



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Bureau de l'égalité hommes-femmes
et de la famille BEF
Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und
für Familienfragen BGF

Rue de la Poste 1, 1701 Fribourg

T +41 26 305 23 86, F +41 26 305 23 87
www.fr.ch/bef

Au Conseil d'état

Egalité entre femmes et hommes dans l'administration du canton de Fribourg

2010

**Analyse de l'égalité salariale au sein de l'administration fribourgeoise
selon Logib**

**Données statistiques concernant le personnel de l'administration
fribourgeoise en 2008 et brefs rappels de la situation de 1998**

Conclusion et recommandations du Bureau de l'égalité et de la famille

Edition :

Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille

Rue de la Poste 1, 1700 Fribourg

Tél. 026 305 23 86, courriel bef@fr.ch, www.bef-bgf.ch.

Evaluation statistique, interprétation des résultats, rédaction des parties 1 et 2 :

Eric Zufferey, licencié ès sciences de la société, collaborateur scientifique universitaire, 2009

Rédaction finale :

Geneviève Beaud Spang, Responsable du Bureau de l'égalité et de la famille

Remerciements :

Au Service du Personnel et d'Organisation, et particulièrement à Mesdames Florence Hirsbrunner et Inge Riedo, pour leur soutien dans l'accès et l'utilisation des données statistiques et pour l'application du programme Logib à la situation de l'administration fribourgeoise.

A Monsieur Martin Ulrech, pour ses conseils expérimentés dans l'utilisation concrète du programme Logib.

Novembre 2010

Table des matières

Avant – propos.....	5
----------------------------	----------

Partie 1: Analyse de l'égalité salariale au sein de l'administration du canton de Fribourg selon la méthode Logib

1.1	Introduction	7
1.2	Principes de base	7
1.3	Comment fonctionne Logib ? Qu'est-ce qu'une régression ?	7
1.4	Régression de base	8
1.5	Régression étendue.....	8
1.6	Interprétation des résultats	9
1.7	Démarches adoptées pour approfondir les analyses	9
1.8	Construction de la base de données.....	10
1.9	Corrections & modifications adoptées au cours de la recherche.....	10
1.10	Remarques méthodologiques : portée et limites des résultats obtenus grâce à Logib.	12
1.11	Présentation des résultats par Directions	12
1.12	Présentation des résultats pour l'ensemble du personnel administratif.....	14
1.13	Synthèse des résultats	15

Partie 2: Statistiques concernant le personnel de l'administration du canton de Fribourg en 2008 et brefs rappels de la situation de 1998

2.1.	Personnel de l'administration fribourgeoise.....	17
2.1.1	Classes de fonction et salaires en 2008 (et 1998)	17
2.1.2	Taux d'activités en 2008 (et 1998).....	33
2.1.3	Formation, niveau de qualifications requises en 2008 (et 1998)	37
2.1.4.	Etat civil en 2008 (et 1998)	41
2.2.	Personnel enseignant fribourgeois.....	45
2.3.	Personnel de l'Hôpital fribourgeois.....	46
2.3.1.	Classes et salaires en 2008	46
2.3.2.	Taux d'activité en 2008.....	51
2.3.3.	Formation, niveau de qualifications requises en 2008	54
2.3.4.	Etat civil et années de service en 2008.....	57

Partie 3: Conclusion et recommandations du Bureau de l'égalité et de la famille

3.1.	Les enjeux, les domaines et les limites de l'analyse	59
3.2	Les données.....	60
3.2.1	Synthèse des résultats concernant l'analyse Logib	60
3.2.2	Les inégalités salariales.....	61
3.2.3	La promotion professionnelle	61
3.2.4	Le travail à temps partiel	62
3.2.5	La formation requise et la formation continue	63
3.3.	Mesures existantes favorables à l'égalité entre hommes et femmes	63
3.4	Recommandations du Bureau de l'égalité et de la famille	64
 Bibliographie.....		 68
 Annexes		 69

Avant-propos

Dresser un état des lieux de l'égalité entre hommes et femmes au sein de l'administration fribourgeoise amène à s'intéresser d'une part aux salaires et d'autre part à différentes composantes telles que la structure hiérarchique, le taux de travail, la formation qui ont des répercussions spécifiques en termes d'égalité.

La première partie de ce rapport s'attache à mesurer statistiquement, à l'aide du programme Logib, la part non explicable d'éventuelles inégalités salariales entre femmes et hommes. Le programme Logib est un outil d'auto-évaluation qui permet une première approche globale de la situation. L'utilisation de ce programme statistique implique toutefois un certain nombre de reconstructions qui limitent parfois son application et excluent certaines catégories professionnelles de l'analyse. Pour une compréhension plus fine de la situation des approfondissements complémentaires devraient encore être envisagés.

La deuxième partie statistique de ce travail fournit, sur la base des mêmes données que celles utilisées par Logib, une riche présentation par genres de la situation du personnel de l'administration cantonale, du personnel enseignant de l'Université et du personnel de l'hôpital fribourgeois. S'il permet déjà de repérer des grandes tendances, ce matériel pourra surtout servir de base pour des démarches d'améliorations concrètes au sein des Directions.

Le Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF) propose finalement des recommandations qui s'attachent principalement à développer une politique de l'égalité proactive, explicite et concrétisée dans des faits mesurables.

Mesurer l'égalité d'une entreprise, d'une administration implique de s'intéresser à la situation des femmes qui y sont engagées. La question relève d'enjeux d'actualité.

La place des femmes dans le monde du travail n'est plus mise en question : leurs hauts niveaux de compétences, leur force contributive, les nouvelles réalités familiales et l'évolution du cadre légal concernant les questions liées à la famille (nouvelle loi sur le divorce, etc.) déterminent leur rôle rémunérateur au sein des ménages. L'égalité professionnelle est donc un thème fondamental pour les entreprises privées et les administrations publiques qui doivent gérer au niveau de leur politique de ressources humaines les enjeux de l'égalité, mais aussi de la mixité et de la parentalité.¹

Toutefois, bien que mieux formées, les femmes subissent toujours un double effet de contrainte, le mur et le plafond de verre, qui limite leur ascension dans la hiérarchie.²

La Constitution suisse fixe pourtant dans son art. 8 al. 3 le principe de l'égalité : l'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Dans le champ professionnel spécifiquement, la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) interdit les discriminations directes et indirectes selon

¹ **Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme du canton de Genève (SPPE)**, "La promotion des femmes dans les administrations publiques – Analyse des enjeux et du contexte – situation de l'administration cantonale genevoise et de quelques autres administrations romandes", mars 2010, p. 3.

² *ibidem*

le sexe dans les rapports de travail ainsi que le harcèlement sexuel. Outre ces bases juridiques nationales, la Suisse doit encore rendre des comptes au niveau international puisqu'elle a ratifié en 1997 la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et son protocole facultatif.³

Sur le plan cantonal aussi l'égalité de droit est désormais bien ancrée aussi dans les dispositions juridiques fribourgeoises. L'exigence constitutionnelle d'égalité entre femmes et hommes est inscrite dans la Constitution fribourgeoise de 2004⁴. En ce qui concerne plus directement les agent-e-s des services publics cantonaux, on peut souligner que les droits et les devoirs du personnel de l'administration cantonale sont définis dans la Loi sur le personnel de l'Etat (LPers)⁵ et dans son règlement d'application. L'article 4 d de la LPers précise un des principes sur lesquels se fonde la politique du personnel : « *L'égalité des chances et l'égalité de traitement entre hommes et femmes* ».

S'attachant à la situation de l'égalité au sein de l'administration fribourgeoise, le présent rapport invite à répondre concrètement à l'esprit de la loi. Il devrait permettre de repérer les domaines où il faut encore prendre des mesures volontaires et par la suite en vérifier régulièrement l'impact à l'aide d'indicateurs mesurables. Cette démarche propose à l'Etat dans son rôle d'employeur de fixer des objectifs spécifiques dans un calendrier et de communiquer cette politique dans un **plan pour l'égalité**.

Geneviève Beaud Spang
Responsable du Bureau de l'égalité et de la famille

³ idem, p. 4

⁴ Constitution du canton de Fribourg du 16 mai 2004, 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'Etat 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* ».

⁵ Loi du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers) et Règlement du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat (RPers).

PARTIE 1

ANALYSE DE L'EGALITE SALARIALE AU SEIN DE L'ADMINISTRATION DU CANTON DE FRIBOURG SELON LA METHODE LOGIB

1. Introduction

Ce document présente les analyses effectuées à l'aide de Logib⁶, un programme développé par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes pour permettre une auto-évaluation de l'égalité salariale au sein d'une entreprise ou d'une administration. Il sera question dans un premier temps d'expliquer comment Logib opère pour déterminer si l'égalité salariale est respectée ou non et comment il est possible d'interpréter les résultats obtenus. Ensuite, il s'agira de clarifier la manière dont les analyses ont été approfondies, ainsi que la portée et les limites de celles-ci. Pour finir, les résultats seront présentés, puis synthétisés.

1.2 Principes de base

À partir des données obtenues sur le personnel de la structure étudiée, Logib calcule un salaire standardisé pour chaque individu sur la base de 40 heures hebdomadaires⁷. Le calcul prend en compte le salaire mensuel brut, mais également le treizième salaire, les allocations et des éventuels paiements spéciaux qui sont tous convertis en une moyenne mensuelle. Le salaire standardisé permet de neutraliser les différences dues aux écarts entre les temps de travail des hommes et ceux des femmes.

Logib va ensuite chercher à expliquer les différences entre les salaires standardisés des hommes et des femmes. Le programme va déterminer si les écarts salariaux dépendent des différences au niveau des qualifications individuelles et des caractéristiques associées au poste de travail. Si une part non négligeable de ces écarts salariaux reste inexpliquée, il est alors possible de conclure à une inégalité salariale en raison du sexe. La méthode statistique utilisée par le programme est une régression.

1.3 Comment fonctionne Logib ? Qu'est-ce qu'une régression ?

Une régression permet d'analyser la relation d'une variable, dans le cas qui nous intéresse le salaire standardisé, par rapport à d'autres variables. Cette méthode statistique permet d'estimer le « poids » des variables prises en compte par le modèle de régression par rapport aux variations des salaires standardisés, et plus particulièrement aux différences entre hommes et femmes à ce niveau-là.

Autrement dit, le programme Logib analyse si cette différence au niveau des salaires standardisés peut être expliquée par un certain nombre de variables. Si une partie de cette différence ne peut pas être expliquée, elle est alors attribuée à la variable sexe, et donc considérée comme une inégalité

⁶ Voir www.logib.ch

⁷ Il s'agit d'une méthode de calcul standard. Il faut rappeler toutefois qu'à l'Etat de Fribourg, le temps de travail hebdomadaire est fixé à 42 heures.

salariale. Les variables prises en compte par Logib (en dehors du sexe) varient en fonction de la régression utilisée (cf. points 4 et 5).

Comme des variables non prises en compte par Logib peuvent avoir une influence sur le salaire selon l'entreprise ou l'administration étudiée, le programme établi un seuil de tolérance de 5 %. Cela signifie qu'une inégalité en raison du sexe est constatée de manière claire et sans appel quand la différence salariale non expliquée par les variables du modèle (donc attribuable au sexe) est significativement⁸ supérieure à 5 %.

1.4 Régression de base

La régression de base prend en compte les qualifications individuelles. Plus précisément, le modèle de régression prend en compte les variables suivantes :

- > Les années de formation, qui sont calculées sur la base du niveau de formation⁹.
- > Les années d'expérience professionnelle potentielle, calculées selon la formule suivante : "âge" – "6 ans de scolarité primaire" – "les années de formation".
- > Les années de service au sein de l'entreprise ou de l'administration.

L'inégalité salariale est constatée quand la différence entre les salaires standardisés des hommes et des femmes non expliquée par les trois variables du modèle est significativement supérieure à 5%.

1.5 Régression étendue

La régression étendue prend en compte les qualifications individuelles et les caractéristiques du poste de travail occupé. Plus précisément, le modèle de régression prend en compte les mêmes variables que la régression de base ainsi que les variables suivantes :

- > Le niveau de qualifications requises pour le poste (subdivisé en quatre niveaux¹⁰).
- > La position professionnelle (subdivisée en cinq niveaux¹¹).

L'inégalité salariale est constatée quand la différence entre les salaires standardisés des hommes et des femmes non expliquée par les cinq variables du modèle est significativement supérieure à 5%.

⁸ Un t-test (test de Student) permet de déterminer dans quelle mesure l'inégalité salariale est significative (significativité). Il est possible qu'une différence supérieure à 5% ne soit pas significative du point de vue statistique.

⁹ Université et haute école = 17 ans ; Haute école spécialisée/pédagogique = 15 ans ; Formation professionnelle supérieure/école spécialisée = 14 ans ; Brevet d'enseignement = 15 ans ; Maturité = 13 ans ; Apprentissage complet = 12 ans ; Formation professionnelle en entreprise = 11 ans ; Scolarité obligatoire = 7 ans

¹⁰ "Poste comportant les travaux les plus exigeants et les tâches les plus difficiles" ; "Poste requérant un travail indépendant et qualifié" ; "Poste requérant des connaissances professionnelles spécialisées" ; "Poste comportant des activités simples et répétitives"

¹¹ "Cadre supérieur-e" ; "Cadre moyen-ne" ; "Cadre inférieur-e" ; "Responsable de l'exécution des travaux" ; "Sans fonction cadre"

1.6 Interprétation des résultats

Au-delà de la constatation d'une égalité ou d'une inégalité salariale, encore faut-il connaître la fiabilité des résultats. Ceci est possible grâce à la valeur "R2" (coefficient de détermination) qui est comprise entre 0 et 1. Plus la valeur se rapproche de 1, plus les salaires s'expliquent au moyen des facteurs pris en compte dans le modèle, et donc, plus les résultats peuvent être considérés comme fiables. Le tableau ci-dessous présente une échelle pour déterminer la qualité de l'analyse effectuée par Logib:

R2 est inférieur à 0.4	Résultat pas fiable
R2 se situe entre 0.4 et 0.6	Résultat pas tout à fait satisfaisant
R2 est égal ou supérieur à 0.6	Résultat assez, voire très fiable

Tableau 1

1.7 Démarches adoptées pour approfondir les analyses

Logib est un outil puissant qui permet d'obtenir rapidement un premier aperçu de l'égalité salariale. Toutefois des analyses complémentaires sont nécessaires pour vérifier la pertinence des résultats. Les investigations ont été menées ici en fonction de deux objectifs principaux :

- > Améliorer la fiabilité des résultats (améliorer la valeur de « R2 »).
- > Identifier à quel niveau se situent les inégalités salariales en raison du sexe.

Il est important dans un premier temps de s'assurer de la qualité des analyses, et le cas échéant, de travailler à l'améliorer. La démarche consiste à identifier les cas ou les groupes particuliers. Cela est possible grâce à deux méthodes. Premièrement, il est possible, grâce à Logib, d'identifier les cas qui divergent trop du modèle¹², autrement dit les cas qui gagnent soit trop, soit pas assez, en fonction de leurs qualifications et des caractéristiques de leur poste. Deuxièmement, des graphiques croisant le salaire standardisé et les différentes variables du modèle de régression étendue ont été élaborés. Par ce biais, il est possible d'identifier les cas atypiques qui divergent trop de la norme. En annexe 1, un exemple permet de visualiser le principe de cette méthode de vérification.

Une fois que les principaux cas problématiques ont été identifiés, ils ont été envoyés au Service du personnel et de l'organisation (SPO) de l'État de Fribourg pour vérification. Il s'agissait de déterminer si les données relatives à ces cas particuliers devaient être corrigées ou non. Les cas atypiques ou dont le codage était biaisé ont été exclus de l'analyse. Le point 1.9 présente une liste exhaustive des modifications apportées. Ce processus de vérification a également permis de délimiter un certain nombre de groupes problématiques, soit dans leur ensemble, soit parce qu'ils comprenaient une proportion non négligeable de cas problématiques.

¹² Il s'agit des cas dont la différence entre le salaire standardisé et le salaire "théorique" calculé par Logib pour le test de plausibilité est soit égale ou supérieure à 20% (salaire trop haut) soit égale ou inférieure à -20% (salaire trop bas).

1.8 Construction de la base de données

Il faut garder à l'esprit que Logib a été élaboré en lien avec un questionnaire. Il ne peut donc effectuer d'analyse que si les données sont structurées pour correspondre au canevas du questionnaire. Le SPO a reconstruit les variables manquantes à partir des données à sa disposition :

La formation et le niveau de qualifications requises ont été reconstruits par rapport à la fonction.¹³

La position professionnelle a été reconstruite par rapport aux classes de salaire de l'Etat de Fribourg, comme l'indique le tableau ci-dessous :

Position professionnelle	Classes de salaire
1 = Cadre supérieur-e	28 et plus
2 = Cadre moyen-ne	24 – 27
3 = Cadre inférieur-e	20 – 23
4 = Responsable de l'exécution des travaux	16 – 19
5 = Sans fonction cadre	15 et moins

Tableau 2

Il est nécessaire de s'attarder un moment sur le cas de la position professionnelle. Si la variable a été reconstruite selon les définitions des classes de salaire, il peut exister des exceptions. Ainsi, un-e enseignant-e peut gagner autant qu'un-e cadre supérieur-e sans toutefois avoir de fonction cadre. À ce sujet, la catégorie "sans fonction cadre" est particulière. Elle est composée des personnes engagées dans une classe salariale égale ou inférieure à 15, ce qui en fait une classe particulièrement vaste. Cela a tendance à augmenter l'imprécision de l'analyse. Mais on y trouve également des personnes engagées hors classes de salaire. Parmi ces dernières, on trouve par exemple : des médecins, des juges, le/la chancelier-ère, le/la procureur-e général-e, le/la trésorier-ère d'Etat, des enseignant-e-s, etc.

Cette reconstruction des données ne falsifie pas la validité de la démarche, ce d'autant plus que les analyses ont été répétées à plusieurs reprises après des modifications successives de la base de données pour rendre cette dernière plus pertinente. Toutefois, il faut garder à l'esprit que cette reconstruction implique certaines imprécisions qui rendent absolument nécessaire le travail d'analyses approfondies effectué (ce travail a été décrit au point 7), surtout si on considère la catégorie "position professionnelle = sans fonction cadre".

1.9 Corrections et modifications adoptées au cours de l'analyse

Par souci de transparence, les modifications apportées à la base de données en vue d'améliorer la qualité de l'analyse sont détaillées ci-dessous. En annexe 2, il est possible de trouver un tableau

¹³ Le domaine d'activité a également été reconstruit à partir de la fonction. Toutefois cette variable indicative n'est pas utilisée dans le calcul de la régression.

présentant les résultats de la première série d'analyses, permettant ainsi de mesurer l'impact des modifications.

Groupes éliminés d'office pour des raisons statistiques :

Il a été décidé d'éliminer de cette analyse, la situation des Conseillers et Conseillères d'Etat ainsi que celle des Préfets, car il s'agit de personnes élues et non engagées en fonction de pré-requis liés à un poste.

Cas problématiques "isolés":

Un certain nombre de cas ont été éliminés de l'analyse car ils ont bénéficié d'une correction de salaire. Suite à une erreur de placement au niveau de la classe salariale, ils ont reçu, lors du mois de référence de l'analyse, un complément à leur salaire normal pour compenser cette erreur.

Il a été possible de repérer des personnes ayant des postes fixes (temps plein ou temps partiel) et étant également payés à l'heure. Elles travaillent généralement dans deux postes, similaires ou différents, mais n'ont été codées ici que par rapport à un des deux postes. Seuls les cas cohérents ont été gardés pour l'analyse.

Groupes problématiques:

Au sein de la Direction de la sécurité et de la justice (DSJ), il a été possible de repérer un groupe de personnes (11 hommes et 14 femmes) qui gagnait un salaire a priori trop élevé par rapport aux caractéristiques retenues dans l'analyse (formation, niveau de qualifications requises et position professionnelle). Ce groupe a été recodé pour correspondre à la définition du poste. Il s'agit des interprètes (langues "peu courantes") travaillant occasionnellement pour la police. Le salaire associé à la fonction est défini par rapport à la formation d'interprète (niveau universitaire), et ce, que la personne engagée possède ou non un tel titre.

Au niveau du personnel hospitalier, un groupe de médecins gagnait apparemment trop peu en raison d'un biais du codage. Il s'agissait des médecins consultant-e-s qui travaillent occasionnellement et sont payé-e-s en fonction de leur temps de travail. Toutefois, ce groupe était codé comme des collaborateurs et collaboratrices à 100%, ce qui a perturbé l'application de Logib. Ce groupe a été supprimé pour la suite des analyses.

Variations intra-catégorie:

Les premières analyses effectuées ont montré la présence d'une forte inégalité salariale au sein de la Direction de l'aménagement, de l'environnement et des constructions (DAEC). Après investigation, il s'est avéré que l'inégalité se concentrait dans un groupe particulier: les femmes gagnent moins que les hommes à conditions pourtant égales. L'inégalité provenait en fait de la reconstruction des variables utilisées par Logib. Ce groupe a une position professionnelle "sans fonction cadre", ce qui correspond aux classes salariales de 15 et moins, un niveau de formation "scolarité obligatoire" et un niveau de qualifications requises "poste comportant des activités simples et répétitives".

L'inégalité repérée ici provient d'un clivage interne à la catégorie entre les hommes qui travaillent principalement comme cantonniers (classe salariale de 4 et plus) et les femmes qui travaillent principalement comme personnel de nettoyage (classe salariale de 3). C'est pour cette raison que les résultats pour la DAEC sont présentés à double, une fois avec, et une fois sans ce groupe spécifique.

Catégorie "Position professionnelle = sans fonction cadre":

Cette catégorie comprend toutes les personnes en dehors du système des classes de salaire (cf. point 8). Il a été décidé de les exclure de l'analyse pour s'assurer que la variable « position professionnelle » soit consistante. Pour ce faire, toutes les personnes de cette catégorie qui avaient un salaire supérieur à 7'537.50 (maximum de la classe de salaire 15) ont été supprimées. Cela représente 243 cas pour le personnel administratif et 134 cas pour le personnel hospitalier. Un détail des cas se trouve en annexe 3.

1.10 Remarques méthodologiques : portée et limites des résultats obtenus grâce à Logib

La reconstruction des données implique certaines précautions. Premièrement, la prise en compte du seuil de tolérance de 5% est particulièrement justifiée. Cela permet de compenser les éventuels biais de codage qui auraient échappés à notre analyse approfondie. Comme nous l'avons vu avec l'exemple de la DAEC, cette reconstruction peut créer de "fausses" inégalités. D'un point de vue théorique, elle peut également cacher des inégalités réelles qui ne ressortiraient ainsi pas de l'analyse.

Dans l'optique d'une future recherche similaire, il serait plus pertinent de faire une analyse statistique indépendamment de Logib. Cela permettrait d'utiliser **des catégorisations plus fines, tout particulièrement au niveau des classes de salaires**. De cette manière, les résultats seraient plus fiables et plus pertinents.

D'une manière générale, l'égalité salariale est un phénomène complexe à analyser. En effet, une inégalité en raison du sexe peut se situer à plusieurs niveaux. Il faut donc être conscient de ce que Logib peut analyser et de ce qui reste hors de sa portée.

Logib peut détecter des inégalités salariales au niveau des données officielles, c'est-à-dire par rapport à la structure des classes de salaire. Par contre, cette méthode ne peut en aucun cas déterminer si la classe de salaire attribuée à une personne est correcte ou au contraire sous-évaluée.

Un phénomène de "sous-classements" peut potentiellement représenter un important facteur d'inégalité salariale entre hommes et femmes, mais il ne peut pas être identifié par le biais d'une analyse Logib ou d'une démarche similaire. Cette problématique devrait faire l'objet d'une recherche adaptée.

