



**Commission de contrôle
des marchés publics
et des subventions CoMPS**

Contrôle du respect
de l'égalité salariale
entre les femmes et les hommes

Lignes directrices

**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**

Version : 02.2024

Table des matières

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Objectif et but de ces lignes directrices..... | 3 |
| 2 | Bases légales et objectif des contrôles | 3 |
| 3 | Objet de contrôle | 4 |
| 4 | Instrument d'analyse de l'égalité salariale | 4 |
| 5 | Délégation de la conduite du contrôle | 4 |
| 6 | Déroulement d'un contrôle | 5 |
| 6.1 | Début du contrôle | 5 |
| 6.2 | Collecte des données | 5 |
| 6.2.1 | Questionnaire 1..... | 5 |
| 6.2.2 | Questionnaire 2..... | 6 |
| 6.2.3 | Exécution de l'analyse de l'égalité salariale | 6 |
| 6.3 | Résultat et fin du contrôle | 7 |
| 6.4 | Mesures et sanctions | 7 |
| 6.5 | Preuve de mise en conformité par suite d'un constat d'infraction | 8 |
| 7 | Obligation de collaborer, langue, délais et émoluments | 8 |
| 7.1 | Obligation de collaborer | 8 |
| 7.2 | Langue | 9 |
| 7.3 | Délais | 9 |
| 7.3.1 | Valeurs indicatives pour la fixation des délais | 10 |
| 7.3.2 | Valeurs indicatives pour la prolongation des délais..... | 10 |
| 7.4 | Émoluments et frais | 10 |
| 8 | Protection des données..... | 11 |
| 8.1 | Protection et sécurité des données | 11 |
| 8.2 | Transfert des données | 11 |
| 9 | Échange d'informations entre la Confédération, les cantons et les communes | 11 |
| 10 | Informations complémentaires et contact..... | 11 |

1 Objectif et but de ces lignes directrices

Ces lignes directrices ont pour but de préciser la mise en œuvre par la Commission de contrôle des marchés publics et des subventions (CoMPS) du 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. Elles visent en particulier à transmettre un certain nombre d'informations, d'une part, aux adjudicateurs du canton ainsi qu'aux services en charge de l'octroi de subventions de l'Administration cantonale vaudoise (ACV) et, d'autre part, aux entités soumissionnaires de marchés publics dans le canton ainsi qu'aux entités demandant des subventions à l'Etat de Vaud. Enfin, ces lignes directrices permettent de garantir la transparence des contrôles de la CoMPS et l'égalité de traitement des entités employeuses à contrôler.

2 Bases légales et objectif des contrôles

Conformément à l'art. 8 al. 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse (Cst.), l'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Selon l'art. 12 al. 1 et 2 de l'accord intercantonal du 15 novembre 2019 sur les marchés publics (A-IMP ; BLV 726.91) et l'art. 3 al. 2 de la loi sur les subventions (LSubv ; BLV 610.15), seules les entités respectant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes peuvent respectivement obtenir des marchés publics dans le canton et recevoir des subventions de l'État de Vaud. Le non-respect de ce droit fondamental peut entraîner des sanctions (cf. chapitre 6.4).

Il s'agit de protéger les acquis sociaux, de préserver la paix du travail, d'éviter un impact négatif sur les politiques sociales et d'empêcher les distorsions de concurrence. Les entités employeuses qui respectent les prescriptions légales ne doivent pas être défavorisées par rapport à celles qui ne les respectent pas. Il faut en particulier éviter toute distorsion de concurrence au détriment des entités employeuses qui respectent l'égalité salariale.

Un adjudicateur soumis au droit des marchés publics (A-IMP, LMP-VD et RLMP-VD) ou un organe de l'ACV soumis à la LSubv doit donc veiller à n'adjuger respectivement aucun marché ou aucune subvention aux entités employeuses qui n'observent pas l'égalité salariale entre femmes et hommes. Un engagement sur l'honneur ou une preuve du respect de l'égalité salariale peut être demandée aux entités employeuses¹.

En outre, la CoMPS procède, ou fait procéder, au contrôle du respect de l'égalité salariale auprès des entités adjudicataires de marchés publics vaudois et des entités bénéficiaires de subventions par l'Etat selon les art. 4b et 4c 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 ; BLV 173.63) ainsi que les art. 5 ss du règlement d'application de la LVLEg (RLVLEg ; BLV 173.63.1). La CoMPS définit les principales modalités de son activité de contrôle dans les présentes lignes directrices.

