

## **Egalité des salaires : modification de la loi sur l'égalité à partir du 1er juillet 2020**

---

### **De quoi s'agit-il ?**

Le 1er juillet, la modification de la loi sur l'égalité (LEg) sur le contrôle des salaires entrera en vigueur. Il s'agit de l'obligation d'effectuer des analyses de l'égalité salariale : <https://www.admin.ch/opc/fr/federal-gazette/2018/7881.pdf>.

Les entreprises de plus de 100 salariés (sans les apprenti-e-s) doivent procéder à un contrôle interne des salaires d'ici la fin juin 2021. L'examen n'est effectué qu'une seule fois et ne doit être répété qu'après 4 ans seulement si le résultat a été négatif.

La loi s'applique au secteur privé et public, y compris évidemment le secteur subventionné. Elle a une durée de vie limitée : elle échoue en 2032.

### **Comment vérifier ?**

L'analyse doit être effectuée avec un instrument reconnu, examiné par un organisme indépendant, et les employé-e-s doivent être informé-e-s du résultat. L'instrument peut être Logib, mais un autre outil reconnu peut être choisi. Étant donné que Logib est fourni gratuitement par l'Administration fédérale, on peut supposer que de nombreuses entreprises l'utiliseront. Logib comprend un seuil de tolérance aux inégalités de 5 %, ce qui a été considéré comme acceptable par les Chambres fédérales, et cela bien que nous ayons toujours revendiqué une tolérance zéro.

Vous trouverez toutes les informations officielles, ainsi que les instructions pour utiliser Logib sur le site de la Confédération : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/logib/documentation-logib.html>

### **Qui vérifie le résultat ?**

L'auto-analyse effectuée par l'entreprise doit être soumise à une vérification dans le délai d'une année, soit jusqu'au mois de juin 2022.

Le législateur a donné le choix : l'entreprise peut faire appel à une entreprise de révision agréée ou à un syndicat. La vérification porte exclusivement sur les aspects formels, soit sur l'utilisation conforme de Logib ou, si un autre outil a été utilisé sur la conformité juridique de celui-ci. La vérification porte également sur l'exhaustivité des données, sur l'enregistrement de l'ensemble des salarié-e-s de l'entreprise ainsi que sur toutes les composantes salariales.

Dans le cadre d'un partenariat social, il peut être convenu que des informations supplémentaires seront mises à disposition pour l'examen et qu'un plan d'action soit élaboré ensemble, en fonction des résultats. C'est la seule façon de faire en sorte que les contrôles salariaux ne dégénèrent pas en une action purement cosmétique, mais deviennent un instrument de promotion de l'égalité. Mais cet aspect est purement volontaire.

### **Que se passe-t-il si une entreprise ne respecte pas l'égalité salariale ?**

Après vérification, l'entreprise dispose d'un délai d'une année, soit jusqu'à juin 2023, pour informer les salarié-e-s du résultat.

Cette information constitue la seule obligation légale, puisque la loi ne prévoit pas de sanctions. Ceux qui ne se conforment pas à l'égalité salariale devront refaire l'analyse après 4 ans

## **Comment le contrôle s'applique-t-il dans le secteur public et subventionné**

Les employeurs publics sont soumis à la LEg. Ils doivent donc procéder à une analyse, même s'ils l'ont déjà fait. L'analyse doit avoir lieu entre le 1er juillet 2020 et le 30 juin 2021.

Les cantons sont responsables de la mise en œuvre, notamment pour le secteur subventionné. Les entreprises qui ont fait l'objet d'un contrôle dans le cadre des marchés publics ou de l'attribution des subventions sont exemptés, si la vérification date de moins de quatre ans.

Alors que les employeurs privés ne sont tenus que d'informer sur le résultat final, les employeurs du secteur public doivent donner une information détaillée.

## **Qu'apporte la loi ?**

La mise en œuvre du contrôle des salaires est une demande de longue date des syndicats, en particulier des femmes USS qui ont beaucoup œuvré pour obtenir un contrôle des salaires. Malheureusement, le projet initial, déjà maigre, a encore été édulcoré par le parlement, à un point tel que les nouvelles dispositions seront de fait largement inefficaces, sauf là où on pourra aller au-delà du cadre légal proposé.

Il faut souligner que Logib ne porte que sur l'écart salarial dit inexplicé. Cinq facteurs considérés comme objectifs sont pris en compte pour expliquer les différences de salaires. Trois sont liées à la personne : la formation, les années de services, l'expérience professionnelle potentielle. Deux sont liés au poste : le niveau de compétence et la position professionnelle. Or ces critères sont eux-mêmes de fait discriminant : on sait que les filières féminines sont moins valorisées, que les femmes ont plus souvent des interruptions de carrière en raison notamment de la grossesse, qu'elles occupent souvent des postes pour lesquels elles sont surqualifiées ou encore qu'elles aient moins accès au poste de cadre. On voit dès lors que l'outil lui-même a d'importantes limites.

Les experts eux-mêmes avertissent d'ailleurs que Logib vise une discrimination systématique entre l'ensemble des hommes et l'ensemble des femmes. Ainsi, même si finalement le résultat est positif – rappelons qu'un écart inexplicé de 5% est toléré, à quoi s'ajoute une marge d'erreur statistique – cela ne veut pas dire qu'il n'y ait pas de discrimination individuelle ou d'un groupe de salariées.

## **Quelles sont les possibilités pour le SSP ?**

Là où des négociations sont possibles, notamment au niveau des cantons et des CCT, nous pouvons exiger :

- La mise à disposition d'informations complètes et correctes pour l'analyse des salaires ;
- Une application rigoureuse de l'égalité salariale qui exclut le seuil de tolérance de 5% ;
- L'établissement d'un plan d'action pour une égalité globale dans tous les domaines et à tous les niveaux hiérarchiques ;
- La transparence au niveau de l'évaluation des fonctions, notamment au niveau de la fixation des niveaux de compétences et des pondérations.