

**EGALITE
DES CHANCES
ENTRE**

FEMMES ET HOMMES

**dans
l'administration
cantonale
fribourgeoise**

**UNE ENQUETE DU
BUREAU DE L'EGALITE ET DE LA FAMILLE DU CANTON DE FRIBOURG**

Impressum

Edition :

Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille
Rue des Chanoines 17, 1700 Fribourg
tél. 026/305.23.85, fax 026/305.23.87, e-mail bef@fr.ch

Concept d'enquête et questionnaire :

Marie-Luce Guillaume Délez

Evaluation statistique, interprétation des résultats et rapport :

Patricia Roux
Institut des sciences sociales et pédagogiques,
Université de Lausanne

Traduction française :

Clara Wubbe, Transit TXT

Rédaction finale :

Marianne Meyer
Regula Kuhn Hammer

Mise en page :

Béatrice Zindel

500 exemplaires en français, 300 exemplaires en allemand

Fribourg, avril 2001

TABLE DES MATIERES

Introduction	p. 3
1. Résumé commenté des résultats	p. 5
Bureau de l'égalité et de la famille	
2. Recommandations	p. 13
Bureau de l'égalité et de la famille	
3. Résultats de l'analyse des questionnaires	p. 17
Patricia Roux	
3.1. Présentation de l'enquête, échantillon et taux de réponse	p. 17
3.2. Situation familiale	p. 19
3.3. Formation, salaire et promotion	p. 22
3.4. Type de contrat et taux d'activité	p. 23
3.5. Souhaits relatifs à la flexibilité des horaires et au temps partiel	p. 25
3.6. Jugements sur le temps partiel	p. 26
3.7. Satisfaction sur la place de travail	p. 27
3.8. Jugements sur l'égalité des chances entre femmes et hommes	p. 28
Références	p. 30
Annexes	p. 33
Données de l'Office du personnel de l'Etat de Fribourg - tableaux	

INTRODUCTION

L'article sur l'égalité a été inscrit dans la Constitution fédérale en 1981 (art. 8 al. 3). Selon cette disposition, « L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait entre femmes et hommes, 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. » L'article donne explicitement mandat aux autorités fédérales, cantonales et communales non seulement de réaliser l'égalité entre femmes et hommes sur le plan formel, mais encore de veiller à la mise en œuvre effective de cette égalité, ce qui va au-delà du simple droit à l'égalité. La loi fédérale sur l'égalité est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1996. Ici également, l'accent est mis sur l'égalité dans la vie professionnelle et sur l'interdiction de discriminer qui s'adresse aux employeurs tant privés que publics. En d'autres termes: l'autonomie économique et l'égalité des chances entre femmes et hommes sont considérées comme la clé de l'égalité (cf. Bigler-Eggenberger et Kaufmann éd. 1997).

En tant que principal employeur du canton (12'000 salarié-e-s dont la moitié sont des femmes), l'Etat de Fribourg est appelé à jouer un rôle exemplaire dans l'application de la loi sur l'égalité. Une politique d'égalité active est devenue la pierre angulaire d'une gestion moderne du personnel.

UN ETAT DES LIEUX...

Dans quelle mesure l'égalité - qui se traduit par les mêmes chances pour les femmes et les hommes en ce qui concerne les conditions de travail, le niveau de salaire, les possibilités de formation continue et les perspectives de carrière - est-elle réalisée dans l'administration fribourgeoise ? Dans quels domaines se situent les besoins de promotion et d'action ? Quelles sont les mesures adéquates à mettre en œuvre ?

Pour répondre à ces questions, nous avons pris l'initiative, en automne 1996, de lancer une enquête au sujet de l'égalité dans l'administration cantonale. En collaboration avec Mme Marie-Luce Délez, l'Office du personnel de l'Etat ainsi que le Séminaire de statistique de l'Université de Fribourg, un plan de recherche, un concept d'enquête et un questionnaire ont été mis au point. Le sondage a été effectué en mars 1997. Mme Patricia Roux, assistante à l'Institut des sciences sociales et pédagogiques de l'Université de Lausanne, s'est chargée de l'évaluation statistique et de la rédaction du rapport.

Notre intérêt s'est porté, pour l'essentiel, sur les conditions de vie et de travail des femmes et des hommes employé-e-s par l'Etat. On a relevé, d'une part, la situation en matière d'emploi et les données sociodémographiques des collaboratrices et des collaborateurs, d'autre part, leurs impressions personnelles concernant la satisfaction au travail et leur perception de l'égalité.

REVISION DE LA LOI SUR LE PERSONNEL

UNE CHANCE A SAISIR...

On peut le dire d'emblée : il existe des différences notables entre employées et employés de l'Etat de Fribourg. Ici comme ailleurs, l'activité rémunérée des femmes se distingue par la fréquence des postes à temps partiel. Ces différences et d'autres ne résident pas seulement dans les conditions d'embauche et de travail, elles sont aussi d'ordre sociopolitique.

Dans le cadre de la révision de la loi sur le personnel de l'Etat, les mesures visant à réaliser l'égalité entre femmes et hommes et à prévenir les discriminations directes et indirectes prennent une place importante. Elles vont au-delà de la déclaration de principe prévu à l'article 10 « *La politique du personnel promeut l'égalité des chances entre hommes et femmes* ». Le projet prévoit notamment une uniformisation des conditions d'engagement, indépendamment du degré d'occupation et de la durée de l'engagement, ce qui représente en soi une amélioration substantielle du travail à temps partiel (essentiellement féminin). Selon la loi sur le statut du personnel actuellement en vigueur, non seulement les postes à temps partiel offrent de faibles chances de carrière, mais engendrent encore de nombreuses discriminations.

Les méthodes d'évaluation du travail et de classification des fonctions ne sont pas neutres et peuvent engendrer des discriminations fondées sur le sexe. Des études montrent qu'on accorde spontanément moins de valeur aux exigences requises pour exercer une profession typiquement féminine alors que l'on valorise celles qui sont exigées pour une profession dite masculine. Cette tendance à la sous-évaluation constitue une difficulté supplémentaire pour la concrétisation de l'égalité salariale. Dans ce domaine également, l'Etat de Fribourg a fait un effort : dans le cadre du projet EVALFRI, il s'emploie depuis quelques années à réévaluer de fond en comble les fonctions du secteur public avec un outil d'évaluation du travail et des critères neutres quant au sexe.

Pour permettre à la lectrice et au lecteur pressé-e-s de se faire une idée des résultats de l'étude, nous faisons suivre cette introduction d'un résumé commenté par nos soins ainsi que d'une série de recommandations concrètes. L'étude détaillée avec les résultats de recherche de Mme Patricia Roux sont présentés en deuxième partie.

Ainsi, nous espérons apporter une contribution au débat actuel sur les conditions de travail des femmes et des hommes employé-e-s à l'Etat de Fribourg, à la révision en cours de la loi sur le personnel et à la poursuite des efforts en vue de traduire l'égalité dans les faits. Nous remercions sincèrement toutes les personnes qui ont participé à l'entreprise et auxquelles nous devons sa réussite.

Fribourg, mars 2001

Bureau de l'égalité et de la famille

1. EGALITE DES CHANCES ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS L'ADMINISTRATION FRIBOURGEOISE :

RESUME COMMENTE DU BUREAU DE L'EGALITE ET DE LA FAMILLE

Au printemps 1997, dans le cadre d'un sondage représentatif, 1600 employées et employés de l'Etat de Fribourg (effectif total env. 12'000) ont reçu un questionnaire. Le taux de réponse a été de 23,2%. Afin de garantir le caractère représentatif des résultats du sondage, on a procédé en 1998 à une comparaison des caractéristiques sociodémographiques du groupe de personnes ayant répondu avec celles de l'effectif total du personnel de l'Etat. L'étude repose, d'une part, sur les données relevées par le biais de notre enquête et d'autre part, sur des données tirées de la statistique de l'Office du personnel. Lorsque les données se rapportent à notre étude, il en est fait mention.

Répartition sur les classes de salaire

En 1998, l'Etat de Fribourg employait 5966 femmes et 5818 hommes. Avec une part de femmes de 50,6%, l'effectif du personnel de l'Etat de Fribourg est donc équilibré sous l'angle de l'égalité des sexes. Cependant, et comme on s'y attendait, la distribution des femmes sur les échelons hiérarchiques est plutôt inégale, partant d'une forte présence dans les classes de salaire inférieures pour s'amenuiser très nettement vers le haut. Ainsi, au pied de l'échelle des salaires (classes 1-16), on trouve 75% de toutes les femmes pour 39% de l'ensemble des hommes, un rapport qui s'inverse - 25% de femmes et 61% d'hommes - dans les classes supérieures (17-34). Dans les classes les plus élevées (22-34), la part des femmes tombe à 9% pour 34% d'hommes. L'employé type occupe la classe de fonction 18, l'employée, la classe 13.

Les femmes employées par l'Etat ont en moyenne 36 ans; elles sont de 5 ans plus jeunes et ont généralement 4 ans de service de moins que leurs collègues masculins qui travaillent à l'Etat en moyenne depuis 13 ans.

Travail à temps partiel

D'autres grandes différences apparaissent en ce qui concerne le taux d'occupation : les femmes travaillent en moyenne à 68%, les hommes à 90%. 63% des femmes et 21% des hommes travaillent à temps partiel, c'est à dire à moins de 100%. Comparé à tous les autres employeurs du canton de Fribourg, l'Etat occupe une part d'hommes à temps partiel supérieure à la moyenne. Lors du recensement des entreprises à Fribourg, en 1995-1998, on a relevé qu'en 1998, 52% de femmes et 10% d'hommes travaillaient à temps partiel, le temps partiel étant défini ici comme un engagement à moins de 90%. Cela étant, le travail à temps partiel n'est pas toujours un choix personnel. Selon notre enquête, 31% des femmes et 24% des hommes employé-e-s à temps partiel aimeraient augmenter leur taux d'occupation alors que, de l'autre côté, 22% des hommes et un tiers des femmes employé-e-s à plein temps aimeraient réduire leur temps de travail.

Résultat étonnant: 75% des employées d'Etat n'ont jamais interrompu leur activité rémunérée. Il semblerait que l'Etat offre aux femmes des conditions de travail suffisamment favorables pour que la venue des enfants n'entraîne pas automatiquement une interruption du travail. La réglementation progressiste du congé maternité (16 semaines avec paiement de 100% du salaire) n'y est certainement pas étrangère; pour en profiter, la mère doit toutefois avoir un contrat de droit public.

Formation

Il ressort du sondage que 46% des employés d'Etat ont suivi une formation supérieure (université, haute école) pour 23% de femmes. 8% des femmes et 2% des hommes ont fait l'école de commerce, 22% de femmes et 8% d'hommes l'école normale. Pour ce qui concerne les formations professionnelles (apprentissage), la part des hommes, 26%, est supérieure à celle des femmes (19%). Les différences sont moins prononcées pour ce qui concerne la formation continue : 34% des employés et 38% des employées n'ont pas suivi de formation continue dans les 2 à 3 dernières années, 11% des femmes et 13% des hommes ont suivi plus de 15 jours de formation continue par année.

Situation familiale

Il existe également des différences au niveau de la situation familiale du personnel de l'Etat. 67% des hommes et 53% des femmes sont mariés; la moitié des femmes (51%) n'a pas d'enfants, alors que ce n'est le cas que pour un tiers (35%) des hommes. Les femmes qui, à côté de leur emploi s'occupent des enfants, sont 89% à travailler à temps partiel pour 44% de femmes qui n'ont pas d'enfants. Un père sur cinq travaille à temps partiel ce qui correspond à la moyenne des hommes employés à temps partiel. Autrement dit, la paternité n'a qu'une faible influence sur le taux d'occupation. Un constat qui confirme les résultats de l'étude concernant la répartition du travail familial (ménage, enfants) qui est assumé en majeure partie par les femmes. 86% des parents (90% des mères) font garder leurs enfants pendant qu'ils travaillent; dans 92% des cas, il s'agit (pour les pères) de la partenaire, dans 44% des cas (pour les mères) du partenaire. 28% des mères interrogées confient leurs enfants à la crèche ou à une maman de jour, 52% peuvent compter sur les grands-parents, 21% sur des voisines, 23% finalement emploient une jeune fille au pair. 12% des hommes et 7% des femmes ont admis qu'il était souvent difficile de concilier vie professionnelle et vie de famille. 44% des mères interrogées s'en sortent tout juste pour ce qui est de l'organisation alors que pour 48% des femmes la double charge ne constitue pas une difficulté, ou alors rarement seulement.