¹ Voir notamment l'annexe 1 du règlement du 29 juin 2022 d'application de la loi du 14 juin 2022 sur les marchés publics (RLMP-VD ; BLV 726.01.1) et l'art. 3 al. 2 du règlement du 22 novembre 2006 d'application de la loi du 22 février 2005 sur les subventions (RLSubv ; BLV 610.15.1).

3 **Objet de contrôle**

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

La CoMPS désigne, en principe par tirage au sort, au minimum 10 entreprises adjudicataires de marchés publics et/ou entités subventionnées qui seront contrôlées par année (art. 4c al. 1 LVLEg).

L'entité juridique indépendante la plus basse est déterminante comme unité d'entreprise pour l'exécution des contrôles. Par entité juridique indépendante, on entend une unité d'entreprise (p. ex. filiale) dotée d'une forme de société juridique indépendante (p. ex. SA, Sàrl). N'entrent notamment pas dans cette catégorie les sites de production, les agences, les succursales et autres unités opérationnelles, dès lors qu'ils n'ont pas une forme de société juridiquement autonome.

4 **Instrument d'analyse de l'égalité salariale**

Pour réaliser ses contrôles, la CoMPS utilise l'instrument d'analyse standard de l'égalité salariale de la Confédération (Logib), qui repose sur une méthode scientifique et conforme au droit. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) fournit des informations détaillées à ce sujet². L'utilisation de cet instrument de contrôle garantit l'égalité de traitement des entités contrôlées et la plus grande sécurité juridique possible.

Les contrôles effectués par la CoMPS prévoient une valeur limite. Si un contrôle révèle que cette dernière a été dépassée, l'exigence d'égalité salariale entre femmes et hommes pour l'obtention d'un marché public ou d'une subvention est considérée comme non remplie.

5 **Délégation de la conduite du contrôle**

La CoMPS mandate deux expert·e·s pour procéder au contrôle de l'égalité salariale entre femmes et hommes selon le principe du double contrôle. Ces personnes peuvent être :

- Une personne en charge de l'égalité salariale au sein du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes – BEFH (ci-après expert·e interne) ;
- Un·e mandataire reconnu·e pour son expertise en matière d'égalité salariale (ci-après expert·e externe).

Les expert·e·s externes sont lié·e·s par contrat avec la CoMPS à travers le BEFH et accomplissent des tâches clairement définies dans le processus de contrôle (voir chapitre 6). Les expert·e·s témoignent en tout temps d'un comportement professionnel et respectent des principes d'intégrité, d'objectivité et de confidentialité.

² Voir document du 14 juin 2021 intitulé « Déclaration de conformité de l'outil d'analyse standard (Logib), Preuve d'une méthode scientifique et conforme au droit pour l'analyse de l'égalité salariale », accessible sous www.bfeg.admin.ch > Égalité dans le monde du travail > Égalité salariale > Promouvoir l'égalité salariale avec Logib > Analyser l'égalité salariale avec Logib > Aperçu.

6 Déroulement d'un contrôle

6.1 Début du contrôle

- I. La CoMPS informe par écrit l'entité employeuse du contrôle du respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes.
- II. La CoMPS informe l'entité employeuse du mandat de contrôle confié aux expert-e-s.

6.2 Collecte des données

6.2.1 Questionnaire 1

- I. L'entité employeuse contrôlée reçoit le questionnaire 1 en même temps que le courrier d'information (voir chapitre 6.1). Les informations et documents qui y sont demandés servent à planifier et à déterminer la suite du contrôle. L'entité est en outre tenue d'indiquer les coordonnées d'une personne pouvant répondre aux questions pendant la procédure de contrôle et celles de la personne à qui communiquer les résultats.

Les informations et documents suivants peuvent en particulier être demandés :

- organigramme de l'entité ;
 - aperçu des classes de fonction et de salaire, évaluations de fonctions, classifications internes,
 - classes salariales et toute autre information nécessaire à la détermination des salaires ;
 - informations sur la détermination et le versement d'un salaire mensuel variable ;
 - informations sur le versement d'allocations ;
 - informations sur le versement d'un 13e (ou énième) salaire mensuel ;
 - informations sur le versement de bonus et d'autres paiements spéciaux ou composantes du salaire versés semestriellement ou annuellement ;
 - modèles de contrats de travail.
- II. L'entité employeuse contrôlée est tenue de retourner à la CoMPS dans les délais impartis le questionnaire 1 dûment rempli et signé, accompagné de tous les documents demandés (voir chapitre 7.3).
 - III. L'expert-e externe compétent-e prend contact avec la personne de contact indiquée dans le questionnaire 1 pour clarifier les éventuelles questions et déterminer la suite du contrôle.

