

Les femmes restent sous-représentées dans les administrations publiques

Que ce soit au niveau fédéral, cantonal ou communal, les services ont tendance à se féminiser. Mais les femmes sont de moins en moins présentes lorsque l'on grimpe dans la hiérarchie.

Laurent Buschini

Il y a progrès, mais peut toujours mieux faire. C'est ce qui ressort des études menées sur la présence des femmes au sein de l'Administration fédérale. L'an dernier, le rapport annuel sur la gestion du personnel fédéral indiquait que la proportion de femmes employées par la Confédération s'élevait à 44,4%. Un an plus tôt, la proportion était de 44,3% et elle s'élevait à 43,9% en 2019.

Le rapport parle de nombre d'employés. Il n'est pas à confondre avec le nombre de postes en équivalent temps plein utilisé par l'Office fédéral de la statistique (voir l'infographie ci-contre). À la Confédération, 27,5% des collaborateurs travaillent à temps partiel. La majorité des personnes qui y ont recours sont des femmes. Il y a donc davantage d'employées que d'équivalent temps plein féminins.

Le Département fédéral de l'intérieur, avec 53,8% de collaboratrices, est celui qui occupe le plus de femmes en proportion à son effectif total. Il devance celui des Affaires étrangères, où la parité est aussi dépassée, avec 51% de femmes. Ce sont les deux seuls départements fédéraux où les femmes sont plus nombreuses que les hommes. La Chancellerie fédérale (48,4% de femmes), le Département



Les postes proposés dans les administrations sont toujours plus tertiaires et féminins. La tendance se renforce en premier lieu dans les communes (image d'illustration). GETTY IMAGES

fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (47,8%) et le Département de justice et police (46,7%) sont aussi proches de la parité. Tous ces départements ont atteint ou dépassé les valeurs cibles attribuées par le Conseil fédéral.

Bastions masculins

Les mauvais élèves? Sans surprise le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS) arrive bon dernier avec une proportion de femmes ne dépassant pas 36,6%. Même si ce département est dirigé par la conseillère fédérale Viola Amherd, il n'en reste pas moins que l'armée (13,3% de femmes) y sont

Cadres féminins en augmentation

Les femmes qui occupent un poste de travail parmi les classes de salaire les plus élevées de la Confédération sont en progression continue depuis quatre ans. En 2021, 35,7% des postes des classes 24 à 29 étaient occupés par des femmes. Le pourcentage s'élevait à 32,7% en 2017. Le Département fédéral de l'intérieur est le seul qui comprend davantage de femmes que d'hommes relevant de ses classes salariales (51,9%). Avec 43,8%, le Département fédéral des affaires étrangères est deuxième. En bas de l'échelle, on trouve le Département fédéral des finances (24,7%) Pour les cadres supérieurs (classes 30 à 38, la plus élevée), la proportion de femmes au sein de la Confédération est inférieure au groupe précédent, avec 24,6%. Mais en 2017 elle n'était que de 20,4%. À ces échelons, aucun département n'emploie davantage

de cadres féminins que masculins. La proportion la plus élevée est à nouveau atteinte au Département de l'intérieur, avec 35,9%. Seul le Département fédéral de justice et police dépasse aussi les 30% (30,5%). En bas de l'échelle se trouve le DDPS (10,3%). «Plus les postes sont élevés, plus la différence entre la proportion des hommes et des femmes est importante, même si elle tend à diminuer du fait de la féminisation de la fonction publique en général», souligne Christophe Koller, directeur de projets à l'ESEHA. Selon les données de l'Office fédéral de la statistique, tous secteurs confondus (privé et public), les femmes membres de la direction de l'entreprise qui les emploie représentent 31,4% de ces effectifs. Une proportion assez stable ces dix dernières années (en 2011, la proportion était de 28,9%).

LBU

engagées) et les douanes (15% de collaboratrices) sont des bastions masculins. D'autant que l'obligation de servir, que ce soit au service militaire ou au service civil, ne concerne que les hommes. De ce fait, les valeurs cibles à atteindre sont différentes pour le DDPS.

Le Département de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication, qui compte de nombreux emplois d'ingénieurs, domaine encore très masculin, figure aussi en mauvaise position. La proportion des collaboratrices y est de 39%. Enfin, avec 40,3%, le Département des finances ne brille pas non plus.

Mais la fonction publique ne se résume pas à la Confédération. Les 26 cantons et les quelque 2200 communes suisses, ainsi que les entreprises publiques détenues par l'État fédéral, un canton ou

une commune (regroupées sous le nom Corporation de droit public, il peut s'agir d'une université, d'un hôpital, d'une entreprise de transport, etc.) sont aussi des pourvoyeurs importants de postes de travail de la fonction publique.

