Date: 11.07.2018

Le Nouvelliste

Le Nouvelliste
1950 Sion
027/ 329 75 11
www.lenouvelliste.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Presse journ./hebd.
Tirage: 37'157
Parution: 6x/semaine

Page: 2
Surface: 188'878 mm²

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Ordre: 1095432
N° de thème: 999.099

Référence: 70257939
Coupure Page: 1/6

Le Valais respecte-t-il l'égalité salariale?

ÉGALITÉ SALARIALE 1/3 En Suisse, les femmes gagnent près de 18% de moins que les hommes. En Valais, l'enquête du «Nouvelliste» montre que la situation varie entre bons exemples et contrôles inexistants.

PAR **YANNICK.BARILLON**@LENOUVELLISTE.CH

Le 1er mai dernier, la fête du travail était consacrée à l'égalité salariale. Alors que le président Alain Berset se rendait à Sion, 2000 personnes manifestaient à Genève. KEYSTONE

Date: 11.07.2018

Le Nouvelliste

Le Nouvelliste
1950 Sion
027/ 329 75 11
www.lenouvelliste.ch

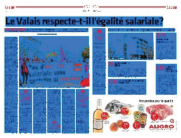
Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Presse journ./hebd.
Tirage: 37'157
Parution: 6x/semaine

Page: 2
Surface: 188'878 mm²

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Ordre: 1095432
N° de thème: 999.099

Référence: 70257939
Coupure Page: 2/6



«En apparence, tout va bien», ironise Christophe Koller, responsable du Portail d'information statistique des cantons et des villes suisses et auteur d'un rapport sur le contrôle des pratiques salariales dans le secteur public, publié en 2015*. Chargée de cours à l'Université de Lausanne et spécialiste de la loi sur l'égalité, l'avocate Christine Sattiva Spring renchérit: «Le Valais est un mauvais exemple car les collaboratrices sont peu enclines à entreprendre des actions».

Ces deux experts réagissent à l'enquête du «Nouvelliste» sur l'égalité salariale en Valais. Ces dernières semaines, quinze employeurs privés, étatiques ou paraétatiques ont été sollicités au sujet de leurs pratiques de contrôle salarial. Si cet échantillonnage est forcément sélectif, il permet des constats clairs: malgré des différences entre les administrations communales, le secteur public montre l'exemple, alors que les entreprises manquent de transparence.

Le paradoxe suisse

Selon l'Office fédéral de la statistique, les femmes gagnent 12% de moins que les hommes en Suisse, et 18,5% dans les postes à responsabilités. Les chiffres publiés en mai montrent une différence non explicable de 8% en moyenne. Le jour de la fête du travail, le président de la Confédération, Alain Berset, avait choisi le Valais pour prononcer un discours qui dénonçait l'inégalité salariale.

Interrogé par «Le Nouvelliste», il avait alors déclaré: «Le Valais s'engage comme d'autres, cela montre que plus personne n'ignore la question».

Malgré tout, la situation reste paradoxale. Pour concrétiser le droit constitutionnel à un salaire égal pour un travail de même valeur, la loi sur l'égalité de 1996 (LEg) interdit toute discrimination à la rémunération en raison du genre. Le salaire relève cependant de la sphère privée. Dans les faits, la transparence n'existe pas.

Manque de transparence des entreprises

En théorie, le secteur privé respecte l'égalité salariale. «C'est partout pareil puisque la Suisse connaît l'auto déclaration», souligne Christophe Koller. Sollicités, Coop, Migros et le Groupe Mutuel réalisent des audits, dont ils refusent de communiquer les détails. Coop ne dévoile aucun chiffre, mais promet de corriger les éventuelles distorsions constatées. Il faut croire sur parole la chargée de communication de Migros Valais, Mélanie Zuber, quand elle affirme: «Nous nous situons sous le seuil de tolérance admis de 5% d'écarts non explicables». Cette limite n'est admise que pour les marchés publics, sinon une inégalité inexpliquée peut être discriminatoire dès 1%.

