



Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

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 : 1400/2023 du 13 décembre 2023
Direction : Direction des finances
Classification : Non classifié
Proposition du Conseil-exécutif : **Vote point par point**
Point 1 : rejet
Point 2 : rejet
Point 3 : adoption et classement
Point 4 : rejet

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.

Réponse du Conseil-exécutif

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est un élément central de la législation sur le personnel, comme l'attestent l'article 4, alinéa 1, lettre *f* de la loi du 16 septembre 2004 sur le personnel (LPers ; RSB 153.01) et l'article 3 de l'ordonnance du 18 mai 2005 sur le personnel (OPers ; RSB 153.011.1). Cette égalité repose sur le droit à un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale. La situation du personnel cantonal en la matière est régulièrement contrôlée à l'aide de Logib, l'instrument de la Confédération fondé sur une méthode dite d'évaluation analytique du travail (analyse de régression). Logib analyse l'égalité salariale dans une entreprise, sans toutefois fournir d'indications sur une éventuelle discrimination de personnes ou de groupes spécifiques. Il utilise les cinq facteurs suivants pour déterminer la différence entre les salaires des employées et ceux des employés : le niveau de formation, l'ancienneté, l'expérience professionnelle potentielle, le niveau de qualification et la position professionnelle. À partir de « l'écart non ajusté de rémunération », qui représente la différence entre la rémunération moyenne des femmes et celle des hommes, on met en évidence les écarts qui découlent des caractéristiques personnelles (p. ex. l'âge), et ceux qui résultent des spécificités du poste de travail (p. ex. la position professionnelle) : ces deux aspects représentent les disparités salariales dites expliquées. La différence restante révèle l'importance de la partie non expliquée de l'inégalité salariale. Précisons toutefois que, dans certaines circonstances, cet écart inexpliqué peut résulter (au moins en partie) de facteurs objectifs, raison pour laquelle un seuil de tolérance de 5 % est appliqué lors d'une analyse Logib. Par conséquent, les disparités salariales (inexpliquées) entre les femmes et les hommes ne suffisent pas à elles seules à caractériser une discrimination.

La première analyse de l'égalité salariale réalisée pour le personnel cantonal date de 2007/2008. Elle a été suivie d'une autre en 2018, la plus récente étant celle de 2021. Selon cette dernière analyse, le traitement brut moyen des femmes est de 10,9 % inférieur à celui des hommes. Une partie importante de cet « écart non ajusté de rémunération » s'explique par des facteurs objectifs et non discriminants. Ainsi, les employées sont en moyenne plus jeunes que leurs collègues masculins et elles travaillent moins longtemps qu'eux pour le canton ; les hommes ont encore tendance à occuper des postes exigeant davantage de compétences ; les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes aux postes sans tâches d'encadrement. La partie inexpliquée de l'écart salarial en défaveur des femmes représentait 2,4 % en 2021 : ce chiffre est nettement inférieur non seulement au seuil de tolérance de 5 % que la Confédération applique dans le domaine des marchés publics, mais aussi à la valeur cible de 2,5 % qui sera utilisée à compter du 1^{er} janvier 2024.

En 2021, les traitements de tous les membres du corps enseignant bernois ont pour la première fois été soumis à la même analyse pour repérer d'éventuels facteurs discriminatoires. En rémunération brute, les enseignantes gagnent en moyenne 10 % de moins que leurs collègues masculins. Après correction des facteurs objectifs non discriminatoires, il reste un écart de 4,7 %. Pour des raisons de méthodologie, l'ensemble du corps enseignant a été classé au même niveau de fonction et de compétence. La comparaison a donc été faite sur les classes de traitement de tous les degrés scolaires. Une grande partie de l'écart salarial mesuré s'explique ainsi par le fait qu'il y a davantage d'hommes dans les degrés supérieurs, où les traitements sont plus élevés.

Point 1

L'article 95 LPers dispose que le Conseil-exécutif désigne les jours fériés et les jours chômés par voie d'ordonnance. Cela fait l'objet des articles 151 et suivants OPers, qui définissent comme jours chômés le samedi et le dimanche et qui énumèrent les jours fériés connus (le 1^{er} et le 2 janvier, Vendredi saint, le lundi de Pâques, etc.). Le Conseil-exécutif ne voit pas la nécessité d'ajouter un jour à cette liste. Il n'est d'ailleurs pas certain qu'un jour de congé accordé exclusivement aux femmes serait conforme au droit. S'il a pour but de compenser la différence salariale constatée, les nombreuses employées qui perçoivent un traitement égal à celui de leurs collègues masculins ne pourraient pas en bénéficier. Accorder aux femmes un jour de congé supplémentaire serait donc purement symbolique. Le Conseil-exécutif propose par conséquent de rejeter la demande de congé le 8 mars.

