

Mercredi (après-midi) 25 novembre 2015

Interpellations de la Chancellerie d'Etat

79 2015.RRGR.291 Interpellation 080-2015 Imboden (Berne, Les Verts) Egalité salariale: plus de pouvoir d'achat et de recettes fiscales?

N° de l'intervention: 080-2015
Type d'intervention: Interpellation
Déposée le: 15.03.2015
Déposée par: Imboden (Berne, Les Verts) (porte-parole)
Cosignataires: 0
N° d'ACE: 1097/2015 du 9 septembre 2015
Direction: CHA

Egalité salariale: plus de pouvoir d'achat et de recettes fiscales?

D'après l'Office fédéral de la statistique, la discrimination salariale entre hommes et femmes dans le privé est de 8,7 pour cent (chiffre basé sur le salaire moyen). Ce qui signifie que, sur un an, les femmes qui exercent une activité professionnelle perdent en tout 7,7 milliards de francs¹. Dans le canton de Berne, la perte est de l'ordre d'un milliard de francs. Cela représente beaucoup d'argent pour les femmes concernées et leurs familles, mais aussi un manque à gagner sur les recettes fiscales pour le canton et sur les cotisations pour les assurances sociales et la prévoyance vieillesse ainsi qu'une perte de pouvoir d'achat sur le marché intérieur.

D'après la brochure Les chiffres de l'égalité¹ du 10 novembre 2014, les hommes gagnent plus de 1000 francs de plus par mois que les femmes : « Dans le secteur privé du canton de Berne, le salaire médian brut des femmes était de 5 107 francs en 2010, celui des hommes de 6 215 francs. L'écart est de 17,9 pour cent. La différence entre le salaire des femmes et celui des hommes varie différemment selon le niveau de qualifications requises. Alors que la différence est de 25 pour cent au niveau de qualification 1, elle est de 14 pour cent au niveau 3 et de 12 pour cent aux niveaux 2 et 4. »

Dans le canton de Berne, les femmes gagnent 545 francs de moins par mois parce qu'elles sont femmes.

« Les différences entre les salaires se répartissent en deux catégories. Soit elles s'expliquent objectivement : les qualités et qualifications personnelles (âge, ancienneté et formation), liées au poste (statut professionnel, niveau de qualification requis, domaine d'activité) et spécifiques à l'entreprise (taille de l'entreprise, branche, région) se répercutent sur le salaire. En moyenne, les femmes ont une moins bonne formation, elles ont moins d'expérience professionnelle et occupent moins souvent une position de cadre, qui est mieux payée, ce qui explique une partie des différences salariales. Soit ces différences ne s'expliquent par aucun facteur objectif, ce qui est l'indication d'une discrimination salariale liée au sexe.

Dans le canton de Berne, dans le secteur privé, l'écart entre le salaire médian brut des hommes et celui des femmes était en 2010 de 1 108 francs. 51 pour cent de cette somme, soit 563 francs, pouvaient s'expliquer par des facteurs objectifs comme ceux mentionnés ci-dessus. 49 pour cent de l'écart salarial ne s'expliquent pas par le modèle statistique utilisé et signalent une discrimination. Transposé à la différence entre les salaires médians bruts, une femme gagne en moyenne 545 francs de moins qu'un homme dans le canton de Berne, même si les conditions et les qualifications sont les mêmes. »

Le Conseil-exécutif est prié de répondre aux questions suivantes :

1. Quelle somme les salariées du canton de Berne perdent-elles par an du fait de la discrimination salariale ?

¹ <http://www.be.ch/portal/fr/index/mediencenter/medienmitteilungen.assetref/dam/documents/portal/Medienmitteilungen/fr/2014/12/2014-12-05-zahlen-zur-gleichstellung-fr.pdf>

2. L'estimation de un milliard de francs est-elle correcte ?
3. Si l'égalité salariale était respectée, quel serait le montant des recettes fiscales supplémentaires encaissées par le canton et les communes ?
4. Quelles seraient les conséquences économiques de l'égalité salariale (hausse du taux d'activité des femmes, augmentation du pouvoir d'achat, stimulation de la demande sur le marché intérieur, etc.) ?
5. Si les salaires des femmes étaient aussi élevés que ceux des hommes, quelles en seraient les conséquences (baisse des dépenses pour les prestations complémentaires, aide sociale, etc.) ?
6. Quelles mesures le Conseil-exécutif prend-il depuis que l'égalité salariale a été introduite dans la Constitution fédérale en 1981 ?
7. Que pense le Conseil-exécutif des mesures ordonnées par le Conseil fédéral le 22 octobre 2014 et notamment de l'obligation imposée aux entreprises de plus de 50 salariés de contrôler régulièrement leur politique salariale ?

