

Intervention parlementaire. Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention: 207-2018
Type d'intervention: Motion
Motion ayant valeur de directive: ☐
N° d'affaire: 2018.RRGR.573

Déposée le: 10.09.2018

Motion de groupe: Non
Motion de commission: Non
Déposée par: Schneider (Biel/Bienne, UDC) (porte-parole)
Müller (Orvin, UDC)
Baumann-Berger (Münsingen, UDF)
Geissbühler-Strupler (Herrenschwanden, UDC)

Cosignataires: 1

Urgence demandée: Non
Urgence accordée:

N° d'ACE: 112/2019 du 6 février 2019
Direction: Chancellerie d'Etat
Classification: –
Proposition du Conseil-exécutif: **Rejet**



Le Bureau de l'égalité n'a plus lieu d'être

Le Conseil-exécutif est chargé de faire en sorte de supprimer le Bureau cantonal de l'égalité.

Développement :

L'égalité entre la femme et l'homme est aujourd'hui garantie par la Constitution et la loi. A l'heure actuelle, des jeunes femmes exercent tout naturellement des « métiers typiquement masculins », par exemple dans le secteur de la construction. De même, elles assument toujours davantage de responsabilités en occupant des positions de cadre au sein de l'administration et de l'économie privée. A l'inverse de nos mères et de nos grand-mères, la nouvelle génération de femmes n'est plus confrontée à une « guerre des sexes ». L'égalité fait pour elles partie de la vie quotidienne. A propos de la journée internationale des femmes du 8 mars, beaucoup de jeunes femmes disent qu'elles ne se sentent pas désavantagées par rapport aux hommes.

Ce bilan positif montre bien que les projets d'encouragement et le Bureau de l'égalité ne sont aujourd'hui plus nécessaires. En outre, la Confédération possède son propre bureau de l'égalité

(Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes). Un bureau cantonal de l'égalité n'a donc plus lieu d'être.

Réponse du Conseil-exécutif

Le principe de l'égalité de droit et de fait de l'homme et de la femme est inscrit à l'article 8, alinéa 3, de la Constitution fédérale (Cst.). La Suisse s'est, de surcroît, engagée à mettre en œuvre les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW¹) et à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes en adoptant les mesures législatives et autres nécessaires. Du fait de la répartition des compétences prévue par la Cst., tous les partenaires de l'Etat fédéral – Confédération, cantons et communes – sont responsables de la mise en œuvre de ces engagements dans leur domaine de compétences. Conformément à l'article 10, alinéa 3, de la Constitution du canton de Berne, le canton et les communes doivent encourager la réalisation de l'égalité de fait entre l'homme et la femme.

Les bureaux de l'égalité qui existent aux différents échelons politiques² ont, eux aussi, contribué aux progrès en la matière réalisés ces dernières décennies dans de nombreux domaines. La proportion d'hommes et de femmes qui étudient dans des hautes écoles s'est, par exemple, équilibrée en Suisse.³ En outre, la participation des femmes à la vie active s'est accrue, et la part des couples qui se partagent les tâches domestiques est en hausse chez la jeune génération. Dans d'autres domaines, l'égalité entre hommes et femmes n'est toujours pas une réalité. Des entraves apparaissent en ce qui concerne plus particulièrement le choix de la profession et de la formation, la conciliation du travail et de la famille, les perspectives de carrière des femmes, les inégalités de salaire mais aussi en politique et avec l'âge.

La séparation des métiers à dominance masculine ou féminine est plus marquée en Suisse qu'à l'étranger. Bien qu'il existe plus de 200 professions, la moitié des filles du canton de Berne ont concentré leur choix sur quatre d'entre elles (employée de commerce, spécialiste de la santé, assistante socio-éducative et spécialiste du commerce de détail)⁴. Les professions choisies par les femmes sont en moyenne moins bien rémunérées. La part des femmes dans la formation professionnelle initiale est, par exemple, de 6,7 pour cent dans le domaine de l'ingénierie et des techniques et de 13,9 pour cent dans celui de l'architecture et du bâtiment. A l'inverse, la part des hommes atteint, par exemple, 8,8 pour cent dans le domaine de la santé et 14,8 pour cent dans celui des services sociaux. L'attribution de capacités spécifiques liées au genre fait perdre un potentiel énorme à l'économie et à la société. Il est également dans l'intérêt des entreprises formatrices de privilégier le talent et non pas le genre dans la relève professionnelle.

Le fait de fonder une famille n'a pas la même incidence sur la carrière d'un homme et sur celle d'une femme. Les difficultés que rencontrent les femmes mais aussi les hommes pour concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale ainsi que les rémunérations inférieures perçues dans certains domaines typiquement féminins amènent les couples à décider, dans la plupart des cas, que ce soit la femme qui réduise son taux d'activité suite à la naissance des enfants, voire qui

¹ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, RS 0.108.

