



Réponse du Conseil d'Etat à un instrument parlementaire

Question Levrat Marie / Rey Alizée
Egalité salariale – Où en sommes-nous ?

2022-CE-268

I. Question

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 inexplicée 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 inexplicé 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.

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

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.

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 ?

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

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

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, ...) ?

6 juillet 2022

II. Réponse du Conseil d'Etat

1. *Pourquoi les entreprises proches de l'Etat (CPPEF, BCF, Groupe E, HFR) n'ont-elles pas signé la Charte de l'égalité salariale ? Comptent-elles le faire ?*

L'Etat de Fribourg a signé la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public le 6 septembre 2016.⁴

Il convient de préciser que la CPPEF et l'HFR sont des établissements personnalisés de l'Etat de Fribourg. Ces instances appliquent la LPers et sont à cet égard comprises dans les engagements pris par l'Etat de Fribourg lors de la signature de la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public.

Pour aborder la question des instances proches des institutions publiques, on peut mentionner que, selon le Bureau fédéral de l'égalité (BFEG), la « Charte de l'égalité salariale dans les organisations proches du secteur public » a été inaugurée à la fin novembre 2019 en présence de Monsieur le Conseiller fédéral Alain Berset. Une communication promotionnelle a été faite à ce moment-là⁵.

Quant à la mise en œuvre de cette Charte, le BFEG explique qu'il ne pratique pas de contrôle de ses signataires, car ce n'est pas dans l'esprit de celle-ci que d'exercer un contrôle. Un *monitoring* (vérification de différentes données) a été effectué par le passé pour le domaine public, ce qui ne correspond toutefois pas à un contrôle. La dernière mise à jour de ce monitoring a eu lieu en 2019⁶. Selon les informations fournies, le BFEG travaille en ce moment sur un renforcement de la Charte pour l'égalité salariale et un monitoring plus fréquent (chaque année), y compris pour le domaine parapublic. Ces questions sont en cours d'élaboration au sein d'un groupe de travail à l'échelon national. Par ailleurs, une brochure détaillant les bonnes pratiques a été publiée récemment⁷.

Pour aborder la situation des entreprises proches de l'Etat de Fribourg, il faut souligner que le Groupe E a signé, le 8 janvier 2020, la « Charte pour l'égalité salariale dans les organisations proches du secteur public du BEFG »⁸. Dans la mesure où le Groupe E n'apparaissait pas dans la liste établie par le BFEG, le Bureau fribourgeois de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF) a contacté celui-ci afin que la mise à jour des signataires parapublics soit, dans ce cas, ajustée.

⁴ [Le canton de Fribourg signe la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public | État de Fribourg](#)

⁵ [34 entreprises parapubliques signent la Charte pour l'égalité salariale \(admin.ch\)](#)

⁶

https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/fr/dokumente/lohngleichheit/monitoring/Kurzbericht%20Monitoring%20Lohngleichheit.pdf.download.pdf/F_Kurzbericht%20Monitoring%20Lohngleichheit%202018.pdf

⁷ « Auf dem Weg zur Lohngleichheit », <https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/71483.pdf>

⁸ <https://www.fr.ch/document/484031>

La BCF confirme de son côté qu'elle n'a pas signé la Charte mais rappelle qu'elle a obtenu le Label « *Fair on pay* » en 2020⁹. Ce label impose des contrôles de l'égalité salariale tous les 4 ans ainsi que des contrôles intermédiaires tous les 2 ans.

Les TPF précisent avoir connaissance de la Charte promue par le BFEG mais ne l'avoir pas encore signée. Ils se disent être intéressés à le faire. Le thème étant important pour eux, ils vont certainement remettre ce thème à leur agenda avec la nomination de leur futur-e DRH. Une signature pourrait vraisemblablement être prévue dans le premier trimestre 2023.

L'ECAB confirme ne pas avoir signé cette Charte mais affirme que le système salarial en vigueur assure une égalité salariale entre les hommes et les femmes. Dans les mois à venir, leur politique RH sera revue et le sujet de la signature de cette Charte sera abordé.

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, ...) ?*

Au sein de l'Administration cantonale, un Plan pour l'égalité entre femmes et hommes (PEAC) est mis en œuvre depuis 2016. Rappelons que dans sa vision, le PEAC mentionne que « *l'Etat de Fribourg s'engage à l'aide de sa stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration, à atteindre quatre objectifs principaux :*

- > *Une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les postes de cadres moyens et supérieurs.*
- > *Une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans l'ensemble des fonctions.*
- > *Une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes au sein de toutes les commissions¹⁰, des conseils administration et d'établissement ou de fondation liée à l'Etat.*
- > *Être un employeur exemplaire en matière d'égalité des chances pour les femmes et les hommes et en matière de conciliation vie familiale/privée – vie professionnelle.*

