



Egalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Administration cantonale

—
Analyse de la situation 2014



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Conseil d'Etat du canton de Fribourg CE
Staatsrat des Kantons Freiburg SR

—
Bureau de l'égalité hommes-femmes **BEF**
Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann **GFB**



Préface



L'Etat de Fribourg s'engage pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration cantonale. Il cherche par cela à offrir des bonnes conditions de travail à ses collaboratrices et collaborateurs, à attirer et garder du personnel de haute compétence et à soutenir la qualité et le bon fonctionnement de ses services. C'est dans cet esprit que le Conseil d'Etat a validé en 2012 la stratégie du Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration cantonale (PEAC).

La présente analyse chiffrée accompagne le PEAC qui est maintenant élaboré et qui contient des mesures concrètes. Cette présentation statistique propose, pour sa part, une image actuelle de la situation de l'égalité au sein de l'administration et fournit des jalons pour aller plus loin.

Ainsi, ce rapport démontre que les femmes constituent actuellement la majorité des agent-e-s publics, elles en composent les 55 %. 27 % des postes de chef-fe-s de services et un tiers des postes de cadres supérieurs sont occupés par des femmes. Si elles sont surreprésentées dans les domaines professionnels qualifiés de « typiquement féminins » : formation, santé, social ; elles sont toutefois souvent sous-représentées dans les postes à responsabilité, et ce, aussi dans ces domaines qui leur sont spécifiques. Les hommes, de leur côté, sont surreprésentés dans les métiers « typiquement masculins » - tels que la police ou l'informatique - et sont majoritaires dans les fonctions bien rémunérées et dans les postes à responsabilité.

Ce rapport statistique illustre également que le partage des tâches familiales influence encore de manière importante la vie professionnelle. Ainsi, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel, et certaines d'entre elles à un taux d'activité extrêmement réduit. Le pourcentage de travail est influencé, de manière importante, par l'âge du plus jeune enfant. Les hommes, en revanche, travaillent majoritairement à plein temps, et l'âge du plus jeune enfant ne semble pas jouer de rôle.

Il convient donc de proposer - tant pour les hommes que pour les femmes - des conditions de travail flexibles et adaptées à leurs situations. Cela permettra d'étoffer les possibilités de vivre différents modèles familiaux, de réduire le stress pour les familles et d'améliorer les conditions de travail pour les employé-e-s. Ces dispositions devraient également concerner les personnes occupant des postes à responsabilité.

De telles mesures liées à la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales constituent, certes, un défi au niveau de l'organisation et de la gestion. Mais les résultats s'avèrent bénéfiques : en termes de santé, de motivation pour les employé-e-s et pour l'Etat-employeur, mais aussi en termes de qualité des prestations mises au service de la population. C'est bien dans cette perspective que le PEAC permettra au Conseil d'Etat de faire avancer concrètement l'égalité au sein de l'Administration fribourgeoise.

Anne-Claude Demierre
Conseillère d'Etat

Répartition des femmes et des hommes sur l'échelle hiérarchique¹

En Suisse en 2014, les femmes représentent 35% des salarié-e-s membres d'une direction ou exerçant une fonction dirigeante. Une proportion qui a évolué (+5.4%²), mais non sans rechutes, au cours des 20 dernières années. Le phénomène de la ségrégation verticale des sexes, donc le fait que les femmes et les hommes occupent essentiellement des niveaux hiérarchiques différents, est encore observable et prend une ampleur plus ou moins marquée selon l'entreprise ou l'administration. De manière générale, plus une fonction se situe dans le haut de l'échelle hiérarchique, et moindre est la probabilité qu'une femme l'occupe.

La situation au sein de l'Administration cantonale

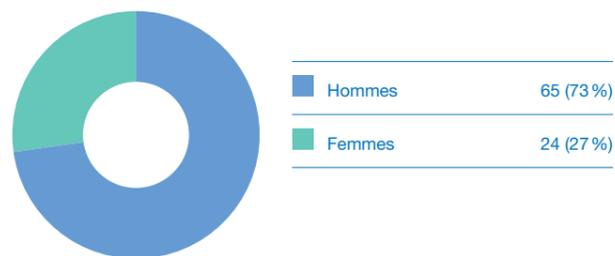
Classes 15 et moins: 2/3 de femmes. Classes 28 et plus: 2/3 d'hommes. Aux deux extrémités de l'échelle hiérarchique, la répartition des femmes et des hommes est inversée. Ainsi, l'analyse des chiffres de l'égalité de 2014 au sein de l'Administration cantonale (il s'agit ici des Services au sein des Directions, sans la Police ni l'Enseignement) montre une ségrégation verticale marquée.

