



Conseil d'Etat
Staatsrat

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

RÉPONSE AU POSTULAT

Auteurs	Marie-Paul Bender (suppl.), AdG/LG, Maude Kessi Praz (suppl.), Les Verts, Jasmine Ballay (suppl.), PLR et la députée Muriel Favre-Torelloz, PDCB
Objet	Le canton doit inciter les communes à signer et à respecter la Charte sur l'égalité
Date	12 septembre 2019
Numéro	2.0296

La Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public repose sur des bases volontaires et n'est pas juridiquement contraignante. Elle montre par contre l'engagement des administrations publiques pour mettre en œuvre l'égalité salariale. Par leur signature, les autorités affirment leur volonté, en tant qu'employeurs, adjudicateurs de marchés publics et pourvoyeurs de subventions, de concrétiser l'égalité salariale dans tous les domaines entrant dans leur sphère de compétence. Même si elles sont libres quant aux mesures à adopter et aucun contrôle ni sanction ne sont prévus, le rôle d'exemplarité du secteur public est important. L'objectif est l'encouragement d'une prise de conscience générale de la nécessité d'agir concrètement pour assurer l'égalité salariale.

Parallèlement au développement et à la diffusion de cet outil de promotion depuis 2017, la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) a été révisée sous l'angle de l'analyse du respect de l'égalité des salaires. Les nouvelles dispositions de la LEg entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2020 ainsi que l'ordonnance fédérale qui précisent les modalités de la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires. Concrètement, les employeurs, publics ou privés, comptant au moins 100 travailleurs et travailleuses seront soumis à trois nouvelles obligations. Premièrement, ils devront avoir réalisé leur première analyse de l'égalité des salaires à 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 du personnel et des actionnaires avant la fin juin 2023. Ces dispositions cesseront automatiquement de s'appliquer le 1^{er} juillet 2032 et elles n'imposent pas de contrôles par l'Etat et ni des sanctions en cas de non-respect de ces trois nouvelles obligations. Elles visent les mêmes objectifs que la Charte.

Pour revenir à la Charte, l'Office cantonal de l'égalité et de la famille en a déjà fait la promotion par écrit auprès des communes. Lors de divers contacts informels avec des autorités communales, il en a également fait la promotion active. Avec 13 communes signataires, le canton du Valais est un de ceux où les communes se sont le plus engagées. Ce travail d'information auprès des communes doit se poursuivre, dans le respect de la limite des compétences communales. De plus, avec l'entrée en vigueur prochaine de la LEg révisée, le canton devra également informer tous les employeurs comptant au moins 100 employé-e-s, y compris les communes, de leurs nouvelles obligations concernant le respect de l'égalité salariale. Ces actions sont prévues par l'Office cantonal de l'égalité et de la famille.

Au vu de ces éléments, le postulat est accepté dans le sens que son objectif est d'ores et déjà en voie de réalisation.

Conséquences sur la bureaucratie : néant

Conséquences financières : néant

Conséquences équivalent plein temps (EPT) : néant

Conséquences RPT : néant

Lieu, date Sion, le 18 mai 2020