



Wickramasingam Kirthana, Berset Solange

Création d'une base légale pour la pratique de l'égalité salariale dans l'attribution des marchés publics et institutions bénéficiant d'argent public

Cosignataires : 17 Réception au SGC : 23.03.18 Transmission au CE : *28.03.18

Dépôt et développement

Depuis plus de 36 ans, l'égalité salariale entre femmes et hommes est inscrite dans la Constitution fédérale et figure également dans la Constitution du canton de Fribourg dans son article 9 al. 2 : *la femme et l'homme sont égaux en droit. Ils ont droit en particulier au même salaire pour un travail de valeur égale. L'Etat et les communes veillent à l'égalité de droit et de fait, (...)*. Cette disposition, malgré les années écoulées, n'est toujours pas appliquée et les femmes sont toujours discriminées en matière salariale sur le marché du travail. En effet, l'écart inexplicé entre les salaires des hommes et des femmes était encore de 7.4 % en 2017 en Suisse. Cette situation est inacceptable. En signant la charte pour l'égalité de la Confédération en septembre 2016, le Canton s'est engagé non seulement à œuvrer pour la pratique de l'égalité salariale au sein de son administration mais également à la faire respecter dans le cadre des marchés publics et/ou des subventions.

C'est pourquoi nous demandons que l'Etat de Fribourg contrôle la pratique de l'égalité salariale dans les entreprises et institutions bénéficiant d'argent public ainsi que dans les entreprises entrant dans les procédures de marchés publics et ce, dès 2019. Il est essentiel que l'Etat privilégie les entreprises respectant la loi lorsqu'il distribue de l'argent public. L'égalité salariale et l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes doivent être une condition à l'octroi de marché public, de subventions ou d'autres aides financières. Nous demandons que les entreprises et institutions soient systématiquement évaluées avec le logiciel *Logib*. Les motionnaires sont conscientes des limites de cet outil (entreprises et institutions de plus de 50 employés et où le sexe le moins représenté occupe au moins 20% des postes ne permettant pas le contrôle de petites PME ou des entreprises de construction) néanmoins, nous estimons que cela ne doit pas constituer un argument pour ne pas agir concrètement. Nous demandons que dès 2020, des contrôles soient effectués lors des procédures d'attribution mais également a posteriori au sein des entreprises ayant remporté des appels d'offres et des entités ayant obtenu des subventions. Le dispositif devra prévoir des sanctions dissuasives à l'égard des contrevenants (amendes ou exclusion de nouveau marché public, ou pour les bénéficiaires de subvention, réduction, suppression ou exigence de restitution). Il s'agira également d'allouer les moyens nécessaires aux contrôles de ces données.

Aujourd'hui, il n'existe aucun outil véritablement contraignant qui puisse vérifier le respect du principe de l'égalité salariale. Les possibilités d'introduire des contrôles sont diverses et nous demandons donc à l'Etat d'élaborer un outil législatif efficace qui permette de contribuer au respect de la loi et donc de l'égalité salariale dans le canton.

—

*date à partir de laquelle court le délai de réponse du Conseil d'Etat (5 mois).