



Appel d'offres

Analyse d'impact sur les femmes et les hommes dans les principales études de la Confédération

Rapport en vue de la mise en œuvre de la motion 20.3588 Herzog Eva
« Améliorer les données sur les conséquences pour l'un et l'autre sexes »

1. Contexte

1.1 Motion 20.3588 Herzog Eva

La motion [20.3588](#) Herzog Eva « Améliorer les données sur les conséquences pour l'un et l'autre sexes » a été déposée au Conseil des Etats le 11.06.2020. Dans son avis du 12.08.2020, le Conseil fédéral proposait de la rejeter, estimant que l'étendue de la demande était trop vaste. La motion a finalement été adoptée par le Parlement le 03.03.2021.

La motion charge le Conseil fédéral de faire en sorte que les principales statistiques et études de la Confédération soient ventilées par sexe, ou plus précisément qu'elles analysent et montrent les conséquences de leur objet pour l'un et l'autre sexes.

1.2 Stratégie Egalité 2030

La mise en œuvre de cette motion est une mesure prioritaire (2021-2023) de la Stratégie Egalité 2030. Elle fait partie du champ d'action « Discrimination », sous l'objectif spécifique « Les faits en matière de discrimination, de stéréotypes et de sexisme dans tous les domaines sont établis et un monitoring est réalisé ». Les informations détaillées de la mesure 4.1.3.1 « Amélioration des données en ce qui concerne les conséquences sur les sexes lors de statistiques et études de la Confédération » se trouvent via ce lien : www.egalite2030.ch/fr/4.1.3.1.

2. Objet et contenu du mandat

Premièrement, le rapport doit faire un état des lieux des pratiques actuelles, montrant dans quelle mesure l'impact sur les sexes est pris en compte dans les études de la Confédération en mettant en évidence les types d'études potentiellement concernés.

Deuxièmement, le rapport doit établir une typologie des études et identifier les « principales études » de la Confédération, toutes thématiques confondues. De plus, le rapport doit identifier les types d'études qui devraient contenir une analyse d'impact sur les femmes et les hommes en raison de leur importance pour la prise de décisions politiques et l'élaboration de la politique fédérale.

Troisièmement, le rapport doit donner des recommandations de contenu pour de futures directives du Conseil fédéral obligeant les services fédéraux à intégrer une analyse d'impact sur les sexes dans leurs

études. De plus, une check-list et un canevas pour aider à la rédaction de paragraphes types sont proposés. Une éventuelle annexe au rapport contient un recueil de bonnes pratiques.

Le rapport servira de base à d'éventuelles directives du Conseil fédéral qui exigeraient une analyse de l'impact sur les sexes lors de l'élaboration des principales études de la Confédération.

2.1 Bases

Selon l'auteure de la motion, des études de grande portée, comme celle qui est consacrée aux conséquences économiques d'un abandon des bilatérales ou encore celles qui analysent les effets du chômage de longue durée ou ceux du chômage des jeunes, ne distinguent pas ou distinguent de façon très limitée entre les deux sexes. Pourtant, les motifs, les causes et les conséquences diffèrent souvent entre femmes et hommes.

Actuellement, les services fédéraux ne sont pas explicitement obligés de prendre systématiquement en compte l'impact sur les sexes dans leurs études. Celles-ci ont donc tendance à fournir des données spécifiques en fonction du sexe ou d'autres facteurs sociodémographiques, lorsque cela est déjà connu pour la problématique étudiée. Or, cela aboutit à ignorer des domaines où il n'y a pas encore de lien connu (ex. impact différencié dans le domaine médical).

Au niveau législatif, des mécanismes sont prévus concernant l'analyse d'impact. Deux outils existent :

A. Analyse d'impact sur l'égalité entre femmes et hommes des projets législatifs

L'analyse d'impact sur l'égalité est prévue par l'article 141, alinéa 2, lettre i de la loi sur le Parlement (LParl ; [RS 171.10](#)). Cet article concerne le Message accompagnant les projets d'acte que le Conseil fédéral soumet à l'Assemblée fédérale. Celui-ci doit notamment indiquer si le projet d'acte a des conséquences sur l'égalité et si des indications substantielles peuvent être fournies à ce propos.

