

Hugo Raemy / Martin Tschopp, Grossrat		P2032.08
Chancengleichheit von Frau und Mann in der Kantonsverwaltung Freiburg		ILFD
		Mitunterzeichner: 26
Eingang SGR: 07.05.08	Weitergeleitet SK:15.05.08*	Erscheint TGR: Mai 2008

Begehren

Wir verlangen die Überprüfung der Gleichstellung von Mann und Frau in der Kantonsverwaltung Freiburg in Bezug auf die Anstellungsbedingungen, die Arbeitszeitmodelle (z.B. Teilzeitarbeit, Telearbeit, usw.), das Lohnniveau, die Weiterbildungsmöglichkeiten, die Aufstiegschancen und die Kaderstellen.

Begründung

Dem Staat als grösstem Arbeitgeber im Kanton Freiburg kommt bei der Umsetzung des Gleichstellungsartikels (Art. 7 Abs. 3) der Bundesverfassung sicher eine Modellrolle zu.

Das Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen hat 1996 eine entsprechende Untersuchung der Kantonsverwaltung in die Wege geleitet, im März 1997 durchgeführt und anschliessend wissenschaftlich ausgewertet. Im Jahr 2001 wurden die Ergebnisse in einem Bericht publiziert.

Die Untersuchung brachte wesentliche Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Angestellten zu Tage. So waren Frauen beispielsweise in Kaderstellen der Staatsverwaltung deutlich untervertreten. Ihre Löhne waren durchschnittlich um 18% tiefer als diejenigen der Männer. Weiter wurde festgestellt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen wesentlichen Einfluss auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern hatte. Frauen waren klar benachteiligt.

Das nur ein paar wenige, ausgewählte Aussagen aus dem oben erwähnten Bericht.

Mehr als 10 Jahre nach der ersten Untersuchung ist es unserer Meinung nach an der Zeit, die Untersuchung zu wiederholen, die Situation heute mit der derjenigen von 1997 zu vergleichen, die Chancengleichheit von Mann und Frau zu beurteilen und gegebenenfalls konkrete Massnahmen zu formulieren und diese zur Verbesserung der Chancengleichheit umzusetzen.

Mit unserem Postulat sind wir ganz auf der Linie des Staatsrates, welcher in seinem Regierungsprogramm für die Legislaturperiode 2007-2011 unter der Herausforderung 3 "Das Zusammenleben verbessern" das Ziel formuliert: "Bei der Gleichstellung von Frau und Mann werden Massnahmen angeboten, um sowohl für die Frauen als auch für die Männer die Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Familie zu erleichtern; dies soll namentlich bei der Kantonsverwaltung ... geschehen".

Die Resultate der von uns geforderten Untersuchung könnten die Grundlage zur Umsetzung dieses Zieles bieten.

Wir bitten den Grossen Rat, das Postulat im Sinne der Chancengleichheit von Frau und Mann und der Umsetzung des Gleichstellungsartikels zu unterstützen.

* * *

* Beginn der Frist für die Antwort des Staatsrats (5 Monate).

Résumé du postulat

Par postulat déposé et développé le 7 mai 2008 (*BGC* p. 804), les députés Hugo Raemy et Martin Tschopp demandent un état des lieux de l'égalité entre hommes et femmes dans l'administration cantonale. Cet examen concerne notamment les conditions d'engagement, les modèles de temps de travail (par exemple le travail à temps partiel, le télétravail, ...), le niveau de salaires, les possibilités de formation continue, les chances de carrière ainsi que la situation dans les postes de cadres.

Réponse du Conseil d'Etat

1. Le Conseil d'Etat partage les préoccupations des députés Hugo Raemy et Martin Tschopp. Il a en effet inscrit parmi les objectifs de son Programme gouvernemental et plan financier de la législature 2007–2011 un projet pour l'égalité : « 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. » (Défi n° 3 – « Mieux vivre ensemble. Consolider la politique familiale », p. 14). De plus, l'article 4 de la loi du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers) stipule que la politique du personnel a « pour but de valoriser de manière optimale les ressources humaines de l'Etat » en se fondant notamment sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

2. Le Conseil d'Etat a par ailleurs mis en consultation un projet de règlement sur le temps de travail du personnel de l'Etat, qui devrait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2009. Ce règlement vise à introduire la flexibilisation du temps de travail notamment en vue de mieux concilier vie professionnelle et vie privée des employés de l'Etat. Cet aspect pourrait avoir des conséquences sur une meilleure prise en charge des enfants. Autant les pères que les mères de famille pourraient mieux concilier leur carrière professionnelle et leur rôle familial, avec une organisation des tâches partagées. En effet, cela n'est pas toujours facile actuellement du fait d'horaires incompatibles avec la gestion du quotidien des enfants (horaires d'école, loisirs, déplacements). Par ailleurs, un effort est en train d'être fait en vue d'harmoniser les horaires scolaires pour faciliter la prise en charge des enfants en dehors des activités scolaires.

3. Le Bureau cantonal de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF) avait déjà réalisé un sondage auprès du personnel de l'Etat pour mieux appréhender le niveau d'égalité entre hommes et femmes au sein de l'administration cantonale. A la fin des années nonante, les informations recueillies ont été mises en relation avec les données sociodémographiques de l'ensemble du personnel de l'Etat de Fribourg.