6.2.2 Questionnaire 2

- I. Dans un deuxième temps, la personne de contact au sein de l'entité employeuse contrôlée reçoit le questionnaire 2, dans lequel elle doit saisir toutes les informations nécessaires pour effectuer l'analyse de l'égalité salariale (jeux de données).

Les informations suivantes peuvent en particulier être demandées :

- mois de référence ;
 - nombre de collaboratrices et de collaborateurs employé·e·s pendant le mois de référence ;
 - informations relatives aux relations de travail particulières (p. ex. apprenti·e·s, stagiaires, expatrié·e·s) ;
 - informations sur la durée hebdomadaire normale de travail ;
 - informations sur les différentes composantes du salaire ;
 - informations et rapport explicatif concernant l'attribution des caractéristiques se rapportant à la fonction.
- II. L'entité employeuse contrôlée est tenue de retourner dans les délais impartis le questionnaire 2 dûment rempli et signé, accompagné de tous les documents demandés (voir chapitre 7.3).
 - III. Les informations fournies par l'entité employeuse dans le questionnaire 2 sont contraignantes pour la suite du contrôle et ne peuvent être modifiées a posteriori que dans des cas exceptionnels dûment justifiés.

6.2.3 Exécution de l'analyse de l'égalité salariale

- I. Les expert·e·s procèdent à la vérification de la plausibilité des données, c'est-à-dire que les expert·e·s vérifient l'exhaustivité et l'exactitude de l'ensemble des documents, des informations et des jeux de données selon le principe du double contrôle. Les expert·e·s clarifient en outre les éventuelles questions avec la personne de contact au sein de l'entité employeuse.
- II. Si, de l'avis unanime des expert·e·s mandaté·e·s par la CoMPS, la qualité des données est suffisante, l'expert·e externe procède à l'analyse de l'égalité salariale et rédige un rapport présentant le déroulement du contrôle dans son ensemble, le résultat de l'analyse et d'autres informations pertinentes.
- III. L'expert·e interne examine ensuite le déroulement et le résultat de l'analyse ainsi que le rapport de l'expert·e externe selon le principe du double contrôle. Lorsque tout est en ordre, l'expert·e interne transmet les éléments de contrôle à la CoMPS.

6.3 Résultat et fin du contrôle

- I. Si l'analyse de l'égalité salariale réalisée avec l'instrument d'analyse standard de la Confédération (Logib) révèle que la valeur limite a été dépassée, l'exigence d'égalité salariale entre femmes et hommes est considérée comme non respectée pour l'obtention d'un marché public dans le canton ou d'un subventionnement par l'Etat de Vaud.
- II. Si le contrôle ne peut pas être effectué en raison de la qualité insuffisante des données ou d'un manque de collaboration de la part de l'entité employeuse, l'exigence d'égalité salariale entre femmes et hommes est aussi considérée comme non respectée pour l'obtention d'un marché public dans le canton ou un subventionnement par l'Etat de Vaud.
- III. S'il ressort du contrôle que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes n'est pas respectée, la CoMPS impartit à l'entité employeuse contrôlée le délai légal 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 (cf. art. 4c al. 2 LVLEg). Les exigences associées à la preuve de mise en conformité sont précisées au chapitre 6.5.
- IV. Les rapports établis par la CoMPS sont transmis à l'adjudicateur, à l'Autorité cantonale de surveillance des marchés publics et à l'entité qui octroie la subvention (cf. art. 4c al. 3 LVLEg).
- V. La CoMPS tient une liste non publique des entités employeuses contrôlées. Cette liste est accessible aux services de l'Administration cantonale vaudoise, aux autorités communales ainsi qu'aux autres entités soumises à la législation sur les marchés publics. Elle leur permet de savoir si une entité employeuse a fait l'objet d'un contrôle et quel en a été le résultat.

