



## **DIRECTIVE**

### **CONTROLES PILOTES DU RESPECT DE L'EGALITE SALARIALE ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LE DOMAINE DES MARCHES PUBLICS DU CANTON DU VALAIS**

#### **1. BASES LEGALES**

L'égalité salariale est inscrite dans la Constitution fédérale. Le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale est ancré dans la loi sur l'égalité (LEg).

Le canton du Valais a adhéré à l'accord intercantonal du 15 novembre 2019 sur les marchés publics (AIMP 2019) en date du 1<sup>er</sup> janvier 2024. Les nouvelles dispositions de l'AIMP prévoient explicitement à son article 12 que les marchés publics ne sont adjugés qu'à des soumissionnaires respectant les dispositions relatives à l'égalité de traitement salarial entre femmes et hommes.

Afin de garantir le respect de ces dispositions, l'Etat peut développer des mesures pour vérifier et encourager le respect de l'égalité salariale, comme des contrôles de l'égalité salariale lors de l'attribution de fonds publics.

#### **2. AUTO-DECLARATION CONCERNANT L'EGALITE SALARIALE**

Lors du dépôt de l'offre, tous les soumissionnaires ainsi que leurs éventuels sous-traitants doivent remplir le formulaire officiel concernant le respect des conditions de participation dans le cadre des marchés publics. Dans ce formulaire, ils doivent notamment attester (auto-déclaration) qu'ils respectent les dispositions relatives à l'égalité salariale entre femmes et hommes (loi sur l'égalité du 24 mars 1995 [LEg] ; RS 151.1).

Puis, avant l'adjudication, les adjudicateurs doivent contrôler si le soumissionnaire pressenti, ainsi que ses éventuels sous-traitants, occupent 100 personnes et plus. Il leur est alors demandé le dépôt d'une analyse de l'égalité des salaires conformément aux articles 13a ss LEg, ainsi que sa vérification par un organe de contrôle agréé datant de quatre ans au plus.

#### **3. CONTROLES PILOTES DE L'EGALITE SALARIALE AUPRES DES ENTREPRISES ADJUDICATAIRES**

##### **3.1 Mandat de contrôle de l'OCEF**

La responsabilité de l'exécution des contrôles de l'égalité salariale incombe en premier lieu à l'Office cantonal de l'égalité et de la famille (OCEF). Le Conseil d'Etat a, dans sa décision du 15 janvier 2025, chargé l'OCEF de réaliser cinq contrôles pilotes aléatoires dans les

entreprises ayant obtenu un marché public cantonal en 2024, en suivant la procédure décrite dans le concept rédigé par l'OCEF.

### 3.2 Choix des entreprises à contrôler

Dans le cadre des contrôles de l'égalité salariale du projet pilote, un échantillon aléatoire pondéré des entreprises adjudicatrices à contrôler est déterminé parmi les adjudications du canton du Valais publiées dans le système d'information sur les marchés publics en Suisse (simap) au cours d'une période donnée. Les entreprises à contrôler sont donc choisies sans tenir compte de l'obligation d'auto-déclaration, avec ou sans preuve.

Le système de contrôle s'applique **pour les marchés soumis ou non aux accords internationaux dans toutes les procédures ouvertes, sélectives, sur invitation et de gré à gré** selon l'article 21 alinéa 2 AIMP de 2019.

La **forme juridique de l'entreprise** ne revêt pas d'importance. SA, sàrl, société en nom collectif, fondation ou association, toutes sont contrôlées de la même manière. L'unité opérationnelle qui constitue l'unité juridique autonome du niveau le plus bas et qui a conclu le contrat avec le canton du Valais est déterminante pour l'exécution du contrôle. Par unité juridique autonome, on entend une unité opérationnelle possédant une forme juridique autonome (p. ex. SA, sàrl; il peut aussi s'agir d'une filiale). Cela ne comprend par exemple pas les établissements de l'entreprise, les succursales, les *business units*, etc. dans la mesure où elles ne possèdent pas de forme de société juridique propre.

Par souci de simplicité, **seuls les adjudicatrices principaux sont contrôlés** dans le cadre des contrôles pilotes. C'est-à-dire que si un adjudicataire qui a indiqué un sous-traitant est tiré, c'est l'adjudicataire qui est contrôlé. Si une communauté de soumissionnaires (p. ex. un consortium, une communauté de bureaux ou un pool multidisciplinaire) est tirée, c'est la société chef de file qui est contrôlée.

Dans la phase pilote, afin de promouvoir dans un premier temps le respect de l'égalité salariale en Valais, **seules des entreprises sises en Valais sont contrôlées**.

**Sont exemptées du contrôle** les entreprises qui répondent aux critères de l'article 13b de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), c'est-à-dire des adjudicatrices

- qui font l'objet d'un contrôle du respect de l'égalité des salaires dans le cadre d'une procédure d'attribution d'un marché public ;
- qui font l'objet d'un tel contrôle dans le cadre d'une demande d'octroi de subventions ;
- qui ont déjà fait l'objet d'un tel contrôle et qui ont démontré qu'ils satisfaisaient aux exigences, pour autant que le mois de référence dudit contrôle ne remonte pas à plus de quatre ans.

### 3.3 Déroulement des contrôles

Le contrôle est réalisé selon la procédure standardisée et transparente basée sur la procédure standard du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) pour l'exécution des contrôles de l'égalité salariale dans les marchés publics. Cette procédure prévoit d'associer des spécialistes externes pour effectuer les analyses de l'égalité salariale. Les spécialistes de l'égalité salariale analysent l'égalité salariale avec l'outil d'analyse standard de la Confédération (Logib).

