



Auteurs Isabelle Darbellay Métrailler, cheffe de l'Office cantonal de l'égalité et de la famille (OCEF)

Date 26 avril 2018

Charte fédérale pour l'égalité salariale dans le domaine public

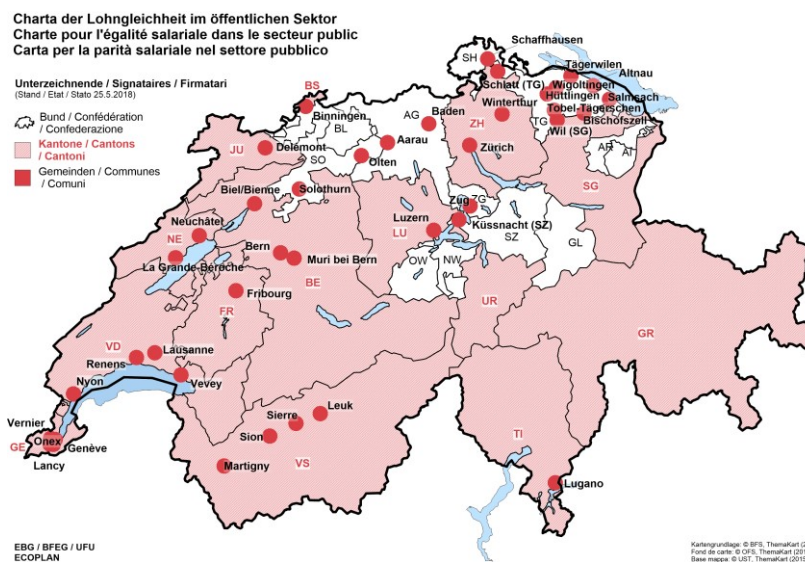
Mise en application

1. Contexte

Le 21 juin 2017, le Conseil d'Etat valaisan a décidé de signer la Charte fédérale pour l'égalité salariale dans le domaine public. En Valais, les communes de Loèche et de Sierre y ont également adhéré.

Cette Charte a été lancée en septembre 2016 par le conseiller fédéral Alain Berset, en partenariat avec les cantons et les communes. Au 19.06.2018, 14 cantons, 40 communes et la confédération l'ont signée. Elle part du principe que les pouvoirs publics jouent un rôle d'exemple dans la promotion de l'égalité salariale. En signant la Charte, ils appuient la mise en œuvre de l'égalité salariale dans leur champ d'influence. Cet engagement commun se veut un signal aux employeurs, privés comme publics.

Voici la situation au 19.06.2018 :



2. Contenu de la Charte

La Charte rappelle que l'égalité entre femmes et hommes, de droit et de fait, est un principe fondamental de la Constitution fédérale et une valeur essentielle de notre société. Le secteur public se doit d'être exemplaire en matière de promotion de l'égalité professionnelle et de lutte contre toute forme de discrimination.

La Charte pour le respect de l'égalité salariale dans le secteur public réaffirme la détermination de rendre effectif le principe constitutionnel de salaire égal pour un travail de valeur égale. Elle traduit la volonté de la Confédération, des cantons et des communes signataires à s'engager en tant qu'employeurs, commanditaires de marchés publics ou organes de subventionnements.

En vertu de cette Charte, les signataires prennent les engagements suivants :

1. Sensibiliser à la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) leurs collaboratrices et collaborateurs impliqués dans la fixation des rémunérations et l'évaluation des fonctions, mais aussi dans le recrutement, la formation et la promotion professionnelle.
2. Réaliser, au sein de l'administration publique, une analyse régulière du respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu.
3. Encourager, au sein des entités proches des pouvoirs publics, une analyse régulière du respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu.
4. Faire respecter, dans le cadre des marchés publics et/ou des subventions, l'égalité salariale en introduisant des mécanismes de contrôle.
5. Informer sur les résultats concrets de cet engagement, notamment en participant au monitoring effectué par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG).

Informations complémentaires sur <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home.html>

3. Mise en place de la charte concernant les marchés publics et les subventions

A/ Marchés publics

Pour les marchés publics de la Confédération, la loi fédérale sur les marchés publics du 16 décembre 1994 (LMP) prévoit à son article 8 alinéa deux : « L'adjudicateur est en droit de contrôler ou de faire contrôler l'observation des dispositions relatives à la protection des travailleurs, aux conditions de travail et de l'égalité de traitement entre femmes et hommes. Sur demande, le soumissionnaire doit apporter la preuve qu'il les a respectées ».

Au niveau intercantonal, l'accord intercantonal sur les marchés publics du 25 novembre 1994 (AIMP) prévoit à son article 11 : « Lors de la passation de marchés, les principes suivants doivent être respectés : ... f) égalité de traitement entre hommes et femmes ».