1.11 Présentation des résultats par Directions

Dans cette partie, les résultats sont présentés sous forme de tableaux. Il faut noter que les enseignant-e-s forment un groupe particulier. Les analyses les concernant n'ont malheureusement pas donné de résultats satisfaisants, sauf dans le cas de l'Université. Pour cette raison, seul ce dernier groupe figurera dans les tableaux.

En ce qui concerne la lecture des résultats, les informations pour chaque régression sont réparties en 4 colonnes :

1/ La valeur de R2 (cf. point 6). Rappel : la valeur '0.6 et +' est nécessaire afin que le résultat soit 'assez, voire très fiable'.

2/ L'écart salarial entre hommes et femmes.

3/ Si l'écart salarial est significativement supérieur au seuil de tolérance de 5% (cf. point 3)

4/ Si l'écart salarial est significativement supérieur à 0% (pas de seuil de tolérance)

Unité ¹⁴	Régression normale				Régression étendue			
	R2	Écart	5%	0%	R2	Écart	5%	0%
CHA	0.796	- 5.0%	Non	Non	0.894	- 3.2%	Non	Non
DICS	0.820	- 6.0%	Non	Oui	0.872	- 2.9%	Non	Oui
DSJ	0.801	- 4.8%	Non	Oui	0.898	- 5.3%	Non	Oui
DIAF	0.807	- 3.8%	Non	Oui	0.905	- 1.8%	Non	Non
DEE	0.785	-11.0%	Oui	Oui	0.878	- 5.3%	Non	Oui
DSAS	0.700	- 6.1%	Non	Oui	0.870	- 2.1%	Non	Oui
DFIN	0.835	-11.9%	Oui	Oui	0.929	- 5.0 %	Non	Oui
DAEC	0.843	-10.3%	Oui	Oui	0.911	-11.7%	Oui	Oui
DAEC sans les 8/4/5/35	0.807	- 2.3%	Non	Non	0.909	- 3.0%	Non	Oui
Pouvoir judiciaire	0.815	-11.1	Oui	Oui	0.934	- 3.9%	Non	Oui
Hôpitaux	0.697	- 1.4%	Non	Non	0.839	- 0.6%	Non	Non
UNI FR	0.685	- 5.8%	Non	Oui	0.757	- 2.8%	Non	Oui

Tableau 3

¹⁴ **CHA**: Chancellerie; **DICS**: Direction de l'instruction publique, de la culture et du sport; **DSJ**: Direction de la sécurité et de la justice; **DIAF**: Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts; **DEE**: Direction de l'économie et de l'emploi; **DSAS**: Direction de la santé et des affaires sociales; **DFIN**: Direction des finances; **DAEC**: Direction de l'aménagement, de l'environnement et des constructions; ; **Hôpitaux** : Hôpital Fribourgeois ; **UNI FR**: Université de Fribourg.

Unité	Différence de salaire	Part attribuable aux différences de qualif. / poste	Part attribuable au sexe
CHA	-19.3%	-16.1%	- 3.2%
DICS	-15.3%	-12.5%	- 2.9%
DSJ	-17.8%	-12.6%	- 5.3%
DIAF	-22.5%	-20.7%	- 1.8%
DEE	-22.9%	-17.6%	- 5.3%
DSAS	-14.8%	-12.6%	- 2.1%
DFIN	-27.8%	-22.8%	- 5.0%
DAEC	-29.4%	-17.7%	-11.7%
DAEC sans les 8/4/5/35	-13.8%	-10.8%	- 3.0%
Pouvoir judiciaire	-26.4%	-22.5%	- 3.9%
Hôpitaux	- 2.2%	- 1.6%	- 0.6%
UNI FR	-24.3%	-21.5%	- 2.8%

Tableau 4

1.12 Présentation des résultats pour l'ensemble du personnel administratif

Une analyse Logib a été effectuée pour l'ensemble de l'administration (sans les enseignant-e-s, et le personnel hospitalier). Le but était de déterminer s'il existait des différences au niveau des politiques salariales des différentes directions et, le cas échéant, si cela impliquait une inégalité salariale en raison du sexe.

Cette démarche a encore accentué le problème de la catégorie « Position professionnelle = sans fonction cadre » (cf. points 1.8 et 1.9). Les analyses approfondies ont en effet permis d'identifier de nouvelles catégories problématiques du point de vue de la présente analyse statistique. Les modifications suivantes ont alors encore été apportées:

Une catégorie¹⁵ est très rapidement ressortie, elle soulignait une très forte différence de salaire entre hommes et femmes:

Sur les 166 hommes, 60 à la DSJ sont engagés en tant que "gardiens de prison" (ainsi qu'éventuellement à des postes classés plus haut dans la hiérarchie de fonction) et 51 à la DAEC en

¹⁵ Position professionnelle = "Sans fonction cadre" ; Niveau de formation = "Apprentissage complet" ; Niveau de qualifications requises = "Poste comportant des activités simples et répétitives".

tant que "cantonnier conducteur" et/ou "chauffeur cantonnier". Sur les 156 femmes, 142 travaillent comme "aides-infirmières" à la DSAS. Ces dernières ont un salaire sensiblement inférieur à celui des autres groupes. L'ensemble de la catégorie a été supprimée de l'analyse.

En fonction des problèmes rencontrés avec les analyses de la DAEC, le groupe¹⁶ comprenant les cantonniers et le personnel de nettoyage a été éliminé de toutes les directions.

Il a été possible d'identifier une catégorie¹⁷ avec deux sous-groupes différents : les "téléphonistes-réceptionnistes"(38 femmes) et les "hôtesses de police" (6 hommes et 14 femmes), le premier groupe gagnant plus que le deuxième. Il a été décidé d'exclure le premier groupe de cette analyse Logib.

Résultat concernant l'ensemble du personnel de l'administration fribourgeoise

Régression normale				Régression étendue			
R2	Écart	5%	0%	R2	Écart	5%	0%
0.778	-8.0%	Oui	Oui	0.875	-4.5%	Non	Oui
Différence de salaire		Part attribuable aux différences de qualif. / poste		Part attribuable au sexe			
-18.2%		-13.7%		-4.5%			

Tableau 5

1.13 Synthèse des résultats

En tenant compte du seuil de tolérance de 5% prévu par le programme Logib, et avec une part attribuable au sexe de -4,5% à la défaveur des femmes, il n'y a pas d'inégalité salariale statistiquement significative au niveau des différentes directions de l'administration, du personnel hospitalier et du personnel enseignant de l'Université.

Si l'inégalité de salaire attribuable au sexe est relativement faible, il n'en est pas de même pour la différence totale, à la notable exception du personnel hospitalier pour lequel la différence de salaire entre femmes et hommes s'élève globalement à -2,2% (cf. tableau 4).

La différence totale de salaire entre hommes et femmes indique que les femmes occupent encore des postes moins bien payés que les hommes. Sur l'ensemble du personnel administratif, les

¹⁶ Position professionnelle = "Sans fonction cadre" ; Niveau de formation = "Scolarité obligatoire" ; Niveau de qualifications requises = "Poste comportant des activités simples et répétitives".

¹⁷ Position professionnelle = "Sans fonction cadre" ; Niveau de formation = "Formation professionnelle en entreprise " ; Niveau de qualifications requises = "Poste comportant des activités simples et répétitives".

femmes gagnent 18.2% de moins que les hommes. Il est frappant de constater que ce chiffre n'a pas évolué depuis 10 ans, date de la dernière étude (18%).

PARTIE 2 :

DONNEES STATISTIQUES CONCERNANT LE PERSONNEL DE L'ADMINISTRATION FRIBOURGEOISE EN 2008 ET BREFS RAPPELS DE LA SITUATION DE 1998

2.1. Personnel de l'administration fribourgeoise

Remarques méthodologiques : Les tableaux sont issus de la même base de données qui a servi à effectuer les analyses avec le programme Logib. Les données ont subi les mêmes modifications (cf. point 1.9) à deux exceptions près :

Le sous-groupe de la DAEC comprenant les cantonniers et le personnel de nettoyage n'a pas été exclu.

Catégorie "Position professionnelle = sans fonction cadre" : les personnes de cette catégorie qui avaient un salaire supérieur à 7'537.50 (maximum de la classe de salaire 15) ont été supprimées uniquement pour les tableaux dont une des entrées se réfèrent aux classes de salaire. À titre de rappel, les classes de salaires sont obtenues à partir de la variable "Position professionnelle" (cf. point 1.8).

Lecture des tableaux : les expressions "% en colonne" et "% en ligne" signifient que le 100% est représenté respectivement par une colonne ou une ligne.

2.1.1. Classes de fonction et salaires en 2008 (et 1998)

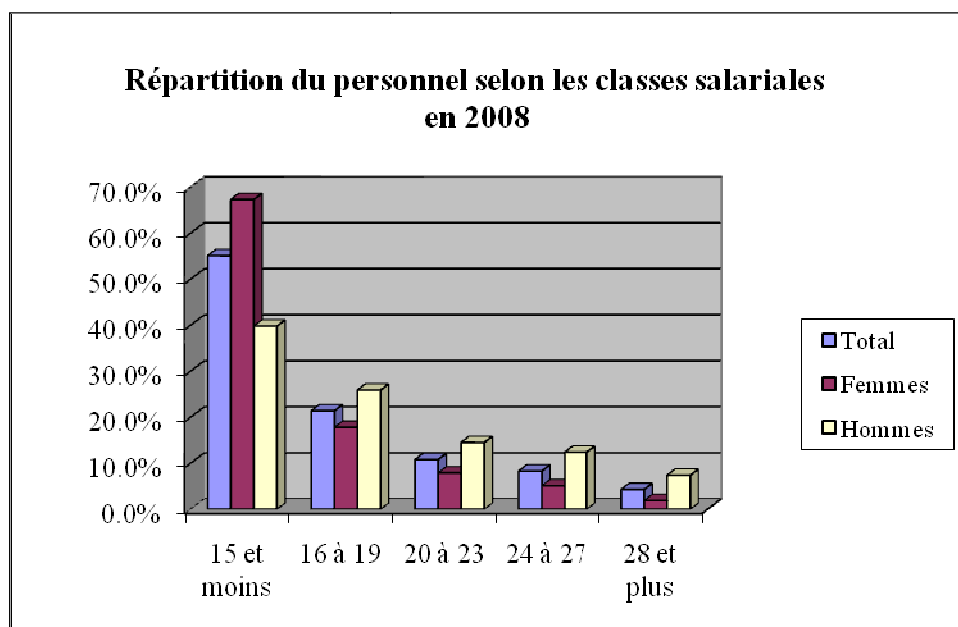


Tableau 6

Répartition du personnel par classes salariales en 1998

(attention changement de système¹⁸)

Classes salariales 1998	% en colonne			% en ligne	
	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
1 à 6	10.9	15.9	4.7	80.7	19.3
7 à 11	15.1	19.0	10.3	69.4	30.6
12 à 16	33.2	40.4	24.3	67.3	32.7
17 à 21	21.2	16.5	27.0	43.1	56.9
22 à 26	15.8	7.6	25.9	26.6	73.4
27 à 31	3.2	0.6	6.4	10.9	89.1
32 à 34	0.7	0.05	1.5	2.9	97.1

Tableau 7: (BEF, 2001, tableau 2.3, annexe 2, p. 2)

Note : Sont répertoriées ici les classes salariales les plus courantes de l'Etat de Fribourg, n'incluant pas les apprenti-e-s par exemple, ou le personnel hors-classe tels que les médecins ou les professeur-e-s d'Université. Les postes non-inclus dans les classes du tableau représentent 12% du total des postes.

¹⁸ Une modification de la classification des fonctions du personnel de l'Etat est entrée en vigueur en 2004 .

Répartition selon les classes salariales et les Directions 2008

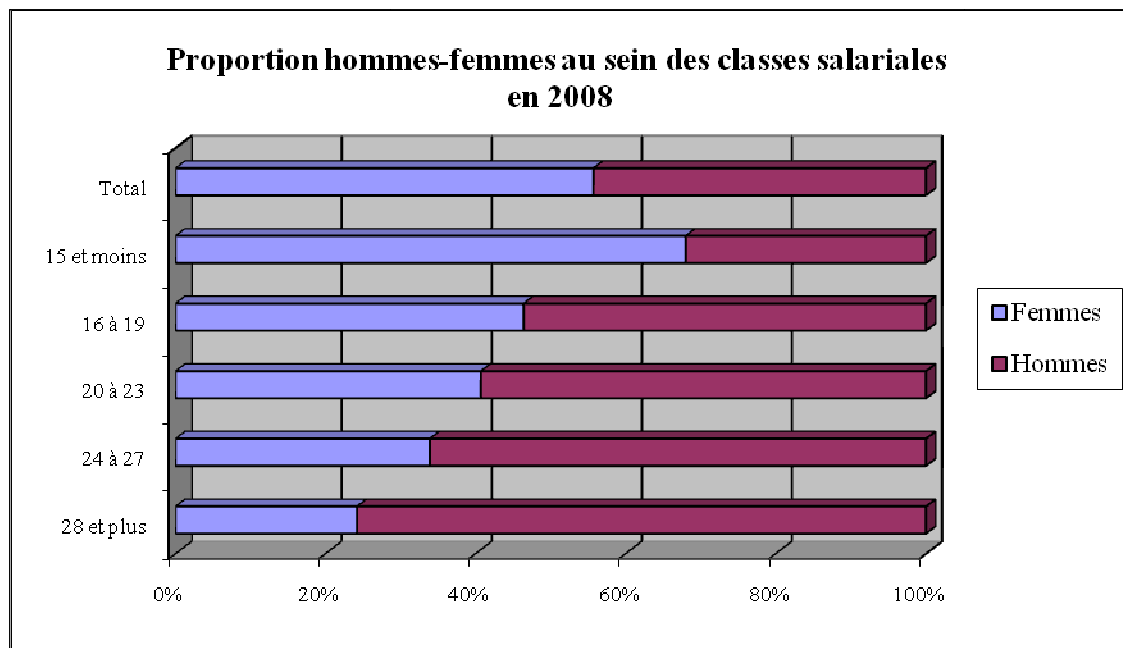


Tableau 8

Classes salariales 2008	% en colonne			% en ligne	
	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
15 et moins (sans fonct. cadre)	55.1	67.3	39.8	68.0	32.0
16 à 19 (resp. exécution)	21.4	17.8	25.9	46.4	53.6
20 à 23 (cadre inférieur-e)	10.8	7.9	14.5	40.7	59.3
24 à 27 (cadre moyen-ne)	8.3	5.1	12.4	33.9	66.1
28 et plus (cadre supér.)	4.3	1.9	7.4	24.2	75.8
Total	100	100	100	55.7	44.3

Tableau 9

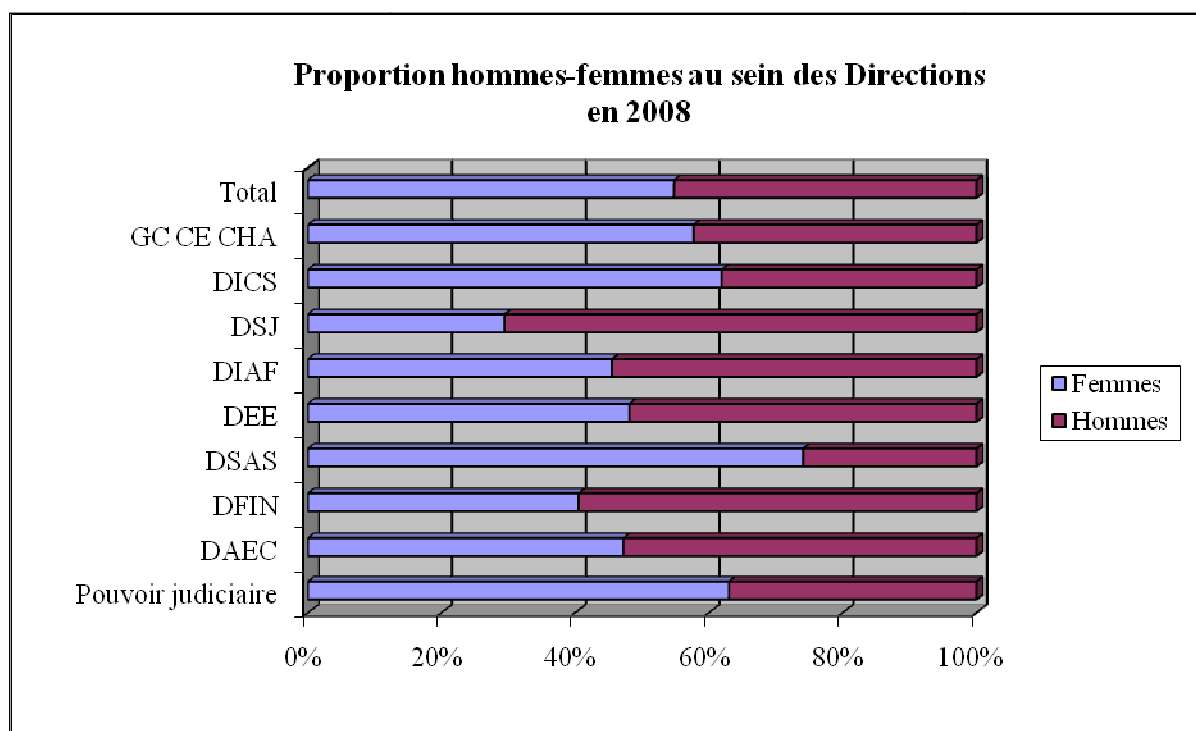


Tableau 10

Répartition H/F Directions 2008	% en colonne			% en ligne	
	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
GC CE CHA	0.9	0.9	0.8	57.7	42.3
DICS	21.9	24.8	18.5	61.9	38.1
DSJ	15.4	8.2	24.2	29.3	70.3
DIAF	7.6	6.3	9.2	45.5	54.5
DEE	7.0	6.2	8.1	48.1	51.9
DSAS	25.3	34.1	14.5	74.1	25.9
DFIN	7.3	5.4	9.7	40.5	59.5
DAEC	9.0	7.8	10.6	47.2	52.8
Pouvoir judiciaire	5.5	6.3	4.5	63.0	37.0

Tableau 11

Directions 2008	Répartition des femmes par classes salariales (% en ligne)				
	15 et moins	16 à 19	20 à 23	24 à 27	28 et plus
GC CE CHA	72.4	13.8	3.4	6.9	3.4
DICS	66.6	8.2	10.9	12.9	1.4
DSJ	77.4	10.2	3.0	7.1	2.3
DIAF	73.2	9.6	10.6	4.5	2.0
DEE	72.5	17.5	9.0	1.0	0.0
DSAS	56.2	36.3	4.6	1.5	1.5
DFIN	72.9	9.6	13.0	2.3	2.3
DAEC	90.9	2.0	5.5	1.2	0.4
Pouvoir judiciaire	70.0	1.0	16.7	3.9	8.4

Tableau 12

Directions 2008	Répartition des hommes par classes salariales (% en ligne)				
	15 et moins	16 à 19	20 à 23	24 à 27	28 et plus
GC CE CHA	50.0	0.0	18.2	13.6	18.2
DICS	40.6	13.5	16.8	24.3	4.9
DSJ	43.1	38.8	8.0	6.3	3.9
DIAF	39.2	14.0	14.9	17.6	14.4
DEE	16.1	53.1	14.7	7.6	8.5
DSAS	40.7	35.9	10.3	7.0	6.1
DFIN	18.1	18.9	37.5	19.3	6.2
DAEC	69.4	9.5	8.5	7.4	5.3
Pouvoir judiciaire	32.7	8.2	15.5	10.9	32.7

Tableau 13

Répartition des agent-e-s de l'état selon la classe salariale en 2008

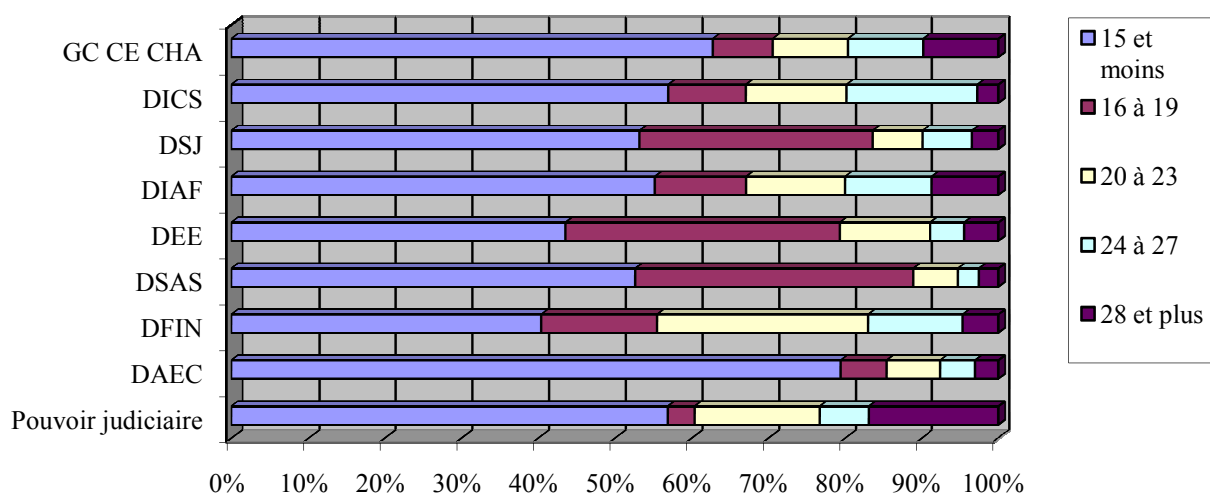


Tableau 14

Directions 2008	Répartition des agent-e-s de l'état selon la classe de salaire et les directions (% en ligne)				
	15 et moins	16 à 19	20 à 23	24 à 27	28 et plus
CHA	62.7	7.8	9.8	9.8	9.8
DICS	56.9	10.1	13.1	17.1	2.7
DSJ	53.2	30.4	6.5	6.5	3.4
DIAF	55.2	11.9	12.9	11.4	8.6
DEE	43.6	35.8	11.9	4.4	4.4
DSAS	52.6	36.2	5.9	2.7	2.5
DFIN	40.4	15.1	27.5	12.4	4.6
DAEC	79.5	6.0	7.1	4.5	3.0
Pouvoir judiciaire	56.9	3.5	16.3	6.4	16.9

Tableau 15

Directions 2008	Rapport hommes-femmes selon les classes salariales et les directions (% en ligne par classes salariales)									
	15 et moins		16 à 19		20 à 23		24 à 27		28 et plus	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
CHA	65.6	34.4	100	0.0	20.0	80.0	40.0	60.0	20.0	80.0
DICS	73.3	26.7	50.4	49.6	52.2	47.8	47.1	52.9	33.3	66.7
DSJ	42.7	57.3	9.8	90.2	13.6	86.4	32.2	67.8	19.4	80.6
DIAF	62.5	37.5	38.0	62.0	38.9	61.1	18.8	81.3	11.1	88.9
DEE	81.0	19.0	23.8	76.2	36.7	63.3	11.1	88.9	0.0	100
DSAS	82.1	17.9	77.0	23.0	59.5	40.5	41.0	59.0	44.4	55.6
DFIN	73.3	26.7	25.8	74.2	19.2	80.8	7.4	92.6	20.0	80.0
DAEC	53.9	46.1	15.6	84.4	36.8	63.2	12.5	87.5	6.3	93.8
Pouvoir judiciaire	79.8	20.2	18.2	81.8	66.7	33.3	40.0	60.0	32.1	67.9