Différences de salaire

Vu que la part des femmes situées dans les classes inférieures de salaire et travaillant à temps partiel est nettement supérieure à celle des hommes, les femmes gagnent beaucoup moins que les hommes en chiffres absolus. 22% des femmes et 5% des hommes – indépendamment de leur taux d'occupation – ont un salaire mensuel inférieur à Fr. 2'000.-. A l'autre bout de l'échelle des salaires, un petit 2% de femmes et 12% d'hommes gagnent plus de Fr. 9'000.- brut.

Cela dit, les femmes gagnent moins que les hommes en valeur relative également. En extrapolant les salaires des femmes et des hommes à un taux d'occupation de 100% et en les comparant, on constate une différence de salaire de 18% au détriment des femmes.

Perception de l'égalité des chances

Les situations de travail et de salaire des collaboratrices et des collaborateurs de l'Etat de Fribourg sont trop différentes pour que l'on puisse parler d'égalité. Ce constat se répercute notamment sur la perception de l'égalité des chances par ce personnel : surtout les femmes, mais aussi les hommes, estiment que les femmes sont discriminées, directement ou indirectement, dans de nombreux domaines de la vie professionnelle et à maints égards (chances de faire carrière et encouragement à le faire, maternité et obligations familiales, attitude attentionnée de la part des supérieur-e-s). La part de l'échantillon estimant que les femmes et les hommes ont les mêmes chances à la place de travail est de 43%.

L'EGALITE COMME MOYEN DE PREVENIR LA DISCRIMINATION DIRECTE ET INDIRECTE DES FEMMES

Les femmes sont nettement sous-représentées dans les positions dirigeantes de l'administration, leur salaire est en moyenne de 18% plus bas et leur taux d'occupation de 22% moindre par rapport aux hommes. Outre ces différences directes et visibles, diverses inégalités indirectes entrent en ligne de compte. Ce sont en premier lieu les obligations familiales qui entravent les femmes dans leur vie professionnelle : les femmes assument encore et toujours la majeure partie du travail familial. L'idée préconçue, et qui se vérifie invariablement dans les faits, que la responsabilité de la sphère de vie familiale incombe par la nature des choses aux femmes influence dans une forte mesure les choix professionnels des jeunes femmes. Elles optent en majorité pour des professions typiquement féminines qui offrent la possibilité d'un travail à temps partiel mais peu de perspectives de carrière, et qui sont généralement moins bien rémunérées. La division du monde du travail en métiers dits féminins et masculins a conduit à une appréciation inégale des activités professionnelles. Ici, un changement des mentalités commence seulement à s'amorcer.

Au vu de ce qui précède, des mesures d'égalité doivent être prises à différents niveaux et à différents moments du parcours professionnel et personnel des femmes et des hommes pour déployer des effets utiles. Seule une discussion approfondie au sujet des domaines clés évoqués ci-dessus permettra de poser un fondement solide pour la mise en œuvre de mesures d'égalité ciblées dans l'administration cantonale.

Discrimination salariale des femmes

En convertissant leur taux d'occupation à un 100%, les employées de l'Etat de Fribourg gagnent 18% moins pour leur travail que leurs collègues masculins. Ce résultat est comparable avec les résultats d'autres études : selon les chiffres de l'Office fédéral de la statistique (OFS décembre 1999), les femmes ont, en 1998, gagné 21,5% de moins dans l'économie privée et 9% de moins dans l'administration fédérale que les hommes. Depuis 1996, l'écart s'est réduit de 1,5% dans le secteur privé et de 2% dans le secteur public. De manière générale, les différences salariales sont moins prononcées dans le secteur public que dans l'économie privée grâce à un barème des salaires plus transparent et une ségrégation hiérarchique plus faible.

Comment donc expliquer la persistance des différences de salaires entre femmes et hommes même chez les employeurs qui souscrivent aux mesures d'égalité ? Une étude de Flückiger et Ramirez (2000) conduite sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité livre une analyse intéressante des divers facteurs d'influence qui entrent en ligne de compte.

A première vue, les différences de salaire semblent s'expliquer par les différences de profil professionnel entre les femmes et les hommes. Les hommes ont en moyenne une meilleure formation, sont employés à un taux d'occupation plus élevé, ont plus d'années de service et occupent une meilleure position dans la hiérarchie des postes. Mais en approfondissant et en affinant l'analyse, comme le font Flückiger et Ramirez, le tableau apparaît plus nuancé :

- Ce n'est de loin pas seulement le profil professionnel et personnel qui fonde la discrimination salariale des femmes par rapport aux hommes. A formation et expériences professionnelles égales, les hommes sont mieux traités que les femmes, ce que confirme l'étude « Die Familienfalle » de Tobias Bauer (2000). En outre, plus le niveau de formation augmente, plus l'écart entre les salaires des femmes et des hommes se creuse, surtout dans le secteur privé. Autrement dit, et contre toute attente, la discrimination persiste jusque dans les fonctions les plus élevées - les femmes tirent moins de profit matériel d'une promotion que les hommes.
- Etonnamment, l'état civil pèse fortement dans la balance. Alors que pour les hommes, le mariage conduit à une augmentation de salaire de 4,5% par rapport à leurs collègues non mariés, les femmes mariées, elles, gagnent en moyenne 3,7% moins que leurs collègues non mariées. Cet effet s'explique par le préjugé de l'employeur que les femmes mariées feront passer leur carrière professionnelle au second plan en faveur de la vie de famille ou qu'elles arrêteront de travailler, alors que les hommes mariés seront considérés comme des collaborateurs particulièrement motivés et stables (ebd.).
- Jusqu'en 1991, le travail à temps partiel des femmes était moins bien rémunéré que par rapport à un travail à temps plein. Tel n'est plus le cas aujourd'hui, au contraire. Les femmes occupant des postes à temps partiel gagnent en moyenne 6% de plus que leurs collègues travaillant à 100%. Par contre, les hommes travaillant à temps partiel sont relativement moins bien payés que s'ils travaillaient à temps plein. Il est intéressant de noter en outre que le nombre d'années de service dans une entreprise a des effets plus positifs pour les femmes que pour les hommes (ebd.).

Compte tenu de tous les facteurs susmentionnés, Flückiger et Ramirez arrivent à la conclusion que 60% des différences de salaire sont dus non pas à des caractéristiques individuelles différentes, mais uniquement à un comportement discriminatoire de l'employeur. Mentionnons encore que les autres 40%, qui relèvent eux de la différence du profil personnel, ne peuvent être lavés de tout soupçon de discrimination à raison du sexe, dès lors que ce sont principalement les contextes de vie féminins, notamment le choix fréquent de professions traditionnellement dévolues aux femmes et plus tard le fait d'assumer des obligations familiales, qui handicapent indirectement les femmes dans leur parcours professionnel.

Si nous analysons les différences de salaires spécifiques au sexe entre femmes et hommes employé-e-s dans l'administration fribourgeoise à la lumière de ces résultats, la discrimination effective des salaires des femmes est de 11% (60% de 18%).

Choix professionnel, ségrégation professionnelle

A côté de cette discrimination salariale (construite) de 11%, il reste une différence de 7% entre les salaires des femmes et les salaires des hommes, qui n'est pas considérée comme directement discriminatoire (cf. Flückiger et Ramirez 2000). Ce résultat s'explique ainsi : les activités exercées principalement par des femmes sont moins bien payées que les professions soi-disant masculines. Certes, « le développement de la formation des femmes dans le courant des 30 à 40 dernières années est une histoire à succès » (Grossenbacher 1997,121). Aujourd'hui, 80% des jeunes femmes ont suivi une formation professionnelle, ont obtenu une maturité ou un diplôme d'une haute école (ebd.). Cela étant, 70% des jeunes femmes continuent à choisir leur futur métier parmi un éventail très restreint de dix professions qui offrent peu de chances de développement, alors que 70% des jeunes hommes opèrent leur choix parmi 78 métiers.

Bien que les femmes, indépendamment de leur état civil, soient toujours plus souvent actives professionnellement – nous ne nous étendrons pas ici sur l'augmentation du nombre des divorces en et le phénomène de la nouvelle pauvreté - , les projets de vie des jeunes femmes et des jeunes hommes continuent d'être très différents (cf. Bureau fédéral de l'égalité éd. 1994). Ayant en tête de fonder une famille, les femmes choisissent des professions qui leur offrent la possibilité de travailler à temps partiel, soit des professions le plus souvent exercées majoritairement par des femmes (secteur des services). Ces professions sont toutefois moins bien payées comparé à des métiers typiquement masculins, même si le profil d'exigences est similaire. Les jeunes hommes aussi ont le projet de fonder une famille, mais cela a d'autres conséquences. Partant de l'idée qu'il leur faudra subvenir aux besoins de la famille, ils choisissent de préférence une profession typiquement masculine avec de bonnes chances de développement et un bon salaire. Tandis que les jeunes femmes entre 25 et 35 ans, anticipant le fait qu'elles deviendront mères et qu'elles auront à concilier, se désinvestissent souvent professionnellement, les hommes mettent à profit cette période pour se perfectionner – parfois à l'étranger – et gravir les échelons de la hiérarchie. Au moment de la fondation d'une famille, les hommes sont mieux qualifiés et gagnent plus que les femmes, ce qui, une fois de plus, favorise la répartition traditionnelle des rôles (ebd.).

Comparé à d'autres pays étrangers, la Suisse connaît un marché du travail encore fortement marqué par la ségrégation : les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois ni les mêmes domaines d'activité. Les jeunes femmes désireuses de se former dans une profession traditionnellement considérée comme masculine – manuelle, technique ou dans le domaine des sciences naturelles -, doivent avoir une force de caractère et une persévérance qui sortent de l'ordinaire. Elles sont soumises à la pression de faire aussi bien, si ce n'est mieux, que leurs collègues masculins. On leur reprochera encore de vouloir concurrencer les hommes. Congé maternité, pauses bébé et travail à temps partiel ne sont pas (encore) prévus dans ces professions. Les femmes qui les exercent doivent faire preuve d'une ténacité et d'une motivation personnelle supérieures à la moyenne si elles veulent s'aventurer sur ce terrain tout en ayant une vie de famille. Pour les hommes, l'obstacle au choix d'une profession féminine réside avant tout dans les niveaux de salaire (en général plus bas) et le prestige qui y est attaché (en général moindre). Les professions féminines deviennent plus attrayantes uniquement si elles sont rémunérées conformément à la formation investie. Relevons ici que certaines professions n'ont véritablement acquis une certaine reconnaissance qu'avec l'arrivée des hommes (p. ex. le travail social). Ces derniers ont alors un autre avantage, celui de pouvoir accéder assez rapidement et relativement facilement à des positions dirigeantes.

Pour l'essentiel, la concrétisation de l'égalité doit passer par un réaménagement du monde du travail et par une répartition plus équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les branches économiques. Il pourra en résulter une réévaluation et un rapprochement des salaires pour les activités ayant le même profil d'exigences, ainsi qu'une flexibilisation du travail et des temps de travail dans des domaines où le temps partiel et le partage des postes n'ont pas encore été considérés jusqu'ici.

Avec son projet 16+, la Conférence suisse de l'égalité s'emploie à décroiser les choix professionnels traditionnels et à ouvrir de nouvelles perspectives aux jeunes filles et aux jeunes hommes. Ce projet offre aux deux sexes un large spectre de formations professionnelles intéressantes, présentant des possibilités de développement et de carrière. Les choix atypiques, qui sont difficiles tant pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes, sont tout spécialement encouragés. L'ouverture du monde du travail et la plus grande perméabilité entre domaines professionnels jusqu'ici typiquement féminins ou masculins permettraient de modifier durablement la répartition traditionnelle des rôles professionnels et favoriseraient l'éclosion de talents et d'affinités personnelles, indépendamment du sexe.

