



11 avril 2023

---

# Cahier des charges

dans le cadre d'une comparaison d'offres

## Loi du 24 mars 1995 sur l'égalité (LEg ; RS 151.1) Evaluation de l'efficacité des art. 13a à 13i LEg

---

Numéro du dossier : 212.1-1020/9

Notre référence :bj-ram

### 1 But du document

Le présent cahier des charges décrit les objectifs qui doivent être poursuivis et réalisés par le mandataire. Il fixe la procédure et la forme du dépôt de l'offre et sert de base, au même titre que les conditions générales ([CG](#)) de la Confédération, à la présente attribution de gré à gré. L'attribution est régie par l'art. 21, al. 1, de la loi fédérale du 21 juin 2019 sur les marchés publics (LMP ; RS 171.056.1) et n'est pas sujette à recours. Le mandat est attribué de gré à gré sur la base d'une comparaison d'offres.

Ce document est destiné aux personnes et aux entreprises intéressées afin qu'elles établissent une offre. Il présente le contexte et l'objet du mandat ainsi que les modalités d'attribution.

### 2 Contexte et mandat d'évaluation

#### 2.1 Contexte

Le 14 décembre 2018, le Parlement a adopté une modification de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité (LEg ; RS 151.1). La révision consistait à compléter la LEg par une nouvelle section 4a intitulée « Analyse de l'égalité des salaires et vérification » et comprenant les art. 13a à 13i.

Office fédéral de la justice OFJ  
Jeanne Ramseyer Schlachter  
Bundesrain 20  
3003 Berne  
Tél. +41 58 462 83 98  
Jeanne.Ramseyer@BJ.admin.ch  
www.ofj.admin.ch



La nouvelle section comporte trois piliers : une analyse quadriennale des salaires dans la perspective de l'égalité hommes-femmes, faite à l'interne par les entreprises ; la vérification de cette analyse par un organe indépendant ; l'information subséquente des travailleurs.

L'ordonnance du 21 août 2019 sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires (RS 151.14) règle la formation des réviseurs qui dirigent la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires sur mandat des employeurs, ainsi que la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires au sein de l'administration fédérale centrale, des Services du Parlement, des tribunaux fédéraux, du Ministère public de la Confédération, des unités de l'administration fédérale décentralisée et des entreprises liées à la Confédération dès lors que les rapports de travail de leur personnel sont soumis au droit public.

Le Conseil fédéral a fixé l'entrée en vigueur de la section 4a de la LEg et de la nouvelle ordonnance au 1<sup>er</sup> juillet 2020. Il a décidé simultanément que les entreprises concernées devraient avoir procédé à la première analyse au plus tard le 30 juin 2021. La vérification doit avoir lieu dans l'année qui suit l'analyse, si bien qu'aucune ne pouvait excéder la fin juin 2022. La LEg prévoit encore un délai d'un an après la vérification pour l'information des travailleurs, ce qui limite la totalité du processus à fin juin 2023 au maximum.

La modification de la LEg délègue plusieurs tâches à la Confédération. Selon l'art. 13c, al. 2, LEg, celle-ci – ou plus précisément le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), chargé de mettre en œuvre la loi – doit mettre à la disposition des employeurs un outil gratuit d'analyse et un guide sur la vérification formelle des analyses de l'égalité des salaires (art. 3, al. 2, de l'ordonnance). Le BFEG est en outre chargé de la reconnaissance des cours de formation à la vérification des analyses salariales destinés aux réviseurs (art. 4 de l'ordonnance). Il met enfin à disposition une déclaration de conformité lorsque l'outil d'analyse standard de la Confédération a été utilisé (art. 7, al. 3, de l'ordonnance).

Le Parlement a décidé de limiter la durée de validité de la nouvelle section 4a et des dispositions finales correspondantes (art. 17a et 17b) de la LEg à douze ans (ch. II de la modification de la LEg du 14 décembre 2018, RO 2019 2815, 2818). Ces dispositions deviendront donc automatiquement caduques le 1<sup>er</sup> juillet 2032 (voir la note de bas de page 15 de la LEg).

## 2.2 Mandat d'évaluation

Le nouvel art. 17b LEg prévoit que le Conseil fédéral présente un rapport d'évaluation de l'impact des nouvelles dispositions au Parlement au plus tard neuf ans après leur entrée en vigueur, soit au plus tard en 2029.

