



Révision de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité; LEg) Quelles sont vos obligations?

Informations générales

Que signifie l'égalité salariale et qu'est-ce qui change?

En moyenne, **les femmes gagnent environ 18% de moins que les hommes** en Suisse. Les raisons de cet écart sont diverses. Sur la base d'une analyse, seulement 56 % de l'écart peut s'expliquer par des facteurs tels que le statut professionnel, les années de service ou les qualifications, tandis que 44% de l'écart reste inexpliqué (Source: Office fédéral de la statistique OFS 2016).

L'égalité salariale souligne que les femmes et les hommes ont droit à un salaire égal pour effectuer un travail de valeur égale.

Le principe de l'égalité salariale est inscrit dans la Constitution fédérale depuis 1981 et étayé par la Loi sur l'égalité entre femmes et homme depuis 1996.

La révision de la LEg, entrée en vigueur au 1er juillet 2020, impliquent de nouvelles obligations :

- Analyse de l'égalité salariale conformément à une méthode reconnue ("EBG-Konformitätserklärung")
- Vérification de l'analyse par un organe indépendant agréé et formé en la matière
- Communication du résultat aux employés, le cas échéant aux actionnaires pour les entreprises cotées en bourse.



Dans le cadre des mesures d'égalité salariale

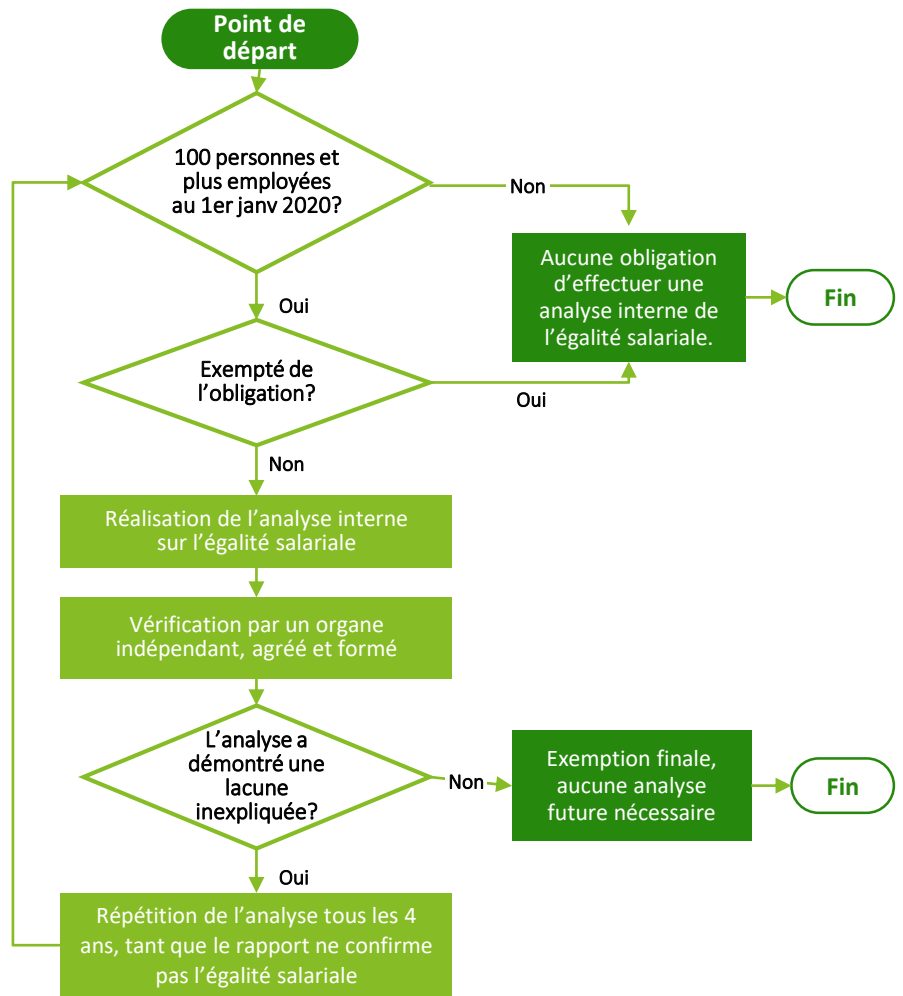
Qui est concerné?

