

## ANNEXE 12 BIS

**ENGAGEMENT À RESPECTER L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE FEMMES ET HOMMES DU SOUS-TRAITANT**

En signant ce document, le sous-traitant confirme sur l'honneur respecter les dispositions légales concernant l'égalité salariale entre femmes et hommes.

**Bases légales**

Les bases légales qui fondent cet engagement sont les suivantes :

- L'art. 8 al. 3 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst. ; RS 101) qui consacre le principe de l'égalité entre hommes et femmes, en particulier le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.
- La Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS.151.1 ) qui interdit toute forme de discrimination fondée sur le sexe dans les relations de travail.
- L'art. 12, al. 1 et 2 de l'Accord intercantonal du 15 novembre 2019 sur les marchés publics (A-IMP; BLV 726.91), qui précise que les marchés publics ne sont adjugés qu'à des soumissionnaires qui respectent les dispositions relatives à l'égalité de traitement salarial entre femmes et hommes.
- La loi du 14 juin 2022 sur les marchés publics (LMP-VD ; BLV 726.01) et son règlement d'application du 29 juin 2022 (RLMP-VD ; BLV 726.01.1).

Le respect du principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes permet d'éviter les distorsions entre les concurrents. En effet, les sous-traitants qui respectent les dispositions susmentionnées ne doivent pas être désavantagés par rapport à celles et ceux qui ne les respectent pas.

**Contrôles**

Le pouvoir adjudicateur se réserve le droit de contrôler ou de faire contrôler la juste application de la LEg. Pour ce faire, il peut exiger, à tout moment, la preuve du respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes au moyen d'une méthode scientifique et conforme au droit, comme par exemple l'outil d'analyse Logib de la Confédération.

Cette preuve n'exclut pas un éventuel contrôle ultérieur par la Commission de contrôle des marchés publics et des subventions (CoMPS) en application de l'art. 4b de la loi du 24 juin 1996 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).

**Mesures et sanctions**

En cas de non-respect des dispositions sur l'égalité salariale entre femmes et hommes, des mesures et sanctions peuvent être prises. Les art. 44 et 45 AIMP prévoient les mesures et sanctions suivantes : exclusion du soumissionnaire de la procédure, radiation d'une liste ou révocation de l'adjudication, exclusion du sous-traitant des futurs marchés pour une durée maximale de 5 ans et amende pouvant aller jusqu'à 10% du prix final de l'offre. L'art. 7, al. 1 LMP-VD prévoit, en sus des mesures et sanctions susmentionnées, l'activation de la peine conventionnelle obligatoirement insérée dans le contrat conclu avec l'adjudicataire.

**A compléter par le sous-traitant :**

Raison sociale du bureau ou de l'entreprise :

Date : \_\_\_\_\_

Signature(s) \* : \_\_\_\_\_

\* Ne sont valables que les signatures des personnes qui possèdent le pouvoir de signature pour engager l'entreprise ou le bureau.

Service responsable : SG du DICIRH

Date de décision : 08.10.1997

Date de mise en œuvre : 01.12.1997

Date de mise à jour : 05.11.2025

Page 58/64