> **Notre échelle des salaires est un document interne qui n'est pas destiné à être communiqué, mais elle se situe dans la moyenne du marché."**
>
> **STÉPHANE ANDENMATTEN**
> RESPONSABLE COMMUNICATION AU GROUPE MUTUEL

Une analyse réalisée en 2017 par le Groupe Mutuel montre une différence salariale de 1,9% en faveur des hommes. Responsable de la communication, Stéphane Andenmatten n'en dira pas plus: «Notre échelle des salaires est un document interne qui n'est pas destiné à être communiqué, mais elle se situe dans la moyenne du marché».

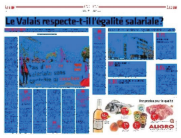
Les PME se sentent peu concernées

Pour Vincent Riesen, qui dirige la Chambre valaisanne de commerce et d'industrie, «ce n'est pas une priorité de sensibiliser nos entreprises à ces contrôles, mais nous lancerons la réflexion». Selon lui, «dans beaucoup de PME, c'est encore l'épouse du patron qui tient la comptabilité, sans être salariée». Directeur du Bureau des métiers, Gabriel Décaillet argumente: «L'égalité salariale dépend de la volonté des entreprises et les contrôles amplifient un travail administratif déjà conséquent».

Pour Christina Sattiva Spring, «l'existence de grilles de salaires limite la marge de manœuvre pour discriminer et le contrôle des PME serait plus représentatif de la discrimination salariale que celui des grandes entreprises». Malgré tout, la cheffe de l'Office cantonal de l'égalité et de la famille, Isabelle Darbellay Métrailler, fait confiance aux patrons valaisans: «Ils n'ont pas la volonté de discriminer et en

Date: 11.07.2018

Le Nouvelliste



CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Le Nouvelliste
1950 Sion
027/ 329 75 11
www.lenouvelliste.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Presse journ./hebd.
Tirage: 37'157
Parution: 6x/semaine

Page: 2
Surface: 188'878 mm²

Ordre: 1095432
N° de thème: 999.099

Référence: 70257939
Coupure Page: 3/6

cas de problème, ils prennent généralement des mesures».

Le secteur public montre l'exemple

Entreprises privées aux mains des collectivités publiques, ESR et la Banque cantonale du Valais vantent une certification «equal-salary». Ce label payant va au-delà d'une simple analyse des salaires. Les deux sociétés semblent respecter le principe de l'égalité salariale, avec des écarts inexpliqués qui restent en dessous du seuil de tolérance fixé par la Confédération. Il est proche de 0% pour ESR et de 2,7% en faveur des hommes pour la BCVs.

Pour Christophe Koller, «l'Etat est plus transparent et enclin à montrer l'exemple». En Valais, l'administration cantonale s'est même montrée pionnière. Divisée par classes, son échelle de salaire est disponible en ligne, sans précisions sur les fonctions. Comme d'autres administrations, l'Etat du Valais utilise LOGIB, logiciel gratuit de la Confédération reconnu au niveau international. En 2013, l'analyse des traitements a montré une différence salariale de 1,5% en défaveur des femmes. Ces écarts ont engendré des mesures correctives. Par ailleurs, un audit des salaires est en cours à l'Hôpital du Valais.

> "Ce n'est pas une priorité de sensibiliser nos entreprises à ces contrôles, mais nous lancerons la réflexion."
>
> **VINCENT RIESEN**
> DIRECTEUR DE LA CHAMBRE VALAISANNE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE

Différences dans les villes valaisannes

Dans les villes, une analyse externalisée en 2016 pour Sion et un contrôle LOGIB en 2017 pour Sierre ont révélé une différence salariale en défaveur des femmes de 5,2% les deux fois. Responsable des ressources humaines de la Ville de Sierre, Yves Mathieu doute de l'instrument et n'entend pas édicter des mesures correctives: «Le contrôle débouche sur des résultats qui ne reflètent pas la réalité de la commune; nous contestons une discrimination salariale en fonction des genres dans notre administration». Dans l'intervalle, la Ville de Sion a modifié le règlement qui décide l'attribution des primes de performance.

