

**EXPOSE DES MOTIFS ET PROJET DE LOI**

**modifiant la loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995  
sur l'égalité entre femmes et hommes (LVLEg ; BLV 173.63)**

## TABLE DES MATIERES

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Préambule .....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>2. Contexte.....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>3. Modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) .....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>4. Précision sur les nouvelles dispositions de la LEg .....</b>  | <b>6</b>  |
| 4.1 Phase 1 : Analyse de l'égalité des salaires .....   | 6         |
| 4.2 Phase 2 : Vérification de l'analyse de l'égalité des salaires .....   | 6         |
| 4.3 Phase 3 : Communication de l'analyse et de sa vérification .....  | 6         |
| 4.4 Calendrier relatif à la première analyse de l'égalité des salaires.....   | 7         |
| <b>5. Vérification de l'analyse dans le secteur public au niveau fédéral.....</b>   | <b>8</b>  |
| <b>6. Vérification de l'analyse dans le secteur public au niveau cantonal.....</b>  | <b>9</b>  |
| <b>7. Siège de la matière dans le canton de Vaud .....</b>  | <b>10</b> |
| <b>8. Projet de loi : modification de la loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LVLEg) .....</b> | <b>11</b> |
| <b>9. Cessation de la modification de la LVLEg .....</b>  | <b>12</b> |
| <b>10. Conséquences .....</b>   | <b>13</b> |
| 10.1 Constitutionnelles, légales et réglementaires (y.c. eurocompatibilité) .....   | 13        |
| 10.2 Financières (budget ordinaire, charges d'intérêt, autres) .....  | 13        |
| 10.3 Conséquences en terme de risques et d'incertitudes sur les plans financier et économique .....   | 13        |
| 10.4 Personnel.....   | 13        |
| 10.5 Communes .....   | 13        |
| 10.6 Environnement, développement durable et consommation d'énergie.....  | 13        |
| 10.7 Programme de législation et PDCn (conformité, mise en œuvre, autres incidences).....   | 13        |
| 10.8 Loi sur les subventions (application, conformité) et conséquences fiscales TVA .....   | 13        |
| 10.9 Découpage territorial (conformité à DecTer).....   | 13        |
| 10.10 Incidences informatiques .....  | 13        |
| 10.11 RPT (conformité, mise en œuvre, autres incidences).....   | 13        |
| 10.12 Simplifications administratives .....   | 13        |
| 10.13 Protection des données.....   | 13        |
| 10.14 Autres.....   | 13        |
| <b>11. Conclusion.....</b>  | <b>14</b> |

## **1. PREAMBULE**

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1) a été modifiée par le Parlement fédéral en ce sens que les entités employeuses qui occupent un effectif d'au moins 100 personnes au début d'une année doivent effectuer une analyse de l'égalité des salaires. Cette analyse est notamment soumise à une vérification. Cette modification du droit fédéral entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2020.

Il s'agit ici d'adapter le cadre légal cantonal à une obligation découlant du droit fédéral (analyse de l'égalité des salaires et vérification de ladite analyse), laquelle s'impose tant aux cantons qu'aux communes. En effet, le nouvel art. 13d al. 4 LEg prévoit que « [l]es cantons règlent les modalités de la vérification des analyses de l'égalité des salaires dans leur domaine de compétence. »

Pour cela, une base légale cantonale est nécessaire. Il convient dès lors d'adapter au droit fédéral la loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LVLEg ; BLV 173.63). Par ailleurs, la modification de la LVLEg nécessite la modification du règlement d'application de la loi du 24 juin 1996 d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (RLVLEg ; BLV 173.63.1) afin de préciser la manière dont la vérification doit être opérée.

## 2. CONTEXTE

Depuis 1981, le principe selon lequel les femmes et les hommes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale est inscrit dans la Constitution fédérale (Cst, art. 8, al. 3 Cst). Cette disposition constitutionnelle a été transposée dans la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg, art. 3, al. 2). La LEg prévoit ainsi l'interdiction de toute discrimination entre femmes et hommes dans le domaine du travail, notamment en matière de rémunération.

