Ville de Fribourg

Séance du Conseil général du 28 mars 2018 (2016-2021)

Point 18: DIVERS

Postulat n°70	**Déposé le 28 mars 2018**
Auteur et co-auteur(s)	**De Mmes et MM. Simon Murith, Blaise Fasel (DC/vl), Eléonora Schneuwly-Aschwanden, Océane Gex (PLR), Lise-Marie Graden et Simon Zurich (PS)**
Objet	**Les auteurs du postulat demandent au Conseil communal d'étudier l'égalité des chances entre femmes et hommes, en particulier au sein de l'administration communale**
Décision quant à la transmission prévue en séance du Conseil général du mardi 28 mai 2018 .	
Le texte original signé est disponible sur demande au Secrétariat du Conseil général.	

Développement du postulat

Notre ville fait figure de précurseur en matière d'égalité salariale. Elle bénéficie de la certification Equal-Salary depuis 2009 et a adhéré à la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public en 2016. Dans un premier temps, il est demandé au Conseil communal de dresser les mesures prises et planifiées afin de respecter cette charte.

Malgré ces gages d'exemplarité, ainsi que les nombreux événements, articles ou débats sur cette question, des inégalités subsistent. Pour preuve, ce plafond de verre au sein de notre personnel communal: les classes à salaire plus élevé E (5 femmes pour 12 hommes) et D (21 femmes pour 31 hommes) sont en majorité masculines, alors que cette tendance s'inverse dans les classes rémunérées par un salaire inférieur (cf. Rapport de gestion, p. 41). Cette inégalité se concrétise pour les postes de chefs de service, respectivement de secteur, occupés très majoritairement par des hommes et cristallisant des clichés traditionnels (Service juridique, Police locale, Mobilité, Génie civil, Finances, Informatique, Sport, …). De même, les directions des CO sont principalement confiées à des hommes, qu'ils soient directeurs ou adjoints. Autre exemple tiré du Rapport de gestion, la composition du comité de la Caisse de prévoyance: 1 femme pour 8 membres au total. Il en va de même du Conseil bourgeoisial, composé d'une femme (la Présidente) et de sept hommes. Ces exemples ne sont pas exhaustifs et d'autres situations tout autant inégales pourraient encore être citées.

Pas étonnant que cette inégalité se retrouve dans le secteur privé au niveau cantonal: Fribourg est le plus mauvais élève de Suisse, avec seulement 19,6 % de femmes aux fonctions les plus élevées au sein des entreprises (moyenne nationale à 23,6 %; cf. News RTS du 7 mars 2018). En tant que centre cantonal, notre commune doit donner un signal fort à nos entreprises locales!

Dans un second temps, le présent postulat vise à se doter d'une politique claire d'égalité des chances. Il demande au Conseil communal d'élaborer une stratégie efficace pour éliminer les disparités fondées sur le genre. Le Conseil communal est en particulier invité à étudier les mesures nécessaires et possibles pour:

- Accompagner les entreprises/organisations qui mettent en œuvre des plans d'égalité face à l'emploi;
- Tenir compte, dans l'attribution des marchés publics et/ou des subventions, des mesures prises en faveur de l'égalité hommes-femmes;
- Encourager les employeurs qui offrent des possibilités de pause de carrière et des services de soutien familial (par exemple, en promouvant des partenariats ville-entreprises privées afin de mettre en place des structures d'accueil);
- Promouvoir la flexibilité du temps de travail et les temps partiels pour les hommes et les femmes afin de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale;
- Prendre en compte les qualifications acquises dans la prise en charge et dans l'exercice du travail familial et bénévole;
- Intensifier la collaboration avec le Bureau d'égalité hommes-femmes et de la famille du Canton de Fribourg (BEF);
- Intégrer des questions d'égalité entre hommes et femmes dès le plus jeune âge, notamment au sein des structures d'accueil extra-familial;
- Favoriser la proportion d'hommes dans les professions sociales et pédagogiques, ainsi que celle des femmes dans les professions STIM(sciences, technologies, ingénierie et mathématique);
- Faire un état des lieux de l'égalité salariale au sein de l'administration communale et adopter une stratégie de ressources humaines concrétisant l'égalité des genres;
- De façon plus générale, éliminer les stéréotypes dans le domaine d'influence de la commune.

Dans l'idéal, cette étude devrait aboutir à un plan d'action (cf. Berne et Zurich), mis à jour fréquemment et dont les effets devront être étudiés régulièrement.

Il est de notre devoir d'élu.e de veiller à ce que l'égalité entre les genres soit respectée et promue dans notre commune.

Merci de votre soutien!

Fribourg, le 28 mars 2018