

Information sur la prévention de la discrimination salariale

1. Principe

La loi sur l'égalité (LEg) exige que le travail égal ou de valeur égale soit rémunéré de manière identique, indépendamment du sexe. Il y a discrimination dès lors que des hommes et des femmes exerçant une activité de valeur comparable pour l'employeur perçoivent des salaires différents.

Exemple:

Il y a discrimination salariale lorsque les membres masculins de la direction perçoivent un salaire plus élevé que leur collègue féminine pour des responsabilités identiques.

2. Équivalence

L'équivalence signifie que la nature des tâches, les exigences et les niveaux de responsabilité sont comparables. Cela vaut non seulement pour des postes identiques, mais aussi pour des fonctions différentes.

Exemple:

Équivalence au sein d'un même domaine: une responsable de chantier dans la construction de piscines et un responsable de chantier dans l'aménagement paysager ont des fonctions similaires et équivalentes.

Équivalence entre des fonctions différentes: un paysagiste qui construit des jardins et un paysagiste qui les entretient remplissent des tâches équivalentes lorsque l'activité, les exigences du poste et le niveau de responsabilité sont comparables.

3. Évaluation

Pour déterminer si deux emplois sont équivalents, on tient compte des exigences du poste (niveau de responsabilité, nature des tâches, risques professionnels, etc.) ainsi que des qualifications professionnelles et personnelles du titulaire du poste. L'évaluation relative aux qualifications repose principalement sur les attestations de formation initiale et continue.

L'expérience professionnelle et extra-professionnelle ainsi que l'âge peuvent être pris en considération lorsqu'ils ont un impact directement utile à l'entreprise. Mais cette inégalité de rémunération n'est licite que lorsqu'une raison objective la justifie.

Exemple :

La collaboratrice A perçoit un salaire plus élevé que son collègue B, bien que tous deux exercent la même activité. Cette différence est admissible, car la collaboratrice A a suivi une formation continue qui apporte une plus-value directe à l'entreprise.

4. Conséquences en cas de non-respect

Une personne victime de discrimination salariale peut exiger l'adaptation de son salaire et demander le versement rétroactif de la différence salariale pour une période pouvant aller jusqu'à cinq ans. Il lui suffit de rendre vraisemblable l'existence d'une inégalité de traitement ; il appartient ensuite à l'employeur de démontrer que cette différence repose sur des motifs objectifs et non discriminatoires.

Liste de contrôle pratique pour les employeurs

Question centrale

- L'activité est-elle comparable, au regard des exigences et du degré de responsabilité, à celle d'un collaborateur d'un autre sexe ?

Documents utiles pour réfuter et prévenir la discrimination salariale

- Organigramme
- Contrat de travail
- Description de poste/cahier des charges
- Barème salarial de l'entreprise
- Documents relatifs à la politique salariale, notamment concernant la prise en compte de la formation continue et de l'expérience professionnelle dans la rémunération
- Évaluations des collaborateurs concernant les performances ayant une incidence sur le salaire

Analyser l'égalité salariale à l'aide de l'outil en ligne de la Confédération

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) met gratuitement à disposition l'outil en ligne «Logib». Il vous permet de vérifier que vous respectez l'égalité salariale entre femmes et hommes au sein de votre entreprise.

Logib se compose de deux modules dont la validité scientifique et la conformité juridique ont été confirmées par des tiers indépendants. De plus, Logib est également reconnu au niveau international comme «bonne pratique».

L'outil gratuit et disponible en ligne sur www.logib.admin.ch. Aucune inscription n'est nécessaire.

Vous trouverez de plus amples informations sur le thème de l'égalité salariale sur www.ebg.admin.ch/fr/egalite-salariale.