Le BEF prépare la reconduction d'une nouvelle analyse dans le but de mesurer l'évolution de la situation, mais surtout de repérer de façon plus précise les domaines où l'application du principe d'égalité entre hommes et femmes reste insuffisante. Le BEF entend renoncer à un nouveau sondage auprès du personnel, préférant plutôt vérifier la situation salariale entre hommes et femmes au sein de l'administration cantonale. Cette analyse sera menée en collaboration avec le Service du personnel et d'organisation (SPO). De plus, sur le plan

statistique, il serait bien d'avoir une nouvelle évaluation, car la dernière étude remonte à 1996. A cette époque-là, le personnel des hôpitaux de district n'avait pas encore été intégré dans le personnel de l'Etat.

Conclusion

Au vu de ces éléments, le Conseil d'Etat est d'avis qu'une nouvelle analyse de l'Etat-employeur est opportune. Le rapport du Conseil d'Etat proposera un plan d'actions concret.

En conclusion, le Conseil d'Etat vous propose d'accepter ce postulat.

Fribourg, le 11 novembre 2008

**Postulat P2032.08 Hugo Raemy/Martin
Tschopp**
(égalité des chances entre hommes et femmes dans
l'administration fribourgeoise)¹

Prise en considération

Raemy Hugo (PS/SP, LA). Die Löhne der in der Kantonsverwaltung Freiburg beschäftigten Frauen sind durchschnittlich um 18% tiefer als die ihrer männlichen Kollegen. Das ist ein interessantes Resultat der Untersuchung der Chancengleichheit von Frau und Mann, welche das Büro für Gleichstellung und für Familienfragen 1997 in der Kantonsverwaltung durchgeführt hat. Die Untersuchung brachte weitere, klare Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Angestellten zutage: So waren Frauen beispielsweise in Kaderstellen der Staatsverwaltung deutlich untervertreten. Es wurde auch festgestellt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen wesentlichen Einfluss auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern hatten. Frauen wurden klar benachteiligt. Die vollständigen Resultate wurden 2001 inklusive Empfehlungen, wie der Staat den Ungleichheiten entgegenwirken könnte, in diesem Bericht veröffentlicht.

¹ Déposé et développé le 7 mai 2008, BGC p. 804; réponse du Conseil d'Etat le 11 novembre 2008, BGC p. 2291.

Mehr als zehn Jahre nach der ersten Untersuchung ist es unserer Meinung nach an der Zeit, die Untersuchung in Bezug auf die Anstellungsbedingungen, die Arbeitszeitmodelle, das Lohnniveau, die Weiterbildungsmöglichkeiten, die Aufstiegschancen und die Kaderstellen zu wiederholen und mit der Situation von 1997 zu vergleichen. Wurden die vorgeschlagenen Verbesserungen umgesetzt? Wo besteht weiterhin Handlungsbedarf?

Ein besonderes Augenmerk ist dabei auch auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu richten. So fehlen in der Schweiz gemäss Schätzungen der Eidgenössischen Familienkommission Betreuungsangebote für rund 120 000 Kinder. Sie fordert deshalb einen massiven Ausbau der familien- und schulergänzenden Betreuungsangebote für Kinder. Die Schweiz gehört gemäss einer OECD-Studie bezüglich der Betreuung von Kindern bis zum Alter von 4 Jahren zu den schwächsten OECD-Ländern.

Der Kanton Freiburg könnte genau hier eine Vorreiterrolle spielen. Dem Staat als grösstem Arbeitgeber im Kanton Freiburg kommt ganz allgemein bei der Umsetzung des Gleichstellungsartikels Artikel 7, Absatz 3 der Bundesverfassung eine Modellrolle zu.

Mit unserem Postulat sind wir auch ganz auf der Linie des Staatsrates, welcher Verbesserungen in der Gleichstellung von Mann und Frau in seinem Regierungsprogramm zur Legislaturperiode 2007–2011 unter der Herausforderung 3 formuliert hat. Die Resultate der von uns geforderten Untersuchung könnten die Grundlage zur Umsetzung dieses Zieles bieten.

Wir danken dem Staatsrat für seine positive Antwort und laden Sie alle ein, unser Postulat ebenfalls zu unterstützen.

Tschopp Martin (*PS/SP, SE*). Eine Verwaltung, die Männern und Frauen die gleichen Chancen gibt, profitiert mehrfach. Sie wird attraktiver für qualifizierte Mitarbeitende, senkt die Fluktuationsrate, steigert die Innovation und gewinnt ein fortschrittliches Image. Das gilt auch für Unternehmen. Der Staatsrat ist sich dieses Umstands bewusst. In seiner Antwort auf unser Postulat unterstreicht er nämlich, dass ihm die Chancengleichheit wichtig ist, ist dieses Thema doch auch Inhalt der Regierungsrichtlinien. Ich danke dem Staatsrat an dieser Stelle, dass er das Postulat unterstützt.

Hugo Raemy hat einige Aspekte ausgeführt, ich möchte noch zwei einbringen, die mir im Zusammenhang mit diesem Postulat – und, wenn es überwiesen wird, mit der Analyse – sehr wichtig sind.

