



23 avril 2018

Charte pour l'égalité salariale Le Conseil d'Etat définit la mise en œuvre

(IVS).- Le Conseil d'Etat a décidé de la procédure de mise en œuvre de la Charte pour l'égalité salariale. Le changement concerne les entreprises et institutions qui sont soumises aux marchés publics : à l'avenir, celles-ci devront certifier leur politique en matière d'égalité salariale. La mise en œuvre de la Charte doit se faire de manière pragmatique et rapide, à partir du 1^{er} septembre 2018.

Le 21 juin 2017, le Conseil d'Etat valaisan a décidé de signer la Charte pour l'égalité salariale. A ce jour, treize cantons, vingt-neuf communes et la Confédération ont signé cette Charte, selon laquelle les cantons sont appelés à jouer un rôle d'exemple dans la promotion de l'égalité des sexes.

Marchés publics

Le changement concerne les marchés publics, puisqu'à l'avenir, les entreprises devront certifier leur politique en matière d'égalité salariale. Afin de minimiser la charge administrative pour ces entreprises, divers instruments de contrôle reconnus pourront 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 interviendra dans une seconde étape. 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.

Sensibilisation continue à la loi sur l'égalité

Au travers de la signature de la Charte pour l'égalité salariale, le canton s'est en outre engagé à poursuivre ses efforts de sensibilisation à la loi fédérale sur l'égalité. Le respect de l'égalité salariale au sein de l'administration cantonale fait d'ailleurs l'objet de contrôles réguliers. Dans les institutions de droit public, le canton encourage une analyse régulière du respect de l'égalité salariale, en recourant à des standards reconnus. Actuellement, l'OCEF effectue des projets pilotes dans le cadre du Centre médico-social de Sierre (domaine social-emploi), auprès de la Fondation Domus ainsi qu'au sein de l'administration communale de Riddes.

Parallèlement à cela, l'OCEF recherche des entreprises privées intéressées par une analyse de leur politique salariale et se tient à disposition pour toute question y relative au numéro suivant : 027 606 21 20. La confidentialité est évidemment garantie.



Personnes de contact :

- Esther Waeber-Kalbermatten, cheffe du Département de la santé, des affaires sociales et de la culture – 079 248 07 80
- Isabelle Darbellay Métrailler, cheffe de l'Office cantonal de l'égalité et de la famille – 079 509 39 33
- Ursula Stüdi, collaboratrice économique de langue allemande de l'Office cantonal de l'égalité et de la famille – 027 606 21 20

Informations complémentaires

- Charte pour l'égalité salariale :
<https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/plateforme-egalite-salariale/engagement-du-secteur-public/charte-pour-l-egalite-salariale-dans-le-secteur-public.html>
- Office cantonal de l'égalité et de la famille (OCEF) :
<http://www.egalite-famille.ch/>
- Instruments de contrôle disponibles :
 - Auto-contrôles
 - LOGIB (pour les entreprises de plus de 50 collaborateurs et collaboratrices)
 - ARGIB (pour les plus petites entreprises)
 - Certifications officielles d'égalité salariale
 - equal-salary
 - SQS
 - Attestation par une organisation reconnue par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
- Annexe P6 du Guide romand des marchés publics :
<https://www.vd.ch/themes/economie/marches-publics/guide-romand/guide-romand/>