

Intervention parlementaire. Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention: 275-2018
Type d'intervention: Motion
Motion ayant valeur de directive: ☐
N° d'affaire: 2018.RRGR.735

Déposée le: 28.11.2018

Motion de groupe: Oui
Motion de commission: Non
Déposée par: PS-JS-PSA (Funicello, Bern) (porte-parole)

Cosignataires: 19

Urgence demandée: Non
Urgence accordée:

N° d'ACE: 486/2019 du 15 mai 2019
Direction: Chancellerie d'Etat
Classification: –
Proposition du Conseil-exécutif: **Rejet**



Instauration d'un jour férié pour les femmes le 8 mars

Le Conseil-exécutif est chargé d'instaurer un jour férié pour les femmes du canton de Berne le 8 mars, jusqu'à ce que l'égalité salariale soit atteinte.

Développement :

Encore aujourd'hui, les femmes gagnent moins que les hommes. L'enquête sur la structure des salaires 2014, que l'Office fédéral de la statistique a publiée en mars 2017, montre que l'écart salarial entre les deux sexes officiellement reconnus est toujours de 19,5 pour cent. Un pourcentage certes moins élevé que celui de 2011 (23,6 %), mais si nous continuons à ce rythme, l'égalité salariale ne sera pas atteinte avant des décennies, ce qui est inacceptable.

L'Espace Mittelland n'est pas épargné non plus. Comme l'écrit la Chancellerie d'Etat sur son site Internet, l'écart salarial inexpliqué s'élève à 547 francs par mois, soit 7,6 pour cent : autrement dit, les femmes devraient travailler plus de 19 jours supplémentaires par an pour obtenir les mêmes revenus. A cela s'ajoutent les facteurs « explicables » que sont les interruptions de carrière (fondation d'une famille, travail à temps partiel).

Cela ne peut plus durer. Le canton de Berne peut jouer un rôle de pionnier en s'opposant à la discrimination salariale.

Réponse du Conseil-exécutif

Le Conseil-exécutif constate que le principe constitutionnel de salaire égal pour un travail de valeur égale (art. 8, al. 3 Cst.¹ et art. 10, al. 2 ConstC.²) n'est pas encore totalement mis en œuvre dans les faits, et qu'il est encore nécessaire d'agir. D'après les données de l'Office fédéral de la statistique, l'écart de salaire moyen entre femmes et hommes était en 2016 de 19,6 pour cent au détriment des femmes. 57,1 pour cent de l'écart salarial résultent de facteurs explicables. Parmi ces facteurs, figurent notamment l'âge, l'ancienneté, le niveau de formation, la position professionnelle, le niveau de qualification, le domaine d'activité, la taille de l'entreprise, la branche d'activité et la région. 42,9 pour cent de cet écart salarial ne trouvent pas de facteurs explicables dans le modèle statistique utilisé et sont le signe d'une discrimination salariale potentielle. En 2016, cette part inexpliquée correspondait en moyenne à 657 francs par mois et variait fortement en fonction de la branche économique. Par exemple, la part inexpliquée de l'écart salarial dans l'hôtellerie et la restauration ainsi que dans le commerce de détail se situe au-dessus de la moyenne, alors qu'elle est en-dessous dans le secteur des banques et des assurances³. Ces chiffres sont comparables à ceux, tirés de l'analyse de l'égalité salariale de 2012, que cite la motionnaire pour l'Espace Mittelland⁴. Bien qu'il n'y ait pas de données spécifiques pour le canton de Berne, on peut admettre qu'un même tableau peut être brossé dans le canton et qu'il y a encore des discriminations salariales.

