



Réponse du Conseil d'Etat à un instrument parlementaire

Question Giovanna Garghentini Python / Ursula Krattinger-Jutzet
Egalité salariale au sein de l'Etat

2015-CE-79

I. Question

Le 7 mars dernier, 12'000 personnes ont défilé à Berne pour manifester afin que l'égalité salariale devienne enfin une réalité en Suisse. Pour rappel, ce droit est inscrit dans la Constitution fédérale depuis 1981 et dans la loi fédérale sur l'égalité (LEg) depuis 1996. Cela fait donc 34 ans que ce droit est bafoué. L'Etat de Fribourg est l'employeur le plus important du canton et se doit de donner l'exemple en la matière.

Nous posons les questions suivantes au Conseil d'Etat :

1. L'égalité salariale entre hommes et femmes est-elle respectée au sein de l'Etat ?
2. Quels outils l'Etat utilise-t-il pour s'en assurer ?
3. Si le Conseil d'Etat ne peut répondre à la question N° 1, quels outils entend-il utiliser pour pouvoir y répondre ?
4. Le Conseil d'Etat entend-il, comme l'a fait la Ville de Fribourg, se certifier « equal-salary » ?
5. Ou alors, le Conseil d'Etat pense-t-il installer le logiciel Logib ?

19 mars 2015

II. Réponse du Conseil d'Etat

En préambule, le Conseil d'Etat rappelle que la Constitution de notre canton précise à son article 9 alinéa 2, que les hommes et les femmes ont droit au même salaire pour un travail de valeur égale. De plus, selon l'article 4 let. d LPers, l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre hommes et femmes est un principe de politique du personnel.

Cela dit, le Conseil d'Etat est en mesure de répondre aux questions des députées Giovanna Garghentini Python et Ursula Krattinger-Jutzet comme suit :

1. L'égalité salariale entre hommes et femmes est-elle respectée au sein de l'Etat ?

En 2010, le Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF) a adressé au Conseil d'Etat un rapport sur l'égalité entre femmes et hommes dans l'administration du canton de Fribourg ; le rapport est disponible sur le site Internet du BEF, sous le lien suivant :

http://www.fr.ch/bef/fr/pub/publications/egalite_dans_ladministration.htm. L'étude 2010 fait état

d'une différence salariale entre femmes et hommes à l'Etat de Fribourg de 18,2 %¹. La part de 13,7 % peut être attribuée aux différences relevant de facteurs dits objectifs et la part de 4,5 % peut être attribuée au genre. Etant donné qu'un seuil de tolérance statistique de 5 % est admis par le programme Logib dans le calcul des facteurs liés au genre, le rapport conclut (cf. p. 60) qu'il n'y a pas d'inégalité salariale en raison du sexe statistiquement significative au niveau des différentes Directions de l'administration, du personnel hospitalier et du personnel enseignant de l'Université.

Précisons qu'une partie de la différence salariale entre hommes et femmes est due à des facteurs qualifiés d'objectifs par le Bureau fédéral de l'égalité, à savoir :

- > « Un niveau de formation, expérience professionnelle ou nombre d'années de service moins élevés pour les membres d'un même sexe ;
- > Une plus faible présence des membres d'un sexe dans des fonctions très qualifiées et dans des positions cadres »².

Bien qu'explicables objectivement, ces dimensions relèvent souvent des obstacles spécifiques auxquelles les femmes sont confrontées dans le monde professionnel (plafond de verre ; charge de la conciliation travail-famille ayant des incidences face au travail quotidien, au taux d'activité, mais aussi à la formation continue ; conséquences d'une forte ségrégation horizontale dans les choix professionnels ; etc). Ils appartiennent donc à la problématique de l'égalité entre les sexes dans le champ professionnel et ont un impact considérable sur l'inégalité des salaires selon le genre.