Erstens: Die Aufstiegschancen für Kaderstellen für Frauen: Ich kenne die genauen Zahlen der Frauen in Kaderstellen der Kantonsverwaltung 2009 nicht. Wenn ich jedoch den Staatskalender durchblättere, finde ich nicht so viele Frauen in Kaderstellen. Hugo Raemy hat ausgeführt, wie gross der Prozentsatz bei der Analyse 1997 war. Der Staatsrat ist gerade hier gefordert, denn Chancengleichheit kann und darf nicht nur in quantitativer Hinsicht angestrebt werden, sondern insbesondere auch in qualitativer Hinsicht. Es gilt daher, mit den richtigen Anreizen Kaderstellen für Frauen attraktiv zu machen. Über Potenzialanalysen kann das Potenzial von Frauen bereits früh erkannt und gefördert werden. Allein in der Bundesverwaltung, als

Beispiel, haben letztes Jahr bereits mehr als hundert Frauen eine Potenzialanalyse machen lassen. Dieses Angebot wurde letztes Jahr gestartet. Das Vorurteil, dass sie ja gar nicht wollen, wurde damit klar widerlegt. Man muss den Frauen nur die Möglichkeit geben. Neben solchen Analysen braucht es aber in jedem Fall aber auch Begleitmassnahmen, wie gezielte Kaderförderungsprogramme, «Jobrotation», Fachkarrieren, gezielte und bedarfsorientierte Weiterbildung usw.

Für die aktive Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann stellt der Bund finanzielle Mittel bereit; unterstützt werden innovative und praxisnahe Projekte mit langfristiger Wirkung. Die Analyse und die Massnahmenplanung, die nach Annahme des Postulats gemacht werden müssen, können direkt mit Bundesgeldern finanziert werden, falls der Staatsrat ein entsprechendes Projekt beim Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) einreicht.

Der zweite Punkt, der mir wichtig ist, ist die Lohnsituation der Frauen und Männer in der Kantonsverwaltung. Die Analyse 1997 hat gezeigt, dass es in der Kantonsverwaltung Lohnunterschiede gibt. Der Staatsrat will gerade diese Thematik eingehend untersuchen. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann hat vor zwei, drei Jahren ein Instrument entwickelt, das «Logib», mit dem sich auf einfache Art und Weise die Lohnsituation untersuchen lässt. «Einfache Art und Weise» bedeutet, dass in Unternehmen und in Verwaltungseinheiten mit mehr als 50 Mitarbeitenden mit wenig zeitlichem Aufwand diese Lohnunterschiede für gleiche Arbeit aufgezeigt werden können. Dieses Instrument steht gratis zur Verfügung und kann auf der Internetseite des EBG heruntergeladen werden.

Ich bitte Sie, werte Kolleginnen und Kollegen, unser Postulat zu unterstützen, damit wir eine Auslegeordnung über die heutige Situation und die daraus abzuleitenden Massnahmen der Chancengleichheit in der Kantonsverwaltung erhalten.

Badoud Antoinette (*PLR/FDP, GR*). Le groupe libéral-radical soutiendra ce postulat. Il est satisfait de la réponse donnée par le Conseil d'Etat et salue tout particulièrement l'élaboration d'un règlement sur le temps de travail prévu pour entrer en vigueur au premier juillet de cette année. La flexibilisation du temps de travail contribuera à une meilleure articulation entre vies professionnelle et familiale et elle répondra aussi à l'invitation lancée aux commissions scolaires d'établir des tranches horaires blocs suite à l'introduction de la deuxième année d'école infantine.

Quant au niveau de l'égalité des chances, je pense qu'il y a encore de nombreux efforts à fournir pour intégrer les femmes, que ce soit dans des commissions, des conseils d'administration ou en tant que cadres. Trop souvent encore, les femmes peinent à croire en leurs propres valeurs, compétences utiles à notre démocratie. Seules 22 femmes sur 110 sont élues dans ce parlement, c'est trop peu! Ce postulat aidera sans doute à changer encore les mentalités et à donner à la femme une meilleure image d'elle-même.

Je vous invite donc à soutenir ce postulat.

Zürcher Werner (*UDC/SVP, LA*). Das Postulat ist zu befürworten, weil eine erneute Überprüfung nach 13 Jahren mehr als fällig ist. Statistische Angaben, die als veraltet gelten, könnten eventuell ein schlechtes Image für den Kanton bedeuten. Das Postulat ist zu befürworten, damit die Einrichtung der für die Gleichstellung vorgesehenen Massnahmen nicht stehen bleibt und damit diese dadurch auch auf ihre Tauglichkeit überprüft werden.

Die SVP-Fraktion ist für die Annahme dieses Postulats.

Ayant été quelques années au Bureau de l'égalité, j'aimerais quand même qu'il y ait égalité hommes-femmes au Bureau de l'égalité.

Siggen Jean-Pierre (*PDC/CVP, FV*). Le groupe démocrate-chrétien dans sa grande majorité vous propose d'approuver ce postulat. L'aménagement du temps de travail et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille constituent un grand défi, non seulement dans l'administration cantonale, mais également pour le marché du travail fribourgeois. Nous aurons l'occasion d'y revenir de manière plus précise dans le cadre de la mise en œuvre de la constitution cantonale, je pense en particulier au projet de structures d'accueil pour la petite enfance. Le groupe démocrate-chrétien vous recommande donc de suivre l'avis du Conseil d'Etat.

Duc Louis (*ACG/MLB, BR*). Je me permets d'être quelque peu provocateur et de m'adresser à la gente masculine de cette assemblée. En tant que doyen de ce Grand Conseil, je m'y autorise.

