

---

Numéro de l'intervention: 206-2011  
Type d'intervention: **Motion**  
Déposée le: 14.06.2011  
Déposée par: Brunner (Hinterkappelen, PS) (porte-parole)  
Cosignataires: 0  
Urgente:  
Date de la réponse: 07.12.2011  
Numéro de l'ACE: 2044/2011  
Direction: ECO

---

### Contrôle de l'égalité salariale par la CCMT

1. Le Conseil-exécutif fait en sorte que la commission tripartite (Commission cantonale du marché du travail, CCMT) étende ses contrôles à l'égalité salariale. Il soumet si nécessaire une modification de la loi cantonale sur le marché du travail (LMT) au Grand Conseil.
2. Le canton débloque les ressources nécessaires à l'engagement d'au moins deux personnes de plus pour les contrôles.
3. Le Conseil-exécutif s'assure que la composition de la CCMT respecte le plus vite possible l'égalité des sexes, en tout cas à partir du prochain renouvellement de la commission.

#### Développement

Une commission tripartite a été créée dans chaque canton lors de l'entrée en vigueur des mesures d'accompagnement de l'accord sur la libre circulation des personnes. Cette commission comprend des représentants et des représentantes du canton, du patronat et des salariés. Elle a pour tâche principale d'observer le marché du travail, ce qui implique de contrôler les conditions de travail des travailleurs et travailleuses détachés afin de dévoiler les abus éventuels. La commission peut pour ce faire demander des renseignements, consulter des documents tels que les feuilles de salaire et soumettre des propositions au Conseil-exécutif. Ces contrôles devraient désormais porter également sur l'égalité salariale.

L'observation générale du marché du travail permet de dire que dans chaque région de Suisse, le principe « à travail égal, salaire égal » est bafoué. Les statistiques régionales en témoignent. La différence de salaire entre les hommes et les femmes est par exemple de 19 pour cent dans le Mittelland. Il s'agit là d'une violation de l'article constitutionnel sur l'égalité (art. 8).

C'est aux personnes concernées qu'il appartient de réclamer le respect de l'égalité et elles ont souvent peur de protester contre les discriminations. Il faut donc une autorité dotée de compétences de mise en œuvre et de coercition. C'est la raison pour laquelle la CCMT doit être également chargée du contrôle de l'égalité salariale. En effet, ses membres sont



les seules personnes à avoir accès aux feuilles de salaire qui sinon ne sont pas publiques. L'égalité salariale sera ainsi facile à contrôler, si l'on ajoute les outils statistiques existants. On peut citer l'exemple de logib, le logiciel de contrôle de l'égalité salariale, mis gratuitement à disposition par le Bureau fédéral de l'égalité et facile à utiliser.

La CCMT comprend actuellement deux femmes et dix-huit hommes. S'agissant de la parité, il y a ici quelque chose à faire.

### Réponse du Conseil-exécutif

La motion demande que la CCMT soit chargée du contrôle de la discrimination salariale liée au genre. Il s'agirait ici d'une nouvelle tâche sans aucun rapport avec celles que la CCMT assume actuellement.

Le droit à l'égalité entre femmes et hommes est inscrit dans la Constitution fédérale depuis 1981. Depuis l'an 2000, l'égalité de droit, mais aussi de fait, est ancrée dans la Constitution à l'article 8, alinéa 3. La loi sur l'égalité<sup>1</sup> concrétise ce mandat constitutionnel dans la vie professionnelle. Elle s'applique à tous les rapports de travail de droit public et privé, et ses dispositions ont pour but de faciliter l'application du droit dans les faits. Dans cette optique, la loi instaure la gratuité de la procédure devant les tribunaux cantonaux pour les actions en matière d'égalité, l'allègement du fardeau de la preuve, la qualité pour agir des organisations et la protection contre les congés de rétorsion. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) fournit de nombreuses informations à ce sujet, notamment sur son site [www.egb.admin.ch](http://www.egb.admin.ch).

Les inégalités salariales peuvent avoir des origines diverses, c'est pourquoi il ne faut pas confondre les différences apparaissant dans les statistiques et la discrimination. L'écart de salaire entre les sexes est aujourd'hui d'environ 20 pour cent. Certaines de ces différences salariales peuvent s'expliquer, d'autres pas. Quelques exemples de motifs d'inégalité salariale explicables, c'est-à-dire non discriminatoires, sont cités ci-dessous:

- Caractéristiques personnelles: formation, expérience professionnelle, âge
- Caractéristiques liées au poste de travail: statut professionnel, niveau d'exigence, domaine d'activité
- Facteurs spécifiques de l'entreprise: taille de l'entreprise, branche économique, lieu de travail/région

Ces caractéristiques justifient environ 60 pour cent des différences salariales qui ressortent des résultats de l'enquête de 2008 sur la structure des salaires. Les 40 pour cent restants restent inexplicables, et sont donc discriminatoires.

