

## **Contrôle du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes au sein des marchés publics dans le canton et dans le cadre des subventions octroyées par l'État de Vaud**

### ***Lignes directrices***

#### **1. Contexte des contrôles**

Les pouvoirs adjudicateurs dans le canton de Vaud attribuent des marchés publics aux entités qui garantissent le respect de la loi vaudoise sur les marchés publics (LMP-VD ; BLV 726.01) et l'État de Vaud octroie des subventions aux entités qui garantissent le respect de la loi sur les subventions (LSubv ; BLV 610.15). Certaines dispositions portent notamment sur les conditions de travail, la protection au travail ainsi que sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Le but de ces garde-fous est de protéger les acquis sociaux, de préserver la paix du travail, d'éviter un impact négatif sur les politiques sociales et d'empêcher la concurrence déloyale: en effet il ne faut pas que les entités qui respectent les prescriptions légales soient défavorisées par rapport à celles qui ne les respecteraient pas.

#### **2. Bases légales**

Conformément à l'article 6 de la loi sur les marchés publics (LMP-VD ; BLV 726.01) et à l'article 3 de la loi sur les subventions (LSubv ; BLV 610.15), seules les entités respectant l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes peuvent respectivement obtenir des marchés publics dans le canton et recevoir des subventions de l'État de Vaud.

La Commission de contrôle des marchés publics et des subventions (CoMPS) procède, ou fait procéder, au contrôle du respect de l'égalité salariale au sein des entités adjudicatrices de marchés publics vaudois ou au sein des entités bénéficiaires de subventions selon l'article 4b de la loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LVLEg) ainsi que les articles 5 et suivants du règlement d'application de la LVLEg (RLVLEg).

#### **3. Sélection des entités à contrôler**

Les entités à contrôler sont sélectionnées parmi celles qui ont obtenu un marché public dans le canton ou reçu une subvention de l'État de Vaud.

La sélection s'effectue, en principe, par tirage au sort postérieurement à l'obtention du marché ou à l'octroi de la subvention.

#### **4. Méthode**

Les personnes en charge des contrôles recourent à une méthode scientifique et conforme au droit, le modèle d'analyse standard de la Confédération (MASC). Ce modèle se fonde sur l'analyse de régression et intègre, en plus du sexe, des facteurs standardisés pour prédire la rémunération: formation, ancienneté, expérience professionnelle potentielle, position professionnelle et niveau de compétence requis.

Si une différence de salaires sexo-spécifique, c'est-à-dire qui ne s'explique pas par les facteurs pris en compte, est significativement supérieure, sur le plan statistique, à un seuil de tolérance fixé

à 5%, les conditions posées à l'égalité salariale sont considérées comme non remplies pour l'obtention d'un marché public ou l'octroi d'une subvention.

Le seuil de tolérance de 5% s'applique exclusivement aux contrôles dans les marchés publics et lors de l'octroi de subventions. Il sert à tenir compte du fait que, dans une entité, des facteurs que l'analyse standardisée ne prend pas en considération pourraient avoir des effets sur la différence salariale entre les femmes et les hommes.

Étant donné que seules les discriminations systématiques sont recherchées dans le cadre des contrôles et qu'un seuil de tolérance de 5% est utilisé, le résultat du contrôle ne peut pas être utilisé par l'entité contrôlée comme une preuve de l'absence de discrimination en général, au sens de la loi sur l'égalité (LEg).

Le document intitulé «Modèle d'analyse standard relatif au contrôle du respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans les marchés publics de la Confédération (Approche méthodologique)» (BFEG, octobre 2017) présente la méthodologie de façon détaillée. Le MASC a été mis gratuitement à disposition sous la forme d'un logiciel Excel nommé Logib ([www.logib.ch](http://www.logib.ch)).