Un aperçu de la situation au sein des différentes Directions s'avère révélateur à cet égard. La tendance est la même pour chaque Direction. A savoir que plus on augmente dans l'échelle hiérarchique, et plus augmente la proportion des hommes par rapport à celle des femmes. De manière plus marquante encore, plus on descend dans l'échelle, et plus les postes sont occupés par des femmes:

- > **Direction de l'économie et de l'emploi (DEE):** 77.4% des personnes travaillant dans les classes 15 et moins sont des femmes, par rapport à 0% pour les classes 28 et plus;
- > **Direction des finances (DFIN):** 68.4% des personnes travaillant dans les classes 15 et moins sont des femmes, par rapport à 14.3% pour les classes 28 et plus;
- > **Direction de l'aménagement, de l'environnement et des constructions (DAEC):** 46.3% des personnes travaillant dans les classes 15 et moins sont des femmes, par rapport à 11.1% pour les classes 28 et plus;
- > **Chancellerie d'Etat (CHA):** 72.1% des personnes travaillant dans les classes 15 et moins sont des femmes, par rapport à 33.3% pour les classes 28 et plus.

- > **Direction de la sécurité et de la justice (DSJ):** 69.6% des personnes travaillant dans les classes 15 et moins sont des femmes, par rapport à 40% pour les classes 28 et plus;
- > **Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts (DIAF):** 54.9% des personnes travaillant dans les classes 15 et moins sont des femmes, par rapport à 11.5% pour les classes 28 et plus;
- > **Direction de l'instruction publique, de la culture et du sport (DICS):** 57.5% des personnes travaillant dans les classes 15 et moins sont des femmes, par rapport à 33.3% pour les classes 28 et plus.
- > **Direction de la santé et des affaires sociales (DSAS):** 77.5% des personnes travaillant dans les classes 15 et moins sont des femmes, par rapport à 52% pour les classes 28 et plus;
- > **Pouvoir judiciaire (PJ):**³ 80.1% des personnes travaillant dans les classes 15 et moins sont des femmes, par rapport à 44% pour les classes 28 et plus.

Chef-fe-s de service (2014)



¹Dans la littérature scientifique, ce phénomène est aussi appelé «ségrégation verticale».

²OFS (2015): Femmes dans des positions dirigeantes. www.bfs.admin.ch → 20 - Situation économique et sociale de la population → Egalité entre femmes et hommes → Données, indicateurs → Situation dans la profession.

³Tribunaux, Ministère public, justices de paix.

Répartition du personnel - selon la classe salariale (2014)

Unité d'analyse: contrats

Domaine d'analyse: Services au sein des Directions (sans Police ni Enseignement)



La répartition des femmes et des hommes selon les professions⁴

En Suisse, le sexe joue encore un rôle plus important dans le choix des professions que dans les autres pays européens. Ainsi, les filles choisissent fréquemment leur profession parmi dix métiers différents, surtout dans le domaine de la santé, du social et de l'éducation. Les garçons choisissent parmi plus de 100 métiers, en favorisant les domaines mathématiques, sciences naturelles, informatique ou encore techniques⁵.

Le choix de la profession se fait en Suisse plus tôt que dans d'autres pays. A 14 à 15 ans, quand les jeunes sont appelés à choisir, le besoin d'identification sexuelle est élevé, ce qui les oriente vers des métiers traditionnellement dévolus soit aux filles, soit aux garçons. Ainsi, un ensemble de croyances socialement partagées concernant des traits de caractère spécifiques aux filles et aux garçons influence le choix des professions laissant moins de place aux talents et préférences personnelles.

La situation au sein de l'Administration cantonale

En 2014, 62% des fonctions professionnelles au sein de l'Administration cantonale (ici: l'ensemble des Directions et des Unités rattachées administrativement) sont marquées par une ségrégation horizontale accrue. Dans ces fonctions, un des sexes représente moins de 30% des personnes engagé-e-s.

