

L'égalité sera contrôlée sur les marchés publics

Genève annonce que les entreprises actives sur les marchés publics feront l'objet de contrôles d'égalité salariale entre femmes et hommes.

NICOLETTE DE JONCAIRE

Très forte présence à la conférence organisée par l'association BPW (Business and Professional Women). D'autant que la soirée du vendredi se prête d'ordinaire mal aux sujets austères. Et celui l'était car ni le thème «Lorsque l'égalité salariale devient l'enjeu de l'attribution de 40 milliards de marchés publics en Suisse», ni les participants et participantes n'inspiraient la moindre frivolité.

La loi fédérale de 1996 exige l'application du principe constitutionnel «à travail égal, salaire égal» et interdit les discriminations fondées sur le sexe dans la vie professionnelle. Comment se fait-il qu'aujourd'hui, soit 8 ans plus tard, de tels écarts existent encore entre les rémunérations?

Au cours de la conférence organisée par Joanna Mazuryk, présidente des BPW Genève, et Florence Angles, les chiffres communiqués par Yves Flüchiger, vice-recteur de l'Université de Genève et directeur de l'Observatoire Universitaire de l'Emploi, et par Cathy Savioz, vice-présidente des BPW Switzerland, étaient révélateurs: les écarts de rémunération sont de 18,4% - dont une part purement discriminative évaluée à 40% - et augmentent lorsque l'on considère les cadres moyens (30%). Ils sont de 17,6% dans le service public et de 24,1% dans le secteur privé. De 38,28% dans le secteur des assurances et de la finance. Quant aux écarts de bonus, ils atteignent 66%. Depuis l'entrée en vigueur de la loi, l'écart moyen est passé de 23% à 18%: un progrès pour le moins modeste. A noter, ils s'accroissent en période de crise comme en témoignent les pics observés en 1998, 2002 et 2009.

Le cadre légal existe pourtant. La réponse est à chercher ailleurs. En premier lieu, comme le notait Joanna Bürgisser, avocate spécialiste du droit du travail, juges et avocats connaissent mal la loi car elle ne fait l'objet que d'un module optionnel dans l'enseignement. Résultat: 84% des plaignants perdent leur procès. Et le bénéfice des rares victoires ne va qu'aux plaignantes sans que les pouvoirs publics n'étendent l'enquête aux autres employées des entreprises condamnées. Une état de fait confirmé par une autre avocate,

Leila Delarive, animatrice de l'émission Le Droit Chemin à la Télé.

En outre, la loi n'offre aucun mécanisme de contrôle et se fie totalement à l'autorégulation des entreprises. Or, seuls 0,007% des employeurs peuvent justifier d'une politique active dans ce domaine. Qui ne concerne que 2,8% des employés.

Une pratique en voie de changement. Par un communiqué de presse de jeudi, l'Etat de Genève annonçait que les entreprises actives sur les marchés publics du canton feront l'objet de contrôles d'égalité salariale entre femmes et hommes. Présenté par Muriel Gollay, directrice du bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes (PRE), le projet débutera par une phase pilote au printemps 2014. Car aucune entreprise de ce marché de 34 milliards de francs (soit 8% du PIB) n'a jamais été exclue des marchés publics en violation de la loi. Et les sociétés soumissionnaires restent assez imperméables à toute amélioration, expliquait Patrick Vallat, directeur de Vallat Partenaires et expert en marchés publics.

Souvent évoquée, la difficulté à mesurer les dits-écarts a pourtant fait l'objet de recherches approfondies dont «l'équation des salaires» construite par l'Observatoire Universitaire de l'Emploi du Professeur Flüchiger. Méthode reconnue par le Tribunal fédéral depuis 2003 et appliquée, de manière confidentielle, par de très grandes entreprises suisses. Le logiciel Logib, adapté aux entreprises de 50 employés ou moins et mis gratuitement à la disposition des entreprises par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), permet rapidement aux entreprises de savoir si leur politique salariale respecte l'égalité entre femmes et hommes.

Les certifications existent aussi. Celles d'equal-salary, représentée à la table ronde par sa fondatrice, Véronique Goy Veenhuys, ou encore celle de Edge Strategy, présentée par Djemila Zouyene. Co-fondateur de Loyco, Christophe Barman témoignait du sentiment de valorisation né de se soumettre à une telle certification. Pour l'entreprise et pour ses employés. En conclusion de la conférence, Monique Cossali Sauvain, cheffe de l'Unité Projets et méthode législatifs à l'Office fédéral de la justice, rappelait que si l'autorégulation ne fonctionne pas, le pouvoir fédéral pouvait envisager des mesures coercitives et Cristina Gaggini, directrice romande d'Economiesuisse, exhortait les directions d'entreprise à ne pas laisser la situation se détériorer jusque là. ■