

**Vous méritez
une place
au sommet**

Pour réserver cet emplacement:
Le Temps, publicités:
Tel. Genève +41 22 888 59 00
Tel. Zurich +41 44 213 17 88
E-mail: publicites@letemps.ch

Le Temps
Vendredi 7 mars 2014

CARRIÈRES

400 nouvelles
offres/jour
Postulez
online!
jobup.ch

Egalité salariale: l'Etat fait pression

> **Parité** Le bureau de l'égalité genevois lance une campagne
> **Les lois** sur la transparence ouvrent une brèche légale

Stephane Herzog

Aujourd'hui vendredi, les associations Business and Professional Women (BPW) suisses célèbrent le jour de paie égale en divers lieux du pays. Le 7 mars – qui tombe par hasard un jour avant la Journée internationale de la femme – marque une bonne: c'est aujourd'hui seulement que les femmes rattraperont le salaire annuel moyen des hommes suisses en 2013. Avec donc plus de deux mois de retard. «En Nouvelle-Zélande, la date tombe en janvier, en Corée du Sud, c'est en mai. La Suisse se situe dans la moyenne européenne mais ne progresse pas, avec un écart salarial de 18,4%», résume Cathy Sawoz, vice-présidente de BPW Suisse, qui organise vendredi à Genève un débat consacré aux marchés publics. Les textes en vigueur en matière de transparence des achats (en particulier l'Accord intercantonal sur les marchés publics – voir l'encadré ci-dessous) incluent des articles sur l'égalité des sexes qui seraient plus aisés à mettre en œuvre que la loi sur l'égalité entre hommes et femmes. A Genève, le Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) sont passés à l'action. Des milliers de courriers ont été envoyés cette



DESSIN DE WAZEM

année aux entreprises. «Elles ont reçu un dépliant qui rappelle que la loi sur l'égalité doit être respectée et qui les invite à participer à une séance d'information les 13 et 25 mars. Une cinquantaine d'entreprises a déjà répondu présent», indique Muriel Golay, directrice du bureau de l'égalité.

L'objectif est de expliquer – ou de réexpliquer – aux entreprises comment contrôler si cette égalité salariale est respectée. «Cela n'est pas évident», admet Muriel Golay. Pour

ce faire, la Confédération met à disposition un outil informatique nommé Logib, qui décèle les différences salariales indues. Dans un deuxième temps, l'administration va «démarrer des contrôles dans des entreprises soumissionnaires de marchés publics – tirés au hasard – pour vérifier l'absence de discrimination salariale selon Logib [...]». Si ce n'est pas le cas, explique Muriel Golay, l'OCIRT accompagnera les entreprises durant une période de mise en conformité. Si

rien n'est fait dans un temps raisonnable, l'Etat pourra exclure l'entreprise des marchés publics. La res- ponsable juridique que la Confédération procède à de tels contrôles depuis 2006. «A ma connaissance, aucune entreprise n'a encore été exclue des marchés publics pour ces motifs, ni au niveau fédéral ni au niveau cantonal», indique Joanna Bürigger, avocate à Genève. Cette spécialiste du droit du travail juge positives les mesures décidées par le bureau de l'égalité. Elle milite

pour «davantage de contrôles, plus régulièrement, mais souligne que les entreprises qui déclarent sur l'honneur respecter l'égalité sont en grande majorité de bonne foi.» Spécialiste des marchés publics, et patron d'une entreprise active dans ce domaine, le Vaudois Patrick Vallat relativise le pouvoir coércitif de l'Accord intercantonal sur les marchés publics (voir ci-dessous). Il pointe la nécessité d'en clarifier les règles. Il rappelle que «50% des dépenses publiques sont effectuées

pour «davantage de contrôles, plus régulièrement, mais souligne que les entreprises qui déclarent sur l'honneur respecter l'égalité sont en grande majorité de bonne foi.» Spécialiste des marchés publics, et patron d'une entreprise active dans ce domaine, le Vaudois Patrick Vallat relativise le pouvoir coércitif de l'Accord intercantonal sur les marchés publics (voir ci-dessous). Il pointe la nécessité d'en clarifier les règles. Il rappelle que «50% des dépenses publiques sont effectuées

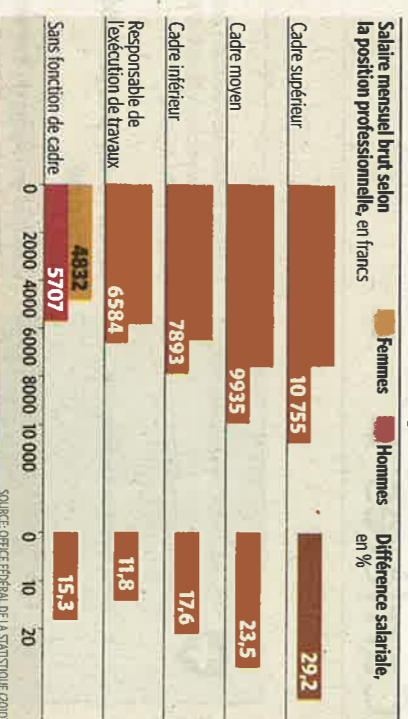
«Ces textes ont l'avantage de déplacer le fardeau de la preuve sur l'employeur»

les relations entre l'Etat et les entreprises et où le premier peut imposer aux secondes des conditions et les vérifier sans que la personne concernée ait à réagir, et ce, avec des sanctions à la clé.»

La loi fédérale sur les marchés publics régle les conditions des soumissions entre la Confédération et les entreprises. Elle fait l'objet de contrôles ponctuels relatifs aux questions d'égalité, mais uniquement sous l'angle de l'accord intercantonal sur les marchés publics concerne toutes

les entités publiques cantonales, y compris les institutions de droit public. «L'article sur l'égalité qu'il contient a une portée générale, et non pas seulement salariale», relève l'avocate Joanna Bürigger. «La loi sur l'égalité ne peut être contrôlée par les autorités dans l'ensemble des entreprises. Par contre, la réglementation sur les marchés publics ouvre une brèche intéressante pour agir», conclut la Genevoise Muriel Golay. **St. H.**

Des écarts salariaux liés au statut professionnel



directrice du Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes.

directrice du Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes.

«La loi sur l'égalité oblige notamment l'employeur à rémunérer les deux sexes de façon égale et interdit toute discrimination. Mais elle n'a malheureusement qu'un effet horizontal, rappelle l'avocate Joanna Bürigger. Ainsi, si la personne discriminée ne se manifeste pas, ou si elle ignore qu'elle subit une inégalité de traitement, rien ne se passe.» Il en va autrement avec les différents textes sur les marchés publics, «qui régulent