

Intervention parlementaire. Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention: 030-2018
Type d'intervention: Interpellation
Motion ayant valeur de directive: ☐
N° d'affaire: 2018.RRGR.136

Déposée le: 07.03.2018

Motion de groupe: Non
Motion de commission: Non
Déposée par: Hässig Vinzens (Zollikofen, PS) (porte-parole)
Führer-Wyss (Burgistein, PS)
Schindler (Bern, PS)

Cosignataires: 22

Urgence demandée: Non
Urgence accordée:

N° d'ACE: 960/2018 du 12 septembre 2018
Direction: Chancellerie d'Etat
Classification: –



L'égalité salariale, maintenant!

Cela fait maintenant plus de 36 ans que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes figure dans la Constitution fédérale. Après toutes ces années, cette disposition n'a pourtant toujours pas été mise en œuvre. La part de l'écart salarial entre les femmes et les hommes impossible à expliquer s'élève toujours à 7,4 pour cent. Cette situation est inacceptable.

Face à ce constat, le secteur public, qu'il s'agisse de la Confédération, des cantons ou des communes, doit donner l'exemple. C'est dans cet état d'esprit que la Confédération a mis au point une Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public. Le canton de Berne a rejoint les rangs des signataires de cet appel le 6 septembre 2016, à notre grande satisfaction. C'est un signal fort en ce qui concerne la mise en œuvre de la loi sur l'égalité dans le secteur public et les collectivités parapubliques. Cela peut par la même occasion encourager le secteur privé à en faire autant. Néanmoins, seules deux communes du canton de Berne (Berne et Muri bei Bern) ont signé ce document.

En signant cette charte, notre canton s'est engagé à sensibiliser à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg) ses collaboratrices et collaborateurs impliqués dans la fixation des rémunérations et l'évaluation des fonctions, à réaliser, au sein de l'administration publique, une analyse régulière du respect de l'égalité salariale et à encourager

les entités proches des pouvoirs publics à faire de même, à faire respecter l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics et/ou des subventions, et, enfin, à rendre compte des résultats concrets de cet engagement.

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

1. Comment le Conseil-exécutif sensibilise-t-il à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes ses collaboratrices et collaborateurs impliqués dans la fixation des rémunérations et l'évaluation des fonctions ?
2. Comment le Conseil-exécutif envisage-t-il de faire respecter l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics et/ou des subventions ?
3. Par quelles mesures le Conseil-exécutif pourrait-il procéder à une analyse régulière du respect de l'égalité salariale dans les collectivités de droit public qui gravitent autour du canton et, en particulier, faire en sorte que d'autres grandes communes signent la Charte pour l'égalité salariale ?
4. Est-ce que publier une liste des entreprises modèles qui pratiquent l'égalité salariale et procèdent à des analyses internes serait une mesure efficace en faveur de l'égalité salariale ? Que pense le Conseil-exécutif de cette idée ?

Réponse du Conseil-exécutif

En signant la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public, le Conseil-exécutif a affirmé sa détermination à mettre en œuvre le principe constitutionnel de salaire égal pour un travail de valeur égale. La charte traduit la volonté de la Confédération, des cantons et des communes signataires de s'engager en tant qu'employeurs, commanditaires de marchés publics ou organes de subventionnement.

Question 1 :

Le Conseil-exécutif a édicté des directives sur l'égalité dont les prescriptions couvrent tous les processus de gestion du personnel¹. De plus, il a chargé la Conférence des responsables du personnel, en tant qu'organe spécialisé, de se pencher sur les questions d'égalité plusieurs fois par an. Les cheffes et chefs du personnel sont aussi responsables de la sensibilisation et de l'information des services du personnel décentralisés. La question de l'égalité des genres fait aussi partie intégrante des formations des cadres et des spécialistes du personnel.

Le Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme (BEFH) propose en outre chaque année des formations continues spécifiques concernant la loi sur l'égalité aux cadres, aux spécialistes du personnel ainsi qu'aux personnes déléguées à l'égalité dans le secteur privé ou les administrations publiques. Les cours de formation continue s'adressent aussi aux collaboratrices et aux collaborateurs du canton, et le BEFH informe régulièrement les responsables du personnel de la tenue de ces cours.

¹ Directives sur l'intégration de la perspective de l'égalité dans la politique du personnel du canton de Berne (Directives sur l'égalité), ACE n° 489/2017, disponible sous : www.fin.be.ch > Personnel > Conditions de travail > Egalité.