Les services fédéraux sont compétents pour réaliser cette analyse. Ils peuvent faire appel au soutien du BFEG, qui met à leur disposition plusieurs [documents](#) sur son site Internet : un formulaire « examen préalable », un questionnaire « rapport d'analyse d'impact » et un « guide ».

B. Analyse d'impact de la réglementation (AIR)

Le contenu de l'AIR ainsi que son application sont définis dans les [directives du Conseil fédéral concernant l'analyse d'impact de la réglementation applicable aux projets législatifs de la Confédération du 6 décembre 2019](#). Ces directives sur l'AIR révisées sont entrées en vigueur le 1^{er} février 2020.

L'AIR permet d'étudier et de présenter les effets économiques des projets législatifs. Elle va aussi au-delà de ces effets et inclut ceux liés à la société et à l'égalité. Un manuel et une check-list, disponibles sur le [site Internet du SECO](#), contiennent des informations précises sur le déroulement d'une AIR.

2.2 Délimitation

Le présent appel d'offres se concentre sur les principales études de la Confédération.

Le rapport ne concerne pas les statistiques, qui font l'objet de réflexions distinctes menées par l'Office fédéral de la statistique OFS. Dans le cadre de l'élaboration du programme pluriannuel de la statistique fédérale, concerté tous les 4 ans par l'OFS en collaboration avec les producteurs de statistiques, l'OFS établit une vue d'ensemble sur les données statistiques ventilées selon le sexe. Sur la base des résultats, il examinera si et comment une dimension liée au sexe peut être intégrée dans le programme 2024-2027.

Cependant, les enquêtes ponctuelles réalisées de façon décentralisée par les offices sont à prendre en compte dans le présent mandat, avec les « principales études » de la Confédération, dans la mesure où elles ne font pas partie du programme pluriannuel de la statistique fédérale et ne seront pas prises en compte dans les réflexions sur les statistiques.

Les résultats des deux travaux (analyse des statistiques du point de vue du sexe et le présent mandat) serviront de base à la mise en œuvre de la motion.

Le mandat a trait aux conséquences sur les femmes et les hommes et se limite à ce critère, conformément au texte de la motion. Le mandat n'a pas pour but de traiter l'impact sur d'autres groupes de la population.

2.3 Méthode

Il est attendu pour la première partie que le rapport expose une vue d'ensemble des informations actuelles relatives à l'analyse de l'impact sur les femmes et les hommes dans les études publiées de la Confédération. Pour ce faire, un relevé d'informations auprès des services fédéraux concernés peut avoir lieu au préalable, par exemple sous la forme d'un questionnaire. Les études publiées sur les plateformes existantes (www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/etudes.html, www.aramis.admin.ch) peuvent aussi être analysées avec un échantillon représentatif. Les bonnes pratiques identifiées font l'objet d'une attention particulière et sont rassemblées pour être intégrées à un recueil de bonnes pratiques (cf. troisième partie). Une métaétude est ainsi attendue pour la première partie.

Dans la deuxième partie, il est attendu que des critères aussi concrets que possible soient définis pour établir une typologie des études et identifier les « principales études de la Confédération », toutes thématiques confondues. Le contenu des plateformes existantes sera analysé à cette fin et les études seront classées par catégorie. Sur cette base, des critères sont définis pour identifier les études qui devraient contenir une analyse d'impact sur les femmes et les hommes.

Les recommandations de contenu pour de futures directives du Conseil fédéral formulées dans la troisième partie prennent en compte les directives existantes telles que celles relatives à l'AIR. La courte check-list et le canevas d'aide à la rédaction peuvent aussi s'inspirer d'éléments existants.

Les mandataires choisissent des méthodes scientifiques appropriées pour répondre aux différentes questions et les expliquent dans leur offre. Une approche empirique est souhaitée. Des recherches sur Internet et des comparaisons avec des méthodes existantes sont attendues, y compris au niveau international.

2.4 Questions posées

La question centrale est : comment faire en sorte que les principales études de la Confédération analysent et exposent l'impact de leur objet sur les femmes et les hommes ?

Les questions ci-après permettent d'approfondir le contenu des différentes parties.

