Réponse du Conseil d'Etat à un instrument parlementaire
—
Motion Fagherazzi Martine / Moussa Elias 2019-GC-116
Création d'un label cantonal pour promouvoir l'égalité hommes-femmes au sein des entreprises fribourgeoises privées ou publiques

I. Résumé de la motion

Par motion déposée et développée le 25 juin 2019, les député-e-s Martine Fagherazzi et Elias Moussa demandent au Conseil d'Etat d'encourager les entreprises à devenir des acteurs concernés à l'application concrète de la Loi sur l'égalité (LEg) sur le terrain de l'emploi, notamment en récompensant, par un label de certification cantonal officiel, l'effort des entreprises qui mettent déjà ou mettront en œuvre des solutions concrètes de promotion de l'égalité.

II. Réponse du Conseil d'Etat

L'égalité des droits entre l'homme et la femme est garantie par la Constitution fédérale depuis 1981. Avec la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), entrée en vigueur le 1er juillet 1996, le législateur a créé un instrument devant permettre de contribuer à la réalisation de l'égalité dans la vie professionnelle. La LEg vise en particulier la réalisation du droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale et, de manière générale, la lutte contre les discriminations dans la vie professionnelle. Le Parlement a récemment adopté (14 décembre 2018) une révision de la loi consistant en un ajout d'une nouvelle section intitulée « Analyse de l'égalité des salaires et vérification » qui s'applique aux entreprises de plus de 100 employé-e-s.

La Constitution cantonale fribourgeoise (RSF 10.1) reprend le principe de l'égalité entre femmes et hommes à l'article 9 alinéa 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, notamment dans les domaines de la famille, de la formation, du travail et, dans la mesure du possible, pour l'accès à la fonction publique ».

Or, malgré les exigences constitutionnelles et légales, « l'égalité des salaires n'est pas encore atteinte » et bien que l'écart salarial entre les femmes et les hommes se soit réduit au fil des années, on observe une certaine stagnation en la matière. Au niveau suisse, cet écart salarial « était de 19,6 % en 2016 dans le secteur privé (moyenne arithmétique) ». 42,9 % de celui-ci « ne se laissent pas expliquer par des facteurs objectifs tels que le niveau de formation, le nombre d'années de service ou l'exercice d'une fonction de cadre. (…). Une différence marquée entre les sexes s'observe notamment pour le salaire mensuel net des personnes travaillant à plein temps. En 2016, 16,5 % des femmes, contre 5,3 % des hommes, touchaient un salaire mensuel net égal ou inférieur à

4000 francs. A l'inverse, la part des personnes touchant un salaire mensuel net de plus de 8000 francs était de 26,1 % chez les hommes contre 13,8 % chez les femmes ».[1]

A relever encore que l'on observe des disparités salariales entre les sexes « dans l'ensemble des branches économiques et elles sont d'autant plus marquées que la position dans la hiérarchie est élevée. Même à formation équivalente et à compétences égales, le salaire des femmes est inférieur à celui des hommes ».[2]

Il faut aussi prendre en compte la problématique dite du « plafond de verre » qui se rapporte au fait que les femmes ont peu accès aux fonctions dirigeantes. Ainsi, « les hommes exercent plus souvent que les femmes des fonctions dans la direction de l'entreprise ou des fonctions de chef ». Les femmes sont plus nombreuses qu'eux à travailler comme salariées sans fonctions dirigeantes. Aucun changement notable n'est observé dans cette distribution depuis 2011.[3]

Parmi les caractéristiques du travail rémunéré dans notre pays, on doit encore souligner une particularité qui caractérise la situation des femmes, l'emploi à temps partiel. Ainsi aujourd'hui, « l'activité professionnelle et le travail à temps partiel ont augmenté chez les femmes ». Une grande partie d'entre elles ont un emploi rémunéré. En Suisse, en 2018, le taux d'activité professionnelle des femmes de 15 à 64 ans est de 79,9 %. Toutefois, il est à relever que parmi celles-ci, 59 % travaillent à temps partiel. Et fréquemment à des taux relativement bas, ainsi « la part des taux d'occupation inférieurs à 50 % parmi les personnes actives occupées est de 24,4 % chez les femmes et de 6,6 % chez les hommes ». Notons de plus que « le sous-emploi touche plus souvent les femmes que les hommes : 11,4 % contre 3,6 % en 2018 ».[4]

La différence d'insertion des femmes sur le marché du travail résulte grandement du fait que le travail domestique et le travail de *care* restent inégalement partagés et principalement accomplis par les femmes, notamment pour les tâches qui prennent plus de temps. Aussi, dans certaines circonstances, le travail à temps partiel « peut être synonyme d'emploi précaire, de couverture sociale insuffisante (caisse de pension, p. ex), d'obstacle à une formation continue et à la réalisation d'une carrière ».[5] En parallèle, il est souvent difficile aux hommes qui le souhaitent d'obtenir des conditions, notamment du temps, leur permettant d'assumer plus égalitairement leurs responsabilités familiales.

