

## Administrations cantonales

## L'égalité entre hommes et femmes s'arrête au poste de chef de service

**Il est bien difficile pour une femme de grimper tout en haut de la hiérarchie de l'Etat. Surtout en Valais. Enquête**

Patrick Monay

La scène était frappante, le 1er mai dernier, à Sion. Le nouveau conseiller d'Etat valaisan Oskar Freysinger faisait connaissance avec ses chefs de service. Une douzaine d'hommes en costume-cravate, sourire aux lèvres et verre de johannisberg à la main. Et une seule femme, très jeune et un peu gênée, servant les petits-fours à ces messieurs. Surpris, le magistrat UDC lançait à la cantonade: «Pour l'égalité hommes-femmes dans ce département (ndlr: celui de la formation et de la sécurité), il y a encore du boulot!»

### «Un milieu masculin»

Vérification faite, la prédominance masculine concerne toute l'Administration cantonale valaisanne. Aucune femme n'a le titre de cheffe de service depuis 2009 et le départ à la retraite de Françoise Gianadda, «dame de fer» du Service cantonal des migrations. Dans l'organigramme de l'Etat, côté féminin, seuls apparaissent les noms de Chiara Meichtry, secrétaire générale du Département de l'économie, et de Nicole Langenegger-Roux, responsable du Secrétariat à l'égalité et à la famille. Voire celui de la vice-chancelière Monique Albrecht, en charge des affaires juridiques. Mais pas de quoi faire grimper le taux de femmes dirigeantes au-delà de 6%...

Faut-il y voir une volonté d'écarter les femmes des postes à responsabilité? «Non, assure Nicole Langenegger-Roux. Mais, quand un tel poste est mis au concours, il y a très peu de candidatures féminines. Le problème, c'est que les femmes sont peu présentes au niveau des cadres intermédiaires. Il y a une certaine pesanteur culturelle dans ce canton. L'administration reste un milieu très masculin.»

### Ailleurs aussi

S'il apparaît comme le cancre romand en la matière, le Vieux-Pays n'est pas le seul concerné. Dans les autres cantons, la part des femmes parmi les chefs de service (ou d'office) oscille entre 15 et 23%



«Il y a une certaine pesanteur culturelle dans ce canton»

**Nicole Langenegger-Roux**, responsable du Secrétariat valaisan à l'égalité et à la famille



«Les femmes sont surreprésentées dans les classes salariales basses»

**Magaly Hanselmann**, déléguée à l'égalité du canton de Vaud

### En chiffres

Chaque canton ayant sa propre organisation, les comparaisons s'avèrent difficiles. Enseignants et infirmiers ne sont ainsi pas toujours comptés dans le personnel de l'Etat.

**Vaud** 15% de femmes parmi les chefs de service (7 sur 42), alors qu'elles constituent 59,7% du personnel de l'Etat.

**Genève** Aucune statistique n'est disponible concernant les chefs de service, mais, si l'on considère les 149 cadres supérieurs ayant une fonction managériale, on constate une nette majorité masculine: 118 hommes pour 31 femmes, soit 20,8% de femmes. Plus globalement, l'Etat compte 35,8% de femmes parmi ses 1041 cadres supérieurs - pour 54,8% de femmes dans l'ensemble du personnel.

**Valais** Aucune cheffe de service. Deux femmes parmi les 44 plus

hauts cadres de l'Etat (dont la responsable du Secrétariat à l'égalité), soit 4,5%. Et 6% si l'on prend en compte les vice-chanceliers. Part des femmes dans l'Administration cantonale: 36%.

**Fribourg** 22 femmes parmi les 95 chefs de service, soit une proportion de 23%. Part des femmes dans l'Administration cantonale: 63%.

**Neuchâtel** 17,8% de femmes parmi les chefs de service (8 femmes, 37 hommes). Si l'on y ajoute les chefs d'office, ce taux monte à 19% (19 femmes, 81 hommes). Part des femmes dans l'Administration cantonale: 46,6%.

**Jura** 21% de femmes parmi les chefs de service (9 femmes pour 33 hommes). Chefs de sections: 8 femmes et 26 hommes, soit 24% de femmes. Part des femmes dans l'Administration cantonale: 47%.

environ (lire ci-dessous). «Avec sept femmes sur 42 chefs, on est loin de la parité!» s'exclame Magaly Hanselmann, déléguée à l'égalité du canton de Vaud.

