

L'EGALITE SALARIALE ET LES MARCHES PUBLICS

> L'EGALITE DES SALAIRES

Deux personnes qui accomplissent un travail de valeur égale doivent recevoir un salaire égal, quel que soit leur sexe. Ce principe est inscrit dans la Constitution fédérale (art. 8 al. 3) et dans la loi sur l'égalité (art. 3 al. 2 de la loi sur l'égalité, Leg). Pour des informations sur la discrimination salariale et les démarches possibles, consultez la newsletter *Sous la loupe* d'octobre 2013.

> L'EGALITE SALARIALE DANS LE DROIT DES MARCHES PUBLICS

Les **marchés publics** représentent l'ensemble des contrats passés par les pouvoirs publics avec des fournisseurs privés et qui portent sur l'acquisition de fournitures ou de services.

La **Confédération** attribue des marchés en Suisse uniquement aux entreprises qui garantissent le respect des dispositions de la loi fédérale sur les marchés publics. Ces dispositions portent sur les conditions de travail, la protection au travail (loi sur le travail; loi sur l'assurance-accidents) ainsi que sur l'égalité salariale entre femmes et hommes (Leg). L'objectif est non seulement de rendre justice aux femmes mais aussi d'assurer une concurrence équitable entre les entreprises.

En 2003, le **canton du Valais** a adhéré à l'Accord intercantonal sur les marchés publics (AIMP). Cet accord reprend le principe de l'égalité entre femmes et hommes à son article 11 let. f., exigeant que les entreprises soumissionnaires respectent l'égalité de traitement, notamment salariale, entre femmes et hommes lors de l'attribution des marchés publics, pour les prestations fournies en Suisse.

> LES AVANTAGES DE L'EGALITE SALARIALE

Les entreprises qui versent à leurs employé-e-s des salaires égaux pour un travail égal ou de valeur égale :

- agissent conformément à la loi et à leur responsabilité sociale,
- ont une image favorable sur le marché du travail et une compétitivité accrue,
- créent une attractivité pour les femmes et les hommes qualifié-e-s, une fidélisation des collaborateurs et collaboratrices et s'assurent une relève,
- augmentent leurs chances de recevoir des mandats des pouvoirs publics,
- bénéficient d'une amélioration de la productivité et de la performance économique.

> CONTROLES ET SANCTIONS

Depuis quelques années, la Confédération délègue au Bureau fédéral de l'égalité entre femme et homme (BFEG) des contrôles du respect de l'égalité salariale dans des entreprises soumissionnaires de marchés publics. Si des discriminations salariales sont constatées dans une entreprise, l'adjudication du marché peut être révoquée ou une peine conventionnelle peut être prononcée. De plus, l'entreprise ne pourra participer à un futur appel d'offres que si elle apporte la preuve qu'elle garantit l'égalité salariale.

Au niveau cantonal, certains cantons et villes, comme Berne, soumettent déjà à des contrôles les entreprises adjudicataires d'un mandat public. Depuis 2014, le canton de Genève procède à des contrôles de l'égalité salariale entre femmes et hommes au sein des entreprises actives sur des marchés publics du canton ; il propose également une formation sur l'égalité salariale pour les entreprises. Par ailleurs, plusieurs cantons exigent que les entreprises qui participent à une procédure d'appel d'offres signent un document attestant de leur engagement à respecter le principe de l'égalité entre femmes et hommes, ainsi que le stipule l'annexe P6 du Guide romand pour les marchés publics.

<http://www.vd.ch/themes/economie/marches-publics/> > accès directs > Guide romand

> COMMENT CONTROLER L'EGALITE SALARIALE DANS SON ENTREPRISE ?

Les entreprises disposent de différents outils pour vérifier si elles respectent l'égalité salariale :

- Eliminer les discriminations salariales, cela veut dire tout d'abord les reconnaître. Le film *L'égalité salariale sous la loupe* montre au moyen de reportages et d'interviews comment identifier et combattre les discriminations salariales.

www.equality-salaire.ch

- *Logib, l'outil de contrôle de l'égalité salariale de la Confédération*, est un logiciel simple et gratuit pour contrôler la pratique salariale des entreprises employant au moins 50 personnes, dont au moins 20 femmes et 20 hommes. Il donne rapidement une image de la situation. Le BFEG développe actuellement un outil adapté spécifiquement aux PME.

www.logib.ch

- Pour les entreprises de moins de 50 personnes, il existe la méthode d'évaluation du travail *ABAKABA*, élaborée sur mandat du BFEG. Il s'agit d'un outil d'évaluation du travail neutre à l'égard des sexes.

www.ebg.admin.ch > documents

- Le BFEG met à disposition des employeurs **tout une série d'informations et de conseils sur l'égalité salariale**. Il a notamment établi une **liste des spécialistes** pouvant conseiller et accompagner les employeurs dans leur démarche de contrôle de l'égalité des salaires, les aider à interpréter les résultats ou procéder à une analyse complète de cette question.

www.ebg.admin.ch > spécialistes de l'égalité salariale

> CERTIFICATION D'EGALITE SALARIALE ENTRE FEMMES ET HOMMES : LABEL EQUAL SALARY

Grâce à la certification equal-salary, les entreprises peuvent prouver qu'en matière salariale, elles offrent des opportunités égales aux femmes et aux hommes. A l'interne, cela renforce la motivation des équipes. A l'extérieur, cela augmente l'attractivité de l'entreprise.

www.equalsalary.org

> AIDES FINANCIERES POUR DES PROJETS D'ENTREPRISES

Le Conseil fédéral a approuvé l'ordonnance sur les aides financières en faveur des projets d'entreprises en 2008. Ces aides sont allouées jusqu' 2016. Il est ainsi possible de demander une aide financière à la Confédération pour réaliser un projet permettant de faire avancer l'égalité des chances dans son entreprise.

A noter que les unités administratives des cantons et des communes sont également considérées comme des entreprises.

www.ebg.admin.ch