Tableau 16

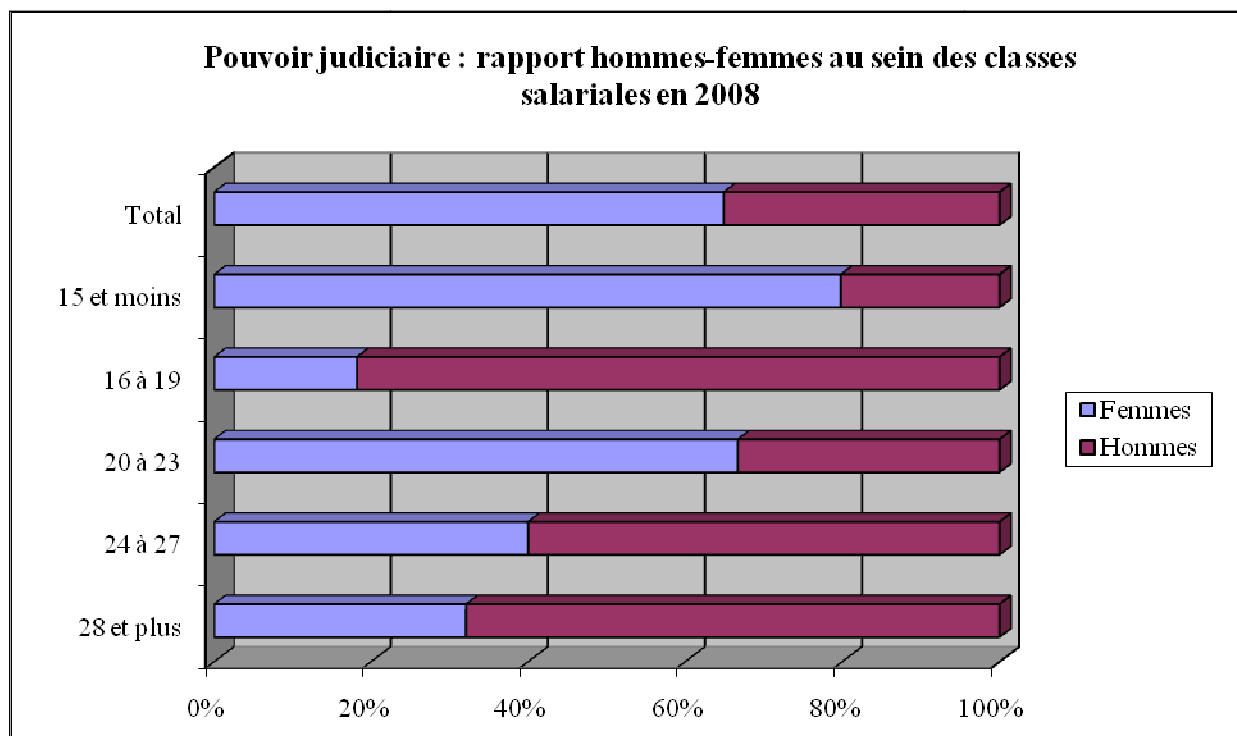


Tableau 17

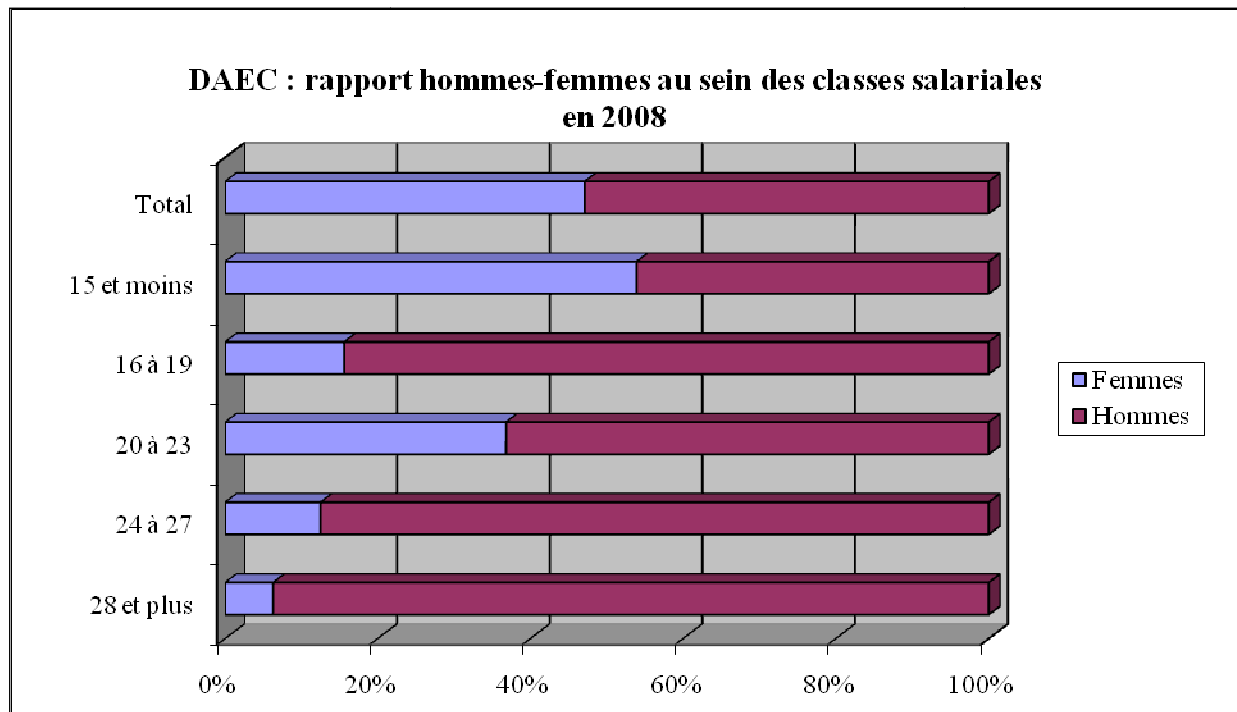


Tableau 18

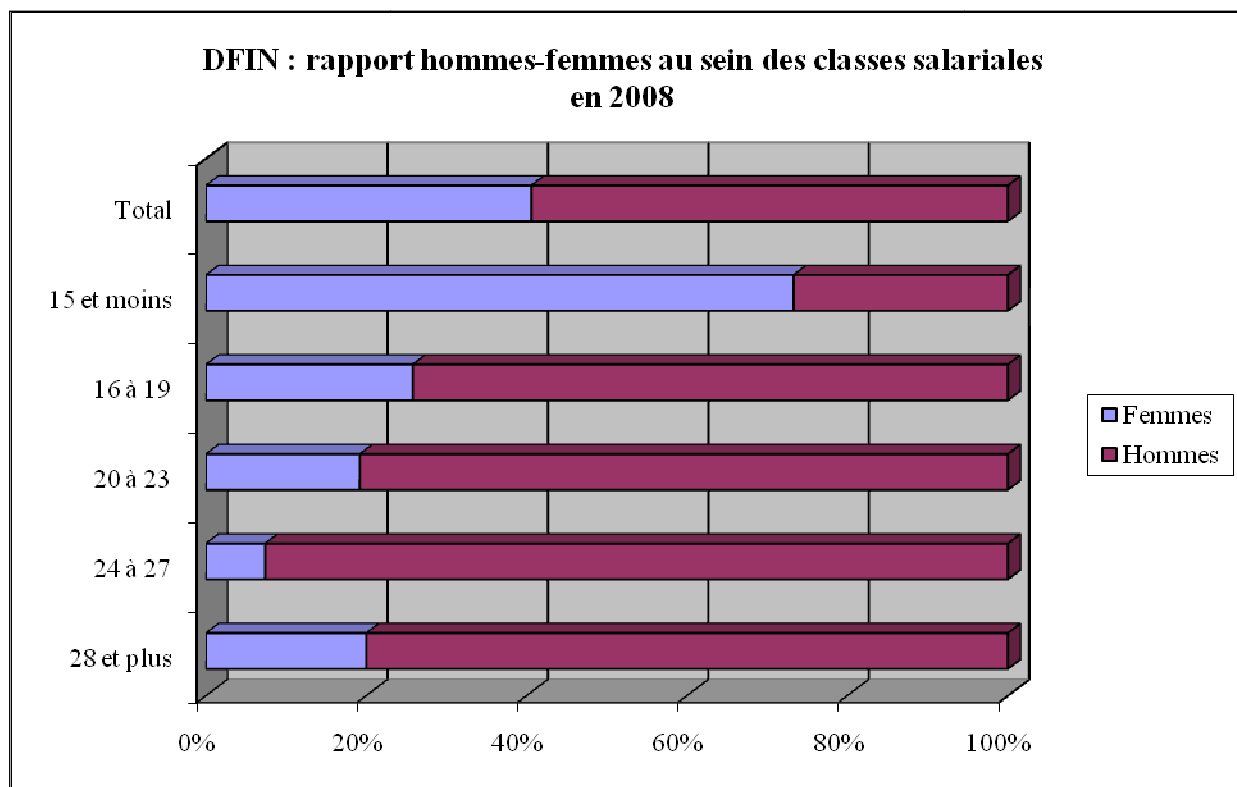


Tableau 19

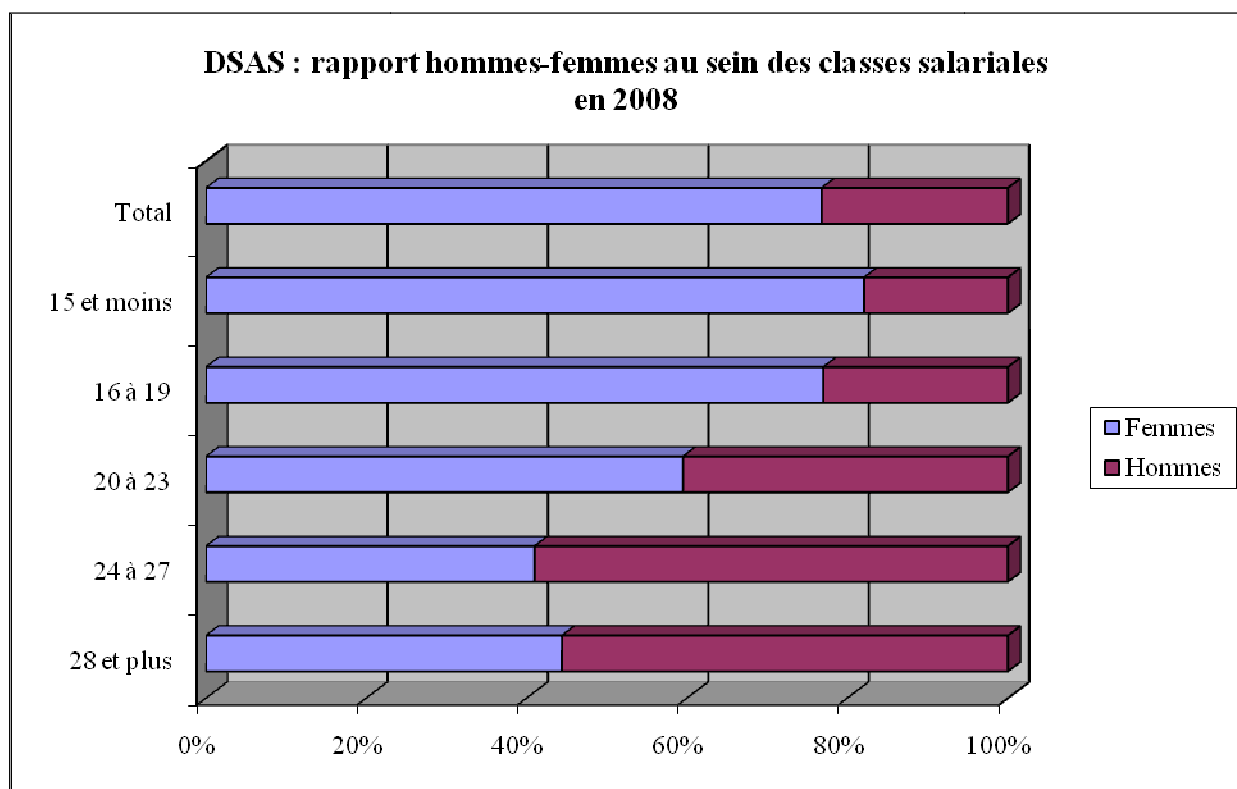


Tableau 20

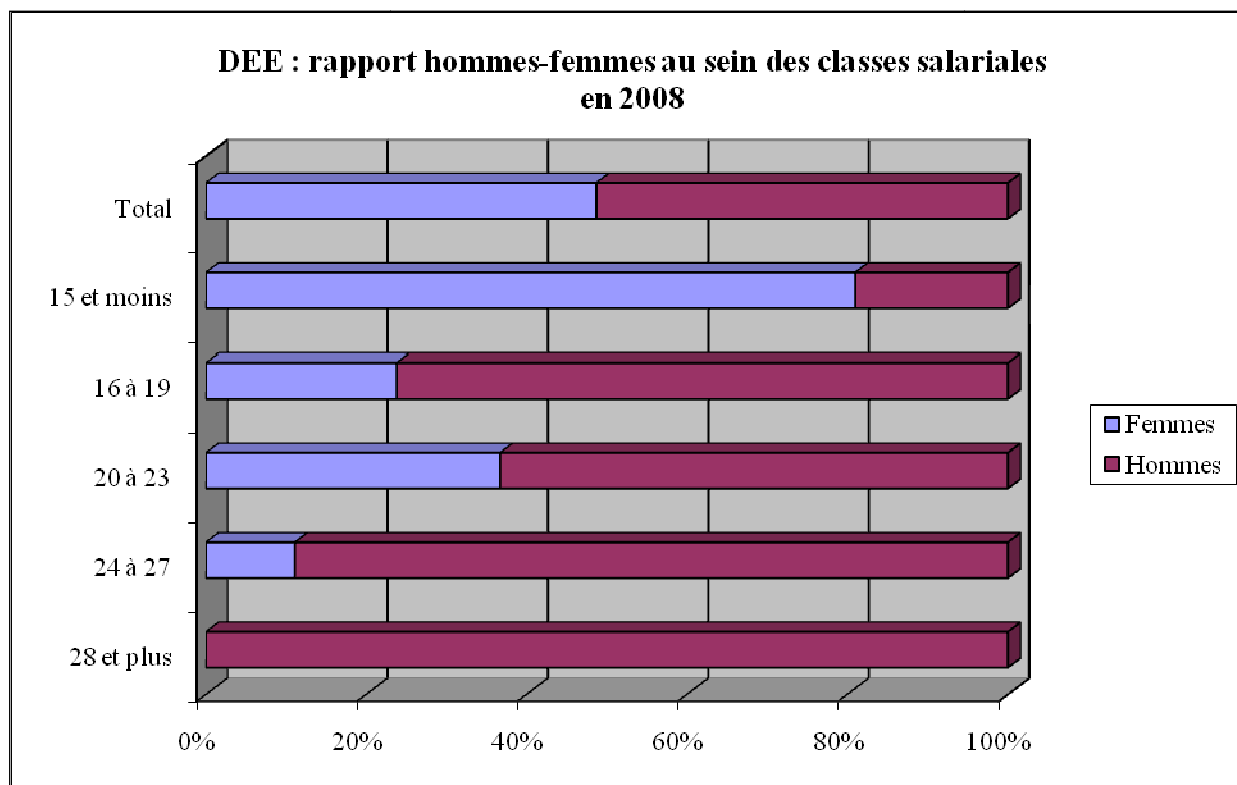


Tableau 21

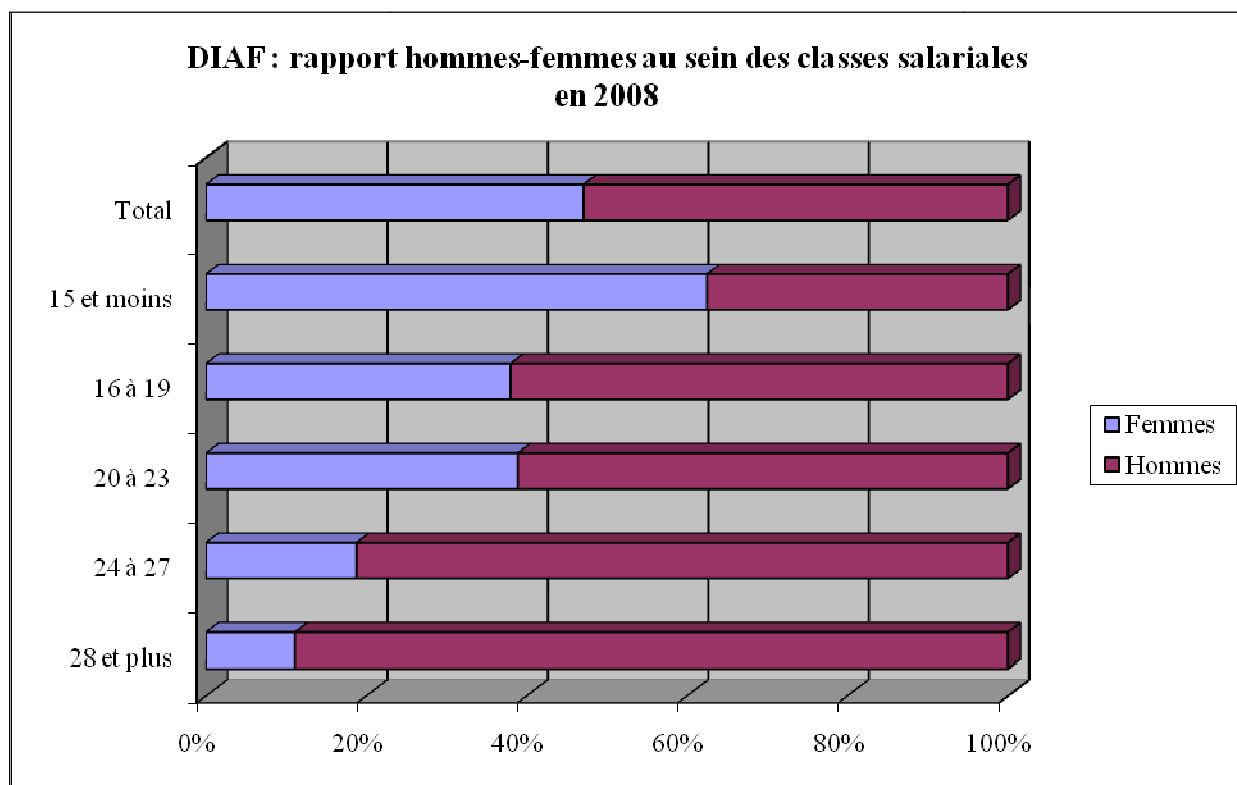


Tableau 22

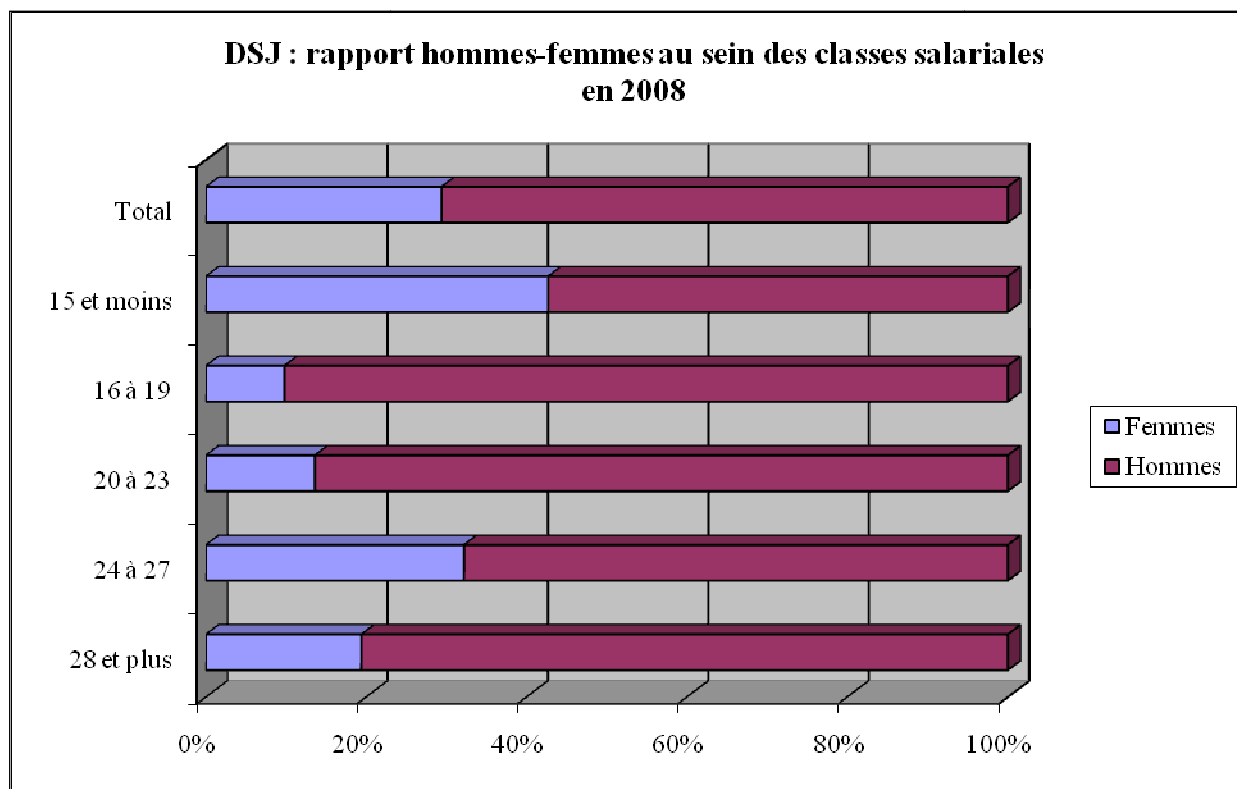


Tableau 23

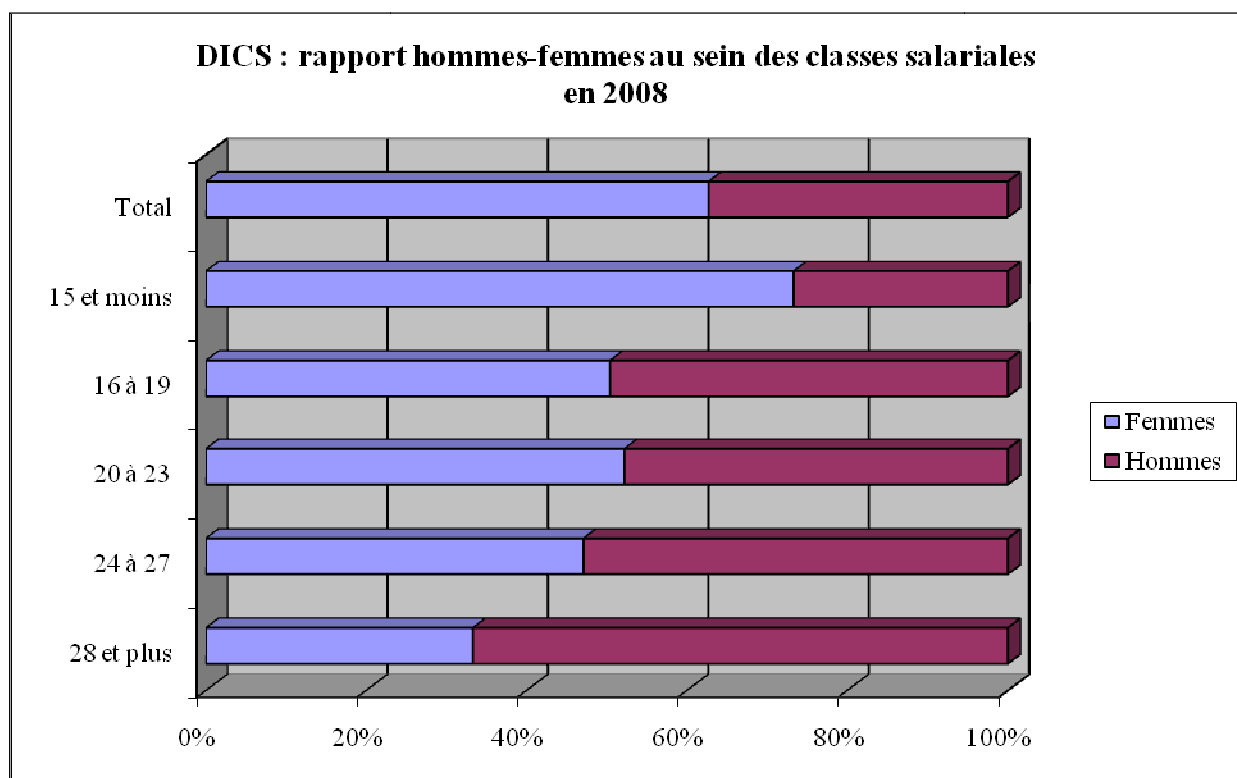


Tableau 24

Salaires mensuels

Salaire moyen 2008	Total	Femmes	Hommes
Salaire brut	5641	4219	7368
Salaire standardisé	8207	7337	9265

