



Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

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 :	1261/2023 du 22 novembre 2023
Direction :	Chancellerie d'État
Classification :	Non classifié
Proposition du Conseil-exécutif :	Rejet

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.

Réponse du Conseil-exécutif

Depuis le 1^{er} juillet 2020, toutes les entreprises de 100 employées et employés ou plus sont tenues, conformément à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEG)², d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires à l'interne puis de la faire vérifier sur le plan formel par un organe indépendant. L'analyse de l'égalité salariale doit être répétée tous les quatre ans. Si le résultat démontre que l'égalité salariale est respectée, l'entreprise est libérée de l'obligation de réitérer l'analyse (art. 13a ss LEG).

Dans le canton de Berne, le domaine des subventions cantonales et celui des marchés publics connaissent par ailleurs des prescriptions pour garantir l'égalité salariale. Les entreprises de 50 collaboratrices et collaborateurs ou plus qui demandent une subvention cantonale doivent confirmer à l'aide d'une déclaration spontanée qu'elles respectent l'égalité salariale entre femmes et hommes (art. 7a LCSu)³. Le devoir de déclaration spontanée s'applique aux entreprises recevant des subventions cantonales périodiques ou une subvention cantonale unique d'au moins 250 000 francs. Le Bureau de l'égalité entre la femme et l'homme contrôle les déclarations spontanées et procède, par échantillonnage, à une vérification axée sur les risques à l'aide d'analyses de l'égalité des salaires (art. 2a OCSu)⁴. Dans le domaine des marchés publics, les soumissionnaires attestent également respecter l'égalité salariale en remettant une déclaration spontanée avec les documents de l'offre. Les soumissionnaires comptant au moins 100 collaboratrices et collaborateurs remettent pour preuve avec les documents de l'offre une analyse de l'égalité des salaires conformément à la loi sur l'égalité ainsi que le rapport de contrôle réalisé par l'organe indépendant. En outre, l'article 8, alinéa 3 de la loi concernant l'adhésion à l'accord intercantonal sur les marchés publics (LAIMP)⁵ charge le Conseil-exécutif d'édicter des dispositions sur la réalisation de contrôles du respect de l'égalité salariale. La mise en œuvre de ce mandat est en cours d'élaboration.

Les écarts salariaux inexplicables entre femmes et hommes surviennent souvent inconsciemment dans les entreprises et passent par conséquent inaperçus. Les analyses de l'égalité des salaires aident à déceler ces différences, créent la transparence et sensibilisent les entreprises à la thématique. Ces analyses peuvent en outre inciter les entreprises à prendre des mesures

² Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEG), RS 151.1

³ Loi du 16 septembre 1992 sur les subventions cantonales (LCSu), RSB 641.1

⁴ Ordonnance du 23 mars 1994 sur les subventions cantonales (OCSu), RSB 641.111

⁵ Loi du 8 juin 2021 concernant l'adhésion à l'accord intercantonal sur les marchés publics (LAIMP), RSB 731.2

pour lutter contre d'éventuelles inégalités salariales existantes⁶. Le Conseil-exécutif estime donc que les analyses de l'égalité des salaires représentent un instrument efficace pour concrétiser l'égalité salariale.

L'Office fédéral de la statistique décompose l'écart salarial entre femmes et hommes en une part inexpliquée et une part expliquée. Selon les chiffres actuels, la part inexpliquée dans les entreprises du secteur privé de moins de 100 employées et employés s'élève à 58 % et dans celles de 100 employées et employés ou plus à 38 % de la différence de salaire totale⁷. La part inexpliquée de l'écart salarial est donc en moyenne plus importante dans les entreprises qui ne sont pas tenues de réaliser une analyse de l'égalité des salaires conformément à la loi sur l'égalité.

Avec Logib Module 1, l'outil de la Confédération, toutes les entreprises à partir de 50 employées et employés disposent d'un instrument gratuit pour analyser l'égalité salariale. La réalisation d'une première analyse pour une entreprise moyenne de 50 à 249 collaboratrices et collaborateurs prend en moyenne deux jours de travail. En cas d'analyse ultérieure, quatre ans plus tard, un seul jour suffit⁸. Les coûts du contrôle indépendant de l'analyse salariale d'une entreprise employant 50 personnes sont estimés entre 1000 et 2200 francs⁹.

Pour le Conseil-exécutif, il importe que les entreprises de taille moyenne ne soient pas soumises à une charge disproportionnée. Le gouvernement estime qu'une charge de travail d'un à deux jours tous les quatre ans pour les entreprises moyennes de 50 à 99 employées et employés au titre des analyses de l'égalité salariale serait tout à fait adaptée à l'objectif poursuivi consistant à concrétiser l'égalité salariale. En outre, indépendamment de leur taille, toutes les entreprises sont tenues par la Constitution de garantir l'égalité salariale entre la femme et l'homme. Dans cette perspective, le Conseil-exécutif voit de bonnes raisons d'étendre le devoir d'analyse aux entreprises employant 50 à 99 personnes.

Il estime néanmoins qu'il n'est pas judicieux d'étendre au niveau cantonal le devoir d'analyse de l'égalité salariale inscrit dans la loi sur l'égalité. Une telle révision de cette loi doit se faire au niveau fédéral. Le Conseil-exécutif propose par conséquent au Grand Conseil de rejeter la présente motion.

Destinataire
– Grand Conseil

⁶ Ainsi, plus de la moitié des entreprises interrogées dans le cadre de l'étude d'impact de la réglementation de l'Office fédéral de la justice en amont de la révision de la loi sur l'égalité ont ajusté les salaires à l'issue de l'analyse de l'égalité salariale menée sur une base volontaire. Voir à ce sujet : Office fédéral de la justice (mandant), *Étude d'impact de la réglementation relative aux mesures prévues en vue de la concrétisation de l'égalité salariale – rapport final*, Zurich 2015, p. 65, 67 ss, 72, 83 (en allemand, résumé disponible en français)

⁷ Office fédéral de la statistique (mandant), *Analyse des différences salariales entre femmes et hommes sur la base de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) 2020*, tableau 143

⁸ Office fédéral de la justice (mandant), *Étude d'impact de la réglementation relative aux mesures prévues en vue de la concrétisation de l'égalité salariale – rapport final*, Zurich 2015, p. 54 ; BFEG, Logib Module 1 > Combien de temps faut-il pour utiliser Logib ?

⁹ Conseil d'État du canton de Bâle-Ville, documents soumis à la consultation en 2022 : *Ratschlag zum Gesetz betreffend Lohnvergleichsanalysen*, p. 9 (rapport sur la loi concernant les analyses de l'égalité salariale, en allemand)