

Le Valais, premier de classe

CHARTRE ÉGALITÉ Les communes valaisannes représentent 25% des signataires de la charte pour l'égalité salariale dans le secteur public. Hier, une rencontre entre les adhérentes et celles qui y pensent a eu lieu à Sierre.

PAR **SABRINA.ROH**@LENOUVELLISTE.CH

« L'inégalité salariale entre les hommes et les femmes n'est pas une vue de l'esprit, c'est un fait statistique. » Et le chiffre avancé par Didier Froidevaux, responsable salaires et conditions de travail à l'Office fédéral de la statistique (OFS), ne trompe pas: en moyenne, les femmes gagnent 18% de moins que les hommes.



“Nous voulons assurer l'égalité de traitement entre les services.”

STEVE BESSARD
SECRÉTAIRE COMMUNAL
DE LA COMMUNE DE RIDDES

Le Valais semble vouloir s'emparer du problème pour le régler. Depuis 2017, il est l'un des 17 cantons signataires de la charte pour l'égalité salariale et fait figure de premier de la classe: les 35 communes signataires – dont 16 dans le Haut-Valais – représentent 27% de toutes les adhésions.

Un résultat qui n'étonne pas Isabelle Darbellay-Métraiiller, qui se bat contre les clichés d'un canton rétrograde. «De plus, nous avons beaucoup relayé l'information», précise la cheffe de l'Office de l'égalité. En témoignage l'après-midi d'in-



Selon l'OFS, la part inexpiquée de la différence salariale entre les hommes et les femmes avoisine toujours les 40%. ADOBE STOCK

formation qui a eu lieu hier, à Sierre.

Echange de bons procédés

La rencontre avait pour but de mettre en contact les communes signataires avec celles qui n'ont pas encore sauté le pas. Citée en exemple à maintes reprises, la commune de Riddes a dû recevoir quelques appels depuis. En 2018, elle s'est inscrite auprès du Bureau fédéral

de l'égalité entre femmes et hommes en tant qu'entreprise pilote dans le but de tester un outil d'analyse d'égalité salariale. «Nous voulions assurer l'égalité de traitement entre les services», relate Steve Bessard, secrétaire communal. Afin de mener à bien l'analyse, la commune a elle-même dû livrer ses données salariales et évaluer les postes selon certains critères. Une tâche qui ef-

fraie certaines communes présentes dans l'assemblée. Comment comparer la pénibilité d'un poste dans le domaine de la petite enfance à celle d'un poste dans les travaux publics par exemple?

Du côté de Riddes, on comprend les appréhensions. «Mais c'est possible de le faire. On a pris deux jours pour entrer les données et je conseillerais d'engager un expert

externe pour assurer l'objectivité», rassure Steve Bessard. Après avoir ajusté les salaires, la commune a signé la charte et compte refaire une analyse prochainement.

Qu'est-ce qu'elles attendent?

Du côté des communes qui n'ont pas encore signé la charte, il ne faut pas y voir un manque de bonne volonté.

Initiative fédérale

La charte pour l'égalité salariale dans le secteur public a été lancée en septembre 2016 par le conseiller fédéral Alain Berset en partenariat avec les cantons et les communes. Elle réaffirme la détermination de rendre effectif le principe constitutionnel de salaire égal pour un travail de valeur égale. Depuis 2019, les entreprises paratatiques peuvent aussi adhérer à la charte. Dix-neuf l'ont fait en Valais. Les signataires s'engagent notamment à réaliser une analyse régulière du respect de l'égalité salariale et à introduire des mécanismes de contrôle pour la faire respecter, tout en restant libres dans les mesures à adopter.

«Certaines d'entre elles attendent de faire l'examen de leur système de salaire», explique Isabelle Darbellay-Métraiiller. C'est le cas d'Ayent, qui, dès mi-janvier, s'attellera à la création d'une nouvelle échelle de salaires. «La nôtre a été faite il y a une quinzaine d'années. Or il est important pour nous de la mettre à jour afin qu'elle soit présentable et transparente», justifie Christophe Beney. Une fois cette mise à jour faite, la commune s'ajoutera aux signataires actuels de la charte.