Tableau 25

Salaire médian 2008	Total	Femmes	Hommes
Salaire brut	5552	4018	7271
Salaire standardisé	7746	7086	8892

Tableau 26

Directions 2008	Salaire brut médian		Salaire standardisé médian	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
GC CE CHA	4235	7537	7'00	8878
DICS	3650	6516	7599	9402
DSJ	4967	7416	6996	8695
DIAF	4175	7667	7542	9054
DEE	3525	7163	6876	8606
DSAS	4306	7114	6847	8564
DFIN	4614	8591	7207	9924
DAEC	1462	6281	5333	7411
Pouvoir judiciaire	3867	7717	7209	10283

Tableau 27

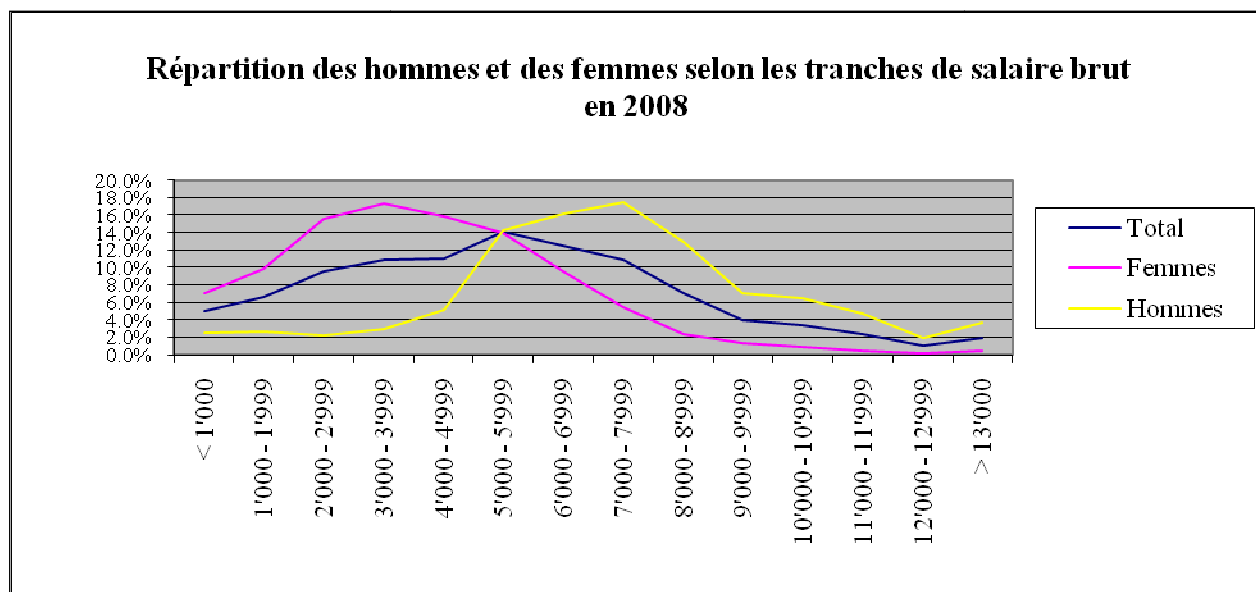


Tableau 28

Tranches de salaire brut 2008	% en colonne		
	Total	Femmes	Hommes
Moins de 1000	5.0	7.0	2.5
Entre 1000 et 1999	6.6	9.9	2.6
Entre 2000 et 2999	9.6	15.6	2.2
Entre 3000 et 3999	10.8	17.3	2.9
Entre 4000 et 4999	11.0	15.8	5.2
Entre 5000 et 5999	14.1	13.9	14.3
Entre 6000 et 6999	12.5	9.5	16.1
Entre 7000 et 7999	10.8	5.4	17.4
Entre 8000 et 8999	7.1	2.3	12.9
Entre 9000 et 9999	3.9	1.3	7.1
Entre 10 000 et 10 999	3.4	0.9	6.5
Entre 11 000 et 11 999	2.3	0.4	4.7
Entre 12 000 et 12 999	1.0	0.2	1.9
13 000 et plus	1.9	0.4	3.7

Tableau 29

Répartition des femmes et des hommes par tranches de salaire mensuel effectivement perçu (salaire médian et brut) en 1998

Tranches de salaire mensuel 1998	% en colonne		
	Total	Femmes	Hommes
Moins de 1000 francs	10.6	13.7	7.0
Entre 1000 et 2000 francs	6.6	8.6	4.3
Entre 2000 et 3000 francs	9.6	14.6	4.0
Entre 3000 et 4000 francs	10.6	15.4	5.0
Entre 4000 et 5000 francs	13.4	16.6	9.8
Entre 5000 et 6000 francs	14.3	14.4	14.2
Entre 6000 et 7000 francs	10.8	8.7	13.3
Entre 7000 et 8000 francs	9.4	4.7	14.7
Entre 8000 et 9000 francs	5.7	1.7	10.3
Entre 9000 et 10 000 francs	2.5	0.8	4.4
Entre 10 000 et 11 000 francs	2.7	0.4	5.4
Entre 11 000 et 12 000 francs	1.2	0.1	2.5
Entre 12 000 et 13 000 francs	0.7	0.1	1.4
Plus de 13 000 francs	1.8	0.2	3.7

Tableau 30: (BEF, 2001, tableau 2.7.annexe 2, p.4)

Note: le tableau indique les salaires effectifs et non les salaires en équivalent plein-temps. Il ne tient donc pas compte du taux d'engagement.

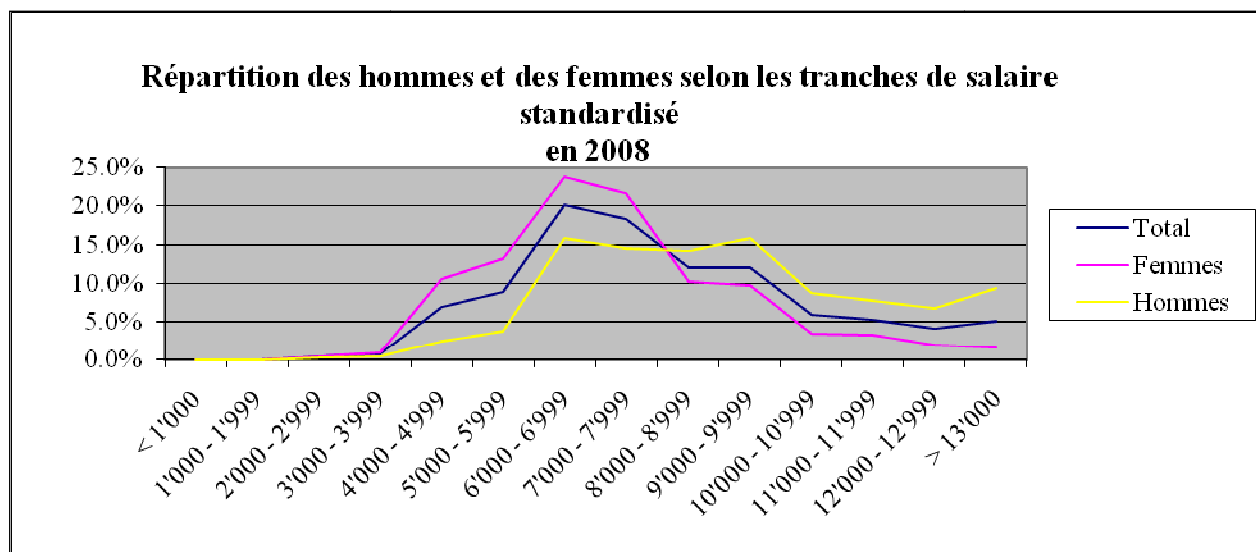


Tableau 31

Tranches de salaire standardisé 2008	% en colonne		
	Total	Femmes	Hommes
Moins de 1000	0	0	0
Entre 1000 et 1999	0	0	0
Entre 2000 et 2999	0.4	0.5	0.3
Entre 3000 et 3999	0.8	1.0	0.5
Entre 4000 et 4999	6.9	10.5	2.5
Entre 5000 et 5999	8.9	13.2	3.7
Entre 6000 et 6999	20.1	23.7	15.8
Entre 7000 et 7999	18.4	21.6	14.5
Entre 8000 et 8999	12.1	10.3	14.2
Entre 9000 et 9999	12.1	9.8	15.8
Entre 10 000 et 10 999	5.9	3.5	8.7
Entre 11 000 et 11 999	5.3	3.2	7.8
Entre 12 000 et 12 999	4.1	1.9	6.7
13 000 et plus	5.1	1.6	9.4

Tableau 32

2.1.2. Taux d'activité en 2008 (et 1998)

2008	Total	Femmes	Hommes
Taux d'activité moyen	75.3	63.3	89.9

Tableau 33

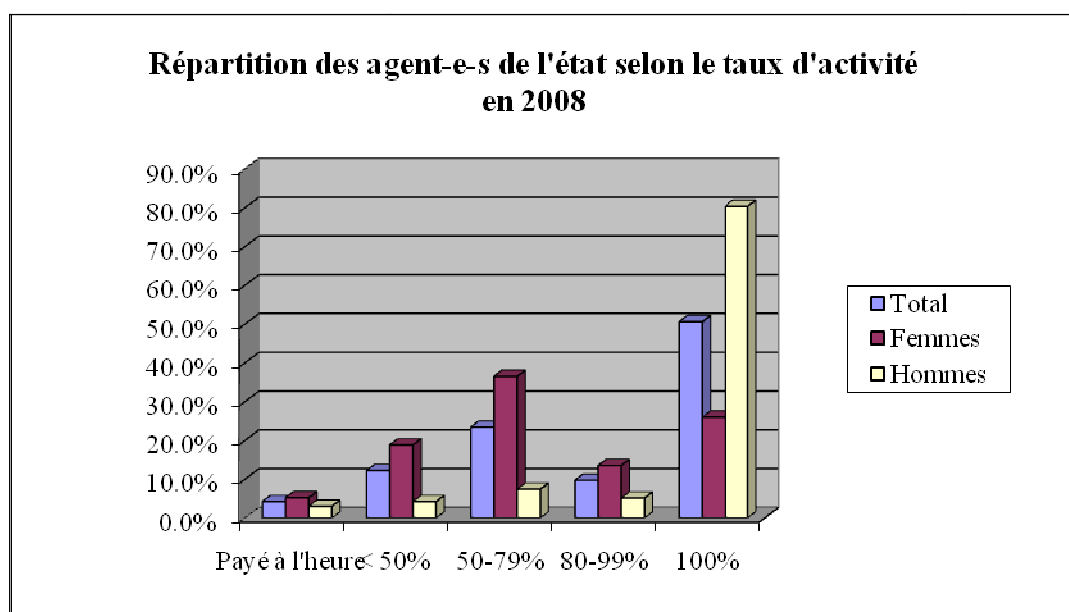


Tableau 34

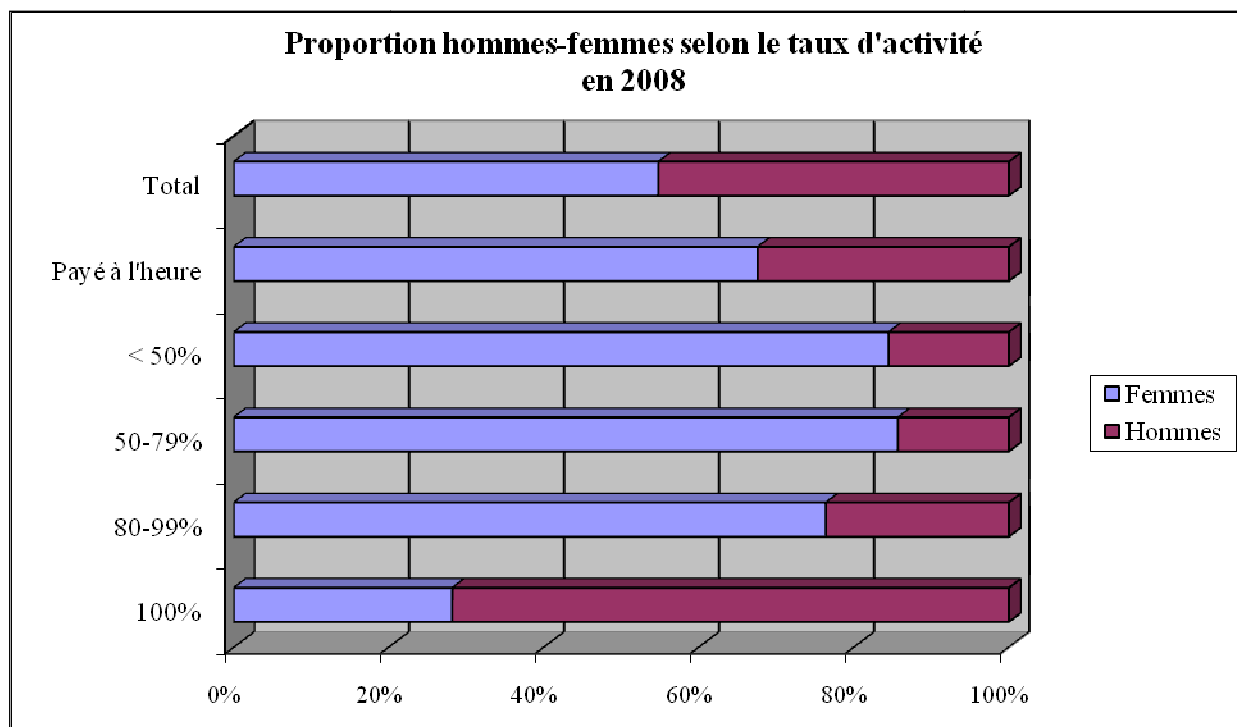


Tableau 35

Taux d'activité 2008	% en colonne			% en ligne	
	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Payé à l'heure	4.2	5.2	3.0	67.6	32.4
< 50%	12.2	18.8	4.2	84.5	15.5
50 à 79%	23.4	36.5	7.4	85.7	14.3
80 à 99%	9.7	13.5	5.1	76.4	23.6
100%	50.6	26.0	80.3	28.2	71.8
Total	100	100	100	54.8	45.2

Tableau 36

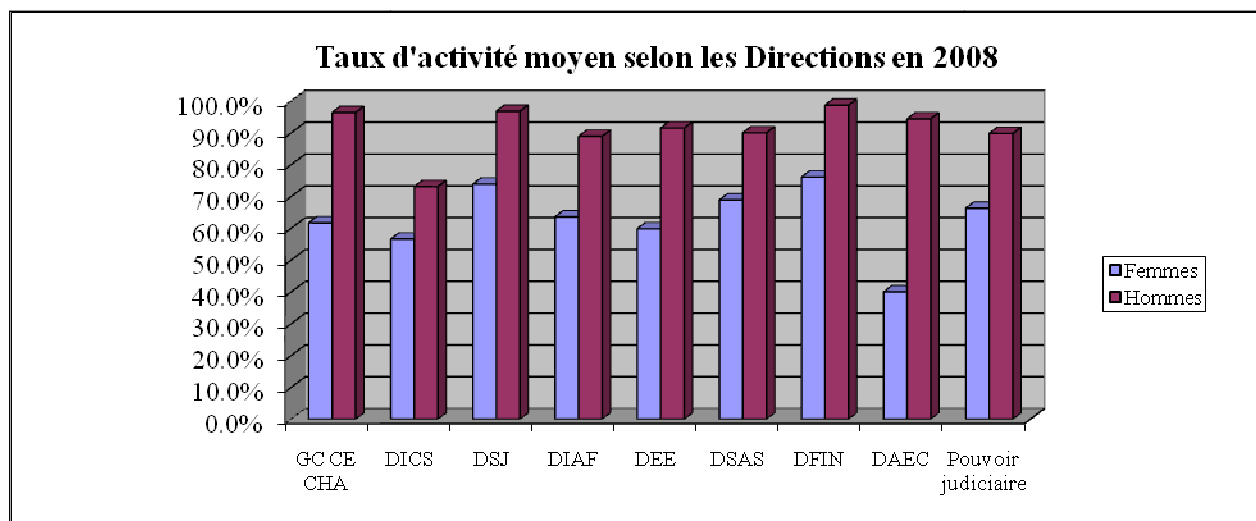


Tableau 37

Directions 2008	Taux d'activité moyen des femmes	Taux d'activité moyen des hommes
GC CE CHA	61.7	96.4
DICS	56.6	73.1
DSJ	73.9	96.8
DIAF	63.6	88.9
DEE	59.8	91.5
DSAS	68.9	90.0
DFIN	76.1	98.7
DAEC	40.0	94.4
Pouvoir judiciaire	66.3	89.8

Tableau 38

Taux d'activité 2008	Salaire standardisé médian des femmes	Salaire standardisé médian des hommes
Payé à l'heure	4465	4681
< 50%	6351	8703
50 à 79%	7242	8911
80 à 99%	7640	9467
100%	7001	8925

Tableau 39

Taux d'activité 2008	Répartition des femmes selon le temps de travail et la classe de salaire (% en colonne)					
	Total	15 et moins	16 à 19	20 à 23	24 à 27	28 et plus
Payé à l'heure	5.3	6.5	2.3	1.6	7.5	0.0
< 50%	18.5	22.9	9.3	14.3	3.7	5.0
50 à 79%	36.5	35.1	37.6	42.1	44.7	31.7
80 à 99%	13.5	9.9	22.4	19.4	19.9	16.7
100%	26.2	25.6	28.4	22.6	24.2	46.7

Tableau 40

Taux d'activité 2008	Répartition des hommes selon le temps de travail et la classe de salaire (% en colonne)					
	Total	15 et moins	16 à 19	20 à 23	24 à 27	28 et plus
Payé à l'heure	3.1	6.2	0.6	0.3	3.8	0.0
< 50%	3.6	4.5	2.7	3.5	4.1	0.5
50 à 79%	7.0	6.4	5.5	10.9	8.3	5.9
80 à 99%	5.0	2.5	5.3	9.0	8.0	4.3
100%	81.3	80.5	85.8	76.3	75.8	89.4

Tableau 41

Taux d'activité moyen des femmes et des hommes selon la direction en 1998

1998	Femmes	Hommes
Travaux publics	30.7	98.0
Instruction publique et affaires culturelles	61.8	77.1
Justice, police et affaires culturelles	77.7	98.2
Intérieur et agriculture	60.0	95.3
Economie, transports et énergie	67.2	72.2
Santé publique et affaires sociales	72.3	89.1
Finances	76.2	94.3
Chancellerie	80.3	96.0

Tableau 42: (BEF, 2001, tableau 2.14. annexe 2, p.6)

2.1.3. Formation, niveau de qualifications requises en 2008 (et 1998)

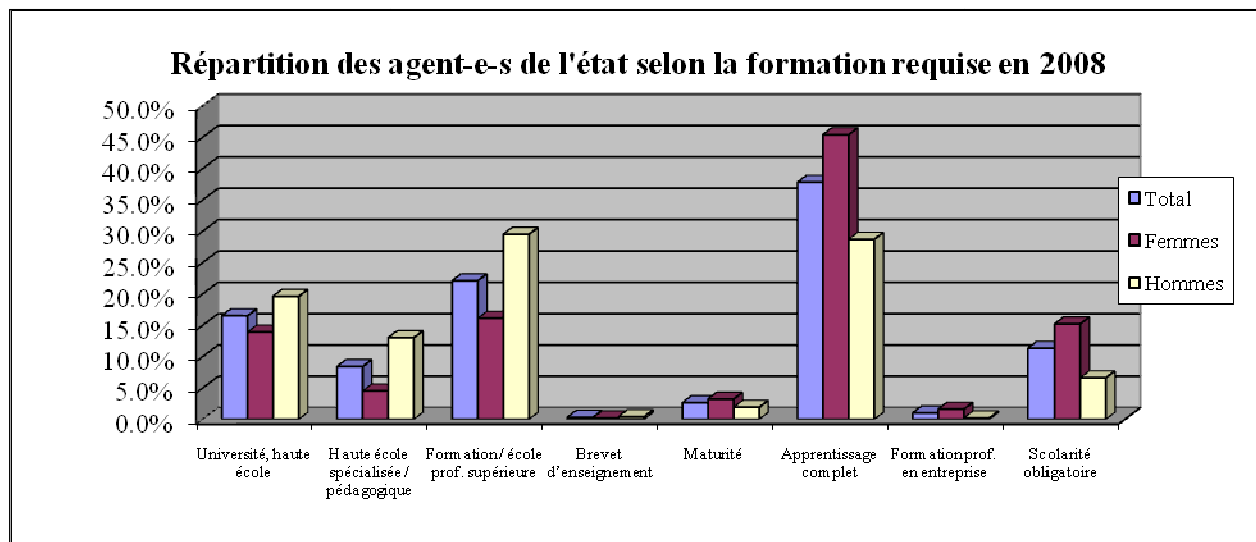


Tableau 43

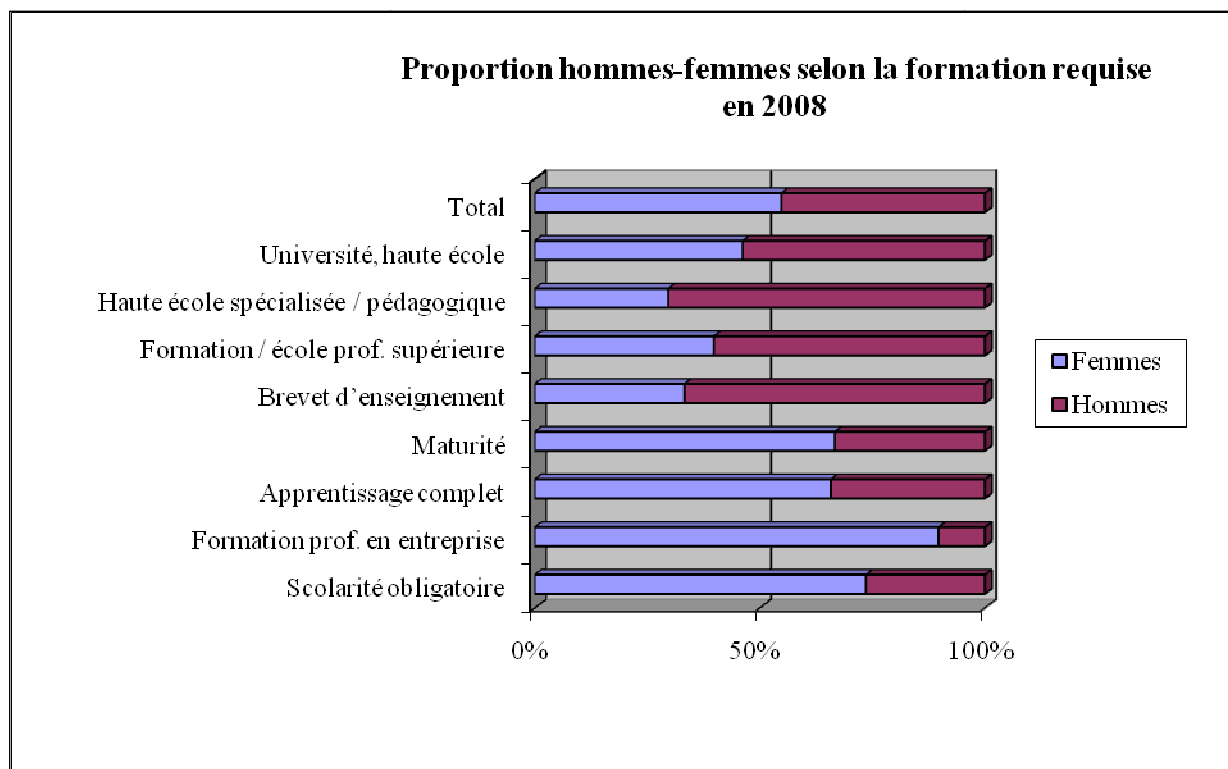


Tableau 44

Formation 2008	% en colonne			% en ligne	
	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Université, haute école	16.5	13.9	19.6	46.2	53.8
Haute école spécialisée	8.4	4.5	13.0	29.7	70.3
Formation / école prof.	22.1	16.1	29.5	39.8	60.2
Brevet d'enseignement	0.3	0.2	0.4	33.3	66.7
Maturité	2.6	3.2	1.9	66.7	33.3
Apprentissage complet	37.8	45.4	28.7	65.8	34.2
Formation prof. en entreprise	1.0	1.6	0.2	89.7	10.3
Scolarité obligatoire	11.3	15.2	6.6	73.6	26.4
Total	100	100	100	45.2	54.8