Ce phénomène se manifeste de manière exemplaire pour la fonction de secrétaire (classe 8 à 10): en effet, 3.1% seulement des personnes engagées dans cette fonction professionnelle sont des hommes. Par contre, parmi les collaborateurs/trices administratifs supérieurs (classe 16 à 18), on compte déjà 32.8% d'hommes. Même tendance pour les postes dans les fonctions plus élevées: parmi les collaborateurs/trices scientifiques universitaires (classe 20 à 24) par exemple, 38.1% sont des hommes. Par contre, les hommes représentent 73% des conseillers/ères scientifiques (classe 26 à 30).

Cet exemple démontre que derrière la ségrégation horizontale peut se cacher une situation de ségrégation verticale: les hommes « ont fait carrière » et sont majoritaires dans les fonctions les mieux rémunérées.

A travers cette analyse, l'existence de fonctions professionnelles typiquement « féminines » ou « masculines » se confirme au sein de l'Administration cantonale. Deux exemples: celui de la Police où seules 20.8% parmi les policiers/policières (classes 14 à 16) sont des femmes. Ou encore celui de l'informatique: parmi les analystes programmeurs/euses (classes 18 à 23), seules 12.9% sont des femmes.

Par ailleurs, on retrouve les domaines catégorisés comme « féminins ». L'enseignement en est un exemple. Seules 1.5%

des personnes engagées comme enseignant-e-s d'école enfantine (classes 14 à 18) sont des hommes. Ceux-ci représentent 16.4% des enseignant-e-s du degré primaire (classe 18) mais 40.9% des enseignant-e du CO (classe 22).

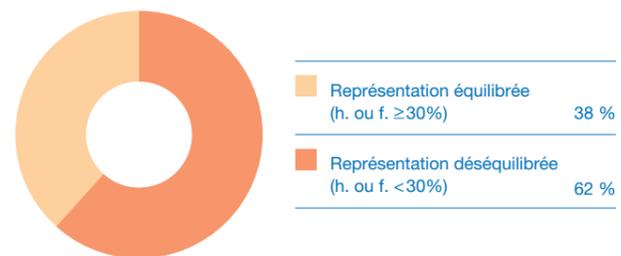
Dans le domaine de l'enseignement toujours, mais au niveau tertiaire, la situation se présente de manière inverse: 19.3% seulement des professeur-e-s ordinaires (classe 36) sont des femmes. Cela permet de relever que même au sein des domaines dits « féminins », les hommes restent majoritaires dans les fonctions mieux payées.

Même constat pour un autre domaine dit « féminin »: celui de la santé. Tandis que les fonctions d'assistant-e diplômé-e (49.5% de femmes) et de médecin assistant-e (53.3% de femmes) révèlent une représentation très équilibrée, celle-là demeure classique pour d'autres fonctions. Ainsi les hommes représentent 13.6% des infirmiers/ières HES (classe 17) et 71.5% des médecins chef-fe-s adjoints (classes 30 à 33).

Proportion hommes-femmes au sein de la même fonction professionnelle (2014)

Unité d'analyse: fonctions professionnelles représentées par au moins 20 personnes

Domaine d'analyse: Administration cantonale



⁴Dans la littérature scientifique, ce phénomène est aussi appelé « ségrégation horizontale »: des domaines particuliers sont attribués à un sexe.

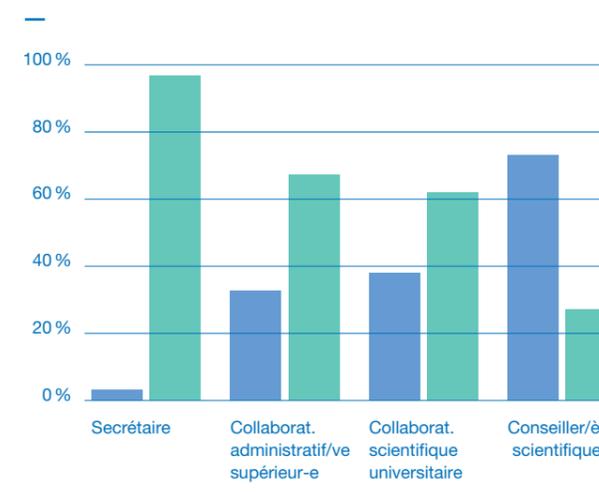
⁵FNS (2013): Communiqué de presse du 20.08.2013. Disponible sous: www.nfp60.ch → Projets et résultats → Cluster 2: Formation + carrière → Projet Maihofer (22.08.2014)

Proportion hommes-femmes - selon les fonctions professionnelles (2014)

