



Intervention parlementaire

N° de l'intervention : 109-2023
Type d'intervention : Motion
Motion ayant valeur de directive : ☐
N° d'affaire : 2023.RRGR.156

Déposée le : 05.06.2023

Motion de groupe : Oui
Motion de commission : Non
Déposée par : PS-JS (Rüfenacht, Burgdorf) (porte-parole)
PS-JS (Riesen, La Neuveville)
Cosignataires : 7

Urgence demandée : Non
Urgence accordée :

N° d'ACE : du
Direction : Chancellerie d'État
Classification : -
Proposition du Conseil-exécutif : **Sélectionner**

Lutte contre l'inégalité salariale entre femmes et hommes

Le Conseil-exécutif est chargé de créer les bases légales pour une lutte renforcée contre l'inégalité salariale entre femmes et hommes, notamment en étendant aux entreprises dès 50 collaboratrices et collaborateurs les prescriptions relatives aux analyses de l'égalité des salaires.

Développement :

Depuis plus de 40 ans, le droit des femmes et des hommes à un salaire égal pour un travail de valeur égale est garanti par la Constitution. Or, l'étude la plus récente de l'Office fédéral de la statistique montre que l'écart salarial entre les femmes et les hommes atteint toujours 18 %¹. Environ la moitié de cette différence ne peut pas être expliquée par des facteurs objectifs et doit donc être qualifiée de discriminatoire. À cet égard, il apparaît que les progrès en matière de réduction de cet écart sont réalisés principalement dans le secteur public, avec un écart de 15,1 % en 2020, alors que la différence s'élève toujours à 19,5 % dans le secteur privé. À cela s'ajoute que les inégalités entre les sexes se sont accentuées encore davantage pendant la pandémie de COVID-19, selon une analyse de la Commission fédérale pour les questions féminines.

L'économie dépend de la force de travail proposée par les femmes. C'est là une raison de plus pour laquelle il importe que les entreprises s'engagent pour l'égalité. De par la transparence qu'elles offrent, les analyses de l'égalité des salaires sont un bon point de départ, parce qu'elles génèrent une pression en faveur de salaires équitables. Dans la lutte pour le personnel spécia-

¹ Analyse des différences salariales entre femmes et hommes sur la base de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2020

lisé et les cadres qualifiés et motivés, l'avantage reviendra aux entreprises qui se mobilisent activement pour la transparence, les salaires équitables et l'égalité des chances, qu'il s'agisse de PME ou de grandes entreprises.

Dans le canton de Berne, les entreprises sont tenues de procéder tous les quatre ans à des analyses de l'égalité des salaires ; cette obligation ne s'applique toutefois qu'aux entreprises de plus de 100 collaboratrices et collaborateurs. Les données du premier cycle de ces analyses de l'égalité des salaires sont attendues pour le 30 juin 2023. À noter que le Conseil fédéral prévoyait initialement d'introduire l'obligation de procéder à de telles analyses pour les entreprises employant 50 personnes ou plus. C'est notamment pour cette raison que l'outil d'analyse standard gratuit Logib est explicitement prévu pour les entreprises comptant au moins 50 employées et employés. Le canton de Berne peut servir d'exemple en matière d'égalité salariale en optant pour une exécution légèrement plus stricte de la loi fédérale sur l'égalité. Au vu de l'objectif visé, à savoir la réalisation de l'égalité salariale, la charge de travail que représente cette démarche pour les entreprises est supportable.

Destinataire

– Grand Conseil