Ce faisant, l'Etat de Fribourg est en mesure d'attirer et de garder du personnel de haute compétence ce qui soutient la qualité et le bon fonctionnement de ses services. »¹¹

Il faut aussi rappeler qu'un Règlement sur l'organisation et le fonctionnement des commissions de l'Etat (2005) prévoit à son article 5, al. 3 que « *Si la proportion d'hommes ou de femmes est inférieure à 30 %, la Direction compétente fournit une justification écrite »¹².*

Un rapport d'analyse chiffrée en lien avec le PEAC est en cours de préparation, le BEF souhaiterait y faire apparaître la composition genrée des Commissions et autres instances proches de l'Etat. La reconstitution des commissions administratives ayant été finalisée en juillet 2022, cette démarche

⁹ <https://www.bcf.ch/fr/la-bcf/actualite-et-medias/nouveautes/egalite-des-salaires-la-bcf> et ici à la page 12 : <https://www.bcf.ch/sites/default/files/documents/paragraphs/overview/rapport-developpement-2021-bcf.pdf>

¹⁰ Cf. art. 5 al. 3 du [Règlement du 31 octobre 2005](#) sur l'organisation et le fonctionnement des commissions de l'Etat (ROFC)

¹¹ BEF : *Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Administration cantonale – Plan d'action*, 2016, p.7.

¹² ROFC 122.0.61 voir https://bdlf.fr.ch/app/fr/change_documents/1136

d'analyse de la répartition entre femmes et hommes dans les commissions, les conseils d'administration et d'établissement ou de fondation devrait pouvoir être présentée prochainement. Le BEF a à cet égard rappelé en avril 2022, à chaque Direction, par l'intermédiaire du Groupe de travail accompagnant le PEAC, l'importance de prendre en compte une quantification de la représentation des femmes et des hommes et de viser une composition équilibrée.

3. *Concernant le contrôle des analyses d'égalité salariale (art. 13a LEg) qui a dû être fait jusqu'à la fin du mois de juin 2022 :*

> *Combien d'entreprises sont concernées dans le canton ?*

Le canton de Fribourg compte, sur un total public-privé ensemble, 20'287 entreprises. Parmi celles-ci on dénombre 154 entreprises de 100 employé-e-s et plus, 127 appartiennent au secteur privé et 27 au secteur public.¹³

> *Combien d'employé-e-s sont touchés par ces analyses ?*

Sur un total public-privé, le canton de Fribourg compte 154'046 emplois. Parmi ceux-ci 65'869 (33'390 hommes et 32'479 femmes) font partie d'une entreprise de 100 employé-e-s ou plus.

Au sein de ces entreprises 41'976 emplois (24'856 hommes et 17'120 femmes) appartiennent au secteur privé ; et 23'893 emplois (8 534 hommes et 15'359 femmes) au secteur public.

> *Comment les analyses sont-elles concrètement entreprises ?*

Pour l'Etat de Fribourg, un Arrêté du Conseil d'Etat - ACE¹⁴ formalise les dispositions concernant l'analyse et la vérification de l'égalité salariale au sein de l'Administration cantonale. Ainsi, cette analyse est prévue pour les collaborateurs et collaboratrices de l'Administration cantonale fribourgeoise et les unités décentralisées de cette dernière et est effectuée conformément à la LEg.

L'ACE précise que « l'analyse de l'égalité salariale des employé-e-s de l'Etat réalisée en 2021 est placée sous la responsabilité du Service du Personnel et d'Organisation – SPO » et doit englober le personnel de toutes les Directions, de la Chancellerie d'Etat et de tous les établissements.

C'est ensuite l'Inspection des finances (IF) qui est mandatée¹⁵ pour vérifier formellement l'analyse de l'égalité salariale.

Un processus relevant des directives d'application de la modification de la LEg précise que l'analyse doit porter sur une date entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2021 ; qu'elle doit être menée avant le 30 juin 2022¹⁶; et que les employeurs et employeuses du secteur public sont tenus de publier les résultats détaillés de l'analyse de l'égalité salariale et de sa vérification avant le 30 juin 2023¹⁷ (art.13i, art.13g et art 13h LEg). Par la suite, si la première analyse a montré des inégalités

¹³ Cf. Service de la statistique de la DEEF, Données de la Statistique structurelle des entreprises (STATENT) de l'OFS, 2020

¹⁴ [ACE 2021-952](#) du 24 août 2021

¹⁵ Répondant aux dispositions décrites à l'art 13d, alinéa 4 de la Loi sur l'égalité - LEg,

¹⁶ LEg, art. 13^e, al. 3

¹⁷ LEg, art.13i, art.13g et art 13h

salariales, l'analyse, la vérification et la communication doivent être répétés tous les 4 ans jusqu'à ce que l'égalité salariale ait été prouvée, avec une fin de la mesure au 1^{er} juillet 2032¹⁸.