En réponse à plusieurs interventions parlementaires (par ex. la motion 21.3944 Hess Lorenz « Stop aux promesses faites du bout des lèvres. À travail égal, salaire égal » ou l'interpellation 21.4315 Piller Carrard « Se donner les moyens de rendre la loi sur l'égalité plus efficace »), le Conseil fédéral s'est dit prêt à faire un bilan intermédiaire plus tôt, éventuellement en 2025. La raison principale en est que la plupart des entreprises tenues de faire une analyse en vertu de l'art. 13a, al. 3, LEg sont dispensées de procéder à une nouvelle analyse si la première a montré que l'égalité des salaires était respectée. Avec le temps, il n'y aura donc guère plus d'analyses vraiment significatives pour l'efficacité de la modification de loi de 2018.

L'Office fédéral de la justice (OFJ) a reçu le mandat de préparer un bilan intermédiaire puis, à une date ultérieure, le rapport d'évaluation à l'intention du Conseil fédéral.

### 3 Evaluation

La modification de la LEg a pour but de réaliser l'égalité salariale entre hommes et femmes, consacrée par la Constitution, grâce à des mesures étatiques supplémentaires. L'évaluation de l'efficacité des art. 13a à 13i LEg doit montrer si ces mesures ont eu une influence sur l'égalité salariale et si oui, de quelle manière.

#### 3.1 Bilan intermédiaire

Pour examiner l'efficacité des analyses de l'égalité des salaires, il est nécessaire de se fonder sur l'enquête sur la structure des salaires (ESS). Or, on ne dispose aujourd'hui que du résultat de l'analyse des écarts salariaux entre les sexes reposant sur l'ESS 2020 (voir le communiqué de presse de l'OFS du 22.11.2022). Le bilan intermédiaire doit donc se concentrer particulièrement sur les employeurs, qui sont les principaux destinataires de la modification de loi. Les réviseurs, les représentations des travailleurs et les organisations visées à l'art. 7 LEg sont également concernés par les dispositions légales, ainsi que les travailleurs eux-mêmes.

Les questions suivantes sont à notre sens d'un intérêt particulier pour l'établissement du bilan intermédiaire :

##### a) Analyse de l'égalité des salaires (art. 13a à 13c LEg)

- Combien d'employeurs ont effectué une analyse ?
- Quels instruments ont été utilisés pour l'analyse ?
- Quel a été l'investissement en temps nécessaire en moyenne ?
- Quels ont été les coûts (par ex. conseils externes ou achat d'instruments) ?
- Quels ont été les résultats de l'analyse ?
- Quelles mesures ont été prises sur la base de ces résultats ?
- L'analyse a-t-elle été ou sera-t-elle renouvelée (volontairement ou en vertu des exigences de la LEg) ? A quel intervalle ?
- A quels défis les employeurs se sont-ils trouvés confrontés ?
- Comment les employeurs ont-ils été informés (forme et contenu) ?
- Combien d'employeurs cotés en bourse ont publié les résultats de l'analyse des salaires en annexe à leurs comptes annuels ?
- Quelle appréciation a été portée sur l'outil d'analyse standard de la Confédération ?

##### b) Vérification de l'analyse de l'égalité des salaires (art. 13d à 13f LEg)

- Combien d'organes de révision ont suivi la formation ?
- Combien de vérifications formelles des analyses ont été effectuées ?
- Quel en a été le résultat ?
- Quels problèmes sont apparus lors des vérifications ?
- Combien d'entreprises ont conclu une convention avec une organisation ou une représentation au sens de l'art. 13f LEg ?
- Quels instruments d'analyse ont été utilisés dans le cadre de ces conventions ?
- Quels ont été les résultats des analyses en cas de convention ?
- Le centre pour l'égalité salariale du secteur bancaire a-t-il fonctionné ?

##### c) Information des travailleurs (art. 13g à 13h LEg)

- Comment les travailleurs ont-ils été informés du résultat de l'analyse des salaires ?
- Si possible : Quelle a été leur réaction ?