Ces écarts de salaire inexplicables sont un vrai défi. Comme le montre l'évaluation<sup>2</sup> de 2005 portant sur l'efficacité de la loi sur l'égalité, cette loi et la procédure judiciaire facilitée n'ont pas suffisamment réduit jusqu'à présent les discriminations salariales. La crainte de perdre leur place de travail semble empêcher les personnes concernées de se défendre. Se fondant sur l'évaluation de la loi, le Conseil fédéral a fait analyser divers modèles d'autorités dotées de compétences d'investigation et d'intervention<sup>3</sup>.

Alors que les organisations syndicales saluaient l'attribution de compétences d'investigation et d'intervention, les organisations patronales la rejetaient. Par la suite, les partenaires sociaux ont trouvé un terrain d'entente grâce au dialogue sur l'égalité des salaires, qui est soutenu par la Confédération ([www.dialogue-egalite-salaires.ch](http://www.dialogue-egalite-salaires.ch)). L'objectif

---

<sup>1</sup> Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg; RS 151.1)

<sup>2</sup> Commandée par l'Office fédéral de la justice en 2005

<sup>3</sup> Rapport du 10 novembre 2008 de l'Office fédéral de la justice sur l'Egalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle: divers modèles d'autorités dotées de compétences d'investigation et d'intervention, p 16

de ce dialogue est de motiver les entreprises à vérifier sur une base volontaire si elles appliquent bien l'égalité des salaires.

Le Conseil-exécutif soutient ce dialogue sur l'égalité des salaires, lancé par les partenaires sociaux et la Confédération pour diminuer les discriminations salariales. L'évaluation, prévue en 2015, montrera si cet instrument permet d'accélérer la concrétisation de l'égalité des salaires entre hommes et femmes. Si tel n'était pas le cas, la Confédération pourrait examiner à nouveau la question de la création d'autorités dotées de compétences d'investigation et d'intervention pour promouvoir l'égalité salariale entre femmes et hommes. Il n'est pas possible de s'écarter des dispositions de la loi sur l'égalité pour imposer l'égalité des salaires, puisque les cantons sont tenus d'appliquer la législation fédérale. La CCMT ne pourrait donc pas être dotée de compétences d'intervention. Pour ces motifs, le Conseil-exécutif rejette le chiffre 1 de la motion.

Le chiffre 2 de la motion n'est donc plus pertinent. Le Conseil-exécutif considère que la densité de contrôle est adaptée aux besoins actuels et que les moyens nécessaires existent.

La troisième demande formulée dans la motion est indépendante des chiffres 1 et 2. La CCMT est une commission cantonale. Les dispositions du droit d'organisation prévoient que dans chaque commission les deux sexes soient *si possible* représentés à raison de 30 pour cent au moins<sup>4</sup>. Avec cette formulation, le législateur exprime le fait que l'égalité des sexes n'est qu'un parmi d'autres critères qui doivent être pris en compte lors de la nomination. Le Conseil-exécutif doit tenir compte des exigences de la législation sur le marché du travail<sup>5</sup> quant à la composition de la CCMT. Le droit de proposition des partenaires sociaux prend ici toute son importance. Il est attribué à six organisations différentes. Le droit du Jura bernois à une représentation doit également être pris en compte. Enfin plusieurs personnes sont membres de la CCMT de par leur fonction.

Actuellement la CCMT est composée de 13 membres, qui doivent être nommés ou reconduits dans leurs fonctions au 1<sup>er</sup> janvier 2012. Neuf membres de la commission sont d'accord de continuer à assumer cette tâche exigeante et se représentent, les quatre autres doivent être remplacés. Il s'agit de deux femmes et de deux hommes, ce qui permet de maintenir une répartition des genres équilibrée lors de la nouvelle nomination et de tenir compte autant que possible de la demande formulée dans la motion. Bien entendu, la disposition de la LOCA devra être respectée à l'avenir également, et il faudra s'efforcer de concrétiser l'égalité des sexes lors des prochaines nominations.

### **Proposition du Conseil-exécutif**

Chiffres 1 et 2: rejet

Chiffre 3: adoption et classement

### **Au Grand Conseil**

---

<sup>4</sup> Article 37, alinéa 2 de la loi du 20 juin 1995 sur l'organisation du Conseil-exécutif et de l'administration (Loi d'organisation, LOCA; RSB 152.01)

<sup>5</sup> Article 5 de la loi du 23 juin 2003 sur le marché du travail (LMT; RSB 836.11) et article 1 de l'ordonnance du 29 octobre 2003 sur le marché du travail (OMT; RSB 836.111)