Femmes, hommes et familles

Comme les jeunes femmes l'anticipent souvent, la majeure responsabilité des tâches familiales incombe aujourd'hui encore aux femmes. Dans les ménages de couples avec enfants de moins de 14 ans, ce sont dans 90% des cas les mères, dans 1,2% des cas les pères et dans 7,1% des cas les deux qui assument le travail domestique (OFS 1999). Pourtant, la position et le comportement des mères sur le marché du travail ont changé en profondeur au cours des vingt dernières années. Alors qu'en 1980, 77% de toutes femmes arrêtaient de travailler au plus tard à la venue d'un premier enfant, elles ne sont plus que 41% aujourd'hui (SAKE, OFS 2000). Après la naissance du deuxième enfant, 37% des femmes poursuivent leur activité professionnelle, même si la part de celles qui travaillent à plein temps tombe à 5%. Lorsque le plus jeune enfant a 10 ans, 74% des mères sont à nouveau actives professionnellement. Les femmes avec enfants tendent à réduire leur temps de travail plutôt qu'à se retirer du marché de l'emploi. Notre étude corrobore ces résultats.

Alors qu'à l'Etat de Fribourg, 89% des mères travaillent à temps partiel, la part des femmes sans enfants qui ont un emploi à temps partiel n'est que de 44%. Dans de nombreux cas, la question de savoir si le travail à temps partiel était un libre choix s'est avérée mal posée : pour les femmes qui désirent avoir une activité rémunérée tout en ayant des enfants, les possibilités satisfaisantes d'exercer un emploi à temps partiel et de faire garder les enfants sont plutôt minces. Pour les femmes ayant charge de famille, exercer une activité professionnelle requiert un engagement accru et une charge personnelle supplémentaire. Elles prennent leurs décisions professionnelles compte tenu de la charge familiale globale, ce qui est souvent interprété comme un manque d'ambition professionnelle. Invoquant une « perte de qualité de la vie familiale », elles hésitent à prendre un poste à responsabilité, souvent à plein temps, qui requiert de la mobilité ou qui se double d'un grand investissement en termes de formation continue.

Contrairement à la situation professionnelle des femmes, celle des hommes n'est guère influencée par la naissance d'un enfant, un mariage ou un divorce. Si les mères sont plus nombreuses à travailler, on pourrait en déduire logiquement que les pères s'investissent davantage dans le travail familial. Dans ce domaine, il reste beaucoup à faire. Bien que, avant la venue d'un enfant, un grand nombre d'hommes – comme le confirme notre étude – annoncent leur désir de travailler moins et de s'engager plus pour la famille, il s'avère que la fondation d'une famille n'entraîne que rarement une réduction du temps de travail des hommes (SAKE, OFS 2000) mais qu'elle cimenterait plutôt leur rôle social de pilier nourricier et financier de la famille. Pour que les choses évoluent à ce niveau-là, les mentalités doivent changer et le temps de travail être réévalué. Tant que le vœu des hommes de travailler à temps partiel sera interprété comme un manque de motivation ou comme un moindre engagement professionnel et que les postes correspondants seront moins bien rémunérés, les hommes ne seront guère enclins à s'avancer sur un terrain instable en réduisant pour un temps leur taux d'occupation, comme le font les femmes.

Conclusion

Notre étude a clairement démontré que l'égalité professionnelle est étroitement liée à l'égalité des chances dans la sphère privée. Alors que le rôle des femmes dans la vie professionnelle a fondamentalement changé au cours des dernières décennies, il est demeuré étonnamment stable dans le domaine familial. On trouve normal aujourd'hui que les femmes exercent une activité professionnelle à temps partiel tout en assumant les tâches familiales ou qu'elles interrompent très brièvement leur activité lors de la naissance d'un enfant. De nombreuses familles sont tributaires d'un double revenu et un nombre croissant de mères élevant seules leurs enfants doivent gagner le revenu pour toute la famille. Ces nouvelles exigences auxquelles doivent satisfaire les mères ne vont pas de pair avec un engagement accru des pères dans le travail familial, notamment et surtout parce que le travail domestique ne jouit pas d'un prestige élevé dans notre société. Bien que les hommes affirment vouloir assumer plus de tâches familiales, la plupart d'entre eux continuent de travailler à plein temps. Cet état de fait induit des attentes et des contraintes contradictoires et provoque des conflits qui doivent être négociés et résolus par chaque famille individuellement.

Les jeunes femmes entrevoient l'importance d'une bonne formation et investissent toujours plus, et à juste titre, dans leur avenir professionnel. Dans leurs projets de vie, et dans ceux des jeunes hommes, les enfants continuent de figurer en bonne place. La possibilité de choix des femmes, comme des hommes, de concilier emploi et famille doit être une option sans sacrifice personnel. Il n'est pas admissible que seul le renoncement aux enfants permette aux femmes de faire carrière. Le fait que les femmes suivent elles aussi un parcours professionnel permanent et qu'elles continuent pour la plupart à exercer une activité rémunérée lorsqu'elles deviennent mères doit être pris en compte par l'ensemble des employeurs. Les enfants ne doivent pas être considérés comme un handicap à l'exercice d'une profession. Il est capital que les expériences et les manières de voir des personnes qui élèvent des enfants soient réinvesties dans le monde du travail. A l'avenir, les familles seront de plus en plus tributaires d'un mode de vie et de travail qui soit compatible avec leur réalité. Mener une politique en matière de formation et d'emploi, développer une politique familiale globale, sont, à notre avis, les deux principaux défis de notre société du 21^e siècle.

2. RECOMMANDATIONS

BUREAU DE L'EGALITE ET DE LA FAMILLE

En tant qu'employeur, l'Etat a diverses possibilités d'influer positivement sur les inégalités et les discriminations salariales qui existent entre les collaboratrices et les collaborateurs. Et, parce que les raisons qui fondent les inégalités sont complexes, la plupart des mesures à prendre doivent nécessairement aller au-delà de simples adaptations au niveau législatif.

Nos recommandations concernent trois domaines prioritaires et consistent d'une part, en des mesures de concrétisation de l'égalité à l'intérieur de l'administration cantonale et d'autre part, en des mesures favorisant une « politique générale d'entreprise » propre à développer une meilleure conciliation entre travail rémunéré et travail familial des parents. Il s'agit là aussi de mieux répartir les tâches familiales et éducatives entre les mères et les pères... condition sine qua non, on l'a vu, pour assurer l'égalité des chances entre femmes et hommes dans le monde du travail. De plus, grâce à son mandat d'éducation et de formation, l'Etat a la possibilité de promouvoir un enseignement épicène (favorable aux deux sexes) et d'encourager activement les choix professionnels non stéréotypés aussi bien chez les jeunes filles que les jeunes garçons.

Plusieurs de nos recommandations sont déjà en cours de réalisation. Le projet de loi sur le personnel de l'Etat (LPers), prochainement en discussion au Grand Conseil, est prometteur à plusieurs égards. Son article 10, en prévoyant que « la politique du personnel promeut l'égalité des chances entre hommes et femmes », permettra la mise en œuvre de nombreuses mesures. La plupart des inégalités vécues par les collaboratrices (et les collaborateurs) qui exercent leur activité à temps partiel dans l'administration pourraient, quant à elles, disparaître plus rapidement puisque le projet de loi opte pour un statut du personnel unique.

Sous l'angle de l'égalité, l'enjeu est de taille. Les deux clés du succès restent la sensibilisation et la formation des chefs et cheffes de service à l'exigence de l'égalité entre femmes et hommes.

Réduction des discriminations salariales

Pour éviter les risques de discriminations salariales il faut notamment :

- une politique d'embauche ouverte et non discriminante pour les femmes, notamment par une formation spécifique des chefs et cheffes de services, la tenue d'une statistique ventilée par sexe (nombre de candidats et de candidates pour chaque poste) et un encouragement clair pour les femmes sur toutes les annonces des postes vacants, notamment lorsqu'il s'agit de postes à responsabilité.
- une politique active de promotion des collaboratrices travaillant dans l'administration notamment par une offre de formation continue adaptée et la définition d'un plan de carrière avec le chef ou la cheffe de service.
- une politique de classification et de rémunération transparente grâce à la généralisation du système EVALFRI, l'évaluation systématique de toutes les fonctions traditionnellement féminines (infirmières, maîtresses d'écoles enfantines, secrétaires, etc.) et leur revalorisation dans tous les cas où cela est nécessaire.

- l'utilisation d'un système d'évaluation du personnel non discriminatoire¹ et la formation des personnes en charge de l'évaluation.
- une politique de développement des postes de travail à temps partiel pour les hommes et les femmes à tous les niveaux de la hiérarchie qui ne soit pas pénalisante en termes de carrière professionnelle, d'accès à la formation continue et de protection sociale.
- un congé maternité payée de 16 semaines pour toutes les collaboratrices et un congé parental pour les hommes.
- des mesures de prévention contre le harcèlement sexuel et le mobbing ainsi que des dispositifs d'aide.
- l'utilisation générale d'un langage épicène : cahiers des charges, directives internes, formules, etc.

Réduction de la ségrégation professionnelle

Sous l'angle de l'égalité, le monde du travail est caractérisé par deux éléments : les femmes sont encore peu nombreuses dans les postes de travail à responsabilités (ségrégation verticale) et les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois (ségrégation horizontale). Les choix professionnels stéréotypés des jeunes filles et des jeunes garçons expliquent en partie la persistance de la ségrégation horizontale dans le monde du travail actuel.

Pour réduire la ségrégation horizontale, il est nécessaire de :

- mettre en œuvre et soutenir dans le long terme des projets qui visent à encourager les jeunes filles et les jeunes garçons à sortir des sentiers battus en matière de choix professionnel, comme les projets 16+ de la Conférence suisse des déléguées à l'égalité.
- offrir des places de stages et d'apprentissage à des jeunes femmes et des jeunes hommes qui souhaitent se former dans des métiers encore aujourd'hui pratiqués en majorité par l'autre sexe.
- développer une politique d'engagement qui favorise les jeunes filles et les jeunes hommes qui ont fait un choix professionnel atypique.
- encourager la formation et la formation continue des femmes et des hommes dans des domaines atypiques.

¹ par exemple Bureau fédéral de l'égalité (éd.) (2000) : *Quand le travail est le même... évaluation non discriminatoire du personnel*, Fried, Wetzel, Baitsch. Zürich : vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.

Promotion du travail compatible avec la vie familiale

Pour réaliser l'égalité entre femmes et hommes sur le marché du travail, il est nécessaire d'améliorer la conciliation vie professionnelle/vie familiale pour les parents ainsi que de redistribuer le travail dans la sphère privée et familiale : les mères de famille sont toujours plus nombreuses à poursuivre leur activité professionnelle sans que la participation des pères au travail domestique et familial n'ait augmenté dans la même proportion.

Pour atteindre ces deux objectifs il faut :

- soutenir, d'une manière générale, la mise en œuvre de solutions facilitant l'exercice d'une activité professionnelle pour les deux parents en lien avec la promotion des temps partiels : structures d'accueil performantes à prix raisonnables et en fonction du revenu familial, écoles à horaires continu, cantines scolaires, accueil d'écoliers et d'écolières en milieu scolaire, etc.
- favoriser la flexibilisation du temps de travail (annualisation) et promouvoir des nouveaux modèles d'organisation du travail plus souples.
- sonder les besoins des collaboratrices et des collaborateurs en matière de structures d'accueil sur le lieu de travail et, le cas échéant, mettre à disposition de telles structures.
- faciliter la réinsertion professionnelle des femmes et prendre en compte les compétences acquises au foyer ou dans des activités bénévoles lors de la fixation du salaire.
- favoriser les congés parentaux (congé non payé, mais avec la garantie de retrouver son emploi).
- offrir la possibilité, pour les femmes comme pour les hommes, de prendre annuellement des congés pour la maladie des enfants, les réunions scolaires qui ont lieu pendant les heures de travail.
- octroyer une allocation familiale non liée au pourcentage de travail des parents et non attribuée automatiquement au père (1 enfant = 1 allocation).

