



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Bureau de l'égalité hommes-femmes
et de la famille BEF
Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und
für Familienfragen GFB

Rue de la Poste 1, 1701 Freiburg

T +41 26 305 23 86, F +41 26 305 23 87
www.fr.ch/gfb

Modification de la Loi sur l'Égalité – Analyse de l'égalité salariale

Démarche pour le secteur public du canton de Fribourg

Le Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF) est chargé de mettre à disposition les informations générales sur la modification de la Loi sur l'égalité (LEg).

La démarche générale exigée par la loi est détaillée selon les étapes (1-4) ci-dessous. Le BEF n'est pas en mesure de répondre à des questions de mise en œuvre spécifiques. Pour des renseignements supplémentaires veuillez-vous référer aux instances/ sites suivants :

Informations concernant l'application dans le canton de Fribourg et l'Etat de Fribourg:

- > ACE 2021-952 (*document pdf ci-joint*)
- > Pour des questions concernant l'analyse effectuée pour l'Etat de Fribourg (administration cantonale et établissements) veuillez-vous adresser au Service du personnel et de l'organisation SPO.

Pour obtenir des détails de la modification de la LEg et l'ordonnance :

- > [Loi sur l'égalité LEg – section 4a – Analyse de l'égalité des salaires et vérification](#)
- > [Ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires](#)
- > [FAQ sur le site du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG](#)
- > [FAQ sur le site de l'Office fédéral de la Justice](#)
- > [L'outil d'analyse salariale LOGIB](#)

Les informations générales et liens utiles pour les employeurs/euses du secteur privé et public sont également répertoriés sur le site du BEF : [Révision de la Loi sur l'égalité](#)

La démarche en un coup d'œil :



Quelques précisions par étape

1. Analyse de l'égalité salariale

Les employeurs/euses occupant au moins 100 personnes doivent effectuer à l'interne une analyse de l'égalité salariale selon une méthode scientifique et conforme au droit.

Sont exclus les employeurs/euses 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).

Qui compte comme employé-e-s ?

Le chiffre de 100 (au moins) ne concerne pas les postes à plein temps, mais le nombre d'employé-e-s, à l'exception des apprenti-e-s.

La LEg s'applique aux rapports de travail de droit public ou privé, mais seulement pour les activités salariées. Si une prestation est fournie dans le cadre d'un autre rapport juridique qu'un rapport de travail (p. ex. dans le cadre d'un mandat ou d'un contrat d'entreprise, ou suite à une nomination), la LEg ne s'applique en principe pas. Les membres d'autorités qui ont été nommés ne sont pas dans un rapport de subordination comparable à un rapport de travail de droit public. Ils ne doivent de ce fait pas être pris en compte dans l'analyse de l'égalité des salaires prévue par la LEg.

Qu'est-ce qu'une méthode scientifique et conforme au droit ?

La Confédération met gratuitement à la disposition de tous les employeurs/euses un outil d'analyse standard (Logib) (art. 13c LEg). Si l'analyse de l'égalité salariale est effectuée avec un autre outil que Logib, les employeurs/euses doivent apporter la preuve que l'analyse a été effectuée selon une méthode scientifique et conforme au droit. Les exigences concrètes sont définies dans l'ordonnance (art. 7, al. 3 OLEg).

A quelle date l'analyse doit être effectuée ?

Le jour de référence de l'analyse salariale doit porter sur une date entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2021.

2. Vérification de l'analyse salariale

L'analyse salariale doit être vérifiée par un organe indépendant selon les modalités définies dans l'ACE 2021-952 du 24 août 2021, Art. 2

Qu'est-ce qu'un organe indépendant ?

Selon l'ACE, cet organe peut prendre la forme d'une entreprise de révision agréée au sens de l'article 13d, alinéa 1, lettre a LEg, d'une organisation au sens de l'article 13d, alinéa 1, lettre b LEg ou d'une représentation des travailleurs/euses au sens de l'article 13d, alinéa 1, lettre b LEg.

Jusqu'à quelle date la vérification doit être effectuée ?

Il faut faire vérifier l'analyse avant le 30 juin 2022 (art. 13e, al. 3, LEg).

3. Communication

Les employeurs/euses du secteur public sont tenus de publier les résultats détaillés de l'analyse de l'égalité salariale et de la vérification (art. 13i LEg).

Jusqu'à quelle date les résultats doivent être publiés ?

La communication doit être effectuée avant le 30 juin 2023 (art. 13g et art. 13h LEg).

4. Réitération

Si la première analyse a montré des inégalités salariales, les points 1-3 doivent être répétés tous les 4 ans jusqu'à ce que l'égalité salariale ait été prouvée. Fin de la mesure : le 1^{er} juillet 2032.