Malgré ces dispositions légales, les indicateurs de l'Office fédéral de la statistique<sup>1</sup> montrent que l'égalité salariale n'est pas réalisée à ce jour en Suisse. Par rapport à celle d'un homme, la fiche de salaire d'une femme est inférieure en moyenne de 1'455 francs, soit de 18,3 %, par mois. 56 % de cette différence statistique s'expliquent par des facteurs objectifs pris en compte dans l'analyse, tels que la position professionnelle ou le niveau de formation. Toutefois, 44 % de l'écart de salaire ne s'expliquent pas par les facteurs objectifs de l'analyse et recouvrent une potentielle discrimination salariale.

Compte tenu de la difficulté à réaliser l'égalité salariale dans les faits, les partenaires sociaux et la Confédération ont lancé le projet volontaire "Dialogue sur l'égalité salariale", de 2009 à 2014, dans le but d'accélérer le processus engagé en faveur de l'égalité salariale<sup>2</sup>. Les mesures volontaires n'ayant pas permis d'atteindre le but fixé, le Conseil fédéral a décidé de modifier la LEg afin de mettre en œuvre l'égalité salariale.

---

<sup>1</sup>OFS (2020). <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/niveau-salaires-suisse/ecart-salarial.html>. Site consulté le 9 juin 2020.

<sup>2</sup>OFJ (2020). <https://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/aktuell/news/2014/2014-06-30.html>. Site consulté le 9 juin 2020.

### **3. MODIFICATION DE LA LOI FEDERALE SUR L'EGALITE ENTRE FEMMES ET HOMMES (LEG)**

Le Conseil fédéral a approuvé le 5 juillet 2017 (FF 2017 5169), à l'attention du Parlement, une modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes en vue d'améliorer la mise en œuvre de l'égalité salariale inscrite dans la Constitution.

Le Parlement fédéral a accepté la modification de la LEg en date du 14 décembre 2018 (texte soumis au vote final : FF 2018 7881)<sup>1</sup>. Le délai référendaire pour cette modification a échoué en date du 7 avril 2019 et le Conseil fédéral a décidé de son entrée en vigueur au 1er juillet 2020<sup>2</sup>.

Les nouvelles dispositions obligent les entités employeuses d'au moins 100 personnes à procéder à l'interne à une analyse de l'égalité des salaires (art. 13a, al. 1 LEg). Elles s'appliquent aux employeurs privés et publics (Confédération, cantons et communes). L'analyse doit être vérifiée par un organe indépendant et son résultat communiqué au moins aux employé·e·s. Les entités employeuses du secteur public publient les résultats détaillés de l'analyse de l'égalité des salaires et de la vérification (art. 13i LEg).

Le Parlement a limité à douze ans la durée de validité de l'obligation d'analyser l'égalité des salaires (clause "sunset"). La modification de la loi sur l'égalité et l'ordonnance qui l'accompagne cesseront automatiquement de s'appliquer le 1er juillet 2032.

---

<sup>1</sup> L'assemblée fédérale – [https://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/aktuell/news/2019/ref\\_2019-08-21.html](https://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/aktuell/news/2019/ref_2019-08-21.html). Site consulté le 9 juin 2020.

<sup>2</sup> OFJ (2020). [https://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/aktuell/news/2019/ref\\_2019-08-21.html](https://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/aktuell/news/2019/ref_2019-08-21.html). Site consulté le 9 juin 2020.

## 4. PRECISION SUR LES NOUVELLES DISPOSITIONS DE LA LEG

Les dispositions prévoient trois étapes: une analyse de l'égalité des salaires, une vérification de cette analyse par des tiers indépendants et une information au moins aux employé·e·s sur le résultat de l'analyse. Les principaux éléments relatifs à chacune de ces trois étapes sont résumés ci-après.

### 4.1 Phase 1 : Analyse de l'égalité des salaires

Les entités employeuses qui occupent un effectif d'au moins 100 personnes au début d'une année effectuent à l'interne une analyse de l'égalité des salaires pour cette même année (art. 13a al. 1 LEg).

