

# ÉGALITÉ SALARIALE ET MARCHÉS PUBLICS

**DÉPARTEMENT DE L'ÉCONOMIE ET  
DE LA COHÉSION SOCIALE**

Office de la politique familiale et de l'égalité

Journée d'information sur les marchés publics / 28 novembre 2025



# Déroulé de la présentation

**Principes fondamentaux**

Cst



**Bases légales**

AIMP et LCMP



**Analyse de l'égalité**

LEg



**Outil d'autocontrôle**

Logib



**Dispositif de contrôle**

CCES

# Cadre général : principes fondamentaux

- L'égalité salariale, une **exigence constitutionnelle et légale**
  - Art. 8 al. 3 Cst : « L'homme et la femme sont égaux en droit. [...] Ils ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. »
  - Art. 3 al. 2 LEg : « L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment [...] à la rémunération »
- Fonde l'**obligation de l'État** d'assurer l'égalité salariale / de s'assurer de l'égalité salariale, notamment dans l'octroi de fonds publics
  - Marchés publics
  - Subventions
  - Propre politique salariale

# Cadre général : enjeux

- **Respect de la loi**

- Lutter contre la discrimination des femmes dans le monde du travail

- **Crédibilité et exemplarité de l'Etat**

- Transparence dans l'utilisation des fonds publics

- **Sans contrôle, une obligation reste théorique**

- Éviter des distorsions de concurrence entre soumissionnaires

- Sanctions en cas de non-respect

Principes fondamentaux

Cst



**Bases légales**

**AIMP et LCMP**



Analyse de l'égalité

LEg



Outil d'autocontrôle

Logib



Dispositif de contrôle

CCES

# Bases légales <sup>(1)</sup>

## Un cadre légal supracantonal

- Accord intercantonal sur les marchés publics (**AIMP 2019**)
- Obligation **de part et d'autre** :
  - « Les marchés publics portant sur des prestations à exécuter en Suisse ne sont adjugés qu'à des soumissionnaires qui respectent les dispositions relatives [...] à l'égalité de traitement salarial entre femmes et hommes. » (art. 12 al. 1 AIMP)
  - « Lors de la procédure d'adjudication ainsi que lors de l'exécution du marché adjugé, l'adjudicateur s'assure que les soumissionnaires et leurs sous-traitants remplissent les conditions de participation », dont notamment le respect de l'égalité salariale (art. 26 al. 1 AIMP)

# Bases légales (2)

## Déclinaison cantonale de l'AIMP

- Loi cantonale sur les marchés publics (LCMP) entrée en vigueur en **2025**
  - Principe général : « Les soumissionnaires doivent respecter l'égalité salariale entre femmes et hommes. » (art. 6 al. 1 LCMP)
  - **3 conditions** cumulatives (art. 6 al. 2 LCMP) :
    - entreprise : > 20 employé-es
    - marché public : > CHF 30'000.-
    - chance objective d'obtenir le marché
-  **obligation de fournir une analyse** de l'égalité salariale conforme aux standards de la LEg

Principes fondamentaux

Cst



Bases légales

AIMP et LCMP



**Analyse de l'égalité**

**LEg**



Outil d'autocontrôle

Logib



Dispositif de contrôle

CCES

# Analyse de l'égalité (1)

Selon la **loi fédérale sur l'égalité** (art. 13c al. 1 et 2 LEg) :

- « L'analyse de l'égalité des salaires est effectuée selon une **méthode scientifique et conforme au droit.** »
  - Le Tribunal fédéral a jusqu'ici approuvé deux méthodes d'analyse de l'égalité des salaires
- « La Confédération met gratuitement à la disposition des employeurs un outil d'analyse standard. »
  - **Logib**

# Analyse de l'égalité (2)

Selon la loi fédérale sur l'égalité (art. 13d LEg) :

- « Les employeurs [...] font **vérifier leur analyse** de l'égalité des salaires par un organe indépendant. »
- Cet « **organe indépendant** » peut être :
  - Une entreprise de révision agréée
  - Une organisation qui a pour tâche, en vertu de ses statuts, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleurs

# Analyse de l'égalité (3)

Selon la loi fédérale sur l'égalité (art. 13e LEg) :