Messieurs les Députés, que ferions-nous sans nos braves collègues féminines? Que ferions-nous sans nos mamans, nos épouses, nos maîtresses et j'en passe? Un tout petit exemple: du fond de la Veveysse, aux petites heures du matin, à Granges, se lever avant six heures préparer le petit déjeuner pour son mari et son fils qui doit aller à l'école, mener son fiston à la gare pour qu'il puisse rejoindre l'école, rentrer à la maison, embrasser son mari, prendre sa serviette, sauter dans la voiture de Denis Grandjean et se rendre sur Fribourg. Mesdames et Messieurs, c'est un parcours de combattante et il faut le faire. Au four, au moulin, à l'écoute de nos moindres atermoiements, faisant fi de la fatigue engendrée par de multiples activités, prêtes à satisfaire nos plus ardents désirs, une reconnaissance totale doit leur être rendue.

Les siècles qui se sont succédé ont certes amélioré le statut de celles qui aujourd'hui donnent à nos jours et à nos nuits cette incomparable valeur ajoutée. Oui! Oui, je crois que l'on peut tirer chapeau à celui qui a compris que le malheureux Adam qui tournait en rond dans son paradis terrestre, méritait d'avoir à ses côtés autre chose que des pelouses, des arbres fruitiers, même si les pommes étaient magnifiques.

Cette reconnaissance doit être aujourd'hui inscrite dans les faits. La femme ne doit souffrir d'aucune différenciation, d'aucun préjugé défavorable lors de places à repourvoir. J'interpelle ici les décideurs au plus haut niveau de l'Etat, M. le Conseiller d'Etat, vous m'entendez, où sont les femmes dans nos importants conseils d'administration? La parité des salaires dans

l'administration est-elle une réalité? Enfin, les multiples activités féminines liées aux charges familiales ne doivent pas prêter à l'occupation d'un poste dans l'administration. Je souhaite en tous les cas que la parité entre hommes et femmes ne souffre d'aucune discrimination. Elles nous sont beaucoup trop indispensables.

Hänni-Fischer Bernadette (*PS/SP, LA*). Ich wechsele jetzt von den männlichen Stimmen wieder zu einer Frauenstimme und habe Ihnen kurze Gedanken mitzuteilen: Auch am Anfang des 21. Jahrhunderts gibt es in der Schweiz einen eklatanten Widerspruch zwischen der rechtlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, die weitgehend verwirklicht ist, und der faktischen Gleichstellung von Frauen in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft, die bei weitem noch nicht durchgesetzt ist. Nicht nur im privaten Unternehmen, auch in der öffentlichen Verwaltung sollen Frauen gleich vertreten sein wie Männer. Auch in der Führungsetage mit gemischten Führungsgremien kommt man nicht nur der Gleichstellung näher, sondern kann auch Erfolge erzielen. Schon rein volkswirtschaftlich gesehen können wir es uns nicht leisten, die gut ausgebildeten Frauen nicht oder weniger in den Arbeitsprozess einzubeziehen. Frauen müssen an der Ausarbeitung von Projekten und von Programmen, an der Entwicklung von Lösungen, die uns alle betreffen, teilhaben. Neben Effizienz und Produktivität bringen Frauen auch andere Elemente in Entscheidungen mit, die letztlich Qualität bedeuten.

Die Anstrengungen der beiden Motionäre verdienen es, unterstützt zu werden. Auch wenn heute die entsprechende Untersuchung noch aussteht, darf doch gefordert werden, dass Frauen, Mütter gleiche Chancen wie Männer in der Kantonsverwaltung haben sollen; die gleiche Chance bekommen sollen, in der Kantonsverwaltung vertreten zu sein.

Und die Verwirklichung dieses Ziels kann nur erreicht werden, wenn dafür auch Männer mobilisiert werden können. Daher Hut ab vor diesen zwei Männern, diesem Vorstoss, der von zwei Männern eingereicht worden ist.

Die SP unterstützt somit die Absicht des Staatsrates, eine Untersuchung über die Umsetzung der Gleichstellung von Mann und Frau in der Kantonsverwaltung durchzuführen und in der Folge einen entsprechenden Aktionsplan auszuarbeiten, und stimmt daher der Überweisung des Postulats zu.

Corminboeuf Pascal, Directeur des institutions, de l'agriculture et des forêts. Le Conseil d'Etat, comme il le dit dans sa réponse, accorde beaucoup d'importance à cette égalité des chances et il en a fait un objectif de son programme gouvernemental. C'est vrai que le Conseil d'Etat a été très interpellé par les résultats du sondage de 1996 et par d'autres études, qui montraient une différence sensible entre les collaboratrices et les collaborateurs du canton. Il aimerait donc bien mesurer la situation actuelle et mesurer l'évolution. Il y a sûrement quelques explications, c'est que souvent les carrières féminines sont interrompues et ainsi l'avancement est moindre que chez les hommes. C'est une par-

tie des explications. Nous avons déjà mandaté le SPO et le Bureau de l'égalité pour débiter cette étude qui, de toute façon, intéresse le Conseil d'Etat. Et je peux dire que la réponse pourra en tout cas respecter les délais et sera soumise très prochainement au Grand Conseil.

C'est dans ce sens-là que le Conseil d'Etat vous demande d'approuver ce postulat.

– Au vote, la prise en considération de ce postulat est acceptée par 79 voix contre 0. Il n'y a pas d'abstentions.