Tableau 45

Répartition des agent-e-s de l'état selon le niveau de qualifications requises en 2008

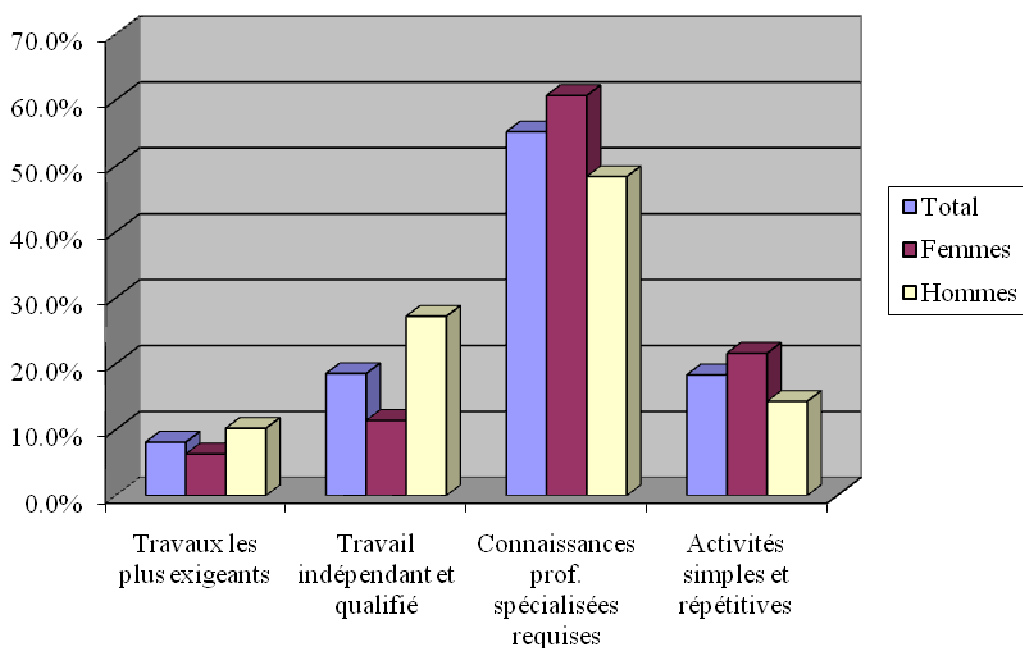


Tableau 46

Proportion hommes-femmes selon le niveau de qualifications requises en 2008

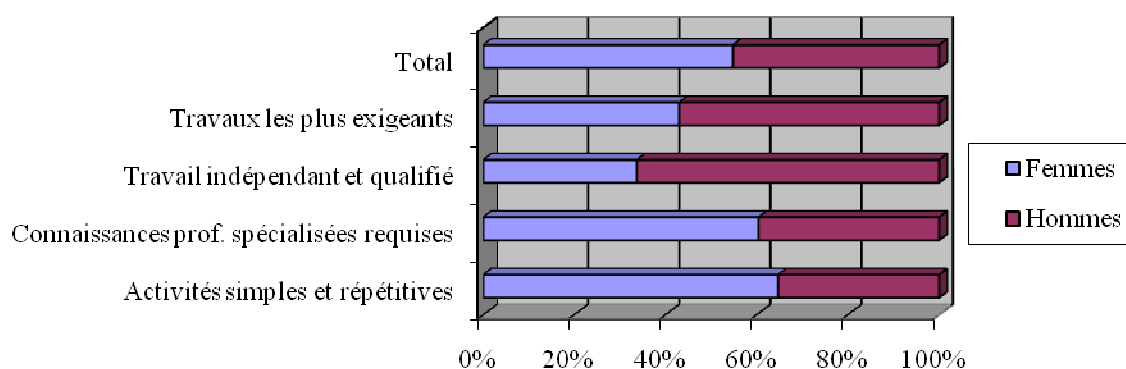


Tableau 47

Niveau de qualifications requises 2008	% en colonne			% en ligne	
	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles	8.1	6.3	10.2	43.0	57.0
Travail indépendant et qualifié	18.5	11.4	27.2	33.7	66.3
Connaissances prof. spécialisées	55.2	60.7	48.4	60.4	39.6
Activités simples et répétitives	18.3	21.6	14.3	64.7	35.3

Tableau 48

2.1.4. Etat civil en 2008 (et 1998)

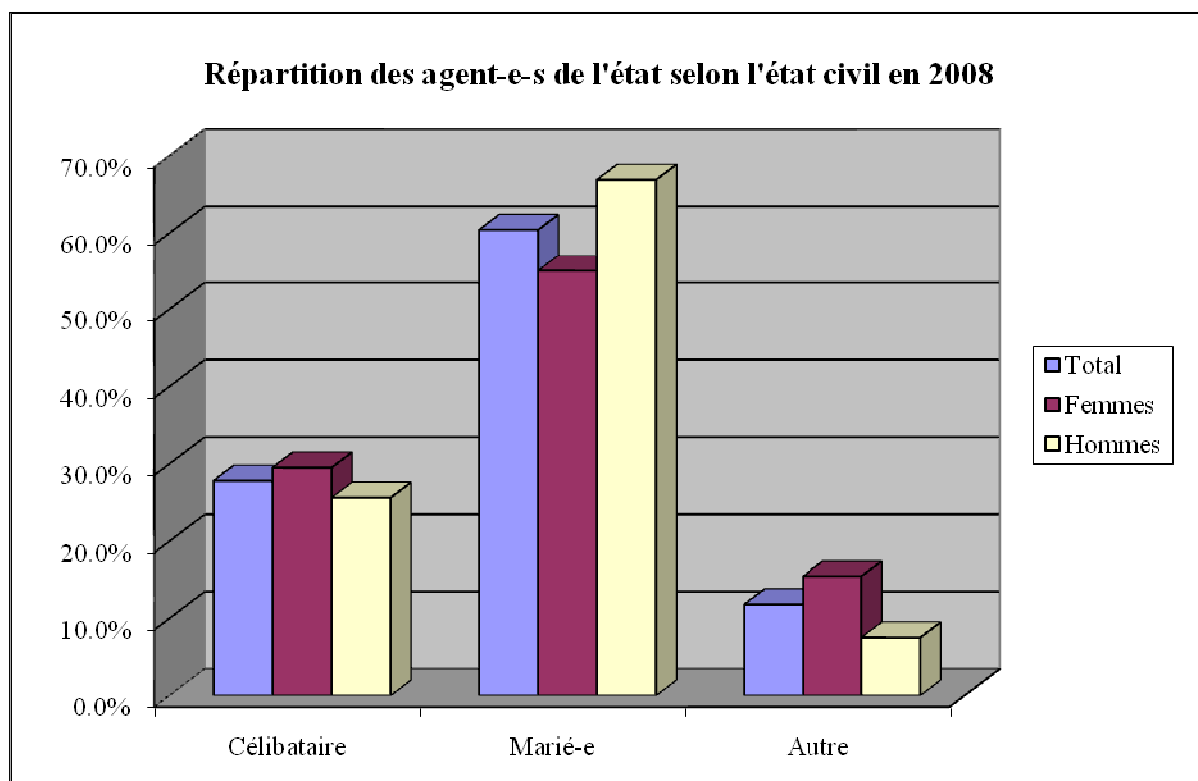


Tableau 49

Etat civil 2008	% en colonne			% en ligne	
	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Célibataire	27.8	29.5	25.6	58.4	41.6
Marié-e	60.4	55.0	66.9	50.0	50.0
Autre	11.8	15.4	7.5	71.3	28.7
Total	100	100	100	54.8	45.2

Tableau 50

Etat civil 1998	% en colonne			% en ligne	
	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Célibataire	33.9	38.6	28.5	60.8	39.2
Marié-e	59.5	53.0	67.1	47.5	52.5
Séparé-e / divorcé-e	5.5	7.0	3.8	68.1	31.9
Veuf/ve	1.0	1.4	0.6	71.7	28.3
Total	100	100	100	53.4	46.6

Tableau 51: (BEF, 2001, tableau 2.1.annexe 2, p.2)

Âge et Années de service en 2008

Classement du personnel 2008	Total	Femmes	Hommes
Âge moyen	43.0	42.2	44.0
Années de service moyennes	10.8	9.1	12.8

Tableau 52

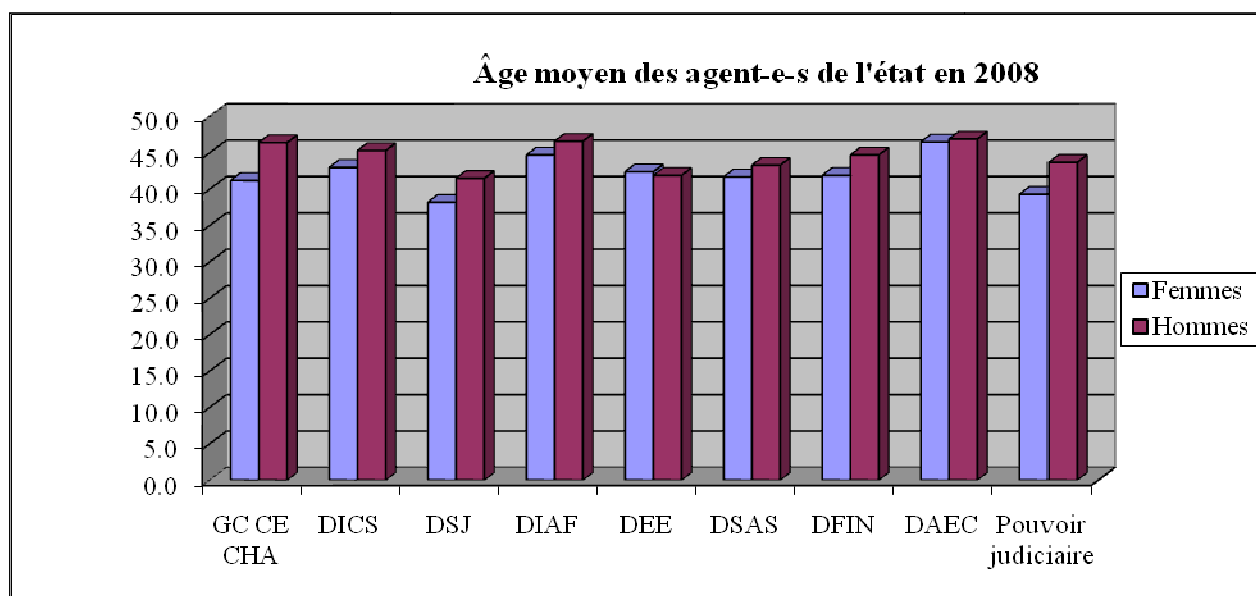


Tableau 53

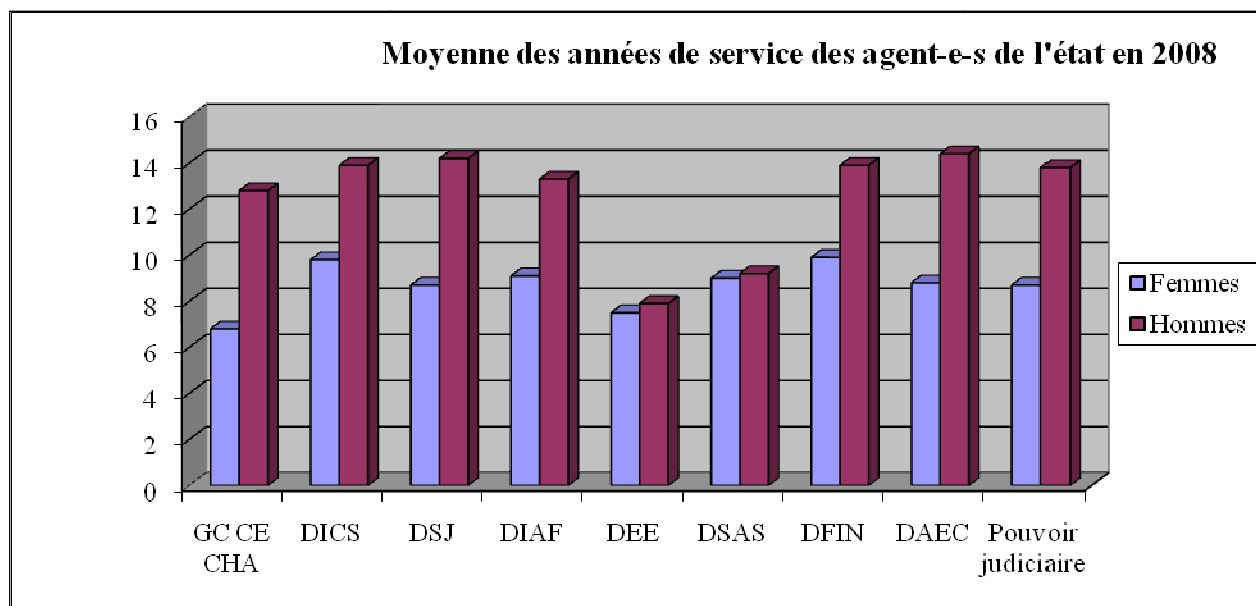


Tableau 54

Directions 2008	Age moyen des femmes	Age moyen des hommes
GC CE CHA	41.2	46.4
DICS	43.0	45.3
DSJ	38.2	41.5
DIAF	44.7	46.6
DEE	42.4	41.9
DSAS	41.7	43.3
DFIN	41.9	44.7
DAEC	46.5	46.9
Pouvoir judiciaire	39.3	43.7

Tableau 55

Directions 2008	Années de service des femmes	Années de service des hommes
GC CE CHA	6.8	12.8
DICS	9.8	13.9
DSJ	8.7	14.2
DIAF	9.1	13.3
DEE	7.5	7.9
DSAS	9.0	9.2
DFIN	9.9	13.9
DAEC	8.8	14.4
Pouvoir judiciaire	8.7	13.8

Tableau 56

Age et classement du personnel en 1998

Classement du personnel 1998	Total	Femmes	Hommes
Age moyen	38.2	36.3	40.3
Classe de fonction actuelle	15.4	13.2	18.2
Années de service dans l'administration	10.4	8.5	12.6
Années de service dans la fonction actuelle	8.2	6.6	9.9

Tableau 57: (BEF, 2001, tableau 2.2. annexe 2, p.2)

2.2. Personnel enseignant fribourgeois

Remarques méthodologiques : Les présentations de ce 2^{ème} chapitre sont issues de la même base de données que celle qui a servi à effectuer les analyses avec le programme Logib. Or, les données concernant le personnel enseignant n'ont pas pu faire l'objet d'analyses aussi approfondies que celles qui concernent le personnel administratif et hospitalier.

Il faut en effet prendre en considération qu'un grand nombre d'enseignant-e-s se situent – selon l'approche définie par Logib - dans la catégorie "Position professionnelle = *sans fonction cadre*", non pas parce que ces personnes se situent dans une classe de salaire égale ou inférieure à 15, mais parce qu'il s'agit de personnes engagées hors classes de salaire (cf. point 1.8). À titre de rappel, les classes de salaires sont obtenues - dans cette approche statistique spécifique - à partir de la variable "Position professionnelle".

Dans ce contexte, il n'a pas semblé pertinent de présenter ici les différents tableaux dont les données auraient dû être consolidées par des analyses complémentaires.

Rappelons que seules les informations liées à l'Université ont pu être prise en compte dans l'analyse Logib.

2.3. Personnel de l'Hôpital fribourgeois

Remarques méthodologiques : Les tableaux sont issus de la même base de données qui a servi à effectuer les analyses avec le programme Logib. Les données ont subi les mêmes modifications (cf. point 1.9) à une exception près :

Catégorie "Position professionnelle = sans fonction cadre" : les personnes de cette catégorie qui avaient un salaire supérieur à 7'537.-50 (maximum de la classe de salaire 15) ont été supprimées uniquement pour les tableaux dont une des entrées se réfèrent aux classes de salaire. À titre de rappel, les classes de salaires sont obtenues à partir de la variable "Position professionnelle" (cf. point 1.8) Il faut noter que dans les cas des hôpitaux, il s'agit des médecins.

Lecture des tableaux : les expressions "% en colonne" et "% en ligne" signifient que le 100% est représenté respectivement par une colonne ou une ligne.

2.3.1. Classes de salaire et salaires en 2008

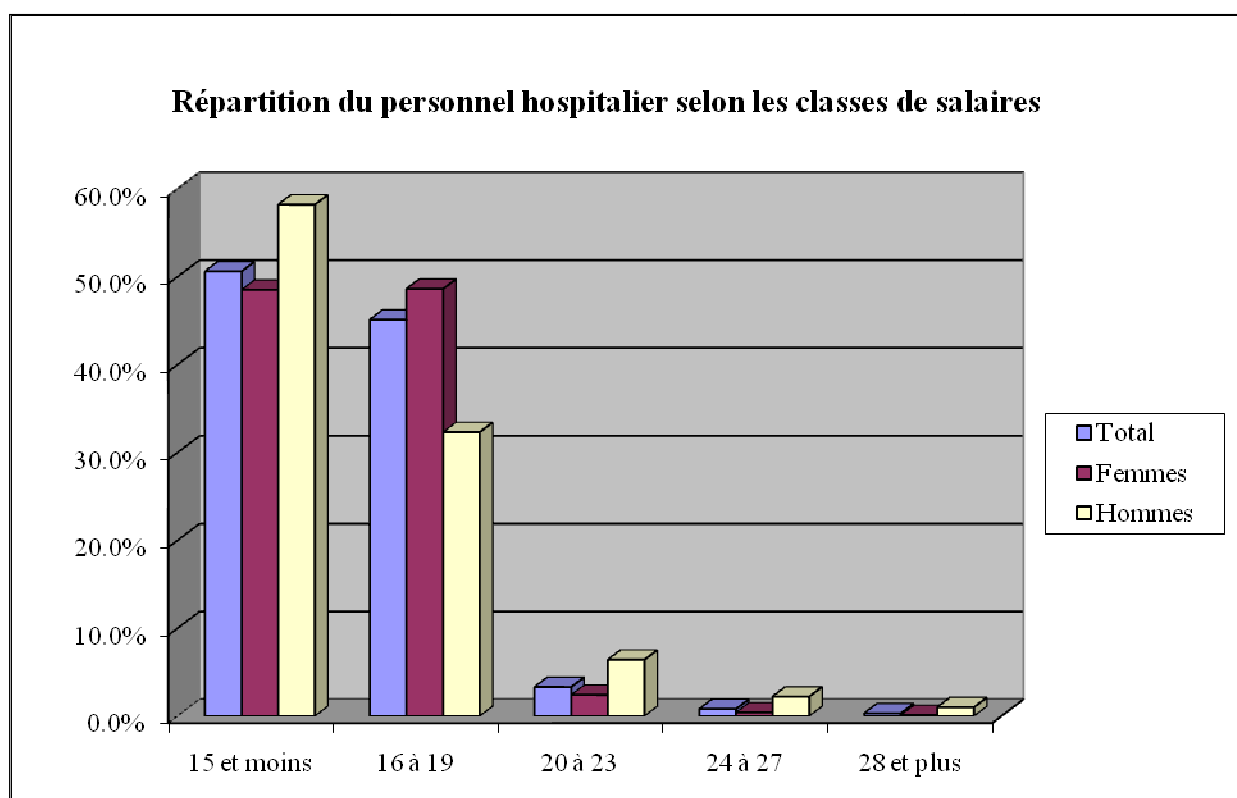


Tableau 58

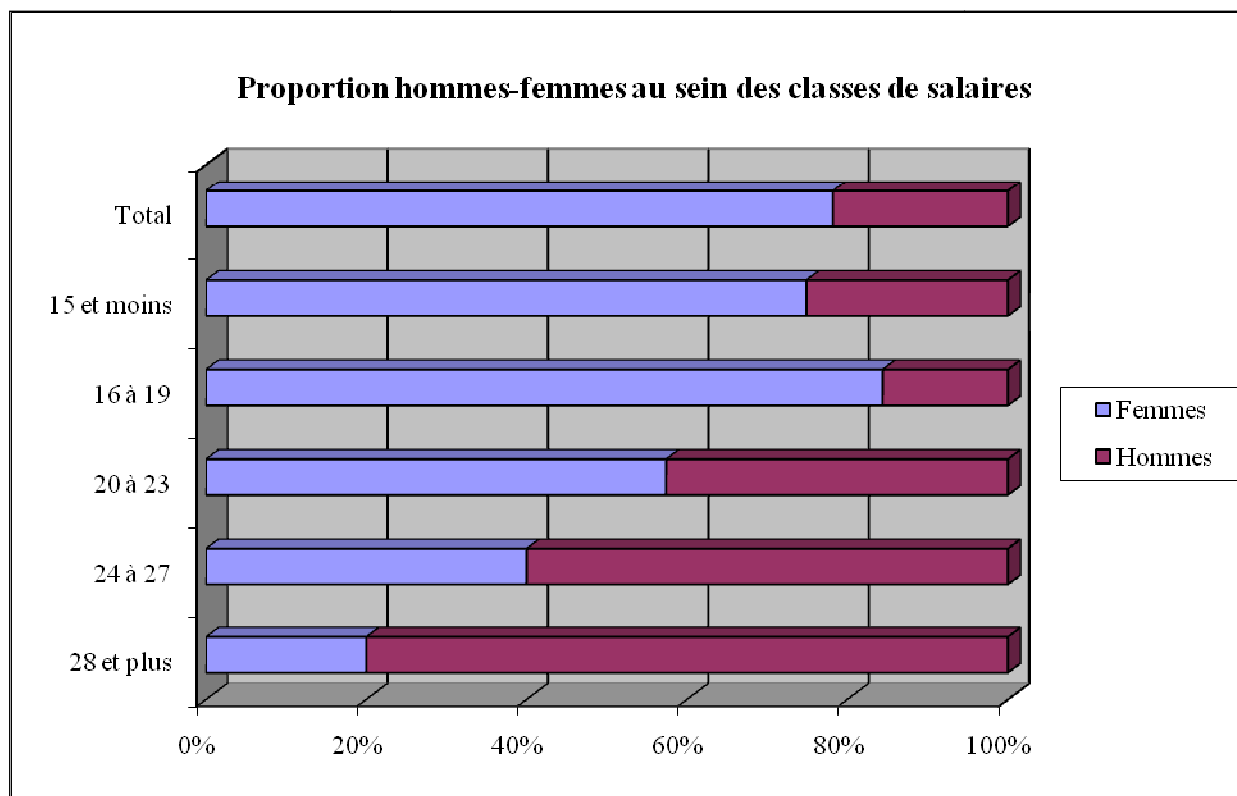


Tableau 59

Classes salariales 2008	% en colonne			% en ligne	
	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
15 et moins	50.6	48.5	58.2	74.9	25.1
16 à 19	45.1	48.6	32.3	84.4	15.6
20 à 23	3.3	2.4	6.4	57.4	42.6
24 à 27	0.8	0.4	2.2	40.0	60.0
28 et plus	0.3	0.1	1.0	20.0	80.0
Total	100	100	100	78.2	21.8

