

# **Directive du BFEG relative à la reconnaissance des cours de formation pour les personnes qui dirigent la révision selon l'article 3, alinéa 1 et l'article 4 de l'ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires (RO 2019 2819)**

**du 18.12.2019**

---

## **1. Objet et but**

- 1.1 La présente directive régleme les critères et la procédure de reconnaissance des cours de formation pour les personnes qui dirigent la révision et vérifient les analyses de l'égalité des salaires à la demande d'employeurs selon l'art. 13a de la loi sur l'égalité (LEg; RS 151.1).
- 1.2 Elle assure que seuls les cours de formation de tiers qui remplissent les exigences fixées à l'art. 3, al. 1 de l'ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires (RO 2019 2819; ci-après l'« ordonnance ») sont reconnus.

## **2. Dépôt de la demande de reconnaissance**

- 2.1 Les tiers souhaitant obtenir la reconnaissance d'un cours de formation doivent déposer une demande auprès du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG).
- 2.2 La demande doit être accompagnée d'un dossier contenant les informations nécessaires sur :
  - a. l'organisateur ou l'organisatrice du cours;
  - b. la désignation de la formation;
  - c. le but de la formation;
  - d. le plan de formation incluant des informations sur les points suivants:
    - les bases légales dans le domaine de l'égalité salariale
    - les méthodes d'analyse scientifiques et conformes au droit, notamment les variables objectives et non discriminatoires
    - les bases scientifiques relatives à l'analyse statistique de l'égalité salariale et à l'évaluation analytique du travail neutre quant au genre
    - les caractéristiques des systèmes de rémunération et des types de salaire
    - le guide sur la vérification des analyses de l'égalité des salaires qui s'effectuent au moyen de l'outil d'analyse standard (art. 13c, al. 2 LEg)
    - les principes de la vérification formelle
  - e. la preuve des compétences techniques et méthodologiques des formateurs et formatrices assurant la formation;
  - f. le contenu de l'attestation de participation.

Le plan de formation (let. d) montre le temps prévu pour chaque domaine d'enseignement. Ces derniers comportent aussi, dans la mesure du possible, des éléments orientés vers la pratique.

- 2.3 Les demandes doivent être envoyées par e-mail à l'adresse [ebg@ebg.admin.ch](mailto:ebg@ebg.admin.ch), ainsi qu'en 3 exemplaires par courrier postal à l'adresse suivante:

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes  
Secrétariat  
Schwarztorstrasse 51  
3003 Berne

### **3. Examen de la demande et décision de reconnaissance**

- 3.1 Le BFEG vérifie que le dossier contient toutes les informations nécessaires selon le ch. 2.2. Le cas échéant, le BFEG exige les informations manquantes de la personne ayant déposé la demande. En cas de lacunes concernant le contenu ou la qualité de la formation, le BFEG peut assortir la décision de reconnaissance de charges ou de conditions.
- 3.2. En principe, la décision du BFEG sur la reconnaissance d'un cours de formation est délivrée dans les 4 semaines suivant le dépôt de la demande.
- 3.3 Le BFEG communique sa décision par voie formelle à la personne ayant déposé la demande. Une décision positive peut contenir des conditions ou charges à respecter. Une décision négative contient une brève motivation du refus. Dans tous les cas, la voie de recours est indiquée.

### **4. Durée de validité de la reconnaissance**

Une reconnaissance est valable pour 4 ans et peut être renouvelée dans les conditions prévues par la présente directive.

### **5. Suivi et contrôle de qualité des cours de formation organisés par des tiers**

- 5.1 Le BFEG met une liste de documents de référence à la disposition des organisateurs et organisatrices de cours de formation (voir annexe 2).
- 5.2 Des personnes représentant le BFEG peuvent assister à tout moment à un cours sans s'annoncer préalablement.
- 5.3 Tout changement important dans le plan de formation ou toute modification dans le personnel enseignant doit être signalé par écrit au BFEG.
- 5.4 Si le BFEG constate qu'un cours de formation ne remplit pas ou plus les exigences de l'art. 2, al. 2 et l'art. 3, al. 1 de l'ordonnance, il impartit un délai raisonnable à l'organisateur ou à l'organisatrice du cours afin de remédier aux défauts constatés.

### **6. Révocation de la reconnaissance**

Le BFEG révoque la reconnaissance:

- a. si les défauts constatés selon le ch. 5.4 n'ont pas été corrigés dans le délai imparti, ou
- b. si la personne ayant déposé la demande a fourni des informations fausses ou incomplètes ou si elle a délibérément omis d'annoncer certains faits.