3. RESULTATS DE L'ANALYSE DES QUESTIONNAIRES

Patricia Roux

3.1. Présentation de l'enquête, échantillon et taux de réponse

Le canton de Fribourg emploie près de 12'000 personnes. Sur mandat du Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille, le séminaire de statistique de l'Université de Fribourg a défini un plan d'échantillonnage permettant de construire un échantillon représentatif de cette population. La taille maximale de l'échantillon était fixée à 2'000, en raison des coûts qu'il fallait respecter. Finalement, le questionnaire de l'enquête fribourgeoise a été envoyé à 1605 employé-e-s, qui composent donc l'échantillon retenu.

L'enquête de Fribourg a été construite dans le prolongement d'une étude similaire réalisée à Bâle². L'étude bâloise avait obtenu un taux de réponse de 35%, et l'on attendait un même taux de participation à l'enquête de Fribourg. Mais celui-ci s'élève, comme on peut le constater dans le tableau 1, à 23.2%.

Tableau 1: Population totale, échantillon retenu pour l'enquête fribourgeoise, échantillon des répondant-e-s et taux de réponse, selon le genre et le département

Départements	Population totale	Echantillon retenu	Répondant-e-s	Taux de réponse (en %)
<i>Travaux publics</i>	579	215	31	14.4
Femmes	250	106	6	5.7
Hommes	329	109	25	22.9
<i>Instruction publ. et affaires culturelles</i>	5969	246	79	32.1
Femmes				
Hommes	3123	123	46	37.4
	2846	123	33	26.8
<i>Justice, police et affaires militaires</i>	1112	227	47	20.7
Femmes	334	109	21	19.3
Hommes	778	118	26	22.0
<i>Intérieur et agriculture</i>	613	215	33	15.3
Femmes	190	103	12	11.7
Hommes	423	112	21	18.8
<i>Economie, transports et énergie</i>	730	221	50	22.6
Femmes	247	106	23	21.7
Hommes	483	115	27	23.5
<i>Santé publique et affaires sociales</i>	2353	238	58	24.4
Femmes	1664	120	38	31.7
Hommes	689	118	20	16.9
<i>Finances</i>	386	201	65	32.3
Femmes	141	95	34	35.8
Hommes	245	106	31	29.2
<i>Chancellerie</i>	42	42	8	19.0
Femmes	17	17	5	29.4
Hommes	25	25	3	12.0
<i>Total pour le canton</i>	11784	1605	371	
			(+2missing=373)	23.2
Femmes	5966	8779	186	23.7
Hommes	5818	26	187	22.5

Note: les 2 missing correspondent à 1 femme et 1 homme qui n'ont pas indiqué leur département.

² Frau 94-99 (1996). *Chancengleichheitskonzept für Basel-Stadt. Schlussbericht und Massnahmenpaket der AG Frau 94-99*. Bâle.

Atteignant à peine plus de 23% le taux de réponse au questionnaire est donc relativement faible malgré l'anonymat garanti par l'Office du personnel dans sa lettre accompagnatrice. Du reste, même dans l'échantillon de personnes qui ont accepté de participer à l'enquête, on observe un taux de non-réponse non négligeable (près de 10% parfois) sur certaines questions qui permettraient d'identifier le ou la répondante. En outre, les moyens ont manqué pour pouvoir organiser un rappel du questionnaire, ce qui aurait augmenté la participation.

Toujours est-il que les différences des taux de réponse selon les départements vont parfois du simple au double, et les différences selon le genre au sein de la plupart des départements sont elles aussi considérables. Le taux de participation des femmes en particulier est très disparate selon les départements, de 5.7% dans le département des Travaux publics à 31.7% dans celui de la Santé et des affaires sociales. L'ensemble des données a alors été pondéré, de façon à assurer une certaine représentativité de l'enquête effectuée.

Le questionnaire servant de base à l'enquête fribourgeoise peut être consulté dans l'annexe 1.

Par ailleurs, l'Office du personnel de l'Etat de Fribourg nous a fourni certaines données concernant la totalité du personnel employé (annexe 2). L'analyse de ces données permettra de faire quelques comparaisons avec notre propre échantillon (par exemple âge, taux d'activité, classes salariales, en tenant compte de la répartition des femmes et des hommes par département) : on peut déjà relever que les caractéristiques des personnes ayant participé à l'enquête du Bureau de l'égalité sont très proches de celles de l'ensemble du personnel.

Signalons au préalable que l'ensemble du personnel de l'Etat de Fribourg est actuellement composé de 11'087 personnes (5'926 femmes et 5'161 hommes), qui occupent au total 11'782 postes de travail (6'250 postes attribués à des femmes et 5'532 postes attribués à des hommes)³. Autrement dit, 6% des employé-e-s cumulent deux postes (voire trois ou quatre, mais cela est plus rare) au sein de l'administration. De manière générale, nous fournirons les statistiques se rapportant aux personnes plutôt qu'aux postes, à l'exception des données relatives aux départements où cela n'est pas possible (une même personne pouvant travailler dans deux départements différents).

Dans le but de ne pas surcharger le contenu du document, nous avons renoncé à reporter en annexe l'ensemble des résultats consignés dans des tableaux exhaustifs. Toute personne intéressée peut en faire la demande auprès du Bureau de l'égalité et de la famille.

³ Ces chiffres diffèrent quelque peu de ceux reportés au tableau 1, parce que l'échantillon de l'enquête a été construit en 1996 et que nous disposons ici des chiffres de 1998. Dans ce laps de temps de deux années, on peut voir que l'Etat de Fribourg a engagé davantage d'hommes.

3.2. Situation familiale

Une majorité des personnes qui ont participé à l'enquête sont mariées, mais cela est plus souvent le cas pour les hommes (72%) que pour les femmes (57%). Ces pourcentages sont assez proches de ceux qui décrivent l'ensemble du personnel de l'Etat de Fribourg ⁴, dans lequel 67% des employés et 53% des employées sont répertorié-e-s comme personnes mariées. De même, dans les deux populations, le célibat est nettement plus élevé chez les femmes (36% dans notre échantillon, 39% dans l'ensemble du personnel) que chez les hommes (19% dans notre échantillon, 29% dans l'ensemble du personnel) ⁵.

Ces différences entre hommes et femmes se retrouvent dans leur mode de vie quotidien, à savoir que 85% des hommes interrogés, contre 77% des femmes, vivent en partenariat. Les femmes sont en effet un peu plus nombreuses que les hommes à vivre seules (14% contre 11%) ou à habiter avec d'autres personnes telles que des ami-e-s ou des parents (6% contre 2%). A cela, il faut rajouter que la proportion de femmes qui n'ont pas d'enfants est bien plus élevée (51%) que celle des hommes sans enfants (35%), et que lorsqu'elles en ont, leurs enfants sont plus jeunes que ceux de leurs collègues masculins.

Les femmes employées par l'Etat de Fribourg ont donc une vie familiale plus restreinte que les employés masculins. Dans un premier temps, cette différence pourrait être attribuée à une question d'âge: l'âge moyen des femmes interrogées est en effet de 36 ans, tandis que les hommes ont en moyenne 41 ans (respectivement 36 et 40 ans dans l'ensemble du personnel de l'Etat). Mais cela semble peu pertinent pour deux raisons: d'une part, les statistiques (nationales notamment) indiquent que les femmes se mettent en couple plus tôt (donc plus jeunes) que les hommes et, d'autre part, ceux-ci ont tendance à vivre avec des femmes plus jeunes qu'eux. Les différences de situations familiales ne s'expliquent donc pas par l'âge, mais plutôt, comme on va le voir, par une interdépendance très forte entre l'emploi et la gestion du quotidien familial.

Pour commencer, mettons en rapport la vie familiale plus restreinte des femmes (tendance montrée par les chiffres plus haut) avec l'activité professionnelle de leur partenaire. D'une part, moins de 5% des partenaires des femmes sont sans emploi, alors que cette proportion s'élève à 34% pour les partenaires des hommes. D'autre part, 13% des hommes, contre 81% des femmes, ont un-e partenaire qui exerce une activité rémunérée à plein temps. En moyenne, les partenaires des femmes travaillent à 90%, tandis que le taux d'activité moyen des partenaires des fonctionnaires masculins est de 37%.

Le mode de vie familial et professionnel d'une majorité des femmes et des hommes employé-e-s par l'Etat de Fribourg révèle une répartition classique des rôles liés à l'appartenance sexuelle. On retrouve ici une tendance bien connue en sociologie ⁶: le partenariat et les enfants sont un frein au projet professionnel des femmes, alors qu'au contraire le fait de vivre en famille favorise les carrières masculines. Avoir une épouse à la maison qui prend en charge l'essentiel du quotidien libère les hommes de toute une série de contraintes d'organisation pratique et leur permet ainsi de se consacrer pleinement à leur travail professionnel. Les femmes qui vivent en couple tout en exerçant une activité rémunérée sont pour leur part confrontées à une double journée de travail, professionnelle et domestique, qui de fait force au temps partiel, voire à l'abandon d'un projet professionnel.

La répartition de la prise en charge des enfants et des tâches ménagères est une bonne illustration des difficultés rencontrées pour concilier famille et profession. 92% des hommes interrogés s'appuient sur leur partenaire pour s'occuper des enfants durant leurs heures de travail, tandis que 44% des femmes peuvent en faire autant. Ces dernières utilisent alors toutes les possibilités disponibles pour que la garde des enfants soit

⁴ Lorsque nous parlons de l'ensemble du personnel, nous nous appuyons sur les données fournies par l'Office du personnel de l'Etat de Fribourg, présentées sous forme de tableaux en annexe 2. S'il n'est fait mention d'aucune indication particulière, c'est qu'il s'agit des résultats obtenus par l'enquête du Bureau de l'égalité.

⁵ La proportion d'hommes célibataires est un peu plus élevée dans l'ensemble du personnel que dans notre propre échantillon. Cette différence pourrait indiquer que les hommes célibataires se sont sentis moins concernés par l'enquête (et ont donc moins répondu au questionnaire) que les hommes mariés, du fait que celle-ci portait largement sur le rapport entre famille et travail. Il est aussi possible que les statistiques de l'Etat de Fribourg sur l'état civil du personnel ne soient pas tout à fait à jour, la situation familiale du personnel ayant pu changé entre le moment de l'engagement initial et celui de l'enquête.

⁶ Voir par exemple François de Singly (1987, 1990). *Fortune et infortune de la femme mariée*. Paris: Presses Universitaires de France.

malgré tout assumée, faisant recours en particulier aux grands-parents (dans 52% des cas), et dans une moindre mesure aux crèches (34%), à une jeune fille au pair (23%) ou au voisinage (21%).

Concernant les tâches concrètes à assumer dans le domaine des enfants, les deux partenaires du couple s'engagent rarement au même degré. La mère se retrouve seule à assumer la maladie des enfants dans 90% des cas, à acheter les vêtements pour les enfants dans 72% des cas, à suivre les leçons et entretenir des relations avec l'école dans 64% des cas. Les pères s'investissent plus dans les tâches comme coucher les enfants et s'occuper des bébés : dans la moitié des cas, ce sont les deux parents qui effectuent ces tâches. Ce que les deux partenaires partagent le plus dans ce domaine, dans 50% des couples, ce sont les loisirs avec les enfants.

Du côté des tâches ménagères, la division du travail s'avère classique elle aussi. La proportion de femmes qui sont seules à s'occuper de la lessive et du repassage est de 87%, de 72% pour le nettoyage, de 67% pour les achats et de 64% pour la cuisine. Les hommes pour leur part s'occupent davantage du bricolage et des finances du ménage.

Dans les deux domaines, ménager et éducatif, femmes et hommes n'évaluent pas de la même manière la participation de chacun-e aux différentes tâches. En particulier, on remarque que les hommes sont nettement plus nombreux que les femmes à estimer que ces tâches sont partagées dans le couple.