Tableau 60

Salaire moyen 2008	Total	Femmes	Hommes
Salaire brut	5310	4706	7120
Salaire standardisé	7668	7358	8597

Tableau 61

Salaire médian 2008	Total	Femmes	Hommes
Salaire brut	5184	4680	6502
Salaire standardisé	7282	7209	7776

Tableau 62

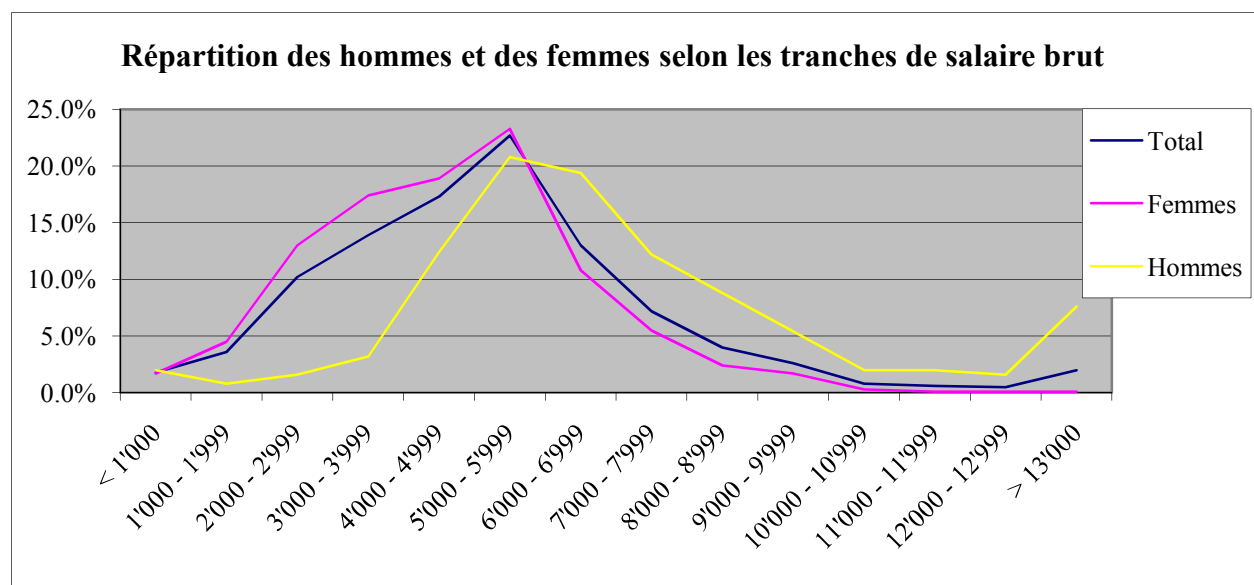


Tableau 63

Tranches de salaire brut 2008	% en colonne		
	Total	Femmes	Hommes
Moins de 1000	1.8	1.7	2.0
Entre 1000 et 1999	3.6	4.5	0.8
Entre 2000 et 2999	10.2	13.0	1.6
Entre 3000 et 3999	13.9	17.4	3.2
Entre 4000 et 4999	17.3	18.9	12.4
Entre 5000 et 5999	22.7	23.3	20.8
Entre 6000 et 6999	13.0	10.8	19.4
Entre 7000 et 7999	7.2	5.5	12.2
Entre 8000 et 8999	4.0	2.4	8.8
Entre 9000 et 9999	2.6	1.7	5.4
Entre 10 000 et 10 999	0.8	0.3	2.0
Entre 11 000 et 11 999	0.6	0.1	2.0
Entre 12 000 et 12 999	0.5	0.1	1.6
13 000 et plus	2.0	0.1	7.6

Tableau 64

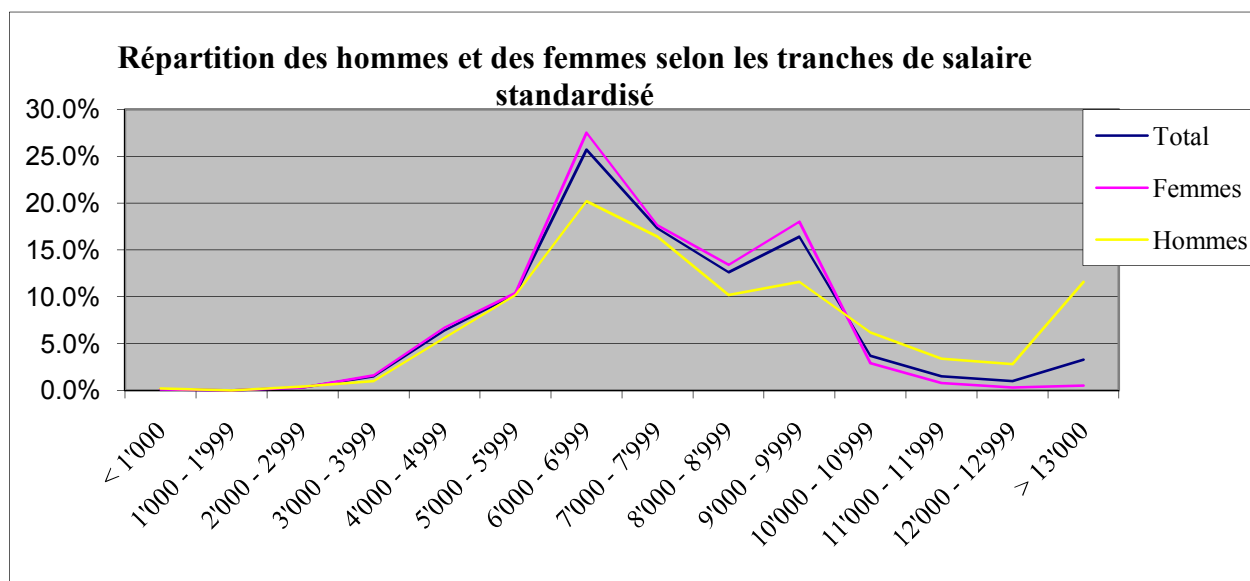


Tableau 65

Tranches de salaire standardisé 2008	% en colonne		
	Total	Femmes	Hommes
Moins de 1000	0.1	0.1	0.2
Entre 1000 et 1999	0.0	0.0	0.0
Entre 2000 et 2999	0.3	0.3	0.4
Entre 3000 et 3999	1.5	1.6	1.0
Entre 4000 et 4999	6.4	6.7	5.6
Entre 5000 et 5999	10.3	10.4	10.2
Entre 6000 et 6999	25.7	27.5	20.2
Entre 7000 et 7999	17.3	17.6	16.4
Entre 8000 et 8999	12.6	13.4	10.2
Entre 9000 et 9999	16.4	18.0	11.6
Entre 10 000 et 10 999	3.7	2.9	6.2
Entre 11 000 et 11 999	1.5	0.8	3.4
Entre 12 000 et 12 999	1.0	0.3	2.8
13 000 et plus	3.3	0.5	11.6

Tableau 66

2.3.2. Taux d'activité en 2008

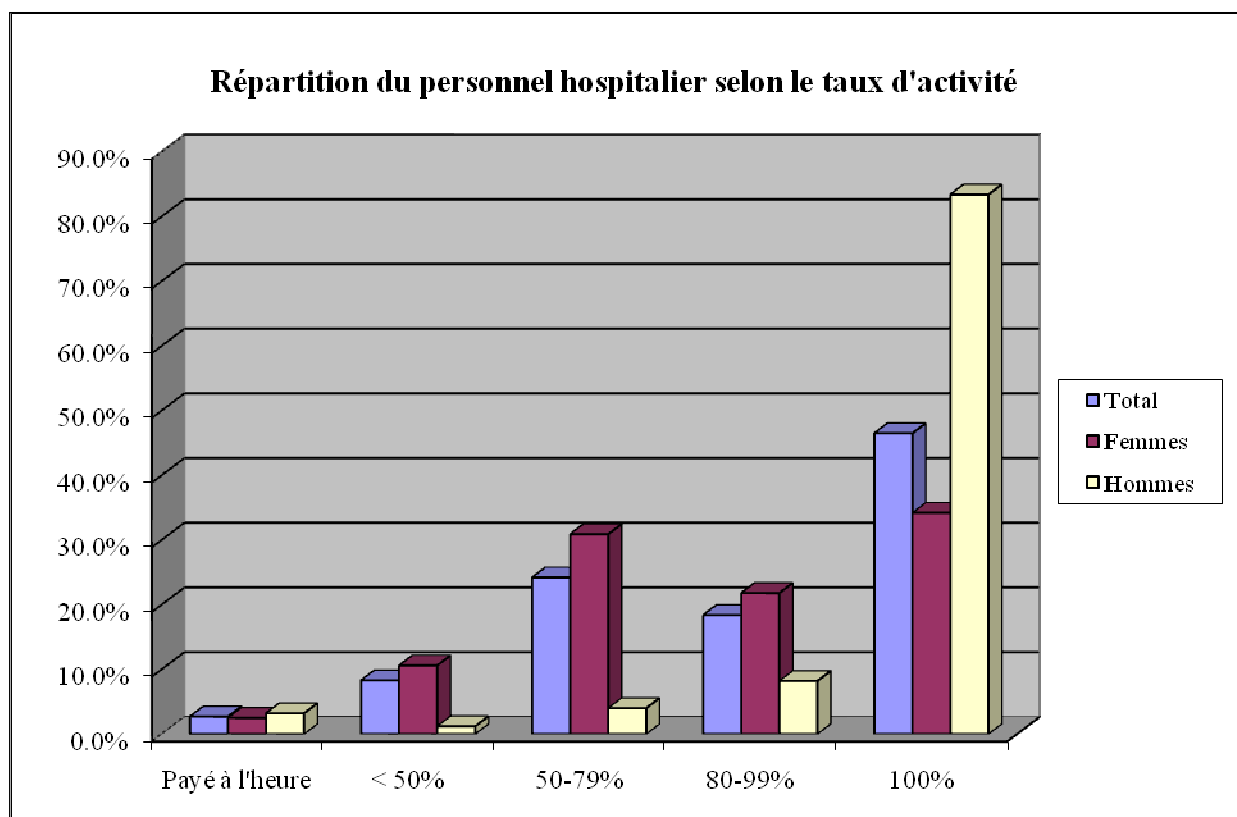


Tableau 67

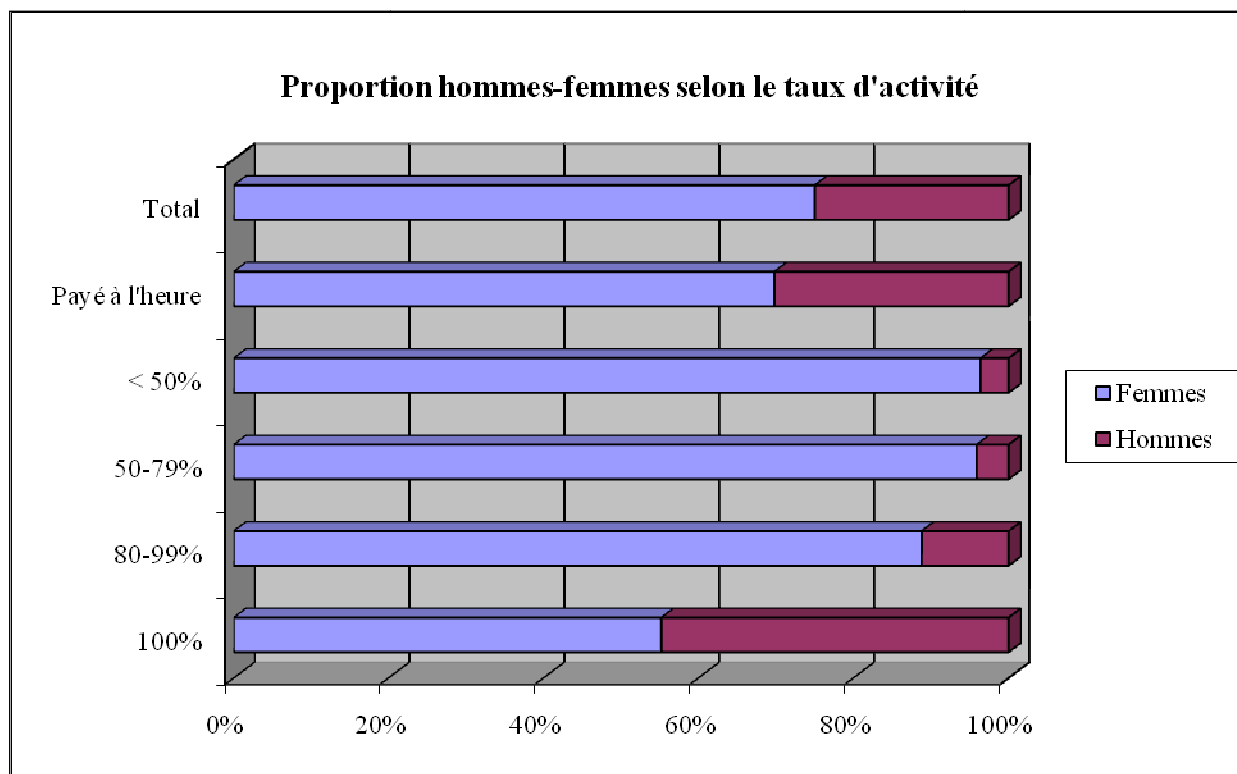


Tableau 68

Taux d'activité 2008	% en colonne			% en ligne	
	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Payé à l'heure	2.7	2.5	3.2	69.8	30.2
< 50%	8.3	10.6	1.2	96.4	3.6
50 à 79%	24.2	30.9	4.0	95.9	4.1
80 à 99%	18.4	21.8	8.2	88.8	11.2
100%	46.5	34.2	83.4	55.2	44.8
Total	100	100	100	75.0	25.0

Tableau 69

2008	Total	Femmes	Hommes
Taux d'activité moyen	80.3	75.1	96.0

Tableau 70

Taux d'activité 2008	Salaire standardisé médian des femmes	Salaire standardisé médian des hommes
Payé à l'heure	3905	4403
< 50%	8075	8336
50 à 79%	7772	8001
80 à 99%	7344	8578
100%	6542	7775

Tableau 71

Taux d'activité 2008	Répartition des femmes selon le temps de travail et la classe de salaire (% en colonne)					
	Total	15 et moins	16 à 19	20 à 23	24 à 27	28 et plus
Payé à l'heure	2.5	4.5	0.7	0.0	0.0	0.0
< 50%	10.8	9.8	12.1	5.7	0.0	0.0
50 à 79%	31.3	30.6	32.9	17.1	0.0	0.0
80 à 99%	22.1	17.1	26.7	25.7	50.0	0.0
100%	33.3	38.0	27.5	51.4	50.0	100

Tableau 72

Taux d'activité 2008	Répartition des hommes selon le temps de travail et la classe de salaire (% en colonne)					
	Total	15 et moins	16 à 19	20 à 23	24 à 27	28 et plus
Payé à l'heure	3.7	5.1	2.3	0.0	0.0	0.0
< 50%	1.0	0.4	2.3	0.0	0.0	0.0
50 à 79%	3.7	3.0	5.3	0.0	11.1	0.0
80 à 99%	9.4	2.5	21.4	11.5	11.1	0.0
100%	82.3	89.0	68.7	88.5	77.8	100

Tableau 73

2.3.3. Formation, niveau de qualifications requises en 2008

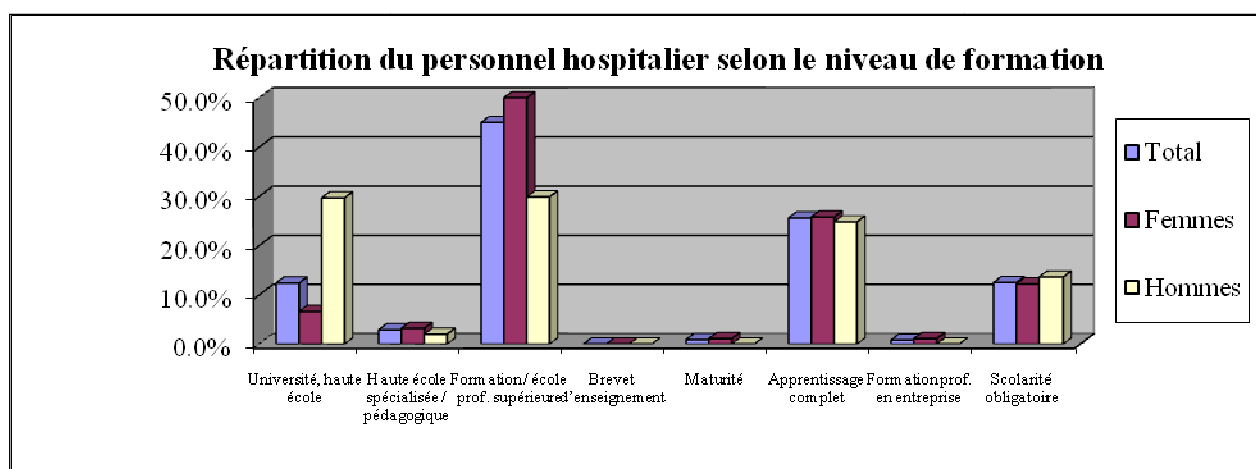


Tableau 74

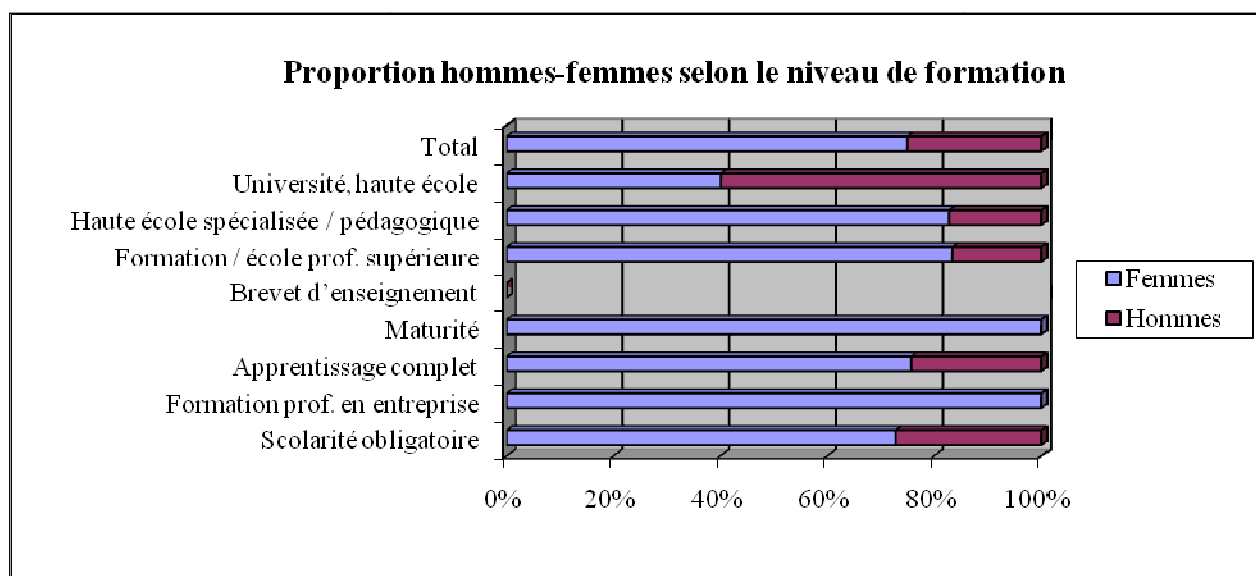


Tableau 75

Formation 2008	% en colonne			% en ligne	
	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Université, haute école	12.4	6.6	29.7	40.1	59.9
Haute école spécialisée	2.9	3.2	2.0	82.8	17.2
Formation / école prof.	45.0	50.0	29.9	83.4	16.6
Brevet d'enseignement	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Maturité	0.9	1.1	0.0	100	0.0
Apprentissage complet	25.6	25.8	24.8	75.7	24.3
Formation prof. en entreprise	0.8	1.1	0.0	100	0.0
Scolarité obligatoire	12.5	12.2	13.6	72.8	27.2
Total	100	100	100	75.0	25.0

Tableau 76

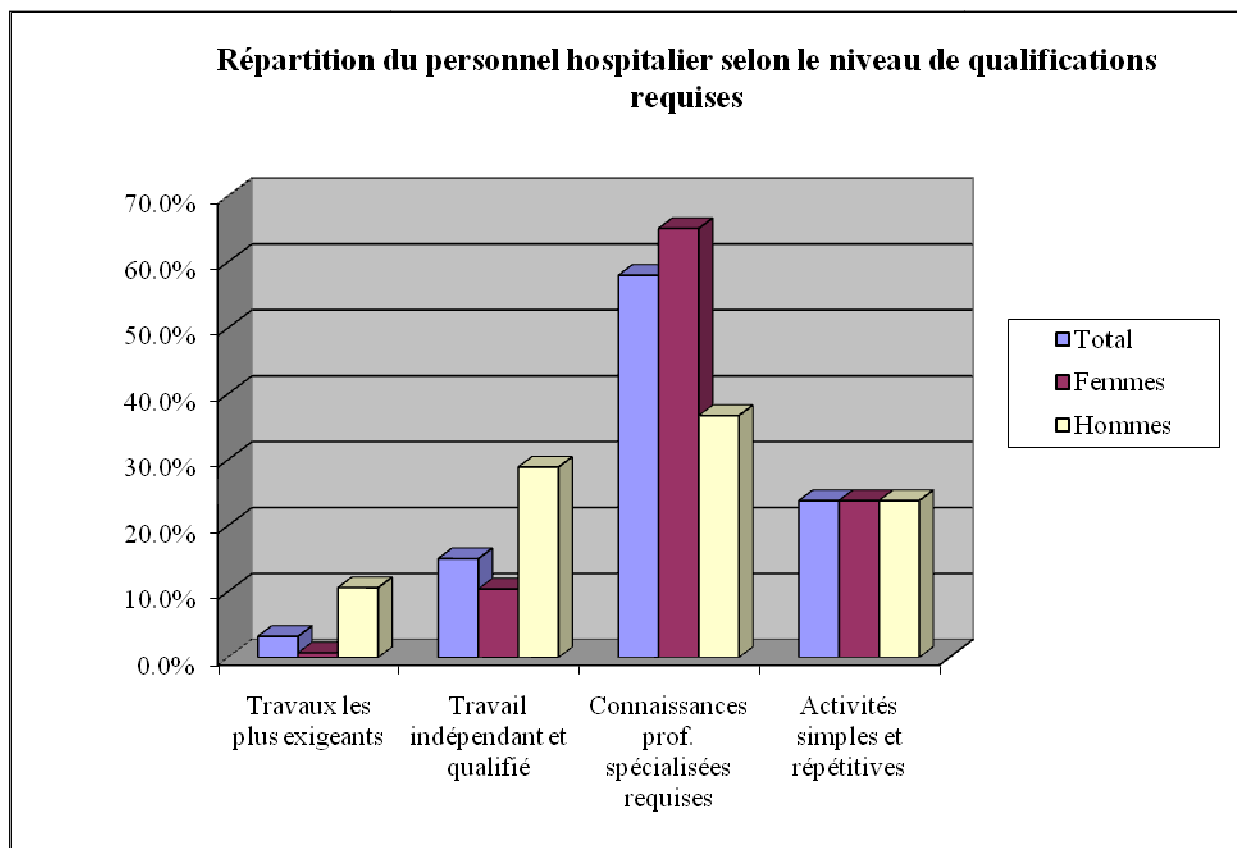


Tableau 77

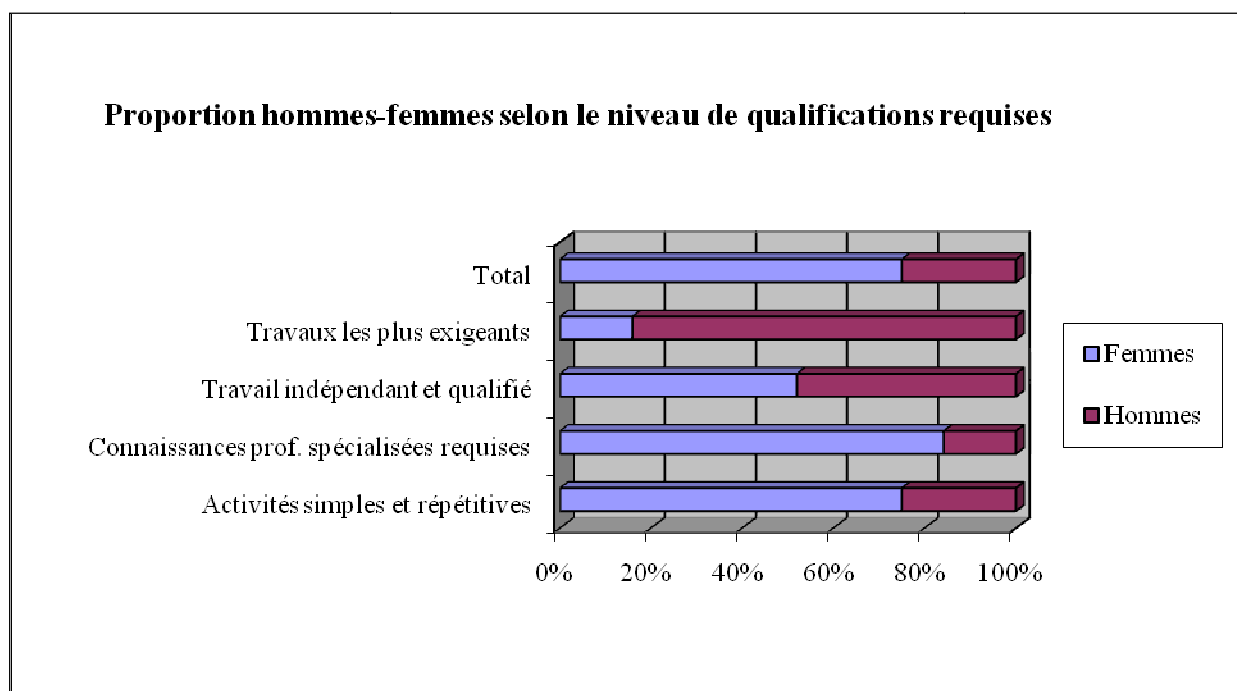


Tableau 78

Niveau de qualifications requises 2008	% en colonne			% en ligne	
	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles	3.2	0.7	10.6	15.9	84.1
Travail indépendant et qualifié	15.0	10.4	28.9	52.0	48.0
Connaissances prof. spécialisées	58.0	65.1	36.7	84.2	15.8
Activités simples et répétitives	23.8	23.8	23.8	75.0	25.0