Ce principe s'applique également au niveau cantonal. De plus, l'ordonnance cantonale sur les marchés publics du 11 juin 2003 prévoit également s'agissant du respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes que :

- Art. 16, al. 2 :
« Chaque membre du consortium établi ou garanti par contrat: ...
d) qu'il respecte le principe de l'égalité entre hommes et femmes; »
- Art. 17, al. 2 :
« Si l'adjudicateur passe un marché avec une entreprise générale ou totale ou avec une entreprise qui fait appel à des sous-traitants, l'adjudicataire garanti par contrat que chaque entreprise participant à l'exécution du marché, y compris ses sous-traitants:

c) respecte le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes; »

Ces différentes bases légales permettent donc la vérification de l'application de l'égalité salariale par les entreprises soumissionnaires, tel qu'exigé par la Charte.

Pour vérifier le respect de ce principe, il s'agira d'exiger pour toutes les entreprises soumissionnaires le dépôt avec leurs offres de la feuille « annexe P6 » du Guide romand pour les marchés publics (annexé en fin de rapport). Celle-ci prévoit : « 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 ».

Le mise en place de cette auto-déclaration reste raisonnable en termes de démarches administratives pour les entreprises comme pour les services concernés et permet de répondre, de façon minimale, au point 4 de la Charte.

Pour pouvoir signer valablement cette déclaration sur l'honneur, les entreprises ont le choix entre un des moyens de contrôles suivants (daté de moins de 3 ans – standard habituel pour les normes) :

- autocontrôle avec un système reconnu (LOGIB pour les entreprises de plus de 50 employé-e-s ou ARGIB pour les plus petites entreprises),
- certification officielle de l'égalité salariale (par exemple Equal-Salary ou SQS),
- attestation de contrôle par un organisme reconnu par le BFEG (liste disponible sur son site).

Evidemment, la question du contrôle de la véracité de cette déclaration peut se poser. L'annexe P6 prévoit que « le pouvoir adjudicateur se réserve le droit de contrôler ou de faire contrôler la juste application de la LEg. Pour ce faire, elle peut exiger, à tout moment, la preuve du respect de l'égalité entre hommes et femmes, et en particulier de l'égalité salariale ».

En cas de certification officielle ou d'un contrôle par un organisme reconnu, la production du certificat ou de l'attestation suffira à justifier le respect de l'égalité salariale. En cas d'autocontrôle, les documents de résultats – valables 3 ans - pourront être exigés, voire l'ensemble des données salariales, comme le prévoit l'annexe P6 : « les candidat-e-s, soumissionnaires ou adjudicataires du marché sont tenu-e-s de fournir sur demande les données nécessaires aux contrôles, notamment les données salariales sous forme individuelle et anonyme ».

Afin d'être pragmatique, il semble raisonnable d'avancer pas à pas et de façon réaliste dans le but de permettre aux entreprises de se mettre en conformité, ce qui reste le but principal. En exigeant l'annexe P6, l'objectif est d'obliger les entreprises à vérifier leurs pratiques, à s'interroger sur leurs résultats et à adapter leur politique salariale le cas échéant. L'expérience fédérale montre d'ailleurs que la plupart des entreprises s'adaptent positivement à cette exigence et ajustent d'elles-mêmes leurs pratiques si nécessaire.

La question des contrôles et des sanctions peut être posée dans un second temps, selon les objectifs propres de la commune et les moyens à disposition. Une mise

en œuvre en deux temps, qui mise sur le pragmatisme, est parfaitement en accord avec la Charte qui n'exige pas de délai de mise en œuvre.

Enfin, tout adjudicateur subventionné à plus de 50% par des fonds publics est également assujéti à la législation sur les marchés publics. En conséquence, il aura la possibilité de vérifier le respect de ce principe. Si l'entreprise à laquelle un marché public a été adjugé ne devait pas le respecter, cela pourra conduire à la réduction de la subvention qui lui sera versée conformément à l'art. 6, al. 3 de l'ordonnance sur les subventions du 14 février 1996 qui prévoit une réduction de la subvention allant de 10 à 30 pour cent selon le nombre, l'importance et la gravité des irrégularités constatées.

Concernant ces différents éléments, l'information aux divers adjudicateurs ainsi qu'aux entreprises et prestataires soumissionnaires est cruciale.

B/ Subventions

Le 17.2.2017, le Grand Conseil a accepté la motion de la députée J. Ballay demandant de modifier la loi sur les subventions afin d'y ajouter comme critère d'octroi le respect du principe d'égalité salariale entre femmes et hommes. De ce fait, une modification de la loi est en cours, allant totalement dans le sens de la Charte.

4. Moyens de contrôle de l'égalité salariale

Afin de contrôler l'égalité salariale, il existe différentes possibilités et outils :

4.1 Logib

Logib a été développé sur mandat du BFEG pour réaliser des autocontrôles. Il repose sur la méthode appliquée pour contrôler le respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans les marchés publics de la Confédération. Téléchargé près de 5000 fois, il est adapté aux entreprises de plus de 50 employé-e-s. Des séances d'information sont régulièrement organisées par le BFEG pour les entreprises et institutions intéressées.

