

***Le respect de l'égalité
entre femmes et hommes
dans les marchés publics***

Conférence romande de l'égalité

Laure Jaton, Vaud

Séance d'information Guide romand, 4 novembre 2008

Plan de l'exposé

- L'inégalité dans l'emploi
- La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes
- Son respect dans la procédure des marchés publics
- L'annexe P6

Inégalités dans l'emploi

Rappel historique

- ▶ Les femmes ont toujours travaillé, et durement

MAIS

- ▶ Le travail des femmes est, durant longtemps, peu ou pas rémunéré;
- ▶ Le salaire des femmes est considéré comme un salaire d'appoint.



Marché du travail

- ▶ En 2007, au niveau suisse, 60% des femmes âgées de plus de 15 ans présentes sur le marché du travail (76% des hommes);
- ▶ A temps partiel, par choix ou obligation: 57%, (80% si mères de famille);
- ▶ 10% de femmes en formation dans le domaine de l'industrie, mais 82% dans les soins et l'hygiène corporelle (ségrégation sectorielle);
- ▶ 40% d'hommes dans une position de cadre, contre 22% de femmes (ségrégation fonctionnelle);

Sources OFS et SCRIS Vaud

Des salaires inégaux

- ▶ **Confédération** : selon l'OFS, en 2005, la différence de salaire entre les femmes et les hommes s'élève à 19.9% dans le secteur privé et 9.6% dans le secteur public fédéral.
- ▶ **Cantons** : dans le secteur public vaudois, la différence est équivalente au secteur privé (16%); dans le secteur public genevois, le différentiel s'élève à 10%.
- ▶ **Communes** : en 2008, on observe un écart de 10% environ dans le secteur public communal.



"Three-fourths of a penny for your thoughts.."

Méthodologie

- ▶ La comparaison se fait toujours à partir de **salaires bruts médians standardisés**.
- ▶ Le salaire **médian** signifie que la moitié des salarié-e-s de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus. Il se différencie du salaire moyen qui est simplement la moyenne de l'ensemble des salaires de la population considérée.
- ▶ Afin de permettre une comparaison entre personnes actives à plein temps et personnes actives à temps partiel, les montants effectivement relevés auprès des entreprises ont été **standardisés**, c'est-à-dire convertis en temps de travail mensuel unitaire.
- ▶ Les données sont issues de l'**Enquête suisse sur la structure des salaires**, qui est réalisée tous les deux ans, au mois d'octobre, par l'Office fédéral de la statistique.
- ▶ En 2004, pour le secteur privé vaudois, les données statistiques ont porté sur quelque 3600 entreprises totalisant 85'000 salarié-e-s.

Les salaires mensuels selon les fonctions (VD)

- ▶ Salaire médian femmes : 4'800.-
- ▶ Salaire médian hommes : 5'687.-
- ▶ Plus les exigences de la fonction augmentent, plus l'écart se creuse :
- ▶ Pour un poste à hautes exigences :
 - Hommes : 10'100.-
 - Femmes : 7'700.-

Le calcul de l'inégalité

- ▶ Pour justifier un différentiel salarial, seuls des facteurs objectifs peuvent être pris en considération, comme :
 - les caractéristiques individuelles de qualification: formation, expérience professionnelle, ancienneté
 - les caractéristiques liées au poste de travail: fonction, exigences requises par le poste
 - les autres caractéristiques ayant un impact sur les salaires mais non discriminatoires (par ex: localisation de l'entreprise)
- ▶ La part non expliquée est considérée comme discriminatoire.

La Loi sur l'égalité (LEg)



Constitution fédérale

Article 8

- ▶ ³ L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.



La loi fédérale sur l'égalité LEg 1996

- ▶ La LEg concerne l'égalité dans les rapports de travail
- ▶ Elle s'applique à tous les employeurs, privés-publics, grandes et petites entreprises, SA ou raison individuelle, sans aucune exception
- ▶ Elle a pour but de promouvoir **dans les faits** l'égalité entre les femmes et les hommes

Article 3 LEg

- ▶ L'article 3 LEg stipule qu'il **est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe,**
- ▶ L'interdiction s'applique à tous les domaines et à tous les stades de la relation de travail : **embauche, attribution des tâches,** aménagement des conditions de travail, **rémunération,** formation, promotion et **résiliation.**

Liberté contractuelle ?

- ▶ Le principe constitutionnel et légal de l'égalité restreint la liberté contractuelle des employeurs, notamment en les obligeant à fixer des salaires égaux entre les femmes et les hommes, pour un travail de valeur égale.

Inégalité ou discrimination ?

- ▶ Toute inégalité de traitement entre femmes et hommes n'est pas forcément constitutive d'une discrimination condamnable.
- ▶ Pour être licite, l'inégalité doit reposer sur des critères objectifs, qui ne reposent ni sur le sexe, ni sur aucun stéréotype de sexe.

Critères objectifs

- ▶ La doctrine et la jurisprudence définissent les facteurs objectifs pouvant justifier une inégalité de façon très restrictive.
- ▶ Le critère utilisé doit être approprié et nécessaire pour atteindre le but visé par la mesure « inégale ».
- ▶ Exemples de critères objectifs avancés par l'employeur pour un travail de valeur égale :
 - Admis : une collaboratrice touche un salaire inférieur à son collègue, car elle ne maîtrise pas l'allemand, alors qu'il est parfaitement bilingue, et que cette langue est utile au poste
 - Non-admis : une collaboratrice ne bénéficie pas de la même augmentation salariale que son collègue, car elle est mère de famille et pourrait être moins disponible pour effectuer des heures supplémentaires le soir.