Quant aux 4,5 % (chiffre-clé évoqué dans la première analyse Logib de 2010), ils correspondent à la discrimination directement liée au genre. Bien que l'étude relevait, selon les consignes de l'époque, qu'il ne s'agissait pas d'une inégalité salariale statistiquement significative (seuil de tolérance de 5 % prévu par le programme Logib), il y a lieu de considérer aujourd'hui de manière plus stricte cette situation puisque qu'il a, depuis, été précisé par le Bureau fédéral de l'égalité que ce seuil de tolérance se rapporte seulement aux contrôles dans les marchés publics de la Confédération : « Un seuil de tolérance de 5 % a été introduit pour couvrir la part de différence salariale qui pourrait être expliquée par d'autres facteurs explicatifs objectifs et non-discriminatoires que ceux pris en compte dans le modèle d'analyse standard »³.

Par ailleurs, il faut rappeler que le rapport date de 2010 et il est basé sur les données de 2008. Selon le Conseil d'Etat, les résultats y relatifs mériteraient par conséquent d'être mis à jour. Cela devrait être régulièrement le cas dans le cadre des analyses découlant des conditions cadres du Plan pour l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration - PEAC. Le Conseil d'Etat rappelle enfin que c'est sur la base des résultats de cette première analyse Logib qu'il a pris l'option de mettre en route le PEAC (cf. rapport N° 252 du 17 mai 2011 du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur le postulat N° 2032.08 Hugo Raemy/Martin Tschopp relatif à l'égalité hommes-femmes dans l'administration, BGC 2011, p. 1127 et ss, 1269 et ss). Il a ensuite validé la vision et la stratégie de ce Plan en 2012.

¹ Au moment de cette publication, ce chiffre n'avait pas évolué en 10 ans, date de la précédente étude du BEF sur cette thématique. (Cf. Rapport no 252 du Conseil d'Etat au Grand Conseil, du 17 mai 2011, p. 2)

² Dr. Steve Binggeli ; Bertrand Bise : Contrôle de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans les marchés publics de la Confédération avec Logib, Berne, le 5 février 2015, p. 8

³ Idem, p. 11 et 24

2. *Quels outils l'Etat utilise-t-il pour s'en assurer ?*

L'Etat utilise l'outil EVALFRI pour viser une classification des fonctions égalitaire entre hommes et femmes ; et le logiciel Logib pour repérer des discriminations systématiques sur l'ensemble des hommes et des femmes employés par l'administration cantonale.

L'outil de classification des fonctions utilisé par l'Etat, soit EVALFRI, est basé sur l'outil ABAKABA. L'outil ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch ; évaluation analytique du travail d'après Katz et Baitsch) a été mis en place par le Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes (BFEG) à la fin des années 90. Cet outil vise l'égalité salariale entre hommes et femmes. Par conséquent, l'outil EVALFRI favorise une classification égalitaire des fonctions entre hommes et femmes, ce qui a un impact sur la politique salariale de l'Etat. A relever que l'outil EVALFRI a été validé par le Tribunal fédéral dans une affaire concernant le salaire des maîtresses d'école enfantine.

Si l'outil EVALFRI permet de classer les fonctions, il ne permet pas en lui-même d'instaurer un contrôle régulier de l'égalité, ni de faire un point de la situation. Logib, par contre, est un outil à disposition pour opérer ce genre de contrôle au niveau salarial. Le Conseil d'Etat relève que des enquêtes salariales à l'aide de Logib vont être régulièrement effectuées. Une question importante, relative aux ressources nécessaires à la récolte des données liées à la formation et l'expérience auprès des collaborateurs et collaboratrices de l'Etat en place, reste toutefois à régler pour mener ce contrôle de façon intégrale. Par ailleurs, il faut préciser que la Confédération vérifie actuellement différents aspects liés au programme Logib. Le Conseil d'Etat prend au sérieux le questionnement de la Confédération et va suivre avec attention les résultats de ces analyses. Finalement, on doit encore préciser que Logib s'attache à repérer des situations de discrimination salariale systématique entre l'ensemble des femmes et des hommes d'une organisation. Or, une absence de discrimination systématique ne signifie pas une absence de discrimination au niveau individuel.

Enfin, le PEAC doit également être présenté comme un instrument au service de l'égalité au sein de l'administration puisqu'il intervient dans de nombreux domaines, s'attachant notamment à faire évoluer la culture d'organisation. C'est ainsi un projet qui dépasse largement ce qu'un outil de contrôle des masses salariales ne pourrait faire à lui seul.