² Aperçu des bureaux de l'égalité en Suisse: Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité (www.equality.ch)

³ Sauf indication contraire, les chiffres mentionnés dans la réponse proviennent de publications de l'Office fédéral de la statistique.

⁴ Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle du canton de Berne

mette sa carrière entre parenthèses, ce qui, compte tenu de l'évolution rapide du monde du travail, complique son futur retour sur le marché de l'emploi. Dans le canton de Berne, six hommes sur sept travaillent à temps plein alors que la majorité des femmes sont à temps partiel. De plus, dans la moitié environ des ménages bernois, l'homme occupe un emploi à temps plein tandis que la femme travaille à un taux inférieur à 50 pour cent ou ne travaille pas. Dans près des deux tiers des ménages, les tâches domestiques sont principalement assumées par la femme. Cette disparité peut avoir de lourdes conséquences sur l'économie et la société. En effet, les investissements réalisés dans la formation des femmes ne sont pas mis à profit. Par ailleurs, la mise entre parenthèses de la vie professionnelle, les faibles taux d'activité et le fait que les femmes soient plus nombreuses à travailler sans bénéficier d'une protection sociale individuelle représentent un risque de pauvreté, notamment dans les cas de séparation ou de divorce.

Bien qu'ils aient à présent des niveaux de formation équivalents, les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes perspectives de carrière et ne connaissent pas la même évolution salariale sur le marché du travail. Ainsi, la part des femmes membres de la direction ou exerçant une fonction dirigeante est de 35 pour cent. Ce taux est de 8 pour cent dans les directions de grosses entreprises et de 19 pour cent dans les conseils d'administration⁵. Dans l'administration cantonale bernoise, on compte, avec et sans le secteur de la justice, respectivement 37,8 et 24,3 pour cent de femmes parmi les cadres supérieurs (classes de traitement 27-30)⁶.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes se creuse au cours de l'existence. Pour l'ensemble du secteur privé, il s'élevait à 19,5 pour cent en moyenne en 2014. Selon des estimations de l'Office fédéral de la statistique, près de 40 pour cent de cet écart ne s'explique pas par des raisons objectives.

Des disparités liées à des choix de vie apparaissent avec l'âge. Les parcours professionnels différents que connaissent les hommes et les femmes expliquent que les rentes perçues par ces dernières soient inférieures de 37 pour cent à celles perçues par les hommes. Par ailleurs, 14,6 pour cent des femmes qui reçoivent une rente AVS ont besoin de prestations complémentaires, contre 9,6 pour cent des hommes dans le même cas, cela se vérifiant dans toutes les catégories d'âge.

En politique, les hommes et les femmes sont représentés de manière inégale. Dans le canton de Berne, les conseils communaux comptent actuellement 26 pour cent de femmes et 17 pour cent des maires sont des femmes.⁷ Sur les 160 sièges que compte le Grand Conseil, 57 sont occupés par des femmes et 103 par des hommes⁸. Cette répartition inégale doit être considérée comme un déficit démocratique.

Les questions relatives à l'égalité, telles que la conciliation de la vie familiale et professionnelle, préoccupent l'opinion publique. Ainsi 61,7 pour cent des femmes âgées de 25 à 39 ans qui n'ont pas (encore) d'enfant et qui sont titulaires d'un diplôme du degré secondaire I ou II et 71,8 pour cent de celles qui sont titulaires d'un diplôme tertiaire craignent que l'arrivée d'un enfant ait des conséquences négatives sur la suite de leur carrière professionnelle, contre respectivement 29,7 pour cent et 37 pour cent des hommes dans le même cas. Le Baromètre national de l'égalité

⁵ Rapport Schilling 2018

⁶ Office du personnel du canton de Berne. Rapport 2017 sur les ressources humaines : compte-rendu des indicateurs relatifs au personnel cantonal

⁷ Office des affaires communales et de l'organisation du territoire du canton de Berne

⁸ Chancellerie d'Etat du canton de Berne

2018 révèle que, pour la grande majorité des personnes actives en Suisse, l'égalité entre femmes et hommes, telle que la Cst. la requiert, n'est pas atteinte, ou en partie seulement. Les femmes se montrent plus critiques que les hommes dans leur évaluation, et ce dans tous les domaines abordés.