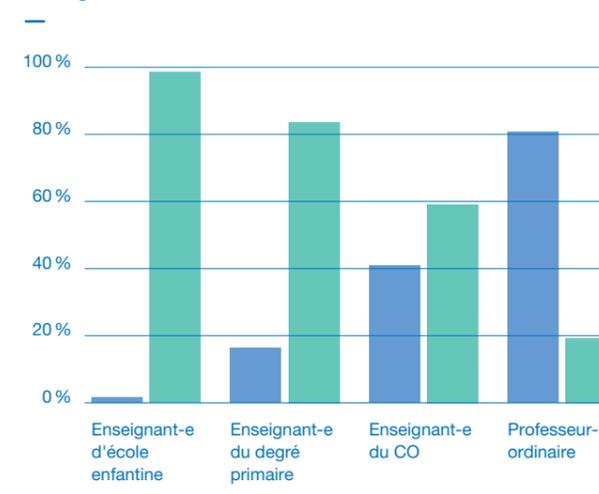
Unité d'analyse: contrats

Domaine d'analyse: Administration cantonale

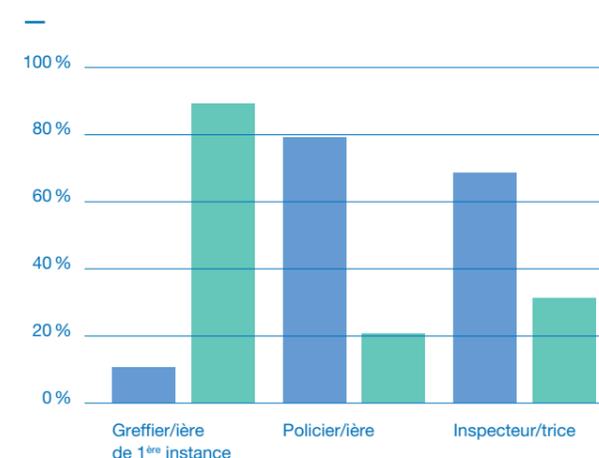
Administration générale



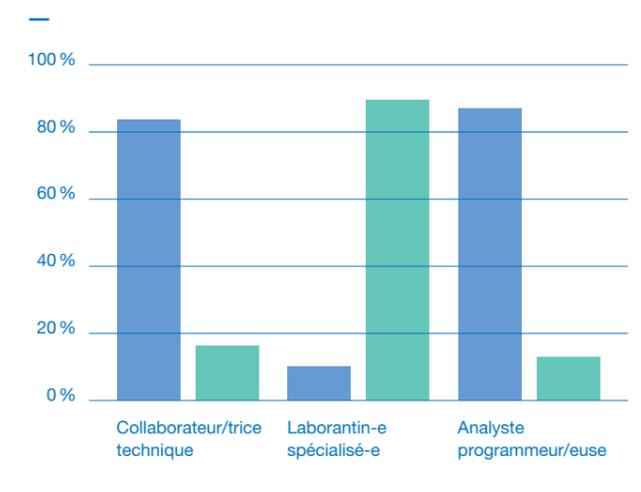
Enseignement



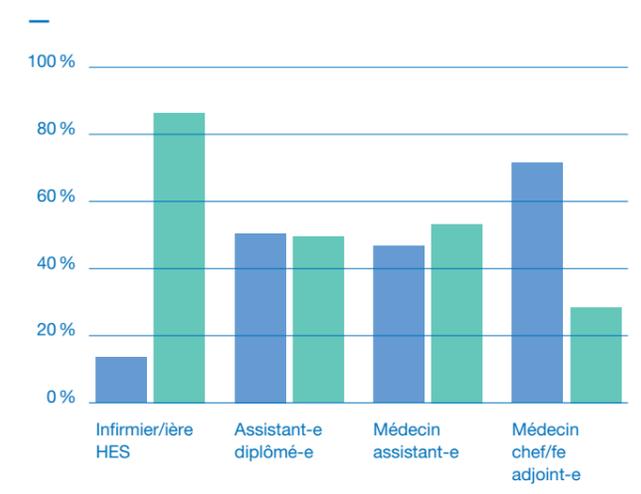
Fonctions au sein de la Justice et de la Police