I. Vue d'ensemble de la prise en compte de l'impact sur les femmes et les hommes dans les études publiées de la Confédération

- a. Les études publiées par la Confédération tiennent-elles compte du fait que leur objet peut avoir un impact différent sur les femmes et les hommes et, le cas échéant, expliquent-elles pourquoi les différences potentielles sont examinées ou non ?*
- b. Est-ce que des types d'études mentionnant un impact ressortent de l'échantillon analysé ou du questionnaire ?*
- c. Quelles sont les lacunes actuelles identifiées en matière d'analyse d'impact sur les femmes et les hommes ?*
- d. Est-ce que de bonnes pratiques peuvent être identifiées ?*

II. Typologie des études

- a. Quels sont les différents types d'études de la Confédération (toutes thématiques confondues) ?*
- b. Peut-on définir des études principales et secondaires dans les publications de la Confédération (toutes thématiques confondues) ? Le cas échéant, selon quels critères ?*

- c. *Quels critères devrait remplir une étude de la Confédération pour être qualifiée de "principale" (critères objectifs et politiques par ex. étude donnant suite à une intervention parlementaire, étude régulière ou récurrente etc.) ?*
- d. *Quels types d'études devraient contenir une analyse d'impact sur les femmes et les hommes, notamment en raison de leur importance pour la prise de décisions politiques et l'élaboration de la politique fédérale ?*
- e. *Y a-t-il des types d'études à exclure du champ d'application de l'analyse d'impact sur les femmes et les hommes ? Si oui, lesquels ?*

III. *Recommandations de contenu pour de futures directives du Conseil fédéral, check-list et canevas*

- a. *Quel devrait être le contenu des directives du Conseil fédéral pour que les services fédéraux effectuent une analyse d'impact sur les femmes et les hommes dans leurs études ?*
- b. *Quel contenu devrait avoir la check-list mise à disposition des services fédéraux pour mettre en œuvre les directives et faire l'analyse d'impact ?*
- c. *Serait-ce possible d'avoir un chapitre sur l'analyse d'impact dans les principales études et quelle serait sa structure type ? Peut-on faire un canevas de référence pour aider à la rédaction ?*

2.5 Concept détaillé

Un concept détaillé est d'abord élaboré. Il formule les questions à étudier et expose en détail la ou les méthodes qui seront utilisées. Le concept détaillé est discuté avec le groupe d'accompagnement (cf. 3.) avant d'être adopté par le mandant.

2.6 Produit du mandat

Les résultats sont présentés dans un rapport final d'une trentaine de pages (sans annexe), rédigé dans un document accessible.

La présentation des résultats doit être agréable à lire et, lorsque cela est possible, se faire sous forme de tableaux clairs et de commentaires descriptifs synthétiques.

Le rapport est divisé en trois parties :

- La première partie consiste en un état des lieux des études de la Confédération au regard de l'impact sur les femmes et les hommes.
- La deuxième partie établit une typologie des études et définit des critères pour les types d'études qui devraient contenir une analyse d'impact sur les femmes et les hommes.
- La troisième partie donne des recommandations de contenu pour de futures directives du Conseil fédéral et propose une courte check-list ainsi qu'un canevas pour soutenir les services fédéraux dans leur analyse.

Une éventuelle annexe au rapport contient un recueil de bonnes pratiques.

Le rapport est rédigé en français ou en allemand. Il sera traduit et publié dans l'autre langue aux frais du BFEG. Le ou la mandataire aura pour tâche de contrôler la traduction et la mise en page du rapport traduit.

3. Accompagnement

Le mandat est attribué par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), secteur Droit et affaires du Conseil fédéral.

Le BFEG constitue un groupe d'accompagnement pour les étapes clés du mandat, dont fera notamment partie l'Office fédéral de la statistique (OFS).

4. Coûts

Le plafond des coûts prévu pour le mandat se situe à 30 000 francs, TVA et frais accessoires inclus.