4.2 Argib

Argib est développé par le BFEG pour les entreprises de moins de 50 employé-e-s, également en autocontrôle. Il est actuellement en phase de test dans les cantons de Zurich, Berne et Genève. Il sera disponible d'ici fin 2018. Des séances d'information seront organisées par le BFEG pour les entreprises et institutions intéressées.

4.3 Contrôles par le Centre de compétences du BFEG et des expert-e-s reconnu-e-s

Pour les entreprises ne souhaitant pas mener elles-mêmes les démarches de contrôles, il est possible de profiter de l'expertise de personnes liées au BFEG, dans le cadre d'un Centre de compétences. Le BFEG propose de plus une liste des entreprises et organisations garantissant aux employeurs une analyse indépendante et impartiale de l'égalité salariale à l'aide du modèle d'analyse standard de la Confédération. Les plus proches géographiquement sont à Berne pour la langue allemande et à Genève pour la langue française. Le coût est d'environ frs 3'500.- pour un contrôle avec ARGIB et frs 5'000.- avec LOGIB.

4.4 Certifications privées

«equal-salary» est une certification d'égalité salariale entre femmes et hommes qui permet aux entreprises de prouver qu'en matière salariale elles offrent des opportunités égales aux femmes et aux hommes. Elle concerne les entreprises privées et publiques comptant au moins 50 employé-e-s (dont 10 femmes au moins).

L'Association Suisse pour Systèmes de Qualité et de Management (SQS) propose, en collaboration avec l'Association of Compensation & Benefits Experts (acbe), aux entreprises d'examiner leur répartition et systèmes salariaux selon des critères établis et de donner un compte-rendu nuancé. Les entreprises qui démontrent, grâce à une analyse quantitative des données salariales effectuée à l'aide de Logib, respecter l'égalité salariale, peuvent se distinguer en obtenant le certificat "Fair Compensation".

Il est proposé de reconnaître ces certifications privées comme attestant de l'égalité salariale.

Nous restons à disposition pour toute question et pour soutien aux différentes administrations concernées.


Isabelle Darbellay Métrailler
Cheffe d'Office

ANNEXE P6

ENGAGEMENT À RESPECTER L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

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.

Bases légales

Les bases légales qui fondent cet engagement sont les suivantes :

- L'article 8 al. 3 de la Constitution fédérale, du 18 avril 1999, qui consacre le principe de l'égalité entre hommes et femmes, en particulier le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.
- La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg-RS.151.1, www.admin.ch/ch/f/rs/c151_1.html), du 24 mars 1995, qui interdit toute forme de discrimination fondée sur le sexe dans les relations de travail.
- L'article 11, lettre f, de l'Accord intercantonal sur les marchés publics (AIMP), du 25 novembre 1994 révisé le 15 mars 2001, qui précise que l'égalité entre les hommes et les femmes est un principe devant être respecté lors de la passation des marchés.
- Les lois et règlements cantonaux sur les marchés publics.

Le respect du principe de l'égalité entre hommes et femmes permet d'éviter les distorsions entre les concurrent-e-s. En effet, les candidat-e-s ou soumissionnaires qui respectent les dispositions susmentionnées ne doivent pas être désavantagé-e-s par rapport à celles et ceux qui ne les respectent pas.

Contrôles

Les candidat-e-s, soumissionnaires ou adjudicataires du marché peuvent effectuer un auto-contrôle, dans le but de vérifier le respect de l'égalité salariale, grâce au logiciel LOGIB (téléchargeable sous <http://www.loqib.ch>).

Le pouvoir adjudicateur se réserve le droit de contrôler ou de faire contrôler la juste application de la LEg. Pour ce faire, elle peut exiger, à tout moment, la preuve du respect de l'égalité entre hommes et femmes, et en particulier de l'égalité salariale. Une instance externe, compétente sur le plan cantonal, peut être désignée pour effectuer ce contrôle.

Les candidat-e-s, soumissionnaires ou adjudicataires du marché sont tenu-e-s de fournir sur demande les données nécessaires aux contrôles, notamment les données salariales sous forme individuelle et anonyme.

En cas de discrimination fondée sur le sexe constatée lors du contrôle, le pouvoir adjudicateur peut exiger des candidat-e-s, soumissionnaires ou adjudicataires du marché de prendre les mesures nécessaires afin de respecter le principe d'égalité entre hommes et femmes. Ils ou elles doivent alors apporter la preuve de leur mise en conformité, dans un délai donné. Le contrôle peut également toucher les sous-traitant-e-s.

Mesures et sanctions

En cas de non-respect des dispositions sur l'égalité entre hommes et femmes, des mesures et sanctions peuvent être prises conformément au droit cantonal (exclusion de la procédure ou exclusion de toute procédure d'appel d'offres pendant une période définie, révocation de l'adjudication, amende administrative).

Raison sociale du ou de la candidat-e ou soumissionnaire :

Date : _____ Signature(s) * : _____

* Ne sont valables que les signatures des personnes qui possèdent le pouvoir de signature pour engager l'entreprise ou le bureau, voire le consortium d'entreprises ou l'association de bureaux, le cas échéant.