

Intervention parlementaire

N° de l'intervention: 080-2015
Type d'intervention: Interpellation
Motion ayant valeur de directive: ☐
N° d'affaire: 2015.RRGR.291

Déposée le: 15.03.2015

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

Cosignataires: 0

Urgence demandée: Non
Urgence accordée:

N° d'ACE: du
Direction: Chancellerie d'Etat
Classification: –
Proposition du
Conseil-exécutif:



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*

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>

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 ?
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 ?