- Si possible : Ont-ils pu savoir si des mesures avaient été prises suite à l'analyse, et si oui, lesquelles ?
- Combien y a-t-il eu de publications des résultats d'analyse en annexe des comptes annuels ? Ces publications ont-elles eu des répercussions ?

d) Secteur public (art. 13a à 13c et 13i LEg, art. 8 et 9 de l'ordonnance)

- Y a-t-il des différences entre les analyses des salaires effectuées dans le secteur public et dans le secteur privé ?
- Combien d'employeurs ont procédé à une analyse ?
- Quel instrument d'analyse ont-ils utilisé ?
- Quel a été l'investissement en temps nécessaire en moyenne ?
- Quels ont été les coûts (par ex. conseils externes ou achat d'instruments) ?
- Quels ont été les résultats de l'analyse ?
- Quelles mesures ont été prises sur la base de ces résultats ?
- L'analyse a-t-elle été ou sera-t-elle renouvelée (volontairement ou en vertu des exigences de la LEg) ? A quel intervalle ?
- A quels défis les employeurs se sont-ils trouvés confrontés ?

Un mandat sera attribué pour la réalisation du bilan intermédiaire. Les offres devront comprendre un plan directeur dans lequel seront définies les questions qui doivent être posées concrètement pour mettre en évidence quelles ont été les conséquences de l'obligation de procéder à une analyse des salaires sur la réalisation de l'égalité salariale. Il devra aussi présenter quelles informations manquent éventuellement pour pouvoir faire dans quelques années une évaluation pertinente de l'efficacité des nouvelles dispositions.

L'évaluation finale fera l'objet d'un autre mandat. Il peut éventuellement être utile que les offres comprennent déjà des considérations sur la manière de réaliser ce deuxième mandat. Il pourrait en effet être opportun de le confier au même mandataire pour des raisons de synergie. L'évaluation finale devra reposer sur les chiffres les plus récents de l'Enquête sur la structure des salaires (ESS) et déboucher sur des recommandations quant à la marche à suivre pour réaliser l'égalité salariale.

### 3.2 Approches possibles et plan détaillé

Plusieurs approches sont possibles, notamment :

- des enquêtes auprès des employeurs ;
- des enquêtes auprès des entreprises de révision ;
- des entretiens avec EXPERTSuisse ;
- des entretiens avec les entreprises fournissant des instruments d'analyse (Comp-On, etc.) ;
- des enquêtes auprès des organisations au sens de l'art. 7 LEg et des représentations des travailleurs ;
- des entretiens avec les travailleurs.

Dans un premier temps, le mandataire devra élaborer un plan détaillé. Celui-ci contiendra les questionnaires de recherche et les détails de la méthodologie choisie.

### 3.3 Accompagnement de la réalisation du bilan intermédiaire

Le mandant est l'Office fédéral de la justice (OFJ), Domaine de direction Droit public, Unité Projets législatifs I (PL I). Le mandat sera suivi par un groupe d'accompagnement interdépartemental composé de représentants de l'Office fédéral de la statistique (OFS), du Bureau

fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) et du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) et placé sous la direction de l'OFJ. Le groupe d'accompagnement participera à l'attribution du mandat ; il se prononcera sur le plan détaillé et sur le rapport final. Il soutiendra le mandataire par ses conseils d'expert et son réseau de contact.

### 3.4. Calendrier de la réalisation du bilan intermédiaire

Dépôt des offres	30 juin 2023
Attribution du mandat, conclusion du contrat et début des travaux	fin août 2023
Plan détaillé	mi-octobre 2023
Dépôt du projet de rapport	fin mars 2024
Présentation du projet de rapport au groupe d'accompagnement et discussion	avril 2024
Dépôt du rapport finalisé	juin 2024

### 3.5 Résultat du mandat

Les résultats de l'enquête devront être consignés dans un rapport rédigé en français ou en allemand. Ce dernier ne devra pas excéder 50 pages (annexes statistiques exclues). Il sera assorti d'un résumé en deux langues (allemand et français) propre à être repris aussi intégralement que possible dans le rapport du Conseil fédéral au Parlement.

### 3.6 Plafond de dépenses

Un plafond de dépenses de 130 000 francs (TVA et débours compris) est prévu pour l'élaboration du bilan intermédiaire de l'efficacité des art. 13a à 13j LEg.

Le dépôt de l'offre ne peut faire l'objet d'une indemnité.