5. Calendrier

Étapes	Dates
Délai de remise des offres	13 février 2023
Echange avec le groupe d'accompagnement pour l'attribution du mandat	Mi-février 2023
Attribution du mandat	Fin-février 2023
Entretien de lancement : définition des informations et des données à inclure dans l'étude	Début mars 2023
Concept détaillé	Mi-avril 2023
Séance avec le groupe d'accompagnement : feedback sur le concept détaillé	Fin avril 2023
Collecte de données et analyse	Mai-juin 2023
Séance avec le groupe d'accompagnement : discussion de la métaétude et les exemples tirés de la pratique	Fin juin 2023
Remise du projet de rapport final	Mi-juillet 2023
Séance avec le groupe d'accompagnement : discussion du projet de rapport final	Fin juillet 2023
Remise du rapport définitif	Mi-août 2023
Contrôle et mise en page de la traduction du rapport final	Fin septembre 2023

6. Exigences relatives à l'offre

L'offre ne doit pas dépasser la limite de 5 pages (hors annexes). Elle doit être signée et remise par voie électronique au BFEG (voir la rubrique Contact sous le chiffre 8) le 13 février 2023 au plus tard.

L'offre doit contenir les éléments suivants :

- compréhension du mandat;
- informations détaillées sur la méthodologie de réponse au questionnaire ;

- premières réflexions sur le choix de la ou des méthodologies scientifiques ;
- calendrier indiquant les principales étapes du projet ;
- informations sur les qualifications et l'expérience des personnes chargées du rapport, y compris références et compétences linguistiques ;
- devis détaillé indiquant les coûts pour chacun des participants impliqués dans les différentes étapes du projet ;
- preuve de l'absence de liens d'intérêts avec les milieux concernés par le mandat ;
- formulaire « Respect des conditions de travail, des dispositions sur la protection des travailleurs et l'égalité de salaire entre femmes et hommes : déclaration du soumissionnaire » (voir en annexe) signé par la personne ayant le pouvoir de signature.

7. Critères d'évaluation

Les offres sont évaluées selon les critères suivants :

- adéquation et qualité de l'offre par rapport à l'objet du rapport ; compréhension du mandat et de la problématique, transparence de l'offre, adéquation de la méthodologie ;
- organisation de projet, compétences et expérience des personnes chargées du rapport en lien avec des objets d'études comparables et des enquêtes dans les différentes régions du pays ;
- économicité, rapport qualité/prix

8. Contact

L'offre signée doit être remise par voie électronique **au plus tard le 13 février 2023** à :

Paulina Grosjean, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
Schwarztorstrasse 51, 3003 Berne, paulina.grosjean@ebg.admin.ch , Tél. +41 58 481 81 62

9. Autres sources et liens

- <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20203588>
- <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/amtliches-bulletin/amtliches-bulletin-die-verhandlungen?SubjectId=50316>
- <https://www.egalite2030.ch/fr/4.1.3.1>
- https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/droit/analyse-d_impact-sur-legalite-entre-femmes-et-hommes-des-projets.html
- <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/wirtschaftslage---wirtschaftspolitik/wirtschaftspolitik/regulierung/regulierungsfolgenabschaetzung.html>
- www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/etudes.html
- www.aramis.admin.ch

Annexe

- Déclaration du soumissionnaire



Preuve du respect des conditions de participation

DÉCLARATION attestant du respect des dispositions sur la protection des travailleurs, des conditions de travail, des obligations en matière d'annonce et d'autorisation mentionnées dans la LTN, de l'égalité salariale entre femmes et hommes, du droit de l'environnement et des dispositions visant à éviter la corruption

Numéro du projet / Titre du projet / Nom du projet:

Nom de l'adjudicateur:

Je confirme / Nous confirmons par la présente, en tant que personne(s) habilitée(s), que le soumissionnaire¹

Nom et forme juridique:	
Numéro d'identification des entreprises (IDE / attribué aux soumissionnaires suisses):	
Adresse professionnelle:	
Personne de contact (nom, fonction):	
Numéro de téléphone:	Adresse électronique:
Nombre de collaborateurs (apprentis non compris):	

ainsi que les sous-traitants auxquels il fait appel durant la procédure d'adjudication et l'exécution du mandat confié respectent les règles suivantes:

1. Pour les prestations à fournir en Suisse:

- les dispositions relatives à la protection des travailleurs et les conditions de travail déterminantes au lieu d'exécution de la prestation;
- les obligations en matière d'annonce et d'autorisation visant à lutter contre le travail au noir;
- les dispositions légales relatives à la protection de l'environnement et à la préservation des ressources naturelles en vigueur au lieu de la prestation;
- les dispositions visant à éviter la corruption (notamment les dispositions prévues dans le code pénal suisse, la loi fédérale contre la concurrence déloyale et la loi fédérale sur les cartels et autres restrictions à la concurrence);
- les dispositions relatives à l'égalité de traitement salarial entre femmes et hommes.

