

# Vingt-cinq mesures pour l'égalité

Le canton s'offre un plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration. Découper les postes et repenser la distribution des pourcentages font partie des mesures imaginées.

DOMINIQUE MEYLAN

**CANTON.** Pas de quotas, mais des objectifs à atteindre dans chaque direction. L'administration fribourgeoise compte encore trop peu de femmes dans ses cadres et veut corriger la situation. Un plan pour l'égalité (PEAC) a été présenté hier à la presse.

Les objectifs vont bien au-delà de la simple présence de femmes aux postes à responsabilités. Le Conseil d'Etat souhaite offrir de bonnes conditions de travail à ses collaborateurs, attirer du personnel hautement qualifié et soutenir le bon fonctionnement de ses services. «Nous voulons donner les mêmes chances et les mêmes conditions de travail aux femmes et aux hommes», rapporte la directrice de la Santé et des affaires sociales, Anne-Claude Demierre.

Quelque 25 mesures ont été élaborées par un groupe de travail. «En plus de la décision politique, ce plan a été monté sur la base d'une démarche participative», rapporte Geneviève Beaud Spang, responsable du Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF). Les employés de l'administration ont été largement impliqués dans la réflexion.

## Former les cadres

Parmi les mesures, le canton veut sensibiliser les cadres au recrutement équitable entre hommes et femmes. Il se propose également de les former en matière de gestion, afin de donner des pistes pour concilier responsabilités, temps partiel et absences dues à un congé maternité.

Les expériences non professionnelles seront systématiquement intégrées lors du recrutement et de la fixation du salaire. Le canton se propose d'ouvrir des postes à des taux inférieurs à 100%, afin d'analyser la possibilité de job-sharing. L'Etat prévoit également de s'abonner au service Chaperon rouge de la Croix-Rouge qui vient en aide aux parents momentanément sans solution de garde.

L'information et la sensibilisation demeurent essentielles dans le domaine de l'égalité. Il s'agit avant tout de changer les mentalités, comme l'ont répété plusieurs intervenants hier. Le canton va mettre à disposition un site intranet où ses employés pourront trouver l'ensemble des informations relatives à l'égalité.

Le coût de ce plan est estimé à 430 000 francs pour les années

2016 à 2019. Plus des deux tiers de cette somme sont déjà inscrits aux budgets du BEF et du Service du personnel et d'organisation.

Chaque direction se donnera une valeur cible à atteindre en matière de représentation des femmes dans les postes à responsabilités. «Les quotas ont été refusés dès le départ», explique Tanja Bauer, collaboratrice scientifique au BEF. La situation, très diverse selon les départements, ne permet pas d'objectifs chiffrés ou de délais impartis, selon les responsables. Pour engager une femme, il faut avoir un poste à repourvoir et une candidate dont le profil s'impose. «Avec la volonté, on arrive à améliorer la situation», promet le conseiller d'Etat Georges Godel.

Le canton ne part pas de zéro. Il a déjà mis en œuvre le contrôle de l'égalité salariale, un congé maternité de seize semaines et paternité de cinq jours. Il s'active à offrir une nouvelle gestion du temps de travail. «Cela permet aux employés de fonctionner de manière plus flexible en limitant les temps bloqués, explique Georges Godel. Et nous aurons bientôt la possibilité du télétravail.» ■

## Des cadres très masculins

Une analyse effectuée en 2014 donne quelques pistes sur la répartition des femmes et des hommes dans l'administration cantonale. Dans les classes de salaire de 15 et moins, deux tiers des employés sont des femmes. A l'autre extrémité de l'échelle hiérarchique, la proportion s'inverse: les hommes représentent les deux tiers des salariés en classe 28 et plus. Même dans les fonctions typiquement féminines, les cadres masculins sont plus nombreux. «Il y a une ségrégation verticale très marquée», constate la conseillère d'Etat Anne-Claude Demierre.

L'âge des enfants a une influence importante sur le taux d'activité des femmes. Quelque 50% des jeunes mères travaillent entre 40 et 59%. Seules 15,6% d'entre elles atteignent des taux de 80 à 100%. Les hommes sont peu influencés par l'âge de leur progéniture. Ils sont également beaucoup plus nombreux à travailler à temps complet.

Au niveau salarial, les différentes fonctions sont évaluées par EVALFRI, un outil qui doit assurer une égalité de traitement. Si le salaire médian des hommes est 33% plus élevé que celui des femmes, cela s'explique par la répartition inéquitable des sexes selon les positions hiérarchiques. Une petite part de cette différence pourrait venir des années d'expérience perdues par les femmes quand elles élèvent leurs enfants. **DM**