

## Directives sur le contrôle de la garantie de l'égalité salariale dans les entreprises subventionnées par le canton de Berne

### 1 But

- 1.1 Les présentes directives règlent la procédure de contrôle de la garantie de l'égalité salariale sur la base de la déclaration spontanée. Le contrôle est mené par échantillonnage en fonction des risques.
- 1.2 Elles se fondent sur l'article 7a de la loi sur les subventions cantonales<sup>1</sup> et sur l'article 2a de l'ordonnance sur les subventions cantonales<sup>2 3</sup>.

### 2 Principes

- 2.1 Le Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme (BEFH) procède, par échantillonnage, à un contrôle axé sur les risques de la garantie de l'égalité salariale attestée par les entreprises dans la déclaration spontanée.
- 2.2 Il s'engage à appliquer ce faisant les principes d'intégrité, d'objectivité et de confidentialité et à faire preuve d'un degré élevé de professionnalisme.
- 2.3 Il suit une procédure standard transparente.
- 2.4 Il ne perçoit pas d'émoluments.

### 3 Choix des entreprises à contrôler

- 3.1 Le BEFH choisit les entreprises à contrôler au hasard parmi celles qui ont fourni des indications sur la déclaration spontanée ne permettant pas de conclure avec suffisamment de certitude que l'égalité salariale est respectée.
- 3.2 Les entreprises qui fournissent la preuve attestée de la garantie de l'égalité salariale au sens du chiffre 4.4 sont en principe dispensées du contrôle, à condition que la preuve n'ait pas plus de 36 mois.

---

<sup>1</sup> LCSu (RSB 641.1)

<sup>2</sup> OCSu (RSB 641.111)

<sup>3</sup> En vertu de l'art. 2a OCSu, les entreprises suivantes ne sont pas soumises au contrôle par échantillonnage de la déclaration spontanée de garantie de l'égalité salariale : les collectivités de droit public, y compris celles qui se sont associées, les entreprises publiques appliquant un droit du personnel cantonal, intercantonal ou fédéral, les entreprises employant moins de 50 employés et employées et les entreprises touchant des subventions cantonales uniques de moins de 250 000 francs.



- 3.3 La procédure au sens du chiffre 5.6 s'applique aux entreprises qui signalent ne pas garantir l'égalité salariale dans la déclaration spontanée.

## 4 Méthode

- 4.1 Le contrôle de l'égalité salariale est mené au moyen de Logib, l'outil d'analyse standard de la Confédération ([www.logib.ch](http://www.logib.ch)). Logib fonctionne sur le modèle de régression. Il tient compte de l'influence sur le salaire de plusieurs facteurs comme la formation, l'ancienneté, l'expérience professionnelle, le statut professionnel et les exigences requises.
- 4.2 Si l'analyse révèle une différence salariale statistiquement significative de plus de 5 pour cent, qui ne peut être expliquée par les facteurs susmentionnés, l'obligation de garantie de l'égalité salariale définie par la législation sur les subventions cantonales est réputée ne pas être respectée. La marge de tolérance de 5 pour cent tient compte du fait que dans une entreprise, certains facteurs peuvent conditionner le salaire, qui ne sont pas intégrés dans l'analyse standard.
- 4.3 Etant donné que le contrôle de l'égalité salariale, du fait de la marge de tolérance de 5 pour cent, est axé sur la recherche des discriminations systématiques, l'entreprise ne peut l'utiliser comme preuve du respect général de l'interdiction de discrimination au sens de la loi sur l'égalité<sup>4</sup>.
- 4.4 La preuve attestée est fournie par une analyse Logib menée par l'entreprise et dont l'exactitude est certifiée par un ou une spécialiste reconnue par le BEFH.

## 5 Déroulement du contrôle

- 5.1 Le BEFH choisit l'entreprise à contrôler selon les règles définies au chiffre 3.1. Elle informe l'autorité saisie de la demande de subvention qu'un contrôle va être mené. L'autorité livre les informations nécessaires au BEFH.
- 5.2 Il informe l'entreprise qu'elle va être contrôlée et lui réclame les indications et données nécessaires à l'analyse de sa pratique salariale avec Logib.
- 5.3 Il confie les opérations de contrôle à un ou une spécialiste indépendante. Cette personne traite directement avec l'entreprise pour les questions complémentaires. Lorsqu'elle a terminé le contrôle, elle adresse un rapport au BEFH.
- 5.4 Le BEFH communique les conclusions détaillées de l'analyse à l'entreprise.
- 5.5 Si l'analyse révèle que l'égalité salariale est garantie, le BEFH boucle le contrôle et informe l'autorité compétente.
- 5.6 Si l'analyse révèle une discrimination salariale systématique au sens du chiffre 4.2, le BEFH accorde un délai de six à douze mois à l'entreprise pour corriger la situation et

---

<sup>4</sup> Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg ; RS 151.1)

fournir la preuve attestée que l'égalité salariale est garantie. Dès que le contrôle est bouclé, le BEFH informe l'autorité compétente du résultat.

## **6 Mesures**

- 6.1 Si l'entreprise ne fournit pas la preuve attestée de la garantie de l'égalité salariale dans les délais fixés, le BEFH propose les mesures nécessaires à l'autorité compétente.
- 6.2 L'autorité ordonne les mesures nécessaires en vertu de l'article 7a de la loi sur les subventions cantonales. Elle informe le BEFH.

## **7 Renseignements et soutien**

- 7.1 Le BEFH fournit des renseignements sur la garantie de l'égalité salariale dans les entreprises subventionnées par le canton. Il publie les informations nécessaires sur son site.
- 7.2 Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes répond gratuitement aux questions concernant l'utilisation de l'outil d'analyse standard Logib au 0800 55 99 00, [logib@ebg.admin.ch](mailto:logib@ebg.admin.ch).

## **8 Entrée en vigueur**

- 8.1 Les présentes directives entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Berne, le 7 décembre 2016