#### 3.3.1 Début du contrôle

- L'OCEF informe l'entreprise par écrit de la préparation d'un contrôle et de son exécution par une ou un spécialiste externe à l'administration (« spécialiste »).

- Il notifie le lancement du contrôle à l'adjudicateur compétent. L'OCEF informe le Service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT) s'il s'agit d'entreprises actives au sein de branches pour lesquelles ils existent des listes relatives aux conditions de participation (ci-après : listes de participation).

### 3.3.2 Collecte des données et réalisation de l'analyse

- Lors du lancement du contrôle, l'entreprise reçoit un premier questionnaire qu'elle devra renvoyer dûment complété et accompagné de documents à l'OCEF, dans le délai indiqué. L'OCEF transmet le questionnaire à la ou au spécialiste. Les indications exigées servent à planifier la suite du contrôle. La ou le spécialiste contacte la personne de contact au sein de l'entreprise contrôlée, mentionnée dans le questionnaire 1, afin de clarifier les éventuelles questions et de déterminer les prochaines étapes du contrôle.
- La personne de contact doit saisir toutes les informations nécessaires pour effectuer l'analyse de l'égalité salariale dans un deuxième questionnaire : elle indique les données salariales et personnelles du personnel, ainsi que des données se rapportant aux fonctions, dans une feuille de données Excel. Elle doit fournir à la ou au spécialiste, dans les délais impartis, le questionnaire 2 dûment rempli et signé et les jeux de données. La ou le spécialiste procède à la vérification de la plausibilité des données, c'est-à-dire l'exhaustivité et l'exactitude de l'ensemble des documents, des informations et des jeux de données. Elle ou il prend contact avec la personne de contact afin de clarifier les éventuelles questions.
- Lorsque la qualité des données est suffisante, la ou le spécialiste procède à l'analyse de l'égalité salariale et fournit un rapport à l'OCEF présentant notamment le résultat de l'analyse.

### 3.3.3 Résultat et finalisation du contrôle

#### a. En cas de réussite

Si les critères de l'égalité salariale sont respectés, l'OCEF finalise le contrôle. Il informe l'entreprise du résultat par écrit. L'OCEF informe l'adjudicateur du résultat, ainsi que le SPT s'il s'agit d'une entreprise active au sein de branches pour lesquelles il existe des listes de participation.

#### b. En cas d'échec

Si les critères d'égalité salariale ne sont pas respectés ou si l'analyse a été interrompue faute de participation suffisante de l'entreprise, l'OCEF fixe un délai à l'entreprise pour procéder à des mesures correctives et présenter une preuve qualifiée attestant que l'égalité salariale est respectée. Cette preuve est le résultat d'une nouvelle analyse Logib réalisée par un spécialiste reconnu ou une spécialiste reconnue, à la charge de l'entreprise. En parallèle, l'OCEF informe le SPT de l'échec, s'il s'agit d'une entreprise active au sein de branches pour lesquelles il existe des listes de participation. Le SPT suspend alors l'entreprise des listes si cette dernière y est inscrite.

Si l'entreprise fournit une preuve qualifiée, l'OCEF la vérifie et informe l'entreprise ainsi que l'adjudicateur et le SPT de la clôture du contrôle. Si l'entreprise avait été suspendue des listes de participation, le SPT lève la suspension, pour autant que toutes les autres conditions des listes soient aussi remplies.

Si l'entreprise ne fournit pas de preuve qualifiée dans le délai imparti, l'OCEF informe l'adjudicateur et le SPT que le contrôle a échoué et que la procédure de contrôle est close.

Le SPT radie l'entreprise des listes de participation. Il y a alors suffisamment d'éléments indiquant que l'entreprise ne respecte pas l'égalité entre femmes et hommes pour ce qui est des salaires (art. 44 al. 2 let. f AIMP de 2019) : s'agissant de contrôles pilotes, l'adjudicateur n'est pas tenu d'ordonner des sanctions ou mesures.

### **3.4 Frais**

L'OCEF ne perçoit aucun émolument pour la réalisation du contrôle. Dans le cas où le contrôle conclut à un non-respect de l'égalité salariale, les coûts pour la mise en œuvre des mesures correctives et l'obtention de la preuve qualifiée sont à charge de l'entreprise.

### **3.5 Protection des données**

La protection et la sécurité des données sont assurées.

### **3.6 Echanges d'informations entre la Confédération, les cantons et les communes**

Pour éviter les doublons, la Confédération, les cantons et les communes peuvent échanger des informations concernant les contrôles en cours et ceux ayant été concluants, à condition d'obtenir le consentement préalable des adjudicataires concernés.

### **3.7 Informations complémentaires**

Pour toute information ou question concernant le processus de contrôle, veuillez contacter l'Office cantonal de l'égalité et de la famille :

- [ocf-egalite@admin.vs.ch](mailto:ocf-egalite@admin.vs.ch)
- Tél. 027 606 21 20
- [www.egalite-vs.ch](http://www.egalite-vs.ch)

Pour des informations complémentaires ou questions relatives à l'outil d'analyse standard « Logib », veuillez vous adresser au Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, qui propose des instructions et une ligne d'assistance téléphonique ([www.logib.ch](http://www.logib.ch)).

## **4. ENTREE EN VIGUEUR**

La présente directive entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2025.



**Mathias Reynard**  
Conseiller d'Etat