6.4 Mesures et sanctions

- I. Sanctions à disposition du pouvoir adjudicateur :
 - Exclusion du soumissionnaire de la procédure (art. 44 A-IMP)
 - Révocation de l'adjudication (art. 44 A-IMP)
 - Activation de la peine conventionnelle obligatoirement stipulée dans le contrat conclu avec l'adjudicataire du marché (art. 7 al. 1 LMP-VD)
- II. Sanctions à disposition de l'Autorité de surveillance des marchés publics :
 - Amende à l'encontre du soumissionnaire ou de son sous-traitant allant jusqu'à 10% du prix final de l'offre (art. 45 al. 1 A-IMP)
 - Exclusion du soumissionnaire ou de son sous-traitant des marchés publics futurs jusqu'à 5 ans maximum (art. 45 al. 1 A-IMP)
- III. 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.

6.5 Preuve de mise en conformité par suite d'un constat d'infraction

- I. 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 avec l'outil d'analyse standard de l'égalité salariale (Logib);
 - l'analyse doit être effectuée par un-e expert-e reconnu-e par la CoMPS et répondre aux mêmes standards que ceux en vigueur dans le cadre des contrôles.
- II. La CoMPS décide des éléments dont elle a besoin pour juger de la mise en conformité de l'entité par suite d'un constat d'infraction. Les principaux éléments à transmettre sont les suivants :
 - Données complètes ayant servi à l'analyse de l'égalité salariale ;
 - Rapport d'expertise présentant les résultats détaillés obtenus avec l'outil d'analyse standard ;
 - Rapport d'expertise présentant de manière détaillée le travail de vérification de l'exhaustivité et de la plausibilité des données. Lorsque cela s'applique, le rapport présente aussi toutes les modifications apportées aux données par suite de la première analyse.
- III. Suite à la transmission des éléments relatifs à la mise en conformité, la CoMPS procède ou fait procéder à leur vérification avant de rendre sa décision. Si nécessaire, des éléments d'informations complémentaires peuvent être demandés à l'entité employeuse dans le cadre de cette vérification.

7 Obligation de collaborer, langue, délais et émoluments

7.1 Obligation de collaborer

Selon l'art. 30 de la loi sur la procédure administrative du 28 octobre 2008 (LPA-VD, BLV 173.36), les parties sont tenues de collaborer à la constatation des faits dont elles entendent déduire des droits. Lorsque les parties refusent de prêter le concours qu'on peut attendre d'elles à l'établissement des faits, l'autorité peut statuer en l'état du dossier.

Cela signifie que l'entité employeuse contrôlée est notamment tenue de fournir à l'autorité compétente, dans les délais impartis, les informations et les données correctes et exhaustives nécessaires à la réalisation du contrôle. Concrètement, cette obligation contraint l'entité contrôlée à collaborer à l'établissement des faits, qui s'étend à tous les aspects du contrôle, notamment aux invitations à répondre à certaines questions ou à fournir certains documents.

Si le contrôle de l'égalité salariale ne peut pas être effectué pour cause de violation de l'obligation de collaborer, notamment en raison d'un manque de collaboration ou d'une qualité insuffisante des données, l'exigence d'égalité salariale entre femmes et hommes est considérée comme non respectée pour l'obtention d'un marché public dans le canton ou un subventionnement par l'Etat de Vaud. Dès lors, la CoMPS impartit à l'entité employeuse le délai légal de 90 jours pour démontrer, à ses frais, qu'elle s'est mise en conformité (voir chapitre 6.3).

7.2 Langue

Conformément à l'art. 26 de la LPA-VD, la procédure de contrôle du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes se déroule en français. La CoMPS peut retourner à l'entité contrôlée les actes de procédure rédigés dans une autre langue, en l'invitant à procéder dans la langue officielle.

Si les circonstances le justifient, la CoMPS peut traduire elle-même les actes en question ou les faire traduire, au besoin par une traductrice ou un traducteur assermenté-e ou agréé-e officiellement. Les frais de traduction peuvent être mis à la charge de l'entité employeuse contrôlée.

7.3 Délais

Le contrôle du respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes est une procédure administrative. Les délais qui s'y appliquent sont fixés par la CoMPS, en tant qu'autorité compétente. Lors de l'exécution des contrôles, il convient d'observer le principe de célérité que garantit la Constitution fédérale³, qui est étroitement lié aux délais procéduraux.

La CoMPS a évalué la charge et le temps de travail que représentent les contrôles pour les entités employeuses et a fixé des délais indicatifs appropriés pour la réalisation des différentes étapes, notamment la soumission de documents (voir chapitre 7.3.1).

