



## EGALITE SALARIALE

Le principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes est ancré tant dans la Constitution fédérale que dans la législation sur les marchés publics. Le Conseil d'Etat valaisan a tenu à le renforcer en signant la Charte pour l'égalité salariale dans le domaine public.

En vertu de cette Charte, les signataires s'engagent à faire respecter, notamment dans le cadre des marchés publics et/ou des subventions, l'égalité salariale entre femmes et hommes en introduisant des mécanismes de contrôle.

Concrètement, il s'agira dorénavant pour les entreprises soumissionnaires de marchés publics, de signer **l'annexe P6** du Guide romand pour les marchés publics attestant qu'elles respectent l'égalité salariale. Ce document est obligatoire pour toute soumission et influencera également à l'avenir les octrois de subventions. Voir : <https://www.vd.ch/themes/etat-droit-finances/marches-publics/guide-romand/guide-romand/>.

Pour signer valablement ce document, plusieurs outils sont mis à leur disposition, à savoir :

- **Logib** : instrument qui a été développé pour réaliser des autocontrôles et qui est adapté aux entreprises de plus de 50 employé-e-s, téléchargeable gratuitement sur le site du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/outil-d-autocontrôle--logib.html>.
- **Argib** : instrument qui est au service des entreprises de moins de 50 employé-e-s pour réaliser également des autocontrôles (téléchargeable gratuitement sur le site du BFEG dès fin 2019).
- **Contrôles par des tiers** : Pour les entreprises ne souhaitant pas mener elles-mêmes les démarches de contrôle, il est possible de se référer à la 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. Cette liste est publiée par le BFEG sous :

<https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/controle-egalite-salariale/analyse-par-des-tiers.html>.

- **Certifications privées** : Les certifications privées permettent également aux entreprises de démontrer le respect de l'égalité salariale. L'on peut citer :
  1. La Fondation «equal-salary» propose une certification d'égalité salariale entre femmes et hommes qui permet aux entreprises de prouver qu'en matière salariale elles offrent des opportunités égales. Cette certification s'adresse aux entreprises de 50 employé-e-s et plus, comprenant 10 femmes minimum. Voir : <https://www.equalsalary.org/fr/>.
  2. En collaboration avec l'Association of Compensation & Benefits Experts (acbe), l'Association Suisse pour Systèmes de Qualité et de Management (SQS) propose aux entreprises d'examiner leurs systèmes salariaux et de donner un compte-rendu nuancé (<https://www.sqs.ch/fr/Offre-de-Prestation/Produits/Labels/Fair-Compensation/L.FAIR/>).

Notons encore que même si le nombre de femmes est peu élevé dans certains domaines, la question de l'égalité salariale s'y pose quand même, car c'est la valeur des différentes fonctions que l'on compare et pas simplement différentes personnes dans le même poste. Chaque entreprise est donc concernée dès lors qu'elle emploie des femmes et des hommes.

Des informations complémentaires peuvent être obtenues auprès de l'Office cantonal de l'égalité et de la famille :

[egalite-famille@admin.vs.ch](mailto:egalite-famille@admin.vs.ch), tél. 027 606 21 20,  
<http://www.egalite-famille.ch/violence/charte-pour-egalite-salariale-1192.html>