



LA CHARTE FÉDÉRALE POUR L'ÉGALITÉ SALARIALE DANS LE SECTEUR PUBLIC

> CONTEXTE

Le principe de l'égalité salariale est inscrit dans la Constitution fédérale depuis 1981 et dans la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (ci-après LEg) depuis 1996. Malgré cela, les femmes continuent de gagner moins que les hommes, pour un travail de même valeur.

En effet, bien qu'ils soient en légère baisse, les chiffres¹ montrent que les femmes gagnent en moyenne 18,1% de moins que les hommes, dont 42% restent inexpliqués. En somme, il subsiste encore 7,4% d'écart salarial qui ne reposent pas sur des motifs objectifs – tels que le niveau de formation ou l'ancienneté par exemple – constituant ainsi une potentielle discrimination des femmes. Pourtant, l'égalité salariale profiterait non seulement aux femmes mais également aux familles, aux entreprises et finalement à la société en général.

C'est dans ce contexte qu'est née la Charte fédérale pour l'égalité salariale dans le secteur public, en septembre 2016, sous l'impulsion du conseiller fédéral Alain Berset, en partenariat avec les cantons et les communes. Au 7 janvier 2019, 15 cantons, 59 communes et la Confédération l'avaient signée². Le canton du Valais y a pour sa part adhéré le 30 août 2017, suivi à ce jour par les communes de Sion, Martigny, Sierre, St-Maurice, St-Gingolph, Loèche et Fiesch.

> LA NATURE DE LA CHARTE ET SON BUT

La Charte repose sur des bases volontaires. En effet, elle est par nature non contraignante, tant dans son adhésion que dans sa mise en œuvre. Par leur signature, les autorités administratives affirment leur volonté, en tant qu'employeurs et adjudicateurs de marchés publics, de concrétiser l'égalité salariale dans tous les domaines entrant dans leur sphère de compétence. Elles sont toutefois libres quant aux mesures à adopter et aucun contrôle ni sanction relatifs à ce choix ne sont prévus.

La Charte a pour but de promouvoir l'égalité salariale en se prévalant du rôle d'exemple du secteur public en la matière. L'objectif tend vers une prise de

¹ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale.html>

² Voir la liste des signataires sur la Plateforme égalité salariale du BFEG - <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/engagement-du-secteur-public/charte-pour-egalite-salariale-dans-secteur-public.html>

conscience générale, des pouvoirs publics comme des entreprises privées, quant au respect de ce droit fondamental.

> SON CONTENU ET SA MISE EN ŒUVRE PAR LE CANTON

Le contenu de la Charte repose sur cinq points. Le Conseil d'État valaisan s'est prononcé sur chacun d'eux.

1. **Sensibiliser à la LEg les 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.**

Sur ce point, le Service des Ressources Humaines (SRH) et la coordination RH du personnel enseignant sont chargés de poursuivre leurs actions de sensibilisation, en étroite collaboration avec l'Office cantonal de l'égalité et de la famille (OCEF).

2. **Réaliser, au sein de l'administration publique, une analyse régulière du respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu.**

Le SRH a déjà soumis l'Administration cantonale à une analyse comparative des salaires des femmes et des hommes en 2013 et en 2018. Il est chargé de procéder à des analyses régulières, en étroite collaboration avec la coordination RH du personnel enseignant.

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.**

Les pouvoirs publics se soumettant à des analyses salariales, il est important que les institutions et les entreprises soient également incitées à le faire. L'OCEF a pour mission de veiller à la mise en œuvre de ce troisième point. Dans ce cadre-là, elle mène des projets-pilotes d'analyse du respect de l'égalité salariale avec des institutions paraétatiques, une commune et une entreprise privée. Une fois ces projets réalisés, l'expérience sera partagée afin de servir d'exemple pour encourager d'autres entités à s'engager pour l'égalité salariale.

4. **Faire respecter, dans le cadre des marchés publics et/ou des subventions, l'égalité salariale en introduisant des mécanismes de contrôle.**

Le plus grand changement pour le canton réside dans ce quatrième point. Sa mise en œuvre est confiée au Service juridique des affaires économiques, au Service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT) et à l'OCEF.

L'obligation de respecter le principe de l'égalité entre femmes et hommes dans le cadre des marchés publics se trouve dans l'Accord intercantonal sur les marchés publics du 25 novembre 1994 applicable dans le canton (art. 11 AIMP).

Afin d'assurer le respect de ce principe, les entreprises soumissionnaires doivent désormais certifier leur politique salariale en fournissant une déclaration sur l'honneur dans leur dossier d'offres. La feuille « annexe P6 » du Guide romand pour les marchés

publics, devenue obligatoire dans le canton pour toute adjudication, est reconnue pour cette auto-attestation. Pour la signer valablement, il est recommandé aux entreprises de recourir à un moyen de contrôle reconnu (cf. ci-dessous).