Preuve pour les soumissionnaires ayant au moins 100 employés

Les soumissionnaires qui emploient 100 employés ou plus (apprentis non compris) doivent **en outre** fournir un justificatif attestant de la manière dont la pratique salariale a été vérifiée.

Le soumissionnaire s'est assuré du respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes de la manière suivante:

- analyse de l'égalité des salaires au moyen de l'outil d'analyse standard de la Confédération (Logib)² (Joindre la preuve Logib)
- contrôle étatique de l'égalité salariale entre femmes et hommes par:

¹ Nom et adresse de l'entité juridique propre la plus petite. Par entité juridique propre, on entend une unité d'exploitation dotée d'une forme juridique propre (par ex. une SA, une Sàrl, ou encore une société-fille). Ne sont pas considérés comme tels les établissements stables, les succursales, les agences, les *business units*, etc. dans la mesure où ils ne sont pas dotés d'une forme juridique propre.

² Dans le cadre d'un examen du respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes au moyen de l'outil d'analyse standard de la Confédération (Logib), la fiche de résultat «Preuve relative aux conditions de participation concernant le respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes» (www.logib.ch) peut être présentée en tant que preuve.

<input type="checkbox"/> Confédération <input type="checkbox"/> Canton <input type="checkbox"/> Ville/commune ³ (Joindre la confirmation de contrôle)
<input type="checkbox"/> contrôle par un organe indépendant conformément à la loi sur l'égalité (LEg) ⁴ (Joindre le rapport conformément à la loi sur l'égalité)
L'analyse de l'égalité salariale se base sur le mois de référence suivant: (MM/AAAA)
Remarque: indépendamment du nombre d'employés, des contrôles visant à vérifier l'égalité salariale entre femmes et hommes restent expressément réservés. ⁵

2. Pour les prestations à fournir à l'étranger:

- au moins les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT; annexe 6 LMP); si le droit du lieu de la prestation est plus strict, celui-ci doit être respecté.
- si l'adjudicateur le demande, d'autres normes internationales importantes relatives au travail, à savoir les principes inscrits dans d'autres conventions de l'OIT tels que ceux en lien avec la protection de la santé et de la sécurité au travail, à condition que la Suisse les ait ratifiées;
- le droit de l'environnement applicable au lieu d'exécution de la prestation et les conventions internationales relatives à la protection de l'environnement et à la préservation des ressources naturelles mentionnées à l'annexe 2 de l'ordonnance sur les marchés publics (OMP ; RS 172.056.11).

3. Pour les prestations à fournir en Suisse et/ou à l'étranger :

Je déclare / Nous déclarons en outre que le soumissionnaire et les sous-traitants auxquels celui-ci fait appel:

- n'ont pas conclu et ne concluront pas d'accords illicites affectant la concurrence durant le processus d'adjudication ou l'exécution du mandat attribué;
- ne font pas l'objet d'une exclusion entrée en force des futurs marchés publics pour une durée allant jusqu'à cinq ans⁶;
- ne font pas l'objet d'une condamnation entrée en force pour cause de non-respect important ou répété des obligations en matière d'annonce et d'autorisation prévues dans la législation sur les assurances sociales ou les étrangers⁷;
- ne figurent pas sur la liste de sanctions d'une institution financière multilatérale⁸ pour cause de corruption.

J'ai pris / Nous avons pris connaissance des **informations à l'attention des soumissionnaires** qui suivent.

Information juridique: le fait de fournir délibérément des informations fausses ou trompeuses dans ce formulaire peut entraîner des sanctions administratives telles que des conséquences en matière de droit des marchés publics.

Lieu et date:

Prénom et nom

Signature/s:

*Ce document ainsi que les justificatifs doivent être adressés à **L'adjudicateur.***

³ Dans le cadre d'un examen du respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes par un organe étatique, la confirmation de contrôle correspondante peut être présentée en tant que preuve.