L'analyse de l'égalité des salaires est effectuée selon une méthode scientifique et conforme au droit (art. 13c al. 1 LEg). La Confédération met gratuitement à la disposition des employeurs un outil d'analyse standard (art. 13c al. 2 LEg). L'outil d'analyse mis à disposition se nomme Logib ([www.logib.ch](http://www.logib.ch)).

L'analyse de l'égalité des salaires est répétée tous les quatre ans (art. 13a al. 2 LEg). Si l'analyse de l'égalité des salaires démontre que l'égalité salariale est respectée, l'employeur est libéré de l'obligation de réitérer l'analyse (art. 13a al. 3 LEg).

### 4.2 Phase 2 : Vérification de l'analyse de l'égalité des salaires

Les employeurs soumis au code des obligations font vérifier leur analyse de l'égalité des salaires par un organe indépendant (art. 13d al. 1 LEg). Ils peuvent faire appel soit à une entreprise de révision agréée au sens de la loi du 16 décembre 2005 sur la surveillance de la révision, soit à une organisation au sens de l'art. 7 LEg ou à une représentation des travailleurs au sens de la loi du 17 décembre 1993 sur la participation.

L'ordonnance du 21 août 2019 sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires précise la tâche des personnes qui dirigent la révision de l'analyse des entités employeuses soumises au code des obligations. Ces personnes vérifient que l'analyse de l'égalité des salaires satisfait les exigences suivantes (art. 7 al. 2 let. a-e de l'Ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires):

- l'analyse de l'égalité des salaires a été exécutée dans le délai imparti par la loi;
- il existe une preuve que l'analyse de l'égalité des salaires a été effectuée selon une méthode scientifique et conforme au droit;
- tous les travailleurs ont été englobés dans l'analyse;
- tous les éléments de salaire ont été englobés dans l'analyse;
- toutes les données nécessaires, y compris les caractéristiques personnelles et liées au poste de travail, ont été englobées dans l'analyse.

Selon l'art. 13e LEg, l'entreprise de révision vérifie que l'analyse a été effectuée correctement sur le plan formel. Elle rédige un rapport portant sur l'exécution de l'analyse de l'égalité des salaires à l'intention de la direction de l'entreprise vérifiée. Si la vérification est confiée à une organisation au sens de l'art. 7 LEg ou à une représentation de travailleurs, la marche à suivre doit faire l'objet d'une convention (art. 13f LEg).

Le Conseil fédéral règle les modalités de la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires du personnel de la Confédération (art. 13d al. 3 LEg). Les cantons règlent les modalités de la vérification des analyses de l'égalité des salaires dans leur domaine de compétence (art. 13d al. 4 LEg).

### 4.3 Phase 3 : Communication de l'analyse et de sa vérification

Le législateur a prévu plusieurs types de modalité de communication en fonction du « profil » de l'employeur ayant réalisé l'analyse. Dans tous les cas, les employeurs informent les travailleurs et travailleuses par écrit du résultat de l'analyse de l'égalité des salaires au plus tard un an après qu'elle a été vérifiée (art. 13e al. 1 LEg). Les sociétés dont les actions sont cotées en bourse doivent en plus publier le résultat de l'analyse de l'égalité des salaires dans l'annexe de leur rapport annuel (art. 13e al. 2 LEg). Enfin, les employeurs du secteur public publient les résultats détaillés de l'analyse de l'égalité des salaires et de la vérification (art. 13e al. 3 LEg).