## 5. Déontologie professionnelle des personnes en charge des contrôles

Les personnes en charge des contrôles de l'égalité salariale témoignent en tout temps d'un comportement professionnel. Elles font preuve d'intégrité, d'objectivité, de compétences spécifiques élevées et de confidentialité:

- **intégrité** : les personnes en charge des contrôles font preuve de probité, de droiture et de conscience dans tous les aspects de leur travail. Leur intégrité est à la base de la confiance et de la fiabilité accordées à leur jugement ;
- **objectivité** : les personnes en charge des contrôles montrent le plus haut degré d'objectivité professionnelle lorsqu'elles collectent, évaluent et communiquent à qui de droit les informations relatives au contrôle de l'égalité salariale. Elles évaluent de manière équitable toutes les situations de fait pertinentes et ne se laissent pas influencer dans leur jugement par leurs propres intérêts ou par autrui ;
- **compétences spécifiques** : les personnes en charge des contrôles utilisent les connaissances, les savoir-faire et expériences requis pour la réalisation de leur travail et se tiennent au courant des plus récents développements de leur domaine professionnel. Ce niveau est atteint grâce à une formation initiale et une formation continue ciblées ;
- **confidentialité** : les personnes en charge des contrôles respectent la valeur et la propriété des informations reçues ; elles ne les divulguent que dans le cadre de leurs obligations juridiques et professionnelles.

## 6. Déroulement d'un contrôle

Le contrôle, non soumis à émoluments de la part du canton de Vaud, se déroule comme suit:

- la CoMPS sélectionne l'entité à contrôler conformément au point 3;
- la CoMPS informe le pouvoir adjudicateur concerné ou l'entité qui a octroyé la subvention;
- la CoMPS informe l'entité du contrôle et lui demande les informations et données indispensables;
- la CoMPS exécute ou fait exécuter le contrôle selon le principe des quatre yeux (double contrôle);
- la CoMPS communique les résultats détaillés à l'entité contrôlée sous la forme d'une décision. S'il ressort du contrôle que l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes

n'est pas respectée, la CoMPS impartit à l'entité contrôlée un délai de 90 jours pour adopter des mesures correctives et pour démontrer, à ses frais, qu'elle s'est mise en conformité. Cette décision rappelle les sanctions encourues à défaut d'exécution.

- les rapports établis par la CoMPS sont transmis à l'adjudicateur et à l'Autorité cantonale de surveillance des marchés publics ou à l'entité qui octroie la subvention.
- lorsque l'entité contrôlée ne s'est pas mise en conformité au terme du délai de 90 jours, elle est dénoncée à l'Autorité de surveillance des marchés publics, respectivement à l'entité qui a alloué la subvention. Il appartient aux services concernés de prendre une décision conformément au droit en vigueur (cf point 7) et de la communiquer à l'entité contrôlée, avec copie à la présidence de la CoMPS. L'entité est par ailleurs informée qu'elle figurera sur une liste où il est indiqué qu'elle ne respecte pas l'égalité salariale, ce qui implique qu'elle ne pourra à nouveau obtenir un marché dans le canton de Vaud ou recevoir une subvention de l'État de Vaud que lorsqu'elle aura apporté la preuve, conformément au point 8, que l'égalité salariale est respectée.

## **7. Conséquences juridiques et sanctions en cas de discrimination salariale**

Sanctions à disposition du pouvoir adjudicateur :

- Exclusion du soumissionnaire (art. 32, al. 1, let. c RLMP-VD)
- Révocation de l'adjudication (art. 40 RLMP-VD)
- Activation de la peine conventionnelle stipulée dans le contrat conclu avec l'adjudicataire du marché (art. 6, al. 6 RLMP-VD)

Sanctions à disposition de l'Autorité de surveillance des marchés publics :

- Amende jusqu'à 10% du prix final de l'offre déposée par le soumissionnaire et/ou (art. 14a, al. 2 LMP-VD)
- Exclusion des marchés publics futurs aux niveaux cantonal et communal jusqu'à 5 ans maximum (art. 14a, al. 2 LMP-VD)

Sanctions à disposition du service ayant octroyé la subvention :

- Possibilité de supprimer ou réduire la subvention, ou en exiger la restitution totale ou partielle (cf. art. 29 et 30 LSubv). Un intérêt pourra être requis du bénéficiaire de la subvention.

## **8. Preuve de l'absence de discrimination salariale**

La preuve à apporter en cas de non-conformité doit satisfaire aux exigences suivantes :

- la preuve découle d'une nouvelle analyse des données salariales, qui est à la charge de l'entité contrôlée ;
- l'analyse des données salariales doit être faite selon la méthode présentée au point 4 ;
- l'analyse doit être effectuée par une experte reconnue ou par un expert reconnu par la CoMPS.

## **Informations et contact**

Secrétariat de la Commission de contrôle des marchés publics et des subventions  
c/o Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes BEFH  
Rue Caroline 11  
1014 Lausanne  
T : +41 21 316 61 24  
E : info.comps@vd.ch