- « L'entreprise de révision vérifie que l'analyse a été effectuée correctement **sur le plan formel.** »
  - Pas une vérification matérielle
- Moment du contrôle :
  - Lors de la procédure d'adjudication
  - Pendant l'exécution du marché

Principes fondamentaux

Cst



Bases légales

AIMP et LCMP



Analyse de l'égalité

LEg



**Outil d'autocontrôle**

**Logib**



Dispositif de contrôle

CCES

# L'autocontrôle (Logib) <sup>(1)</sup>

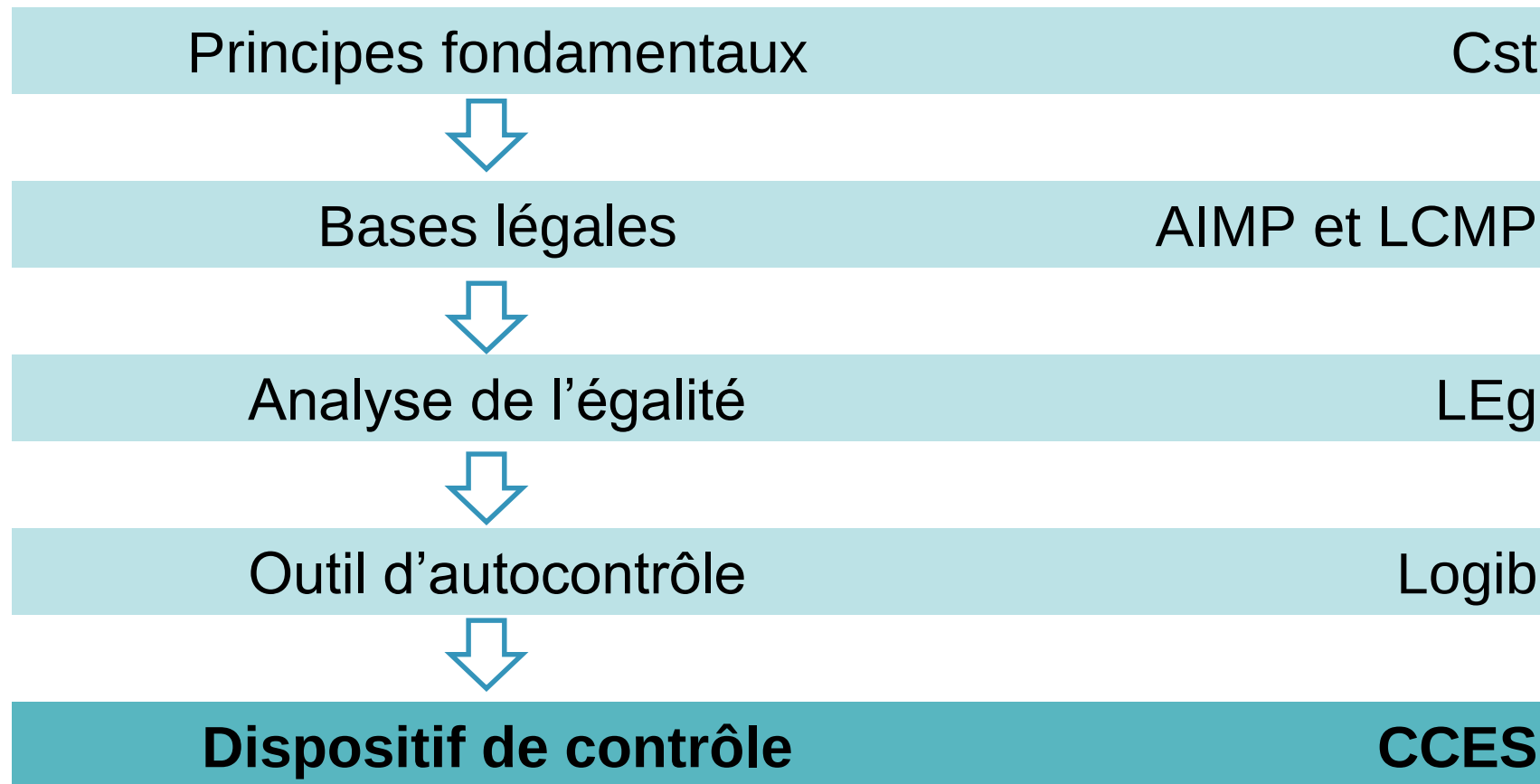
## **Pour les soumissionnaires :**

- Outil d'analyse privilégié : logiciel Logib (Confédération)
- Utilisation déjà demandée par la LEg pour les entreprises de plus de 100 employé-es
- Temps nécessaire (PME) : ~1/2 à 1 journée
- Durée de validité : 4 ans
- Vérification par un réviseur agréé : obligatoire mais coût relativement modéré
- La même fiduciaire ne pas peut collaborer à l'exécution de l'analyse interne de l'égalité des salaires et à sa vérification

# L'autocontrôle (Logib) <sup>(2)</sup>

## **Pour les adjudicateurs :**

- Adapter la procédure d'appel d'offres pour demander systématiquement une analyse Logib aux entreprises → élément du dossier de soumission...
- ... même si l'obligation ne concerne que les entreprises ayant une réelle chance d'obtenir le marché
- Informer les soumissionnaires : absence de l'analyse vérifiée → impossibilité d'obtenir le marché public



# Contrôle des autocontrôles

- Logib = autocontrôle, même vérifié formellement par une fiduciaire
- Enjeu pour l'Etat : pouvoir **contrôler ces autocontrôles**
  - Assurer le respect d'un principe constitutionnel
  - Prendre des sanctions en cas de non-respect de cette obligation
- Répondre à une motion parlementaire cantonale ([motion 21.125](#), *Pour l'égalité salariale dans les entreprises et autres entités mandatées ou subventionnées par le canton de Neuchâtel*) qui demande de prévoir de tels contrôles (et les sanctions éventuelles)

# Vers un dispositif de contrôle mutualisé <sup>(1)</sup>

- 2025 : création d'un **Centre de compétence romand pour le contrôle de l'égalité salariale (CCES)**, par mandat commun des cantons romands à la HES-SO Valais
