



☐ **QUESTION ECRITE** (art. 41 du Règlement du CG)

☒ **POSTULAT** (art. 39 du Règlement du CG)

☒ dépôt

☐ développement

☐ **MOTION** (art. 38 du Règlement du CG)

☐ dépôt

☐ développement

☐ **INTERPELLATION** (art. 40 du Règlement du CG)

☐ **RESOLUTION** (art. 43 du Règlement du CG)

déposé en séance du Conseil général du : 01.12.2025

## Titre : « Pour la promotion de l'égalité professionnelle dans les recrutements menés par la Ville de Monthey »

### Texte de l'intervention :

Par ce postulat, nous demandons que la commune de Monthey étudie la possibilité de publier ses offres d'emploi en mentionnant de manière explicite, dans le titre et le vocabulaire employé, que les postes sont destinés tant aux femmes qu'aux hommes. Ceci a pour but de renforcer l'égalité professionnelle et la diversité dans ses recrutements, en promouvant une culture professionnelle inclusive.

En effet :

La Ville de Monthey se veut être un employeur attractif, ouvert sur le monde et, en tant qu'entité publique, qui promeut l'égalité des chances de toutes ses citoyennes et tous ses citoyens. Dans le respect de la stratégie Egalité 2030 adoptée par le Conseil fédéral en 2021 et de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, la Confédération, les cantons et les communes s'engagent à promouvoir la représentation des sexes dans les fonctions dirigeantes et la mixité dans tous les domaines (mesure 1.8 de la stratégie Egalité 2030). Or, de nombreuses offres d'emploi publiées par la Commune de Monthey sont rédigées uniquement au masculin, avec une courte mention dans le corps du texte que « cette annonce s'adresse indistinctement aux hommes et aux femmes ». Récemment, en novembre 2025, nous avons pu constater que la Ville cherchait à recruter un chef de service « Infrastructures, mobilité, environnement et sports », un chef de service « Finances », un sapeur-pompier permanent, ou encore un secrétaire municipal.

L'égalité dans le monde professionnel passe par l'éducation et l'enseignement, dès le plus jeune âge, ainsi que par des mesures sociales et sociétales. Ainsi, le fait de publier des offres d'emploi explicitement destinées aux femmes et aux hommes contribue à renforcer la représentation des sexes et la mixité dans tous les domaines et à toutes les étapes du recrutement. De nombreuses études scientifiques ont montré que lorsque les offres d'emploi s'adressent explicitement aux femmes et aux hommes, la proportion de femmes qui postulent augmente<sup>1</sup>. Ces études montrent également que les offres d'emploi rédigées de manière inclusive attirent aussi des profils d'hommes qui ne s'identifient pas à une masculinité très stéréotypée : en d'autres mots, on diversifie le profil de tous les candidats, pas seulement les femmes. De plus, cela renforce l'attractivité des employeurs, qui sont perçus comme proposant des environnements de travail plus inclusifs, bienveillants, accueillants et respectueux de chacune et chacun<sup>2</sup>. Il s'agit ici non plus de simplement préciser « cette annonce s'adresse aussi bien aux femmes qu'aux hommes » avec un texte rédigé entièrement au masculin, mais bien de rendre visible le féminin et le masculin tant dans le titre que dans la description du poste.

Il est également important de relever que le langage inclusif, ou l'écriture inclusive, peut prendre différentes formes. La plus simple, et celle qui est également utilisée par l'administration cantonale valaisanne ou par la Confédération dans leurs publications d'offres d'emploi, consiste à écrire en toutes lettres, par exemple, « un éducateur ou une éducatrice », en respectant l'ordre alphabétique. Les autres solutions qui mobilisent un tiret, un point médian ou d'autres signes de ponctuation sont également utilisées dans les offres d'emploi de l'administration cantonale vaudoise, de l'Université de Lausanne, du CHUV ou de l'Hôpital du Valais.

Ainsi, publier des offres d'emploi explicitement adressées aux femmes et aux hommes est un acte de promotion de la diversité extrêmement simple et peu coûteux à mettre en place pour la Commune de Monthey, et qui contribue de manière significative à attirer des profils plus divers lors des recrutements.

Nom prénom : DÉLITROZ Sianne

Représentant le parti / groupe : Parti socialiste et Gauche citoyenne

Date : 01 décembre 2025

➔ A transmettre, à l'issue de la séance, au bureau du Conseil général

---

<sup>1</sup> «Le cerveau pense-t-il au masculin ? » de Pascal Gygax, Sandrine Zufferey et Ute Gabriel ; Del Carpio, F. & Fujiwara, T. (2025). Do Gender-Neutral Job Ads Promote Diversity? Experimental Evidence from Latin America's Tech Sector. ; Hu, Y. et al. (2024). Language in job advertisements and the reproduction of labor force gender and racial segregation.

<sup>2</sup> Hetjens, D., & Hartmann, S. (2024). Effects of gender sensitive language in job listings: A study on real-life user interaction. *PLoS one*, 19(8), e0308072. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0308072>