La motion demande que le canton de Berne fasse du 8 mars un jour férié pour les femmes travaillant dans le canton pour montrer la voie dans la lutte contre la discrimination salariale. Pour le Conseil-exécutif, une telle mesure ne constitue pas un moyen approprié pour affronter le problème. Mis à part l'aspect purement symbolique, c'est surtout le fait que les écarts salariaux inexplicables varient en fonction de la région, de la branche d'activité, de la taille de l'entreprise, de l'âge et de l'état civil qui va à l'encontre de l'instauration d'un nouveau jour férié. Mettre en œuvre la motion supposerait d'instaurer un jour férié pour toutes les femmes travaillant dans le canton de Berne, ce qui serait discriminatoire pour les hommes. Le Conseil-exécutif estime également problématique qu'en vertu de cette proposition générale, les employeuses et employeurs qui respectent le principe de salaire égal pour un travail de valeur égale se retrouvent à devoir quand même accorder à leurs collaboratrices un jour de congé payé.

Le Conseil-exécutif prône une approche différente. Comme il l'a déjà expliqué dans sa réponse à l'interpellation 030-2018 « L'égalité salariale, maintenant ! », sa volonté est de faire disparaître, à l'aide de mesures ciblées, les discriminations fondées sur le sexe dans son domaine de compétences. Cela relève d'ailleurs de sa responsabilité d'employeur, à laquelle il s'est engagé en signant la *Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public*⁵. L'analyse menée en 2018 dans le cadre de l'examen périodique de l'égalité salariale, a montré notamment que l'administration du canton de Berne est sur la bonne voie : les femmes gagnent certes 12,4 pour cent de moins que

¹ Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst ; RS 101).

² Constitution du canton de Berne du 5 juin 1995 (ConstC ; RS 101.1).

³ Office fédéral de la statistique. [Analyse des différences salariales entre femmes et hommes 2016](#) (31 janvier 2019).

⁴ Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme (éd.), [Statistiques choisies sur l'égalité dans le canton de Berne. Les chiffres de l'égalité \(décembre 2016\)](#), p. 12.

⁵ Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/engagement-du-secteur-public/charte-pour-egalite-salariale-dans-secteur-public.html>.

les hommes si l'on considère la rémunération brute moyenne, mais la part inexpliquée de cet écart salarial se situe à seulement 2,3 pour cent. Pour identifier d'éventuels biais liés au genre, l'Office du personnel évalue chaque année la progression du traitement du personnel cantonal à la lumière du critère du genre. De plus, dans le domaine des *subventions*, les entreprises qui déposent une demande de subvention cantonale auprès du canton de Berne doivent, conformément à la loi, certifier qu'elles respectent l'égalité salariale au moyen d'un formulaire de déclaration spontanée. Le Bureau de l'égalité entre la femme et l'homme (BEFH) examine cette déclaration spontanée et procède à des vérifications par échantillonnage fondées sur le risque. Il en va de même pour les *marchés publics* : les soumissionnaires qui, d'après leur déclaration spontanée, n'observent pas l'égalité salariale ne peuvent prendre part à la procédure.

Pour ce qui est du secteur privé, il convient enfin de signaler que la modification de la loi sur l'égalité adoptée par le Parlement fédéral le 14 décembre 2018 oblige les entreprises de 100 employé-e-s ou plus à procéder tous les quatre ans à une *analyse de leur grille des salaires* et à faire vérifier celle-ci par une société externe⁶. Le Conseil-exécutif espère que cet instrument révélera les écarts salariaux inexpliqués et permettra au principe constitutionnel d'égalité salariale d'être mieux respecté.

Comme cela a été montré précédemment, le Conseil-exécutif se sert d'instruments lui permettant d'examiner de façon ciblée l'égalité salariale et de contrer les discriminations. De son point de vue, introduire un jour férié pour les femmes travaillant dans le canton de Berne, comme demandé ici, serait une mesure purement symbolique, inadéquate pour venir à bout des discriminations qui subsistent dans certains domaines.

Destinataire

- Grand Conseil

⁶ Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg). Modification du 14 décembre 2018 ([BBl 2018 7875](#)).