



Contrôle du respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans les marchés publics de la Confédération

Lignes directrices

1. Contexte des contrôles

La Confédération attribue des marchés en Suisse uniquement aux entreprises qui garantissent le respect des dispositions de la loi fédérale sur les marchés publics. Ces dispositions portent sur les conditions de travail, la protection au travail (loi sur le travail ; loi sur l'assurance-accidents) ainsi que sur l'égalité salariale entre femmes et hommes (loi sur l'égalité).

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 les distorsions de la concurrence : en effet il ne faut pas que ceux qui respectent les prescriptions légales soient défavorisés par rapport à ceux qui ne les respectent pas.

2. Déontologie professionnelle des contrôleuses et contrôleurs

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** : l'intégrité des contrôleuses et contrôleurs est à la base de la confiance et de la fiabilité accordées à leur jugement ;
- **objectivité** : les contrôleuses et les contrôleurs montrent le plus haut degré d'objectivité professionnelle lorsqu'ils collectent, évaluent et communiquent à qui de droit les informations relatives au contrôle de l'égalité salariale. Ils 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 contrôleuses et contrôleurs 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 contrôleuses et contrôleurs respectent la valeur et la propriété des informations reçues ; ils ne les divulguent que dans le cadre de leurs obligations juridiques et professionnelles.

3. Bases légales

Conformément à l'article 8 de la loi sur les marchés publics (LMP; RS 172.056.1), la Confédération adjuge ses marchés à exécuter en Suisse uniquement à des entreprises qui garantissent le respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG effectue des contrôles conformément à l'article 6 de l'ordonnance sur les marchés publics (OMP; RS 172.056.11). Il peut faire appel à des expertes et experts externes pour réaliser ces contrôles.

4. Sélection des entreprises à contrôler

Les entreprises à contrôler sont sélectionnées parmi celles qui ont obtenu un marché de la Confédération dans le cadre d'une procédure des marchés publics et qui emploient plus de 50 collaboratrices et collaborateurs.

5. Méthode

Les contrôleuses et contrôleurs recourent à une méthode économétrique éprouvée, l'analyse de régression. Cette méthode permet de déterminer l'impact isolé sur le salaire de différents facteurs : formation, ancienneté, expérience professionnelle, position professionnelle, niveau des qualifications requises.

Si une différence de salaires qui ne s'explique pas par ces facteurs est significativement supérieure, sur le plan statistique, à un seuil de tolérance fixé à 5%, les conditions du point de vue de l'égalité salariale sont considérées comme non remplies pour l'obtention d'un marché public de la Confédération.

Ce seuil de tolérance de 5% s'applique exclusivement à des contrôles dans les marchés publics. Il sert à tenir compte du fait que, dans une entreprise, des facteurs que l'analyse standardisée ne prend pas en considération ont peut-être un effet sur la rémunération.

Le document intitulé «Approche méthodologique relative au contrôle de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans les marchés publics de la Confédération (BFEG, janvier 2014) » décrit la méthode en détail. Il peut être téléchargé sous www.egalite-suisse.ch (thèmes → travail → égalité salariale → marchés publics).

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

6. Déroulement d'un contrôle

Le contrôle, non soumis à émoluments de la part de la Confédération, se déroule comme suit:

- le BFEG sélectionne l'entreprise à contrôler conformément au point 4;
- le BFEG informe le bureau de la Conférence des achats et le service d'achat concerné. Ce dernier lui remet le contrat de la prestation à réaliser par l'entreprise ;

- le BFEG informe l'entreprise du contrôle et lui demande les informations et données indispensables;
- le BFEG exécute le contrôle selon le principe des quatre yeux (double contrôle) ;
- le BFEG communique les résultats détaillés à l'entreprise contrôlée . S'il constate une discrimination salariale, le BFEG peut accorder un délai de 6 à 12 mois à l'entreprise pour prendre des mesures correctives puis prouver, conformément au point 8, que l'égalité salariale est respectée . Une fois le contrôle terminé, le BFEG communique le résultat final au service d'achat et au bureau de la Conférence des achats ;
- si une discrimination salariale est constatée, il appartient au service d'achat concerné de prendre si nécessaire une décision conformément au droit en vigueur (cf point 7) et de la communiquer à l'entreprise contrôlée, avec copie au bureau de la Conférence des achats et au BFEG. L'entreprise est par ailleurs informée qu'elle ne pourra à nouveau obtenir un marché de la Confédération dans le cadre d'une procédure de marché public que lorsqu'elle aura apporté la preuve, conformément au point 8, que l'égalité salariale est respectée.

7. Conséquences juridiques et sanction en cas de discrimination salariale

Si une discrimination salariale est constatée, le droit en vigueur permet de disposer des mesures suivantes :

- peine conventionnelle (art. 6, al. 5, OMP et Conditions générales de la Confédération CG) ;
- possibilité d'exclure le soumissionnaire de la procédure, de révoquer l'adjudication (art. 11, let. d, LMP) et/ou de résilier le contrat.

La décision correspondante peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal fédéral administratif (art. 27, al. 1, LMP).

8. Preuve

La preuve à apporter doit satisfaire aux exigences suivantes :

- la preuve découle d'une nouvelle analyse des données salariales, qui est à la charge de l'entreprise ;
- l'analyse des données salariales doit être faite selon la méthode présentée au point 5 ;
- l'analyse doit être effectuée par une experte reconnue ou par un expert reconnu par le BFEG.

9. Informations et contact

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG
Schwarztorstrasse 51, CH-3003 Berne
patric.aeberhard@ebg.admin.ch, tél 058 462 68 42

Berne, 01 janvier 2014