Tableau 79

2.3.4. Etat civil et années de service en 2008

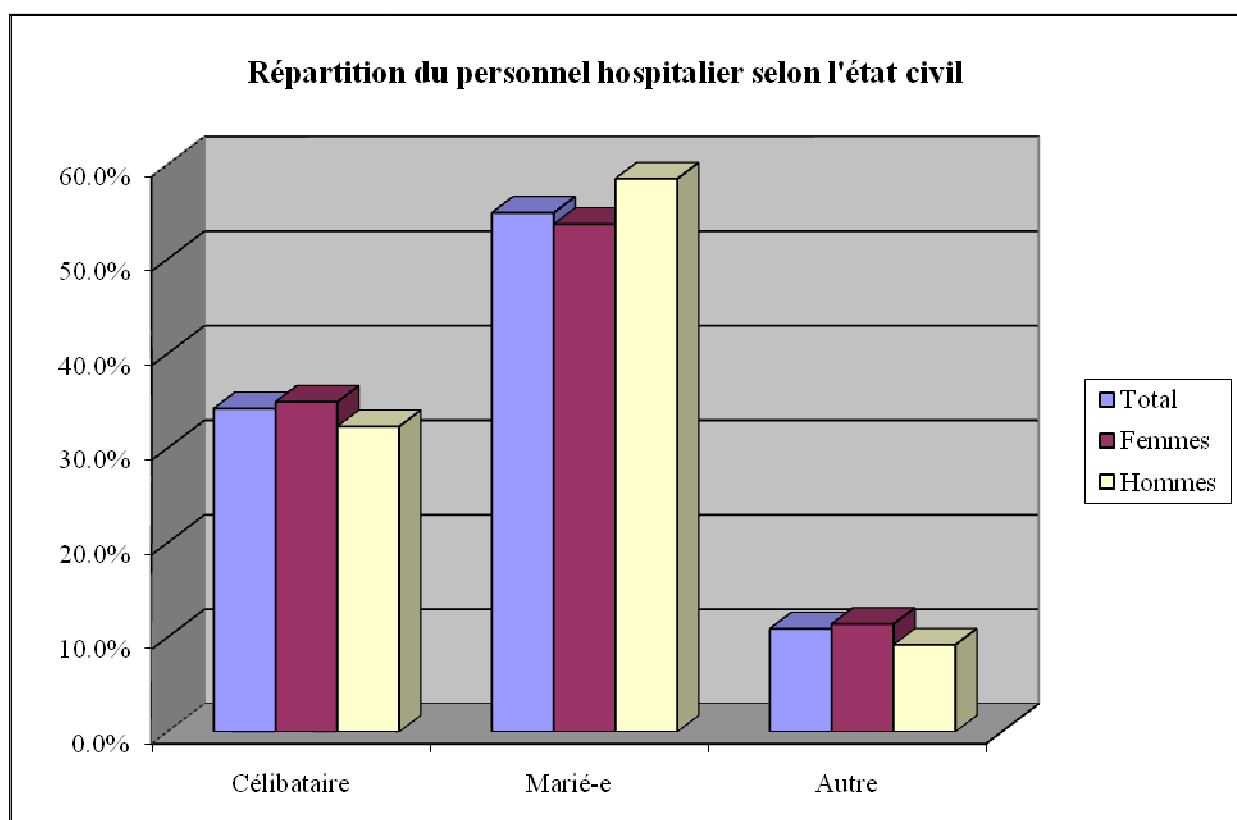


Tableau 80

Etat civil 2008	% en colonne			% en ligne	
	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Célibataire	34.2	34.9	32.3	76.4	23.6
Marié-e	54.9	53.7	58.5	73.4	26.6
Autre	10.9	11.4	9.2	78.8	21.2
Total	100	100	100	75.0	25.0

Tableau 81

Âge et Années de service

Classement du personnel 2008	Total	Femmes	Hommes
Âge moyen	40.3	39.9	41.7
Années de service moyennes	9.7	9.9	9.0

Tableau 82

PARTIE 3 :

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS DU BUREAU DE L'EGALITE ET DE LA FAMILLE

3.1 Les enjeux, les domaines et les limites de l'analyse

Un des principaux enjeux actuels de la politique d'égalité entre femmes et hommes consiste à « combler le fossé » entre l'égalité de droit et l'égalité dans les faits.¹⁹

Dans ce contexte, et afin mettre en œuvre l'exigence constitutionnelle ainsi que répondre à la Loi sur l'égalité, l'absence de discrimination apparaît comme un thème majeur de l'égalité entre les genres dans les rapports de travail. **Une évaluation de la politique salariale**²⁰ s'avère dès lors être un premier pas nécessaire dans l'analyse de la situation.

De nombreux travaux ont permis de développer, au niveau fédéral, des outils théoriques et pratiques permettant de contrôler la politique salariale des entreprises et des administrations publiques. Deux options basées sur des analyses statistiques de régression existent et s'appliquent aux données salariales de l'entité analysée. Ces deux méthodes utilisent les données qui doivent être transmises à l'Office fédéral des statistiques pour l'enquête suisse sur la structure des salaires :

- > L'utilisation de *Logib*, logiciel d'autocontrôle développé par la Confédération qui est gratuit mais ne constitue qu'un premier pas pour l'analyse, puisqu'il ne prend pas en compte les spécificités organisationnelles des entreprises.
- > L'approche de l'*Observatoire Universitaire de l'Emploi (OUE)* de l'Université de Genève, dirigé par le Prof. Yves Flückiger, qui mène sur mandat, les évaluations salariales correspondant à la certification *equal-salary*, dont elle constitue la première étape.²¹

C'est précisément la démarche, d'auto-évaluation de la politique salariale au sein de l'administration fribourgeoise à l'aide du programme Logib qui est au centre du présent rapport du Bureau de l'égalité et de la famille (Partie 1). Il s'agit par cette première étape de pouvoir établir si des mesures de **lutte contre l'inégalité salariale en raison du sexe** sont nécessaires.

Par ailleurs, et en prolongement de leur utilisation dans le cadre du programme Logib, l'accès anonyme aux données statistiques du personnel de l'administration fribourgeoise a aussi permis d'ouvrir un deuxième axe de réflexion.

Ainsi les divers tableaux et graphiques de la Partie 2, offrent la « matière brute » utile pour étayer une bonne connaissance de la situation. Présentées en termes de répartition hommes-femmes en regard notamment des classes de fonction, du temps d'activité, des exigences de formation requises,

¹⁹ **Patricia Schulz**, "L'égalité entre femmes et hommes: combler le fossé entre l'égalité de *jure* et de *facto*"- sous-thème 1: Actions positives. Déclaration de Patricia Schulz, Cheffe de délégation, à la 7^{ème} Conférence ministérielle européenne sur l'égalité entre les femmes et hommes, Baku, 24-25 mai 2010.

²⁰ **Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme du canton de Genève (SPPE)**, "La promotion des femmes dans les administrations publiques – Analyse des enjeux et du contexte – situation de l'administration cantonale genevoise et de quelques autres administrations romandes", mars 2010, p. 23.

²¹ *ibidem*

et de quelques éléments personnels liés aux agent-e-s de l'Etat, ces données constituent certainement une riche base pour des travaux à venir, notamment au sein des Directions.

Même dans une première lecture rapide, ces éléments permettent d'ores et déjà d'offrir une approche qui complète l'évaluation de la politique salariale. C'est un angle de vue qui est aussi significatif en termes de politique d'égalité. Ces données montrent qu'au-delà des engagements individuels du personnel au sein des différentes Directions, **se structurent d'un point de vue collectif, de façon vraisemblablement non anticipée, des distributions spécifiques selon les genres.** Ainsi la distribution hommes-femmes dans les fonctions cadres et les taux d'activité façonnent une autre facette du portrait statistique de l'égalité au sein de l'administration fribourgeoise. S'ajoutant à la problématique des discriminations salariales, ces éléments concernent aussi, et de façon prépondérante, la mise en œuvre de l'égalité dans les faits.

3.2 Les données

3.2.1 Synthèse des résultats concernant l'analyse LOGIB

Au terme de l'application du programme d'auto-évaluation Logib aux diverses entités rassemblant les agent-e-s de l'Etat de Fribourg, les conclusions suivantes peuvent être formulées :

Un écart entre les salaires attribuable au sexe de 4,5% à la défaveur des femmes peut être constaté. Il faut aussi rappeler que certaines catégories professionnelles²² n'ont pas pu être intégrées dans l'analyse.

En considérant le seuil de tolérance de 5% admis par le programme Logib : **il n'y a pas d'inégalité salariale en raison du sexe statistiquement significative au niveau des différentes Directions de l'administration, du personnel hospitalier et du personnel enseignant de l'Université.**

Si la différence de salaire attribuable au sexe est relativement faible, **il n'en est pas de même pour la différence totale (18.2%).**

Dans la complexité du phénomène à analyser, il est par ailleurs indispensable de rappeler qu'une inégalité peut se situer à plusieurs niveaux.²³ Il faut donc être conscient que l'approche des discriminations par le programme Logib peut détecter des inégalités salariales au niveau des données officielles, c'est-à-dire par rapport à la structure des classes de salaire. **Par contre, cette méthode ne peut en aucun cas déterminer si la classe salariale de salaire attribuée à une personne est correcte ou au contraire sous-évaluée.**²⁴

²² 377 cas dont notamment les enseignant-e-s (sauf celles et ceux de l'Université) et les médecins (cf. Partie 1, point 9 et 11).

²³ A un niveau plus individuel que structurel, un phénomène de "sous-classement" peut potentiellement représenter un important facteur d'inégalité salariale entre femmes et hommes, mais il ne peut pas être identifié par le biais d'une analyse LOGIB ou d'une démarche similaire. Cette problématique devrait faire l'objet d'une recherche adaptée.

²⁴ Voir pour illustration de ce type de problématique, la situation d'une agente des services publics fribourgeois qui a obtenu gain de cause face à l'Etat-employeur dans le cadre d'une procédure en matière de discrimination salariale relevant de la Loi sur l'égalité. Site www.Leg.ch: cas FR 20.12.2005 - discrimination salariale.

3.2.2 Les inégalités salariales

Les inégalités salariales sont de l'ordre de 20% dans le secteur privé en Suisse, l'inégalité salariale moyenne se situe à 19% dans le canton de Fribourg. Les différences s'observent dans les postes de direction, de cadres moyen-ne-s et supérieur-e-s où les femmes gagnent nettement moins que leurs collègues masculins (en moyenne -23%)²⁵.

Au sein de l'administration cantonale aussi, **la différence totale de salaire entre hommes et femmes indique que les femmes occupent encore des postes moins bien payés que les hommes**. Ainsi l'absence statistique de discrimination salariale ne signifie pas encore absence de différences salariales entre femmes et hommes.

Sur l'ensemble du personnel administratif²⁶, **les femmes gagnent 18.2% de moins que les hommes**. Il est frappant de constater que ce chiffre n'a pas évolué depuis 10 ans, date de la dernière étude du BEF (18%)²⁷.

Il faut maintenant essayer de saisir les facteurs qui semblent entériner la persistance des disparités salariale entre hommes et femmes au sein de l'administration cantonale. Avec l'application de l'échelle salariale et l'évaluation systématique des fonctions selon EVALFRI, l'Etat-employeur s'est déjà doté d'instruments importants de régulation. Des facteurs tels que la faible proportion des femmes dans les fonctions à responsabilité et l'impact du travail à temps partiel sur les carrières féminines doivent maintenant être pris en considération.

3.2.3 La promotion professionnelle

Le phénomène du *plafond de verre*²⁸ est présent dans l'ensemble du canton de Fribourg, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Il est illustré – dans le monde professionnel fribourgeois – par le nombre décroissant de femmes plus on monte dans les échelons hiérarchiques. Parmi les personnes exerçant des fonctions dirigeantes, on dénombre 14% de femmes (chiffres du recensement fédéral de l'an 2000)²⁹.

Au sein de l'administration cantonale, on note – en termes de répartition hommes-femmes - que parmi les Directions, 4 sont paritaires ou constituées d'une majorité de femmes (la DSAS: 74.1 % de femmes, le pouvoir judiciaire: 63%; DICS 61.9%, le secrétariat du Grand Conseil et la Chancellerie: 57.7% / tableau 11).

²⁵ **Bureau de l'égalité et de la famille** : « Les chiffres de l'égalité du canton de Fribourg – esquisses statistiques », décembre 2010, chapitre 'Travail-salaire'.

²⁶ A noter le taux exceptionnel du personnel hospitalier sur ce point (- 2,2%- cf. tableau 4).

²⁷ **Bureau de l'égalité et de la famille** : « Egalité des chances entre femmes et hommes dans l'Administration cantonale fribourgeoise », avril 2001.

²⁸ Le « *plafond de verre* » illustre les entraves rencontrées par les femmes pour accéder aux postes à hautes responsabilités. Il permet aux femmes de « voir » vers le sommet de la hiérarchie, sans qu'elles puissent y accéder, leur carrière étant bloquée à partir d'un certain niveau. In **SPPE**, mars 2010, p. 5.

²⁹ **Bureau de l'égalité et de la famille**, décembre 2010, chapitre 'Travail – Position dans la profession'.

Les femmes se maintiennent toutefois à la **base de la pyramide hiérarchique**, puisque moins d'un quart seulement des cadres supérieur-e-s est féminin (24.2% / tableau 9).

Il faut mentionner à ce propos que la quotité d'un tiers est considérée par la Communauté internationale comme le plus bas seuil significatif pour que les femmes exercent réellement une influence dans les postes décisionnels.³⁰

Dans l'administration fribourgeoise un tiers des postes d'encadrement intermédiaire sont occupés par des femmes (33.9 % / tableau 9). Par contraste, la seule catégorie où les femmes sont proportionnellement plus représentées que les hommes est celle des classes de fonction 15 et moins (68% / tableau 9).³¹

3.2.4 Le travail à temps partiel

Au sein de l'ensemble des salarié-e-s du canton de Fribourg, on relève en 2008 que 39 % des femmes et respectivement 86% des hommes sont rémunérés à temps plein.³²

Cette proportion de travail rémunéré à **plein temps** est inférieure au sein de l'administration cantonale et ne concerne que 28.2% des femmes et 71.8% des hommes (Tableau 36). Ce taux d'emploi à plein temps est statistiquement le fait d'une personne sur deux et c'est le taux d'occupation le plus fréquent à l'Etat (50.6% des cas).

Le travail à temps partiel est un phénomène très féminin.

Ainsi, la deuxième catégorie en termes de fréquence se rapporte au taux d'activité professionnelle de 50 à 79%. Ce groupe rassemble moins d'une personne sur 4 (23.4%). Là, les femmes sont massivement représentées : 85.7% et 14.3% pour les hommes (Tableau 36).

Pour illustrer cette caractéristique professionnelle très féminine, on peut encore souligner le taux moyen d'activité des femmes au sein des directions : il se situe entre deux extrêmes significatifs : 40% (à la DAEC) et 76.1% (à la DFIN). La même mesure pour les hommes est délimitée par le taux le plus bas de 73.1% (à la DICS) et le plus haut de 96.8 % (à la DSJ). (Tableau 38).

Or, il faut mentionner l'expérience genevoise qui rappelle que "sans surprise, le temps partiel pénalise les salarié-e-s jusqu'au sommet de la hiérarchie".³³ Cet aspect méritera encore un approfondissement pour Fribourg afin de vérifier si la différence de salaire moyen standardisé peut

³⁰ **SPPE**, mars 2010, p.10.

³¹ Il est important de noter que les définitions utilisées dans ce rapport correspondent aux structures employées dans le cadre du programme Logib. Si des différences de délimitation peuvent apparaître par rapport aux définitions utilisées par le SPO pour définir les qualifications professionnelles, la structure hiérarchique et les niveaux de cadre, la présente approche permet bien de repérer les tendances significatives et les domaines où il est pertinent de prendre des mesures en matière de politique d'égalité.

³² **Bureau de l'égalité et de la famille**, novembre 2010, chapitre 'Travail rémunéré'.

³³ **SPPE**, mars 2010, p.6.

attester de ce phénomène. Il s'agira alors de vérifier si les cadres supérieur-e-s à « temps plein » se situent effectivement dans des catégories salariales supérieures à celles et ceux à temps partiel.

3.2.5 La formation requise et la formation continue

Le **niveau de formation** le plus fréquemment acquis par les collaboratrices de l'Etat est un *'apprentissage complet'* (45.4%). Pour les collaborateurs, il s'agit dans 29.5 % des cas, d'une *'formation ou d'une école professionnelle supérieure'* (Tableau 45).

Quant aux niveaux de **qualifications requises** pour remplir une fonction, on relèvera que les *'travaux les plus exigeants et tâches les plus difficiles'* incombent à 43% à des femmes et 57% à des hommes. Alors que les *'activités simples et répétitives'* sont dévolues à 64.7% aux femmes et 35.3% aux hommes. A noter que le niveau de qualification le plus courant (55,2% des cas) concerne la situation des *'connaissances professionnelles spécialisées'*. Ce niveau rassemble 6 femmes pour 4 hommes (Tableau 48).

Sans pouvoir l'analyser ici, il faut aussi évoquer la problématique de la **formation continue** qui a "un lien à la fois de cause et d'effet avec la progression professionnelle".³⁴ Il faudrait là encore approfondir – éventuellement par une approche complémentaire - l'incidence du taux et du domaine d'activité sur l'accès et la participation aux offres de formation continue. Cela permettrait notamment de vérifier si des différences notables existent. Cette question sera reprise dans le cadre des recommandations du BEF.

3.3. Mesures existantes favorables à l'égalité entre hommes et femmes

Différentes dispositions et mesures concrètes en faveur de la famille, de l'égalité ont déjà été mises en place dans le canton de Fribourg par l'Etat-employeur.

Parmi ces dispositions³⁵, il faut notamment relever:

- > Une **politique de classification et de rémunération** se basant un système d'évaluation des fonctions (EVALFRI).
- > Un **congé-maternité** rétribué à hauteur du salaire durant 16 semaines (LPers art. 113).
- > Un **congé paternité** de 5 jours (fractionnable) (LPers art. 114a).
- > Un **congé d'adoption** de respectivement 12 semaines pour les femmes et 4 semaines (si nécessaire) pour les hommes (LPers art. 114).
- > Un congé, jusqu'à 5 jours par an, sur présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence du collaborateur ou de la collaboratrice en cas de **maladie d'un enfant** (RPers art.67 let. h).
- > Un congé, jusqu'à 3 jours par an, en cas de **maladie grave d'un membre de ménage du commun** du collaborateur ou de la collaboratrice manquant subitement de l'assistance nécessaire (RPers art. 67 let. i).

³⁴ SPPE, mars 2010, p.7.

³⁵ On peut aussi relever la nomination de femmes dans des positions-clef de l'Etat : parmi elles, la Chancelière d'Etat et la Secrétaire générale du Grand Conseil.

- > La nouvelle **gestion du temps de travail** (flexibilisation) qui doit permettre d'améliorer la conciliation des vies professionnelles et familiales. Ces dispositions limitent les 'temps bloqués', permettent les 'temps à option' et de passer librement des « conventions de flexibilisation » (RPers art. 10 et Règlement du 15 juin 2009 sur le temps de travail du personnel de l'Etat).
- > La potentialité de prendre partiellement en compte des expériences extra-professionnelles dans le cadre de **l'attribution de la classe de fonction à l'embauche**³⁶.
- > Une politique explicite **de lutte contre le harcèlement sexuel** au sein de l'administration cantonale (Sites Internet du SPO et du BEF).
- > Des Recommandations de la Chancellerie d'Etat et du Service de législation approuvées par le Conseil d'Etat (1998) pour un **langage épïcène** ;
- > Une liste de désignation des professions, titres et fonctions et grades (2002) ; ainsi qu'une directive technique du Conseil d'Etat concernant la formulation non sexiste (2003).
- > La présente **analyse de l'égalité salariale au sens de la LEg**.

Par ailleurs le site internet du Service du personnel et d'organisation spécifie explicitement dans le chapitre « Travailler à l'Etat de Fribourg » que : « *L'Etat de Fribourg s'engage à promouvoir l'égalité des chances entre femmes et hommes dans tous les domaines (rémunération, attribution des tâches, conditions de travail, promotion, ...). Nous encourageons les femmes à entreprendre une carrière professionnelle dans la fonction publique et leurs postulations pour des postes vacants sont particulièrement bienvenues. Les conditions d'engagement et les prestations sociales permettent de combiner au mieux la situation personnelle et l'activité professionnelle* ».

Ce contexte invite à effectuer un pas supplémentaire dans une politique proactive en faveur de l'égalité. C'est dans cette perspective que le BEF formule différents repères en termes de recommandations.

3.4 Recommandations du Bureau de l'égalité et de la famille

Partant du constat d'une absence statistique de discrimination salariale structurelle en raison du sexe au sein de l'administration, le Bureau de l'égalité et de la famille propose maintenant au Conseil d'Etat d'accepter dans son rôle d'Etat-employeur la mise en place d'un plan pour l'égalité³⁷.

