



Conseil d'Etat
Staatsrat

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

RÉPONSE AU POSTULAT

Auteur-e-s Valentin Aymon, Sarah Constantin, Madeline Heiniger et Julien Délèze, AdG/LA
Objet Agir contre les inégalités salariales
Date 10 septembre 2019
Numéro **2.0293** *en collaboration avec le DEF*

Au 1^{er} juillet 2020 entreront en vigueur de nouvelles dispositions sur l'égalité salariale dans la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg). Concrètement, les employeurs, publics ou privés, comptant au moins 100 employé-e-s seront soumis à trois nouvelles obligations. Premièrement, ils devront avoir réalisé une analyse de l'égalité des salaires pour fin juin 2021 au plus tard. Ensuite, l'analyse devra avoir été vérifiée avant la fin juin 2022. La 3^{ème} obligation est celle de l'information du résultat de l'analyse auprès des employé-e-s et actionnaires avant la fin juin 2023. Ces dispositions cesseront automatiquement de s'appliquer le 1^{er} juillet 2032. Ces nouvelles dispositions de la LEg n'imposent pas de contrôles par l'Etat et ni des sanctions en cas de non-respect de ces trois nouvelles obligations.

Par ailleurs, il faut rappeler que dans le cadre de la loi fédérale sur les marchés publics (LMP), un marché ne doit être adjugé qu'aux soumissionnaires garantissant à leurs salarié-e-s l'égalité de traitement entre femmes et hommes pour les prestations fournies en Suisse (art. 8 al. 1 let. c LMP), et ce également pour les employeurs comptant moins de 100 personnes. La nouvelle législation fédérale sur les marchés publics (loi et ordonnance), qui entre en vigueur au 1.1.2021, prévoit que l'adjudicateur peut contrôler l'égalité salariale et/ou demander les moyens de preuves de l'analyse effectuée par l'entreprise. Ceci est repris dans l'accord intercantonal sur les marchés publics, pour lequel une loi valaisanne d'adhésion est en cours de préparation.

Considérant ces législations, la demande du présent postulat est complémentaire puisqu'elle demande de soumettre les entreprises à des contrôles et de prévoir des sanctions ; ces deux éléments ne sont en effet pas prévus expressément dans les législations précitées. La mise en place de contrôles (hors marchés publics) et de sanctions impliquent la création d'une base légale, qui en définit clairement les modalités (choix des employeurs contrôlés et des instances effectuant les contrôles, type de sanctions, critères déterminants, modalités d'application). Les services en charge de l'économie, du travail et de l'égalité pourraient créer un groupe de travail chargé de proposer un projet. Par ailleurs, la réalisation de contrôles est complexe à mettre en place et surtout onéreuse. En aucun cas cependant, il n'est réaliste d'envisager à moyen terme des contrôles systématiques de toutes les entreprises actives sur le territoire cantonal. Par contre, des contrôles ponctuels, sur tirage au sort par exemple, peuvent être prévus comme cela se fait dans le canton de Vaud (10 contrôles annuels). Ce travail pourrait être organisé par l'OCEF en coordination avec les services en charge de l'économie (SICT) et du travail (SPT), voire des associations professionnelles externes. Les contrôles eux-mêmes demandant des compétences propres, ils impliquent l'engagement de personnel spécialisé ou le recours à des professionnel-le-s externes. Dans tous les cas, la mise en application de ce postulat ne saurait se faire sans l'attribution de moyens supplémentaires.

Enfin, notons que les demandes de ce postulat complètent valablement les législations en vigueur, en application de la Constitution fédérale - qui prévoit depuis 1981 le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale – de même qu'avec la loi cantonale concernant l'application du principe d'égalité entre femmes et hommes. De même, ces demandes concrétisent l'exemplarité voulue par le Conseil d'Etat dans son programme gouvernemental et son Agenda 2030 en matière de responsabilité sociale et d'équité.

Conséquences sur la bureaucratie : création d'une base légale pour les contrôles et sanctions et mise en place des procédures de contrôles.

Conséquences financières : environ frs 50'000.- (hors salaires)

Conséquences équivalent plein temps (EPT) : + 0.6

Conséquences RPT : -

Lieu, date Sion, le 26 mai 2020