Réponse du Conseil d'Etat à un instrument parlementaire
—
Postulat 2023-GC-73
Egalité salariale dans le secteur privé !

Auteures :	**Levrat Marie / Rey Alizée**
Nombre de cosignataires :	**0**
Dépôt :	**15.03.2023**
Développement :	**15.03.2023**
Transmission au Conseil d'Etat :	**15.03.2023**
Réponse du Conseil d'Etat :	**06.07.2023**

I. Résumé du postulat

Par postulat déposé et développé le 15 mars 2023, les députées Marie Levrat et Alizée Rey demandent au Conseil d'Etat d'établir un rapport qui présente un état des lieux du respect de l'égalité salariale dans les différentes entreprises privées soumises aux contrôles sur la base des articles 13d à 13h de la loi sur l'égalité (LEg). Si possible, le rapport doit aussi contenir d'autres détails importants concernant l'égalité, comme la proportion de femmes qui occupent un poste de cadre, qui siègent dans un conseil d'administration ou qui travaillent à temps partiel.

Dans le canton de Fribourg, 154 entreprises privées sont soumises aux contrôles d'égalité salariale sur la base de la LEg. Pour les députées, il paraît évident que l'Etat doit faire un suivi détaillé des résultats obtenus dans ces différentes entreprises privées et réagir de façon ciblée en cas de nécessité.

Les députées soulignent par ailleurs que cette mesure ne demande pratiquement aucun effort supplémentaire de la part desdites entreprises puisque celles-ci ont déjà fait l'objet d'une analyse sur la base de la LEg.

II. Réponse du Conseil d'Etat

1. Absence de marge d'intervention

Comme évoqué dans sa réponse à la question 2022-CE-268, le Conseil d'Etat attribue beaucoup d'importance à la politique de lutte contre les inégalités salariales. Il joue son rôle en matière de politique publique et agit selon les bases légales. Dans ce cadre, il propose des mesures de promotion de l'égalité, de sensibilisation et de formation des protagonistes, met à disposition des outils mettant en évidence des bonnes pratiques et promeut le travail de réseau.

Il n'a en revanche aucune autre marge d'intervention dans la politique salariale des acteurs privés et ne dispose pas des bases légales permettant le suivi détaillé des résultats obtenus dans les différentes entreprises privées soumises aux contrôles d'égalité salariale sur la base de la LEg. En effet, du fait des articles 13g et 13h de la LEg, les entreprises privées soumises aux contrôles

d'égalité salariale ne sont contraintes d'informer que leur personnel, et leurs actionnaires si elles en ont, du résultat de leur analyse de l'égalité des salaires. Autrement dit, la LEg n'astreint aucunement lesdites entreprises à transmettre ces informations à l'Etat de Fribourg ou même à la Confédération, ni à les publier.

Dans ces circonstances, établir un rapport qui présente un état des lieux du respect de l'égalité salariale dans les différentes entreprises privées soumises aux contrôles reviendrait à dépendre du bon vouloir desdites entreprises à communiquer leur résultat respectif. Il est ainsi fort probable que seules les entreprises qui accordent une importance particulière à cette thématique et dont les scores sont bons voire excellents ne transmettent leur résultat. De la sorte, l'état de lieux qui en découlerait ne serait que peu représentatif de la situation globale de l'égalité salariale dans les entreprises privées de 100 employé-e-s et plus du canton de Fribourg.

2. Projet du BEF auprès des entreprises privées

Dans le cadre de la « Stratégie de développement durable de l'Etat de Fribourg », le Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF) développe depuis 2021 son projet intitulé « Egalité en entreprise » qui a pour but d'informer et de soutenir les entreprises privées fribourgeoises dans la mise en œuvre de l'égalité. Dans cette optique, une approche de l'égalité en entreprise en 9 axes a notamment été élaborée[1].

A présent, le besoin d'évaluer la situation de l'égalité au sein des entreprises privées du canton de Fribourg se fait ressentir. Ainsi, le BEF envisage de réaliser une enquête quantitative en 2024, dont les résultats pourront être publiés en 2025. Cette enquête ne sera pas uniquement adressée aux entreprises privées du canton dont le nombre d'employé-e-s est égal ou supérieur à 100 personnes, mais aussi à des PME plus petites. Elle abordera plusieurs axes de l'égalité en entreprise tels que la conciliation vie privée / vie professionnelle facilitée, l'encouragement à la carrière des femmes ou encore la gestion égalitaire de la relève.

La représentativité de cette enquête, et par extension le poids de ses conclusions, dépendront de nouveau du bon vouloir desdites entreprises de participer à cette enquête. La DSAS a prévu une collaboration avec la Direction de l'économie, de l'emploi et de la formation (DEEF) afin que cette enquête soit un véritable projet du monde de l'entreprise et gagne ainsi en légitimité.

III. Conclusion

Le Conseil d'Etat invite donc le Grand Conseil à fractionner le postulat.

En cas de refus sur le fractionnement, le Conseil d'Etat invite le Grand Conseil à rejeter le postulat.

En cas d'acceptation du fractionnement, le Conseil d'Etat invite le Grand Conseil à :

> rejeter le volet relatif à l'établissement d'un état des lieux du respect de l'égalité salariale dans les 154 entreprises privées du canton de Fribourg qui sont soumises aux contrôles d'égalité salariale sur la base de la LEg;
> accepter le volet visant la réalisation d'une enquête plus large sur l'égalité en entreprise auprès des entreprises privées du canton de Fribourg et fixer le délai de suite à la fin de l'année 2025 (art. 75 al. 2 LGC).

---

[1] www.fr.ch/travail-et-entreprises/entreprises/legalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-vie-professionnelle/egalite-dans-la-vie-professionnelle-informations-aux-entreprises