Le Conseil-exécutif apprécie et reconnaît l'importance du travail accompli par le Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme (BEFH). Compte tenu des déficits mentionnés ci-dessus, il estime que des actions doivent encore être menées pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est important pour un canton tourné vers l'avenir que le potentiel et le talent des femmes et des hommes soient conjointement mis à profit dans la société et l'économie. C'est particulièrement vrai au vu de la pénurie croissante de main-d'œuvre. La diversité est un atout dans tous les domaines de la vie. La promotion de l'égalité n'est pas qu'une question de justice ; elle constitue aussi un enjeu important pour le développement économique, la cohésion sociale et la prévention de la pauvreté. Pour faire progresser l'égalité des sexes, il faut activer plusieurs leviers et chercher des solutions communes

Le BEFH, qui est doté de 2,1 équivalents plein temps, aide le Conseil-exécutif et l'administration à promouvoir l'égalité de droit et de fait de l'homme et de la femme, et à éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte. Il couvre un large champ de compétences, comme le montre l'aperçu ci-dessous :

- En tant que centre de compétences pour toutes les questions relatives à l'égalité dans le canton de Berne, il réunit les connaissances spécialisées en la matière, les fait valoir dans le processus législatif, soutient les services administratifs et indique des pistes de solutions. Il a réussi à donner de l'élan dans plusieurs domaines pour développer l'égalité (p. ex. politique du personnel).
- S'agissant du choix de la profession et de la formation, le BEFH s'engage à élargir l'horizon des jeunes qui s'apprentent à faire un choix professionnel, entre autres en renforçant l'intérêt pour les professions STIM. En tant que co-initiateur de la journée nationale Futur en tous genres, il coordonne sa mise en œuvre dans le canton de Berne. Dans le cadre de divers projets qu'il soutient ou mène lui-même, il encourage les élèves à s'éloigner des sentiers battus (p. ex. des projets techniques et informatiques pour les filles et des projets dans le secteur social et de la santé pour les garçons). Il collabore avec des apprentis et des apprenties ayant choisi d'exercer une profession traditionnellement associée au sexe opposé et qui peuvent servir de modèles. Sa présence au Salon bernois de la formation professionnelle et aux SwissSkills lui permet d'atteindre les jeunes, les associations professionnelles, les parents et le personnel enseignant.
- Pour favoriser la conciliation de la vie familiale et professionnelle ainsi que l'égalité dans la vie professionnelle, le BEFH a proposé aux entreprises, en collaboration avec la Direction de l'économie publique, un outil de vérification de la conciliation et est en train d'examiner les possibilités de mise en œuvre d'une plate-forme d'échange de bonnes pratiques pour laquelle les entreprises ont manifesté leur intérêt. Ses propositions ne se focalisent pas uniquement sur les femmes mais tiennent aussi compte des hommes et de leurs difficultés à concilier leur évolution professionnelle avec leurs obligations familiales. Depuis plusieurs années, il propose, à l'intention notamment des spécialistes RH et des cadres supérieurs, des formations continues sur la loi sur l'égalité et la prévention du harcèlement sexuel qui attirent de nombreux participants et participantes.

- Le BEFH a, par ailleurs, largement contribué à ce que le canton de Berne fasse figure de modèle en matière de promotion de l'égalité salariale. Il a, par exemple, signé la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public. Il est, en outre, responsable de l'examen de la déclaration spontanée de l'égalité salariale prévue par l'article 7a de la loi sur les subventions cantonales, et propose des cours sur la négociation salariale aux femmes.
- En ce qui concerne la participation politique, le BEFH s'investit dans la mise en place d'offres de formation continue et de mise en réseau politiquement neutres pour les femmes qui s'intéressent à la politique (p. ex. « En piste pour le Grand Conseil »). A l'heure actuelle, les offres proposées dans le cadre du « Réseau égalité Berne francophone » s'adressent principalement aux femmes qui s'intéressent à la politique dans la partie francophone du canton.
- Le BEFH fait également office de structure d'information et d'accueil pour la population, les entreprises, les organisations et les autorités. Conformément à l'article 28 de la loi cantonale portant introduction de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, il informe le public sur les questions d'égalité entre femmes et hommes (p. ex. lettre d'information, chiffres sur l'égalité, manifestations, exposés, etc.). Il conseille les particuliers et les entreprises sur des questions en matière de discrimination et aide à résoudre des conflits en lien avec l'égalité entre hommes et femmes.
- Enfin, il assure les secrétariats de la Commission de l'égalité et du Réseau égalité Berne francophone. Lorsque cela s'avère judicieux, il collabore avec les bureaux de l'égalité d'autres cantons et avec celui de la Confédération afin d'exploiter les synergies.

Le BEFH contribue efficacement, avec de modestes moyens, à la réalisation de l'égalité de fait entre l'homme et la femme dans le canton de Berne. S'il venait à disparaître, les tâches qu'il accomplit devraient l'être par d'autres services. Elles ne peuvent toutefois, conformément à la répartition des compétences prévues par la Cst., être déléguées à la Confédération.

Destinataire

- Grand Conseil