#### *4.4 Calendrier relatif à la première analyse de l'égalité des salaires*

- Les entités employeuses d'au moins 100 personnes devront avoir réalisé leur première analyse de l'égalité des salaires avant fin juin 2021 au plus tard.
- La vérification de l'analyse de l'égalité des salaires doit être faite avant fin juin 2022 au plus tard (art. 13e al. 3 LEg)
- Les employé·e·s et les actionnaires doivent être informé·e·s des résultats avant fin juin 2023 (art. 13g et 13h LEg)

## **5. VERIFICATION DE L'ANALYSE DANS LE SECTEUR PUBLIC AU NIVEAU FEDERAL**

La modification de la LEg règle les modalités de vérification de l'analyse pour les employeurs soumis au code des obligations. Selon l'art. 13*d* al. 3 LEg, le Conseil fédéral règle les modalités de la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires du personnel de la Confédération. Ces modalités ont été réglées dans le cadre d'une ordonnance.

L'ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires règle notamment les modalités de la vérification formelle de l'égalité des salaires dans l'administration fédérale centrale (art. 8), ainsi que dans les Services du Parlement, les tribunaux fédéraux, le Ministère public de la Confédération, les unités de l'administration fédérale décentralisée et les entreprises liées à la Confédération (art. 9).

En outre, ces modalités précisent les noms des entités concernées par la vérification, le choix de charger une entreprise de révision agréée de la vérification au sens de l'art. 13*d* al. 1 LEg, les vérifications à effectuer au sens de l'art. 7 al. 2 de l'ordonnance, la publication des résultats de l'analyse et de sa vérification, ainsi que les délais à respecter.



## **6. VERIFICATION DE L'ANALYSE DANS LE SECTEUR PUBLIC AU NIVEAU CANTONAL**

Selon l'art. 13d al. 4 LEg, les cantons règlent les modalités de la vérification des analyses de l'égalité des salaires dans leur domaine de compétence qui, du point de vue du droit fédéral, peut inclure les entités de droit public.

## **7. SIEGE DE LA MATIERE DANS LE CANTON DE VAUD**

La LVLEg est la loi transposant les dispositions de la LEg sur le plan cantonal. Elle contient par ailleurs les dispositions relatives au contrôle de l'égalité salariale auprès des entreprises qui ont obtenu des marchés publics dans le canton et des entités subventionnées par l'État. Il est dès lors opportun de transposer les modalités de vérification de l'analyse de l'égalité des salaires dans le domaine de compétence cantonal prévues par l'art. 13*d* al. 4 LEg par le biais d'une modification de la LVLEg.

Par ailleurs, tout comme le Conseil fédéral a prévu les modalités de la vérification du contrôle par voie d'ordonnance, le Conseil d'Etat adoptera les modalités de la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires du personnel de l'Etat de Vaud dans le RLVLEg.

## **8. PROJET DE LOI : MODIFICATION DE LA LOI D'APPLICATION DANS LE CANTON DE VAUD DE LA LOI FEDERALE SUR L'EGALITE ENTRE FEMMES ET HOMMES (LVLEG)**

*Art. 4d Vérification de l'analyse de l'égalité des salaires (nouveau)*

<sup>1</sup> Le Conseil d'État règle les modalités de la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires :

- a) du personnel de l'État de Vaud ;
- b) du personnel des établissements cantonaux de droit public qui occupent un effectif d'au moins 100 travailleurs. Les personnes en apprentissage ne sont pas comptabilisées dans cet effectif.

<sup>2</sup> Les communes règlent les modalités de la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires :

- a) de leur personnel lorsque celui-ci comprend un effectif d'au moins 100 travailleurs. Les personnes en apprentissage ne sont pas comptabilisées dans cet effectif ;
- b) du personnel des établissements communaux et intercommunaux de droit public qui occupent un effectif d'au moins 100 travailleurs. Les personnes en apprentissage ne sont pas comptabilisées dans cet effectif.

La présente proposition de modification de la LVLEg à travers l'ajout d'un article 4d revêt plusieurs avantages. Elle permet au Conseil d'État de spécifier les modalités de la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires du personnel de l'État de Vaud et des établissements cantonaux de droit public concernés par les nouvelles dispositions de la LEg dans le cadre du RLVLEg.

Cette proposition respecte aussi la souveraineté communale en offrant la possibilité aux communes de régler les modalités de vérification de l'analyse dans leur sphère de compétence. L'alinéa 2 fonctionne comme un rappel aux communes de l'exigence du droit fédéral en leur laissant la latitude de le mettre en place.