Autre constat général: plus l'on monte dans la hiérarchie, moins les femmes sont nombreuses. L'Etat de Vaud affiche ainsi «une nette surreprésentation féminine dans les classes salariales 1 à 9», selon Magaly Hanselmann. «Dans les classes 10 à 18, les mieux rémunérées, c'est l'inverse.»

### Le temps partiel, un frein

Pour Nicole Baur, cheffe de l'Office neuchâtelois de la politique familiale et de l'égalité, l'origine de ce double phénomène n'est pas à chercher bien loin. «Le travail à temps partiel est un frein à la carrière. A partir d'un certain niveau, il n'y a plus de postes à 50%. Or, dans la pratique, cela concerne surtout les femmes.» En Suisse, 58,5% des femmes en emploi - tous secteurs confondus - exercent leur activité à temps partiel. Les hommes ne sont que 13,8%. A Neuchâtel, c'est encore plus net: 66% des employées de l'Etat travaillent à temps partiel, contre 13% de leurs collègues masculins. «La part des femmes

58,5

C'est, en pour-cent, la part des femmes salariées travaillant à temps partiel en Suisse, tous secteurs confondus. Les hommes ne sont que 13,8%, selon les statistiques officielles.

dirigeantes (ndlr: quelque 19%) évolue donc peu, malgré les mesures prises pour permettre aux gens de concilier travail et vie professionnelle», regrette Nicole Baur.

Son homologue valaisanne ajoute un autre facteur qui, dans son canton, joue parfois en défaveur des femmes: le bilinguisme. «Par exemple, s'il y a déjà plusieurs cadres haut-valaisans dans un service et que le poste de chef est à repourvoir, la préférence ira sans doute à un francophone, même si une femme germanophone tout aussi compétente est candidate.» Autre canton bilingue, Fribourg s'en sort pourtant beaucoup mieux, avec presque une femme sur quatre parmi les chefs de service. «Faire progresser ce taux est un objectif clair du Conseil d'Etat», souligne Geneviève Beaud Spang, responsable du Bureau de l'égalité.

### Prise de conscience

En Valais, Nicole Langenegger-Roux garde espoir. «La prise de conscience a été tardive, mais de gros efforts ont été faits ces dernières années, relève-t-elle. Plusieurs femmes ont été nommées cheffes adjointes. Et il y en a de plus en plus parmi les juristes. C'est un bastion masculin qui est battu en brèche!» Aujourd'hui, 35% des cadres (les 10 classes les plus hautes sur les 18 que compte l'Etat) sont des femmes. Toutes n'ont pas de fonction managériale. Mais, peu à peu, le réservoir de futures candidates aux postes-clés grandit. Même à Sion.

## «Il s'agit d'un enjeu majeur pour l'économie»

● **En Suisse, 33% des postes de dirigeants sont occupés par des femmes. Pourtant, elles sont rares dans les administrations cantonales...**

La notion de fonction dirigeante est large. Dans l'administration, les femmes sont nombreuses parmi les cadres intermédiaires, avec des statuts d'expertes, mais elles peinent à accéder aux échelons suivants et aux fonctions les plus élevées.

**Le travail à temps partiel est perçu comme un obstacle. Est-ce aussi votre avis?**

Oui. En Suisse, le temps partiel féminin est la principale mesure



**Sylvie Durrer**, directrice du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

de conciliation entre travail et vie familiale, ce qui pose un problème, non seulement pour les positions dirigeantes, mais aussi pour toutes les personnes qui ont absolument besoin d'un revenu à temps plein: les gens peu qualifiés et les familles monoparentales. Chacune et chacun devrait pouvoir concilier

activité professionnelle et vie familiale autrement que par le temps partiel. Il s'agit d'un enjeu majeur pour l'économie aussi, qui va devoir affronter une pénurie de personnel qualifié.

**La Ville de Zurich a fixé un quota de 35% de femmes cadres. Est-ce une bonne option?**

Les quotas amènent peut-être à chercher un peu plus longtemps la bonne personne présentant toutes les compétences nécessaires. Il ne devrait s'agir toutefois que d'une solution compensatoire et provisoire. Le quota décidé à Zurich me semble très raisonnable.

**Quelles sont les autres solutions, alors?**

Il faut une volonté du sommet de la hiérarchie et un engagement sur les mesures qui ont fait leurs preuves. Par exemple analyser régulièrement la situation de l'égalité, fixer des objectifs clairs en matière de mixité, responsabiliser les cadres supérieurs et étendre le congé paternité. Les entreprises devraient aussi inciter les femmes à faire partie de réseaux professionnels, assouplir l'organisation du temps, créer des places d'accueil pour les enfants et permettre le partage des postes à responsabilité.