Discrimination directe / indirecte

1. La discrimination peut être directe, c'est-à-dire fondée directement sur le critère du sexe.
2. Elle est le plus souvent indirecte, fondée sur un critère qui n'est apparemment pas le sexe, mais dont l'application a pour résultat de discriminer essentiellement un sexe par rapport à l'autre

1. *L'employeur ne verse de 13e salaire qu'aux hommes.*
2. *L'employeur ne verse pas de 13e salaire aux personnes à temps partiel; or la majorité des personnes à temps partiel sont des femmes.*

Illicéité et intention

- ▶ La volonté de l'employeur de discriminer n'est pas nécessaire pour que la mesure soit illicite.
- ▶ L'existence même d'une discrimination fondée sur le sexe suffit.
- ▶ L'employeur a une responsabilité objective et devra réparer le dommage consécutif à la discrimination.

Limites de la LEg

Le seul moyen existant est l'ouverture d'une action en justice par la victime.

Limites

- ▶ Crainte de représailles
- ▶ Longueur de la procédure
- ▶ Frais d'avocat-e



Promotion active de l'égalité

Pour les 10 ans de la LEg, la Conférence romande de l'égalité a proposé deux pistes, pour que l'égalité soit mieux appliquée dans les faits :

- ▶ Information et conseils aux entreprises,
- ▶ Contrôle étatique de l'application de la LEg.

Les marchés publics



Le contrôle de l'égalité

- ▶ Grâce à la procédure des marchés publics, les pouvoirs adjudicateurs peuvent déjà exercer un **contrôle du respect de l'égalité** auprès des entreprises soumissionnaires.
- ▶ Le respect de la LEg est une **condition de participation** des entreprises à la procédure de marchés publics.
- ▶ Son respect permet d'éviter les distorsions entre les concurrent-e-s.

Les bases légales

- ▶ Selon l'art. 11 f de l'AIMP, le principe de l'égalité doit être respecté lors de la passation des marchés publics
- ▶ Les cantons appliquent ce principe en prévoyant, dans leur bases légales, que son respect est une **condition de participation** à la procédure (• critère d'aptitude)
- ▶ La législation vaudoise dispose que **l'autorité s'assure que le soumissionnaire respecte** les dispositions relatives à l'égalité (art 6a12 RLMPvd)
- ▶ A ce titre, le pouvoir adjudicateur peut **contrôler** le respect de l'égalité (art 44 RLMPvd).
- ▶ Des **sanctions** sont prévues : notamment l'exclusion de l'offre (art 32 RLMPvd)

GT CROMP-egalite.ch

Création, en 2007, d'un GT entre la CROMP et la Conférence romande de l'égalité

- ▶ 1er mandat : reformuler l'engagement sur l'honneur, contenu dans l'ancienne annexe P1 du Guide romand et consacré à certaines conditions de participation;
- ▶ 2ème mandat : mettre sur pied la procédure de contrôle.

Engagement sur l'honneur du respect de l'égalité

- ▶ Préalablement à la mise sur pied d'une procédure de contrôle unifiée, **une nouvelle annexe P6, plus explicite et consacrée exclusivement à l'égalité**, a été élaborée par le GT.



Nouvelle annexe P6

1. Engagement sur l'honneur du soumissionnaire qu'il respecte l'égalité entre les femmes et les hommes
2. Rappel des bases légales : Constitution fédérale, LEg, AIMP, bases légales cantonales.
3. Contrôles :
 - possibilité d'auto-contrôle grâce à Logib
 - Contrôle par l'autorité adjudicatrice de la juste application de la LEg
 - Exigence de la preuve du respect de l'égalité
 - Une instance peut être désignée pour effectuer ce contrôle
 - En cas de discrimination, exigence de prendre les mesures nécessaires afin de respecter l'égalité.
4. Sanctions en cas non-respect de la LEg (amende, révocation de l'adjudication, exclusion)

L'annexe P6 dans les dossiers de candidatures

- ▶ L'engagement sur l'honneur, signé par l'entreprise, est joint au dossier de candidature.
- ▶ Les entreprises doivent s'interroger sur le respect de l'égalité en leur sein.
- ▶ Les entreprises sont encouragées à « s'auto-contrôler », afin de pouvoir amener la preuve du respect de l'égalité.

Marchés publics fédéraux

- ▶ Les marchés publics de la Confédération sont aussi soumis au respect de l'égalité.
- ▶ Les soumissionnaires doivent signer un engagement sur l'honneur.
- ▶ Pour faciliter le contrôle de l'égalité, le Bureau fédéral de l'égalité a développé un **outil informatique, logib**, qui permet d'analyser la masse salariale sous l'angle de l'égalité.
- ▶ Les résultats de ce test peuvent être exigés par les autorités, comme **preuve** du respect de l'égalité

L'égalité, facteur de progrès

- ▶ Les études montrent que la mixité et l'égalité sont bénéfiques aux entreprises sur de nombreux plans: **productivité, créativité, absentéisme, taux de rotation, etc.**



Pour plus d'informations

LES CHIFFRES DE L'ÉGALITÉ
VAUD 2007



Conférence romande de l'égalité
www.egalite.ch

Bureau fédéral de l'égalité
www.ebg.admin.ch

Les sites internet des bureaux
de l'égalité de vos cantons

Merci de votre participation