3. *Si le Conseil d'Etat ne peut répondre à la question N° 1, quels outils entend-il utiliser pour pouvoir y répondre ?*

Comme mentionné précédemment pour les réponses aux questions N° 1 et 2, les outils actuellement, ou prochainement utilisés (EVALFRI, Logib, outil informatique spécifique pour le recrutement, et de façon plus globale, le PEAC) permettront d'améliorer les conditions cadres favorisant l'égalité salariale entre hommes et femmes. L'Etat n'entend pas utiliser d'autres outils informatiques ou en développer de nouveaux.

Dans ce contexte, le Conseil d'Etat rappelle les objectifs stratégiques du PEAC, qu'il a validés :

- > N° 1 : L'Etat de Fribourg évalue les processus type concernant le recrutement, l'embauche et le suivi des carrières du point de vue de l'égalité des sexes et les optimise en cas de besoin.
- > N° 2 : Afin d'améliorer progressivement l'égalité de la représentation des femmes et des hommes dans les postes de cadres moyens et supérieurs, chaque Direction détermine des objectifs statistiques et en déduit des mesures spécifiques - à l'exclusion des quotas - pour l'atteinte des objectifs.

- > N° 3 : L'Etat de Fribourg intègre la thématique d'égalité dans son programme de relèvement.
- > N° 4 : L'Etat de Fribourg fournit un soutien concret à ses cadres dans l'application de modèles de temps de travail flexibles.
- > N° 5 : L'Etat de Fribourg soutient ses collaborateurs et collaboratrices dans l'amélioration de la conciliation de leur engagement familial/privé et du développement de leur carrière professionnelle.

Condition-cadre pour l'atteinte des objectifs stratégiques : l'Etat de Fribourg évalue périodiquement la réalisation des objectifs stratégiques, communique les progrès réalisés et réajuste sa politique et les mesures correspondantes en vue d'une optimisation continue de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et de la conciliation vie familiale/privée – vie professionnelle.

Ces objectifs montrent le large contexte dans lequel va s'inscrire le Plan d'action. Et si la « mesurabilité » en fait intégralement partie, on voit qu'il s'agit de viser plus que le seul contrôle de l'égalité salariale. L'égalité des salaires entre femmes et hommes devrait toutefois être améliorée à moyen terme par les mesures du PEAC et l'analyse de leurs impacts.

Le PEAC devrait ainsi également permettre à l'Etat de devenir un employeur exemplaire en matière d'égalité des chances pour les femmes et les hommes et en matière de conciliation vie privée – vie professionnelle.

4. Le Conseil d'Etat entend-il, comme l'a fait la Ville de Fribourg, se certifier « equal-salary » ?

Le Conseil d'Etat s'est engagé à mettre en place le PEAC, lequel aborde l'égalité de manière plus complète et l'envisage non seulement en termes d'égalité de masses salariales mais surtout d'égalité des chances qui englobe l'égalité salariale. Par ailleurs, plutôt que de reposer sur une expertise externe privée et limitée à la dimension salariale, le PEAC privilégie une approche participative visant de plus à faire évoluer la culture de l'organisation sur les questions multiples en lien avec l'égalité entre les sexes. Vu ce qui précède, le Conseil d'Etat met la priorité sur la mise en œuvre du PEAC. L'introduction de la certification « equal-salary », et d'éventuels autres outils, sera examinée après la mise en œuvre du PEAC.

5. Ou alors, le Conseil d'Etat pense-t-il installer le logiciel Logib ?

Comme mentionné précédemment pour les réponses aux questions N° 1, 2 et 3, Logib sera utilisé régulièrement pour effectuer des enquêtes salariales sur mandat du Conseil d'Etat. Le recours à Logib fait partie des instruments permettant périodiquement d'analyser la situation salariale entre les sexes : un des paramètres révélant l'état de la situation en matière d'égalité. Le PEAC, mis en route depuis plusieurs années maintenant, est à l'étape, rappelons-le, de l'approbation prochaine des mesures élaborées sur la base d'une vaste démarche participative.

2 juin 2015