Résultant du cumul de ces diverses problématiques, « les femmes subissent jusqu'à la retraite les effets de leurs salaires plus bas et d'un taux élevé de travail à temps partiel. Ayant moins cotisé que les hommes, elles entrent à la retraite moins bien assurées qu'eux ».[6]

Finalement, un autre obstacle à l'égalité montre les améliorations qui s'avèrent encore indispensables dans le domaine de la culture d'entreprise et de la mise en œuvre effective de dispositifs permettant d'offrir un climat de travail sain : 28 % des femmes et 10 % des hommes situés à différents niveaux hiérarchiques et interrogés dans le cadre d'une enquête représentative se sont

---

[1] Office fédéral de la statistique, OFS, Les progrès et les chantiers de l'égalité des sexes, CP, 6.05.2019, p.2
[2] Office fédéral de la statistique, OFS, Vers l'égalité entre femmes et hommes – situation et évolution, 2019, p. 19.
[3] Office fédéral de la statistique, OFS, Vers l'égalité entre femmes et hommes – situation et évolution, 2019, p. 16.
[4] Office fédéral de la statistique, OFS, Les progrès et les chantiers de l'égalité des sexes, CP, 6.05.2019, p.1
[5] Office fédéral de la statistique, OFS, Vers l'égalité entre femmes et hommes – situation et évolution, 2019, p. 15.
[6] Office fédéral de la statistique, OFS, Les progrès et les chantiers de l'égalité des sexes, CP, 6.05.2019, p.2

sentis harcelés sexuellement au cours de leur vie professionnelle ou se sont sentis dérangés par un comportement harcelant durant cette période.[7]

Dans ce contexte, et face à ces différents défis, on comprend que « les progrès de l'égalité passent par une meilleure conciliation entre travail et famille, et par une répartition plus équilibrée des activités domestiques, familiales et professionnelles »[8] ainsi que par la mise en place d'une culture égalitaire au sein des entreprises.

Les employeur-e-s jouent un rôle clé dans la réalisation de l'égalité des chances dans la vie professionnelle. Ils / elles ont entre leurs mains le pouvoir d'aménager des conditions de travail dans leurs entreprises propres à contribuer de manière déterminante à l'égalité entre la femme et l'homme dans la vie active (égalité de salaire, conciliation entre travail et famille pour les hommes et pour les femmes, égalité d'accès à la formation continue et à la promotion, lutte contre le harcèlement sexuel et les autres discriminations, etc.).

C'est ainsi dans la perspective de mieux répondre concrètement à la Constitution et à la loi sur l'égalité que le Conseil d'Etat, en tant qu'employeur, s'engage par son « Plan pour l'égalité entre les femmes et hommes au sein de l'administration cantonale » (PEAC) pour l'égalité. Il cherche aussi par cela à offrir de bonnes conditions de travail à ses collaboratrices et collaborateurs, à attirer et garder du personnel de haute compétence et à soutenir la qualité et le bon fonctionnement de ses services. Le PEAC dont la mise en œuvre a été validée en mai 2016, est composé de 25 mesures et a été élaboré de façon participative par un groupe de travail dirigé par la Conseillère d'Etat Anne-Claude Demierre, représentant chaque Direction, le Service du personnel et de l'organisation (SPO), le Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF), l'Université et les Hautes Ecoles du canton de Fribourg. Par ailleurs, une Ordonnance relative au harcèlement et aux difficultés relationnelles sur le lieu de travail (OHarc), et destinée au personnel de l'Etat de Fribourg, traduit la volonté du Conseil d'Etat en la matière et est entrée en vigueur le 1er juillet 2016.

Dans la même cohérence, le Conseil d'Etat a signé le 6 septembre 2016, la Charte pour l'égalité dans le secteur public. Cette charte souligne le rôle de modèle des pouvoirs publics en la matière et invite les signataires à utiliser leurs compétences et leurs partenariats en faveur de l'égalité salariale.