Ont voté oui:

Ackermann (SC, PDC/CVP), Aebischer (SC, PS/SP), Aeby-Egger (SC, ACG/MLB), Andrey (GR, PDC/CVP), Bachmann (BR, PLR/FDP), Badoud (GR, PLR/FDP), Berset (SC, PS/SP), Beyeler (SE, ACG/MLB), Boschung B. (SE, PDC/CVP), Boschung M. (SE, PDC/CVP), Bourgnonecht (FV, PDC/CVP), Bourguet (VE, PDC/CVP), Brodard J. (SC, PDC/CVP), Brönnimann (SC, UDC/SVP), Buchmann (GL, PDC/CVP), Bulliard (SE, PDC/CVP), Burgener (FV, PS/SP), Burkhalter (SE, PLR/FDP), Butty (GL, PDC/CVP), Chassot (SC, ACG/MLB), Collaud (BR, PDC/CVP), Collomb (BR, PDC/CVP), Crausaz (SC, PDC/CVP), de Reyff (FV, PDC/CVP), de Roche (LA, ACG/MLB), de Weck (FV, PLR/FDP), Duc (BR, ACG/MLB), Ducotterd (SC, PDC/CVP), Fasel-Roggo (SE, ACG/MLB), Feldmann (LA, PLR/FDP), Frossard (GR, UDC/SVP), Gander (FV, UDC/SVP), Geinoz (GR, PLR/FDP), Gendre (SC, PS/SP), Girard (GR, PS/SP), Glauser (GL, PLR/FDP), Gobet (GR, PLR/FDP), Goumaz-Renz (LA, PDC/CVP), Grandjean (VE, PDC/CVP), Hänni-F (LA, PS/SP), Jelk (FV, PS/SP), Johner-Et. (LA, UDC/SVP), Kaelin-M (GR, PDC/CVP), Kolly (SC, PLR/FDP), Krattinger (SE, PS/SP), Lauper (SC, PDC/CVP), Longchamp (GL, PDC/CVP), Losey (BR, UDC/SVP), Marbach (SE, PS/SP), Morand (GR, PLR/FDP), Page (GL, UDC/SVP), Peiry C. (SC, UDC/SVP), Piller A. (SE, UDC/SVP), Piller V. (BR, PS/SP), Raemy (LA, PS/SP), Repond (GR, PS/SP), Romanens A. (VE, PS/SP), Romanens J. (GR, PDC/CVP), Rossier (GL, UDC/SVP), Roubaty (SC, PS/SP), Savary (BR, PLR/FDP), Schnyder (SC, PS/SP), Schoenenweid (FV, PDC/CVP), Schorderet E (SC, PDC/CVP), Schorderet G (SC, UDC/SVP), Schuwey J. (GR, PDC/CVP), Schuwey R. (GR, UDC/SVP), Siggen (FV, PDC/CVP), Studer A. (SE, ACG/MLB), Studer T. (LA, PDC/CVP), Thalmann-B (LA, UDC/SVP), Thévoz (FV, ACG/MLB), Thomet (SC, PS/SP), Thürler (GR, PLR/FDP), Tschopp (SE, PS/SP), Vial (SC, PDC/CVP), Waeber E. (SE, PDC/CVP), Wicht (SC, PLR/FDP), Zadory (BR, UDC/SVP). *Total: 79.*

– Cet objet est ainsi transmis au Conseil d'Etat pour qu'il lui donne la suite qu'il implique.

Elections

(Résultats des scrutins organisés en cours de séance)

Un membre (représentant les locataires) de la Commission de conciliation en matière d'abus dans le secteur locatif de la Singine et du Lac

Bulletins distribués: 89; rentrés: 89; blancs: 7; nul: 0; valables: 82; majorité absolue: 42.

Est élu pour une durée indéterminée *M. Christoph Bertschy* par 82 voix.

Un membre (représentant les locataires) de la Commission de conciliation en matière d'abus dans le secteur locatif de la Singine et du Lac

Bulletins distribués: 92; rentrés: 87; blancs: 7; nul: 1; valables: 79; majorité absolue: 40.

Est élue pour une durée indéterminée *M^{me} Beatrix Vogl Ott* par 79 voix.

Un membre (représentant les bailleurs) de la Commission de conciliation en matière d'abus dans le secteur locatif de la Gruyère, Glâne, Broye et Veveyse

Bulletins distribués: 87; rentrés: 81; blancs: 9; nul: 0; valables: 72; majorité absolue: 37.

Est élu pour une durée indéterminée *M. Xavier Guanter* par 72 voix.

Un-e assesseur-e (représentant les étudiants) auprès de la Commission de recours de l'Université

Bulletins distribués: 86; rentrés: 84; blancs: 6; nul: 0; valables: 78; majorité absolue: 40.

Est élu pour une durée indéterminée *M. Claudio Hug* par 78 voix.

Un-e assesseur-e suppléant-e (représentant les employeurs) à la Chambre des prud'hommes du Lac

Bulletins distribués: 90; rentrés: 90; blancs: 4; nul: 1; valables: 85; majorité absolue: 43.

Est élu pour une durée indéterminée *M. Manfred Meyer* par 85 voix.

Un-e assesseur-e à la Commission de recours en matière d'améliorations foncières

Bulletins distribués: 79; rentrés: 76; blancs: 3; nul: 0; valables: 73; majorité absolue: 37.

Est élu pour une durée indéterminée *M. Yvan Chassot* par 73 voix.

Un assesseur suppléant (représentant les étudiants) auprès de la Commission de recours de l'Université

Bulletins distribués: 81; rentrés: 80; blancs: 3; nul: 1; valables: 76; majorité absolue: 39.

Est réélu pour une durée indéterminée *M. Patrick Rey* par 76 voix.

– La séance est levée à 12 h 00.

