

29 juin 2021

Egalité des salaires

Une année pour procéder à la vérification des analyses effectuées

L'entrée en vigueur de la révision de la loi sur l'égalité le 1^{er} juillet 2020 a contraint les entreprises et administrations d'au moins 100 employés à effectuer une analyse de leur politique salariale, soit avant le 30 juin 2021. Elles ont maintenant jusqu'au 30 juin 2022 pour faire vérifier cette analyse par un organe externe. Ensuite elles devront communiquer les résultats.

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, révisée en 2018 et complétée par l'Ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires en 2019.

Selon l'Office fédéral de la statistique, en 2018 pour le secteur public (Confédération, cantons et communes), l'écart salarial entre femmes et hommes se montait en moyenne à 18,1% (16,7% en 2016 et 16,6% en 2014). Dans le secteur privé, l'écart s'élevait à 19,6% en moyenne (19,6% en 2016 et 19,5% en 2014), variant considérablement d'une branche économique à l'autre.

Trois étapes

Depuis l'entrée en vigueur de la révision de la LEg, les employeurs privés et publics occupant au moins 100 collaboratrices et collaborateurs ont eu une année pour **réaliser une analyse** de leur politique salariale à l'aide d'outils scientifiques et conformes au droit, soit **jusqu'au 30 juin 2021**.

L'analyse ayant été effectuée, ces employeurs privés et publics disposent à nouveau d'une année pour **la faire vérifier** par un organe externe soit **d'ici au 30 juin 2022**. Pour ce faire, deux options s'offrent à eux : recourir à un organe de révision ayant suivi un cours de formation spécifique (disponible auprès de [Expert suisse](#), l'association suisse des experts en audit, fiscalité et fiduciaire) ou alors faire appel à une organisation/représentation des salariés. L'organe de révision doit être différent de celui qui a réalisé l'analyse. Il devra remettre un rapport à l'employeur.

Finalement le résultat de **l'analyse devra être porté à la connaissance** des collaboratrices et collaborateurs **avant le 30 juin 2023**. Pour les sociétés anonymes, les actionnaires devront également être informés. Pour les administrations, l'information devra être rendue publique.

Tant que l'analyse n'a pas démontré une politique salariale équitable entre les collaboratrices et les collaborateurs, la procédure devra 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.

Un bénéfice pas seulement pour les femmes

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.

L'égalité salariale ne bénéficie pas qu'aux femmes mais aussi à leur famille ainsi qu'à l'ensemble de l'économie et de la société. L'égalité des salaires rend bien plus attrayants l'entrée, le retour et le maintien sur le marché du travail de toutes les femmes, elle est aussi dans l'intérêt des entreprises. Si l'écart de rémunération entre les sexes diminue, un couple aura la possibilité de répartir équitablement entre ses membres les activités professionnelles (rémunérées) et les tâches ménagères et de soins (non rémunérées) sans pertes financières. L'égalité salariale rend possibles une réelle égalité des chances et une réelle liberté de choix entre différents modèles de famille et d'activité professionnelle.

[Plateforme égalité salariale](#)

Personnes de contact

Mathias Reynard, chef du Département de la santé, des affaires sociales et de la culture, 027 606 50 90

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

Ursula Stuedi, collaboratrice scientifique de langue allemande, 027 606 21 20