Si les études sur le personnel de la Confédération sont annuelles, celles qui comprennent les autres entités publiques au niveau de toute la Suisse sont plus rares, fédéralisme oblige. Directeur de projet à l'ESEHA, (agence conseil-expertise principalement axée sur l'État et ses administrations ainsi que leurs interactions avec la société et l'économie) Christophe Koller a rendu en 2015 un rapport complet au Bureau fédéral de l'égalité. Il prenait en compte tous les échelons

Suite en page 2

Nombre d'employés dans le secteur public

Selon la forme juridique, en 2019 et en équivalent plein temps

FORME JURIDIQUE	Hommes	Femmes	TOTAL
Administration de la Confédération	23'218	10'294	33'512
Administrations cantonales	44'146	32'433	76'579
Administrations communales	24'418	23'386	47'804
Corporations de droit public	2429	2393	4'822

Graphique: I. Caudullo. Sources: OFS-STATENT (2 NOGA 2008), Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire

Suite de la page 1

publics suisses. Le secteur public y employait alors plus de 300'000 collaborateurs et collaboratrices. Les cantons en occupaient 59%, les communes 29% et la Confédération 13%.

Féminisation de l'administration

Christophe Koller notait que la part des femmes dans les administrations cantonales et communales était beaucoup plus importante qu'au sein de la Confédération. Une situation qui perdure, selon les chiffres les plus récents fournis par l'Office fédéral de la statistique (*voir l'infographie*). «Il y a une tendance à la féminisation des administrations, souligne le chercheur. À tous les échelons, on y rencontre davantage de postes de gestionnaires, de controlling, de communication toujours plus féminisés. De plus, quand l'économie privée est dynamique et pourvoyeuse d'emplois, les hommes ont davantage tendance que les femmes à quitter la fonction publique pour travailler dans le secteur privé.»

Au niveau de la proportion de femmes au sein d'une administration, l'écart entre la Confédération et les autres échelons publics s'explique aisément, souligne Christophe Koller. «Le Département de la défense, qui comprend l'armée et les douanes, fait fortement baisser la présence des femmes au sein de l'Administration fédérale.» D'autant que l'armée et les douanes, qui font partie du DDPS, sont deux des principaux employeurs au niveau de la Confédération.

Des différences existent aussi dans la proportion des femmes qui exercent au sein d'une administration cantonale par rapport à une autre. «La tendance à la féminisation des employés dépend du dynamisme économique de la région concernée, souligne Christophe Koller. Les cantons peuplés qui ont

un tissu économique diversifié et un marché de l'emploi vigoureux attirent davantage de femmes dans l'administration, là aussi du fait que les hommes ont plus tendance à se tourner vers le secteur privé. Au contraire, les administrations des cantons plus périphériques sont dominées par les hommes.»

Le chercheur assure qu'il existe aussi une différence selon la reli-



Christophe Koller

Directeur de projets à l'ESEHA.

gion historique dominante du canton. «Les administrations des cantons protestants sont davantage proches de la parité hommes-femmes que celles des cantons catholiques, qui sont dans une phase de rattrapage.»

Au niveau des communes, la tendance est différente. «Les administrations des communes des petits cantons ruraux sont davantage

féminisées car les hommes qui travaillent dans la fonction publique ont tendance à privilégier l'échelon cantonal, voire le niveau fédéral. Dans les administrations communales, couvrant le plus souvent les écoles primaires, le travail est de plus en plus féminin et tertiarié. La tendance à la féminisation des administrations communales se renforce dans toute la Suisse d'abord car ces dernières proposent de nombreux emplois partiels, nécessitant peu de déplacement.»

Les emplois féminins dans le secteur public se sont aussi renforcés du fait de la présence massive des femmes dans l'enseignement, la santé et le social, souligne Christophe Koller. Le chercheur indique que la justice suit la même tendance. «La Commission européenne pour l'évaluation de la justice a étudié récemment la répartition des magistrats selon le sexe. Le rapport va être publié prochainement. L'ESEHA a récolté les données dans les cantons suisses. La part des femmes dans les tribunaux

suisses est supérieure par rapport aux pays voisins ou similaires, tant en 1^{re} qu'en 2^e instance» (respectivement 46% et 36% de femmes y siègent).

Les femmes restent plus longtemps

Le fait qu'une femme dirige un département peut jouer un rôle de promotion, estime Christophe Koller. «Cependant, je ne connais pas d'études à ce propos.» La tendance à nommer des femmes dépend aussi de la sensibilité du chef du département à promouvoir les femmes, indépendamment de son genre.

«Les femmes ont aussi tendance à garder leur poste plus longtemps, observe le directeur de projets. Les administrations se montrent plus souples pour faciliter leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le travail à domicile en visioconférence renforce encore cette tendance. Les hommes se caractérisent par moins de contraintes familiales et sont par conséquent plus flexibles.»