³⁶ **Prise en compte de l'expérience personnelle dans la fixation du traitement initial**

Lors de l'embauche, une prise en compte uniquement des expériences professionnelles peut être « source d'inégalité indirecte entre hommes et femmes, celles-ci ayant souvent une expérience professionnelle moins étendue que les hommes en raison de contraintes familiales. La prise en compte de l'expérience personnelle, sans lien direct avec la fonction, devrait permettre de valoriser davantage le vécu d'une mère de famille, un engagement à l'étranger pour l'accomplissement d'une tâche humanitaire ou toute autre activité qui a permis au collaborateur ou à la collaboratrice de développer des qualités utiles à l'exercice de sa future fonction ». (Commentaire relatif au chapitre VII du RPers – SPO 12.11.2003)

³⁷ La mise en œuvre des mesures en découlant pourrait faire l'objet d'une demande d'aide financière auprès du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes dans le cadre des mesures « *Aides financières pour des projets d'entreprises* ». Voir www.hommes-et-femmes.ch.

Plan pour l'égalité

Il s'agirait d'abord de définir et mettre en œuvre globalement **une politique écrite et communiquée, en matière d'égalité, mentionnant les objectifs attendus**³⁸.

A partir des conditions-cadres définies par le Conseil d'Etat, d'établir concrètement, avec chaque Direction, **une analyse plus fine de la situation** et de définir de façon concertée et réaliste, **différentes mesures concrètes** que chacune d'entre elles s'engagerait à tenir pour améliorer effectivement la situation de l'égalité entre hommes et femmes. **Des indicateurs de ces mesures devraient permettre d'en évaluer régulièrement l'impact.**

Ce plan pour l'égalité devrait notamment s'attacher aux domaines suivants :

I. La politique salariale

Rappelons prioritairement que la Constitution fédérale et la Loi sur l'égalité prescrivent l'égalité des salaires entre femmes et hommes pour un travail de même valeur. Il n'existe à cet égard aucun seuil de tolérance. C'est pourquoi **une entreprise (ou une administration) devrait de toute façon prendre des mesures quand elle constate que l'inégalité de salaire en raison du sexe est significativement supérieure à zéro.**³⁹

Ensuite pour compléter de façon plus fine la présente démarche faite à l'aide de Logib, il serait pertinent d'analyser certaines fonctions de façon transversale à l'ensemble des Directions.

Il serait instructif de vérifier notamment de façon plus pointue la situation des cadres moyen-ne-s et supérieur-e-s, en regard notamment des incidences éventuelles de l'activité à temps partiel. Mais d'autres fonctions pourraient être analysées spécifiquement.

Dans un autre domaine, **les ressources provenant des APG en matière de maternité** devraient plus systématiquement permettre le remplacement effectif des agentes au bénéfice d'un congé-maternité, ou subsidiairement, être dévolues de façon spécifique à des mesures favorisant la politique familiale et l'égalité au sein de l'administration cantonale.

³⁸ SPPE, mars 2010, p.20

³⁹ www.logib.ch

II. La politique d'embauche et de suivi des carrières

Une politique d'embauche ouverte et non discriminatoire pour les femmes doit se poursuivre avec par exemple une sensibilisation des chef-fe-s de service, la tenue de statistiques ventilées par sexe (nombre de candidats et candidates pour chaque poste) et un encouragement clair pour les femmes dans les postes à responsabilité.

Une politique active de promotion des collaboratrices doit être encouragée notamment par une offre de formation continue adaptée et la définition d'un plan de carrière avec le/la chef-fe de service.

III. La promotion des femmes dans les postes de cadres moyennes et supérieures

Afin de marquer sa volonté d'avoir une influence concrète sur la 'pyramide hiérarchique', le Conseil d'Etat pourrait – à l'instar de la pratique de la Confédération ou du canton de Genève⁴⁰ – fixer une **valeur-cible** (un pourcentage de femmes dans les fonctions cadres), un objectif à atteindre à une date fixée.

L'encouragement de la **relève interne** parmi les collaboratrices afin de faciliter leur accès aux différents échelons de la hiérarchie serait aussi une disposition pertinente à développer.

On pourrait par ailleurs améliorer l'accès à la **formation continue** pour les personnes travaillant à temps partiel par une reconnaissance totale - dès un taux d'activité de 50% - du temps de formation (et ne plus le calculer au pro rata du temps d'activité professionnelle).

Il faudrait aussi instaurer et communiquer un principe selon lequel, à compétence et qualification équivalentes, la **priorité sera donnée aux candidatures du sexe sous-représenté** pour les postes à responsabilité.

⁴⁰ L'objectif de la Confédération est d'atteindre dans l'administration fédérale une **valeur cible** de 30% d'ici 2011 de proportion de femmes dans les classes de salaire supérieures (8% en 2004, 11% en 2007). Afin d'**atteindre cet objectif**, les départements fédéraux sont tenus d'appliquer **à l'embauche** la règle selon laquelle, à qualification équivalente, il est tenu compte en priorité des candidatures du sexe sous-représenté. Les responsables du personnel doivent prendre en considération, en plus de la formation et de l'expérience professionnelle, **l'expérience extra-professionnelle**, acquise dans la sphère familiale et par le biais d'activités sociales. In : Schulz Patricia, 24-25 mai 2010, p. 2.

En mars 2007, l'objectif quantitatif a été fixé: d'ici fin 2010, la proportion de femmes occupant un poste supérieur devrait atteindre 35 %, à la fin 2015, cette proportion devra atteindre au moins 40 %. In: SPPE, mars 2010, p. 8.

IV. L'amélioration de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale

La possibilité de travailler à **temps partiel** devrait être effective, pour les hommes comme pour les femmes, et notamment dans les postes d'encadrement⁴¹ et notamment lorsqu'il s'agit d'un motif lié à des responsabilités familiales au sens large du terme (travail de *care*⁴²).

Le **congé de paternité** devrait être de 10 jours (temps fractionnable).

Des réflexions devraient être menées sur le **congé parental**⁴³, en particulier comme mesure favorisant le partage des tâches au sein des couples parentaux et la continuation des contrats de travail des collaboratrices après la naissance d'un-e enfant.

Dans les **situations de maladie d'enfant**, une convention pourrait être passée entre l'Etat-employeur et l'**organisme Chaperon rouge** pour que les agent-e-s des services publics puissent recourir gratuitement (ou pour un coût horaire modeste) à ce service de garde-malade d'urgence afin de pouvoir se rendre à leurs engagements professionnels. Les frais de ce service sont pris en charge par l'employeur sur la base d'un abonnement annuel⁴⁴.

L'Etat-employeur ne dispose pas lui-même de **structure d'accueil destinée aux enfants des collaborateurs et collaboratrices**, il pourrait passer des conventions avec les structures existantes afin de leur garantir un certain nombre de places.

Ces différentes propositions concrètes (qui complètent notamment la flexibilisation du temps de travail récemment mise à l'œuvre) sont à inscrire dans l'esprit du **Programme gouvernemental du Conseil d'Etat 2007-2011**. Celui-ci précise dans le défi 3 « Mieux vivre ensemble » que :

« Sur le plan de l'égalité homme-femme, seront proposées des mesures pour faciliter la conciliation entre travail et famille pour les femmes comme pour les hommes, notamment au sein de l'administration cantonale et par l'harmonisation des horaires scolaires »⁴⁵.

⁴¹ Le RPers stipule à l'art. 85 concernant la « Résiliation des rapports de service au terme du congé de maternité » que la requête de diminution du taux d'activité après la naissance d'un-e enfant, peut être refusée, pour des motifs liés au fonctionnement du service, et que « soit la collaboratrice reprend son activité au taux d'activité initialement prévu, soit elle démissionne. Dans tous les cas, la collaboratrice n'a pas un droit à une modification de son taux d'activité ».

⁴² Voir la publication du **Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes** : « Reconnaissance et revalorisation du travail de care – Agir pour l'égalité », Berne, octobre 2010.

⁴³ **Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF)**: « Congé parental – allocations parentales – un modèle de la COFF pour la Suisse », Berne, octobre 2010.

⁴⁴ **Chaperon rouge Fribourg**: service de garde d'enfants à domicile. (Association cantonale de la Croix-Rouge suisse). Le BEF dispose des données chiffrées concernant le recours à ce service.

⁴⁵ **Conseil d'Etat** : « Programme gouvernemental et plan financier de la législature 2007-2011 », Fribourg, octobre 2007.

BIBLIOGRAPHIE

Bureau de l'égalité et de la famille : « Egalité des chances entre femmes et hommes dans l'administration cantonale fribourgeoise », avril 2001.

Bureau de l'égalité et de la famille : « Les chiffres de l'égalité du canton de Fribourg – esquisses statistiques », Fribourg, décembre 2010.

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes : « Reconnaissance et revalorisation du travail de care – Agir pour l'égalité », Berne, octobre 2010.

Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF): « Congé parental – allocation parentales – un modèle de la COFF pour la Suisse », Berne, octobre 2010.

Conseil d'Etat : « Programme gouvernemental et plan financier de la législature 2007-2011 », Fribourg, octobre 2007.

Fuchs Gesine : « Les administrations publiques, pourvoyeuses d'emploi attractifs pour les parents – Comparaison des régimes de congé parental de la Confédération, des cantons et des municipalités ». Conférence suisse des déléguées à l'égalité, Bâle, 2004.

Fuchs Gesine : « Prestations en cas de maternité et initiatives parlementaires sur les congés et prestations offerts aux parents (notamment congé paternité, congé parental et congé d'adoption) : rapport sur la situation actuelle dans l'administration fédérale, les cantons et quelques municipalités ». Etude réalisée sur mandat de la Conférence suisse des déléguées à l'égalité. Bâle, juillet 2008.

Schulz Patricia : « L'égalité entre femmes et hommes: combler le fossé entre l'égalité de *jure* et de *facto* »- sous-thème 1: Actions positives ». Déclaration de M.P. Schulz, Cheffe de délégation, à la 7^{ème} Conférence ministérielle européenne sur l'égalité entre les femmes et hommes, Baku, 24-25 mai 2010.

Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme du canton de Genève (SPPE) « La promotion des femmes dans les administrations publiques – Analyse des enjeux et du contexte – situation de l'administration cantonale genevoise et de quelques autres administrations romandes », Genève, mars 2010.

Les sites Internet :

www.logib.ch

www.bef-bgf.ch

www.fr.ch/spo

www.unige.ch/ses/lea/Instituts/oue.html

www.egalite.ch

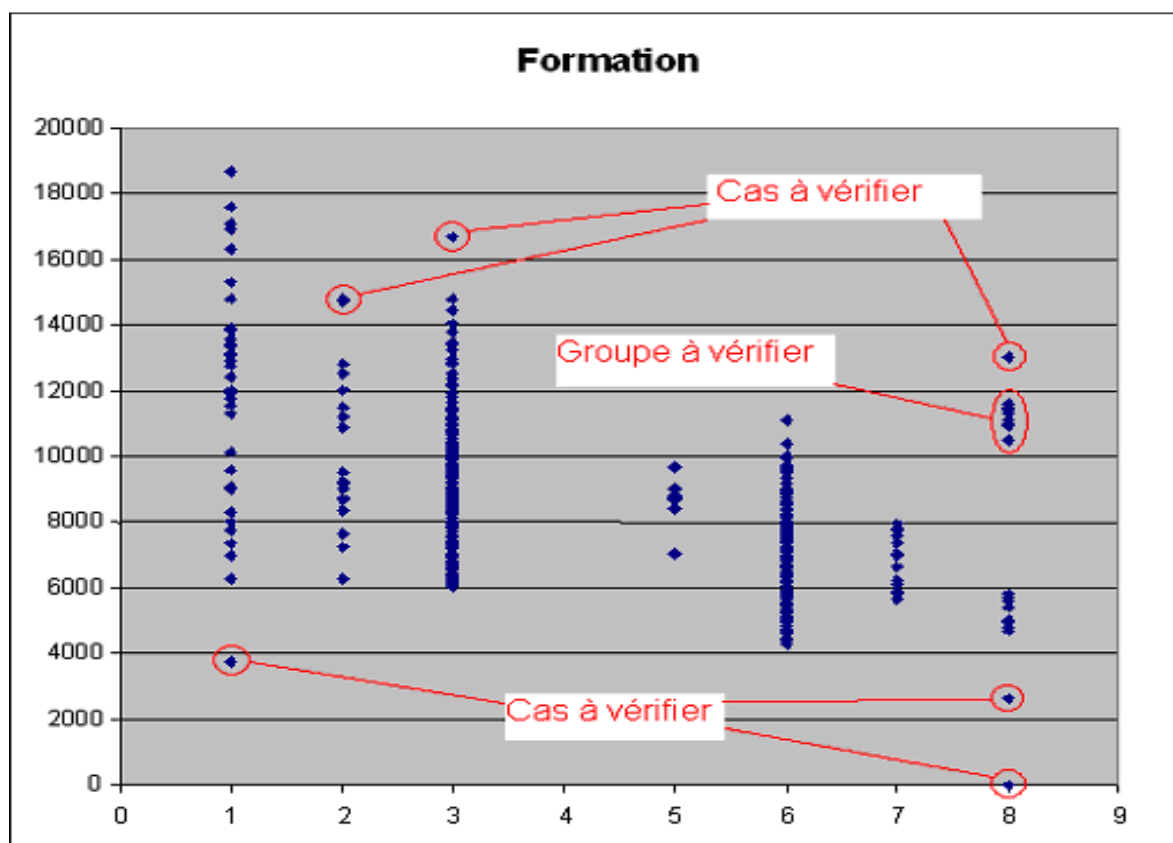
www.leg.ch

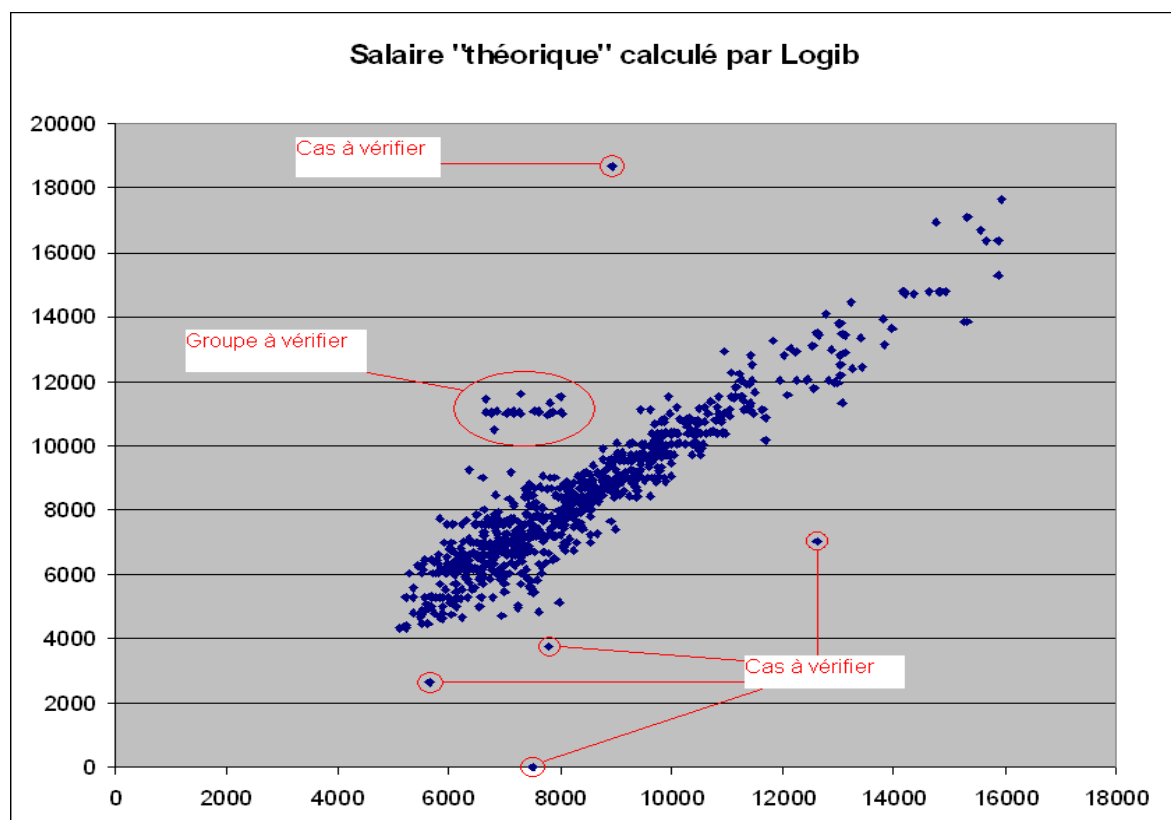
www.hommes-et-femmes.ch

ANNEXES

Annexe 1:

Répartition des agent-e-s de la DSJ selon la formation / le salaire "théorique" calculé par Logib (axe des abscisses) et le salaire standardisé (axe des ordonnées)





Annexe 2:

Résultats de la première série d'analyses

Direction	Régression de base				Régression étendue			
	R2	Écart	5%	0%	R2	Écart	5%	%
CHA	0.803	-3.4%	Non	Non	0.910	-6.5%	Non	Non
DICS	0.790	-4.8%	Non	Oui	0.823	-3.4%	Non	Oui
DSJ	0.624	-7.9%	Oui	Oui	0.781	-7.1%	Oui	Oui
DIAF	0.778	-4.2%	Non	Oui	0.853	-3.0%	Non	Oui
DEE	0.771	-10.3%	Oui	Oui	0.856	-5.1%	Non	Oui
DSAS	0.703	-8.5%	Oui	Oui	0.825	-3.1%	Non	Oui
DFIN	0.835	-12.1%	Oui	Oui	0.915	-6.4%	Non	Oui
DAEC	0.812	-9.7%	Oui	Oui	0.881	-11.0%	Oui	Oui
Pouvoir judiciaire	0.824	-10.8%	Oui	Oui	0.911	-4.7%	Non	Oui
Hôpitaux	0.579	-4.0%	Non	Oui	0.695	-0.6%	Non	Non

Direction	Différence de salaire	Part attribuable aux différences de qualifications / de poste	Part attribuable au sexe
CHA	23.6%	17.1%	6.5%
DICS	15.1%	11.7%	3.4%
DSJ	17.1%	9.9%	7.1%
DIAF	1.8%	18.7%	3.0%
DEE	22.8%	17.6%	5.1%
DSAS	23.5%	20.4%	3.1%
DFIN	28.2%	21.8%	6.4%
DAEC	28.6%	17.6%	11.0%
Pouvoir judiciaire	28.8%	24.1%	4.7%
Hôpitaux	13.7%	13.1%	0.6%

Annexe 3 :

243 + 134 cas exclus de l'analyse : détails

Remarque : La procédure d'identification des cas reste imprécise. A chaque fois, seront citées toutes les professions potentielles. Les professions pouvant avoir une fonction cadre ne sont pas exclues du tableau. Si une identification plus précise est souhaitée, il serait nécessaire de prendre contact avec le SPO. Les enseignant-e-s ne devraient normalement pas être présent-e-s dans la base de données prise en compte mais ils/elles sont tout de même indiqué-e-s entre crochets.

Rappel : Tous les cas présentés ici ont une position professionnelle = 5 (sans fonction cadre) qui ne correspond pas à leur salaire effectif. Ils gagnent plus de 7537.50 francs par mois (équivalent 100%).

Direction	Cas	Groupes / Professions
CHA	1	Chancelier ou Chancelière d'état, Chancelier/ère, Trésorier ou Trésorière d'état, Trésorier/ère, Secrétaire général-e
DICS	92	<p>70x : Directeur ou Directrice d'établissement, Doyen ou Doyenne EI [Professeur-e-s (université)]</p> <p>10x : Proviseur-e de collège, Logopédiste, Psychologue scolaire, Collaborateur ou Collaboratrice d'institut universitaire, Adjoint-e du Directeur ou de la Directrice d'institut universitaire, [Maîtres de branches spéciales (CO, DSS), Professeur-e EI, Assistant-e-s/Maîtres assistant-e-s/etc. universitaires]</p> <p>8x : Collaborateur ou Colloboratrice technique EI, Collaborateur ou Collaboratrice Pédagogique, Constructeur ou Constructrice en électronique et mécanique EM [Maître de musique instrumentale DSS, Professeur-e diplômé-e CM]</p> <p>1x : Professeur-e non diplômé-e CM</p> <p>1x : Adjoint-e du chef d'un service technique, Chef-fe d'un service technique, Sous-directeur ou Sous-directrice technique</p> <p>1x : Secrétaire (chef-fe de bureau)</p> <p>1x : Collaborateur ou Collaboratrice scientifique universitaire, Conseiller/ère scientifique</p>

DSJ	13	<p>4x : Traducteur ou Traductrice, Interprète</p> <p>8x : Gardien-ne chef-fe, Responsable de secteur EPB</p> <p>1x : Adjudant-e, Lieutenant-e, Premier Lieutenant-e, Sous-brigadier/ère, Inspecteur ou Inspectrice technique, Brigadier/ère, Sous-brigadier/ère technique, Inspecteur ou Inspectrice principal-e adjoint-e, Inspecteur ou Inspectrice principal-e, Brigadier/ère technique, Commissaire, Commissaire technique</p>
DIAF	31	<p>9x : Garde chasse et pêche</p> <p>14x : Professeur-e IAG, Directeur ou Directrice d'école ménagère agricole</p> <p>1x : Doyen-ne (EP / EM)</p> <p>1x : Maître de pratique IAG</p> <p>2x : Inspecteur/trice forestier/ère d'arrondissement, Collaborateur ou Collaboratrice scientifique EPF/Universitaire</p> <p>2x : Ingénieur-e ETS,IAG, Adjoint-e chef-fe de station IAG, Chef-fe de station IAG</p> <p>1x : Sous-directeur ou Sous-directrice IAG</p> <p>1x : Chef-fe d'exploitation, Vulgarisateur ou vulgarisatrice d'économie domestique agricole, Inspecteur ou Inspectrice de laiterie, Sous-chef-fe d'exploitation IAG, Collaborateur ou Collaboratrice technique supérieur-e IAG</p>
DEE	7	<p>4x : Chef-fe technique, Collaborateur ou Collaboratrice technique ETS</p> <p>2x : Directeur ou Directrice d'établissement, Doyen-ne EI [Professeur-e-s (université)]</p> <p>1x : Collaborateur ou Collaboratrice scientifique universitaire, Conseiller/ère scientifique</p>
DSAS (seulement personnel extra- hospitalier)	83	<p>50x : Médecin permanent-e, Médecin chef-adjoint ou Médecin cheffe-adjointe, Médecin dentiste, Médecin orthodontiste, Médecin cantonal-e</p> <p>28x : Psychomotricien-nes, Psychologue, Psychothérapeute</p> <p>2x : Interviseur ou Interviseuse, Conseiller/ère en planning familial</p> <p>1x : Secrétaire général-e, Directeur ou Directrice</p> <p>1x : Chef-fe de service</p> <p>1x : Logopédiste, Psychologue scolaire</p>

DFIN	1	Ingénieur-e système, Administrateur ou Administratrice de base de données, Responsable d'un système informatique, Chef-fe de secteur CIEF, Adjoint-e chef-fe de section CIEF, Chef-fe de section CIEF
DAEC	1	Secrétaire (chef-fe de bureau)
Justice	14	Juge de paix permanent-e, Substitut-e du Procureur général ou de la Procureure générale, Juge d'instruction, Président-e à la chambre pénale des mineurs, Président-e du tribunal d'arrondissement, Procureur-e général-e, Juge cantonal-e
Hôpitaux	134	<p>51x : Pharmacien-ne, Pharmacien-ne-chef-fe, Biochimiste, Médecin chef-fe de service, Médecin chef-fe adjoint-e, Médecin directeur ou directrice, Médecin sous-directeur ou sous-directrice, Médecin chef-fe de service, Médecin chef-fe remplaçant-e,</p> <p>81x : Médecin assistant-e, Médecin assistant-e (<i>contrats prolongés</i>) (chef-fe de clinique), Médecin chef-fe de clinique (médecin permanent-e), Psychologue</p> <p>2x : Collaborateur ou Collaboratrice scientifique universitaire, Conseiller/ère scientifique</p>