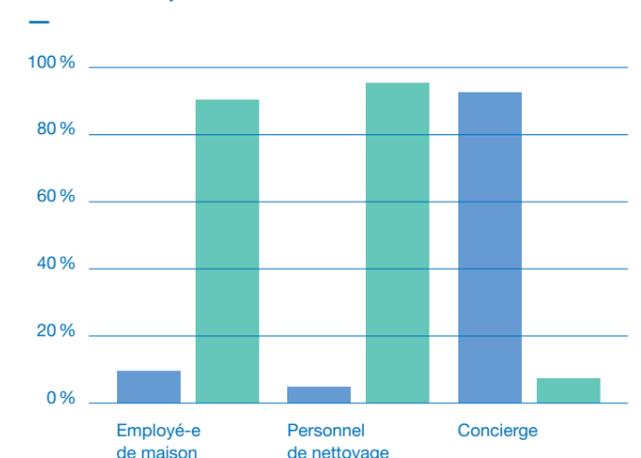
Fonctions techniques et scientifiques



Fonctions médicales



Fonctions d'exploitation



Salaire

Le principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes est inscrit dans la Constitution fédérale et concrétisé dans la loi sur l'égalité (LEg). Les personnes des deux sexes doivent recevoir une rémunération égale pour un travail équivalent⁶.

Et pourtant, les écarts de salaire restent importants en Suisse. En 2012, les femmes gagnent dans le privé en moyenne 21.3% et dans le secteur public 16.5% de moins que les hommes. Environ 40% de ces écarts sont dus à des situations discriminatoires. De plus, le niveau des salaires dans les métiers typiquement masculins est nettement plus élevé que dans les métiers typiquement féminins.

La situation au sein de l'Administration cantonale

A l'Etat de Fribourg, les fonctions professionnelles sont évaluées par EVALFRI⁷. Cela permet de comparer les différentes fonctions et de leur attribuer une classification salariale favorisant l'égalité de traitement. De plus, l'Etat de Fribourg utilise une échelle pour la fixation du traitement.

Pour analyser dans la réalité l'application de ce principe, il serait nécessaire de recourir à une évaluation salariale plus poussée, option qui n'a pas été prise pour la présente analyse parce qu'une partie des données déterminantes n'est pas saisie. Malgré ce fait, une analyse Logib (outil d'évaluation salariale mis à disposition par la Confédération) avait été effectuée au

sein de l'Administration cantonale en 2010 sur la base des données de 2008. A l'époque, la partie des données manquantes (niveau de formation) avait été reconstruite. L'analyse 2010 indiquait alors une différence salariale non-explicable de 4.5% en défaveur des femmes, part donc potentiellement discriminatoire. Ce chiffre se situait au-dessous du seuil de tolérance statistique de 5% déterminé par Logib.

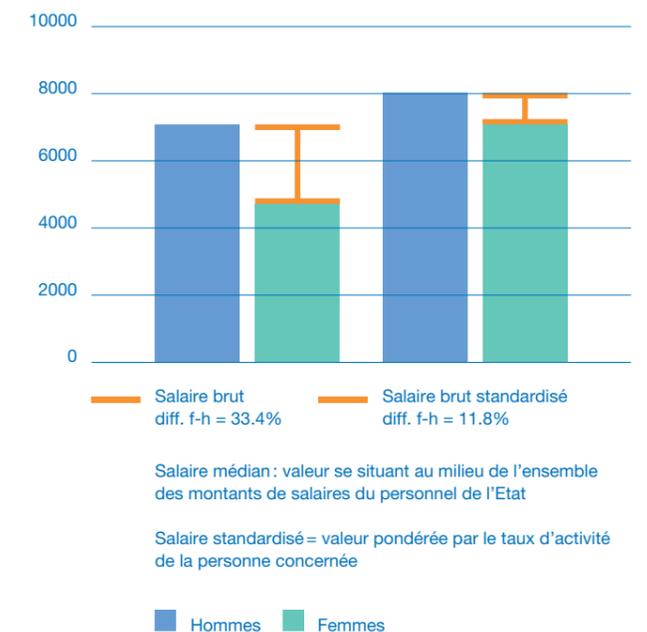
Il est cependant possible, avec les chiffres existants, de comparer le salaire brut des employé-e-s de l'Administration cantonale (ensemble des Directions et des Unités rattachées administrativement). Ainsi, le salaire médian des hommes est de 33% plus élevé que le salaire médian des femmes. Ce phénomène s'explique en grande partie par les taux d'activité des femmes qui sont moins élevés que ceux des hommes.

