

FLASH-INFO



Association fribourgeoise des institutions spécialisées

Projet infri'guide

La commission habitat, travail et formation d'INFRI est actuellement en train de développer un projet de catalogue des prestations institutionnelles à Fribourg : infri'guide.

Ce projet repose sur le manque clairement identifié d'une source valable d'informations pour les bénéficiaires ou toute autre personne cherchant des informations sur les prestations fournies dans le canton de Fribourg par les institutions spécialisées.

INFRI a donc décidé de combler cette lacune, en créant son propre outil d'information, par le biais d'un site web dédié à ce but.

L'objectif est de fournir une information fiable, transparente et facilement accessible sur toutes les prestations résidentielles, professionnelles, de formation et de loisir proposées par les institutions pour adultes dans le domaine du handicap et des addictions.

L'infri'guide doit être mis en ligne au début de l'année 2021.

Analyse de l'égalité des salaires

Les modifications de la loi sur l'égalité (LEg) sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2020. À partir de cette date, les entreprises qui emploient au moins 100 personnes doivent procéder à une analyse de l'égalité des salaires.

En quoi consiste une analyse de l'égalité des salaires et à quoi sert-elle ? Concrètement, l'analyse doit permettre de vérifier si, pour un travail égal ou de valeur égale, une employée touche un salaire plus bas que celui versé à son collègue masculin (et inversement). L'analyse est uniquement globale, d'ailleurs elle ne permet pas de déceler les inégalités individuelles.

Selon le Tribunal fédéral, le **salaire pris en compte** englobe le salaire de base (la rétribution en contrepartie du travail fourni), les composantes salariales sociales comme les allocations pour enfants, les primes d'ancienneté ou les prestations durant le congé maternité, ainsi que les gratifications et autres prestations similaires.

Toutes les entreprises qui occupent, en début d'année, au moins **100 travailleuses et travailleurs** sont tenues d'analyser l'égalité des salaires. Le nombre (« 100 au moins ») se rapporte au nombre des personnes et non pas à celui des équivalents plein temps. Il ne comprend pas les apprenti·e·s et stagiaires. Les données collectées sont a priori similaires à celles des statistiques de l'OFS.



NEWS - NEWS

Changements dans les institutions

Les institutions poursuivent le renouvellement de leurs organes de direction pendant cette année 2020.

Voici les changements intervenus depuis le printemps :

Applico

Après 18 ans à la présidence de la fondation applico, soit depuis sa création, **Mme Ursula Schneider Schüttel** a remis son mandat de présidente à fin août.

Elle a été remplacée dans cette fonction par **M. George Riesen**, psychiatre, qui est déjà membre du conseil de fondation depuis 2009.

Mme Schneider Schüttel reste encore présidente de la fondation Les Buissonnets, ainsi que de l'association INFRI.

Fondation Handicap Glâne Romont

Après avoir conduit de nombreux projets, et en particulier celui des nouveaux bâtiments de la fondation Le Carré d'AS, **M. Jacques Chavaz** a remis son mandat de président à **M. Nicolas Corpataux**, précédent vice-président, qui assumera ainsi la continuité de l'institution.

Clos Fleuri

Suite au départ du précédent directeur en novembre 2019, l'intérim à la direction a été assuré par **M. Patrice Zürich** jusqu'à la fin de l'été 2020. Dès le mois de septembre, le nouveau directeur **M. Damien Dandelot** a pris ses fonctions et assume désormais la conduite de l'institution.

Par la même occasion, la présidente, **Mme Elisabeth Dunand**, a également été remplacée cet été par un nouveau binôme qui assure une coprésidence : **MM. Willy Beaud et Patrice Zürich**.

Calendrier de l'analyse

Quand la première analyse de l'égalité des salaires doit-elle être effectuée ? Toutes les entreprises concernées doivent exécuter une **première analyse** de l'égalité des salaires d'ici au 30 juin 2021. Les entreprises peuvent choisir librement le mois de référence.

La **vérification de l'analyse** doit intervenir au plus tard au 30 juin 2022. Les travailleuses et travailleurs doivent être **informés** du résultat de l'analyse de l'égalité des salaires au plus tard au 30 juin 2023.

Tant que l'égalité des salaires n'est pas garantie, l'analyse doit être exécutée tous les quatre ans. **IMPORTANT** : les entreprises dont l'analyse montre que l'égalité des salaires a été respectée n'ont plus à répéter l'analyse.

Exécution de l'analyse

Comment l'analyse doit-elle être exécutée ? De façon générale, l'analyse peut être exécutée par les entreprises elles-mêmes. L'analyse doit cependant suivre une méthode scientifique et légalement conforme. Les exigences sont fixées par la loi.

VARIANTE LA PLUS SIMPLE : la Confédération met gratuitement à disposition un outil d'analyse standard : **LOGIB**. C'est un modèle scientifique et juridiquement reconnu pour exécuter une analyse de l'égalité des salaires. Il est disponible sur le site du bureau de l'égalité fédéral :

<https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/logib.html>

Cependant, il faut être attentif que les outils d'enquête peuvent identifier des inégalités salariales pour diverses raisons. Il convient donc de ne pas interpréter les résultats trop hâtivement, mais de les évaluer avec toute la diligence requise.

Vérification de l'analyse

L'analyse effectuée de l'égalité des salaires doit être vérifiée par une instance indépendante, p.ex. une entreprise de révision, des expertes et experts reconnus en matière d'égalité des salaires ou une commission du personnel interne constituée conformément à la loi sur la participation. Des organisations de défense de l'égalité ou des syndicats peuvent également procéder à la vérification, pour autant que ces organisations existent depuis deux ans au moins.

La même entreprise de révision peut-elle collaborer à l'analyse de l'égalité des salaires et à sa vérification ? Non, car c'est le principe des quatre yeux qui prévaut. L'entreprise de révision doit obéir aux dispositions de la loi sur la surveillance de la révision (LSR) et disposer d'un agrément. Elle doit être indépendante et former son appréciation en toute objectivité. En cas d'atteinte à l'indépendance ou aux obligations légales découlant de la LSR, l'entreprise de révision concernée risque de voir son agrément retiré.

RECOMMANDATION IMPERIEUSE : lors d'une vérification réalisée par une entreprise de révision, une séparation claire entre les différents domaines d'activité et les missions doit être assurée. Afin de garantir au mieux l'exigence d'un examen indépendant de l'analyse de l'égalité des salaires, il faut veiller à ce qu'il n'existe aucune autre relation – p.ex. le contrôle de la comptabilité ordinaire d'une entreprise – entre l'employeur et l'entreprise de révision.