### 3.7 Sources disponibles

Message du Conseil fédéral du 05.07.2017 sur la modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg, FF 2017 5169 et ss.)

Rapport explicatif du 21 août 2019 concernant l'ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires

[Questions et réponses concernant la modification de la LEg \(admin.ch\)](#)

[Questions et réponses concernant l'analyse de l'égalité salariale selon la LEg \(admin.ch\)](#)

### 3.8 Protection des données

Les dispositions en matière de protection des données doivent être respectées. Notamment, les personnes interrogées devront être informées au préalable du but de l'enquête. Les données récoltées devront être traitées de manière confidentielle et ne devront pas être transmises à des tiers. Elles devront être conservées en lieu sûr et toutes mesures organisationnelles et techniques nécessaires devront être prises pour les protéger contre tout traitement illicite.

#### **4. Contenu de l'offre**

L'offre (5 pages max., annexes exclues) doit contenir des renseignements sur :

- les questions à examiner ;
- la méthode d'évaluation permettant d'appréhender l'impact de la modification de loi ;
- les méthodes de recherche à employer ;
- les personnes prévues pour faire les recherches ;
- le calendrier prévu ;
- la taille du rapport ;
- la structure des coûts et les modalités de facturation.

La qualité de l'offre a une influence considérable sur l'attribution du contrat. Une description claire, concise et compréhensible de la solution proposée est exigée.

#### **5 Critères d'attribution**

L'évaluation des offres se fonde sur les critères suivants :

1. Equipe de recherche : en particulier, ressources personnelles et organisation suffisantes, indépendance, connaissances linguistiques, compétences méthodologiques et rédactionnelles, compétences et expérience dans des domaines similaires (y compris concernant la taille, la complexité, les méthodes de recherche qualitatives et/ou quantitatives à employer et le domaine de l'égalité salariale).
2. Qualité de l'offre : en particulier, compréhension de la problématique, appréhension des difficultés du mandat, clarté des objectifs, approche claire, méthode d'enquête / de recherche appropriée, assurance qualité, originalité et faisabilité du plan de recherche, organisation du travail, attribution des responsabilités, calendrier.
3. Attribution et proportionnalité des coûts : en particulier, coût total, structure des prix et tarif moyen journalier ou horaire.
4. Impression d'ensemble de l'offre : offre complète, claire et transparente.

#### **6. Aspects administratifs**

##### **6.1 Adresse et délai pour le dépôt de l'offre**

Les offres doivent être envoyées avant le 30 juin 2023 par courriel à l'Office fédéral de la justice, à l'attention de M. Jonas Amstutz ([jonas.amstutz@bj.admin.ch](mailto:jonas.amstutz@bj.admin.ch)), ou par courrier postal à l'adresse :

Office fédéral de la justice OFJ  
Unité Projets législatifs I  
Monsieur Jonas Amstutz  
Bundesrain 20  
3003 Berne

Si vous avez des questions concernant l'appel d'offres, vous pouvez vous adresser jusqu'au 12 mai 2023 à :

- Mme Jeanne Ramseyer (tél. 058 462 83 98 ; courriel : [jeanne.ramseyer@bj.admin.ch](mailto:jeanne.ramseyer@bj.admin.ch))
- M. Bertrand Bise (tél. 058 466 17 03 ; courriel : [bertrand.bise@bj.admin.ch](mailto:bertrand.bise@bj.admin.ch)).

Les réponses aux questions, anonymisées, seront envoyées par courriel simultanément à tous les soumissionnaires.

## **6.2 Conditions de participation**

L'OFJ adjuge des marchés portant sur des prestations à exécuter en Suisse uniquement à des soumissionnaires qui garantissent le respect des dispositions sur la protection des travailleurs et sur les conditions de travail des employés, ainsi que de l'égalité des salaires entre hommes et femmes.

Les soumissionnaires doivent signer et joindre à l'offre le formulaire de la Conférence des achats de la Confédération « 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 ».

### Annexes :

- Conditions générales (CG) de la Confédération relatives à l'achat de services (édition septembre 2016, état janvier 2021), à consulter sous : <https://www.bkb.admin.ch/bkb/fr/home/themen/agb.html>
- [Preuve du respect des conditions de participation](#) (déclaration)