### **7. Contact**

À tout moment, les personnes intéressées peuvent s'adresser au BFEG pour un conseil sans engagement, par téléphone, par écrit ou sous forme d'entretien individuel.

Personnes de contact:

Andrea Binder  
Responsable du Domaine Droit  
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes  
Schwarztorstrasse 51  
CH-3003 Berne  
Tél. 058 46 279 83  
Mail: [Andrea.BinderOser@ebg.admin.ch](mailto:Andrea.BinderOser@ebg.admin.ch)

Patric Aeberhard  
Expert égalité salariale  
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes  
Schwarztorstrasse 51  
CH-3003 Berne  
Tél. 058 46 268 42  
Mail: [Patric.Aeberhard@ebg.admin.ch](mailto:Patric.Aeberhard@ebg.admin.ch)

## Annexe 1: Bases légales

- Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg, RS 151 ; modification du 14.12.2018 : RO 2019 2815 : <https://www.admin.ch/opc/fr/official-compilation/2019/2815.pdf>).
- Ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires (RO 2019 2819 : <https://www.admin.ch/opc/fr/official-compilation/2019/2819.pdf>).
- Loi fédérale sur la procédure administrative (PA) et loi sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF) (RS 172.021, <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19680294/index.html> ainsi que 173.32, <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20010206/index.html>).

## Annexe 2: Informations complémentaires / Documents de référence

### A. Commentaires de la loi sur l'égalité:

- **Claudia Kaufmann / Sabine Steiger-Sackmann** (éds.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2e édition, Bâle 2009.
- **Gabriel Aubert / Karine Lempen** (éds.), Commentaire de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes, Genève 2011.

### B. Contributions / études / rapports / avis de droit:

- **Office fédéral de la statistique**, Analyse des différences salariales entre femmes et hommes sur la base de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2016 – Rapport final 2019 (disponible sur <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/niveau-salaires-suisse/ecart-salarial.assetdetail.8266035.html>).
- **Marianne Schär Moser**, Évaluation analytique du travail : Une base fiable et neutre à l'égard des sexes pour la fixation des salaires de fonctions, Guide pour une conception et une mise en œuvre conformes à l'égalité, 2019 (disponible sur [www.bfeg.admin.ch](http://www.bfeg.admin.ch) > Documentation > Publications > Publications Travail).
- **Kurt Pärli**, Document de réflexion : analyse juridique du potentiel de discrimination des variables explicatives servant à mesurer l'égalité salariale entre femmes et hommes, mai 2019 (disponible sur [www.bfeg.admin.ch](http://www.bfeg.admin.ch) > Documentation > Publications > Publications Travail).
- **Office fédéral de la statistique**, Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: Evaluation alternativer statistischer Methoden und der Integration weiterer Faktoren aus administrativen Registern der Schweiz. Analyse der Lohnunterschiede anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) des Bundesamts für Statistik (BFS) – Schlussbericht 2019 (disponible uniquement en allemand sur <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnniveau-schweiz/lohnunterschied.assetdetail.8527795.html>).
- **Steve Binggeli / Oliver Schröter / Jennifer Bieri**, Analyses de l'égalité salariale : Deux méthodes scientifiques et leur application non discriminatoire, Jusletter, 26 mars 2018.
- **Thomas Geiser / Mathias Mauchle**, Le salaire de marché et la situation conjoncturelle comme motifs objectifs de différences salariales entre femmes et hommes en vertu de l'art. 3, al. 2, LEg, avis de droit, 2016 (disponible sur [www.bfeg.admin.ch](http://www.bfeg.admin.ch) > Documentation > Publications > Publications Droit).
- **Jean-Philippe Dunand / Karine Lempen / Pascale Mahon** (éds.), L'égalité entre femmes et hommes dans les relations de travail, 1996–2016, 20 ans d'application de la LEg, Schult-hess, Genève 2016 (contributions choisies).
- **Claudio Marti Whitebread**, Lohngleichheit zwischen Frau und Mann: eine Auslegeordnung, Pratique Juridique Actuelle, 2015, p. 1551.
- **Christina Felfe, Judith Trageser, Rolf Iten**, Étude des analyses appliquées par la Confédération pour évaluer l'égalité des salaires entre femmes et hommes, 2015 (disponible sur [www.bfeg.admin.ch](http://www.bfeg.admin.ch) > Documentation > Publications > Publications Travail).
- **Rapport du Conseil fédéral** concernant l'examen critique des méthodes statistiques de la Confédération appliquées à l'égalité salariale entre femmes et hommes du 18 novembre 2015 en réponse au postulat 14.3388 Noser (disponible sur [www.bfeg.admin.ch](http://www.bfeg.admin.ch) > Documentation > Publications > Publications Travail).