L'entité adjudicatrice peut en tout temps exiger la preuve du respect de l'égalité salariale, ce qui permet de vérifier la véracité de l'auto-déclaration de l'entreprise. Il n'existe cependant pas de contrôles étatiques ni de sanctions à l'encontre des soumissionnaires qui contreviendraient à leurs obligations en la matière. Cette question interviendra dans un second temps.

Cette solution repose sur des considérations pragmatiques. En effet, l'annexe P6 oblige les entreprises candidates à un marché public à contrôler leur politique salariale. L'objectif est de les responsabiliser et de leur donner l'occasion de remédier, par elles-mêmes, aux éventuels problèmes constatés. Cette démarche autogérée se veut réaliste, laissant ainsi aux entreprises un certain temps d'adaptation dans la concrétisation de l'égalité salariale. Au niveau fédéral, l'expérience a montré que « la moitié des entreprises s'étant déjà prêtées à une analyse de l'égalité des salaires ont adopté ensuite des mesures correctives, essentiellement des hausses de salaire pour les femmes. »³

Notons encore que les entités adjudicatrices subventionnées à plus de 50% par des fonds publics sont également concernées par l'obligation de s'assurer du respect de l'égalité salariale par les entreprises mandatées, sous peine de voir leur subvention réduite. De plus, la loi cantonale sur les subventions est en cours de modification afin d'y ajouter le respect du principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes comme critère d'octroi, suite à une intervention parlementaire. La modification doit être proposée au Parlement durant l'année 2019.

5. **Informé 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).**

Le Conseil d'État s'engage à participer au monitoring du BFEG. Les différents services compétents dans la mise en œuvre de la Charte informeront également le BFEG de leurs actions entreprises.

> LES MOYENS DE CONTRÔLE

Il existe plusieurs instruments de contrôle, adaptés tant aux administrations publiques et institutions qu'aux entreprises. Ces dernières sont libres de choisir celui qui correspond au mieux à leur situation.

- **Logib**

Logib est un mécanisme d'autocontrôle adapté pour les entreprises de plus de 50 employé-e-s. Ce logiciel facile et rapide d'utilisation est

³ Message du Conseil fédéral sur la modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg), 5 juillet 2017, ch. 3.3, p. 5207.

téléchargeable gratuitement sur le site du BFEG⁴. Ce dernier fournit également les coordonnées d'expert-e-s si une adaptation de la politique salariale de l'entreprise ou de l'institution est nécessaire. De plus, le BFEG organise régulièrement des cours d'utilisation du logiciel pour toute personne intéressée.

Ce moyen de contrôle est largement reconnu et considéré par la plupart des entreprises comme adéquat. Il est par ailleurs utilisé dans les marchés publics de la Confédération.

- **Argib**

Argib est également un mécanisme d'autocontrôle gratuit développé par le BFEG mais pour les entreprises de moins de 50 employé-e-s. Il n'est pas encore en téléchargement libre car en phase finale de test ; le BFEG prévoit sa mise en ligne en 2019. Au niveau du canton du Valais, les projets-pilotes menés par l'OCEF permettent également de tester le logiciel. Tout comme pour le logiciel Logib, des séances d'informations seront organisées par le BFEG pour toute personne intéressée.

- **Contrôles par des expert-e-s externes reconnu-e-s**

Des contrôles peuvent être confiés à des expert-e-s reconnu-e-s si l'entreprise ne souhaite pas mener les démarches elle-même. Des entreprises et organisations proposées par le BFEG⁵ effectueront alors une analyse indépendante et impartiale. La liste des expert-e-s reconnu-e-s est régulièrement mise à jour et complétée.

- **Certifications privées**

Il existe encore un dernier moyen de contrôle, qui peut être reconnu comme attestant de l'égalité salariale. Les certifications privées permettent aux entreprises de démontrer leur engagement dans le respect de l'égalité salariale. Les arguments mis en avant pour les convaincre sont les suivants : transparence, attractivité, confiance et compétitivité.

Le label « equal salary »⁶ est proposé aux entreprises privées et publiques de 50 employé-e-s au moins (dont 10 femmes minimum). La Fondation évalue la politique salariale de l'entreprise grâce aux données fournies et à un audit sur site. En fonction du résultat, le certificat sera délivré et un audit de suivi mis en place.

La certification « Fair Compensation » de SQS propose un service similaire, également pour les entreprises de plus de 50 employé-e-s et valable 3 ans avec un audit de suivi annuel⁷.

⁴ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/outil-d-autocontrôle--logib/telechargement-logib.html>

⁵ Voir la liste des expert-e-s proposé-e-s par le BFEG
<https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/contrôle-egalite-salariale/analyse-par-des-tiers.html>

⁶ Pour plus d'informations : <https://www.equalsalary.org/fr/>

⁷ Pour plus d'informations : <https://www.sqs.ch/fr/prestation/produits/fair-compensation>

> PERSPECTIVES

• LA RÉVISION DE LA LEG⁸

La LEG a récemment été révisée⁹. Le constat de l'insuffisance des mesures volontaires pour réaliser l'égalité salariale était à la base du projet de modification. De plus, les instruments déjà mis à disposition par la LEG en la matière étaient également jugés insuffisants, beaucoup d'employé-e-s craignant d'y recourir et aucune action directe des autorités pour veiller à son respect n'étant envisageable. Le Conseil fédéral a donc décidé que des mesures supplémentaires étaient nécessaires.