Le Président:

Pierre-André PAGE

Les Secrétaires:

Monica ENGHEBEN, *secrétaire générale*

Reto SCHMID, *secrétaire parlementaire*

RAPPORT N° 252 17 mai 2011
du Conseil d'Etat au Grand Conseil
sur le postulat N° 2032.08 Hugo Raemy/Martin
Tschopp relatif à l'égalité hommes-femmes dans
l'administration

1. INTRODUCTION

1.1 Le postulat

Par postulat déposé et développé le 7 mai 2008 (BGC p. 804), les députés Hugo Raemy et Martin Tschopp demandent un état des lieux de l'égalité entre hommes et femmes dans l'administration cantonale. Cet examen concerne notamment les conditions d'engagement, les modèles de temps de travail (par exemple le travail à temps partiel, le télétravail, ...), le niveau de salaires, les possibilités de formation continue, les chances de carrières ainsi que la situation dans les postes de cadres. Le 11 novembre 2008, le Conseil d'Etat a recommandé l'approbation du postulat, relevant qu'il va dans le même sens qu'un des objectifs du défi N° 3 du Programme gouvernemental et plan financier de la législature 2007–2011 ainsi que dans le sens de l'article 4 de la loi du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers). En outre, le Conseil d'Etat relève que le Bureau cantonal de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF) avait déjà réalisé, à la fin des années nonante, un sondage auprès du personnel ainsi qu'un recueil de données sociodémographiques concernant l'ensemble du personnel de l'Etat de Fribourg. Le BEF préparant la reconduction d'une nouvelle analyse qui devait principalement porter sur la situation salariale entre hommes et femmes au sein de l'administration cantonale, le Conseil d'Etat était d'avis qu'une nouvelle analyse était opportune, accompagnée d'un plan d'action concret. Il a autorisé le Service du personnel et d'organisation (SPO) à fournir au BEF la base de données statistiques anonyme pour les besoins de cette étude. Le Grand Conseil a pour sa part accepté le postulat à l'unanimité le 11 février 2009.

1.2 Rapport du BEF

Le BEF a établi en novembre 2010 un rapport sur l'«Egalité entre femmes et hommes dans l'administration du canton de Fribourg» (ci-après: Rapport du BEF, 2010) qui s'articule en trois parties: la première présente les résultats de l'analyse de l'égalité salariale au sein de l'administration fribourgeoise selon Logib (logiciel d'autocontrôle des salaires). La deuxième partie offre une présentation exhaustive des données statistiques concernant le personnel de l'administration fribourgeoise en 2008 ainsi que de brefs rappels de la situation de 1998. Le troisième volet concerne la conclusion et les recommandations du BEF. Ce dossier est accessible dans son intégralité, en français et en allemand, sur le site Internet du BEF (www.fr.ch/bef).

Le rapport du Conseil d'Etat se base sur les conclusions de ce document.

2. ANALYSE DE LA SITUATION DE L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES AU SEIN DE L'ADMINISTRATION

2.1 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 «comblé le fossé» entre l'égalité de droit et l'égalité dans les faits.¹

Dans ce contexte, et afin de mettre en œuvre l'exigence constitutionnelle² ainsi que répondre à la Loi fédérale sur l'égalité (LEg), 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** 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. Elles correspondent dans l'usage à celles qui doivent être transmises à l'Office fédéral des statistiques pour l'enquête suisse sur les 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.³

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 a été appliquée au personnel de l'administration. Il s'agissait par cette première étape de pouvoir établir si des mesures de **lutte contre l'inégalité salariale en raison du sexe** sont spécifiquement nécessaires.

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

Ces nombreuses données rassemblées par le BEF 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 forma-

¹ 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 P. Schulz, Cheffe de délégation, à la 7^e Conférence ministérielle européenne sur l'égalité entre les femmes et hommes, Baku, 24–25 mai 2010.

² Constitution fédérale, article 8, al. 3 et Constitution fribourgeoise, article 9, al. 2.

³ 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.

tion requises, 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.

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 en raison du sexe, ces éléments concernent aussi, et de façon prépondérante, la mise en œuvre de l'égalité dans les faits.

2.2 Les données

2.2.1 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 pour des raisons statistiques, certaines catégories professionnelles n'ont pas pu être intégrées dans l'analyse. Il s'agit de 377 cas et des enseignant-e-s (sauf celles et ceux de l'Université) et des médecins.¹

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

Différence de salaire	Part attribuable aux différences de qualif./poste	Part attribuable au sexe
-18.2%	-13.7%	-4.5%

Tableau 1²

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 des salaires entre femmes et hommes (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.³ 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 de salaire attribuée à une personne est correcte ou au contraire sous-évaluée.**

Il est encore important de préciser qu'en cours d'utilisation du programme Logib, et pour des raisons strictement de rigueur statistique, il s'est avéré nécessaire de ne pas prendre en compte les données concernant le corps enseignant, hormis celui de l'Université. Ce fait influence vraisemblablement les résultats présentés ici et montre combien la démarche Logib – qui est conçue comme une première approche globale de la situation – implique des approfondissements ultérieurs.

2.2.2 Les inégalités salariales entre femmes et hommes

Les inégalités salariales sont de l'ordre de 20% dans le secteur privé en Suisse, la différence salariale moyenne entre les sexes 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%).⁴

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. Il faut cependant relever qu'à fonction égale, une femme et un homme sont rémunérés de la même manière.

Sur l'ensemble du personnel administratif⁵, les femmes gagnent 18.2% de moins que les hommes. Force est de constater que ce chiffre n'a pas évolué depuis 10 ans, date de la dernière étude du BEF (18%).⁶

Il faut maintenant essayer de saisir les facteurs qui semblent participer à la persistance des disparités salariales 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.

