

Intervention parlementaire

N° de l'intervention: 097-2016
Type d'intervention: Interpellation
Motion ayant valeur de directive: ☐
N° d'affaire: 2016.RRGR.550

Déposée le: 28.05.2016

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

Cosignataires: 0

Urgence demandée: Non
Urgence accordée: Non

N° d'ACE: du
Direction:
Classification: Non classifié
Proposition du
Conseil-exécutif:



Respect de l'égalité salariale dans les marchés publics: modalités de contrôle

La législation bernoise sur les marchés publics sanctionne le non-respect de l'égalité salariale entre la femme et l'homme (art. 8, al. 1, lit. d de la loi sur les marchés publics, LCMP). Dans l'ordonnance sur les marchés publics, le non-respect de l'égalité salariale figure parmi les motifs d'exclusion (art. 24, al. 1, lit. f OCMP).

Le canton de Berne a fait figure de pionnier dans la mise en œuvre de l'égalité salariale dans les marchés publics. En 2011 et 2012, le Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme (BEFH) et la Direction des travaux publics, des transports et de l'énergie (TTE) ont testé la praticabilité de Logib, l'instrument de contrôle de l'égalité salariale, dans les marchés publics du canton de Berne. Dans ce projet expérimental accompagné par les partenaires sociaux, des contrôles par échantillonnage ont été effectués dans les entreprises auxquelles avait été adjudgé un marché public pour vérifier le respect de l'égalité salariale.

Les contrôles par échantillonnage se sont poursuivis jusqu'en 2014. Depuis 2015, le Bureau central de coordination des achats (BCCA), à la Direction des finances, s'occupe pour tout le canton des questions transversales relevant des marchés publics. Apparemment, le canton de Berne n'a pas effectué de contrôle depuis lors.

La Confédération, mais d'autres cantons aussi, contrôlent le respect de l'égalité salariale. La Confédération met à la disposition des entreprises des instruments adéquats pour qu'elles puissent vérifier l'égalité salariale (p. ex. informations pour les employeurs). Elle effectue par ailleurs des contrôles. Si des discriminations salariales sont constatées dans une entreprise, l'adjudication du marché peut être révoquée ou une peine conventionnelle peut être prononcée. De plus, l'entreprise ne pourra participer à un futur appel d'offres que si elle apporte la preuve qu'elle garantit l'égalité salariale. D'après les expériences faites par d'autres collectivités, la déclaration spontanée ne suffit pas, il faut des mécanismes de contrôle.

Dans ces conditions, le Conseil-exécutif est prié de répondre aux questions suivantes :

1. Pourquoi le respect de l'égalité salariale n'est actuellement pas contrôlé par échantillonnage lors de la soumission ?
2. Comment l'obligation légale de respecter l'égalité salariale imposée par l'article 8, alinéa 1, lettre *d* LCMP et par l'article 24, alinéa 1, lettre *f* OCMP est-elle actuellement mise en œuvre ?
3. Pour quelles raisons les contrôles de l'égalité salariale ont-ils cessé ?
4. Le Conseil-exécutif est-il prêt à réintroduire un mécanisme de contrôle du respect de l'égalité salariale dans les marchés publics ?
5. Prévoit-on de coordonner cette introduction avec la mise en œuvre de la loi sur les subventions cantonales (art. 7a LCSu), prévue pour le 1^{er} janvier 2017 ?