



Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention : 010-2022
Type d'intervention : Interpellation
Motion ayant valeur de directive : ☐
N° d'affaire : 2022.RRGR.21

Déposée le : 27.02.2022

Motion de groupe : Non
Motion de commission : Non
Déposée par : Imboden (Bern, Les Verts) (porte-parole)

Cosignataires : 0

Urgence demandée : Oui
Urgence accordée : Non 10.03.2022

N° d'ACE : 926/2022 du 7 septembre 2022
Direction : Direction des finances
Classification : Non classifié

Transparence des contrôles du respect de l'égalité salariale dans les entreprises avec participation cantonale conformément à la nouvelle loi sur l'égalité

Avec la révision de la loi sur l'égalité (LEg), tout organisme employant 100 personnes ou plus est désormais tenu d'effectuer tous les quatre ans une analyse de l'égalité salariale et de la faire vérifier par un organisme indépendant. En outre, les salarié·e·s et les actionnaires doivent être informés des résultats de cette analyse dont voici le calendrier :

- entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2021 : réalisation de l'analyse
- avant le 30 juin 2022 : vérification par un cabinet externe
- avant le 30 juin 2023 : information aux salarié·e·s et actionnaires des résultats de l'analyse

Le canton de Berne participe en qualité de propriétaire ou d'organisme responsable à de nombreuses entreprises et institutions. Pour conduire, piloter et surveiller ces participations, il a besoin d'instruments tels que des stratégies de propriétaire, des stratégies de surveillance, des entretiens de controlling et des comptes rendus. Depuis le 1^{er} janvier 2021, les Lignes directrices sur la gouvernance des entreprises publiques définissent la forme et l'utilisation de ces instruments¹.

Les participations cantonales sont réparties en différents cercles. Les entreprises des cercles 1 et 2 ont pour la plupart plus de 100 collaboratrices et collaborateurs, d'où l'obligation qui leur est faite d'effectuer des contrôles de l'égalité salariale.

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

¹ <https://www.fin.be.ch/fr/start/themen/Finanzen/Beteiligungscontrolling.html>

1. Le canton de Berne procède-t-il à un controlling des entreprises avec participation cantonale des cercles 1² et 2³ qui effectuent ou ont déjà effectué des contrôles de l'égalité salariale (délai : juin 2022) ?
2. Comment les résultats seront-ils communiqués au canton de Berne, lui-même coactionnaire ou codétenteur (délai : juin 2024) ?
3. Comment cette nouvelle tâche s'insère-t-elle dans le controlling des participations du canton ?
4. Comment la commission de surveillance et le public seront-ils informés de la réalisation de l'analyse, des résultats et des éventuelles mesures à prendre ?

Motivation de l'urgence : le contrôle de l'analyse de l'égalité salariale dans toutes les entreprises employant plus de 100 personnes et ayant des participations cantonales devra avoir eu lieu d'ici juin 2022. Cette exigence doit être remplie pour que l'information requise par le canton en tant que codétenteur soit disponible en juin 2023.

² Participations cantonales, cercle 1

- Bedag Informatique SA
- Haute école spécialisée bernoise
- Banque cantonale bernoise BCBE SA
- Caisse d'assurance du corps enseignant bernois (CACEB)
- Caisse de pension bernoise (CPB)
- BKW SA
- BLS SA (y compris BLS Netz AG)
- Assurance immobilière Berne (AIB)
- Hôpital du Jura bernois SA
- Groupe de l'Île (konzern)
- Haute École Pédagogique
- Centre psychiatrique Münsingen SA (PZM)
- Regionalspital Emmental
- Banque nationale suisse
- Spital Region Oberrhein AG
- Spital STS AG
- Spitäler FMI AG
- Centre hospitalier Bienne SA
- Services psychiatriques universitaires, SPU SA
- Université de Berne

³ Participations cantonales, cercle 2

- Aare Seeland Mobil SA
- Berner Oberland Bahn (BOB)
- Fondation bernoise de crédit agricole
- Musée historique de Berne
- Chemin de fer du Jura (CJ)
- Flughafen Bern AG
- Haute École ARC Neuchâtel, Berne, Jura (HE-Arc)
- Haute École Pédagogique BEJUNE
- Immobiliengesellschaft Wankdorf AG (IWAG)
- Konzert Theater Bern
- Musée des Beaux-Arts de Berne
- Made in Bern AG
- Messepark Bern AG
- MOB – Compagnie de chemin de fer Montreux Oberland bernois SA
- RBS – Transports régionaux Berne – Soleure SA
- Éditions scolaires plus SA
- SA Salines Suisses
- Musée suisse de l'habitat rural Ballenberg
- SA Selfin Invest
- Spital Netz Bern Immobilien AG (SNBI AG)
- STI Beteiligungen AG
- Swisslos
- Zentrum Paul Klee - Maurice E. and Martha Müller Foundation

Réponse du Conseil-exécutif

Voici les réponses du Conseil-exécutif aux questions posées :

Questions 1 et 2 :

Dans son rapport au sujet de la gouvernance des entreprises publiques en 2022, qui sera publié en 2023, le Conseil-exécutif prévoit de fournir des informations concernant l'exécution d'analyses de l'égalité des salaires et du respect de cette égalité.

Concrètement : dans le cadre de l'élaboration du rapport 2022, durant l'été 2023, il vérifiera auprès de toutes les autres organisations chargées de tâches publiques et participations relevant de l'intérêt public des premier et deuxième cercles définis dans les Lignes directrices qui comptent au moins 100 collaboratrices et collaborateurs si elles ont ou non effectué une analyse de l'égalité des salaires et si l'égalité salariale est respectée. Conformément à l'article 13a de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1), l'obligation d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires ne concerne pas les entreprises et institutions qui occupent un effectif de moins de 100 travailleuses et travailleurs.

Question 3 :

En vertu de l'article 13a, alinéa 3 LEg, si l'analyse de l'égalité des salaires démontre que l'égalité salariale est respectée, l'employeur est libéré de l'obligation de réitérer l'analyse.

Le Conseil-exécutif suppose néanmoins que de nombreuses entreprises et institutions qui relèvent des premier et deuxième cercles conformément aux Lignes directrices et qui emploient au moins 100 collaboratrices et collaborateurs effectueront encore d'autres analyses de l'égalité des salaires à l'avenir.

Le Conseil-exécutif ne peut donc actuellement se prononcer de manière définitive ni sur la question de savoir s'il va ou non à l'avenir continuer à fournir des informations sur l'exécution d'analyses de l'égalité des salaires et du respect de cette égalité dans le cadre de rapports au sujet de la gouvernance des entreprises publiques, ni sur la forme sous laquelle il présenterait le cas échéant ces informations. Il décidera de la suite du processus une fois que le rapport au sujet de la gouvernance des entreprises publiques de 2022 sera prêt.

Question 4 :

Le rapport au sujet de la gouvernance des entreprises publiques de 2022 devrait être publié le 23 septembre 2023 sur le [site Internet de la Direction des finances](#). Comme mentionné plus haut, le Conseil-exécutif fournira dans ce cadre des informations au sujet de l'exécution d'analyses de l'égalité des salaires et du respect de cette égalité par les autres organisations chargées de tâches publiques et participations relevant de l'intérêt public des premier et deuxième cercles employant au moins 100 collaboratrices et collaborateurs.

Destinataire

– Grand Conseil