



Intervention parlementaire

N° de l'intervention : 132-2023
Type d'intervention : Motion
Motion ayant valeur de directive : ☐
N° d'affaire : 2023.RRGR.179

Déposée le : 07.06.2023

Motion de groupe : Non
Motion de commission : Non
Déposée par : Schindler (Bern, PS) (porte-parole)
Ammann (Bern, LG)

Cosignataires : 0

Urgence demandée : Non
Urgence accordée :

N° d'ACE : du
Direction : Direction des finances
Classification : -
Proposition du Conseil-exécutif : **Sélectionner**

Congé le 8 mars pour les femmes tant que l'égalité salariale ne sera pas atteinte

Le Conseil-exécutif est chargé :

1. d'octroyer un jour de congé supplémentaire le 8 mars à toutes les femmes employées au sein de l'administration cantonale ainsi que dans le corps enseignant tant que l'écart salarial non expliqué entre les femmes et les hommes ne sera pas comblé ;
2. de démontrer combien cela coûtera de combler l'écart salarial existant au sein du personnel cantonal et du corps enseignant ;
3. de présenter des mesures concrètes pour éradiquer les disparités salariales dites expliquées, outre les mesures pour éliminer la partie non expliquée de l'inégalité salariale ;
4. de présenter des possibilités pour atteindre l'égalité salariale dans le secteur privé également.

Développement :

Dans le canton de Berne, les femmes continuent de gagner moins que les hommes. Selon les chiffres de septembre 2021, la partie inexpliquée de l'écart salarial au sein de l'administration atteignait encore 2,4 %. Au sein du corps enseignant, elle s'élevait même à 4,7 %. Le traitement des enseignantes et enseignants du cycle 1 a été revu depuis, ce qui a probablement contribué à réduire l'écart salarial. Une nouvelle évaluation ainsi qu'un examen des étapes à venir sont désormais de mise.

Outre la partie non expliquée des disparités salariales, la partie expliquée, due à des taux d'occupation plus bas, des éventails de subordination plus limités et moins de promotions, est elle aussi élevée. Même si le secteur public présente des différences plus faibles (près de 10 % contre 18 % dans l'économie, tous secteurs confondus), ces disparités ne devraient pas exister.

Depuis l'introduction des contrôles de l'égalité salariale en 2019, une constatation majeure a pu être faite : la plupart des employeurs ne veulent pas de disparités salariales non expliquées dans leur entreprise. En règle générale, les supérieures et supérieurs sont étonnés de découvrir de telles disparités et tentent de les éliminer au plus vite.

Le secteur public a un rôle de modèle en tant qu'employeur. Il devrait donner un bon exemple dans ce domaine également et éradiquer toute disparité salariale.

Destinataire

– Grand Conseil