En comparant le salaire standardisé - donc l'équivalent de salaire calculé pour un plein temps - il ressort toutefois encore une différence de presque 12% entre les salaires des femmes et des hommes. Cette différence reflète le fait que les hommes travaillent plus souvent dans les classes salariales plus élevées que les femmes. Il n'est par contre pas possible, sans recourir à des analyses plus poussées, d'évaluer si une partie de cette différence est due à des situations discriminatoires.

Différence salariale entre hommes et femmes (2014)

Unité d'analyse : personnes (contrats cumulés)

Domaine d'analyse : Administration cantonale



⁶Site internet du Bureau fédéral de l'égalité www.ebg.admin.ch → thème → Travail → Plateforme égalité salariale

⁷Plus d'informations sur EVALFRI : www.fr.ch/spo → Documentation → Evaluation

Conciliation vie familiale / privée – vie professionnelle

En Suisse, plus des trois quarts des femmes qui ont des enfants de moins de quinze ans, ont une activité professionnelle. La plupart d'entre elles ont un emploi à temps partiel et cela souvent à des taux très bas; seules 13% des mères ont un travail à plein temps. Inversement, une grande majorité de pères (89%) exercent leur profession à temps complet⁸.

L'offre en accueil extra-familial joue un rôle très important quant à la détermination du taux d'activité des mères et des pères. Les femmes avec des petits enfants travaillent significativement plus si cette offre est bonne, et même plus souvent à temps plein. Les hommes, par contre, travaillent légèrement moins s'il y a une bonne offre d'accueil extra-familial. En même temps, les conditions de travail qui tiennent compte des besoins des familles sont aussi décisives pour le choix de l'ampleur et de la continuité de l'engagement professionnel des mères et des pères.

La situation au sein de l'Administration cantonale

69.3% des hommes engagés au sein de l'Administration cantonale (il s'agit ici des Services au sein des Directions, sans la Police ni l'Enseignement) travaillent entre 90 et 100%. En effet, leur taux d'activité est peu influencé par la classe salariale ou encore par l'âge de l'enfant le plus jeune. Pour les femmes, par contre, la situation se présente de façon plus hétérogène: 30.5% des femmes travaillent entre 90 et 100%, 28.1% entre 40 et 59%. Les 41.8 autres % se répartissent de manière assez équilibrée sur les catégories restantes.

L'âge du plus jeune enfant a une influence importante sur le taux d'activité des mères. Une femme sur deux, mère d'un enfant de moins de quatre ans, travaille entre 40 et 59%. 19.9% d'entre elles travaillent encore entre 60 et 79%. Seules 15.6% de ces mères travaillent entre 80 et 100%. Cette proportion augmente avec l'âge de l'enfant le plus jeune. Ainsi, 19.4% des mères ayant au moins un enfant entre 7 et 15 ans travaillent de 80 à 100%. Elles constituent 52.6% des femmes ayant des enfants âgés de plus que 15 ans ou étant sans enfant.

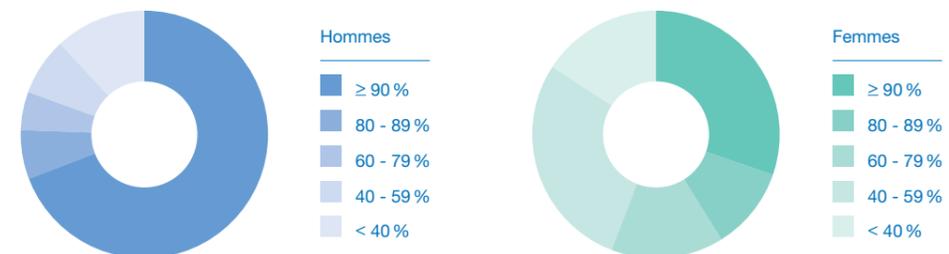
Le taux d'activité des femmes et leur position hiérarchique sont également liés. Ainsi les femmes travaillent plus souvent entre 80 et 100% dans des fonctions supérieures (classes 24 et plus par rapport aux classes 20 à 23; 16 à 19 par rapport aux classes 15 et moins).

Parmi les hommes, la situation est moins contrastée. Les pères ayant des enfants tout petits, c'est-à-dire entre 0 et 3 ans, travaillent légèrement moins que les hommes avec des enfants de plus de 15 ans ou étant sans enfant. Les pères avec des enfants entre 7 et 15 ans travaillent même plus que leurs homologues. En outre, la classe salariale semble avoir peu d'influence sur le taux d'activité des hommes, à l'exception des classes 15 et moins où les hommes travaillent moins souvent à temps plein.