Présidente de Martigny, Anne-Laure Couchepin Vouilloz vient de signer la charte pour l'égalité salariale. Elle n'a pas encore organisé de contrôle et elle s'interroge: «Il faut toujours prouver davantage que nous respectons la loi, alors que nous veillons déjà à engager des femmes et à avoir des cahiers des charges et des mises au concours qui respectent l'égalité». La Ville de Brigue, elle, juge une analyse inutile parce qu'elle dispose d'une grille des salaires transparente.

> "Il faut toujours prouver davantage que l'on respecte la loi, alors que nous veillons déjà à engager des femmes, à avoir des cahiers des charges et des mises au concours qui respectent l'égalité."
>
> **ANNE-LAURE COUCHEPIN VOUILLOZ**
> PRÉSIDENTE DE LA VILLE DE MARTIGNY

La justice reste peu sollicitée

En Valais, deux affaires relatives aux inégalités salariales ont été portées devant les tribunaux, en 2003 et en 2016. L'une a abouti, l'autre pas. «De mémoire, ce sont les deux seuls cas où la Commission valaisanne de conciliation en matière d'égalité a été saisie dans ce domaine, en plus de dix ans», confirme Nicolas Bolli, chef du Service de la protection des travailleurs. Les syndicats valaisans n'ont enregistré aucune plainte de leurs membres. Le statisticien Christophe Koller explique que «le Valais est parti-

> "Pour une fois, le droit a été plus rapide que le changement des mentalités. Le mouvement vers plus d'égalité salariale prendra encore du temps."
>
> **MAÎTRE CHRISTINE SATTIVA SPRING**
> AVOCATE EN DROIT DU TRAVAIL

Date: 11.07.2018

Le Nouvelliste

Le Nouvelliste
1950 Sion
027/ 329 75 11
www.lenouvelliste.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Presse journ./hebd.
Tirage: 37'157
Parution: 6x/semaine

Page: 2
Surface: 188'878 mm²

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Ordre: 1095432
N° de thème: 999.099

Référence: 70257939
Coupure Page: 4/6

culier car la part des femmes actives et des universitaires y est plus faible qu'ailleurs». Selon lui, les discriminations salariales y sont donc potentiellement moins importantes.

Comment faire évoluer la situation? «La révision de la loi sur l'égalité discutée au Parlement est un pas en avant puisqu'elle obligerait les entreprises d'une certaine taille à analyser leur pratique salariale, mais ce n'est pas suffisant», souligne Karine Lempen. Elle juge nécessaire un contrôle étatique de l'application de la loi. Pour Isabelle Darbellay Métrailler, «si on continue d'en parler et d'informer sur les outils de contrôle existants, ça avancera». Selon Christine Sattiva Spring, «pour une fois, le droit a été plus rapide que le changement des mentalités». Elle insiste: «Le mouvement vers plus d'égalité salariale prendra encore du temps».

***Source: rapport sur le contrôle des pratiques salariales au regard de l'égalité entre femmes et hommes dans les administrations cantonales et communales du 9 avril 2015.**

CE JEUDI, DEUXIÈME VOLET DE LA SÉRIE: QUAND LES VILLES VALAISANNES SE SOUCIENT D'ÉGALITÉ SALARIALE

Date: 11.07.2018

Le Nouvelliste

Le Nouvelliste
1950 Sion
027/ 329 75 11
www.lenouvelliste.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Presse journ./hebd.
Tirage: 37'157
Parution: 6x/semaine

Page: 2
Surface: 188'878 mm²

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Ordre: 1095432
N° de thème: 999.099

