



Levrat Marie, Rey Alizée

Egalité salariale – Où en sommes-nous ?

Cosignataires : 0

Date de dépôt :

06.07.22

DSAS

Dépôt

Aujourd'hui, l'égalité salariale est un droit inscrit dans la Constitution Suisse. Il n'est toutefois toujours pas acquis. Selon les chiffres de la Confédération, il y aurait une différence de salaire inexpliquée de l'ordre de 8.1 % entre les hommes et les femmes (8.2 % dans le secteur privé et 6.3 % dans le secteur public). Cet écart de salaire inexpliqué ne peut pas être justifié par des effets de dotation et recouvre une discrimination potentielle basée sur le sexe¹.

Ces inégalités salariales sont une pénalisation des femmes et leurs familles à court et à long terme puisque des salaires plus bas ont aussi des répercussions sur les assurances sociales et le niveau des rentes. Mais elles ont aussi des conséquences pour la société dans son ensemble. L'Etat doit accorder plus d'aides sociales, perçoit moins de cotisations aux assurances sociales et moins d'impôts.

Pour promouvoir l'égalité et éviter la discrimination salariale, plusieurs projets, privés ou publics, ont vu le jour dans ces dernières années. Une des initiatives menées pour promouvoir l'égalité salariale hommes-femmes est « la Charte de l'égalité salariale dans le secteur public ». Cette charte invite le secteur public et les organisations proches du secteur public à utiliser leurs compétences et leurs partenariats en faveur de l'égalité salariale. Elle traduit une volonté de s'engager en tant qu'employeurs, commanditaires de marchés publics, organes de subventionnements ou encore adjudicateurs marchés publics. Les engagements, pris par le biais de cette charte, sont les suivants :

1. « Sensibiliser à la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) leurs collaboratrices et collaborateurs impliqués dans la fixation des rémunérations et l'évaluation des fonctions, mais aussi dans le recrutement, la formation et la promotion professionnelle.
2. Réaliser, au sein de leur organisation, une analyse régulière du respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu.
3. Encourager, au sein des entités proches des pouvoirs publics, une analyse régulière du Respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu.
4. Faire respecter, dans le cadre des marchés publics et/ou des subventions, l'égalité salariale en introduisant des mécanismes de contrôle.
5. Informer sur les résultats concrets de cet engagement, notamment en participant au monitoring effectué par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. »².

¹ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/bases/chiffres-et-faits.html>

² Charte de l'égalité salariale, p. 51 :

https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/fr/dokumente/lohngleichheit/charta/broschuere_lohngleichheit.pdf.download.pdf/BFEG%20broschure%20C3%A9galit%C3%A9%20salariale%20original.pdf

A Fribourg, cette charte a été signée par le canton, la ville de Fribourg et Villars-sur-Glâne, alors que toute commune ou toute organisation proche du secteur public peut apposer sa signature et prendre ces engagements pour l'égalité salariale³.

La loi sur l'égalité (LEg) représente un autre instrument important de lutte contre les inégalités salariales. La loi révisée en 2020 a introduit des contrôles concernant l'inégalité salariale dans les entreprises de plus de 100 employés (art. 13a LEg). A partir de la date d'entrée en vigueur de la révision de cette loi (1^{er} juillet 2020), les employeurs qui occupent au moins 100 personnes sont tenus d'effectuer une analyse de l'égalité salariale dans un délai d'un an, de la faire contrôler par un organe indépendant jusqu'au 30 juin 2022 et d'informer leurs collaboratrices et collaborateurs, ainsi que les actionnaires, des résultats jusqu'à fin juin 2023 au plus tard. L'objectif de cette analyse est de concrétiser le droit constitutionnel à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Selon la loi, les travailleuses et travailleurs de ces entreprises doivent être informés par écrit du résultat de l'analyse de l'égalité salariale, ainsi que les actionnaires des sociétés cotées en bourse (art. 13g, art. 13h LEg). Pour les employeurs du secteur public, ils doivent publier les résultats détaillés de l'analyse de l'égalité salariale et de la vérification (art. 13i LEg).

Les premières analyses de toutes les entreprises concernées doivent toutes avoir été contrôlées par un organe indépendant jusqu'à la fin du mois de juin 2022. Cependant, nous n'avons aucune information concernant ces analyses.

Fort de ce constat, nous demandons au Conseil d'Etat de répondre aux questions suivantes :

1. Pourquoi les entreprises proches de l'Etat (CPPEF, BCF, Group E, HFR) n'ont-elles pas signé la Charte de l'égalité salariale ? Comptent-elles le faire ?
2. Quelles sont les mesures qui ont été prises pour atteindre l'égalité dans les entreprises proches de l'Etat (représentativité dans les instances dirigeantes, égalité salariale, ...) ?
3. Concernant le contrôle des analyses d'égalité salariale (art. 13a LEg) qui doit être fait jusqu'à la fin de ce mois de juin 2022 :
 - > Combien d'entreprises sont concernées dans le canton ?
 - > Combien d'employé-e-s sont touché-e-s par ces analyses ?
 - > Comment les analyses sont-elles concrètement entreprises ?
4. Comment est-ce que l'Etat de Fribourg s'engage pour l'égalité ?
5. Quelles sont les mesures que compte prendre le canton pour supprimer les inégalités hommes-femmes dans le secteur public et dans le secteur privé ?
6. Quels sont les besoins supplémentaires cantonaux (personnels, budget, ...) pour mener une politique active de lutte contre les inégalités salariales, ainsi que des possibilités légales pour mieux lutter contre les inégalités salariales (contrôles étendus, ...) ?

³ Charte de l'égalité salariale, p. 52-53.