

Aux entreprises privées ou publiques de plus de 100 travailleuses et travailleurs
Modifications de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)
Nouvelles obligations depuis le 1^{er} juillet 2020

Nouvelles dispositions – Trois étapes

1. **D'ici au 30 juin 2021**, les entreprises doivent avoir effectué une analyse de l'égalité des salaires.
2. **D'ici au 30 juin 2022**, les entreprises doivent avoir fait vérifier l'analyse par un organe indépendant.
3. **D'ici au 30 juin 2023**, les travailleuses et travailleurs ainsi que les actionnaires doivent être informés des résultats de l'analyse.

De quoi s'agit-il ?

Lors de sa séance du 21 août 2019, le Conseil fédéral a fixé au 1er juillet 2020 l'entrée en vigueur de la modification de la loi sur l'égalité destinée à améliorer la mise en œuvre de l'égalité salariale. Les entreprises, privées ou publiques, employant plus de 100 collaboratrices et collaborateurs (hors apprenti-e-s) ont dû exécuter leur première analyse de l'égalité des salaires fin juin 2021 au plus tard.

Si l'analyse de l'égalité des salaires démontre que l'égalité salariale est respectée, l'employeur est libéré de l'obligation de réitérer l'analyse. Dans le cas contraire, l'analyse de l'égalité des salaires est répétée tous les quatre ans.

Les entreprises sont dispensées d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires si elles ont (art. 1b LEg) :

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

La modification de la loi sur l'égalité et l'ordonnance qui l'accompagne cesseront automatiquement de s'appliquer le 1er juillet 2032.

Quels outils pour effectuer l'analyse de l'égalité salariale ?

L'analyse de l'égalité des salaires est effectuée selon une méthode scientifique et conforme au droit. La Confédération met gratuitement à la disposition des employeurs un outil d'analyse standard, Logib (art.13c LEg) : www.logib.ch. A noter que ce dernier a été jugé simple d'utilisation par les entreprises.

Les entreprises ont également la possibilité d'utiliser un autre outil pour l'analyse de l'égalité salariale. Dans ce cas, elles doivent apporter la preuve que l'analyse a été effectuée selon une méthode scientifique et conforme (art. 7, al. 3 OLEg).

Qui vérifie l'analyse de l'égalité salariale ?

Les entreprises doivent faire vérifier leur analyse de l'égalité des salaires par un organe indépendant qui effectue son travail dans l'année qui suit la sollicitation (art. 13d et 13e, al.3 LEg). Elles peuvent faire appel, au choix :

- à une entreprise de révision agréée au sens de la Loi sur la surveillance de la révision
- à une organisation au sens de l'art. 7 LEg, qui est constituée depuis deux ans au moins et qui a pour tâche, en vertu de ses statuts, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleurs, ou à une représentation des travailleurs au sens de la loi du 17 décembre 1993 sur la participation.

A noter que les personnes qui vérifient les analyses de l'égalité des salaires à la demande des employeurs suivent un cours de formation spécial (art. 13d, al. 2 LEg, art. 2 et 3 OLEg).

L'organe de révision chargé de la vérification doit être différent de celui qui a effectué l'analyse.

Pour plus d'informations

- **Questions et réponses concernant la modification de LEg**
www.ejpd.admin.ch/bj/fr/home/staat/gesetzgebung/lohngleichheit/faq.html
- **Logib**
www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/logib.html
- **Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes**
www.ebg.admin.ch
- **Service de l'économie et de l'emploi**
www.jura.ch/see
- **Déléguée à l'égalité entre femmes et hommes**
www.jura.ch/ega