Pour l'Administration cantonale, l'analyse de l'égalité salariale entre femmes et hommes a dès lors été menée par le SPO en 2021. A l'aide de l'outil Logib¹⁹, l'analyse a porté sur les salaires de l'effectif du mois de février 2021, soit 18'036 employé-e-s. L'inspection des finances a ensuite procédé à la vérification formelle de l'analyse dans le délai imparti du 30 juin 2022 et le Conseil d'Etat a publié les résultats le 28 septembre 2022. Pour rappel, le résultat de l'analyse Logib a montré un écart salarial de 1.1 % en défaveur des femmes. Ce résultat de 1.1 % représente l'écart salarial qui ne s'explique ni par les différences de caractéristiques liées aux qualifications personnelles, ni par les caractéristiques liées au poste de travail. Cet écart salarial inexpliqué est toutefois largement inférieur à la marge de tolérance fixée à 5 %.

L'ACE 2021-952, art.2 définit les modalités de la vérification des analyses de l'égalité salariale au sein **des entreprises et institutions parapubliques**. Celles dont le personnel est soumis au droit public, et qui emploient 100 personnes au moins, doivent mandater un organe indépendant relevant des exigences de la LEg en vue de la vérification formelle en leur sein. Cet organe peut prendre la forme d'une entreprise de révision agréée, d'une organisation, ou d'une représentation des travailleurs et travailleuses ces trois formules étant comprises au sens de la LEg.

Les Directions sont chargées d'informer les entreprises et institutions parapubliques de cette mise en œuvre de la LEg. Le BEF met à disposition les éléments techniques nécessaires²⁰.

Les **communes fribourgeoises** sont aussi concernées par l'ACE 2021-952 qui précise qu'il incombe aux communes, associations de communes et établissements communaux de droit public du canton de Fribourg concernées par l'obligation relevant de la LEg de déterminer les modalités de la vérification de cette analyse dans leur domaine de compétence²¹. A cet égard le BEF a informé les entités communales et a mis à leur disposition les éléments techniques nécessaires pour le faire.

Pour les **entreprises privées** du canton de Fribourg, ce sont les faîtières patronales qui ont assuré cette information auprès des entreprises concernées.

Au regard des délais légaux, les processus relevant des modifications de la LEg sont encore en cours.

4. *Comment est-ce que l'Etat de Fribourg s'engage pour l'égalité ?*

L'Etat de Fribourg s'engage pour l'égalité entre hommes et femmes à différents niveaux.

Du point de vue légal, la Constitution du canton de Fribourg soutient 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'État 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* ».

¹⁸ LEg, section 4a, en vigueur du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2032 (RO 2019 2815 ; FF2017 5169).

¹⁹ Logib est l'outil d'analyse standard mis à disposition des entreprises par la Confédération

²⁰ [Révision de la Loi sur l'égalité : Analyse et vérification de l'égalité salariale | État de Fribourg](#)

²¹ [ACE- 2021-952](#), art. 3.

Dans son rôle d'Etat employeur, le Conseil d'Etat s'engage en vue de l'instauration d'une égalité salariale entre hommes et femmes. Il applique effectivement, pour tout le personnel de l'Etat de Fribourg, une grille salariale respectant les exigences du système analytique ABAKABA recommandé par le BFEG. Depuis 1999 déjà, le Conseil d'Etat a mis en place le système EVALFRI, outil d'évaluation et de classification des fonctions construit sur ce modèle ABAKABA. Cette méthode analytique du travail permet de garantir de ne pas comporter des sources de discriminations indirectes vis-à-vis des fonctions dites « typiquement féminines ». Dans un arrêt non publié du Tribunal fédéral du 8 novembre 2002 (2A.253/2001), les critères et les pondérations retenues dans le système EVALFRI ont été reconnus comme étant conformes au principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

Par ailleurs, et comme mentionné précédemment, le canton de Fribourg a signé en 2016 la « Charte pour l'égalité dans le secteur public », élaborée par le BFEG. En signant cette Charte, les pouvoirs publics appuient la mise en œuvre de l'égalité salariale dans leur champ d'influence en tant qu'employeurs, lors d'offres publiques ou en tant qu'organes attribuant des subventions. Il est toutefois important de relever que cette Charte n'exerce ni contrainte ni contrôle sur ses signataires.

Parmi les engagements du Conseil d'Etat en faveur de l'égalité entre hommes et femmes, rappelons que le PEAC, mis en œuvre depuis 2016 par le BEF et le SPO, a prévu 25 mesures, élaborées de façon participative, pour l'égalité de genre au sein de l'ensemble de ses Direction et services. Par ce plan, le Conseil d'Etat cherche effectivement 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. Une nouvelle version du PEAC va être élaborée au début de cette nouvelle législature afin d'actualiser le plan de mesures à prévoir ou afin de poursuivre celles qui nécessitent encore des démarches.