Organisations de 100 salariés et plus au 1er janvier 2020

- Entreprises privées et organisations publiques
- Inclure tous les employés (indépendamment des taux d'occupation)
- Exclure les apprentis et les stagiaires ainsi que les employés ayant un emploi permanent à l'étranger conformément au droit étranger.

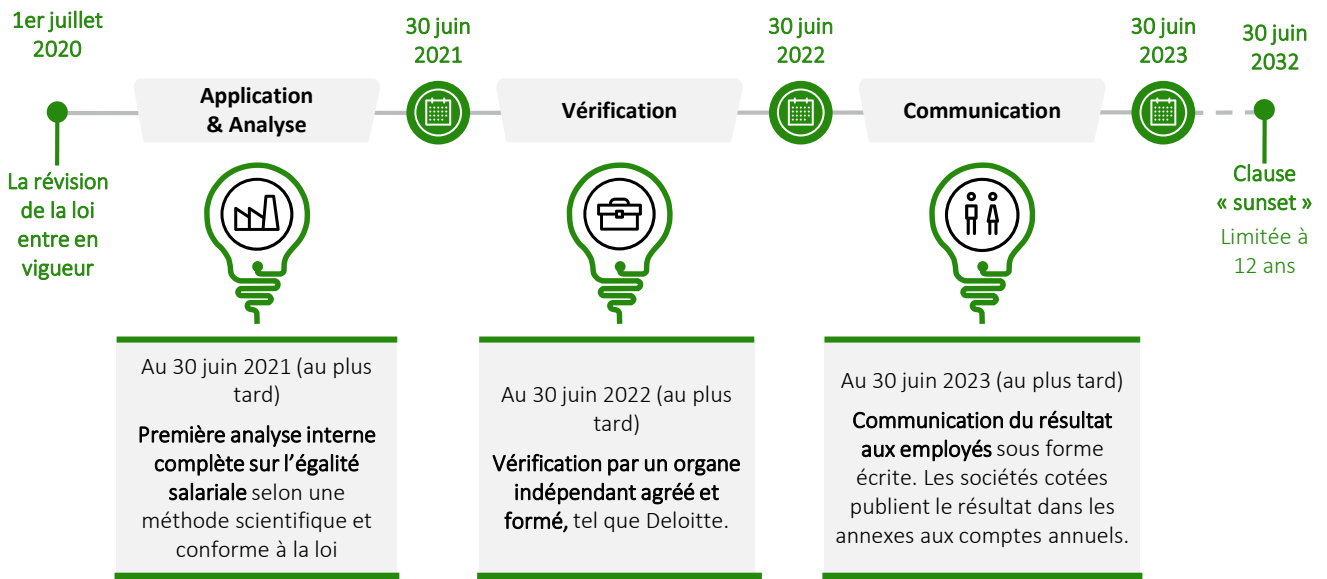
Exemption d'obligation d'effectuer une analyse interne de l'égalité salariale:

- Si une entreprise a fait l'objet d'un contrôle du respect de l'égalité des salaires (entre juillet 2016 et juin 2020) dans le cadre d'une procédure d'attribution d'un marché public ou dans le cadre d'une demande d'octroi de subvention
- Si la vérification de l'analyse a confirmé l'existence d'égalité
- S'il y a moins de 100 employés.



Dates clés

Obligations entre le 1er juillet 2020 et le 30 juin 2032



Que devez-vous faire?