Point 2

Il est difficile de calculer combien cela coûterait de combler l'écart salarial existant au sein du personnel cantonal et du corps enseignant. Il ne suffit pas en effet de multiplier les 2,4 % d'écart salarial par la masse salariale : il faudrait tenir compte de chaque situation individuelle. Logib effectue les calculs en extrapolant à un degré d'occupation de 100 % les salaires des personnes travaillant à temps partiel. Or il faudrait calculer les moyens nécessaires pour supprimer les disparités salariales inexpliquées de manière individuelle, pour chaque poste, à partir de l'écart salarial de la personne concernée, en se fondant sur son classement et son degré d'occupation. Par exemple, combler la différence dans le cas d'une collaboratrice du service de nettoyage affectée à la classe de traitement 2, qui travaille à 5 % et accuse un écart salarial de 10 % coûterait nettement moins cher que pour une collaboratrice occupant un poste de cadre, qui est employée à 90 % et présente un écart salarial de 1 %. Par ailleurs, un écart salarial calculé pour un cas individuel n'est pas forcément discriminatoire. Si par exemple une personne est surqualifiée pour l'activité qu'elle exerce, la différence constatée par Logib ne peut pas être corrigée. Comme nous l'avons indiqué en introduction, les écarts salariaux au sein du corps enseignant résultent en grande partie de consignes méthodologiques de Logib. L'écart salarial s'explique par les différences de classement dans les degrés scolaires, ce que confirmerait un calcul des coûts. Du fait de cette difficulté, le Conseil-exécutif propose de rejeter le point 2.

Point 3

Comme nous l'avons indiqué en introduction, sont qualifiées de « disparités salariales expliquées » celles qui découlent des caractéristiques personnelles ou de spécificités du poste de travail. La différence restante toutes choses égales par ailleurs est appelée « l'écart salarial inexpliqué ». La partie expliquée résulte en premier lieu des raisons suivantes : au canton de Berne, les fonctions de cadre sont majoritairement occupées par des hommes, de même que celles qui nécessitent davantage de compétences et sont donc mieux rémunérées. La structure salariale en fonction de l'âge et de l'ancienneté diffère aussi selon les sexes. L'élimination des

disparités salariales expliquées est difficile ou possible seulement sur le long terme, cela vaut en particulier pour celles qui résultent de l'âge ou de l'ancienneté. La proportion des femmes occupant des positions de cadre peut par exemple être accrue grâce au partage de poste en binôme par deux personnes travaillant à temps partiel. Autre possibilité : relever la part respective d'hommes ou de femmes dans des fonctions typiquement féminines ou masculines. Des efforts ont déjà été accomplis dans ce sens ces dernières années. En voici quelques exemples :

- Après l'analyse des résultats du contrôle de l'égalité salariale, les Directions ont été invitées à promouvoir tout spécialement, dans le cadre de la progression annuelle, les personnes accusant un retard salarial.
- La progression des traitements est évaluée chaque année, notamment en ce qui concerne les différences dans l'attribution d'échelons de traitement selon les sexes. Cela fait partie d'un monitoring qui fournit aux Directions et aux offices d'importants indicateurs de genre et qui constitue le fondement des mesures spécifiques à chaque Direction dans ce domaine.
- Différentes mesures ont été prises ces dernières années dans l'administration cantonale pour permettre aux agentes et agents de mieux concilier travail, famille et loisirs. Il s'agit par exemple de modèles comme le temps de travail annualisé, le travail à temps partiel, le partage de poste et le télétravail, dont le but est de faciliter l'accès des femmes aux fonctions de cadre.
- La révision de l'OPers au 1^{er} janvier 2023 a adapté les consignes régissant le calcul des traitements de départ. Les postes occupés précédemment à un degré d'occupation d'au moins 50 pour cent sont désormais intégralement pris en compte. Ainsi, les femmes qui travaillent à temps partiel sont mieux loties dès le début de leur engagement.
- Il est prévu d'inclure dans la révision de l'OPers au 1^{er} janvier 2024 une disposition encourageant spécialement la prise en charge d'un poste de cadre par deux personnes travaillant à temps partiel (direction en binôme).
- Les offres d'emploi cantonales intègrent depuis un certain temps déjà un calculateur de salaire. Ces indications aident les personnes qui candidatent à négocier leur salaire, ce qui d'expérience est particulièrement utile aux femmes.
- Les services ont en principe l'obligation de veiller tout particulièrement à prendre en compte des personnes du sexe sous-représenté pour pourvoir un poste, par exemple en confiant des postes d'encadrement de haut niveau à des femmes.
- Différentes formations proposées par le canton intègrent une sensibilisation des agentes et agents cantonaux aux éventuelles discriminations de genre : c'est le cas par exemple des cours de formation aux compétences de direction ou à l'entretien d'évaluation périodique, qui abordent la thématique des biais d'évaluation.
- Le relèvement de la classe de traitement du degré primaire des membres du corps enseignant effectué en 2020 a été un signe positif pour l'égalité salariale.