Réponse du Conseil-exécutif

Question 1

La différence inexplicable de 545 francs entre le salaire médian des hommes et celui des femmes se réfère au salaire brut pour un emploi à plein temps. Les chiffres se fondent sur les données de l'Enquête suisse sur la structure des salaires de 2010, recensées pour le secteur privé du canton de Berne. L'écart de salaire médian non expliqué, qui équivaut à une discrimination salariale potentielle, a été calculé par l'office de la statistique du canton de Lucerne (LUSTAT). La méthode utilisée est celle de l'analyse de régression, couramment utilisée par d'autres offices cantonaux de la statistique. Comme le fait l'Office fédéral de la statistique dans l'Enquête suisse sur la structure des salaires, les variables retenues par LUSTAT sont la formation, l'expérience professionnelle, les années de service, le niveau d'exigences et le statut professionnel. L'analyse ne dit rien sur la somme perdue par les salariées du canton de Berne du fait de la discrimination salariale.

Question 2

Les données dont dispose le canton de Berne ne permettent pas de chiffrer avec fiabilité la somme que représente la différence de salaire inexpliquée ni donc de corroborer les calculs de l'Office fédéral de la statistique évoqués par l'interpellatrice. Méthodologiquement, il ne serait pas sérieux de ramener les chiffres calculés pour l'ensemble du pays au canton de Berne.

Question 3

Il est impossible de répondre à cette question complexe. On ne peut parler avec certitude d'un impact positif de l'égalité salariale sur les rentrées fiscales : elle ne se traduit pas nécessairement par une adaptation des salaires à la hausse, une redistribution de la masse salariale est aussi envisageable. Songeons également au fait que si l'augmentation des salaires génère plus de substrat fiscal, elle entraîne aussi une baisse des bénéfices des entreprises avec ce que cela suppose de rentrées fiscales en moins.

Question 4

Si les salaires féminins étaient adaptés à la hausse et que le principe constitutionnel d'égalité salariale soit rigoureusement mis en œuvre, le pouvoir d'achat des femmes pourrait fort bien augmenter. Mais compte tenu des explications données en réponse à la question 3, il est difficile de se prononcer avec certitude sur l'impact économique.

Question 5

A supposer que les salaires féminins augmentent, l'effet serait positif sur les moyens d'existence et la sécurité sociale des femmes (p. ex. AVS, 2^e pilier).

Question 6

Berne est le premier canton à avoir mené en 2008 une analyse des salaires de son personnel selon le modèle mis au point par la Confédération. L'écart inexpliqué était alors de 2,5 pour cent. Ce résultat se situe dans la tolérance des 5 pour cent applicable dans le domaine des marchés publics. Le Conseil-exécutif a signalé se préoccuper de la question.

Les bases légales du canton de Berne concernant les marchés publics exigent de toutes les entreprises soumissionnaires qu'elles respectent l'égalité salariale. Un projet pilote mené de 2010 à 2012 avec le concours des partenaires sociaux a permis de tester le système du contrôle ponctuel des entreprises qui se voient adjudger un marché. Les soumissionnaires avaient aussi la possibilité de fournir, en plus de la déclaration spontanée, des pièces justificatives du respect de l'égalité salariale. L'Accord intercantonal sur les marchés publics est actuellement en cours de révision.

Lorsqu'il entrera en vigueur, le Conseil-exécutif envisagera de prendre des mesures et de créer de nouveaux outils. Il tiendra compte ce faisant de la pratique développée par la Confédération.

Le Conseil-exécutif a intégré une disposition sur l'égalité salariale dans le projet de révision de la loi sur les subventions cantonales qu'il a soumis au Grand Conseil. Ce dernier va se prononcer lors de la session de septembre 2015.

Enfin, le Conseil-exécutif juge utile de prendre des mesures pour informer et sensibiliser le public, comme le fait le Bureau de l'égalité par exemple en proposant des cours aux femmes sur la négociation salariale.

Question 7

On ne sait pas pour l'instant quelles mesures proposera le Conseil fédéral ni quand la procédure de consultation aura lieu. Le Conseil-exécutif ne peut donc pas se prononcer. Sur le fond, il pense que l'égalité salariale est un des grands enjeux de la politique de l'égalité et que c'est aux entreprises qu'il appartient de respecter ce principe constitutionnel. Il constate que ces dernières années, diverses mesures ont été prises spontanément pour réduire la discrimination salariale (p. ex. le dialogue sur l'égalité salariale), sans toutefois que des progrès décisifs aient été accomplis. Toutes les parties concernées doivent dès lors prendre leurs responsabilités. Selon le Conseil-exécutif, le canton aura le plus de succès en montrant l'exemple comme employeur, adjudicateur de marchés publics et bailleur de subventions.