



Conseil d'Etat  
Staatsrat

CANTON DU VALAIS  
KANTON WALLIS

## RÉPONSE À L'INTERPELLATION

<b>Auteurs</b>	Anja Katarina Schmid (suppl.) et Marie-Claude Schöpfer-Pfaffen (suppl.), CSPO	
<b>Objet</b>	Écarts salariaux inexplicables entre hommes et femmes : que fait le canton du Valais ?	
<b>Date</b>	16.12.2021	
<b>Numéro</b>	2021.12.542	<i>en collaboration avec le SAS, le SSP, le DFE et le DEF</i>

En signant la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public en 2017, le Conseil d'Etat a appuyé, dans sa sphère d'influence, la mise en œuvre de l'égalité salariale entre femmes et hommes, égalité qui est ancrée dans la loi. L'Office de l'égalité et de la famille (l'OCEF) assure la promotion de la Charte et à l'heure actuelle, 31 communes l'ont signée. Le canton détient d'ailleurs le plus grand nombre de communes signataires de Suisse. En 2021, le Département de la santé des affaires sociales et de la culture a envoyé un courrier à toutes les institutions paraétatiques sociales, sanitaires et culturelles valaisannes afin de les encourager à signer la Charte : 19 entités parapubliques ont accepté de la signer. L'Etat du Valais, l'un des plus grands employeurs du canton, joue un rôle important et se doit d'être exemplaire en matière d'égalité salariale entre femmes et hommes. Ainsi, une première analyse de l'égalité salariale selon la méthode reconnue Logib a été réalisée en 2013 déjà. Cette analyse a été répétée tous les cinq ans. Ces études ont permis de mettre en évidence et de démontrer systématiquement l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

L'OCEF informe et sensibilise le public sur la thématique. En 2020 en particulier, lors de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), l'OCEF a informé les employeurs d'au moins 100 personnes de leurs obligations d'effectuer une analyse de l'égalité salariale dans leur entité, de la faire vérifier et d'en informer leur personnel. Un schéma des obligations en vigueur jusqu'en juin 2023 a été diffusé pour s'assurer que les étapes soient bien comprises. Selon l'article 13 de la LEg, les employeurs informent les travailleurs par écrit des résultats et les sociétés dont les actions sont cotées en bourse les publie dans l'annexe de leur rapport annuel. Les employeurs du secteur public publient également les résultats détaillés de l'analyse de l'égalité des salaires et de la vérification. L'OCEF répond régulièrement aux employeurs qui ont des questions sur l'outil Logib ou qui cherchent des experts pour la vérification de l'analyse. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2018, les entreprises et institutions soumises aux marchés publics doivent certifier leur politique en matière d'égalité salariale. Afin de minimiser la charge administrative pour ces entreprises, divers instruments de contrôle reconnus peuvent être utilisés. En signant l'annexe P6 (devenue obligatoire) du Guide romand sur les marchés publics, les entreprises s'engagent à contrôler leurs pratiques en matière d'égalité, à analyser les résultats et, le cas échéant, à adapter leur politique salariale de manière à atteindre l'objectif d'égalité salariale. L'introduction de contrôles et de sanctions n'est pas prévue actuellement. Le Conseil d'Etat s'est prononcé en faveur d'une mise en œuvre rapide et pragmatique de la Charte. Le Service juridique des affaires économiques (SJAE), le Service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT) et l'Office cantonal de l'égalité et de la famille (OCEF) sont en charge de cette mise en œuvre. D'après un avis de droit mandaté par l'OCEF en 2021, les cantons n'ont pas la compétence de prévoir d'autres obligations que celles de la LEg (compétence fédérale) et donc de mettre en place des contrôles aléatoires pour tout type d'employeur. Cet avis de droit fait suite à une intervention parlementaire.

Il est vrai que les femmes peuvent être pénalisées sur le marché du travail, notamment du fait d'une absence pour un congé maternité et d'une demande de réduction de taux. Les répercussions négatives sur le salaire entraînent en effet la péjoration des prestations AVS/LPP par la suite.

Les personnes qui pensent être victimes de discrimination en raison de leur sexe dans le domaine professionnel peuvent prendre conseil auprès de l'OCEF, du Service de la protection des travailleurs (permanence juridique), mais aussi de leur association professionnelle, d'un syndicat ou d'une avocate ou d'un avocat. L'OCEF informe les personnes sur leurs droits en vertu de la LEg et sur la procédure. Si le dialogue avec l'employeur n'est pas possible ou s'il n'aboutit pas à une solution acceptable, la Commission de conciliation pour les litiges relevant de la LEg peut être saisie.

Concernant des milieux professionnels particuliers, tel que la santé ou d'autres milieux cités dans l'interpellation, il serait nécessaire que la question puisse être abordée avec l'association professionnelle concernée, puis éventuellement avec le service RH et/ou la direction concernée. En ce qui concerne l'enseignement, il est soumis aux analyses Logib mentionnées plus haut, mandatées par le canton. D'ailleurs, lors de la fixation du salaire d'entrée, il est tenu compte des activités d'éducation des enfants ou d'accompagnement de proches.

Depuis septembre 2021, l'OCEF, en partenariat avec l'Académie SUISSE de valorisation des expériences et des compétences (AS-VEC), propose une certification pour les femmes. L'objectif est de les soutenir dans leur carrière ou leur engagement en valorisant les compétences acquises par l'expérience, y compris dans le domaine de l'économie domestique et en favorisant leur (ré)-insertion sur le marché du travail. Ce partenariat est actuellement existant dans le Valais romand.

Conséquences sur la bureaucratie :	aucune
Conséquences financières :	aucune
Conséquences équivalent plein temps (EPT) :	aucune
Conséquences RPT :	aucune

**Lieu, date**      Sion, le 14 mars 2022