⁴ Dans le cadre d'un examen du respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes par un organe indépendant conformément à l'art. 13d, al. 1, de la loi sur l'égalité (LEg), le rapport correspondant peut être présenté en tant que preuve.

⁵ Voir les lignes directrices du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) relatives au contrôle du respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans les marchés publics de la Confédération.

⁶ Voir l'art. 44, al. 1, let. c, e et j, l'art. 44, al. 2, let. b, f, et g, et l'art. 45 LMP (RS 172.056.1) et l'art. 25, al. 4, OMP (RS 172.056.11).

⁷ Art. 13, al. 1, LTN.

⁸ Cela comprend les institutions financières suivantes: African Development Group, Asian Development Bank, Banque européenne de reconstruction et de développement, Inter-American Development Bank, World Bank Group.

Respect des dispositions sur la protection des travailleurs, des conditions de travail, des obligations en matière d'annonce et d'autorisation mentionnées dans la LTN, de l'égalité de salaire entre femmes et hommes, du droit de l'environnement et des dispositions visant à éviter la corruption

Informations pour les soumissionnaires

1. Bases légales

Le respect des dispositions légales mentionnées dans la déclaration du soumissionnaire constitue une condition générale de participation obligatoire (art. 12 LMP). L'art. 26 en relation avec l'art. 12 de la loi sur les marchés publics (LMP; RS 172.056.1) ainsi que l'art. 4, al. 2, de l'ordonnance sur les marchés publics (OMP; RS 172.056.11) fixent les bases légales relatives à cette déclaration.

1.1 Pour les prestations à fournir en Suisse

Pour les prestations à fournir en Suisse, les dispositions suivantes applicables sur le lieu de prestation doivent être respectées:

- les dispositions relatives à la protection des travailleurs et les conditions de travail, ce qui exige le respect des dispositions impératives du code des obligations (CO; RS 220), des dispositions de la loi sur le travail (LTr; RS 822.11) et de ses ordonnances d'exécution, des dispositions relatives à la prévention des accidents (LAA; RS 832.20 et ses ordonnances d'exécution), et les dispositions relatives à la prévention des accidents et des maladies professionnels (voir RS 822.5);
- les obligations en matière d'annonce et d'autorisation relatives au droit des assurances sociales, des étrangers et de l'imposition à la source, conformément à la loi du 17 juin 2005 sur le travail au noir (LTN; RS 822.41) et les dispositions relatives à l'égalité de traitement salarial entre femmes et hommes (loi du 24 mars 1995 sur l'égalité [LEg]; RS 151.1);
- les dispositions salariales ainsi que d'autres dispositions du droit du travail relatives aux conventions collectives de travail et aux contrats-types de travail ou, lorsque ces instruments font défaut, les conditions de rémunération et de travail habituelles dans la région, la profession et la branche;
- les dispositions légales relatives à la protection de l'environnement et à la préservation des ressources naturelles (art. 12, al. 3, LMP), ce qui exige le respect du droit suisse de l'environnement. Ce dernier est constitué de diverses lois et ordonnances, notamment la loi fédérale sur la protection de l'environnement (LPE, RS 814.01), la loi fédérale sur la protection des eaux (LEaux; RS 814.20), la loi fédérale sur la protection de la nature et du paysage (LPN; RS 451), la loi sur les forêts (LFo; RS 921.0), la loi sur les produits chimiques (LChim; RS 813.1) ainsi que les ordonnances qui en découlent;
- les dispositions visant à éviter la corruption, notamment les dispositions du code pénal suisse (CP; RS 311.0), les dispositions de la loi fédérale contre la concurrence déloyale (LDC; RS 241), et les dispositions de la loi fédérale sur les cartels et autres restrictions à la concurrence (LCart; RS 251).