Le système de rémunération du personnel cantonal avec les salaires de fonction fondés sur une évaluation du travail ne laisse guère de place à des discriminations systématiques. Il est certes nécessaire d'améliorer les possibilités offertes aux femmes de travailler à des degrés d'occupation élevés et d'occuper des postes à haute responsabilité, mais il faut aussi qu'elles y soient disposées. Dans le domaine scolaire, il faudrait mieux équilibrer la répartition entre les degrés scolaires, mais cela dépend en premier lieu du degré choisi. Le Conseil-exécutif estime que les mesures déjà appliquées sont appropriées et qu'elles contribueront à combler encore les disparités salariales à long terme, y compris dans leur partie objectivement expliquée. Il propose par conséquent d'adopter le point 3 et de le classer.

Point 4

En 2020, l'écart salarial entre femmes et hommes dans le secteur privé en Suisse était de 19,5 %, dont 45,3 % représentaient la partie non expliquée des disparités (OFS 2022¹). La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1) exige des employeurs (des secteurs privé et public) occupant un effectif d'au moins 100 personnes qu'ils effectuent une analyse de l'égalité des salaires et qu'ils la fassent vérifier par un organe indépendant. Pour étendre cette obligation d'analyse, il faudrait d'abord en discuter au niveau fédéral.

Le canton de Berne influe dans les limites de ses compétences sur le respect de l'égalité salariale dans le secteur privé. En vertu des article 7a de la loi sur les subventions cantonales (LCSu ; RSB 641.1) et 2a de l'ordonnance sur les subventions cantonales (OCSu ; RSB 641.111), il exige ainsi des entreprises employant au moins de 50 personnes qu'elles fournissent une déclaration spontanée garantissant l'égalité salariale entre femmes et hommes qu'il soumet, par échantillonnage, à une vérification axée sur les risques. Dans le domaine des marchés publics, il exige des soumissionnaires employant 100 personnes ou plus qu'ils présentent l'analyse de l'égalité des salaires et le rapport de vérification nécessaire selon la LEg. La mise en place de contrôles du respect de l'égalité salariale selon l'article 8, alinéa 3 de la loi concernant l'adhésion à l'accord intercantonal sur les marchés publics (LAIMP ; RSB 731.2) est en préparation. Le Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme intègre par ailleurs la thématique dans des formations destinées à des spécialistes RH au sujet de la législation sur l'égalité. « Entreprise Égalité. La plateforme pour l'égalité en entreprise » organise également des ateliers sur le sujet.

Les entreprises et institutions qui ne sont pas assujetties à la législation cantonale sur le personnel ont toute liberté, en leur qualité d'employeurs indépendants, de fixer les conditions et les modèles de travail qu'elles veulent. Il est exclu que le canton de Berne influe directement sur la politique salariale d'employeurs du secteur privé. Pour des raisons évidentes, c'est à la Confédération qu'il incomberait de mettre en place les instruments correspondants. Le Conseil-exécutif ignore si des mesures contraignantes complétant l'analyse obligatoire prescrite par la LEg vont être édictées prochainement. Il propose par conséquent de rejeter le point 4 de la motion.

Destinataire

– Grand Conseil

¹ Écart salarial | Office fédéral de la statistique (admin.ch)