Étape par étape

- Définir la méthode à appliquer, obtenir le **logiciel** et examiner les données exigées.
- Définir le **mois de référence** — il y a différentes considérations à prendre en compte. Par exemple, le mois suivant le paiement de la prime peut minimiser le biais des nouveaux arrivants.
- Commencer à collecter toutes les **informations nécessaires** (par exemple, il faut connaître le certificat d'études le plus élevé de chaque employé. Il suffit d'obtenir cette information par auto déclaration de l'employé).
- Préparer une **analyse préliminaire** pour s'assurer que vos données sont complètes et précises.
- Effectuer l'**analyse effective** et analyser les résultats.
- Demander la vérification par un **organe indépendant**.
- **Communiquer** les résultats aux employés et aux actionnaires (si la société est cotée).

Aucune pénalité ou sanction ne s'applique s'il y a une violation des dispositions; toutefois, les résultats peuvent engendrer un risque de réputation important pour la firme concernée.

Comment Deloitte peut-il vous aider?

Vérification vs Conseil

Vérification par Deloitte

Vérification de l'analyse interne que vous aurez effectuée

Si vous n'avez pas besoin de notre aide sur la réalisation de l'analyse, nous pouvons en effectuer la vérification. Nous vérifierons que :

- **L'analyse interne de l'égalité salariale a été effectuée dans le délai prescrit par la loi**
- **L'analyse interne de l'égalité salariale a été effectuée selon une méthode scientifique et conforme à la loi**
Par exemple, il y a un outil qui répond aux exigences - "[Logib](#)" développé par le bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
- **Tous les employés sont inclus**
- **Tous les éléments de salaire sont enregistrés:** salaire de base, 13e /14e salaires, paiements spéciaux (c.-à-d. prime, paiements par actions, commission, conseil...), indemnités (c.-à-d. indemnisation des heures supplémentaires, rémunération pour travail de nuit)
- **Les données requises, y compris les caractéristiques personnelles et professionnelles, sont utilisées de façon exacte et exhaustive.**

Deloitte émettra un rapport sur la mise en œuvre de l'analyse interne de l'égalité salariale, qui stipulera si l'analyse de l'égalité salariale a été effectuée de manière formellement correcte.

Conseil par Deloitte

Soutien et aide pour effectuer l'analyse interne

Vous pouvez effectuer vous-même l'analyse de l'égalité salariale, à condition de posséder **les connaissances requises** et de disposer des **ressources nécessaires**.

Nous avons une équipe de professionnels expérimentés dans toute la Suisse, qui peut vous aider tout au long de l'élaboration de l'analyse :

- **Collecter les données** et s'assurer de leur exhaustivité et exactitude
- **Préparer l'analyse** (avec l'outil de votre choix ou celui que nous vous proposerons)
- **Investiguer** les raisons d'un résultat « non conforme » et **proposer** des options de remédiation.
- **Elaborer des programmes** pour combler les écarts et vous assister dans la **révision de vos politiques internes** concernées

Vous choisissez l'étendue de notre implication. Nous pouvons par exemple intégrer l'un de nos spécialistes dans votre équipe ou vous pouvez nous externaliser l'intégralité de l'analyse.

Vous choisissez l'assistance dont vous avez besoin. Nous nous occupons du reste.



Contactez-nous

La présente publication a été rédigée en des termes généraux et nous vous recommandons de consulter un professionnel avant d'agir ou de vous abstenir d'agir sur la base du seul contenu de cette publication. Deloitte SA décline tout devoir de diligence ou de responsabilité pour les pertes subies par quiconque agit ou s'abstient d'agir en raison du contenu de la présente publication.

Deloitte SA est une filiale de Deloitte NSE LLP, une société affiliée de Deloitte Touche Tohmatsu Limited ('DTTL'), une « UK private company limited by guarantee » (une société à responsabilité limitée de droit britannique). DTTL et son réseau de sociétés affiliées forment chacune une entité juridique indépendante et séparée. DTTL et Deloitte NSE LLP, en tant que telles, ne fournissent pas de services aux clients. Pour une description détaillée de la structure juridique de DTTL et de ses sociétés affiliées, veuillez consulter le site www.deloitte.com/ch/about.

Deloitte SA est une société d'audit agréée et surveillée par l'Autorité fédérale de surveillance en matière de révision (ASR) et par l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA).

© Deloitte SA 2020. Tous droits réservés.