1.2 Pour les prestations à fournir à l'étranger

L'adjudicateur n'adjudge les marchés qu'à des soumissionnaires qui garantissent au moins le respect des conventions fondamentales suivantes de l'OIT (art. 12, al. 2, et annexe 6 LMP):

- Convention n° 29 du 28 juin 1930 concernant le travail forcé ou obligatoire (RS 0.822.713.9);

- Convention n° 87 du 9 juillet 1948 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical (RS 0.822.719.7);
- Convention n° 98 du 1^{er} juillet 1949 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective (RS 0.822.719.9);
- Convention n° 100 du 29 juin 1951 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (RS 0.822.720.0);
- Convention n° 105 du 25 juin 1957 concernant l'abolition du travail forcé (RS 0.822.720.5);
- Convention n° 111 du 25 juin 1958 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (RS 0.822.721.1);
- Convention n° 138 du 26 juin 1973 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi (RS 0.822.723.8);
- Convention n° 182 du 17 juin 1999 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination (RS 0.822.728.2).

L'adjudicateur peut en outre exiger le respect d'autres normes du travail importantes. Cela comprend les principes inscrits dans d'autres conventions de l'OIT, à condition que la Suisse les ait ratifiées (conformément à l'art. 12, al. 2, LMP en relation avec l'art. 4, al. 2, OMP). Cela inclut l'obligation pour les soumissionnaires de

- accorder à leurs employés un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures (selon la convention n° 14) et un minimum de trois semaines de congés payés par année (selon la convention n° 132) et
- respecter les temps de repos dans les transports routiers (selon la convention n° 153);
- afin d'éviter autant que possible les accidents, les maladies et les menaces sanitaires professionnels, mettre en œuvre et respecter les mesures appropriées spécifiques à la branche, dont les prescriptions en matière de prévention des accidents dans les travaux de construction de bâtiments (selon la convention n° 62), de protection contre les radiations ionisantes (selon la convention n° 115), de protection des machines (selon la convention n° 119), de protection contre les risques dus au benzène (selon la convention n° 136), de protection contre les substances cancérigènes (selon la convention n° 139), de sécurité dans l'utilisation de l'amiante (selon la convention n° 162) et d'hygiène dans les établissements commerciaux et les bureaux (selon la convention n° 120);
- ne pas occuper les jeunes gens de moins de dix-huit ans ainsi que les femmes enceintes ou allaitantes à des travaux comportant l'exposition au benzène ou à des produits en renfermant (selon la convention n° 136);
- garantir une protection de la maternité adéquate (selon la convention) n° 183);
- respecter l'interdiction du travail de nuit pour les enfants (selon la convention n° 6).

Dans le cadre de la fourniture de prestations à l'étranger, il est en outre nécessaire de respecter, en plus du droit de l'environnement applicable au lieu d'exécution de la prestation, les accords suivants (art. 12, al. 3, LMP en relation avec l'art. 4, al. 3 OMP; annexe 2 OMP):

- Convention de Vienne du 22 mars 1985 pour la protection de la couche d'ozone (RS 0.814.02) et Protocole de Montréal du 16 septembre 1987 relatif à des substances qui appauvrissent la couche d'ozone (RS 814 021), adopté dans le cadre de ladite convention.
- Convention de Bâle du 22 mars 1989 sur le contrôle des mouvements transfrontières de déchets dangereux et de leur élimination (RS 0.814.05)
- Convention de Stockholm du 22 mai 2001 sur les polluants organiques persistants (RS 0.814.03)
- Convention de Rotterdam du 10 septembre 1998 sur la procédure de consentement préalable en connaissance de cause applicable à certains produits chimiques et pesticides dangereux qui font l'objet du commerce international (RS 0.916.21);
- Convention du 5 juin 1992 relative à la diversité biologique (RS 0.451.43)
- Convention-cadre des Nations Unies du 9 mai 1992 sur les changements climatiques (RS 0.814.01);
- Convention du 3 mars 1973 sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction (RS 0.453);
- Convention du 13 novembre 1979 sur la pollution atmosphérique transfrontière à longue distance (RS 0.814.32) et les huit protocoles conclus par la Suisse dans le cadre de cette convention.

2. Sous-traitants

Les soumissionnaires obligent contractuellement les sous-traitants auxquels ils font appel à respecter les exigences mentionnées au ch. 1 relatives aux conditions de travail, aux dispositions relatives à la protection des travailleurs, aux obligations en matière d'annonce et d'autorisation mentionnées dans la LTN, à l'égalité salariale, au droit de l'environnement et à la prévention de la corruption (art. 12, al. 4, LMP). À cette fin, les soumissionnaires peuvent, par exemple, leur faire signer une déclaration ad hoc qui devra être présentée à l'autorité de contrôle le cas échéant.