  - Mutualiser les ressources
  - Garantir des contrôles conformes aux standards fédéraux
  - Assurer l'efficacité des procédures
- Le CCES est mandaté par le canton (ou la commune) pour vérifier matériellement une analyse Logib, sans frais pour l'entreprise contrôlée

# Vers un dispositif de contrôle mutualisé <sup>(2)</sup>

- Chaque canton (et commune) mandate le CCES en restant **autonome** sur:
  - le nombre de contrôles effectués
  - la sélection des entreprises concernées
  - la gestion des suites (en cas de non-conformité)
- Dispositif en cours d'élaboration

# Conclusion : un défi collectif

- **Appliquer un principe constitutionnel** → **normaliser** la prise en compte de l'égalité salariale dans les marchés publics et les subventions, amener des **changements organisationnels et culturels** au sein des entreprises
- **Adaptation des pratiques RH** : recrutement, promotions, négociations salariales ; sensibilisation accrue des directions et des cadres à l'égalité salariale
- Bénéfices pour les entreprises : meilleure transparence, attractivité sur le marché
- Bénéfice pour l'Etat : utilisation responsable des fonds publics

# Ressources : documentation

- [Marche à suivre : Contrôle de l'égalité salariale et attribution de marchés publics](#)
- [Analyser l'égalité salariale avec Logib](#)
- [Guide sur la vérification formelle de l'analyse de l'égalité salariale avec l'outil d'analyse standard \(Logib\)](#)
- [FAQ : analyse de l'égalité](#)
- [Formation continue sur l'égalité salariale](#)
  - Analyse de l'égalité salariale avec Logib module 1 et 2
  - Création d'un système salariale avec Logib dans les PME
- [Questions et réponses concernant la modification de la LEg de 2018](#)

# Ressources : contacts

**Helpline** Logib, tél. 0800 55 99 00, [logib@ebg.admin.ch](mailto:logib@ebg.admin.ch)

**OPFE**, tél. 032 889 61 20, [OPFE@ne.ch](mailto:OPFE@ne.ch)

Questions – réponses

Merci pour votre attention !