Référence: 70257939
Coupure Page: 5/6

Les chiffres inédits de l'égalité salariale en Valais

En approchant 0% de différence inexplicable entre hommes et femmes, ESR fait figure de bon élève. LOUIS DASSELBORNE

0% PRESQUE ZÉRO INÉGALITÉ CHEZ ESR

ESR obtient le label «equal-salary» pour 2016-2019. Pour Pierre-Antoine Pralong qui dirige les RH, «le rapport indiquait une différence salariale qui n'était pas significativement différente de zéro, mais avec quelques exceptions, tant du côté des femmes que des hommes». Il précise: «seuls treize cas ont démontré des différences entre 0,37 et 3,27%, sans être liés à une fonction ou à une responsabilité; des mesures correctives ont été apportées au 1er janvier 2017, avec des adaptations salariales pour combler les écarts». Pierre-Antoine Pralong soutient qu'en 2018, ESR est une «entreprise modèle» qui ne connaît pas de discrimination salariale en raison du genre. Il conclut: «notre objectif est le 0% de différence salariale».

Date: 11.07.2018

Le Nouvelliste

Le Nouvelliste
1950 Sion
027/ 329 75 11
www.lenouvelliste.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Presse journ./hebd.
Tirage: 37'157
Parution: 6x/semaine

Page: 2
Surface: 188'878 mm²

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Ordre: 1095432
N° de thème: 999.099

Référence: 70257939
Coupure Page: 6/6

1,9% DE SALAIRE EN MOINS POUR LES EMPLOYÉES DU GROUPE MUTUEL

Pour l'ensemble du personnel du Groupe Mutuel, «l'audit externe sur les salaires effectué en 2017 montre une différence de 1,9% en faveur des hommes», commente le responsable de la communication, Stéphane Andenmatten. Il analyse: «pour les personnes de plus de 40 ans, l'écart était plus marqué avec 2,4% de différences en faveur des hommes, en revanche pour les moins de 40 ans, l'écart était de 1,2% en faveur des femmes». L'âge moyen du personnel est de 37,5 ans. Le porte-parole de l'assureur se base sur l'audit pour affirmer l'efficacité des mesures mises en place en faveur du respect de l'égalité salariale et appliquer des mesures correctives individuelles. Comme pour l'ESR, l'objectif est de tendre vers un 0% de différence salariale.

2,7% DE SALAIRE EN PLUS POUR LES HOMMES À LA BCVS

Albert Gaspoz, responsable communication de la BCVs, souligne: «La Banque cantonale valaisanne a été la première banque en Suisse et la premièreentreprise valaisanne à être certifiée «equal-salary». Le label concernait les années 2012-2015. Albert Gaspoz révèle: «La dernière analyse a démontré un écart de salaire de 2,7% en faveur des hommes, soit bien moins que le seuil de tolérance». L'audit a tenu compte des primes de performances attribuées chaque année au personnel en fonction des évaluations individuelles. La BCVs annonce un renouvellement de l'audit dès 2019.

1,5% DE DIFFÉRENCE SALARIALE À L'ÉTAT DU VALAIS

En 2013, LOGIB signale à l'Etat du Valais une différence salariale de 1,5% entre les hommes et les femmes. Gilbert Briand, chef du service des ressources humaines de l'Etat du Valais, se souvient: «Nous étions sous le seuil de tolérance de 5%, mais nous voulions identifier les problèmes et les personnes touchées pour corriger la situation». Un audit externe révèle dans la foulée qu'une trentaine de collaborateurs sont concernés. Chaque cas est réévalué, parfois au regard de la classe. A noter que la Commission de reclassification de l'Etat du Valais a été suspendue en 2012, à la suite des mesures d'économies ETS1. Elle permettait aux employés de l'administration cantonale de contester leur classe salariale. Elle enregistrait en moyenne 200 demandes par an. Une nouvelle analyse LOGIB est en cours, les résultats sont attendus à la fin de l'année.