Ce dernier résultat est conforme à ce que d'autres études ont déjà montré⁷. Principalement, la tendance des hommes à surévaluer leur contribution au quotidien familial s'explique par le peu de temps qu'ils passent à la maison et, ce qui est lié, par le fait qu'ils perçoivent difficilement l'ampleur du travail à faire sur les plans domestique et éducatif. La femme assume ce travail dans l'ombre, peu visible aux yeux du partenaire comme à ceux de l'employeur et de la société.

De surcroît, le partage des tâches domestiques est devenu une référence idéologique. Le débat public sur l'égalité entre femmes et hommes fait pression sur ces derniers pour qu'ils s'investissent davantage à la maison. Dans ce cadre normatif, il leur est plus difficile de justifier leur faible participation aux tâches ménagères et éducatives, si bien que leur surévaluation de leur contribution révèle probablement également un certain malaise.

Un autre indicateur des différences de positions sociales qu'occupent les femmes et les hommes est donné par les interruptions de parcours professionnel qui ont duré plus d'une année. 89% des hommes, contre 75% des femmes, n'ont jamais interrompu leur activité professionnelle. 59% des femmes et 6% des hommes qui ont connu de telles interruptions les justifient par des raisons familiales. Les hommes évoquent très majoritairement des raisons professionnelles telles que la formation, le perfectionnement ou séjour à l'étranger, ce qui signifie que leurs interruptions servent surtout à préparer leur avancement ou leur promotion.

A nouveau, l'investissement familial des femmes entrave le déroulement de leur parcours professionnel tandis que la carrière des hommes n'interagit pas avec la sphère privée. Il faut toutefois noter que les 3/4 des femmes ont travaillé de façon continue, ce qui est un chiffre relativement important. Selon une récente étude menée en Suisse⁸, plus de 40% des parcours professionnels des femmes sont marqués par une grande discontinuité, rythmés par leur parcours familial (mariage, enfants, etc.). Par comparaison avec nos propres résultats, on peut penser que le secteur public offre des conditions plus favorables à une continuité de l'emploi féminin.

La façon dont femmes et hommes envisagent leur futur laisse pourtant prévoir qu'une interruption de travail ou à tout le moins une diminution du temps de travail des femmes reste présente dans leur esprit. En effet, interrogé-e-s sur leur projet d'enfants, 17% des femmes pensent arrêter toute activité professionnelle, ce qui ne vient pas à l'idée des hommes (pas même 1% songerait à arrêter). Par contre 33% de ces derniers compteraient, pour s'occuper de l'enfant, sur leur partenaire et 15% sur une tierce personne, leur projet étant de continuer à travailler à plein temps ou au minimum à 80%. Ce même projet n'est porté que par 6% des femmes. 39% de celles-ci envisagent plutôt de travailler à 50%, avec l'aide alors d'une tierce personne qui prendrait soin de

⁷ Voir notamment Patricia Roux, Valérie Perrin, Marianne Modak et Bernard Voutat (1999, sous presse). *Couple et égalité: un ménage impossible*. Réalités sociales : Lausanne.

⁸ René Levy, Dominique Joye, Olivier Guye et Vincent Kaufmann (1997). *Tous égaux? De la stratification aux représentations*. Zürich: Seismo.

l'enfant pendant leur temps de travail rémunéré. Enfin, l'envie de partager entre partenaires, de manière égale, l'activité professionnelle et l'enfant est exprimée par un tiers des couples, par 31% des femmes et 41% des hommes.

Les différences considérables de projets qui distinguent les femmes des hommes mettent en évidence que la famille constitue une priorité pour les femmes, et que parallèlement les hommes tiennent avant tout à préserver leur insertion professionnelle. Néanmoins, un partage égalitaire entre les deux partenaires semble davantage souhaité par les hommes que par les femmes.

Les raisons qui font que les aspirations égalitaires des hommes ne trouvent que peu de concrétisation et que les femmes semblent vouloir conserver les responsabilités familiales à titre principal mériteraient d'être approfondies. Comme les femmes sont directement confrontées à la répartition inégale du travail salarié et domestique, il est probable qu'elles optent plus facilement pour une organisation de vie qui leur paraît réaliste ou raisonnable au lieu de chercher à mettre en place une répartition égalitaire des tâches qui leur semble plus hypothétique. Comme on le verra plus bas, les hommes sont moins intéressés par le temps partiel que les femmes. De plus, lorsque cela correspond à leurs projets ils ont moins de possibilités que les femmes de pouvoir le réaliser.

Ceci n'empêche pas, pour conclure ce volet d'analyse sur une note plus optimiste, qu'il faudrait développer des mesures concrètes qui permettraient aux couples de réaliser leur souhait de partage. Si près de la moitié des hommes et un tiers des femmes se montrent ouvert-e-s à cette solution, c'est que l'idée a déjà fait du chemin dans les têtes. Mais si par la suite, une fois l'enfant venu, la très grande majorité des hommes et des femmes reproduisent la division sexuelle du travail dans leur organisation, c'est que la volonté d'égalité est plus facile à dire qu'à concrétiser : entre le rêve et la réalisation s'intercalent des obstacles liés à l'organisation sociale en général (p. ex. insuffisance du nombre des structures d'accueils, horaires scolaires...), et aux conditions de travail en particulier.

3.3. Formation, salaire et promotion

Près du quart de la population interrogée a fait un apprentissage. Les autres filières de formation se distinguent passablement selon le genre. 30% des femmes, contre 10% des hommes, ont fait l'école normale ou une école de commerce, et 46% des hommes, contre 23% des femmes, ont acquis un titre universitaire. En outre, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à s'être formées dans le social et dans le médical, ou à avoir arrêté leur formation au niveau gymnasial.

Le niveau de formation doit être mis en parallèle avec les classes salariales du personnel. La majorité des femmes (71% dans notre enquête, 75% dans les statistiques de l'Etat de Fribourg) sont dans les classes inférieures, de 1 à 16. Par comparaison, on trouve dans ces mêmes classes salariales 36% des employés masculins (39% dans les statistiques de l'administration)⁹. La tendance se renverse dans les classes supérieures, de 22 à 34, qui incluent 40% des hommes interrogés (34% dans les statistiques de l'administration), contre 11% des femmes (8% dans les statistiques de l'administration).

Grâce aux statistiques fournies par l'administration cantonale, nous pouvons compléter ces informations par une comparaison des salaires attribués aux femmes et aux hommes (l'enquête du Bureau de l'égalité ne demandait pas les salaires, parce que les gens hésitent toujours à donner cette information). Les données discutées ici se rapportent d'une part au salaire effectif que perçoit le personnel, et d'autre part au salaire qui y correspond pour un équivalent plein temps, que nous avons calculé en tenant compte du taux d'engagement. Le salaire médian est plus représentatif de la majorité des salaires perçus que la moyenne, car cette dernière donne des

⁹ Certaines personnes sont dans des classes de traitement particulières, généralement hors-classe (comme les médecins ou les professeurs d'université), et ne sont donc pas incluses dans les pourcentages fournis ici, relatifs uniquement au classement salarial le plus courant dans l'Etat de Fribourg. De plus, certaines personnes n'ont pas indiqué leur classe salariale, si bien qu'au total, 17% de la population de l'enquête ne sont pas concernés par les chiffres reportés dans le texte. De même, les statistiques de l'administration indiquées excluent 12% du personnel intégrés dans d'autres classes salariales.

indications à la hausse ou au contraire à la baisse, en raison de quelques revenus particulièrement élevés ou bas mais peu nombreux. Signalons également que cette fois-ci, les salaires concernent la totalité du personnel employé dans l'administration fribourgeoise, et pas seulement les personnes classées dans l'échelle salariale de base de l'Etat.

Les données salariales de l'administration fribourgeoise indiquent que les femmes gagnent 40% de moins que les employés masculins. En grande partie, cet écart est dû au fait que les femmes sont plus souvent engagées à temps partiel (problème traité dans le chapitre suivant), mais pas seulement. En effet, si l'on convertit les salaires réels en salaires équivalents plein-temps, de façon à permettre une comparaison à temps de travail égal, les salaires féminins sont tout de même inférieurs de 18% aux salaires masculins. Comparant les salaires d'une femme et d'un homme à plein temps, cette différence représente 15'000 Frs par année. Elle avoisine même les 30'000 Frs dans les départements de l'économie, transports et énergie, des finances, et de la chancellerie. Le département où les différences de traitement salarial sont les moins fortes (à savoir 10'700 Frs de moins pour les femmes) est celui de la santé publique et affaires sociales.

Ces différences salariales correspondent à un profil différent des femmes et des hommes. Outre le fait que les femmes sont intégrées dans des classes salariales inférieures à celles des hommes, on constate que dans l'ensemble du personnel de l'administration, elles ont 5 ans de moins que les hommes (âge moyen : 36 chez les femmes, 41 ans chez les hommes), elles ont travaillé 6 ans de moins dans l'administration (nombre moyen d'années de service : 9 chez les femmes, 13 chez les hommes) et environ 3 ans de moins dans leur fonction actuelle (nombre moyen d'années dans la fonction actuelle : 7 chez les femmes, 10 chez les hommes).

L'enquête du Bureau de l'égalité permet de compléter ce tableau, en montrant que 76% des femmes n'ont jamais eu de promotion, cette proportion descendant à 60% pour les hommes. 19% de ces derniers ont même bénéficié de plusieurs promotions au sein de l'administration, tandis que seules 5% des femmes peuvent en dire autant.

Ce déséquilibre se reflète également dans les responsabilités octroyées au personnel. Si près de 40% des hommes ont un ou plusieurs subordonné-e-s sous leur responsabilité, cela n'est le cas que pour 11% des femmes.

Enfin, on constate que les femmes ont moins accès à la formation continue que les hommes, 38% d'entre elles, contre 34% des hommes, n'ayant jamais fait un perfectionnement. Parfois, cette différence est considérable, comme dans le département de Santé publique et affaires sociales, où 85% des hommes ont eu accès une fois ou l'autre à une formation continue alors que les femmes sont deux fois moins nombreuses (43%) à avoir bénéficié des mêmes avantages.

A temps de travail égal, les femmes gagnent en moyenne 18% de moins que leurs collègues masculins. Même si ces différences de salaires peuvent en partie s'expliquer par le plus jeune âge des femmes et leur moins grande expérience professionnelle, leur classement dans des fonctions inférieures à celle des hommes doit également être attribué au fait que les formations féminines sont moins bien reconnues et moins valorisées. La spécificité de leur travail ne semble pas avoir la même valeur que celle accordée aux hommes.

Dans la perspective d'une nécessaire revalorisation du travail féminin, la brochure "L'égalité des salaires en pratique" rédigée par Katz et Baitsch et éditée par le Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes en 1996 peut s'avérer fort utile. Cette brochure met en évidence les mécanismes de surévaluation du travail masculin et de sous-estimation du travail féminin, et propose des critères qui permettraient de revaloriser, tant sur le plan social que salarial, les fonctions généralement attribuées aux femmes.

3.4. Type de contrat et taux d'activité

Dans l'ensemble du personnel de l'administration, 70% des personnes bénéficient d'un contrat de droit public et 30% d'un contrat de droit privé. Les femmes sont plus souvent engagées sous contrat de droit privé (35% d'entre elles) que les hommes (25%), et 8% d'entre elles, contre 3% des hommes, ont un statut d'auxiliaire rémunéré-e à l'heure. Selon l'enquête du Bureau de l'égalité, plus des 3/4 du personnel estiment que leur contrat est stable

(qu'il soit de droit public ou privé). Les femmes (24%) sont plus nombreuses que les hommes (13%) à être engagées comme temporaires ou auxiliaires, qu'elles soient rémunérées au mois ou à l'heure ¹⁰.

A partir des deux sources de données disponibles, on peut dire que ces différences de modes d'engagement des femmes et des hommes sont particulièrement flagrantes dans les départements des Travaux publics, de la Justice, police et affaires militaires, et de l'Intérieur et agriculture.

Le temps partiel également correspond à un mode d'engagement différenciant le traitement réservé aux femmes et aux hommes. A l'appui des statistiques fournies par l'Office du personnel (les données sont très proches dans l'enquête du Bureau de l'égalité et on peut donc omettre de les fournir dans le texte, de manière à alléger ce dernier), il apparaît que le taux d'activité moyen des femmes est de 68%, tandis que celui des hommes est de 90%. Plus précisément, 21% des hommes sont engagés à temps partiel, ce qui est déjà plus que dans bien des secteurs du marché du travail, mais ce pourcentage s'élève à 63% pour les femmes. 43% du personnel féminin (13% chez les hommes) oscillent entre le mi-temps et une activité inférieure au plein temps, et 21% des femmes (contre 8% des hommes) sont engagées à moins de 50%. Plus que tous les autres, ces derniers emplois constituent ce qu'on appelle un travail d'appoint par rapport au travail masculin.

Un seul des 8 départements de l'Etat de Fribourg répartit équitablement les postes à temps partiel entre femmes et hommes. Il s'agit de l'économie, transports et énergie, où les femmes travaillent en moyenne à 67% et les hommes à 72%. Dans tous les autres, les différences de taux d'engagement sont notables, en particulier dans le département de l'intérieur et agriculture, et plus encore dans celui des Travaux publics. Dans ce département, où les femmes sont plus âgées (42 ans en moyenne) que dans les autres, l'écrasante majorité du personnel féminin est engagée à des taux très partiels (taux d'activité moyen des femmes et des hommes dans le département des Travaux publics: respectivement 31% et 98%) et sont classées dans les classes salariales inférieures (salaire médian pour un équivalent plein-temps: 49'833 Frs pour les femmes, et 70'119 Frs pour les hommes)¹¹.

L'engagement des femmes à temps partiel, qui concerne quasi les 2/3 d'entre elles, constitue certainement le cœur des inégalités entre le personnel féminin et masculin. Le temps partiel se conjugue en effet encore trop souvent avec une reconnaissance moindre, moins d'opportunités de formation et de formation continue, moins de responsabilités et de promotions, un salaire plus modeste, etc. Les emplois à temps partiel correspondent bien souvent à des contrats de travail de droit privé et offrent, par conséquent, des conditions moins avantageuses, notamment dans le domaine des assurances sociales. A titre d'exemple, une collaboratrice engagée sous contrat de droit privé n'a droit qu'à 8 semaines de congé maternité (16 semaines pour une collègue travaillant sous contrat de droit public).

La question de savoir si le temps partiel féminin constitue une solution "choisie" ou "contrainte" anime le débat public depuis longtemps ¹². Pour les femmes employées par l'Etat de Fribourg, la réponse reste ouverte comme elle l'est pour d'autres populations féminines. En effet, l'enquête du Bureau de l'égalité montre que la très grande majorité des femmes qui ont des enfants (89%) travaillent à temps partiel, tandis qu'elles sont deux fois moins (44%) à adopter ce mode de travail lorsqu'elles n'ont pas de charges familiales. Ce résultat souligne le caractère contraint du temps partiel, lié à une double activité professionnelle et familiale que les femmes sont seules à devoir concilier. Mais une majorité des employées (60%) se montrent satisfaites de cette solution : 9% des femmes souhaiteraient diminuer leur temps de travail, et 31% l'augmenter.

Ainsi, d'un côté, les salariées de l'Etat fribourgeois ne peuvent pas faire autrement que de prendre un emploi à temps partiel et, de l'autre côté, cette option répond à leurs besoins, ou du moins à ceux de l'équilibre familial que les femmes tentent d'assurer. Là encore, leur trajectoire professionnelle ne peut être dissociée de leur vie privée, de leur situation familiale ou de leurs projets autres que l'activité professionnelle.

¹⁰ Dans les statistiques de l'Office du personnel dont nous disposons, les auxiliaires payé-e-s au mois sont comptabilisé-e-s comme contrats stables. Seul-e-s ne le sont pas les auxiliaires payé-e-s à l'heure.

¹¹ Cela s'explique en partie : le personnel de nettoyage (en grande majorité des femmes) est rattaché à la Direction des Travaux publics. Il représente le ¼ de l'ensemble du personnel de cette Direction.

¹² Voir entre autres Françoise Messant-Laurent, Danièle Cerqui et Séverine Rey (1991). Temps partiel: piège ou panacée. In B. Despland (Ed), *Femmes et travail* (pp. 163-169). Lausanne: Réalités Sociales.

Une autre question est aujourd'hui largement débattue, celle du partage du travail. Dans ce débat, il est souvent suggéré que les postes à temps partiel pourraient être multipliés, y compris pour les hommes, ce qui permettrait de mieux répartir les emplois disponibles. Afin d'éviter les désavantages liés au temps partiel que nous avons développés plus haut, il est indispensable de créer de nouvelles conditions cadres et d'inclure les postes à responsabilités. A titre d'exemple, dans le canton de Berne, le projet « Parte : partager le travail et gagner » vise à créer des emplois à temps partiel et des possibilités de job-sharing pour les cadres des niveaux moyens et supérieurs. Lancé il y a deux ans sur fond de réforme de l'administration cantonale, le projet présente déjà un bilan positif.

1 homme sur 5 est employé à temps partiel par le canton. Ce chiffre représente le double de celui qui caractérise l'ensemble du marché du travail en Suisse. Or, les postes occupés par ces employés à temps partiel sont moins qualifiés et moins bien rémunérés que les postes à plein temps. Autrement dit, dès lors que les hommes travaillent à temps partiel, leur statut se rapproche de celui des femmes, mais c'est bien plus dans le sens d'une dégradation de leur position que dans celui d'une égalité entre femmes et hommes (ou alors, il faut préciser qu'il s'agit d'une égalité par le bas).

Il n'est donc pas concevable de développer des postes de travail à temps partiel - pour favoriser un partage égalitaire des rôles entre femme et homme - si le résultat conduit à une généralisation de conditions de travail plus précaires et défavorables. Les hommes doivent être motivés à prendre en charge, en partenariat avec les femmes, les tâches éducatives et ménagères. Et cela ne sera possible qu'en procédant à une revalorisation générale du travail à temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

3.5. Souhaits relatifs à la flexibilité des horaires et au temps partiel

Dans l'enquête du Bureau de l'égalité (dont seules les données seront désormais traitées dans ce rapport, du fait que les thèmes abordés maintenant ne le sont pas dans les statistiques de l'administration), 35% des hommes et 26% des femmes souhaiteraient bénéficier d'horaires plus flexibles.

Une majorité du personnel n'est pas intéressée par la flexibilisation des horaires, sans doute parce que celle-ci rend plus difficile l'organisation du temps libre, des activités sociales et familiales. Toutefois, environ un tiers des employé-e-s souhaiterait des horaires plus flexibles. Ce nombre n'étant pas négligeable, peut-être faudrait-il songer à une organisation des horaires adaptée aux besoins individuels plutôt qu'à une flexibilité imposée à toutes et tous.

Parmi les employé-e-s qui travaillent à plein temps (c'est-à-dire, dans l'enquête, 80% des hommes et 35% des femmes), 63% du personnel masculin et 27% du personnel féminin ne souhaitent pas travailler à temps partiel. Ce refus du temps partiel est justifié par des raisons financières par 62% des hommes et 29% des femmes, ces dernières avançant plutôt des raisons personnelles (66% d'entre elles, contre 30% des hommes).

Lorsque les hommes à plein temps envisagent de travailler à temps partiel, c'est-à-dire 37% d'entre eux, c'est plus rarement pour tout de suite (15% souhaiteraient que leur poste puisse être repourvu à temps partiel dans l'immédiat) que dans un délai de 5 ans au minimum (22% préféreraient attendre 5 ans avant de se mettre au temps partiel). Un tiers des femmes souhaiterait travailler dès maintenant à temps partiel, et 41% d'entre elles l'envisagent pour plus tard. Parmi ce personnel favorable au temps partiel, une majorité des femmes (56%) et 26% des hommes aimeraient travailler entre 50 et 79%. 44% des femmes et 72% des hommes opteraient plutôt pour un emploi entre 80 et 99%.

Le travail à temps partiel reste davantage ancré dans les projets professionnels féminins que dans les projets masculins. Ces conceptions sont ajustées aux rôles sociaux qu'assument respectivement les femmes et les hommes. Les premières sont acquises au temps partiel pour pouvoir concilier vie privée-famille-vie professionnelle, tandis que les seconds se considèrent comme des pourvoyeurs de fonds qui doivent assurer les ressources économiques de leur entourage direct, leur mission étant alors menacée par le manque à gagner que représenterait un travail à temps partiel. Ces diverses prises de position laissent à penser que le maintien des salaires est une condition au développement du partage du travail (donc à son acceptation dans l'esprit des employé-e-s) et que le partage du travail est lui-même une condition (insuffisante mais nécessaire) au partage de l'activité domestique et familiale.

Les femmes et les hommes engagé-e-s à plein temps invoquent les mêmes raisons pour justifier leur souhait de travailler à temps partiel, mais les hommes sont encore plus catégoriques que les femmes dans leurs prises de position. Plus précisément, les raisons les plus importantes sont l'envie d'avoir plus de temps libre (63% des hommes et 49% des femmes invoquent cette raison) et du temps disponible pour la famille (52% des hommes et 38% des femmes). La lutte contre le chômage et la nécessité de partager le travail constituent également une de leurs motivations importantes (52% des hommes et 34% des femmes).

Le travail à plein temps impose des contraintes de temps qui se répercutent sur la qualité des relations quotidiennes et des loisirs des employé-e-s. Les hommes en particulier expriment clairement leurs difficultés sur ce plan.

Cela dit, le temps partiel reste un projet: peu d'employé-e-s ont explicitement formulé une requête en ce sens auprès de leurs supérieur-e-s. 27% des femmes et 14% des hommes intéressé-e-s l'ont fait. Pourtant, quand elles/ils formulent leur requête, elle est souvent reçue positivement. Cela a été le cas pour 77% des femmes et pour 45% des hommes.

L'Etat de Fribourg se montre visiblement ouvert au temps partiel, féminin surtout mais aussi masculin. Toutefois, le personnel garde ses distances face à cette ouverture. Ceci s'explique probablement par leurs craintes de voir leurs conditions de travail et de salaire se dégrader. On a vu auparavant que le temps partiel est souvent une forme de sous-emploi à laquelle sont associés de nombreux désavantages (moins de promotion, de responsabilités, de formation continue, salaire insuffisant, etc.). Les possibilités de temps partiel offertes par l'Etat seraient peut-être plus exploitées s'il garantissait aux employé-e-s des avantages comparables à ceux des personnes à plein temps.

3.6. Jugements sur le temps partiel

Commençons par cerner les opinions que les fonctionnaires employé-e-s à plein temps émettent au sujet du temps partiel. Leurs jugements sont très partagés. Environ la moitié des employé-e-s à plein temps estime que l'introduction du temps partiel est envisageable sans trop de problèmes et avec l'assentiment de l'ensemble du personnel, y compris des supérieur-e-s. L'autre moitié conçoit au contraire que le partage du travail (des tâches, des responsabilités, etc.) se heurterait à bien des obstacles.

Sur tous les aspects de la question, femmes et hommes se différencient assez nettement, les premières entrevoyant moins d'obstacles à la mise en place du temps partiel que les seconds.

On pouvait s'en douter, au vu de certains résultats précédents, l'idée du temps partiel est relativement acquise pour les femmes tandis que les hommes lui résistent davantage. La possibilité d'introduire le temps partiel ne repose pas que sur des critères objectifs, puisque les mêmes conditions de travail sont jugées comme favorables au temps partiel par les un-e-s et comme défavorables par les autres. Elle repose également sur la conception subjective que chaque personne se fait du travail, en lien avec la place qu'elle accorde à sa vie privée (loisirs, famille...).

Les employé-e-s à temps partiel, pour leur part, portent des jugements nettement plus positifs sur cette forme de travail que leurs collègues à temps complet. Même si à nouveau les femmes se montrent encore plus favorables au temps partiel que les hommes, ceux-ci s'accordent avec elles, dans leur majorité, pour dire que le temps partiel doit pouvoir être introduit dans tous les postes, qu'on observe une certaine collégialité entre employé-e-s à temps partiel et à plein temps, que leur investissement respectif est tout aussi important, que le travail à temps partiel n'est pas plus difficile à organiser et qu'il est soutenu dans les différents départements.

Le fait d'être soi-même engagé-e à temps partiel incite les femmes et les hommes concerné-e-s à valoriser le travail à temps partiel. L'expérience personnelle de ce mode de travail est vécue comme positive et en fait ressortir les avantages. On peut donc penser que les résistances montrées par certain-e-s à l'égard du partage du travail pourraient s'affaiblir si elles/eux-mêmes se trouvaient en situation de travailler moins.

3.7. Satisfaction sur la place de travail

De façon générale, les employé-e-s affichent un taux de satisfaction assez élevé face à leur situation professionnelle. Mais voyons plus précisément ce qu'il en est selon les divers indicateurs retenus sur cette question. Ces indicateurs étant nombreux, on peut non seulement s'intéresser au degré d'adhésion que chacun d'eux recueille mais aussi à leur structure, c'est-à-dire à des ensembles d'indicateurs corrélés les uns avec les autres¹³.

L'analyse de cette structure dégage trois dimensions. La première a trait au pouvoir de décision de l'employé-e: entre 30 et 60% du personnel ayant répondu au questionnaire aimeraient "avoir plus de possibilités de diriger", "plus de responsabilités", "plus de pouvoir de décision"¹⁴. Ce souhait est étroitement associé à leur sentiment de "ne pas pouvoir exercer leurs compétences à leur poste actuel" et au "manque de possibilités de développer leurs capacités professionnelles", ce qui du reste, à leurs yeux, implique que leur travail est moins "estimé et reconnu" qu'il pourrait l'être. Dans l'ensemble, ces prises de position sont plus caractéristiques des employés masculins que des femmes.

Ainsi, une bonne moitié du personnel employé par l'Etat éprouve un sentiment de sous-utilisation de ses compétences et estime que son pouvoir de décision est trop limité. Les hommes en particulier cherchent à acquérir une autonomie dans leur travail et un statut social que leur fonction actuelle ne leur garantit pas. Stimulés par une société qui les encourage vivement à faire carrière, les hommes, plus que les femmes, sont sans doute tirillés entre leurs aspirations professionnelles et les perspectives de carrière (au sens fort du mot) relativement limitées que peut leur offrir le secteur public. Cette tension pourrait être atténuée par un usage mieux ciblé des ressources individuelles disponibles, et une revalorisation institutionnelle de la mission de l'Etat dans son rôle de service public.

Prioritairement centrée sur les relations au travail, la seconde dimension fait ressortir un lien entre la façon dont les employé-e-s perçoivent leurs relations avec les collègues et les supérieur-e-s et la reconnaissance dont elles/ils jouissent sur leur lieu de travail. Plus précisément, près de 90% des femmes et des hommes (sans distinction particulière) estiment avoir totalement ou la plupart du temps de "bonnes relations avec leurs collègues" et "leurs supérieur-e-s", et, en lien avec la qualité de ces relations, "se sentent reconnu-es et respecté-es en tant qu'hommes-femmes", de même qu'elles/ils jugent que "leur travail est estimé et reconnu". En outre, on relèvera avec intérêt que plus l'employé-e est satisfait-e de ses relations professionnelles et de la reconnaissance qu'elle/il obtient au travail, plus elle/il est également satisfait-e de son salaire d'une part, et de son niveau d'information dans son poste d'autre part.

¹³ Pour dégager cette structure de la satisfaction des employé-e-s au travail, les différents indicateurs ont été soumis à une analyse factorielle en composantes principales, qui permet, sans entrer dans les détails ici, de connaître les dimensions qui organisent le sentiment de satisfaction des employé-e-s. L'analyse (dont a été exclu le dernier indicateur portant sur le temps laissé à la famille, du fait que cette question n'a pas été posée à toute la population interrogée mais seulement aux employé-e-s qui ont des enfants) dégage en l'occurrence trois dimensions, qui expliquent au total 54.4% de la variance des réponses.

¹⁴ Dans cette description des jugements émis, les pourcentages agrègent les réponses "totalement" et "la plupart du temps".

Concernant les salaires, une réserve doit toutefois être émise car environ la moitié des fonctionnaires ne sont que partiellement voire pas du tout satisfait-e-s de leur salaire. Cette insatisfaction n'est pas due, nous l'avons vérifié, au temps de travail de l'employé-e; on aurait pu penser en effet que le salaire des employé-e-s à temps partiel serait jugé plus insuffisant, mais tel n'est pas le cas. Plus probablement, le salaire est jugé insuffisant par rapport à ce que la personne estime mériter en fonction du travail effectué.

Ces résultats indiquent que la qualité de l'ambiance au travail a des répercussions importantes sur les sentiments des fonctionnaires. De bonnes relations avec les collègues assurent aussi bien une certaine estime de soi que le sentiment de faire un travail gratifiant et rétribué à sa juste valeur.

La troisième et dernière dimension met en évidence que le niveau d'information des employé-e-s est également lié à leur accès à la formation continue et à leurs possibilités de développer leurs capacités professionnelles. En l'occurrence, plus l'employé-e peut continuer à se former, mieux il s'estime informé, ce qui augmente ses performances au travail. Dans la population interrogée, 40% des personnes estiment que "la formation continue offerte par l'administration cantonale correspond à leurs attentes" (à noter que le programme de formation continue proposé au personnel de l'Etat a été étoffé entre-temps).

3.8. Jugements sur l'égalité des chances entre femmes et hommes

Les indicateurs concernant l'égalité des chances entre femmes et hommes au sein de l'administration cantonale fribourgeoise étant eux aussi nombreux, la même procédure que précédemment peut être utilisée pour analyser les résultats. Effectuée sur les 12 items qui composent la question de l'égalité des chances, l'analyse factorielle fait ressortir quatre dimensions ¹⁵.

La première dimension regroupe la plupart des suggestions évoquant une inégalité des chances en défaveur des femmes. Cette dimension structure tout particulièrement la pensée des employées-femmes. Parmi elles, 73% (contre 48% des hommes) estiment que "les hommes ont de meilleures chances d'avancement que les femmes" ¹⁶, 41% (contre 17% des employés masculins) jugent que "les femmes sont moins favorisées et encouragées que les hommes", 63% (contre 49% des hommes) considèrent qu'"à qualifications et compétences égales, les hommes obtiennent plus de responsabilités que les femmes", et 67% (contre 59% des hommes) estiment que "la maternité et les charges familiales entravent l'égalité des chances des femmes dans l'emploi". Ces différents jugements vont de pair avec le sentiment que "les supérieur-e-s s'entretiennent plus attentivement avec leurs collaborateurs qu'avec leurs collaboratrices" (même si une minorité des femmes - 16% - et des hommes - 11% - éprouve ce sentiment), mais sont corrélés négativement à l'idée que "les femmes auraient sensiblement les mêmes possibilités de formation continue que les hommes" (idée à laquelle 73% des employées et 84% de leurs collègues masculins adhèrent).

De ces résultats, on peut retenir que lorsque la notion d'égalité des chances entre femmes et hommes est évoquée, les employé-e-s, surtout les femmes, pensent d'abord et avant tout aux inégalités concrètes que subissent les femmes dans l'emploi, en lien avec le rôle familial qu'elles doivent assumer et qui contraint leur projet professionnel. Il apparaît de surcroît, en toute logique, que plus une personne est sensibilisée à ces inégalités, moins elle perçoit d'égalité des chances (en matière de formation par exemple).

¹⁵ Ces quatre dimensions expliquent 57% de la variance des réponses. Dans le texte, nous présentons les items qui composent la dimension dans l'ordre où ils apparaissent sur la dimension, le premier étant donc celui dont la contribution est la plus forte. Nous ne discuterons par ici la quatrième dimension, car elle est saturée par un seul item, qui semble donc avoir un statut à part comparé aux autres items intégrés dans la question. Il s'agit en l'occurrence de l'item suivant: "le service militaire pour les hommes diminue leurs possibilités d'avancement". 12% des hommes et 4% des femmes adhèrent à cette affirmation.

¹⁶ Comme précédemment, les pourcentages agrègent les réponses "totalement" et "la plupart du temps".

La discrimination du personnel féminin relève donc de l'évidence pour une majorité des femmes, qui sont les premières à en subir les effets, mais aussi des hommes, même s'ils affirment plus timidement qu'il y a effectivement inégalité. Cette retenue masculine peut s'expliquer par le fait qu'ils tiennent à préserver leurs privilèges, malgré la pression sociale favorable à l'égalité. D'autres études montrent que plus on occupe une position supérieure, dominante, ce qui est le cas des hommes (tant dans leur travail, où ils bénéficient d'avantages certains par comparaison avec les femmes, que sur le plan domestique où ils sont moins engagés qu'elles), moins on reconnaît l'inégalité des places attribuées à chacun-e, ou, en d'autres termes, moins on ressent de l'injustice.

La seconde dimension fait référence elle aussi à une certaine inégalité des chances, mais qui se réalise cette fois au détriment des hommes. Elle regroupe trois idées: "à poste comparable, les hommes fournissent un plus grand engagement que les femmes", "la paternité et les charges familiales entravent l'égalité des chances des hommes dans l'emploi", et "les mesures d'égalité en faveur des femmes défavorisent les hommes". Ces idées recueillent un faible taux d'adhésion chez les employé-e-s, mais elles structurent toutefois davantage la pensée des hommes que celle des femmes. Précisément, un bon tiers des employés masculins adhère peu ou prou aux trois affirmations reportées ici, ce qui n'est pas même le cas d'1 femme sur 5.

Préoccupant une minorité des employé-e-s, les éventuels revers que les hommes pourraient subir avec l'instauration de mesures d'égalité favorisant les femmes ne constituent pas le souci principal du personnel. L'analyse de cette seconde dimension est en outre intéressante par le raisonnement sous-jacent qu'elle révèle. En effet, elle suggère que les personnes craignant une éventuelle "inégalité à l'envers" pensent que plus un homme s'investit sur le plan professionnel, moins il doit s'investir au niveau familial, sous peine de voir sa carrière entravée, et plus il faut s'opposer aux mesures d'égalité en faveur des femmes, car elles aussi menaceraient la carrière masculine. Or, à l'heure de la flexibilité et sous l'emprise du chômage, les employeurs, dont l'Etat, ont aujourd'hui tendance à exiger du personnel un très fort engagement, une disponibilité de moins en moins limitée. A la lumière de nos résultats, on peut en déduire que cette exigence risque d'être en contradiction avec l'application du principe d'égalité, notamment parce qu'elle offre un support à la distinction des rôles féminins et masculins.

La troisième dimension évoque l'idée que c'est l'attitude des femmes qui est à l'origine de la faiblesse de leur position professionnelle. Deux items sont associés sur cette dimension: "les femmes sont plus réticentes à accepter une promotion que les hommes" et "les chances des femmes face à l'emploi sont pareilles à celles des hommes". 19% du personnel adhère à la première idée, 41% à la seconde.

Cette association d'idées suggère que certaines personnes qui croient en l'égalité des chances considèrent que la disparité des positions féminines et masculines dans l'emploi est due à une attitude moins carriériste des femmes. Dans leur esprit, les possibilités professionnelles existent, il suffit de les saisir; comme les femmes ne le font pas, elles sont cantonnées dans des emplois subalternes. Ici c'est la responsabilité individuelle qui est en jeu, chaque femme devant sa condition inférieure à son manque de volonté ou de détermination, tandis que l'institution et la société sont dégagées de toutes leurs responsabilités.

Par ailleurs, il apparaît que pas même la moitié du personnel (femmes et hommes confondu-e-s, les différences étant minimes) estime que le canton assure l'égalité des chances des femmes et des hommes. De toute évidence, et les résultats de cette étude l'ont démontré, le travail à faire en la matière reste considérable.

RÉFÉRENCES

- Bänziger, A. (1999) : *Weiterbildung und Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Eine empirische Untersuchung zur Situation in der Schweiz*. Chur, Zürich : Rüegger Verlag
- Bauer, T. (2000) : *Die Familienfalle*. Chur, Zürich : Rüegger Verlag
- Bigler-Eggenberger, M. und Kaufmann C. (Hrsg.)(1997) : *Commentaire de la loi sur l'égalité*. Lausanne : Réalités sociales.
- Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Paris: Seuil.
- Bureau de l'égalité entre femmes et hommes du canton du Valais (éd.) (1999) : *Promotion de l'égalité entre femmes et hommes dans l'administration cantonale*. Les résultats de l'enquête réalisée auprès des fonctionnaires en automne 1997.
- Bureau de l'égalité entre femmes et hommes du canton de Vaud (éd.)(1999): Briant, H. Golay, N. : *Conditions de travail et égalité entre les sexes dans l'administration cantonale vaudoise - Rapport d'enquête*.
- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (éd.)(1994): Hurni L., Stalder B. : «*Moi, je ne veux pas planifier ma vie de A à Z...*». *Modèle de développement professionnel des jeunes adultes. Etude-pilote sur les intentions faces aux décisions professionnelles et les idées sur la famille et le travail*. Berne.
- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (éd.)(2000): Fried A., Wetzel R. und Baitsch, Ch.: *Quand le travail est le même... Evaluation non discriminatoire du personnel*. Zürich : vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.
- Bürgisser, M. (1996) : *Modell Halbe-Halbe. Partnerschaftliche Arbeitsteilung in Familie und Beruf*. Zürich : Werd Verlag
- Flückiger, Y. et Ramirez, J. (2000) : *Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base de la LES 1994 et 1996*. Mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et de l'office fédéral de la statistique. Genève, Observatoire Universitaire de l'Emploi. Résumé : *Vers l'égalité des salaires ?* Office fédéral de la statistique (éd.), Neuchâtel.
- Frau 94-99 (1996). *Chancengleichheitskonzept für Basel-Stadt. Schlussbericht und Massnahmenpaket der AG Frau 94-99*. Bâle.
- Grossenbacher, S. (1997): Berufswahl von Mädchen und Knaben. Beruf und Familie - die Doppelperspektive ernstnehmen. In : Päd. Institut Basel Stadt (Hrsg.) : *Dem heimlichen Lehrplan auf der Spur. Koedukation und Gleichstellung im Klassenzimmer*. Chur : Rüegger.
- Katz, C. & Baitsch, C. (1996). *L'égalité des salaires en pratique*. Genève: Georg. Berne: Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.
- Levy, R., Joye, D., Guye, O. et Kaufmann, V. (1997). *Tous égaux? De la stratification aux représentations*. Zürich: Seismo.
- Littmann-Wernli, Sabina (1999) : *Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt*. Chur, Zürich: Verlag Rüegger.
- Merz, Michaela (1996) : *Lohnt es sich für Schweizer Frauen, einer Erwerbsarbeit nachzugehen? : Auswirkungen institutioneller Rahmenbedingungen auf die Entscheidung zwischen Familie und Beruf*. Zürich: Seismo Verlag.
- Messant-Laurent, F., Cerqui, D. & Rey, S. (1991). Temps partiel: piège ou panacée. In B. Despland (Eds), *Femmes et travail* (pp. 163-169). Lausanne: Réalités Sociales.
- Office fédéral de la statistique (éd.) (1999) : *Du travail, mais pas de salaire. Le temps consacré aux tâches domestiques et familiales, aux activités honorifiques et bénévoles et aux activités d'entraide*. Données sociales - Suisse. Neuchâtel.

Roux, P., Perrin, V., Modak, M. & Voutat, B. (1999, sous presse). *Couple et égalité: un ménage impossible*. Réalités sociales : Lausanne.

Singly (de), F. (1987, 1990). *Fortune et infortune de la femme mariée*. Paris: Presses Universitaires de France.

ANNEXE

*Données de l'Office du personnel de l'Etat de Fribourg -
tableaux*

Nous avons construit les tableaux reportés dans cette annexe à partir des données brutes remises par l'Office de personnel. Les numéros de ces tableaux sont les mêmes que ceux qui leur correspondent dans l'enquête du Bureau de l'égalité.

Dans tous les tableaux présentés, les statistiques portent sur les personnes et non sur les postes de travail (6% du personnel occupent deux postes ou plus). A l'exception des tableaux relatifs aux départements, car une même personne peut travailler dans deux ou plusieurs départements. Dans ce cas, ce sont les postes et non les personnes qui sont pris en considération dans les calculs effectués.

Tableau 2.1 : Etat civil

Etat civil	% en colonne			% en ligne	
	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<i>célibataire</i>	33.9	38.6	28.5	60.8	39.2
<i>marié-e</i>	59.5	53.0	67.1	47.5	52.5
<i>séparé-e / divorcé-e</i>	5.5	7.0	3.8	68.1	31.9
<i>veuf-ve</i>	1.0	1.4	0.6	71.7	28.3
total	100.0	100.0	100.0	53.4	46.6

Tableau 2.2 : Age et classement du personnel

Classement du personnel	Total	Femmes	Hommes
<i>âge moyen</i>	38.2	36.3	40.3
<i>classe de fonction actuelle</i>	15.4	13.2	18.2
<i>années de service dans l'administration</i>	10.4	8.5	12.6
<i>années de service dans la fonction actuelle</i>	8.2	6.6	9.9

Tableau 2.3 : Répartition du personnel par classes salariales

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

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

Tableau 2.4 : Classe de fonction actuelle (nombre moyen) des femmes et des hommes selon le département

Départements	Femmes	Hommes
<i>Travaux publics</i>	4.9	13.0
<i>Instruction publique et affaires culturelles</i>	15.2	19.9
<i>Justice, police et affaires militaires</i>	10.3	16.0
<i>Intérieur et agriculture</i>	10.0	17.5
<i>Economie, transports et énergie</i>	14.2	21.4
<i>Santé publique et affaires sociales</i>	11.6	13.7
<i>Finances</i>	11.8	19.4
<i>Chancellerie</i>	12.9	18.5

Tableau 2.5 : Salaire médian, annuel et brut du personnel

Salaire annuel	Total	Femmes	Hommes
<i>salaire effectif</i>	59'637	46'191	77'391
<i>salaire en équivalent plein temps</i>	74'458	68'453	83'385

Note: Le salaire médian partage la population en deux, à savoir que la moitié a un salaire inférieur et l'autre moitié un salaire supérieur à ce salaire médian. Le salaire d'un équivalent plein temps est calculé à partir du salaire effectif de la personne pondéré par son taux d'engagement.

Tableau 2.6 : Salaire (effectif et en équivalent plein-temps) médian, annuel et brut du personnel selon le département

Départements	Salaire effectif		Salaire équivalent plein-temps	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<i>Travaux publics</i>	10'318	69'192	49'833	70'119
<i>Instruction publique et affaires culturelles</i>	43'955	74'547	74'546	93'177
<i>Justice, police et affaires militaires</i>	45'149	80'306	59'793	81'434
<i>Intérieur et agriculture</i>	30'811	77'391	61'045	80'306
<i>Economie, transports et énergie</i>	47'494	72'446	71'675	97'106
<i>Santé publique et affaires sociales</i>	50'150	69'192	66'690	77'390
<i>Finances</i>	46'727	90'164	66'690	93'177
<i>Chancellerie</i>	54'670	106'019	70'174	106'019

Tableau 2.7 : Répartition des femmes et des hommes par tranches de salaire mensuel effectivement perçu (salaire médian et brut)

Tranches de salaire mensuel	% en colonne		
	Total	Femmes	Hommes
<i>moins de 1'000 Frs</i>	10.6	13.7	7.0
<i>entre 1'000 et 2'000 Frs</i>	6.6	8.6	4.3
<i>entre 2'000 et 3'000 Frs</i>	9.6	14.6	4.0
<i>entre 3'000 et 4'000 Frs</i>	10.6	15.4	5.0
<i>entre 4'000 et 5'000 Frs</i>	13.4	16.6	9.8
<i>entre 5'000 et 6'000 Frs</i>	14.3	14.4	14.2
<i>entre 6'000 et 7'000 Frs</i>	10.8	8.7	13.3
<i>entre 7'000 et 8'000 Frs</i>	9.4	4.7	14.7
<i>entre 8'000 et 9'000 Frs</i>	5.7	1.7	10.3
<i>entre 9'000 et 10'000 Frs</i>	2.5	0.8	4.4
<i>entre 10'000 et 11'000 Frs</i>	2.7	0.4	5.4
<i>entre 11'000 et 12'000 Frs</i>	1.2	0.1	2.5
<i>entre 12'000 et 13'000 Frs</i>	0.7	0.1	1.4
<i>plus de 13'000 Frs</i>	1.8	0.2	3.7

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

Tableau 2.8 : Années de service (nombre moyen) des femmes et des hommes dans leur fonction actuelle selon le département

Départements	Femmes	Hommes
<i>Travaux publics</i>	6.3	11.3
<i>Instruction publique et affaires culturelles</i>	7.2	10.8
<i>Justice, police et affaires militaires</i>	5.7	9.2
<i>Intérieur et agriculture</i>	5.7	10.3
<i>Economie, transports et énergie</i>	3.7	6.4
<i>Santé publique et affaires sociales</i>	6.3	9.2
<i>Finances</i>	6.3	9.7
<i>Chancellerie</i>	4.3	11.9

Tableau 2.9 : Age moyen des femmes et des hommes selon le département

Départements	Femmes	Hommes
<i>Travaux publics</i>	42.2	43.7
<i>Instruction publique et affaires culturelles</i>	36.2	39.8
<i>Justice, police et affaires militaires</i>	33.4	39.9
<i>Intérieur et agriculture</i>	36.1	39.3
<i>Economie, transports et énergie</i>	35.8	40.2
<i>Santé publique et affaires sociales</i>	36.4	40.5
<i>Finances</i>	36.7	42.2
<i>Chancellerie</i>	32.9	49.5

Tableau 2.10 : Type de contrat

Contrat	% en colonne			% en ligne	
	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<i>droit public</i>	69.7	65.2	74.9	50.0	50.0
<i>droit privé</i>	30.3	34.8	25.1	61.4	38.6
total	100.0	100.0	100.0	53.4	46.6
<i>% de temporaires ou d'auxiliaires rémunéré-e-s à l'heure</i>	5.7	8.2	2.8	77.3	22.7

Tableau 2.11 : Proportion de femmes et d'hommes employé-e-s sous contrat de droit public ou privé selon le département (en %)

Départements	Femmes		Hommes	
	Droit public	Droit privé	Droit public	Droit privé
<i>Travaux publics</i>	20.9	79.1	96.4	3.6
<i>Instruction publique et affaires cultur.</i>	64.4	35.6	68.9	31.1
<i>Justice, police et affaires militaires</i>	62.2	37.8	93.1	6.9
<i>Intérieur et agriculture</i>	53.2	46.8	79.1	20.9
<i>Economie, transports et énergie</i>	60.4	39.6	59.6	40.4
<i>Santé publique et affaires sociales</i>	73.9	26.1	69.9	30.1
<i>Finances</i>	77.1	22.9	87.8	12.2
<i>Chancellerie</i>	75.0	25.0	82.6	17.4

Tableau 2.12 : Taux d'activité de l'employé-e

Taux d'activité	% en colonne			% en ligne	
	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
< 50%	14.8	20.7	8.1	74.5	25.5
50 à 79%	19.7	30.9	6.9	83.6	16.4
80 à 99%	9.1	11.8	6.0	69.4	30.6
100%	56.4	36.6	79.0	34.6	65.4
total	100.0	100.0	100.0	53.4	46.6

Tableau 2.13 : Taux d'activité moyen de l'employé-e

	Total	Femmes	Hommes
<i>taux d'activité moyen de l'employé-e</i>	78.5	68.4	90.0

Tableau 2.14 : Taux d'activité moyen des femmes et des hommes selon le département

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

Tableau 2.15 : Salaire médian, annuel et brut en équivalent plein-temps du personnel selon le taux d'activité

Taux d'activité	Femmes	Hommes
<i>< 50%</i>	63'000	74'745
<i>50 à 79%</i>	73'984	78'107
<i>80 à 99%</i>	72'764	80'575
<i>100%</i>	63'335	84'516