Les salaires des collaboratrices et collaborateurs de l'administration cantonale sont présentés dans différents rapports, par exemple celui sur les ressources humaines. Les résultats de la progression annuelle des traitements sont également évalués sous l'angle de l'égalité. En outre, le canton de Berne effectue périodiquement un contrôle de l'égalité salariale. Ces rapports et ces analyses, dont la plupart sont publics, participent à la sensibilisation et contribuent à améliorer l'égalité salariale entre les collaboratrices et les collaborateurs.

C'est pourquoi nous sommes en mesure d'établir que les collaboratrices et les collaborateurs compétents connaissent cette thématique.

Question 2 :

Dans le cadre des marchés publics, les soumissionnaires doivent confirmer par écrit dans une déclaration spontanée qu'ils respectent l'égalité salariale. En cas de doute quant à l'exactitude de cette déclaration, le service d'achat peut procéder à des investigations ou exiger une preuve de l'égalité salariale.

Dans le domaine des subventions, le nouvel article 7a de la loi sur les subventions cantonales², qui porte sur la garantie de l'égalité salariale, est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017. D'après ce dernier, les entreprises qui demandent des subventions au canton de Berne doivent garantir l'égalité salariale entre femmes et hommes en fournissant une déclaration spontanée. Le BEFH examine ces déclarations. D'après l'article 2a de l'ordonnance sur les subventions cantonales³, le BEFH procède, par échantillonnage, à une vérification axée sur les risques de la garantie de l'égalité salariale.

Question 3 :

Pour commencer, le Conseil-exécutif tient à préciser que le chiffre 3 de la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public concerne « les entités proches des pouvoirs publics ». La notion d'entités n'est cependant pas entendue au sens légal strict. Dans ce contexte, la réponse à la question 3 ne porte pas exclusivement sur les collectivités de droit public.

Le Conseil-exécutif rappelle également qu'après les communes de Berne et de Muri bei Bern, la ville de Biel/Bienne a elle aussi signé la charte au mois de mars 2018. Le Conseil-exécutif est prêt à utiliser les canaux existants et ses contacts avec les communes, par exemple avec l'Information systématique des communes bernoises (ISCB), afin de mieux faire connaître la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public aux communes. Le BEFH lancera les mesures nécessaires à cet effet.

En ce qui concerne les hautes écoles bernoises, l'Université de Berne, la Haute école pédagogique germanophone ainsi que la Haute école spécialisée bernoise sont représentées au sein de la Conférence des responsables du personnel afin de traiter de sujets tels que les analyses de l'égalité salariale en collaboration avec les responsables du personnel des Directions, de la Chancellerie d'Etat et de la Justice. Les hautes écoles effectuent toutes les trois régulièrement des contrôles de l'égalité salariale.

² Loi du 16 septembre 1992 sur les subventions cantonales (LCSu), RSB 641.1.

³ Ordonnance du 23 mars 1994 sur les subventions cantonales (OCSu), RSB 641.111.

Le Conseil-exécutif part du principe que les entreprises dans lesquelles le canton détient des participations accordent l'attention nécessaire au principe constitutionnel de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Comme il l'a déjà développé dans la réponse à l'interpellation 013-2013, il recommande aux entreprises de procéder à des analyses de l'égalité salariale. Dans les sociétés de participation où siège une représentante ou un représentant du canton au sein de l'organe de direction stratégique, les Directions compétentes informent ces dernières et ces derniers au sujet de la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public. Intervenir en faveur d'une gestion axée sur l'égalité des sexes fait partie des tâches des représentantes et des représentants du canton (cf. article 2, alinéa 3 de l'ordonnance sur les représentants et les représentantes du canton⁴). Enfin, le Conseil-exécutif a la possibilité d'aborder comme il se doit la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de ses contacts réguliers avec les entreprises.

Question 4 :

Selon le Conseil-exécutif, il n'y a pas lieu d'établir de liste publique des entreprises modèles qui respectent l'égalité salariale et effectuent des analyses internes. Il appartient à chaque entreprise de décider si et comment elle souhaite communiquer à ce sujet. Différents instruments, tels que la certification de l'égalité salariale, offrent aux entreprises la possibilité de mettre en évidence leur engagement et de se hisser au rang d'employeur attrayant. Enfin, le Conseil-exécutif estime le rapport coûts-utilité d'une liste publique peu convaincant, parce que la tenue d'une telle liste entraînerait une charge administrative conséquente.

Destinataire

- Grand Conseil

⁴ Ordonnance du 24 août 1994 sur les représentants et les représentantes du canton, RSB 153.15.