



## COMMUNIQUÉ POUR LES MÉDIAS

19 juin 2020

### Egalité salariale

#### Nouvelles obligations pour les employeurs dès le 1<sup>er</sup> juillet 2020

**Le 1<sup>er</sup> juillet 2020 entre en vigueur la modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes : les entreprises et administrations de 100 collaboratrices et collaborateurs au moins auront une année pour réaliser l'analyse de leur pratique salariale à l'aide d'outils certifiés.**

L'égalité salariale est inscrite dans la Constitution fédérale depuis 1981. Elle est précisée dans la loi sur l'égalité (LEg), entrée en vigueur en 1996 et révisée en 2018, puis complétée par l'Ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires en 2019. A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020, les nouvelles dispositions de la LEg contraignent les employeurs privés et publics occupant 100 collaboratrices et collaborateurs au moins à réaliser une analyse de leur politique salariale avant le 30 juin 2021. En détectant d'éventuelles inégalités de traitement entre les femmes et les hommes, l'objectif est de vérifier dans les faits le respect de la LEg. Il s'agit également de sensibiliser les employeurs aux questions d'égalité salariale.

#### Outils

Pour ce faire, les entreprises et administrations sont tenues d'utiliser une méthode d'analyse scientifique et conforme au droit. Elles disposent notamment de l'outil d'analyse standard [Logib](#), mis gratuitement à disposition par la Confédération. Logib permet d'établir l'existence d'une discrimination salariale sur la base des données entrées par l'employeur dans un document Excel. Ces données sont ensuite analysées automatiquement. Dans le cadre d'une étude d'impact, l'instrument Logib a été jugé simple d'utilisation par les entreprises.

#### Trois étapes

Une première analyse des salaires doit être réalisée pour le 30 juin 2021 au plus tard.

Une fois l'analyse effectuée, l'employeur doit en faire vérifier le déroulement par un organe de révision agréé. Celui-ci doit être différent de l'organe qui a réalisé l'analyse. L'organe qui effectue la vérification devra en outre avoir suivi une formation spécifique (disponible auprès d'[Expert suisse](#), l'association suisse des experts en audit, fiscalité et fiduciaire). La vérification doit être réalisée pour le 30 juin 2022.

Finalement le résultat de l'analyse doit être porté à la connaissance des collaboratrices et collaborateurs avant le 30 juin 2023. Pour les sociétés anonymes, les actionnaires doivent également être informé-e-s. Pour les administrations, l'information doit être rendue publique.

Tant que l'analyse n'a pas démontré une politique salariale équitable entre les collaboratrices et les collaborateurs, la procédure doit être reconduite tous les quatre ans. Idem si la vérification démontre que l'analyse n'a pas été effectuée correctement.

Ces dispositions cesseront automatiquement de s'appliquer le 30 juin 2032.



FAQ concernant la modification de la LEg :  
[www.bj.admin.ch/bj/fr/home/staat/gesetzgebung/lohngleichheit/faq.html](http://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/staat/gesetzgebung/lohngleichheit/faq.html)

LOGIB : [www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/logib.html](http://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/logib.html)

Expert suisse : [www.expertsuisse.ch](http://www.expertsuisse.ch)

Annexe : schéma du processus

### **Personnes de contact**

**Isabelle Darbellay Métrailler**, cheffe de l'Office cantonal de l'égalité et de la famille, 027 606 21 20

**Ursula Stuedi**, collaboratrice scientifique de l'Office cantonal de l'égalité et de la famille, 027 606 21 20