



**Fagherazzi Martine, Moussa Elias**

Création d'un label cantonal pour promouvoir l'égalité hommes-femmes au sein des entreprises fribourgeoises privées ou publiques

Cosignataires : 18

Réception au SGC : 25.06.19

Transmission au CE : \*01.07.19

**Dépôt et développement**

Voilà 38 ans que le principe fondamental de l'égalité hommes-femmes est inscrit dans la Constitution fédérale et 24 ans que la loi fédérale sur l'égalité hommes-femmes (LEg) a été promulguée. Si des efforts certains ont été entrepris depuis lors, force est de constater que celle-ci n'est toujours pas appliquée de manière optimale, concrète et satisfaisante. De nombreux écarts de traitement subsistent à différents niveaux et entravent ainsi la mise en œuvre de cette loi pourtant d'envergure majeure dans un Etat de droit démocratique. De ce fait, il devient urgent de pallier à ces différences de traitement pour les employé-e-s, qu'ils soient ou non parents, et ceci au regard de différents aspects. Pour cette raison, nous souhaitons par la présente motion que l'Etat de Fribourg crée les bases légales nécessaires afin de développer un label incitatif pour les entreprises fribourgeoises et les structures étatiques et ceci dans les buts suivants :

- > donner aux employeurs privés ou publics un outil de référence efficace avec un panel de mesures concrètes et modulables à développer au sein de leur structure professionnelle (job sharing, congé parental ou paternité interne à l'entreprise, télétravail, structure de garde sur le lieu de travail, aménagements et flexibilité dans l'organisation du temps de travail, formation continue,...) ;
- > susciter l'envie et l'intérêt des employeurs à s'investir et s'engager pour la réalisation concrète d'une société plus égalitaire qui valorise le travail de care et le rend compatible avec un épanouissement dans une carrière professionnelle, quel que soit le poste que l'employé-e occupe au sein de l'entreprise ;
- > faire prendre conscience plus largement aux employeurs, qu'une entreprise qui promeut l'égalité des genres et le fait savoir, notamment en veillant au maintien d'un environnement sain et non sexiste, en informant ses employé-e-s de leurs droits et obligations à cet égard, en sensibilisant les un-e-s et les autres aux questions de non-discrimination par le biais de formations, ou encore en s'assurant d'une représentation équitable des deux sexes à tous les niveaux de la hiérarchie, cette entreprise-là participe elle aussi, indirectement mais de manière certaine, à la lutte contre les inégalités salariales entre hommes et femmes ;
- > créer entre les entreprises fribourgeoises une émulation dynamique de promotion de l'égalité et motiver ainsi d'autres employeurs à franchir le pas et devenir acteurs d'un changement de société et de mentalité fondamental et en phase avec son époque ;
- > récompenser, par un label de certification cantonal officiel et pourquoi pas aussi de manière tangible sous forme de contribution financière ou matérielle (forme à définir) l'effort des entreprises qui mettent déjà ou mettront en œuvre des solutions concrètes de promotion de l'égalité.

En effet, outre des écarts salariaux qui préteritent encore de nombreuses femmes durant leur vie active d'une part puis dans leurs conditions de retraite d'autre part, beaucoup de femmes continuent

---

\*date à partir de laquelle court le délai de réponse du Conseil d'Etat (5 mois).

à subir des discriminations directes ou indirectes, en raison de leur genre, sur leur lieu de travail et plus largement dans leurs possibilités d'accès et de progression dans le monde professionnel. En plus des difficultés liées aux profils individuels (niveau de formation, discriminations à l'embauche, ancienneté, position au sein de l'entreprise, taux d'occupation,...) à la défaveur des femmes, une des principales raisons réside dans le fait que la charge dite du travail de care (ménage, courses, éducation et soins des enfants,...) leur incombe encore trop souvent et ceci parce que la société continue à cautionner un système de soutien (congé maternité) qui les contraint à devoir diminuer leur temps de travail à la naissance d'un enfant, voire d'y renoncer tout simplement par manque de possibilités de structures d'accueil ou de possibilités de se répartir plus équitablement cette tâche de care au sein de leur cellule familiale.

Ceci a bien évidemment des répercussions aussi pour les hommes qui n'ont pas la possibilité, s'ils le souhaitent (et ils sont de plus en plus nombreux dans les jeunes générations à le vouloir) de pouvoir, par exemple, s'organiser dans leur planning professionnel pour participer davantage, à ce travail dit de care.

Les entreprises doivent également encourager équitablement le développement professionnel de leurs salarié-e-s. Elles doivent pour ce faire offrir des accès équitables à l'embauche, à des promotions de postes mais aussi à la formation continue pour permettre à tout un chacun de pouvoir progresser dans sa carrière et ceci sans discrimination de genre, d'âge ou de situation familiale ou personnelle et veiller ainsi à une juste représentativité dans les organes dirigeants ou exécutants au sein de leur structure, lorsque cela s'y prête.

Or, il est évident que l'égalité hommes-femmes ne pourra se concrétiser que si de véritables conditions sont mises à la disposition des employé-e-s dans leur cadre professionnel. Nous pensons que les employeurs doivent assumer leur part de responsabilités dans la promotion et l'application de ces conditions égalitaires car elles sont la clé de voûte d'une adéquation équitable entre vie professionnelle, personnelle ou familiale auquel chaque employé-e devrait, indifféremment de son genre, pouvoir bénéficier. Le monde économique doit vivre en phase avec son temps et développer, dans toute la mesure de ses possibilités propres, des structures internes qui permettent au mieux cette conciliation.

Au regard de tous ces éléments, et au-delà des aspects proprement légaux touchant à des cas de discrimination manifestes, il est incontestable que les conditions de travail offertes par une entreprise à ses salarié-e-s peuvent jouer un rôle déterminant dans la réalisation effective de l'égalité femmes-hommes. En fonction de la flexibilité qui est accordée aux salarié-e-s dans la gestion et l'organisation de leur travail, une entreprise peut en effet faciliter ou à l'inverse contraindre la bonne application de la loi sur l'égalité. (LEg).

Voilà pourquoi nous demandons à l'Etat, via cette motion, d'encourager les entreprises à devenir des acteurs concernés à l'application concrète de cette loi sur le terrain de l'emploi.

—