Son projet voulait rendre obligatoire la réalisation, tous les quatre ans, d'une analyse de l'égalité des salaires par les entreprises employant plus de 50 personnes, (ce qui représente 2% des entreprises et 54% des employé-e-s en Suisse). Le contrôle se ferait par des tiers indépendant-e-s mandaté-e-s par l'entreprise elle-même, à l'aide de l'une des méthodes reconnues. Suite à cela, les employé-e-s et les actionnaires de sociétés cotées en bourse seraient informé-e-s de ces résultats. Aucune intervention de l'Etat n'était prévue, pas plus que la possibilité d'infliger des sanctions aux entreprises qui contreviendraient à leurs obligations ou de rendre leur manquement public.

Ce projet a cependant subi des modifications par le Parlement fédéral. En définitive, les deux Conseils se sont accordés sur une version allégée par rapport à celle du Conseil fédéral. Premièrement, la barre du nombre d'employé-e-s a été élevée à 100 personnes (apprenti-e-s exclu-e-s), réduisant ainsi le nombre d'entreprises et de personnes concernées (moins de 1% des entreprises et 46% des employé-e-s en Suisse). Ensuite, il a été décidé d'exempter de nouvelles analyses les entreprises ayant passé la première avec succès.

Le Conseil fédéral s'est soucié de l'interaction entre son projet de révision et la Charte fédérale pour l'égalité salariale dans le secteur public. Il a ainsi prévu une exemption d'analyse en vertu de la LEG pendant 4 ans pour les entreprises ayant été contrôlées dans le cadre d'une procédure d'attribution d'un marché public de la Confédération, cantonal ou communal. Inversement, une analyse en vertu de la LEG permettra d'attester du respect de l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics. La nouvelle version de la LEG et la Charte seront complémentaires, dans le sens où elles ne couvrent pas exactement les mêmes personnes (la Charte concerne tout employé-e-s dans le secteur public, en particulier le personnel des administrations publiques, et des entreprises soumissionnant pour des marchés publics, alors que la LEG ne couvrira que les employé-e-s d'entreprises de plus de 100 personnes).

• > CONCLUSION

Au vu de la différence de salaire inexplicquée persistant entre femmes et hommes, la nécessité d'adopter des mesures afin de réaliser l'égalité salariale n'est plus à

⁸ Ce sous-chapitre est essentiellement basé sur le Message du Conseil Fédéral sur la modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEG) du 5 juillet 2017.

⁹ Adoption par le Conseil des États et par le Conseil National le 14 décembre 2018 : <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20170047>

prouver. Le baromètre national de l'égalité 2018¹⁰ démontre d'ailleurs qu'il s'agit d'une préoccupation sociale. En effet, d'après cette enquête suisse, huit personnes actives sur dix perçoivent une inégalité salariale générale au détriment des femmes et 93% des sondé-e-s estiment nécessaire que des mesures en faveur de l'égalité salariale soient prises.

Pourtant, environ 3/4 des entreprises sont convaincues de respecter totalement l'égalité hommes-femmes alors que plus de la moitié d'entre elles n'ont jamais procédé à une quelconque analyse de leur politique salariale¹¹. Il est donc important d'envoyer un signal aux entreprises et institutions afin de les conscientiser. La Charte fédérale satisfait à cet objectif en offrant des solutions pragmatiques et des mesures à la portée de tout organisme employeur concerné.

Parallèlement, la révision de la LEg apporte un cadre légal contraignant nécessaire à la concrétisation de l'égalité salariale. Il est vrai que ces nouvelles dispositions représentent toutefois le strict minimum en la matière. Cela étant, elles ont le mérite de sensibiliser les entreprises à la problématique et d'encourager celles qui ne sont pas concernées par l'obligation de contrôle, à également analyser leur politique salariale.

En définitive, les mesures mises en œuvre en vue de réaliser l'égalité des salaires entre femmes et hommes restent réalistes et relativement souples. Elles comptent sur la volonté des employeuses et employeurs à réagir face aux inégalités salariales en adoptant un système transparent. Il faut espérer que cette volonté sera forte et entraînera l'élimination de toute discrimination salariale fondée sur le sexe, comme le prévoit la Constitution suisse depuis 1981¹².



¹⁰ Baromètre national de l'égalité 2018, zoom sur l'égalité salariale, Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité CSDE, Berne, 15 novembre 2018

¹¹ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/controle-egalite-salariale.html>

¹² <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19995395/index.html#a8>