

Egalité des salaires dans les marchés publics : qui a peur des contrôles ?

Autor(en): **Cataldi, Lara**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **L'Émilie : magazine socio-culturelles**

Band (Jahr): **[92] (2004)**

Heft 1487

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-282782>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Egalité des salaires dans les marchés publics : qui a peur des contrôles ?

La Confédération ne passe ses commandes qu'à des entreprises qui respectent l'égalité de salaire entre femmes et hommes. C'est en tout cas ce que prescrit la loi fédérale sur les marchés publics. Très bien. Mais comment vérifier que l'égalité salariale est effectivement appliquée ? La question est posée depuis plusieurs années par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) et la Commission d'achats de la Confédération (CAC) chargés d'assurer le respect de cette loi.

LARA CATALDI

Avec le bureau d'études de politique du travail et de politique sociale (BASS), les deux offices fédéraux ont développé un outil permettant de débusquer les inégalités salariales. L'instrument se base sur une méthode d'analyse économique-statistique développée en Suisse par le professeur Yves Flückiger. «On part de l'idée que le salaire peut varier en fonction de critères d'efficacité économique comme l'expérience, la formation, l'ancienneté, l'âge, les responsabilités dans l'entreprise et le taux d'activité ; on analyse l'effet sur les salaires de ces facteurs et on regarde si, toutes choses égales par ailleurs, les femmes sont traitées de manière systématiquement différente. Si c'est le cas, on conclut à une discrimination salariale» explique le professeur. Testée à plusieurs reprises, la méthode fonctionne. Elle a même été «avalisée» par le Tribunal fédéral qui l'a employée pour établir si une juriste et cadre supérieure d'une multinationale avait été victime de discrimination salariale. Bilan, l'employeur a été condamné à lui verser un manque à gagner de 200'000 fr.

« nous avons des moyens limités et souhaitons faire peu de contrôles. »

Maintenant qu'il dispose d'un outil, le Bureau fédéral de l'égalité (BFEG) doit s'atteler au contrôle de l'égalité de salaire chez les soumissionnaires de l'Etat. L'enjeu est de taille puisque le volume annuel des marchés publics se chiffre à environ 13 milliards de francs répartis entre quelques 40'000 fournisseurs ! Nous avons demandé à la directrice du BFEG, M^{me} Geisser, comment elle pensait s'y prendre. Réponse: « nous avons des moyens limités et souhaitons faire peu de contrôles. »

En clair, pour l'instant, outre les 5 entreprises qui ont participé à la phase-test des contrôles, aucune firme n'a été inspectée. Du côté de la Commission des achats de la Confédération (CAC) on estime, que 10 entreprises seront auditées chaque année. Les deux départements espèrent en fait que les entreprises s'autocontrôleront avec l'aide d'experts fournis par la Confédération. A ce jour, des entreprises se sont montrées intéressées, mais personne ne sait combien ont effectivement été auditées ni quel était le résultat. Après tout il s'agit d'un contrôle volontaire de l'entreprise...

Le BFEG et la CAC feront donc essentiellement un travail d'information et de sensibilisation. Les adjudicateurs publics auront eux pour tâche de demander à toute entreprise désirant passer un contrat avec l'Etat de signer au préalable une déclaration indiquant qu'elle respecte l'égalité salariale. Combien d'entreprises ont-elles signé à ce jour ? Pas de réponse.

Bref, nous avons une loi, une bonne méthode pour débusquer les inégalités salariales, mais peu de volonté (et des moyens) d'en user. A ce jour, selon le professeur Flückiger, «c'est surtout la peur d'être condamné au tribunal qui motive les entreprises à s'autocontrôler à titre préventif.» C'est donc la crainte de sanction qui pousse à l'autocontrôle. Qui aujourd'hui à peur de perdre un marché avec l'Etat pour non-respect de l'égalité salariale ?

Où trouver :

La méthode de calcul ?

- Yves Flückiger a publié un article sur sa méthode: «Approche économique des discriminations salariales et de l'évaluation des dommages subis», dans *Pratique juridique actuelle*, (PJA), n°11, 2001, pp. 1340-1346
- L'étude du bureau BASS «Contrôle du respect de l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans les marchés publics de la Confédération ; Rapport sur la phase-pilote portant sur la mise en œuvre de l'art.8, al.1, let.c, de la loi fédérale sur les marchés publics» Berne, juin 2004, est disponible sur le site internet du Bureau de l'Egalité: <http://www.gleichstellungsbuero.ch/f/s-links.htm>

Et les bases juridiques concernant le respect de l'égalité salariale ?

- Constitution fédérale, art. 8
- Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Leg), art. 3
- Loi fédérale sur les marchés publics (LMP), art.8, al.1, let.c
- Ordonnance sur les marchés publics (OMP), art. 6

Et...

- Convention 100 de l'Organisation Internationale du Travail concernant l'égalité de rémunération de la main-d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale.
- Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF).

Et les offices en charge du respect de la LMP ?

- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) www.equality-office.ch; responsable Marianne Geisser
- Commission d'achats de la Confédération (CAC) www.beschaffung.admin.ch, responsable de la question Elisabeth Vogt