L'étape suivante du PEAC visera, une fois les premières évaluations faites, à promouvoir ses mesures et bonnes pratiques auprès des autres employeur-e-s publics et privés du canton. Des premières démarches sont en cours auprès des communes fribourgeoises dans le cadre du nouveau Plan cantonal de Développement Durable.

C'est dans le même objectif, et afin d'encourager les efforts des entreprises privées ou publiques, que les motionnaires demandent notamment la création d'un label de certification officiel égalité. Il est vrai que les labels et les certifications confèrent une valeur ajoutée aux entreprises ; ils facilitent le recrutement et la fidélisation des talents, apportent davantage de diversité au sein des équipes, renforcent la réputation et les positionnent comme des employeur-e-s attractifs. En outre, la confiance accrue du personnel envers leur entreprise, qui se répercute sur l'efficience, représente un bénéfice supplémentaire.

---

[7] Silvia Strub et Marianne Schär Moser, Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande. (Etude commandée par le BFEG et le SECO, Berne, 2008.
[8] Office fédéral de la statistique, OFS, Les progrès et les chantiers de l'égalité des sexes, CP, 6.05.2019p.2

Le label garantit la qualité d'un produit et de son mode de production ; il est utilisé comme instrument de marketing. La Suisse ne connaît pas de label social d'Etat. Les labels relèvent en premier lieu de l'économie privée. En effet, s'ils doivent être utilisés comme instruments de marketing, conformément à leur but, c'est l'économie qui doit en prendre l'initiative. Le rôle de l'Etat ne peut être que subsidiaire dans ce contexte. Il peut toutefois encourager les initiatives de l'économie privée si cet engagement contribue à atteindre un objectif politique. Par contre, la Suisse connait, par exemple dans le domaine agricole, les certifications (notamment pour les produits bios). La certification est la confirmation par un tiers indépendant que l'examen du respect de prescriptions ou d'une norme ou de standards donnés a été concluant (les certifications ISO en sont l'exemple le plus connu).

Les labels et certifications privés au bénéfice de financements étatiques d'impulsion et de soutien, ou uniquement privés, sont, eux, nettement plus nombreux. Plusieurs labels et certificats existent déjà en matière d'égalité entre femmes et hommes. On peut citer notamment :

> **La certification « familienbewusst® »** (conscient de l'importance de la famille) de l'entreprise « Familienmanagement GmbH », fonctionnant sur une base purement privée.

> **Le « Label UND »** est la distinction que le Bureau UND remet aux entreprises qui réussissent dans la réalisation de mesures pour la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ou privée et pour l'égalité entre femmes et hommes.

> **La certification Equal Salary**, qui permet aux entreprises de prouver qu'elles respectent l'égalité salariale entre femmes et hommes.

En 2006, le Conseil fédéral a émis un rapport en exécution du postulat 06.3035, Leutenegger Oberholzer « Certification des entreprises appliquant l'égalité entre hommes et femmes et autres incitations pour encourager les employeurs à promouvoir l'égalité entre les sexes »[9] et examiné notamment les conditions à l'introduction d'un système de certification et à la création d'un label égalité. Selon ce rapport, un label égalité devrait tenir compte de tous les aspects de l'égalité des chances, sa raison d'être étant de faire régner l'égalité des chances dans tous les domaines de l'entreprise : l'embauche, la promotion, la répartition des tâches et les conditions de travail, le salaire, la formation initiale et continue, la résiliation des rapports de travail, ainsi que la protection contre le harcèlement sexuel. Des mesures pour promouvoir la conciliation entre famille et travail font aussi partie des efforts pour réaliser l'égalité des chances. En d'autres termes : pour créer un label égalité, il faut définir des exigences dans tous ces domaines et, pour cela, procéder à des analyses bien plus exigeantes sur la manière dont elles sont respectées que ce n'est le cas pour un label centré sur l'attitude face à la famille ou la manière de concilier famille et travail.