## **9. CESSATION DE LA MODIFICATION DE LA LVLEG**

La durée de validité de l'obligation d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires est limitée à douze ans. La section 4a et les articles 17a et 17b LEg ainsi que l'ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires cesseront automatiquement d'être applicables le 1<sup>er</sup> juillet 2032. La modification de la LVLEG cessera dès lors aussi de s'appliquer.

Il est prévu que le Conseil fédéral veille à l'efficacité des mesures fondées sur les art. 13a à 13i LEg et qu'il présente un rapport au Parlement au plus tard neuf ans après l'entrée en vigueur de la modification de la LEg (1<sup>er</sup> juillet 2020).

## **10. CONSEQUENCES**

### **10.1 Constitutionnelles, légales et réglementaires (y.c. eurocompatibilité)**

Modification de la LVLEg

Modification du RLVLEg

### **10.2 Financières (budget ordinaire, charges d'intérêt, autres)**

Néant.

### **10.3 Conséquences en terme de risques et d'incertitudes sur les plans financier et économique**

Néant.

### **10.4 Personnel**

Néant.

### **10.5 Communes**

Les communes règlent les modalités de la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires selon le droit fédéral.

### **10.6 Environnement, développement durable et consommation d'énergie**

Néant.

### **10.7 Programme de législature et PDCn (conformité, mise en œuvre, autres incidences)**

Mesure 3.3 Poursuivre une politique faisant de l'Etat un employeur attractif et exemplaire.

### **10.8 Loi sur les subventions (application, conformité) et conséquences fiscales TVA**

Néant.

### **10.9 Découpage territorial (conformité à DecTer)**

Néant.

### **10.10 Incidences informatiques**

Néant.

### **10.11 RPT (conformité, mise en œuvre, autres incidences)**

Néant.

### **10.12 Simplifications administratives**

Néant.

### **10.13 Protection des données**

Néant.

### **10.14 Autres**

Néant.

## **11. CONCLUSION**

vu ce qui précède, le Conseil d'Etat a l'honneur de proposer au Grand Conseil d'adopter le projet de de loi modifiant la loi vaudoise d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 juin 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 juin 1996.

**PROJET DE LOI**  
**modifiant celle du 24 juin 1996 d'application**  
**dans le Canton de Vaud de la loi fédérale**  
**du 24 mars 1995 sur l'égalité entre**  
**femmes et hommes**  
**du 24 juin 2020**

---

LE GRAND CONSEIL DU CANTON DE VAUD

vu l'article 8 alinéa 3 de la Constitution fédérale

vu la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)

vu l'article 10 alinéas 4 de la Constitution cantonale

vu le projet de loi présenté par le Conseil d'État

*décète*

***Article premier***

<sup>1</sup> La loi du 24 juin 1996 d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes est modifiée comme il suit :

**Art. 4d Vérification de l'analyse de l'égalité des salaires**

<sup>1</sup> Le Conseil d'État règle les modalités de la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires:

- a. du personnel de l'État de Vaud ;
- b. du personnel des établissements cantonaux de droit public qui occupent un effectif d'au moins 100 travailleurs. Les personnes en apprentissage ne sont pas comptabilisées dans cet effectif.

<sup>2</sup> Les communes règlent les modalités de la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires:

- a. de leur personnel lorsque celui-ci comprend un effectif d'au moins 100 travailleurs. Les personnes en apprentissage ne sont pas comptabilisées dans cet effectif;
- b. du personnel des établissements communaux et intercommunaux de droit public qui occupent un effectif d'au moins 100 travailleurs. Les personnes en apprentissage ne sont pas comptabilisées dans cet effectif.

### ***Art. 2***

<sup>1</sup> Le Conseil d'Etat est chargé de l'exécution de la présente loi. Il en publiera le texte conformément à l'article 84, alinéa 1, lettre a de la Constitution cantonale et en fixera, par voie d'arrêté, la date d'entrée en vigueur.