



Meyer Loetscher Anne

Différences salariales inexpliquées dans le secteur public cantonal

Cosignataires : 0

Date de dépôt :

05.12.19

DFIN

Dépôt

Aujourd'hui un scepticisme demeure encore lorsqu'on parle d'inégalité salariale inexpliquée entre femmes et hommes. On a tendance à rejeter la faute sur un parcours professionnel lié à la maternité, on y trouve donc une explication « confortable » pour la société. Sans mettre de côté toutes les mesures à prendre pour que les femmes et les hommes soient égaux devant le marché du travail, j'axe ici mes interrogations sur les différences salariales inexpliquées dans le secteur public cantonal.

Dans le rapport reçu lors du traitement de la motion 2019-GC-27 de David Bonny et Andréa Wassmer, « pour une égalité salariale hommes femmes dans le canton de Fribourg » nous avons appris que pour l'ensemble du secteur public (Confédération, cantons et communes) la différence salariale se situait en moyenne à 16,7 % (1498 francs) dont 35 % de cette différence ne pouvaient pas être expliqués par des facteurs objectifs, tels que le niveau de formation, le nombre d'années de service ou la fonction de cadre dans l'entreprise ce qui représente pour les femmes une perte de salaire non explicable de 522 francs / mois (5,9 %).

Depuis 1994 déjà, le canton de Fribourg a pris de nombreux engagements pour enrayer les inégalités salariales, notamment en créant un Bureau de l'égalité et de la famille (BEF), en instituant une commission cantonale de conciliation en matière d'égalité entre les sexes dans les rapports de travail (CCMES), en signant la Charte pour l'égalité dans le secteur public et en établissant un plan pour l'égalité entre les femmes et hommes au sein de l'administration cantonale (PEAC) avec 25 mesures élaborées de façon participative au sein de l'ensemble de ses Directions et Services.

Une véritable machine de guerre qui va / devrait réduire les inégalités salariales entre femmes et hommes au sein des Services de l'Etat. Si la sensibilisation des questions de genre fait désormais partie intégrante des procédures d'engagement, qu'en est-il des femmes qui ont subi une discrimination à l'engagement et qui travaillent encore dans le secteur public du canton de Fribourg ?

1. Le chiffre de 5,9 % ressort d'une publication de l'Office fédéral de la statistique (OFS), « salaire mensuel brut selon la position professionnelle et le sexe, en 2016 ». Une analyse a-t-elle été faite dans le secteur public fribourgeois ? Et, particulièrement dans les Services de l'Etat ?
2. Si non, comptez-vous le faire afin de prendre des mesures ciblées ?
3. Quel est le comportement de l'Etat employeur lorsqu'il découvre une inégalité salariale inexpliquée au sein même de ses Services ?
 - > Une adaptation du salaire de l'employée est-elle appliquée ?
 - > Y a-t-il une rétroactivité sur les années où la discrimination salariale a été effective avec un impact sur la prévoyance vieillesse ?

- > Les causes qui ont amené cette différence salariale inexplicée sont-elles analysées ? Liée à une époque, un service particulier, un recruteur, etc. ?

—