Répartition des taux d'activité (2014)

Unité d'analyse: contrats

Domaine d'analyse: Services au sein des Directions
(sans Police ni Enseignement)

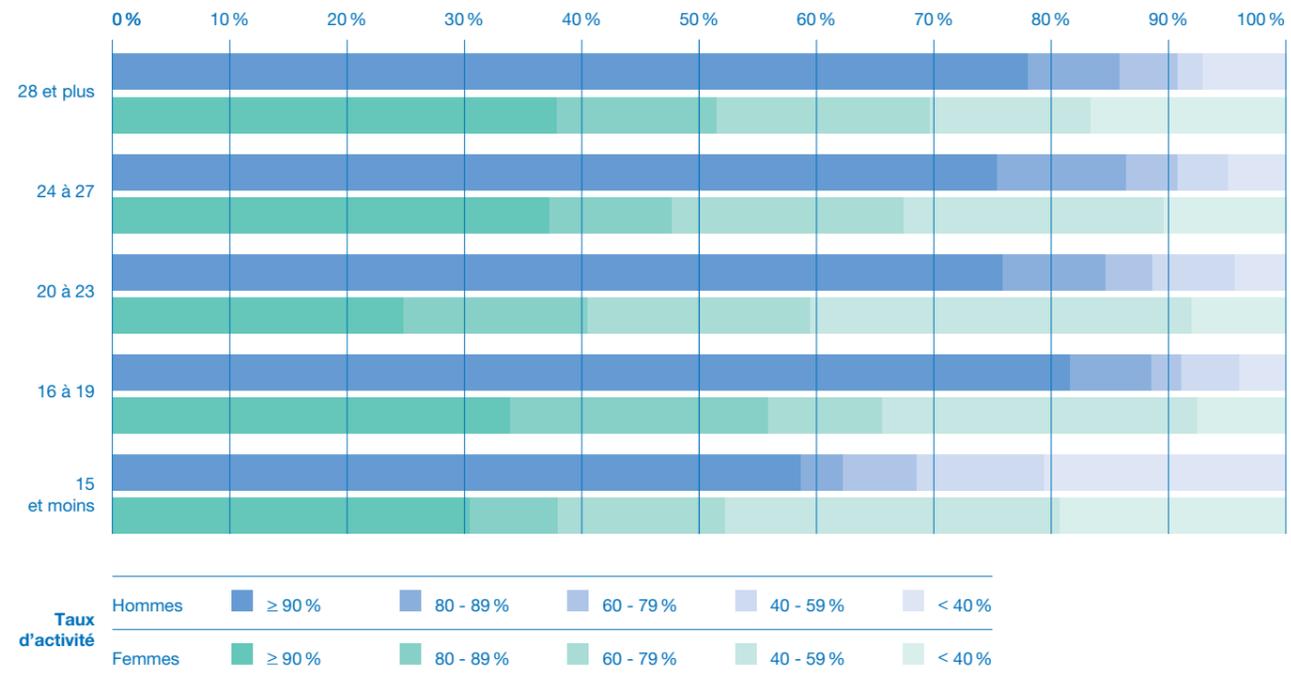


⁸Felfe, Christina / Iten, Rolf / Michael Lechner / Schwab, Stephanie / Stern, Susanne / Thiemann, Petra (2013): Quels sont les enjeux de l'accueil extra-familial des enfants en termes d'égalité entre femmes et hommes? Disponible sous: www.npr60.ch → Projets et résultats → Cluster 3: Famille + ménage privé → Projet Iten (22.08.2014)

Répartition des taux d'activité - selon la classe salariale (2014)

Unité d'analyse : contrats

Domaine d'analyse : Services au sein des Directions (sans Police ni Enseignement)



Répartition des taux d'activité - selon l'âge de l'enfant le plus jeune (2014)

Unité d'analyse : contrats

Domaine d'analyse : Services au sein des Directions (sans Police ni Enseignement)



Recrutement

Le recrutement est un levier important pour équilibrer la représentation des femmes et des hommes au sein d'une entité. Le défi consiste, pour une part, à recevoir des postulations intéressantes émanant du sexe sous-représenté, et d'autre part, à surmonter des modèles et a priori envers les femmes et les hommes qui les réduisent de manière globale à certaines images types.