Conformément à l'art. 21 LPA-VD, les délais fixés par la loi ne peuvent être prolongés. Toutefois, les délais impartis par l'autorité peuvent être prolongés pour des motifs suffisants, si la partie en fait la demande avant l'expiration.

La CoMPS a fixé des délais indicatifs appropriés pour l'octroi des prolongations (voir chapitre 7.3.2).

³ Art. 29 al. 1 Cst.

7.3.1 Valeurs indicatives pour la fixation des délais

| Etape du contrôle | Délai indicatif |
|--|---------------------|
| Remplir le questionnaire 1 | 2 semaines |
| Remplir le questionnaire 2 et saisir les jeux de données | 2 semaines |
| Répondre à des questions simples | 2-3 jours ouvrables |
| Répondre à des questions complexes | 2 semaines |

7.3.2 Valeurs indicatives pour la prolongation des délais

| Etape du contrôle | Délai indicatif | Prolongation du délai |
|--|---------------------|---------------------------------------|
| Remplir le questionnaire 1 | 2 semaines | 2 semaines supplémentaires au maximum |
| Remplir le questionnaire 2 et saisir les jeux de données | 2 semaines | 4 semaines supplémentaires au maximum |
| Recenser les données concernant la formation | 4 semaines | 8 semaines supplémentaires au maximum |
| Répondre à des questions simples | 2-3 jours ouvrables | 2 semaines supplémentaires au maximum |
| Répondre à des questions complexes | 2 semaines | 4 semaines supplémentaires au maximum |

7.4 Émoluments et frais

- I. La CoMPS ne perçoit pas d'émoluments de la part de l'entité employeuse pour le contrôle effectué.
- II. Les frais de traduction peuvent être mis à la charge de l'entité employeuse contrôlée.

8 Protection des données

8.1 Protection et sécurité des données

La protection et la sécurité des données sont garanties conformément aux dispositions de la législation suisse sur la protection des données. Les membres de la CoMPS, ainsi que les collaboratrices et collaborateurs du BEFH sont soumis au secret de fonction, au secret professionnel et au secret d'affaires. Les expert·e·s externes mandaté·e·s par la CoMPS pour les contrôles sont contractuellement tenu·e·s de garantir la confidentialité, la protection et la sécurité des données, sous menace d'une peine conventionnelle.

Les données traitées sont conservées durant la durée du contrôle dans un espace informatique protégé de l'Etat de Vaud (plate-forme « Partage.vd.ch »), dont l'accès est exclusivement réservé aux collaboratrices et collaborateurs du BEFH responsables des contrôles et aux expert·e·s externes assigné·e·s aux contrôles. Une fois le contrôle achevé, les données sont supprimées de l'espace protégé et conservées dans l'espace informatique sécurisé du BEFH auquel seul·e·s les collaboratrices et collaborateurs en charge des contrôles ont accès.

8.2 Transfert des données

- I. L'échange de données entre la CoMPS et l'entité employeuse contrôlée s'effectue par la plate-forme « Partage.vd.ch ».
- II. L'échange de données entre la CoMPS, les expert·e·s et l'entité employeuse contrôlée est protégé par un mot de passe et s'effectue par le biais de la plate-forme « Partage.vd.ch ».
- III. L'échange de données entre le CoMPS, l'expert·e interne et l'expert·e externe s'effectue par la plate-forme « Partage.vd.ch ».

9 Échange d'informations entre la Confédération, les cantons et les communes

Outre la CoMPS qui effectue des contrôles de l'égalité salariale dans les marchés publics et les subventions, d'autres unités administratives réalisent de tels contrôles au niveau fédéral, cantonal et communal. Afin d'éviter les doublons, la Confédération, les cantons et les communes ont la possibilité d'échanger des informations sur les contrôles en cours et ceux qui ont été achevés avec succès, sous réserve du consentement préalable des entités employeuses concernées.

10 Informations complémentaires et contact

Vous trouverez d'autres documents et informations relatifs aux contrôles de l'égalité salariale dans les marchés publics du canton et les subventions de l'Etat de Vaud sur le site du BEFH (www.vd.ch/egalite-salariale).

En cas de question concernant un contrôle, veuillez vous adresser au secrétariat de la CoMPS ou à la personne compétente du BEFH.

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