On doit évoquer le fait que l'analyse Logib travaille avec des allocations sociales intégrées dans les statistiques salariales, et que cela n'est pas sans conséquence sur les salaires masculins dans la mesure où la majorité des allocations familiales sont attribuées aux hommes.

Toutefois, 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 spécifiquement être pris en considération.

¹ Rapport du BEF, 2010, points 1.9 et 1.11.

² Rapport du BEF, 2010, extrait du Tableau 5.

³ A un niveau plus individuel que structurel, un phénomène de «sous-classement» peut 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.

⁴ Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille: «Les chiffres de l'égalité du canton de Fribourg – esquisses statistiques», décembre 2010, chapitre «Salaire»

⁵ A noter le taux exceptionnel du personnel hospitalier sur ce point: -2,2%. Cf. Rapport du BEF, 2010, tableau 4.

⁶ Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille: «Egalité des chances entre femmes et hommes dans l'administration cantonale fribourgeoise», avril 2001.

2.2.3 La promotion professionnelle

Le phénomène du *plafond de verre*¹ 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 de l'an 2000).²

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

Répartition hommes/femmes selon les Directions en 2008

Direction	% en colonne			% en ligne	
	Tot.	F	H	F	H
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
Judiciaire	5.5	6.3	4.5	63.0	37.0

Tableau 2³

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 3).⁴

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.⁵

Dans l'administration fribourgeoise un tiers de femmes occupent un poste d'encadrement intermédiaire (33.9%/tableau 3). Par contraste, la seule catégorie où les femmes sont proportionnellement plus représentées que les hom-

¹ 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.

² Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille, décembre 2010, chapitre «Position dans la profession».

³ Rapport du BEF, 2010, Tableau 11.

⁴ La situation a vraisemblablement évolué dans certaines Directions où plusieurs femmes ont été nommées dans des fonctions de cadres après 2008.

⁵ SPPE, mars 2010, p.10.

mes est celle des classes de fonction 15 et moins (68%/tableau 3).

Répartition selon les classes salariales et les Directions 2008⁶

Classes salariales 2008	% en colonne			% en ligne	
	Tot.	F	H	F	H
15 et moins (sans fonct. cadre)	55.1	67.3	39.8	68.0	32.0
16 à 19 (respons. exécut.)	21.4	17.8	25.9	46.4	53.6
20 à 23 (cadre infér.)	10.8	7.9	14.5	40.7	59.3
24 à 27 (cadre moyen)	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 3⁷

2.2.4 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 86% des hommes sont rémunérés à temps plein.⁸

Cette proportion de travail rémunéré à **plein temps** est inférieure au sein de l'administration cantonale et ne concerne que 26% des femmes et 80.3% des hommes (tableau 4). 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 semble pour sa part particulièrement apprécié et est notamment utilisé pour favoriser la conciliation entre responsabilités professionnelles et familiales.

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 4).

⁶ Il est important de noter que les définitions utilisées ici et tirées du rapport du BEF, correspondent aux structures employées dans le cadre prédéfini du programme Logib. Si des différences de délimitation peuvent apparaître par rapport aux définitions utilisées par l'Etat-employeur pour définir les qualifications professionnelles, la structure hiérarchique, 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.

⁷ Rapport du BEF, 2010, Tableau 9

⁸ Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille, novembre 2010, chapitre «Travail rémunéré».

Répartition hommes–femmes selon le taux d'activité en 2008

Taux d'activité 2008	% en colonne			% en ligne	
	Tot.	F	H	F	H
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 4¹

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 98.7% (à la DFIN). (Tableau 5).

Taux d'activité moyen selon les Directions en 2008

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
Judiciaire	66.3	89.8

Tableau 5²

Or, il faut mentionner l'expérience genevoise qui relève que «le temps partiel pénalise les salarié-e-s jusqu'au sommet de la hiérarchie».³ Cet aspect nécessite encore un approfondissement pour Fribourg afin de vérifier si la différence de salaire moyen standardisé peut 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.

¹ Rapport du BEF, 2010, Tableau 36.

² Rapport du BEF, 2010, Tableau 38.

³ SPPE, mars 2010, p. 6.

2.2.5 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 6).

Proportion femmes–hommes selon la formation requise en 2008

Formation 2008	% en colonne			% en ligne	
	Tot.	F	H	F	H
Formation/école prof. supérieure	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 6⁴

Quant aux niveaux de **qualifications requises** pour remplir une fonction, on relèvera que les «*travaux les plus exigeants*» 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 7).

Répartition hommes–femmes selon le niveau de qualification requise en 2008

Niveau de qualifications requis 2008	% en colonne			% en ligne	
	Tot.	F	H	F	H
Travaux les plus exigeants	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 requises	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 7⁵

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».⁶ Il faudrait là encore approfondir – éventuellement par

⁴ Rapport du BEF, 2010, Tableau 45.

⁵ Rapport du BEF, 2010, Tableau 48.

⁶ SPPE, mars 2010, p. 7.

une approche complémentaire – l'incidence du taux et du domaine d'activité sur l'accès et la participation aux offres de formation continue afin de vérifier si des différences notables existent.