Ainsi, les talents, les compétences et les comportements que l'on attribue de manière générale et inconsciente aux femmes vont souvent à l'encontre de ce que l'on attend habituellement des personnes occupant des postes à responsabilité ou des postes d'expert-e-s. De même, ce que l'on attend d'un homme va à l'encontre du temps partiel ou de l'accès à certains domaines professionnels (qui requièrent par exemple de l'empathie, de la créativité, du sens de la communication, etc.).

La formulation de la mise au concours - neutre ou même encourageante pour le sexe sous-représenté - a une influence surprenante sur le nombre de postulations émanant de la catégorie sous-représentée. Pour ce faire, et pour évaluer les dossiers de manière objective, une définition claire du pro-

fil ainsi que des critères neutres sont décisifs. Une procédure standardisée ou même un processus anonymisé peuvent également constituer un atout.

La situation au sein de l'Administration cantonale

La procédure de recrutement au sein de l'Administration cantonale est à la fois standardisée et décentralisée. Ainsi, il existe des critères formels, un suivi administratif standardisé et un outil électronique et centralisé de recrutement.

Le contenu de l'annonce relève de la compétence des autorités d'engagement (Directions, Etablissements). Il est systématiquement contrôlé par le Service du personnel et d'organisation (SPO) sur certains aspects formels. Ainsi, par exemple, toutes les fonctions doivent être inscrites au féminin et au masculin.

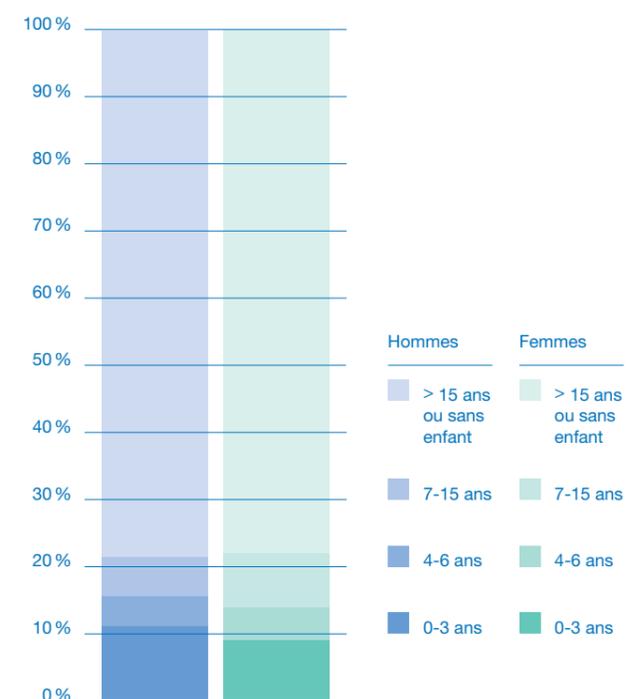
L'évaluation des dossiers et les entretiens sont menés notamment par les supérieur-e-s directs, qui peuvent être accompagnés par les chef-fe-s de service et/ou par un-e représentant-e de l'autorité d'engagement. La décision de l'engagement revient aux autorités d'engagement. Par contre, il n'existe pas - pour l'ensemble de l'Administration cantonale - de formulaires standardisés ni de recommandations concernant l'évaluation des dossiers et la prise de décision. Chaque entité peut utiliser des outils qui leur sont propres.

Un outil informatique de recrutement ayant été introduit par étapes jusqu'en 2015, les données globales concernant le processus de recrutement pour 2014 n'existent pas. Actuellement, il est uniquement possible de déduire des informations à partir des résultats de ces processus, donc en considérant les personnes finalement engagées. Cette disponibilité réduite de données permet uniquement de relever de manière générale que l'âge de l'enfant le plus jeune ne semble pas être un critère ayant un impact sur l'engagement des femmes ou des hommes.

Personnes engagées à l'Etat en 2014 selon l'âge de l'enfant le plus jeune

Unité d'analyse : personnes (contrats cumulés)

Domaine d'analyse : Administration cantonale



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

Rue de la Poste 1, 1701 Fribourg
T +41 26 305 23 86, F +41 26 305 23 87
www.fr.ch/bef

Conception et rédaction: [Tanja Bauer, Victor Legler](#)

Analyse des données: [Victor Legler](#)

Graphisme: [Patrick Magnin](#)

Illustrations: [Stephan Schmitz](#)

Lieu de commande: [BEF](#)

Imprimé sur papier 100 % recyclé

