

*Question présentée par la députée : Jocelyne  
Haller*

*Date de dépôt : 8 mars 2018*

### **Question écrite**

#### **Quels contrôles de l'égalité salariale dans les entreprises axant décroché des marchés publics ?**

L'article 11, lettre f, de l'Accord intercantonal sur les marchés publics (AIMP) du 25 novembre 1994, précise que l'égalité entre les hommes et les femmes est un principe devant être respecté lors de la passation des marchés. Afin de contraindre les entreprises à respecter ce principe, une déclaration de respect de l'égalité, élaborée sous la forme d'une annexe, dite P6, au Guide romand pour les marchés publics, doit être jointe au dossier de candidature par les entreprises désirant décrocher un marché public. En signant ce document, les candidat-e-s ou les soumissionnaires confirment sur l'honneur respecter les dispositions légales concernant l'égalité entre hommes et femmes, et plus particulièrement l'égalité salariale. Par leur signature, les candidat-e-s ou soumissionnaires s'engagent également à vérifier que leurs sous-traitant-e-s les respectent aussi.

Dès lors, je remercie le Conseil d'Etat de bien vouloir répondre aux questions suivantes :

- Outre l'engagement sur l'honneur, existe-t-il à Genève des contrôles visant à vérifier le respect par les entreprises ayant décroché un marché public du principe d'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'égalité salariale ?
- Si oui, combien de contrôles ont été menés ces 10 dernières années dans le canton ? (merci de détailler les chiffres année par année, le nombre d'entreprises concernées et le nombre d'employé-e-s concernés)
- De quelle nature étaient ces contrôles ? Comment le respect du principe d'égalité salariale a-t-il été vérifié ?
- Avec quelle récurrence ces contrôles ont lieu ?

- 
- Dans combien de cas ces contrôles ont-ils débouché sur le constat d'un non-respect du principe d'égalité entre les hommes et les femmes ? (merci de détailler les chiffres année par année l'ampleur de la discrimination salariale observée, ainsi que le nombre d'employé-e-s concernés par entreprise)
  - Dans combien de cas ces contrôles ont-ils débouché sur des sanctions ? (merci de détailler les chiffres année par année, l'ampleur de la discrimination salariale observée, ainsi que le nombre d'employé-e-s concernés par entreprise)
  - De quelles natures étaient les sanctions ?
  - Dans contrôles ultérieurs ont-ils eu lieu dans les entreprises où des irrégularités avaient été observées ? Si oui, quelles observations ont été faites lors de ces nouveaux contrôles ?