# Annexe 3 : Convention individuelle

|  |  |
| --- | --- |
| Les entreprises qui participent à l’*Engagement Egalité salariale* concluent une convention individuelle avec une représentation des salarié-e-s. Vous avez pour cela deux possibilités :* La convention individuelle est négociée et signée avec une organisation des salarié-e-s représentée dans l’entreprise ou dans la branche. Cette voie est particulièrement indiquée si l’entreprise est assujettie à une CCT.
* La convention individuelle est négociée et signée avec une représentation des salarié-e-s élue au sein de l’entreprise. Elle doit être approuvée par le groupe d’experts *ELEP*.

Dispositions devant obligatoirement figurer dans la convention individuelleLa convention individuelle définit au minimum les éléments suivants :* le but du projet,
* la durée du projet,
* l’organisation du projet au sein de l’entreprise,
* les instruments et la méthode employés, la déclaration de l’instrument d’analyse,
* le groupe d’accompagnement interne / les tâches,
* la protection des données,
* le plan de mesures,
* le controlling,
* la renonciation de la représentation des salarié-e-s à intenter une action en justice (concerne les organisations ayant le droit d’agir en justice),
* pour les entreprises employant 100 travailleurs-euses ou plus : communication conformément aux art. 13g et 13h LEg : information par écrit à l’ensemble des collaborateurs-trices, publication dans le rapport annuel pour les entreprises cotées en bourse.

Eléments facultatifsLa convention individuelle peut en outre préciser les points suivants :* le recours à des spécialistes,
* les modalités d’analyse spécifiques à l’entreprise,
* le financement.

Un modèle de convention individuelle est proposé dans les pages suivantes. |  |

# Modèle de convention individuelle[[1]](#footnote-2)

# entre l’entreprise X et l’organisation de salarié-e-s Y concernant la participation à l’*Engagement Egalité salariale*

## But

Le but est de vérifier si les dispositions de la Constitution fédérale (art. 8, al. 3) et de la loi sur l’égalité (LEg) concernant l’égalité salariale sont respectées dans l’entreprise X. Le principe applicable est : « Un salaire égal pour un travail de valeur égale ».

En cas de discrimination salariale selon la LEg, l’entreprise doit prendre des mesures afin de parvenir à l’égalité salariale pendant la durée du projet et de garantir son respect par la suite.

## Durée du projet

La durée du projet dans son ensemble au sein de l’entreprise (contrôle des salaires et élimination des éventuelles discriminations) ne dépasse pas quatre ans. Le projet commence le … et se termine le …

*[Dispositions de la loi sur l’égalité : analyse de l’égalité des salaires entre le 1er juillet 2020 et le 30 juin 2021, contrôle officiel jusqu’au 30 juin 2022 au plus tard, information des collaborateurs-trices jusqu’au 30 juin 2023 au plus tard]*

## Organisation du projet au sein de l’entreprise

…

## Instrument et méthode

L’entreprise X utilise l’instrument d’analyse standard (Logib) pour contrôler les salaires de tou-te-s ses employé-e-s.

**Groupe d’accompagnement interne**

Le groupe d’accompagnement interne est composé paritairement d’une représentation des salarié-e-s (au moins deux personnes) et d’une représentation de la direction (au moins deux personnes). Il peut faire appel à des tiers.

Le groupe d’accompagnement interne accomplit notamment les tâches suivantes :

…

[Sur la base de la loi sur l’égalité : contrôle officiel de l’analyse de l’égalité des salaires]

## Protection des données

Dans la mesure où cela est nécessaire, le groupe d’accompagnement a accès aux données afin de mieux comprendre les résultats de l’analyse. Les données communiquées au groupe d’accompagnement sont anonymisées. Les membres du groupe d’accompagnement sont tenus de traiter toutes les données de manière strictement confidentielle.

## Plan de mesures

Si des inégalités de salaire discriminatoires selon la loi sur l’égalité sont constatées, l’entreprise s’engage à les éliminer. L’élimination doit avoir lieu pendant la durée du projet, c’est-à-dire avant quatre ans.

La direction présente au groupe d’accompagnement un plan de mesures adéquates et les différentes étapes qu’il contient. Le plan de mesures peut également indiquer quand aura lieu le prochain contrôle des salaires.

## Controlling

Le controlling est assuré par le groupe d’accompagnement. Il comprend la supervision du projet (calendrier et contenu).

Le groupe d’accompagnement remet chaque année au service spécialisé *ELEP* un rapport sur l’avancement du projet dans l’entreprise.

## Communication

*Communication interne :*

L’entreprise informe par écrit les collaborateurs-trices du résultat de l’analyse de l’égalité des salaires au plus tard un an après sa réalisation.

*[obligatoire pour les entreprises employant 100 travailleurs-euses ou plus, conformément à l’art.13g LEg].*

*Communication externe :*

L’entreprise publie le résultat de l’analyse de l’égalité des salaires dans l’annexe de son rapport annuel.
*[obligatoire pour les entreprises dont les actions sont cotées en bourse ; art. 13h LEg]*.

La communication est effectuée en concertation avec le groupe d’accompagnement interne. Variantes de communication :

* - La communication est assurée par l’entreprise.
* - Les soussigné-e-s de la présente convention individuelle communiquent ensemble.
* - Les soussigné-e-s communiquent après s’être concerté-e-s (c.-à-d. qu’ils/elles peuvent communiquer ensemble ou individuellement).

La communication comprend les principales données de référence de l’analyse de l’égalité des salaires, c’est-à-dire au moins le mois de référence, le nombre de collaborateurs-trices pris-es en compte dans l’analyse, l’écart de salaire brut, l’écart de salaire inexpliqué lié au sexe et le respect de l’égalité des salaires compte tenu du seuil de tolérance de 5%.

## Appel à des spécialistes *(facultatif)*

Variantes :

* Il n’est pas fait appel à des spécialistes.
* Il est fait appel aux spécialistes suivants : …

## Financement du projet *(facultatif)*

L’entreprise finance son projet et supporte le coût des mandats donnés à l’extérieur.

Les travaux de conseil et d’accompagnement fournis par les organisations de salarié-e-s sont effectués à leurs frais.

Pour l’entreprise X Pour l’organisation de salarié-e-s Y

Date, lieu : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Date, lieu : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Veuillez adapter la formulation à votre projet. [↑](#footnote-ref-2)