

INFORMATIONS SUR  
LES MODIFICATIONS ENTRANT  
EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> JUILLET 2020

# LA LOI SUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES (LEg)

Lors de sa séance du 21 août 2019, le Conseil fédéral a fixé au 1<sup>er</sup> 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. Le présent document, réalisé par le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV), vise à vous donner les principales informations en la matière.

Vous êtes une entreprise privée ou publique employant 100 travailleur-euse-s et plus hors apprenti-e-s ?

Ces informations vous concernent.

## QUELLES SONT LES NOUVELLES OBLIGATIONS ?

### 1. D'ici au 30 juin 2021

Effectuer à l'interne une analyse de l'égalité des salaires à l'aide d'une méthode scientifique et conforme au droit.

### 2. D'ici au 30 juin 2022

Faire vérifier votre analyse par un organe indépendant, notamment une entreprise de révision agréée, qui vous remettra un rapport sur l'exécution de la vérification effectuée au plus tard un an après l'analyse.

### 3. D'ici au 30 juin 2023

Communiquer les résultats de l'analyse de l'égalité salariale à tout le personnel. Les sociétés dont les actions sont cotées en bourse publient aussi le résultat de l'analyse dans l'annexe de leur rapport annuel.  
Les entreprises du secteur public publient les résultats détaillés de l'analyse de l'égalité des salaires et de la vérification.

Dans le cas où l'analyse démontre que l'égalité salariale n'est pas respectée, l'entreprise doit réitérer l'analyse tous les quatre ans. Dans le cas contraire, l'entreprise est libérée de cette obligation.

Aucune sanction n'est prévue en cas de non-respect de l'égalité salariale.

Les entreprises qui font l'objet d'un contrôle du respect de l'égalité des salaires dans le cadre d'une procédure d'attribution d'un marché public ou d'une demande d'octroi de subventions (art. 13b, let. a et b LEg) ou qui (entre juillet 2016 et juin 2020) ont déjà fait l'objet d'un tel contrôle et ont démontré qu'elles satisfaisaient aux exigences (art. 13b LEg) sont dispensées de ces obligations.

La modification de la loi sur l'égalité, de même que l'ordonnance l'accompagnant, cesseront automatiquement de s'appliquer le 1<sup>er</sup> juillet 2032.

## COMMENT PROCÉDER À L'ANALYSE DE L'ÉGALITÉ SALARIALE ?

La Confédération met gratuitement à votre disposition un instrument scientifique et conforme au droit permettant d'analyser votre pratique salariale sous l'angle de l'égalité entre femmes et hommes.

Il s'agit de l'outil d'analyse standard Logib : [www.logib.ch](http://www.logib.ch)

Si l'analyse de l'égalité salariale est effectuée avec un autre outil que Logib, vous devez apporter la preuve que la méthode utilisée est un instrument scientifique et conforme au droit. Les exigences concrètes sont définies dans l'ordonnance (art. 7, al. 3 OLEg).

## A QUELS ORGANES INDÉPENDANTS CONFIER LA VÉRIFICATION DE VOTRE ANALYSE DE L'ÉGALITÉ SALARIALE ?

- les entreprises de révision agréées au sens de la loi sur la surveillance de la révision (art. 13d, al. 1, let. a)
- les organisations au sens de l'art. 7 LEg, qui ont pour tâche, en vertu de leurs statuts, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleurs et travailleuses, ainsi que leurs représentations au sens de la loi du 17 décembre 1993 sur la participation (art. 13d, al. 1 let. b LEg).

Elles doivent avoir suivi une formation répondant aux critères fixés par le Conseil fédéral (art. 13d, al. 2 LEg) et existé depuis au moins deux ans.

La même entreprise de révision ne peut collaborer à l'exécution de votre analyse interne de l'égalité des salaires et à sa vérification.

### Pour toutes informations complémentaires

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT)

Bureau cantonal de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV)