

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

—  
Analyse de la situation 2020

”  
ETAT DE FRIBOURG  
STAAT FREIBURG

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

## Conception & rédaction

---

Liliane Meyer Pitton, collaboratrice scientifique universitaire, BEF  
Morgane Minguely, collaboratrice scientifique universitaire, BEF

## Analyse des données

---

Victor Legler, FORS

## Traduction

---

Anita Iten, aniten translation

## Page de garde et illustrations

---

Stephan Schmitz

## Réalisation

---

Nathalie Bonferroni, collaboratrice administrative supérieure, BEF

## Tirage

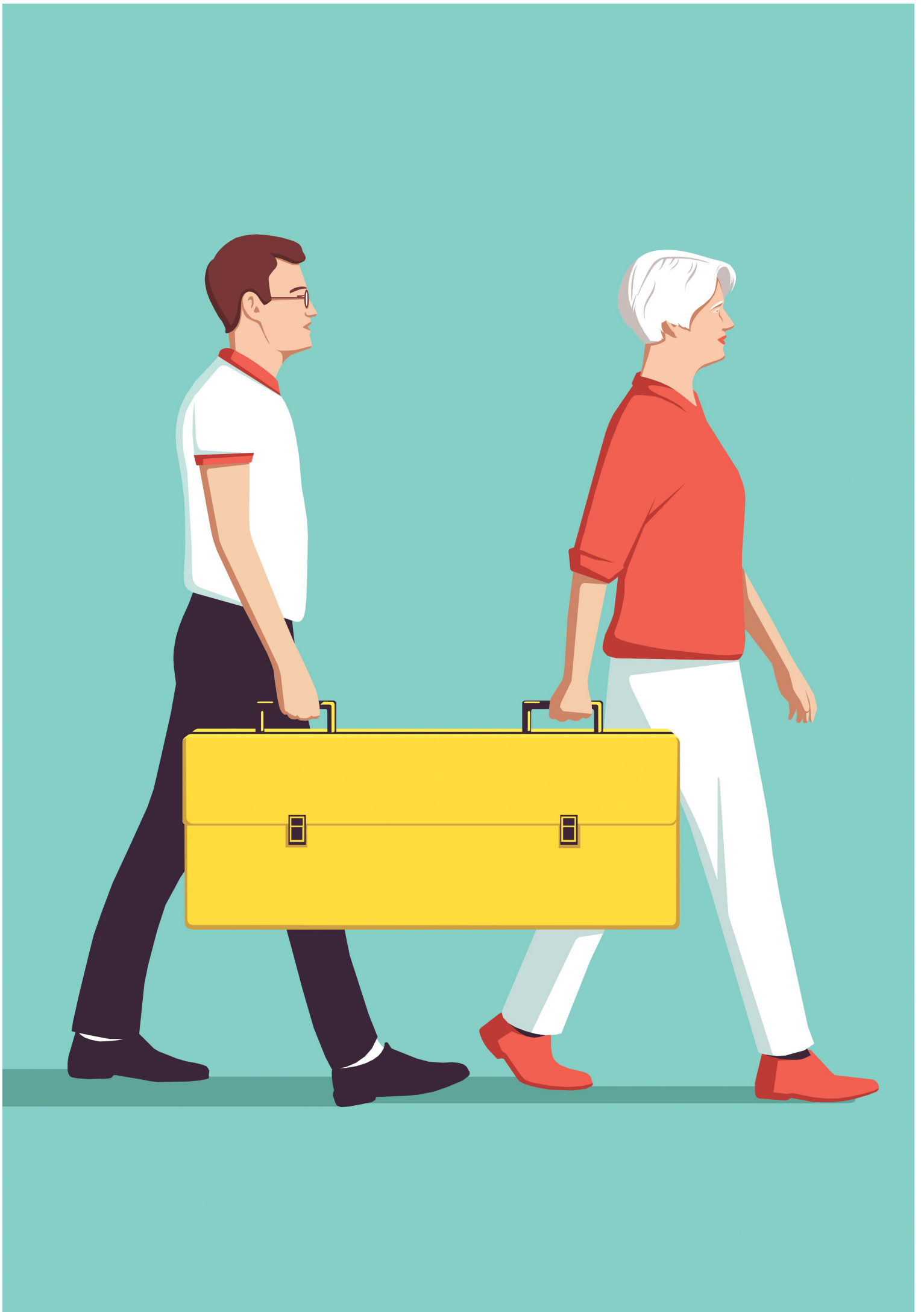
---

Imprimé sur papier 100% recyclé (SAMI). Disponible en allemand.

## Sommaire

---

<b>Préface</b>	<b>5</b>
<b>Répartition des femmes et des hommes sur l'échelle hiérarchique</b>	<b>6</b>
<b>Répartition des femmes et des hommes selon les fonctions professionnelles</b>	<b>11</b>
<b>Salaire</b>	<b>13</b>
<b>Flexibilisation du temps et du lieu de travail</b>	<b>16</b>
<b>Conciliation vie familiale / privée – vie professionnelle</b>	<b>20</b>
<b>Recrutement</b>	<b>22</b>



## Préface

---



L'égalité de genre dans le monde du travail est aujourd'hui incontournable. Elle comprend premièrement une obligation légale, inscrite dans la Constitution fédérale (art. 8), dans la Loi sur l'égalité (LEg) ainsi que dans la Constitution fribourgeoise (art. 9). Deuxièmement, il s'agit d'un impératif moral dont la primauté s'est particulièrement accrue au cours des dernières années. Troisièmement, l'égalité représente aussi un enjeu économique crucial. En effet, offrir à ses employées et employés les mêmes chances ainsi que de bonnes conditions de travail, adaptées aux différentes obligations de la vie quotidienne et familiale, bénéficie à toute organisation, qu'elle soit privée ou publique.

Au travers de son Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Administration cantonale (PEAC), l'Etat de Fribourg démontre son intérêt et son implication pour l'égalité de genre, de droit et de fait.

L'analyse quantitative présentée dans ce rapport accompagne le PEAC en tant qu'état des lieux de l'égalité de genre dans l'Administration cantonale en 2020. Elle permet également de mesurer, à certains égards, l'évolution de cette situation depuis 2014 grâce à des comparaisons avec l'analyse précédente.

Ainsi, le présent rapport démontre notamment que la proportion de femmes dans l'Administration centrale de l'Etat de Fribourg est passée de 55.4 % en 2014 à 58.1 % en 2020. Cette augmentation concerne toutes les classes salariales, mais surtout celles qui se trouvent au-dessus de la classe 15. Concernant les classes salariales supérieures (20-23, 24-27 et 28+), la proportion femmes-hommes atteint presque la parité en 2020. Toutefois, si les femmes restent majoritaires dans les classes 20-23, leur présence diminue lorsque l'on gravit l'échelle salariale (classes 24-27 et 28+).

Bien que des améliorations en matière d'égalité de genre soient constatées dans ce rapport, il est cependant indéniable que de nombreux efforts sont encore à fournir au sein de l'Etat de Fribourg, en particulier en termes de conciliation vie familiale/privée – vie professionnelle et, à quelques exceptions près, dans l'accès des femmes aux postes de cadres supérieures. En tant qu'employeur, l'Etat de Fribourg a un devoir d'exemplarité et des responsabilités envers la population. J'enjoins donc toute l'Administration cantonale à s'engager sur cette voie.

**Philippe Demierre**  
**Conseiller d'Etat**

# 1 Répartition des femmes et des hommes sur l'échelle hiérarchique

En Suisse en 2014, les femmes représentaient 35,5 % des salarié-e-s membres d'une direction ou exerçant une fonction dirigeante. En 2020, ce taux s'élève à 36 %. Une proportion qui a faiblement évolué (+4.7 %) au cours des 20 dernières années<sup>1</sup>.

Malgré un éveil des consciences facilité et amplifié par les réseaux sociaux, le phénomène de ségrégation verticale des genres – autrement dit le fait que les femmes et les hommes occupent systématiquement des niveaux hiérarchiques différents – est encore observable. Effectivement, de manière générale, plus une fonction se situe au sommet de l'échelle hiérarchique, moindre est la probabilité qu'une femme l'occupe. Ce phénomène prend une ampleur plus ou moins marquée selon l'entreprise ou l'administration.

La répartition des femmes et des hommes sur l'échelle hiérarchique offre une vision d'ensemble permettant de juger de l'équilibre – ou du déséquilibre – de la présence des genres. En effet, l'attribution des classes salariales étant liée à l'évaluation des exigences du poste, à l'adéquation de la formation de la personne l'occupant, au niveau salarial, mais aussi – à degré variable – à la position hiérarchique des personnes, il s'agit d'un indicateur pertinent.

## Situation au sein de l'Administration cantonale

A l'Etat de Fribourg (toutes les Directions y inclus les établissements<sup>2</sup>), les données récoltées indiquent que les femmes occupent 65 % des contrats en 2020. Tout en étant majoritaires en nombre, leur représentation diminue au fil de l'augmentation des classes salariales (**graph. 1**). En effet, les hommes sont sur-représentés dès la catégorie de classes 20-23 car ils dépassent dès lors leur proportion générale au sein de l'Administration cantonale (35 %). Le déséquilibre numérique général en faveur des femmes se renverse en un déséquilibre en faveur des hommes dans les classes salariales supérieures. Ainsi, 25 % des hommes employés par l'Etat de Fribourg travaillent dans les classes 20+ contre seulement 13 % des

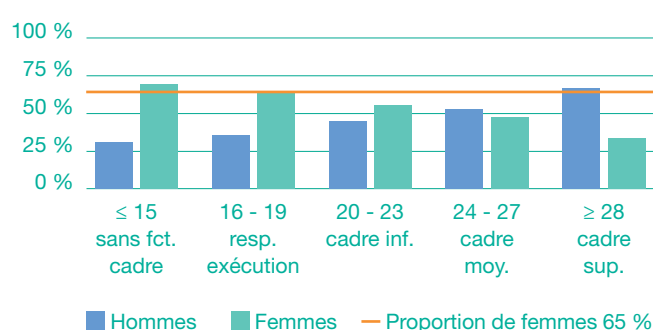
femmes. Dans les classes 24+ (cadres moyens et supérieurs<sup>3</sup>), on retrouve 13 % des hommes, mais plus que 5 % des femmes. Au total, les femmes ne représentent que 48.9 % des contrats dans les classes salariales supérieures (à partir de la classe 20).

L'équilibre en interne des catégories de classes salariales s'avère le plus favorable dans les classes 20-23 et 24-27 (avec respectivement un écart de 10.8 et 5.6 points de pourcentage). Le plus grand écart se trouve dans les classes < 15 et 28+ (avec respectivement un écart de 38.4 et 32.8 points de pourcentage).

**Graph. 1 – Répartition F/H selon classes salariales (2020)**

Unité d'analyse : Contrats

Domaine d'analyse : Administration cantonale



Réduisant le périmètre d'analyse à l'Administration centrale (services au sein des Directions, sans l'enseignement, la police ni les établissements), la situation présente des analogies. Les femmes représentent 58.1 % des contrats au total en 2020, elles constituent de ce fait la majorité des contrats. Néanmoins, elles sont sous-représentées dès la catégorie de classes 16-19 par rapport à leur proportion générale (**graph. 2**).

En considérant les classes salariales supérieures, on constate que 30 % des femmes employées dans l'Administration centrale le sont dans les classes 20+, tandis que c'est le cas pour 43 % des hommes. Dans les classes 24+ (cadres moyens et supérieurs), on retrouve encore 21.3 % des hommes et 11.6 % des femmes. Finalement, 9.6 % des hommes travaillent dans les classes 28+ tandis que cela est le cas pour 5.3 % des

<sup>1</sup> OFS. 2022. Femmes dans des positions dirigeantes

[www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes.assetdetail.24065928.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes.assetdetail.24065928.html)

<sup>2</sup> Pour des questions de cohérence statistique, une distinction est opérée dans ce rapport entre « Administration cantonale » et « Administration centrale ». La première fait référence à l'Etat de Fribourg dans son ensemble (toutes les Directions y inclus les établissements). L'Administration centrale correspond quant à elle aux services au sein des Directions, sans l'enseignement, ni la police, ni les établissements.

<sup>3</sup> Toutes les personnes en classes 20-23, 24-27 et 28+ ne sont pas forcément cadres. Il s'agit ici d'une option de lecture de la hiérarchisation.

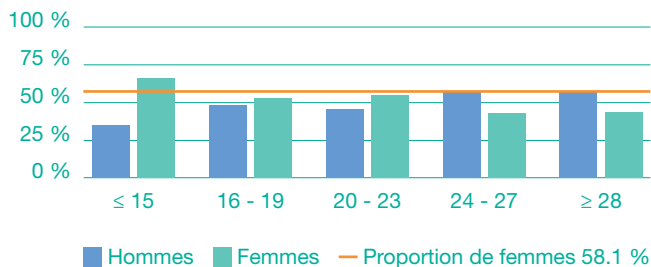
femmes. Au total, les femmes ne représentent que 49.5 % des contrats dans les classes salariales supérieures.

L'écart au sein des catégories de classes salariales apparaît de la manière suivante : le plus grand écart se trouve dans les classes < 15 (31 points de pourcentage), puis dans une moindre mesure dans les catégories de classes 24-27 et 28+ (avec respectivement 15 et 13 points de pourcentage). En comparant ces résultats avec les précédents, correspondant à l'Etat de Fribourg dans son ensemble (**graph. 1** et **graph. 2**), on peut notamment constater un écart bien moindre dans les classes 16-19 et 28+, mais plus important dans les classes 24-27.

**Graph. 2 – Répartition F/H selon classes salariales (2020)**

Unité d'analyse : Contrats

Domaine d'analyse : Services au sein des Directions (sans police ni enseignement)



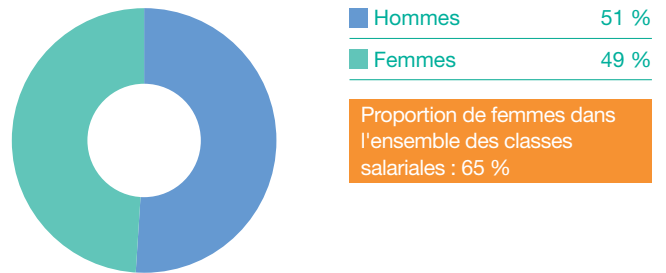
A titre de comparaison, la proportion de femmes (unité d'analyse : contrats) dans l'Administration centrale de l'Etat de Fribourg a augmenté de 2.7 points de pourcentage depuis 2014 (55.4 % en 2014 ; 58.1 % en 2020). Si l'augmentation concerne toutes les catégories de classes salariales, une augmentation supérieure à l'augmentation globale est à constater dans toutes les catégories de classes salariales sauf celle des < 15. Elle correspond à +4.2 pt. de % pour les classes 16-19, +6.7 pt. de % pour les classes 20-23, +10.5 pt. de % pour les classes 24-27 et +11.6 pt. de % pour les classes 28+.

En ce qui concerne l'ensemble des catégories de classes salariales supérieures (« cadres »), la proportion femmes-hommes atteint ainsi presque la parité : cette évolution s'avère réjouissante (**graph. 3** et **graph. 4**). Pour reprendre le premier élément de la vision du PEAC, soit la « représentation plus équilibrée entre femmes et hommes dans les postes de cadres moyens et supérieurs », on peut ainsi constater une évolution vers un meilleur équilibre. Toutefois, les femmes demeurent majoritaires dans les classes 20-23, tandis que leur présence diminue lorsque l'on gravit l'échelle salariale (classes 24-27 et 28+), où l'écart par rapport à la proportion de femmes sur l'ensemble reste autour de 15 points de pourcentage. En 2014, l'écart entre la proportion des femmes dans ces deux catégories de classes par rapport à la proportion totale de femmes était de 23.5 points de pourcentage.

**Graph. 3 – Répartition F/H dans classes salariales sup. (2020)**

Unité d'analyse : Contrats

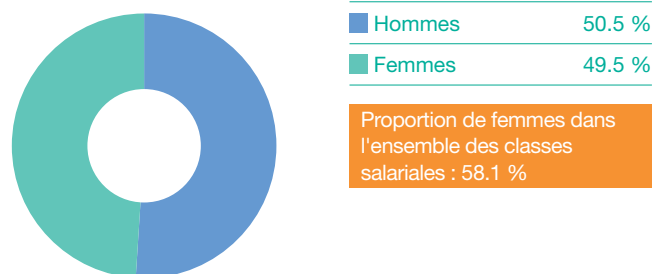
Domaine d'analyse : Administration cantonale



**Graph. 4 – Répartition F/H dans classes salariales sup. (2020)**

Unité d'analyse : Contrats

Domaine d'analyse : Services au sein des Directions (sans police ni enseignement)



Si l'évolution de la moyenne générale dans les classes salariales supérieures (« cadres ») se présente de manière plutôt favorable, le détail par Direction démontre cependant des situations assez divergentes (**graph. 5**). A l'exception de la DIME (anciennement DAEC) et de la DFAC (DICS) dans une moindre mesure, la proportion de femmes dans les postes de cadres (classes salariales supérieures) est toujours inférieure par rapport à la proportion totale des femmes (toutes classes salariales confondues). C'est dans la catégorie de classes 28+ que les femmes sont le plus souvent sous-représentées par rapport à leur proportion totale dans les classes salariales supérieures, hormis au sein de la DIME (DAEC) et de la DFIN.

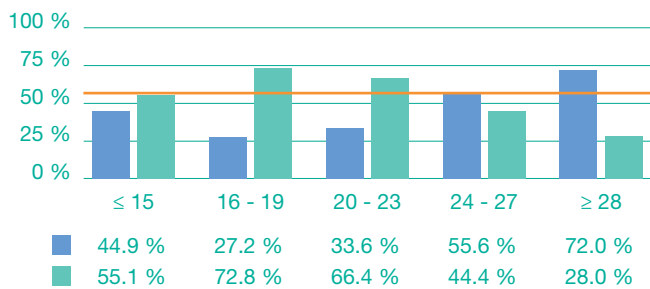
Il faut d'ailleurs considérer qu'en 2020 plus de la moitié des femmes en classes 28+ travaillent à la DSAS et au sein du Pouvoir judiciaire. Tous deux témoignent également d'une proportion de femmes de plus de 75 % au total et de presque 70 % au niveau des cadres (toutes catégories confondues).

**Graph. 5 – Répartition F/H selon classes salariales (2020)**

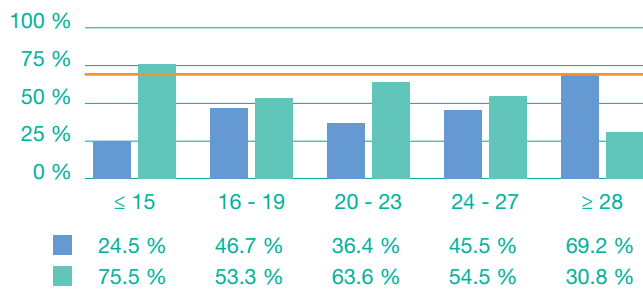
Unité d'analyse : Contrats

Domaine d'analyse : Services au sein des Directions (sans police ni enseignement)\*

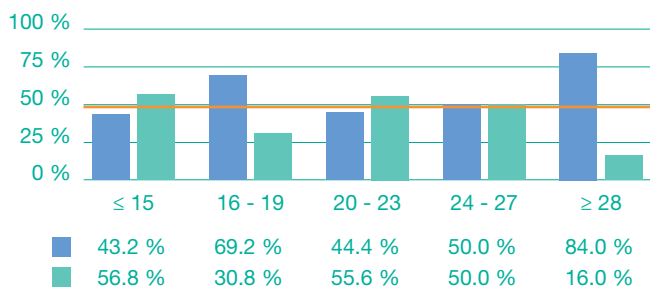
**DFAC (DICS) – 56.3 % de femmes cadres (20 - 28+)**



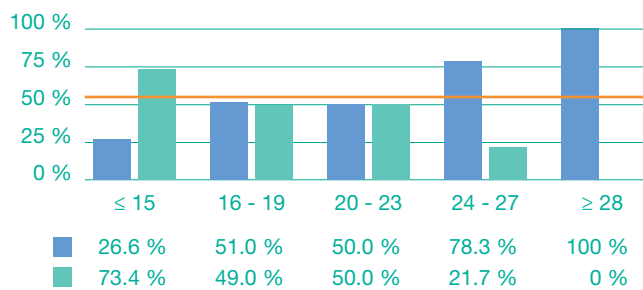
**DSJS (DSJ) – 54.4 % de femmes cadres (20 - 28+)**



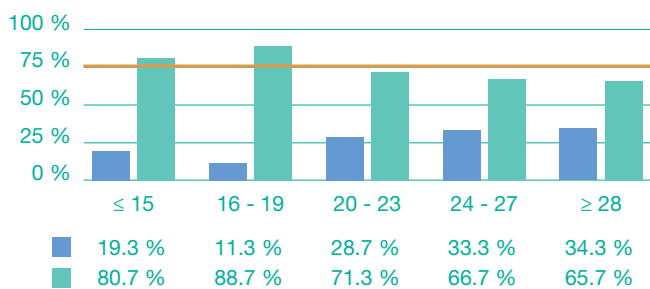
**DIAF – 45.5 % de femmes cadres (20 - 28+)**



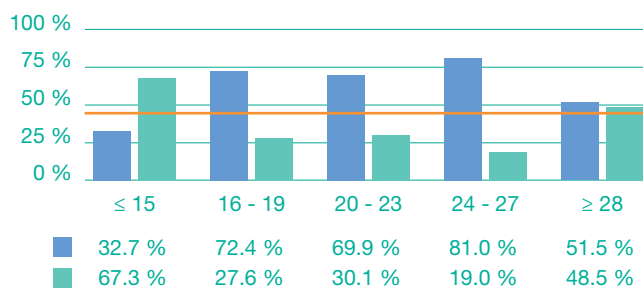
**DEEF (DEE) – 33.3 % de femmes cadres (20 - 28+)**



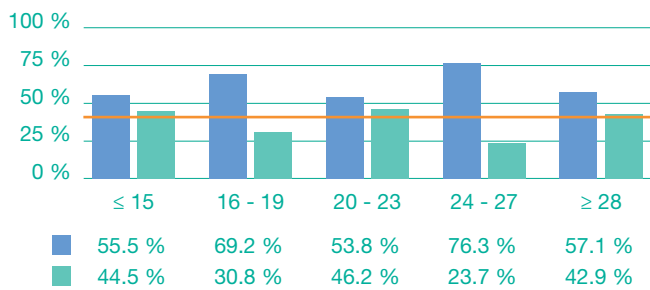
**DSAS – 69.1 % de femmes cadres (20 - 28+)**



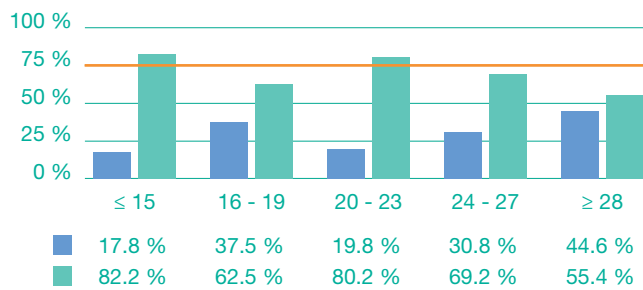
**DFIN – 29.7 % de femmes cadres (20 - 28+)**



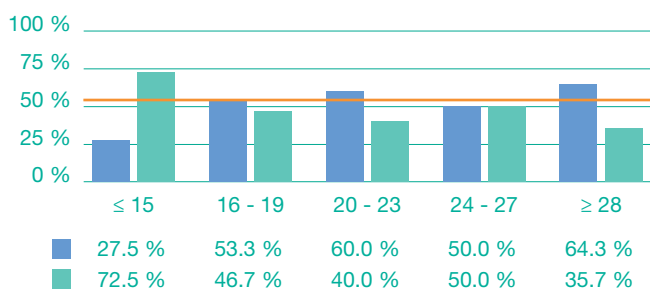
**DIME (DAEC) – 41.3 % de femmes cadres (20 - 28+)**



**PJ – 68.8 % de femmes cadres (20 - 28+)**



**CHA – 41.9 % de femmes cadres (20 - 28+)**



\* Pour des raisons de comparaison avec le rapport « Analyse de la situation 2014 », le domaine d'analyse choisi ne prend en compte ni la police, ni l'enseignement, ni les établissements. Ainsi, quelques femmes sous contrat en classe 28+ en 2020 n'apparaissent pas sur ces graphiques, notamment dans l'enseignement supérieur (DEEF).

■ Hommes ■ Femmes — Proportion de femmes par Direction y compris CHA et PJ



## Chef-fe de service ou fonction similaire

Pour l'ensemble de l'Etat de Fribourg, la répartition femmes-hommes dans la fonction de chef-fe de service (unité d'analyse : contrats avec fonction « chef de service »<sup>4</sup>) en 2014 était de 73 % d'hommes et de 27 % de femmes. En 2020, cette répartition est de 68,3 % d'hommes et 31,7 % de femmes. En réduisant l'analyse au périmètre de l'Administration centrale (services au sein des Directions), on retrouve un rapport de 75.9 % d'hommes et 24.1 % de femmes en 2020.

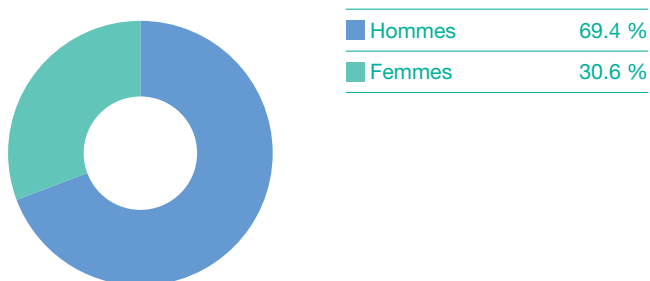
Dans le cadre d'une réponse à une question parlementaire<sup>5</sup>, le SPO a procédé à une analyse prenant en compte tous les postes pouvant être considérés comme correspondant à la position de « chef-fe de service », y compris les postes ne portant pas ce titre, dans l'ensemble de l'Etat de Fribourg (les établissements inclus)<sup>6</sup>. Les chiffres recueillis se réfèrent à l'état de la situation en décembre 2021 (**graph. 6**).

Même si les différentes propositions d'analyse montrent quelques divergences (dues au périmètre d'analyse et à la date de relevé des données), on peut constater en termes globaux un rapport 2/3 – 1/3 en faveur des hommes pour les postes de chef-fe-s de service. Ce rapport reste assez stable entre 2014 et 2020/21<sup>7</sup>.

### Graph. 6 – Proportion F/H chef-fe de service (2021)

Unité d'analyse : Positions de « chef-fe de service » (selon liste établie par le SPO en consultation avec les Directions)

Domaine d'analyse : Services au sein des Directions (sans police ni enseignement)



4 A noter qu'il existe des personnes exerçant une fonction qui peut être assimilée à celle d'un-e chef-fe de service mais qui porte un autre titre. Ces catégories de personnes ne sont pas répertoriées dans les chiffres présentés par la suite.

5 Question parlementaire 2021-CE-113 Garghentini Python Giovanna / Wickramasingam Kirthana « Egalité des chances aux postes de cadres au sein de l'Etat » [www.parlinfo.fr.ch/fr/politbusiness/?action=showinfo&info\\_id=77230&uuid=b3aca7dda1464bfb21031953600ef93](http://www.parlinfo.fr.ch/fr/politbusiness/?action=showinfo&info_id=77230&uuid=b3aca7dda1464bfb21031953600ef93)

6 Cette analyse a par ex. également inclus les préfète et préfets.

7 Dans son projet d'évaluation, le BEF a proposé d'ajouter l'analyse du nombre de personnes subordonnées (EPT et/ou contrats) ainsi que le budget à disposition de chaque chef-fe de service puisque les femmes accèdent bien souvent à des postes moins prestigieux et stratégiques (Advance & HSG. 2022. Gender Intelligence Report 2022. [advance-hsg-report.ch](http://advance-hsg-report.ch)). Néanmoins, en vue des données disponibles à ce sujet au sein de l'Etat de Fribourg, une discussion et une analyse plus approfondie auraient été nécessaires, dépassant les moyens à disposition pour cette évaluation. La pertinence d'une telle analyse à l'avenir reste néanmoins effective.



## 2 Répartition des femmes et des hommes selon les fonctions professionnelles

En Suisse, femmes et hommes présentent des niveaux de formation similaires depuis au moins 25 ans. Dans la catégorie d'âge des 25-34 ans, la proportion de femmes possédant une formation tertiaire (Hautes Ecoles) a même dépassé celle des hommes (43.5 % de femmes pour 35.9 % d'hommes)<sup>8</sup>. Néanmoins, les choix de formation et de métier restent encore hautement liés à « l'appartenance sexuelle »<sup>9</sup>.

La (re)production de cette ségrégation genrée est complexe et multifactorielle, liée à la prégnance de stéréotypes et de structures genrés dans la socialisation, au système éducatif (contenu et organisation), aux représentations des différentes professions et des personnes les exerçant, mais aussi à l'organisation du travail dans les institutions et les entreprises dans lesquelles les différents métiers sont effectués<sup>10</sup>.

L'analyse de la représentation femmes-hommes selon les fonctions professionnelles permet de distinguer ce que l'on appelle la « ségrégation horizontale » ou les « métiers genrés ». Elle permet également de fonctionner comme un indicateur de la mixité<sup>11</sup>. Par ailleurs, elle met en évidence une hiérarchisation et une valorisation plus ou moins forte des différentes fonctions puisqu'elles sont toutes associées à une position sur l'échelle salariale.

### Situation au sein de l'Administration cantonale

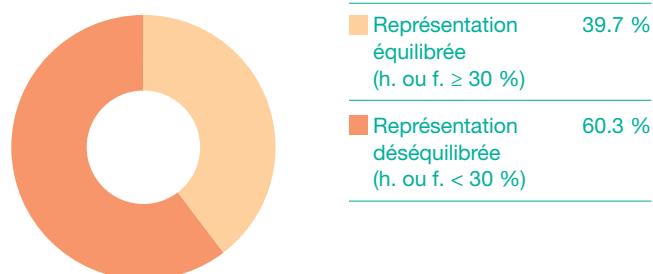
En 2020, dans 68.6 % des fonctions professionnelles au sein de l'Administration cantonale, un des genres représente moins de 30 % des personnes engagé-e-s dans la même fonction, ce qui constitue donc un déséquilibre entre les genres.

En réduisant l'analyse aux fonctions représentées par au moins 20 personnes, la situation s'améliore. Toutefois, 60.3 % des fonctions ont encore une représentation des genres déséquilibrée (**graph. 7**). On constate un progrès, bien que peu prononcé, par rapport à 2014 où c'était alors le cas de 62 % des fonctions.

#### Graph. 7 – Proportion F/H au sein de la même fonction professionnelle (2020)

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

Domaine d'analyse : Administration cantonale



8 OFS. 2022. Niveau de formation

[www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/formation/niveau-formation.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/formation/niveau-formation.html)

9 OFS. 2022. Choix professionnels et des études

[www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/formation/choix-professionnels-etudes.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/formation/choix-professionnels-etudes.html)

10 Voir notamment : Baumgarten, Diana et al. 2018. Wie beeinflussen Vorstellungen von Familie und Beruf die Berufsverläufe von jungen Männern\* und Frauen\*? ZGS-Diskussions-Papier, 2. Basel: Zentrum Gender Studies. / Carvalho Arruda, Carolina et al. 2013. Quand filles et garçons aspirent à des professions atypiques. [www.reiso.org/articles/themes/travail/171-quand-filles-et-garcons-aspirent-a-des-professions-atypiques](http://www.reiso.org/articles/themes/travail/171-quand-filles-et-garcons-aspirent-a-des-professions-atypiques) / Collet, Isabelle. 2017. Comprendre l'éducation au prisme du genre : théories, questionnements, débats. Genève : Université de Genève. / Vouillot, Françoise. 2010. L'orientation, le butoir de la mixité. Revue française de pédagogie. Recherches en éducation, 171. P. 59-67.

11 La mixité désigne le plus communément la co-présence des deux genres au même moment dans un même espace social et participant (a priori) à une même activité. Si la mixité peut être considérée comme une condition nécessaire à la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes, elle ne peut aucunement figurer comme son synonyme. Dans chaque espace et/ou activité mixte, il convient d'analyser plus précisément si les statuts respectifs, les conditions de participation et de décisions et l'accès aux différentes ressources sont effectivement distribués de manière égalitaire, voire si les comportements et les contributions sont jugés selon des standards non-genrés. Voir notamment contributions dans Anderfuhren, Marie & Rodari, Sophie (eds.). 2017. Sans garantie de mixité : Les sinueux chemins de l'égalité des sexes dans le travail social et la santé. Genève : Éditions ies.

En plus de cette appréciation globale, la représentation femmes-hommes dans une série de fonctions au sein de différents domaines ou secteurs emblématiques de l'Administration cantonale a été analysée (graph. 8). Le choix des fonctions représentées à titre exemplaire et comparatif se base sur celui qui avait été fait lors de l'analyse 2014<sup>12</sup>.

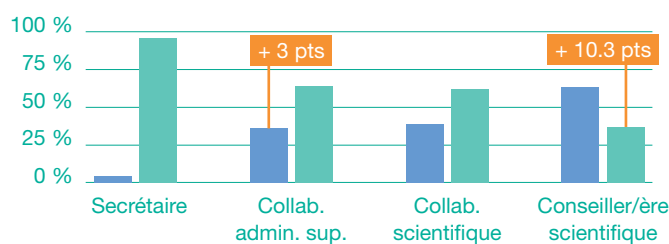
Les chiffres ne montrent que peu de changements au niveau de l'équilibre des genres selon les fonctions choisies entre 2014 et 2020. Une amélioration de la représentation des femmes pour la fonction de conseillère scientifique et de collaboratrice technique – et une augmentation d'hommes comme greffiers de 1ère instance et employés de maison – constituent les changements les plus remarquables.

**Graph. 8 – Proportion F/H selon les fonctions professionnelles (2020)**

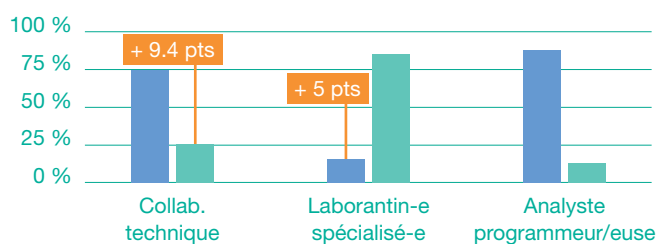
Unité d'analyse : Contrats

Domaine d'analyse : Administration cantonale

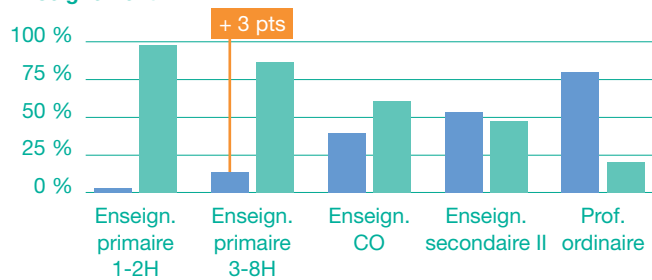
**Administration générale**



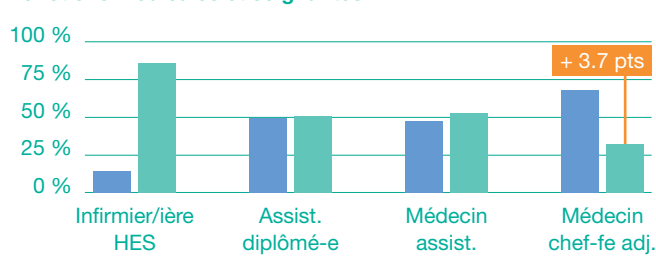
**Fonctions techniques et scientifiques**



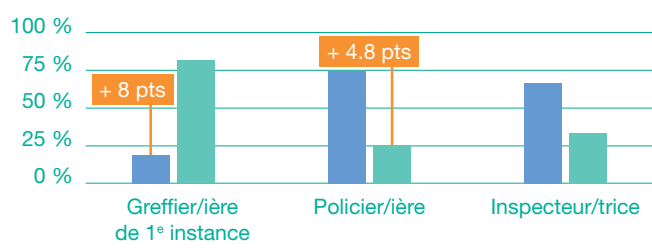
**Enseignement**



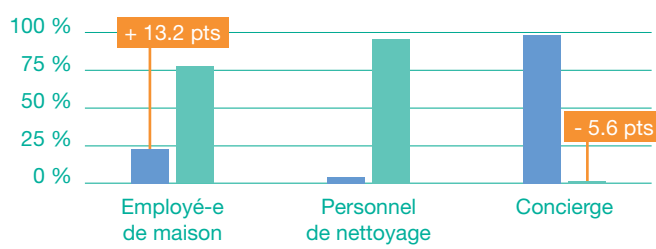
**Fonctions médicales et soignantes**



**Fonctions au sein de la Justice et de la Police**



**Fonctions d'exploitation**



■ Hommes ■ Femmes ■ Changements notables depuis 2014 (min. ± 3 pts de pourcentage)

12 Les données disponibles correspondent aux fonctions telles que répertoriées dans la base de données HR Access. Si l'analyse d'autres fonctions s'avère être d'intérêt au niveau d'une Direction, prière de s'adresser au BEF (chargée de projet PEAC).

### 3 Salaire

Selon les chiffres de l'OFS, la différence salariale entre les femmes et les hommes en Suisse a tendance à diminuer au fil des années. Elle reste néanmoins sensible. En Suisse en 2020, l'écart salarial moyen entre femmes et hommes atteint 18 % (1500 francs par mois)<sup>13</sup>.

Si une partie de cette différence s'explique par des facteurs dits « objectifs » ou « expliqués » (position professionnelle, ancienneté, niveau ou type de formation, branche économique, etc.), la part « inexpliquée » de l'écart salarial reste assez stable et a même augmenté au cours des dernières années. Par ailleurs, alors que cette dernière part est souvent mise en avant comme potentiellement discriminatoire, rien ne permet d'affirmer que la différence « expliquée » ne soit pas également liée à des discriminations<sup>14</sup>.

En 2020, la part expliquée de la différence salariale est de 52.2 %, la part inexpliquée de 47.8 %, ce qui correspond à 717 CHF par mois. Dans le secteur public suisse, la différence salariale en 2020 est de 15.1 % (1373 CHF), dont 46.7 % (642 CHF) sont inexpliqués<sup>15</sup>.

Ces résultats, tirés des données de l'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) de l'OFS, sont représentatifs au niveau suisse. Ils ne peuvent donc pas être comparés aux résultats d'autres analyses (par ex. Logib, voir ci-après) dont l'objectif est de déceler les inégalités salariales au sein d'une seule et même entreprise.

#### Situation au sein de l'Administration cantonale

A l'Etat de Fribourg, les fonctions sont évaluées selon le système analytique dénommé EVALFRI. Cet outil permet d'évaluer toutes les fonctions et de leur attribuer une classification salariale favorisant une égalité de traitement ; il s'inspire du système ABAKABA mis en place par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et élaboré pour éviter les biais de genre. L'Etat de Fribourg utilise également une échelle pour la fixation du traitement.

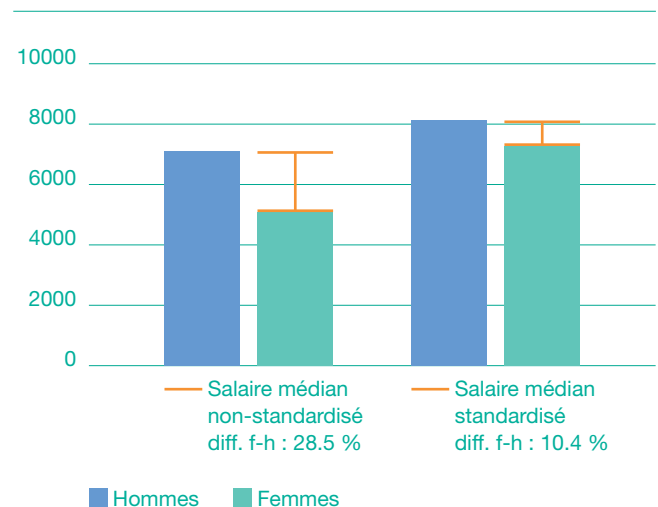
Il faut néanmoins noter qu'une analyse en termes de biais de genre pourrait s'avérer intéressante dans l'ensemble

des processus RH de l'Etat de Fribourg, ces biais étant bien souvent opérés de façon inconsciente. Les recherches scientifiques apportent en effet de nouveaux éléments à cet égard. Ainsi, dans une optique d'amélioration continue, le SPO et le BEF vont intensifier leur collaboration.

L'analyse présentée dans ce rapport permet une approche de la différence salariale au sein de l'Etat de Fribourg. Comme cela a été fait en 2014, les chiffres permettant de comparer le salaire brut et le salaire brut standardisé (l'équivalent de salaire calculé pour un plein temps) des employé-e-s de l'Administration cantonale sont ici présentés.

Une différence de 28.5 % en défaveur des femmes est constatée pour le salaire brut médian non-standardisé (33.4 % en 2014) et de 10.4 % pour le salaire brut médian standardisé (11.8 % en 2014) (**graph. 9**). Ces différences reflètent, entre autres, le fait que les femmes travaillent plus souvent à taux réduit (voir salaire médian non-standardisé), mais aussi plus souvent dans des fonctions moins rémunérées, correspondant donc à des classes salariales plus basses.

**Graph. 9 – Différence salariale F/H (2020)**  
Unité d'analyse : Personnes  
Domaine d'analyse : Administration cantonale



Salaire médian : valeur se situant au milieu de l'ensemble des montants de salaires du personnel de l'Etat

Salaire standardisé : valeur pondérée par le taux d'activité de la personne concernée

13 OFS. 2022. Salaires moyens et écarts de salaire, en 2020 - Part expliquée et part inexpliquée, économie totale

[www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/salaires.assetdetail.23585898.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/salaires.assetdetail.23585898.html)

14 Par exemple, subir des discriminations au cours du recrutement ou du processus de promotion pourrait être l'une des raisons pour lesquelles une femme n'atteint pas la même position professionnelle qu'un homme.

15 OFS. 2022. Salaires moyens et écarts de salaire, en 2020 - Part expliquée et part inexpliquée, secteur public

[www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/salaires.assetdetail.23585894.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/salaires.assetdetail.23585894.html)

Il existe d'autres approches complémentaires (dont Logib), scientifiquement approuvées, qui permettent de vérifier de façon globale une éventuelle différence de salaire inexplicable au sein d'une seule entreprise ou organisation. Jusqu'en 2021, une telle analyse n'a pas pu être effectuée de manière adéquate pour l'Etat de Fribourg car une partie des données nécessaires (niveaux de formation) n'étaient pas saisies par le système et les procédures RH en vigueur. Néanmoins, une analyse Logib avait été effectuée en 2010 sur la base des données de 2008, avec la partie manquante des données reconstruite. Cette analyse avait révélé une différence salariale globale de 18.2 % en défaveur des femmes. La part non-explicable se situait à 4.5 %, juste en dessous de la tolérance statistique de 5 % déterminée par Logib<sup>16</sup>.

Selon la modification de la LEg du 14 décembre 2018, toute entreprise de plus de 100 salarié-e-s était dans l'obligation de réaliser une analyse de l'égalité salariale jusqu'au 30 juin 2021, de la faire vérifier jusqu'au 30 juin 2022 et de la publier par la suite. Le SPO a été chargé de mener cette analyse pour l'ensemble de l'Etat de Fribourg (plus de 18'000 collaboratrices et collaborateurs) à l'aide de l'outil Logib. Une différence salariale globale de 13.9 % (18.2 % en 2010) en défaveur des femmes a été relevée, dont la part inexplicquée représentait cette fois-ci 1.1 % (4.5 % en 2010)<sup>17</sup>. Il s'agit d'une nouvelle encourageante.

Toutefois, bien que ce résultat soit largement inférieur à la marge de tolérance fixée à 5 % par la Confédération et au résultat de l'analyse précédente, il est important de ne pas prendre pour totalement acquise l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'Etat de Fribourg. Effectivement, les résultats Logib offrent une vision globale uniquement de l'égalité salariale, ne prenant pas en compte les situations individuelles pouvant être soumises à des biais de genre. Ainsi, il s'avère que les outils formellement neutres du point de vue du genre ne garantissent pas toujours entièrement l'égalité de genre. Par ailleurs, l'égalité de genre dans le monde professionnel comporte de nombreux autres aspects<sup>18</sup>.

---

16 « Etant donné que le modèle d'analyse standard ne considère que les cinq facteurs susmentionnés, un seuil de tolérance de  $\pm 5$  % de différence salariale a été introduit afin de prendre en compte d'autres facteurs explicatifs objectifs et non discriminatoires qui pourraient être propres à l'entreprise analysée. » tiré de BFEG. 2021. Modèle d'analyse standard de la Confédération. Descriptif méthodologique Logib Modules 1 et 2. P. 3.

[www.ebg.admin.ch/dam/ebg/fr/dokumente/lohngleichheit/logib/methodenbeschreibung\\_logib\\_m1\\_m2.pdf.download.pdf/Descriptif%20m%C3%A9thodologique%20Logib%20Modules%201%20et%202.pdf](http://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/fr/dokumente/lohngleichheit/logib/methodenbeschreibung_logib_m1_m2.pdf.download.pdf/Descriptif%20m%C3%A9thodologique%20Logib%20Modules%201%20et%202.pdf)

17 Etat de Fribourg. 2022. L'Etat de Fribourg respecte l'égalité salariale [www.fr.ch/dfin/actualites/letat-de-fribourg-respecte-legalite-salariale](http://www.fr.ch/dfin/actualites/letat-de-fribourg-respecte-legalite-salariale)

18 Voir notamment Koller, Christophe. 2014. Rapport sur le contrôle des pratiques salariales au regard de l'égalité entre femmes et hommes dans les administrations cantonales et communales. Résultats de l'enquête EPSACC-2014. Berne : BFEG et Pärli, Kurt. 2019. Document de réflexion : analyse juridique du potentiel de discrimination des variables explicatives servant à mesurer l'égalité salariale entre femmes et hommes. Berne : BFEG.





## 4 Flexibilisation du temps et du lieu de travail

La flexibilisation du temps de travail est souvent mentionnée comme moyen de choix pour concilier les exigences de la vie privée, notamment familiale, avec celles du monde du travail et ainsi promouvoir l'égalité femmes-hommes dans ces deux sphères.

La possibilité d'adapter la durée (par ex. temps partiel), le lieu (par ex. télétravail) et/ou les horaires de son travail aux besoins et aux contraintes de chaque phase de vie permet aux femmes et aux hommes de mieux conjuguer leur activité professionnelle avec leur investissement dans la sphère privée.

Idéalement, ces dispositions devraient conduire à augmenter la participation des femmes – qui ont encore le plus souvent la charge du travail domestique à assumer<sup>19</sup> – au marché du travail ainsi qu'à favoriser leur carrière, tout en accordant aux hommes la possibilité d'une plus grande implication dans le domaine familial.

### Situation au sein de l'Administration cantonale

En 2020, plus de deux tiers des hommes (68.2 %) travaillent à temps plein (min. 90 %<sup>20</sup>), tandis que cela n'est le cas que pour à peine un tiers des femmes (31.3 %) au sein de l'Etat de Fribourg (**graph. 10**). Les taux d'occupation en dessous de 80 % concernent 20.8 % des hommes et 54.3 % des femmes. Autrement dit, plus de la moitié des femmes travaillent à un taux inférieur à 80 %.

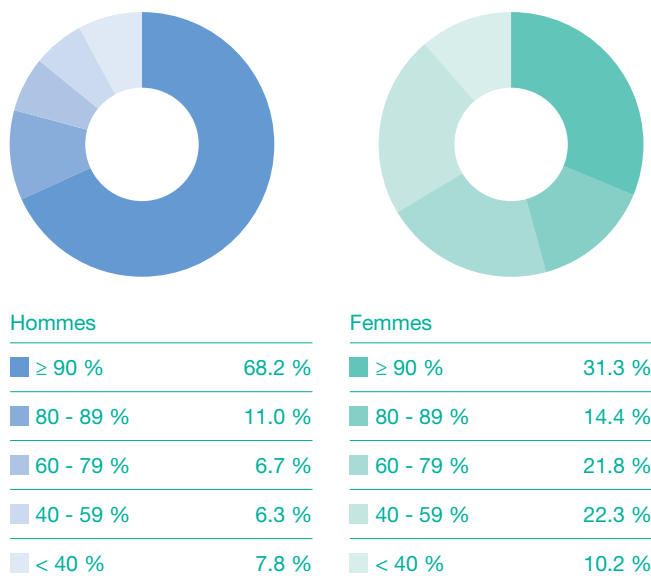
En comparaison avec les chiffres au niveau suisse (OFS), le temps plein (min. 90 %) est moins répandu à l'Etat de Fribourg tant chez les hommes (81.8 % au niveau suisse) que chez les femmes (41.4 % au niveau suisse)<sup>21</sup>.

Par rapport à 2014, au sein de l'Administration centrale, on peut constater une réduction du nombre de contrats à plein temps (min. 90 %) autant chez les femmes que chez les hommes<sup>22</sup>. Toutefois, sur l'ensemble, les taux d'occupation des hommes restent supérieurs à ceux des femmes. Ainsi, en 2020, 70.7 % des hommes bénéficient d'un contrat à 80 % ou plus (75.7 % en 2014), tandis que cela n'est le cas que pour 39.2 % des femmes (41.2 % en 2014) (**graph. 11**).

**Graph. 10 – Répartition F/H selon taux d'occupation (2020)**

Unité d'analyse : Personnes

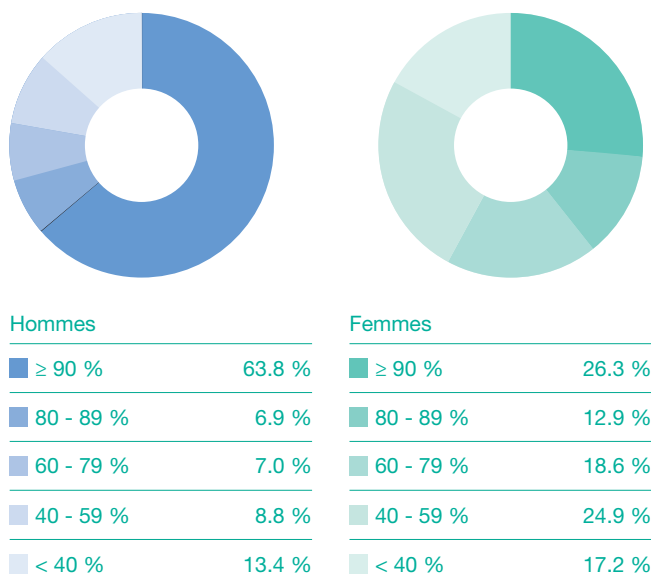
Domaine d'analyse : Administration cantonale



**Graph. 11 – Répartition F/H selon taux d'occupation (2020)**

Unité d'analyse : Contrats

Domaine d'analyse : Services au sein des Directions (sans enseignement ni police)



19 OFS. 2019. Répartition du travail domestique [www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/conciliation-emploi-famille/repartition-travail-domestique.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/conciliation-emploi-famille/repartition-travail-domestique.html)

20 En Suisse, le seuil de l'emploi à temps plein est fixé à 90 %. Toute personne travaillant à un taux d'occupation inférieur est considérée à temps partiel. OFS. 2022. Personnes travaillant à temps partiel [www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/definitions.assetdetail.23124028.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/definitions.assetdetail.23124028.html)

21 OFS. 2022. Travail à temps partiel [www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/activite-professionnelle/travail-temps-partiel.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/activite-professionnelle/travail-temps-partiel.html)

22 L'unité d'analyse correspond ici aux contrats ; cela ne prend donc pas en compte des taux cumulés dans différentes fonctions.



## Taux d'occupation des hommes et des femmes selon les classes salariales (services au sein des Directions)

Dans toutes les classes salariales, il ressort que les hommes travaillent à des taux supérieurs à ceux des femmes (graph. 12). Par ailleurs, les classes salariales supérieures sont corrélées à des contrats montrant des taux d'occupation supérieurs à ceux des classes salariales inférieures.

La diminution générale du temps plein (90 % et plus) semble se distribuer sur toutes les classes salariales. Pour les femmes, elle s'avère la plus notable dans les classes 24-27 et 16-19. Pour les hommes, elle se retrouve avant tout dans les classes 20-23 et 16-19.

Si 11.5 % des hommes des classes 28+ travaillent entre 60 et 89 %, c'est en revanche le cas pour 33.3 % des femmes. Le même phénomène est à relever pour les classes 24-27 : 12.2 % des hommes travaillent entre 60 et 89 % contre 42.9 % des femmes. Cela démontre qu'il est possible de travailler à temps partiel dans des classes salariales supérieures, mais que cette situation concerne toujours davantage les femmes que les hommes.

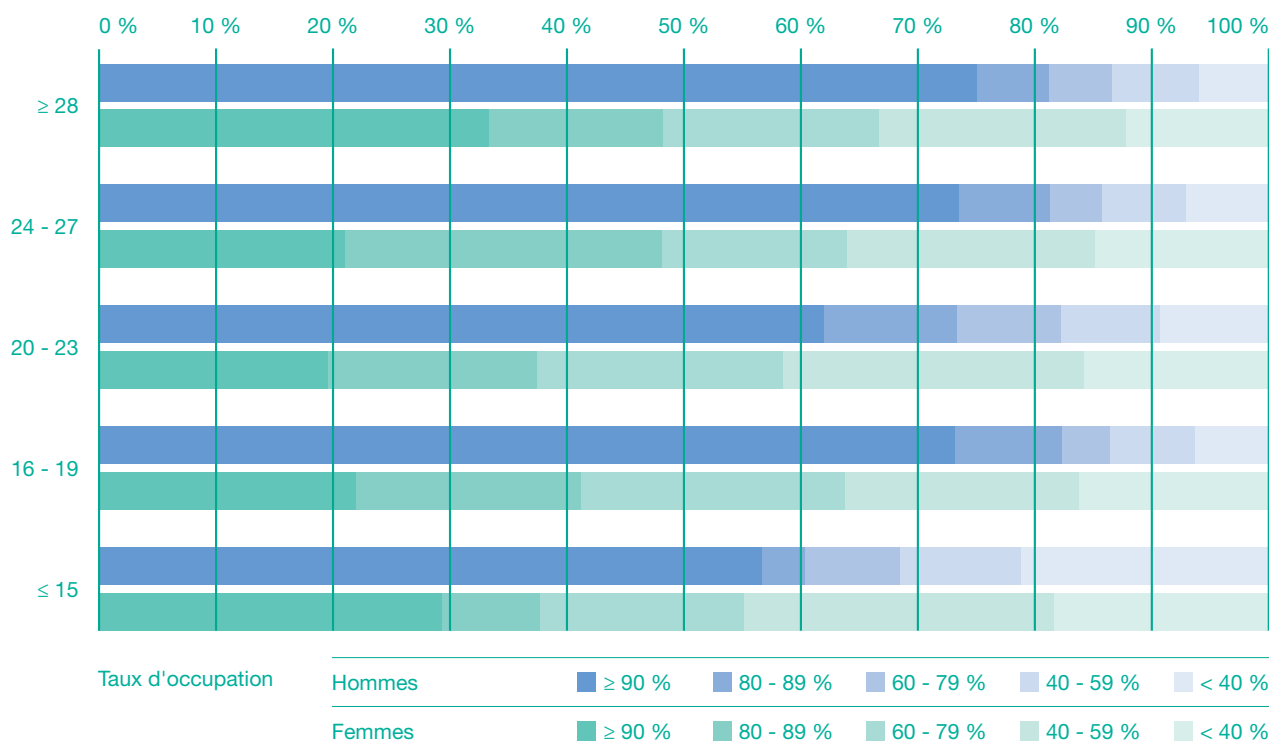
Il apparaît également que ce sont les classes 20-23 et <15 qui attestent des plus grands nombres de contrats à temps partiel/petits taux et que ceci concerne les femmes et les hommes. Ce constat est notamment intéressant pour les classes salariales <15 car elles correspondent typiquement à des salaires qui ne permettent pas aisément de couvrir tous les besoins vitaux à des taux de travail bas.

S'il est réjouissant que l'Etat de Fribourg permette de travailler à taux réduit dans des classes salariales supérieures, donc dans des postes à responsabilités, le fait que cela concerne majoritairement les femmes est à considérer de manière critique. En effet, malgré des avantages pratiques indéniables en matière de conciliation vie familiale/privée – vie professionnelle, cela peut pénaliser les femmes par rapport aux hommes dans leur développement professionnel futur, dans la progression de leur salaire ou dans la compétition pour l'accès à d'autres postes (notamment si l'expérience est comptée prorata temporis). Une autre conséquence est une forme d'invisibilisation des femmes car elles sont moins présentes au bureau et dans le quotidien professionnel<sup>23</sup>.

**Graph. 12 – Répartition F/H selon taux d'occupation moyen et classe salariale (2020)**

Unité d'analyse : Contrats

Domaine d'analyse : Services au sein des Directions (sans police ni enseignement)



<sup>23</sup> Une analyse plus approfondie serait nécessaire afin d'examiner si les femmes sont aussi plus souvent en situation de cumuler plusieurs postes à bas taux et quelles conséquences cela peut avoir. Il serait aussi intéressant d'analyser quels types de postes sont occupés plus souvent à temps partiel.

## Job-sharing

---

En matière de job-sharing, un modèle supplémentaire de flexibilisation du temps de travail, l'enquête effectuée en 2019 par Madame Barbara Baechler dans le cadre de son travail de Bachelor à la HEG-Fr a démontré que sur les six binômes analysés, soit douze personnes au total, seules cinq personnes exerçaient effectivement un top sharing à temps partiel<sup>24</sup>. Les personnes restantes complétaient leur poste en top sharing avec une autre activité à l'Etat de Fribourg et travaillaient ainsi, par ces activités cumulées, à temps plein. L'étude parvient donc à un constat mitigé en ce qui concerne l'amélioration de ce modèle de temps de travail flexible. Elle suggère que l'Etat-employeur développe une stratégie d'encouragement, d'accompagnement et de promotion (par la communication et l'allocation de ressources) afin de rendre ce modèle de travail plus attractif.

## Télétravail

---

Depuis le 31 janvier 2017, l'Etat de Fribourg dispose d'une ordonnance sur le télétravail. La crise sanitaire liée au COVID-19 a mené à de nouvelles directives fribourgeoises concernant le télétravail (ou travail mobile) dès le 17 août 2020 et, par la suite, à une nouvelle ordonnance du 12 octobre 2020.

En ce qui concerne les statistiques d'utilisation de ces différentes conventions de télétravail, l'évaluation de la situation effectuée par le SPO a fourni quelques indications, reproduites dans un rapport datant du 2 mars 2021<sup>25</sup>. Il faut néanmoins noter que les données recueillies alors n'ont pas pris en compte le genre, ni le taux d'occupation, ni la fonction, ni la classe salariale. En vue d'évaluations futures, il semblerait pertinent – dans la mesure du possible – d'inclure ces données afin de pouvoir analyser l'accès au télétravail et son utilisation selon les différentes catégories de personnes et de situations de travail<sup>26</sup>.

Quoi qu'il en soit, les données issues dudit rapport du SPO renseignent sur le fait que le nombre de conventions de télétravail selon l'ancienne ordonnance (2017) était déjà en

constante augmentation. La période de télétravail obligatoire découlant des mesures sanitaires prises dans le cadre du COVID-19, l'introduction subséquente d'une nouvelle ordonnance sur le travail mobile et une mise à disposition à large échelle de matériel informatique ont permis de constater une augmentation exponentielle des conventions conclues. Si le nombre de conventions de télétravail entre 2017 et 2019 a doublé en moyenne chaque année, il a ensuite été multiplié par 5 entre 2019 et fin 2020.

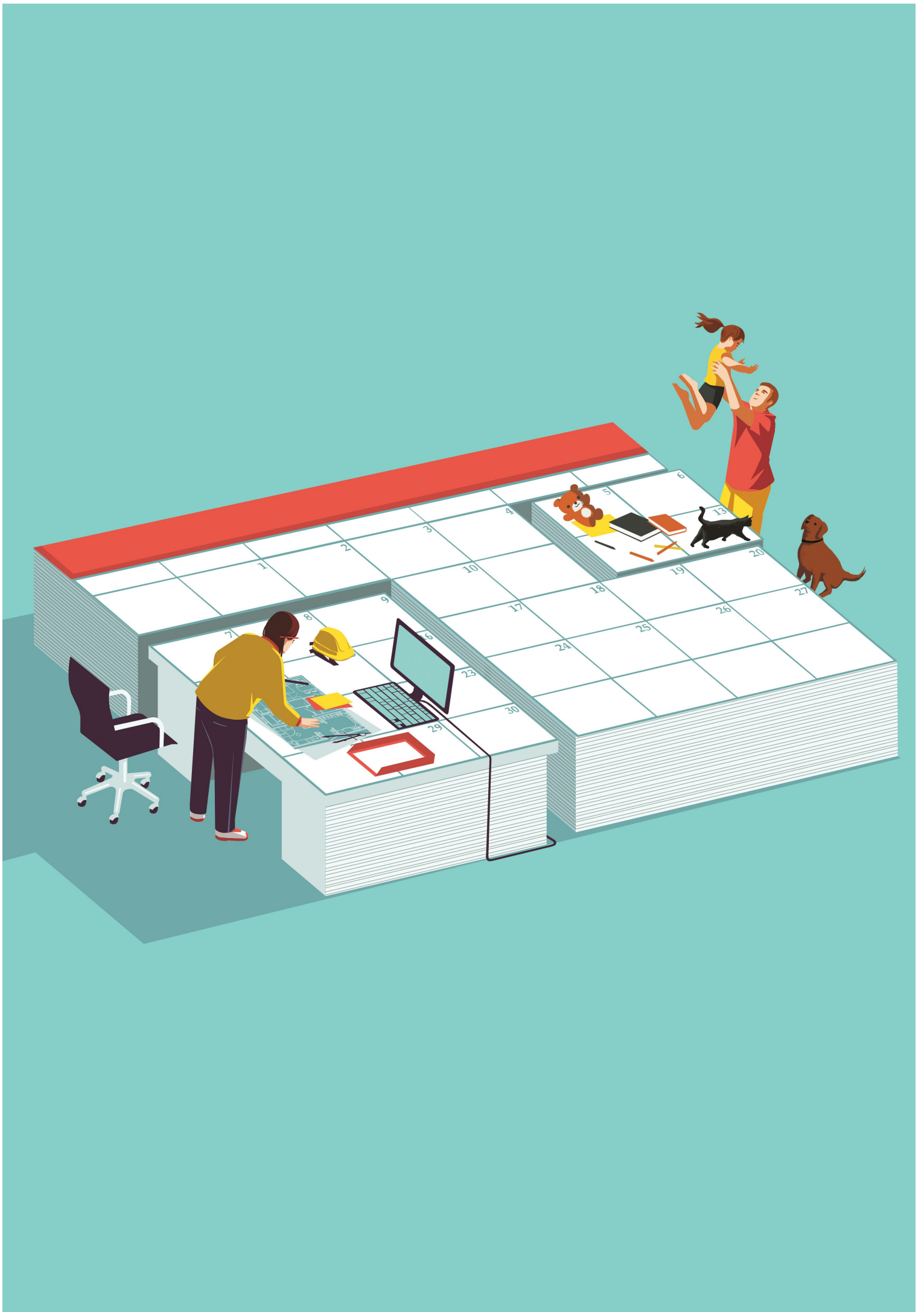
Ceci indique que le télétravail est un modèle apprécié par le personnel et que sa facilitation formelle, technique et culturelle a permis une augmentation considérable de ce mode de travail au sein de l'Etat de Fribourg.

---

24 Le top-sharing qualifie le job-sharing à des postes à responsabilités.

25 Voir rapport du Conseil d'Etat sur le postulat 2010-GC-30 Collomb Eric « Utiliser le potentiel du travail à distance (teleworking) pour le personnel de l'Etat » [www.parlinfo.fr.ch/fr/politbusiness/?action=showinfo&info\\_id=76237&uuid=80e43592fe3a4309bdd56652fd129de7](http://www.parlinfo.fr.ch/fr/politbusiness/?action=showinfo&info_id=76237&uuid=80e43592fe3a4309bdd56652fd129de7) ainsi que la question parlementaire 2020-CE-243 Chevalley Michel / Demierre Philippe « Télétravail, mode ponctuel ou pérenne - Premiers constats » [www.parlinfo.fr.ch/fr/politbusiness/?action=showinfo&info\\_id=73819&uuid=9de26571ffef427a99916308ac6b03db](http://www.parlinfo.fr.ch/fr/politbusiness/?action=showinfo&info_id=73819&uuid=9de26571ffef427a99916308ac6b03db)

26 En plus d'une analyse chiffrée, il est recommandé de se documenter sur la perception et les besoins du personnel concernant les avantages et les désavantages du télétravail en lien avec la conciliation vie familiale/privée – vie professionnelle et avec les opportunités de développement personnel. Une telle enquête sera menée au courant de l'année 2023 dans le cadre du PEAC (mesure 5.3) et de la Stratégie de développement durable de l'Etat de Fribourg (mesure de renforcement pour la cible 5.3 et 8.2).



## 5 Conciliation vie familiale / privée – vie professionnelle

En Suisse en 2021, 72.8 % des mères avec partenaire dont l'enfant le plus jeune a entre 0 et 3 ans exercent une activité professionnelle. La plupart d'entre elles ont un emploi à temps partiel ; seules 16.3 % travaillent à plein temps. Inversement, 79.6 % des pères dans la même situation familiale travaillent à temps complet. Concernant la classe d'âge supérieure, autrement dit les mères avec partenaire dont l'enfant le plus jeune a entre 4 et 12 ans, 78 % d'entre elles exercent une activité professionnelle, dont 14.9 % à temps plein. A titre de comparaison, 81.7 % des pères dans des conditions identiques travaillent à temps complet<sup>27</sup>.

L'offre en accueil extra-familial joue un rôle très important quant à la détermination du taux d'occupation des mères et des pères. Les femmes avec des enfants en bas âge travaillent significativement plus si cette offre est bonne, et même plus souvent à temps plein. Les hommes, en revanche, travaillent légèrement moins s'il y a une bonne offre d'accueil extra-familial<sup>28</sup>.

En même temps, les conditions de travail qui tiennent compte des besoins des familles sont aussi décisives pour le choix de l'ampleur et de la continuité de l'engagement professionnel des mères et des pères.

### Situation au sein de l'Administration cantonale

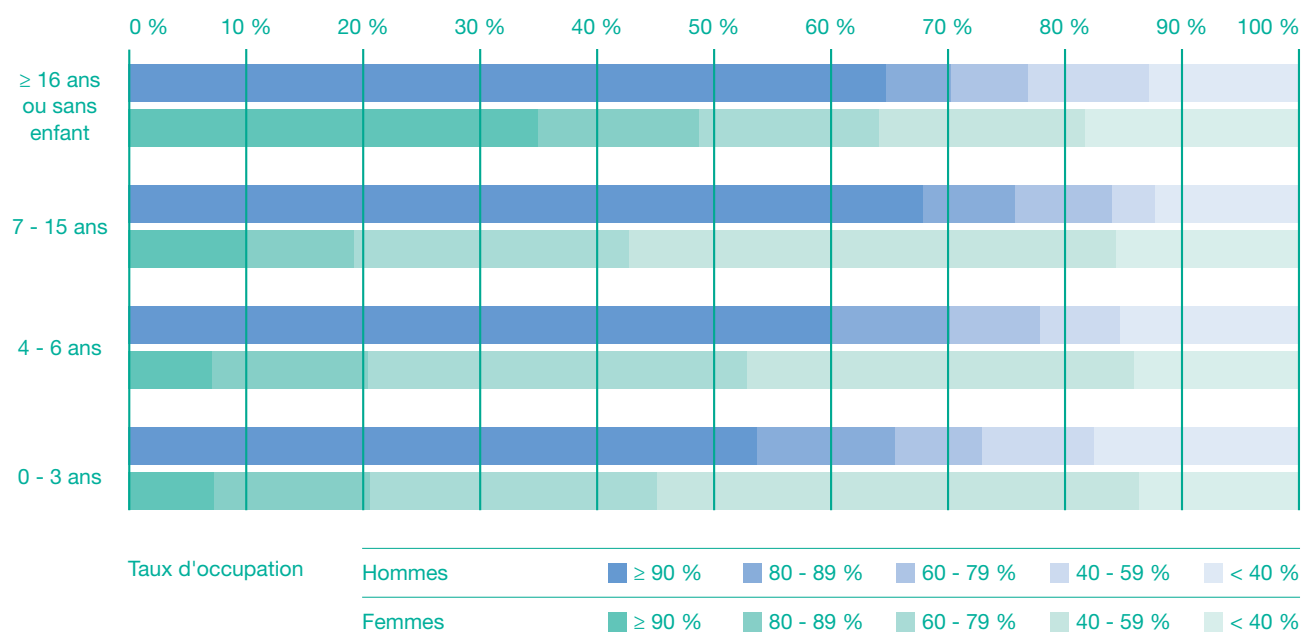
En 2014, force était de constater que le taux d'occupation des femmes variait beaucoup en fonction de l'âge de l'enfant le plus jeune, tandis que cette influence était bien moins prononcée chez les hommes. Ce constat peut être réitéré pour 2020 (**graph. 13**).

Une diminution de taux de travail pour les hommes dans toutes les catégories d'âge de l'enfant entre 0-15 ans est à

**Graph. 13 – Répartition F/H selon l'âge de l'enfant le plus jeune et le taux d'occupation (2020)**

Unité d'analyse : Contrats

Domaine d'analyse : Services au sein des Directions (sans police ni enseignement)



27 OFS. 2022. Participation des mères et des pères au marché de l'emploi. [www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/conciliation-emploi-famille/participation-meres-peres-marche-emploi.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/conciliation-emploi-famille/participation-meres-peres-marche-emploi.html)

28 Voir INFRAS/SEW. 2013. Familienergänzende Kinderbetreuung und Gleichstellung. Zurich / Saint-Gall : INFRAS/SEW. P. 68 et HR Today. 2013. L'accueil extra-familial des enfants favorise nettement l'égalité. [www.hrtoday.ch/fr/article/l-accueil-extra-familial-des-enfants-favorise-nettement-l-egalite](http://www.hrtoday.ch/fr/article/l-accueil-extra-familial-des-enfants-favorise-nettement-l-egalite)

constater par rapport à 2014 avec, en parallèle, une augmentation des taux d'occupation pour les femmes dans les catégories d'âge de l'enfant entre 0-3 et 4-6 ans. Néanmoins, il faut remarquer qu'entre 65-75 % des pères avec un enfant entre 7 et 15 ans travaillent à 80 % et plus et que ceci n'est le cas que pour environ 20 % des mères.

On constate également, en comparaison à 2014, une augmentation sensible des taux d'occupation pour les femmes ayant des enfants de plus de 15 ans ou pas d'enfant, tandis que cet effet n'existe pas pour les hommes<sup>29</sup>.

## Service Chaperon Rouge

En matière de conciliation vie familiale/privée – vie professionnelle, le service pour la garde ponctuelle, en urgence, des enfants des collaboratrices et collaborateurs de l'Etat de Fribourg – connu sous le nom de Chaperon Rouge – a fait ses preuves. Effectivement, depuis son déploiement généralisé au 01.01.2019, cette mesure 5.1 du PEAC a démontré qu'elle répond à un besoin.

Sur les trois années analysées, la répartition du nombre d'interventions entre femmes et hommes suit un rapport de 75 % (femmes) - 25 % (hommes) ([tableau](#)). La quantité d'heures utilisées suit la même répartition entre femmes et hommes<sup>30</sup>.

### Chaperon Rouge – Répartition F/H en pourcent par année

	■ Hommes	■ Femmes	■ Inconnu
2019	26.0 %	74.0 %	0.0 %
2020	24.8 %	74.6 %	0.6 %
2021	25.9 %	74.1 %	0.0 %

La proportion de femmes employées par l'Etat de Fribourg étant de 65 %, cette répartition peut indiquer, d'une part, que la responsabilité de la garde des enfants reste toujours majoritairement une tâche assumée par les femmes (mères). D'autre part, elle peut aussi être liée au fait que les femmes semblent travailler plus souvent dans des domaines où la flexibilité est restreinte (par ex. services et soins aux personnes, enseignement) et où les absences engendrent une organisation de remplacement conséquente.

En effet, si l'offre de garde par Chaperon Rouge est ouverte à l'ensemble du personnel de l'Etat de Fribourg, l'analyse souligne que ce sont notamment les demandes issues des établissements et du domaine de l'enseignement qui cumulent une part importante des heures. L'Administration centrale (services au sein des Directions) comptabilise entre 15-23 % des demandes, selon les années.

Les Directions qui recourent le plus au service Chaperon Rouge sont ainsi la DFAC (DICS) (50-55 % des demandes), la DSAS (18-27 % des demandes) et la DEEF (DEE) (8-10 % des demandes). Les autres Directions se partagent le solde avec des fluctuations sur les trois années (11-21 % des demandes).

Un autre aspect de l'analyse a concerné l'utilisation de l'offre en lien avec le taux de travail. En répartissant le nombre de demandes et le nombre d'heures dans trois catégories de taux d'occupation (< 50 %, 50-79 %, 80-100 %), il apparaît que c'est la catégorie des personnes employées à 50-79 % qui pose le plus de demandes, suivie par les personnes employées à 80-100 %, puis en dernier par les personnes employées en dessous de 50 %.

<sup>29</sup> Une analyse du taux de retour après congé maternité serait recommandée. Il s'agit d'un indicateur important à prévoir pour mesurer, d'une part, si l'employeur a mis en place des conditions favorables à la conciliation vie familiale/privée – vie professionnelle et, d'autre part, si les mères retournant à leur place de travail y sont accueillies et soutenues de manière adéquate.

<sup>30</sup> Ces données ont été fournies par la Croix-Rouge fribourgeoise.

## 6 Recrutement

Le processus de recrutement est un levier important pour réaliser un accès plus égalitaire au monde du travail, atteindre une meilleure représentation de différentes catégories de personnes dans toutes les fonctions et obtenir ainsi une plus grande diversité de compétences, d'expériences et de perspectives.

A chaque étape d'un processus de recrutement (ou d'embauche) existe le risque d'invoquer involontairement des normes et des biais cognitifs et d'exclure des catégories de personnes au détriment de leurs compétences effectives, de leur adéquation au poste et de l'apport qu'elles pourraient amener à l'équipe et à l'entreprise ou l'organisation.

Dans une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes, le défi consiste, par exemple, à surmonter des modèles et des a priori en lien avec le genre qui les réduisent à certaines images types. Ainsi, les talents, les compétences et les comportements que l'on attribue généralement aux femmes vont souvent à l'encontre de ce que l'on attend habituellement des personnes occupant des postes à responsabilités ou des postes d'expert-e-s. De même, ce que l'on attend d'un homme va à l'encontre du temps partiel ou de l'accès à certains domaines professionnels (qui requièrent notamment de l'empathie, une relation de soins ou d'encadrement affectif, etc.).

Des normes implicites et non-questionnées dans la culture d'entreprise et dans l'organisation du (temps de) travail peuvent favoriser certains profils types, souvent connotés avec des valeurs dites « masculines » ou « féminines » et empêchent ainsi d'attirer voire de considérer des candidatures plus variées ou atypiques.

### Situation au sein de l'Administration cantonale

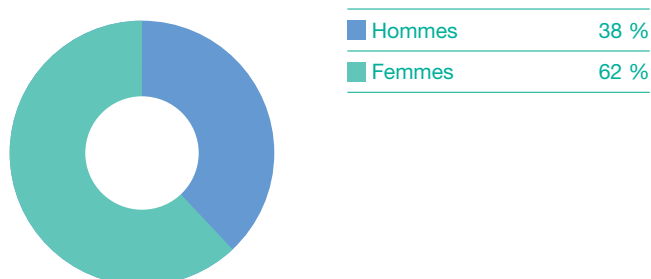
Afin d'évaluer si l'Etat de Fribourg poursuit des pratiques de recrutement égalitaires et une tendance favorable à l'engagement des femmes, notamment dans les classes salariales supérieures, la présente analyse intègre davantage de variables que la précédente en 2014. En 2020, l'analyse a ainsi porté sur les personnes engagées sur une année, avec une entrée en fonction dès le 1er novembre 2019 et encore sous contrat au 31 octobre 2020.

Il faut noter que l'enregistrement des données concernant le processus de recrutement ne se fait pas de manière systématique ; si les dates des contrats conclus (engagement de la personne) peuvent être relevées dans les données RH mises à disposition pour l'analyse, les données concernant d'autres

étapes du processus de recrutement (nombre de postulations et d'entretiens) ne sont que partiellement disponibles dans certaines Directions, voire pour certaines fonctions – mais elles n'existent pas de manière systématique. Il serait intéressant de pouvoir comparer les proportions de femmes et d'hommes dans les postulations par rapport aux invitations faites pour les entretiens, puis dans les décisions d'engagement.

Entre octobre 2019 et octobre 2020, 62 % des nouveaux engagements ont concerné des femmes (**graph. 14**). Cela se situe légèrement en dessous de la proportion générale de femmes à l'Etat de Fribourg.

**Graph. 14 – Proportion F/H à l'engagement (2019 - 2020)**  
Unité d'analyse : Contrats engagés entre 10/2019 et 10/2020  
Domaine d'analyse : Administration cantonale



Pour la période analysée (2019-2020), on peut constater que les hommes ont statistiquement plus de chances d'être engagés dans des classes salariales supérieures (15.3 % des hommes nouvellement engagés le sont en classe 20+ contre 11.1 % des femmes), mais surtout en classes 28+ (2 % des hommes engagés le sont dans cette catégorie contre 0.5 % des femmes) (**graph. 15**).

Cette répartition rejoint les constats de l'analyse effectuée précédemment à propos de la représentation femmes-hommes selon les classes salariales. Les engagements effectués en 2019-2020 n'indiquent donc pas de renversement de tendance. Néanmoins, une analyse suivie des engagements sur plusieurs années serait nécessaire pour pouvoir se prononcer de manière plus précise sur les tendances effectives.

### Engagements selon fonctions choisies

L'analyse de la répartition femmes-hommes dans les engagements selon des fonctions professionnelles choisies ne montre pas un retournement de situation important par



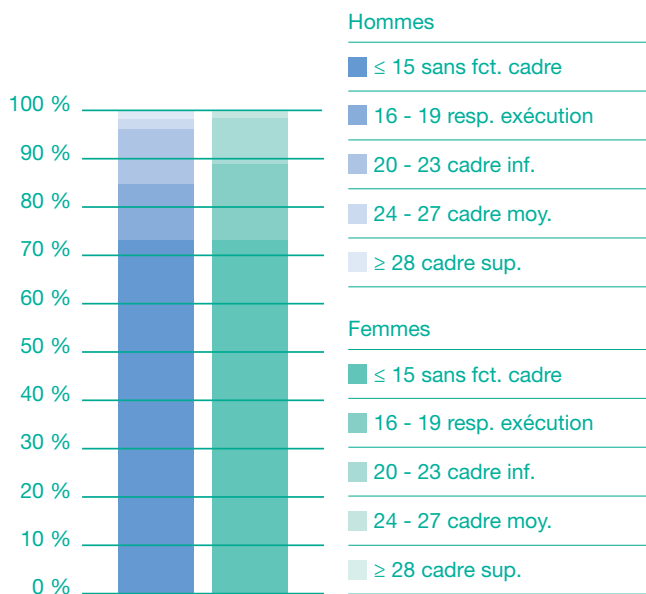
rapport à la répartition femmes-hommes sur l'ensemble de l'effectif dans ces fonctions – surtout en prenant en compte le nombre de contrats concernés.

De manière générale, la tendance semble plutôt favoriser légèrement les hommes dans des fonctions à dominance féminine, tandis que la situation inverse (augmentation des femmes dans les fonctions à dominance masculine) ne peut être constatée que dans le domaine médical (fonction de médecin cheffe adjointe).

En ce qui concerne la proportion de femmes et d'hommes engagé-e-s entre octobre 2019 et octobre 2020 selon l'âge de l'enfant le plus jeune, les différences sont relativement minimales (**graph. 16**). Il y a une proportion légèrement plus grande d'hommes engagés avec un enfant en bas âge (0-3 et 4-6 ans : 14.4 % des hommes contre 13.5 % des femmes). La situation familiale ne semble ainsi pas avoir d'effets décisifs sur les chances d'engagement à l'Etat de Fribourg.

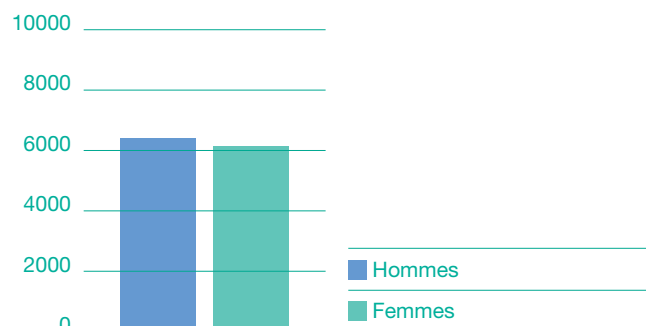
**Graph. 15 – Proportion F/H à l'engagement selon classe salariale (2019 - 2020)**

Unité d'analyse : Contrats engagés entre 10/2019 et 10/2020  
Domaine d'analyse : Administration cantonale



**Graph. 17 – Différence salariale F/H à l'engagement (2019 - 2020)**

Unité d'analyse : Contrats engagés entre 10/2019 et 10/2020  
Domaine d'analyse : Administration cantonale



Par rapport à la répartition des taux d'occupation en général, les engagements de 2019-2020 indiquent que les hommes sont plutôt engagés à des taux légèrement plus bas, tandis que les femmes le sont à des taux légèrement plus hauts (sauf en classes 20-23 et < 15).

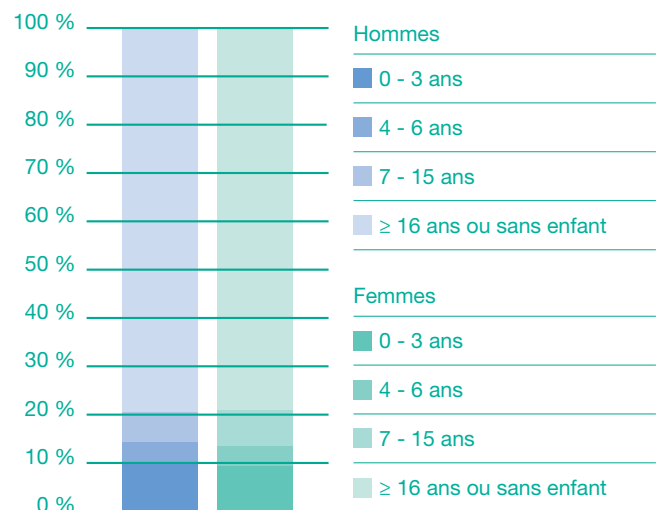
Par ailleurs, plus de 50 % des hommes sont engagés à 80-100 % dans toutes les classes salariales, tandis que cela ne s'applique qu'aux catégories de classes 16-19 et 24+ pour les femmes. C'est donc notamment dans les classes 20-23 et < 15 que les femmes sont engagées de manière prépondérante à taux réduit.

Finalement, cette analyse a aussi pris en compte la comparaison du salaire (brut standardisé, médian) lors de l'engagement (période 10/2019-10/2020). Il existe une différence de salaire brut standardisé de 4.4 % en défaveur des femmes ; elle est néanmoins moindre que la différence globale qui s'élève à 10.4 % (**graph. 9** et **graph. 17**). L'avantage en faveur des hommes se situe de façon différenciée dans toutes les classes salariales, à l'exception des classes 20-23 dans lesquelles prévaut l'égalité salariale et 24-27.

Le constat sur une année ne permet toutefois pas de tirer des conclusions plus avancées. Il est par exemple difficile de savoir si ces différences salariales moins accentuées sont le signe d'une tendance à des engagements plus égalitaires/équilibrés en termes de fixation du traitement ou alors si les inégalités salariales se creusent au cours des années avec des réductions de taux plus importantes et/ou des progressions moins significatives pour les femmes.

**Graph. 16 – Proportion F/H à l'engagement selon l'âge de l'enfant le plus jeune (2019 - 2020)**

Unité d'analyse : Contrats engagés entre 10/2019 et 10/2020  
(Unité d'analyse en 2014 : Contrats cumulés)  
Domaine d'analyse : Administration cantonale



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

Rue de la Poste 1, 1701 Fribourg

T +41 26 305 23 86, [bef@fr.ch](mailto:bef@fr.ch)

[www.fr.ch/bef](http://www.fr.ch/bef)

Juillet 2023