Les exigences requises des entreprises devraient être claires, contrôlables et transparentes. Un label égalité de l'Etat de Fribourg devrait disposer d'instruments adaptables permettant de s'adresser aux PME comme aux grandes entreprises et ce dans les deux langues officielles. Au niveau de l'organisation, les deux secteurs d'activité que sont la définition des standards et le processus d'attribution doivent être clairement séparés. Il appartiendrait à une Commission, dans laquelle siégeraient des représentant-e-s des partenaires sociaux, des services de l'Etat, ainsi que des expertes et experts, de définir et de réactualiser les standards au fil du temps. Elle recevrait également les demandes de labellisation et les évaluerait; en plus, elle serait chargée de

---

[9] https://edudoc.ch/record/30395/files/5154fb.pdf

l'information. La modération du processus de certification et l'attribution du label seraient le fait d'une organisation de certification reconnue. Un label égalité des chances porté par l'Etat devrait bénéficier d'un très large appui pour réussir à percer. Il faudrait donc qu'un groupe de représentant-e-s de l'économie, des partenaires sociaux et de la science accompagnent le projet. Cela faciliterait le travail de communication auprès du public, garantirait l'acceptation du label et lui assurerait une assise solide.[10]

Il faudrait dès lors compter sur un investissement considérable, surtout pour les travaux préparatoires, mais aussi pour le fonctionnement. Les consommatrices et les consommateurs attendent d'un label qu'il satisfasse aux critères de qualité promis. La confiance en un label augmente si les contrôles du maintien de la qualité sont sévères. Un label surveillé de très près engendre cependant des coûts qui doivent être inférieurs à son utilité, faute de quoi il n'est guère attractif pour une entreprise. Le coût d'acquisition d'un label peut, dans la pratique, représenter un obstacle, en particulier pour les petites et moyennes entreprises (PME). De plus, un label doit bénéficier d'une image positive et être assez connu s'il doit apporter des avantages aux entreprises qui s'en prévalent.

Sur le fond, les partenaires sociaux ne sont pas favorables à l'idée d'un label égalité. Ils craignent d'une manière générale une avalanche de labels qui, indépendamment de l'engagement que cela représente, déboucherait sur une situation de confusion. Nombre d'entreprises sont effrayées par le coût, financier et en personnel, qui est lié au label. La charge administrative joue un rôle important, surtout pour les PME. Pour les syndicats, la création d'un label égalité semble relever plutôt de l'alibi. Ils préfèreraient des instruments de contrôle performants, en particulier pour le respect de l'égalité salariale.[11]

Pour l'ensemble de ces raisons, le Conseil d'Etat renonce à l'idée de lancer un label égalité étatique. Cependant, soucieux de la nécessité de faire évoluer concrètement la situation de l'égalité, il propose, par le biais d'actions promotionnelles et de formations, de faire connaitre, en collaboration avec les organisations patronales faîtières, les labels déjà existant auprès des entreprises.

De manière générale, les Etats tendent plutôt à décerner des prix que des labels; l'octroi d'un prix exigeant moins de ressources et contribuant également à donner une image positive aux bénéficiaires. Le Conseil d'Etat serait dès lors favorable à la création d'un prix égalité décerné tous les deux ou trois ans à une entreprise qui s'est engagée dans l'obtention d'un label ou qui a fait office de pionnière en ayant institué des mesures concrètes favorisant l'égalité.

---

[10] L'institut de Gestion du personnel et d'organisation de la Haute école spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest (FHNW) s'est penché en 2006 sur la possibilité de développer un label suisse Egalité des chances

[11] En 2007, l'Office fédéral de la justice, le BFEG et le SECO ont organisé un hearing intitulé « Nouveaux instruments pour l'égalité entre les femmes et les hommes - les mécanismes de contrôle et les systèmes d'incitations » réunissant les partenaires sociaux

Plusieurs prix de montant et d'impact régional différents concourent déjà pour encourager la politique d'égalité des entreprises. Certains apparaissent alors que d'autres disparaissent. On peut citer notamment :

> **Le Prix Egalité** de la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse), qui est attribué tous les trois ans.

> **Le Family Score de Pro Familia**, qui est un instrument élaboré scientifiquement et qui indique par un score, basé sur des formulaires remplis par les employé-e-s, le degré de conciliation travail-famille. Les employeur-e-s qui obtiennent de bons résultats reçoivent une distinction.

En conclusion, le Conseil d'Etat propose au Grand Conseil :

1. De fractionner la motion ;

   1.a) d'accepter la motion dans la mesure où elle propose d'encourager les entreprises à devenir des actrices concernées à l'application concrète de la loi sur l'égalité, ceci par le biais d'actions promotionnelles et de formations pour faire connaître les labels déjà existants auprès des entreprises ainsi que par la création d'un prix égalité.

   1.b) de rejeter la motion en ce qui concerne la création d'un label.

2. Pour le cas où le fractionnement ne serait pas accepté par le Grand Conseil, le Conseil d'Etat propose de rejeter la motion.

3 septembre 2019