2.3 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 dispositions¹, il faut notamment relever:

- Une **politique de classification et de rémunération** se basant sur un système d'évaluation systématique des fonctions (EVALFRI) (LPers art. 17).
- Un **congé-maternité** rétribué à hauteur du salaire durant 16 semaines (LPers art. 113).
- Un **congé paternité** de 5 jours (fractionnable) pour les hommes (LPers art. 114a).
- Un **congé d'adoption** de respectivement 12 semaines pour les femmes et 4 semaines (si nécessaire) pour les hommes (LPers 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, h).
- Un congé, jusqu'à 3 jours par an, en cas de **maladie grave d'un membre du ménage commun** du collaborateur ou de la collaboratrice manquant subitement de l'assistance nécessaire (RPers art. 67, i).
- La nouvelle **gestion du temps de travail** (flexibilisation) qui doit permettre d'améliorer la conciliation des temps professionnels et familiaux. Ces dispositions limitent les «temps bloqués», permettent les «temps à option» et devraient aussi offrir la possibilité de passer librement des «conventions de flexibilisation» (RPers art. 10 et Règlement du 15 juin 2009 sur le temps de travail).
- 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** (LPers 87 al.1).²
- **L'harmonisation des horaires scolaires** durant l'école infantine et primaire (Modification de la Loi scolaire par l'introduction d'une deuxième année d'école infantine, 5 septembre 2008).
- Une politique explicite de **lutte contre le harcèlement sexuel** au sein de l'administration cantonale. (Sites Internet du SPO et du BEF).

¹ On peut aussi relever la nomination de femmes dans des positions-clef de l'Etat: parmi elles, la Chancelière d'Etat, la Secrétaire générale du Grand Conseil.

² **Prise en compte de l'expérience personnelle dans la fixation du traitement initial.** Selon les règles actuelles, la fixation du traitement initial se fait en tenant compte, en principe exclusivement, de l'expérience professionnelle antérieure du collaborateur ou de la collaboratrice. Cette règle mérite d'être modifiée. Son application peut en effet 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. (Message LPers, chapitre II, point 6.7).

- 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 désignations des professions, titres et fonctions et grades (2002); ainsi qu'une directive technique du Conseil d'Etat concernant la formulation non sexiste (2003).
- Le **contrôle de l'égalité salariale au sens de la LEg**, effectué à l'aide de Logib (Rapport du BEF, 2010).

Par ailleurs, le site Internet du Service du personnel et d'organisation spécifie explicitement dans le chapitre «Travailler à l'Etat» 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 Conseil d'Etat se propose d'établir un plan pour l'égalité.

3. PLAN POUR L'ÉGALITÉ

Partant du constat d'une absence *statistique* de discrimination salariale structurelle en raison du sexe au sein de l'administration, il faut cependant rappeler 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. A la différence du programme Logib, il n'existe à cet égard aucun seuil de tolérance.

Le Conseil d'Etat, dans son rôle d'Etat-employeur, considère aussi que la différence totale de 18.2% entre les salaires des femmes et ceux des hommes implique une démarche supplémentaire. Cette analyse est renforcée par le fait que cette proportion n'a pas évolué depuis une décennie. Dans cette perspective, et en cohérence avec le programme de législature, le Conseil d'Etat propose d'établir, puis de mettre en œuvre, un plan pour l'égalité entre femmes et hommes. Ce mandat sera confié au BEF en collaboration avec le SPO et les Directions.³

Pour établir ce plan, il s'agira d'abord de définir globalement **une politique écrite et communiquée, des conditions-cadres en matière d'égalité, mentionnant les objectifs attendus** et qui seront issus des différents domaines énoncés ci-dessous.

Pour cela, le Conseil d'Etat va nommer un groupe de travail composé de représentant-e-s de toutes les Directions, du BEF et du SPO. Ce groupe de travail fera des propositions au Conseil d'Etat sur la base de l'analyse du rapport et des recommandations du BEF.

Cette démarche permettra d'établir concrètement, avec l'ensemble des Directions, **une analyse plus fine de la situation** et de définir de façon concertée et réaliste, **différentes mesures concrètes** pour améliorer effective-

³ Selon l'importance du projet, 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.

ment la situation de l'égalité entre hommes et femmes.
Des indicateurs de ces mesures devront permettre d'en évaluer régulièrement l'impact.

Ce plan pour l'égalité devra notamment s'attacher à différents domaines:

- **La politique salariale**
- **La politique d'embauche et de suivi des carrières**
- **La promotion des femmes dans les postes de cadres moyennes et supérieures**
- **L'amélioration de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale**

4. CONCLUSION

L'Etat de Fribourg a mis en place depuis plusieurs années une politique d'égalité entre femmes et hommes. De plus, différentes propositions concrètes seront formalisées dans un Plan du Conseil d'Etat pour l'égalité et appliquées au sein des Directions. Ce dispositif, qui complète notamment la flexibilisation du temps de travail récemment mise à l'œuvre, ainsi que l'harmonisation des horaires scolaires de l'école infantine et primaire, s'inscrit dans l'esprit du Programme de législature du Conseil d'Etat 2007–2011. Celui-ci précise en effet 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»*.¹

Le thème du télétravail a fait l'objet, le 28.09.2010, d'une réponse du Conseil d'Etat au postulat 2075.10 sur le travail à distance. L'analyse de novembre 2010 du BEF, ainsi que les présentes propositions du Conseil d'Etat traitent des autres objectifs exprimés par les députés Raemy et Tschopp dans le postulat 2032.08.

En conclusion, le Conseil d'Etat vous invite à prendre acte du présent rapport.

¹ **Conseil d'Etat:** «Programme gouvernemental et plan financier de la législature 2007–2011», Fribourg, octobre 2007