Travailler à se ressourcer

L'œil du pro

Carine Dilitz
Directrice
Oasys
Consultants



vous disposez de moments pour recharger vos batteries.

Elle implique des phases de repos, de vacances. Sauf que cela demande un minimum de réflexion et d'organisation! Car tout le monde n'a pas la même manière de se ressourcer. Si certains et certaines aiment s'évader en direction de plages bondées, d'autres recherchent plutôt le calme des sommets. Certains et certaines aiment faire la fête pour tout oublier, d'autres partent pour de longs périodes à pied en solitaire.

A priori, on croirait à un comportement schizophrène: les réservations pour des escapades en avion ont repris de plus belle. En même temps, le changement climatique inquiète la majorité d'entre nous. À y bien regarder, cette quête effrénée de soleil, de farniente, d'évasion est on ne peut plus rationnelle. En effet, rarement nos environnements de travail et notre quotidien n'ont été si anxiogènes. La pandémie de Covid-19 n'a pas disparu que surgit une guerre aux portes de l'Europe, doublée d'une inflation, d'une menace de crises alimentaires...

Ce contexte a évidemment un impact sur notre fonctionnement et donc sur notre travail et notre productivité. Au-delà des craintes, des tensions psychologiques surviennent. Au bureau, en entreprise, chacun amène ses interrogations, ses angoisses et si on échange pour les relativiser, l'espace collectif joue aussi le rôle d'amplificateur et d'incubateur de ces charges mentales.

Quoi de plus logique, finalement, que la fuite en avant et le ressourcement pour tenir bon face à un quotidien marqué par des crises récurrentes? Car pour gérer l'instabilité permanente, il faut pouvoir augmenter sa résilience. La capacité à faire face et rebondir dans un cadre ambigu et incertain est cruciale. Capacité qui sera d'autant plus grande si

Pour profiter de ses congés, aujourd'hui plus nécessaires que jamais, il importe avant tout de se connaître. Quels sont mes forces, mes faiblesses, mes limites physiologiques, mes traits de personnalité? Quels sont mes centres d'intérêt, mes valeurs? Et de quoi ai-je besoin pour être profondément ressourcée? Peut-être qu'un énième séjour en famille, parfois source de conflits, ne sera pas idéal si j'ai besoin d'être face à moi-même. Ou, au contraire, si je me nourris du contact des autres, j'ai intérêt à éviter des vacances solitaires!

Planifier et anticiper permet de conscientiser ce qui est optimal pour soi. Et s'assurer ainsi un temps de ressourcement vraiment adapté. C'est la garantie de rentrer réellement reposé. Mais c'est aussi une manière de prolonger ces congés, toujours trop courts! En s'y projetant, à l'avance, on en tire déjà des effets bénéfiques. Oui, le quotidien est stressant, mais mon espace de détente, je le projette. Et une fois rentrée, que d'énergie positive accumulée! Une ressource précieuse, plus que jamais.

cdilitz@oasys.ch

Le salaire égal n'est pas encore une réalité

● La Constitution garantit aux femmes et aux hommes un salaire égal pour un travail égal depuis plus de quarante ans. Voilà pour la théorie. Car en pratique l'égalité n'est toujours pas atteinte. L'écart moyen des salaires se situe à environ 19% lorsqu'on prend en compte tous les emplois en Suisse, du secteur public comme du secteur privé. Supprimer la discrimination au salaire en raison du sexe - environ 45% de la différence ne peut pas être expliquée par des raisons objectives - fait partie des objectifs de la Confédération. Le secteur public a un rôle primordial dans la réduction,

voire la suppression de cette différence. À ce jour, 17 cantons, dont Vaud et Genève, quelque 120 communes suisses, dont les villes les plus importantes du pays, y compris Genève et Lausanne, ainsi qu'une septantaine d'entreprises parapubliques se sont formellement engagés à promouvoir en leur sein l'égalité salariale. Chaque collectivité publique a mis en place un processus qui lui est propre pour parvenir à cet objectif constitutionnel. Ainsi, à Lausanne, les autorités ont procédé à une redéfinition de chaque poste de travail et de sa rémunération. Les adapta-

tions qui ont suivi ont montré que 40% des personnes occupant des fonctions majoritairement féminines ont bénéficié d'un rattrapage de leur salaire. La proportion est beaucoup plus basse pour les hommes, mais 9% des fonctions majoritairement masculines ont tout de même bénéficié d'un rattrapage. Ce processus ne s'arrête pas à l'administration. L'égalité salariale est aussi exigée dans le domaine des marchés publics et subventionnés. Les entreprises qui en bénéficient doivent la pratiquer ou y tendre. Des contrôles sont effectués. **LBU**