



## RESPECT DE L'ÉGALITÉ SALARIALE

Le principe de l'égalité des sexes est ancré tant dans la Constitution fédérale que dans la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) et dans la législation sur les marchés publics. La LEg interdit la discrimination salariale à raison du sexe. Le Conseil d'Etat valaisan a tenu à renforcer ce principe en signant la Charte pour l'égalité salariale dans le domaine public.

En vertu de cette Charte, **les signataires s'engagent à faire respecter, notamment dans le cadre des marchés publics, l'égalité salariale entre femmes et hommes en introduisant des mécanismes de contrôle.**

Une révision de la LEg (art. 13a à 13i), entrée en vigueur le 1er juillet 2020, a imposé de **nouvelles obligations aux employeurs qui occupent un effectif de 100 personnes au moins.**

1. **L'obligation d'effectuer une analyse de l'égalité salariale, jusqu'au 30 juin 2021**, à l'aide d'une méthode d'analyse scientifique et conforme au droit. Les employeurs disposent notamment de l'outil d'analyse standard Logib, mis gratuitement à disposition par la Confédération.
2. **L'obligation de faire vérifier cette analyse d'ici au 30 juin 2022** par un organe de révision agréé. Celui-ci doit être différent de l'organe qui a réalisé l'analyse. L'organe qui effectue la vérification devra en outre avoir suivi une formation spécifique.
3. **L'obligation d'informer** les collaborateurs et collaboratrices sur le résultat de l'analyse **avant le 30 juin 2023.**

Tant que l'analyse n'a pas démontré une politique salariale équitable entre les collaboratrices et les collaborateurs, la procédure doit être reconduite. Il en va de même si la vérification démontre que l'analyse n'a pas été effectuée correctement.

Au vu de ces nouvelles obligations, il s'agira dorénavant **pour les entreprises soumissionnaires de marchés publics employant au moins 100 personnes, d'attester qu'elles respectent l'égalité salariale en**

**présentant l'analyse, datant de quatre ans au plus, et sa vérification** en lieu et place de l'annexe P6 du Guide romand pour les marchés publics.

**Les entreprises de moins de 100 personnes** peuvent continuer à signer l'annexe P6 du Guide romand pour les marchés publics attestant qu'elles respectent l'égalité salariale. Elles sont également libres d'attester leur respect de l'égalité salariale en présentant le résultat d'une analyse effectuée avec l'outil Logib module 1 ou 2. Le module 1 est destiné aux entreprises à partir de 50 employées et employés et le module 2 à celles de 2 à 49 :

<https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/logib-triage.html>

Notons encore que même si le nombre de femmes est peu élevé dans certains domaines, la question de l'égalité salariale s'y pose quand même, car c'est la valeur des différentes fonctions que l'on compare et pas simplement différentes personnes dans le même poste. Chaque entreprise est donc concernée dès lors qu'elle emploie des femmes et des hommes.

La Plateforme égalité salariale du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) met à disposition toute une série d'informations utiles :

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

Des informations complémentaires peuvent être obtenues auprès de l'Office cantonal de l'égalité et de la famille :

[ocef-kagf@admin.vs.ch](mailto:ocef-kagf@admin.vs.ch), tél. 027 606 21 20  
<https://www.vs.ch/fr/web/sef>