3. Contrôles

L'adjudicateur se réserve en tout temps le droit de contrôler lui-même ou de faire contrôler par des tiers qualifiés le respect des dispositions relatives à la protection des travailleurs et des conditions de travail (y compris celles des conventions fondamentales de l'OIT), ainsi que d'autres standards internationaux de travail importants, des obligations en matière d'annonce et d'autorisation mentionnées dans la LTN, de l'égalité salariale entre femmes et hommes, du droit de l'environnement et des dispositions visant à éviter la corruption, à moins que ce contrôle n'ait été confié à une autorité instituée par une loi spéciale ou à une autre instance compétente (art. 12, al. 5, LMP).

Pour les besoins de ces contrôles, l'adjudicateur peut fournir à l'autorité ou à l'organe de contrôle compétents les informations nécessaires et mettre des documents à leur disposition. Sur demande, les soumissionnaires doivent produire les preuves exigées.

En signant la déclaration, les soumissionnaires et les sous-traitants déclarent accepter que l'adjudicateur ou un tiers mandaté par ce dernier effectue un contrôle au sens de l'art. 12, al. 5, LMP.

Important: dans le cadre d'un contrôle des conditions de travail et des dispositions relatives à la protection des travailleurs, chaque point défini dans le contrat de travail est examiné séparément. La non-observation d'une disposition dans un domaine donné ne peut pas être compensée par le dépassement de la norme minimale dans un autre domaine.

4. Preuve relative au respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes

Le contrôle du respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes est du ressort du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG). Le BFEG a élaboré pour cela une directive. L'adjudicateur peut transmettre au BFEG les déclarations ainsi que les preuves relatives au respect de l'égalité salariale fournies par les soumissionnaires (art. 4, al. 1, OMP).

Les soumissionnaires qui emploient 100 personnes ou plus (sans compter les apprentis) doivent en outre apporter la preuve de l'égalité salariale entre femmes et hommes. Le contrôle doit être effectué au moyen de données salariales obtenues au plus tôt 48 mois avant la signature de la présente déclaration (mois de référence). Il est possible d'avoir recours à cet effet à l'outil d'analyse standard de la Confédération (Logib, voir www.logib.ch).

La Confédération met à disposition une assistance téléphonique gratuite (0800 55 99 00) pour l'outil d'analyse standard (Logib).

5. Obligation de collaborer, sanctions

Les soumissionnaires et leurs sous-traitants sont tenus de fournir gratuitement les données et les documents nécessaires aux contrôles.

L'adjudicateur peut exclure un soumissionnaire de la procédure d'adjudication, le radier d'une liste ou révoquer une adjudication (art. 44, al. 2, let. f et g en relation avec l'art. 44, al. 1, LMP), si le soumissionnaire, un de ses organes, un tiers auquel il fait appel ou un organe de ce dernier ne respecte pas les dispositions sur la protection des travailleurs, les conditions de travail, les obligations en matière d'annonce et d'autorisation mentionnées dans la LTN, les dispositions relatives à l'égalité de traitement salarial entre femmes et hommes ou les dispositions du droit suisse de l'environnement. Toute violation grave des conditions de participation peut entraîner l'exclusion des futurs marchés d'un soumissionnaire pour une durée maximale de cinq ans (art. 45, al. 1, LMP).

6. Pas d'obligation d'adhérer à une CCT

Les services d'achat publics n'exigent pas des soumissionnaires qu'ils adhèrent à une CCT non étendue. Seul le respect des dispositions de la CCT relatives au contrat de travail (y compris le salaire) est exigé, afin d'éviter toute distorsion de la concurrence entre les soumissionnaires.

Modification de la CCT?

Si les partenaires sociaux concluent une nouvelle CCT, les contrôles portent sur les dispositions de cette dernière qui concernent le contrat de travail.

Vous avez des questions? Nous vous prions de prendre contact avec la Conférence des achats de la Confédération (CA), Fellerstrasse 21, 3003 Berne. Courriel: bkb@bbl.admin.ch. Pour de plus amples informations concernant les marchés publics de la Confédération: www.beschaffung.admin.ch