Par ailleurs, au travers de la « Stratégie de développement durable de l'Etat de Fribourg », le Conseil d'Etat a aussi pris une option de promotion de l'égalité entre femmes et hommes qui concerne les milieux externes à l'Administration cantonale. En effet, l'Objectif 5 du Développement Durable (ODD5), intitulé « Egalité entre les sexes » qui est soutenu par la DIME et mis en œuvre par le BEF, encourage l'égalité de genre dans différents domaines dont celui du monde professionnel. Pour ce faire, des synergies sont instaurées avec les employeur-e-s du canton car ils/elles jouent un rôle clé dans la réalisation de l'égalité des chances dans la vie professionnelle. A l'instar de l'Etat-employeur, les dirigeant-e-s du secteur privé ont entre leur mains le pouvoir d'aménager dans leurs entreprises des conditions de travail 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.).

Finalement, et comme la question de l'égalité est ici posée de façon générale, rappelons que le BEF, dont les portes ont ouvert le 1^{er} juin 1994 et qui a ensuite été institutionnalisé en 2003, fait lui aussi partie de façon institutionnelle des engagements centraux de l'Etat de Fribourg en matière d'égalité entre les sexes. Œuvrant dans le monde professionnel par l'intermédiaire du PEAC et de la « Stratégie de développement durable de l'Etat de Fribourg », il agit par ailleurs notamment par la promotion de la LEg, le conseil juridique et des formations en matière de discriminations y relatives, notamment en matière de harcèlement sexuel. Comme le relèvent les rapports d'activité annuels du BEF, celui-ci est aussi actif dans le domaine l'égalité et la formation, l'ouverture dans le

choix des métiers, dans la coordination de la lutte contre la violence de couple et sa prévention, dans l'analyse de la situation et la promotion des femmes en politique, la promotion d'une politique familiale globale ou encore par différentes voies d'information ou de communication (publications, sites internet, Facebook, Instagram, LinkedIn, exposition interactive, etc...).

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 ?*

Comme évoqué dans la réponse à la question précédente, diverses mesures issues du PEAC ou de la « Stratégie de développement durable de l'État de Fribourg » sont déjà mises en œuvre dans l'optique de supprimer les inégalités hommes-femmes dans le secteur public et dans le secteur privé. D'autres mesures, nouvelles ou inexploitées dans leur entièreté pour des raisons de manque de ressources (temps, personnel ou de coordination par exemple), suivront.

A titre d'exemple dans le secteur public, la formation « Egalité, diversité, mixité ? Pour des pratiques managériales inclusives » a été intégrée dès 2020 à la formation introductive obligatoire des nouveaux et nouvelles cadres de l'Etat de Fribourg. Cette année-là, le cursus FICI (formation introductive pour les cadres intermédiaires) a eu lieu en 3 sessions et a comptabilisé 46 participant-e-s. En 2021, le cursus FICI-FICS a eu lieu pour les cadres intermédiaires et supérieur-e-s lors de 5 sessions. Elles ont réuni 78 participant-e-s.

Outre ces formations pour les cadres de l'Etat de Fribourg, les mesures définies dans le cadre du PEAC ont notamment mené à la création de nombreuses pages Internet informatives, à la définition - au niveau des Directions - d'objectifs statistiques à atteindre concernant la mixité dans les postes de cadres et à l'introduction d'une fourchette de taux d'activité dans les postes mis au concours (favorisant ainsi les postulants de personnes ayant des responsabilités familiales), à plus de flexibilité dans le temps et l'organisation du travail, à l'offre des prestations de Chaperon rouge pour les enfants malades des collaborateurs et collaboratrices de l'Etat, etc.²²

Dans le secteur privé, selon les mesures de la « Stratégie de développement durable de l'Etat de Fribourg », le BEF a non seulement conçu et animé un stand informatif à l'occasion du Salon de l'entreprise à Bulle (16-17 mars 2022), mais aussi organisé une conférence au sujet du leadership inclusif en collaboration avec la FPE-CIGA. Actuellement, du matériel de présentation destiné aux entreprises fribourgeoises est en cours d'élaboration²³, et complétera des pages internet déjà éditées sur ces thématiques. D'autres projets interactifs sont encore prévus.

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, ...) ?*

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

²² Pour obtenir une vue d'ensemble des mesures élaborées dans le cadre du PEAC, il est recommandé de lire le [Plan d'action PEAC](#).

²³ Pour plus d'information, il est recommandé de lire la « [Stratégie de développement durable de l'Etat de Fribourg](#) », en particulier [l'ODD 5 dédié à l'égalité entre les sexes](#).

travail de réseau. Il n'a en revanche aucune autre marge d'intervention dans la politique salariale des acteurs privés.

14 février 2023