

18 mars 2021, 23h30

21.146

Interpellation du groupe socialiste

Administration égalitaire et ouverte à la diversité : état des lieux

Contenu :

En ce qui concerne les statistiques relatives aux profils du personnel de l'administration cantonale, le Conseil d'État est prié de répondre aux questions suivantes :

1. *D'où la statistique sur le nombre de femmes engagées à des postes de cadres en 2019 provient-elle ? Est-elle publiée ?*
2. *Quelle est la proportion de femmes parmi tous les cadres travaillant au sein de l'administration cantonale ?*
3. *Des statistiques existent-elles également pour disposer d'une vue d'ensemble sur la proportion de personnes de nationalité étrangère occupant des emplois dans l'administration cantonale, respectivement occupant des postes de cadres ?*

En lien avec le déploiement du volet État employeur de la feuille de route pour une administration neuchâteloise égalitaire et ouverte à la diversité, le Conseil d'État est prié de répondre aux questions suivantes :

1. *Sous quelle forme l'évaluation du dispositif va-t-elle être effectuée ? Quels ont été précisément les objectifs et les indicateurs définis ?*
2. *Le Conseil d'État estime-t-il avoir un rôle à jouer en ce qui concerne la promotion de la diversité au sein des autres employeurs publics et parapublics du canton ? La feuille de route a-t-elle vocation à concerner aussi ces employeurs ?*
3. *En ce qui concerne la proportion de femmes et la proportion de personnes d'origine étrangère siégeant dans les organes dirigeants des institutions parapublics et occupant des postes de cadres au sein des employeurs publics de ce canton, la situation est-elle satisfaisante aux yeux du Conseil d'État ?*
4. *Dans le cas contraire, des mesures sont-elles prévues spécifiquement en lien avec la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations pour de tels postes ?*

Développement :

Lors de la session du 24 février dernier, le chef du Département de la justice, de la sécurité et de la culture (DJSC) a déclaré que les femmes représentaient la moitié des cadres recruté-e-s en 2019, ce qui est très réjouissant. Il est important que les statistiques de ce type soient facilement accessibles au grand public, et qu'elles puissent être aussi complètes que possible. En effet, l'État doit se montrer exemplaire pour réduire au maximum les risques de discriminations à l'embauche en raison du genre ou de l'origine. Ces discriminations restent une réalité dans notre pays, comme en témoignent de nombreuses études, et la transparence contribue à lutter contre ce phénomène.

L'État doit également se montrer précurseur, en mettant en place des solutions innovantes pour faire face à cette problématique. C'est dans cet esprit qu'est née la feuille de route pour une administration neuchâteloise égalitaire et ouverte à la diversité. Cette initiative est à saluer, et il est important que sa mise en œuvre soit accompagnée de la récolte de statistiques utiles pour documenter la situation et les effets de ces mesures. Cela s'applique bien entendu à l'administration cantonale, mais est également extrêmement pertinent en ce qui concerne les autres employeurs publics et parapublics du canton, qui ont eux aussi une responsabilité sociale à ce niveau.

Comme pour toute politique publique, la conception et la mise en place d'une feuille de route nécessitent de définir des objectifs clairs et précis (par exemple selon le schéma des objectifs SMART : spécifiques, mesurables, ambitieux, réalistes, et temporellement définis) pour s'assurer que sa mise en œuvre conduit effectivement aux effets positifs initialement prévus. Cette évaluation des mesures mises en place permet, si nécessaire, de procéder à des ajustements si celles-ci ne devaient pas fonctionner comme anticipé. Il est donc hautement intéressant d'être renseigné sur les objectifs qui ont été définis, sur les indicateurs avec lesquels ils seront mesurés, et sur la façon dont le Conseil d'État entend en rendre compte dans le prochain rapport quadriennal relatif à la politique d'intégration.

Premier signataire : Tristan Robert.

Autres signataires : Martine Docourt Ducommun, Philippe Loup, Karim Djebaili, Françoise Gagnaux, Laurent Duding, Josiane Jemmely, Annie Clerc-Birambeau, Nathalie Matthey, Pierre-Alain Borel.

Réponse écrite du Conseil d'État, transmise aux membres du Grand Conseil le 6 mai 2021

Le Conseil d'État partage les préoccupations des auteur-e-s de l'interpellation s'agissant des questions d'égalité des chances et d'inclusion. Tant les mesures déjà appliquées que celles en cours de développement dans le cadre de la feuille de route pour une administration neuchâteloise égalitaire et ouverte à la diversité visent précisément à l'exemplarité de l'État en la matière.

En matière d'égalité femmes-hommes, l'administration cantonale est, depuis de nombreuses années, à l'avant-garde non seulement en comparaison des autres administrations publiques mais également du secteur privé. La mise en place de la mobilité professionnelle interne, celle d'un système de classification des fonctions non discriminant, la fixation des salaires d'entrée tenant compte de l'entier des années consacrées à l'éducation des enfants, l'encouragement des postulantes féminines aux postes d'encadrement, tout comme l'encouragement au temps partiel et la souplesse horaire constituent autant d'éléments qui confirment une politique résolument orientée vers l'égalité des chances.

S'agissant de l'intégration et de la diversité culturelle, l'administration cantonale a, depuis de très nombreuses années, été ouverte aux candidatures de personnes issues de la migration établies en Suisse, y compris pour les activités liées à la sécurité, telles la police ou encore le secteur pénitentiaire ou la justice. Un inventaire de la situation actuelle est en cours de réalisation, et un plan d'action en découlera dans un second temps.

Au-delà de l'exemplarité dont l'État doit faire preuve s'agissant du respect des valeurs éthiques, sociétales et environnementales, il lui est difficile d'agir de manière contraignante envers les autres administrations publiques ou ses partenaires parapublics. L'autonomie dont disposent ces entités ne peut et ne doit pas être remise en question et c'est, au besoin, par des actions de sensibilisation, d'encouragement et de soutien, que l'État pourra cas échéant faire profiter d'autres de ses avancées en la matière. Bon nombre d'entités publiques ou parapubliques du canton appliquent d'ailleurs par analogie les dispositions légales et réglementaires de l'État, et collaborent ou s'appuient déjà sur les compétences de l'administration cantonale pour le développement de certaines politiques du personnel.

Réponses aux questions concernant les statistiques relatives aux profils du personnel

1. D'où la statistique sur le nombre de femmes engagées à des postes de cadres en 2019 provient-elle ? Est-elle publiée ?

Cette statistique a été établie par le services des ressources humaines (SRHE) sur la base des engagements réalisés en 2019 à des fonctions colloquées dès la classe de traitement 11, correspondant à des postes de direction de services/offices, ou à des postes à responsabilité de spécialistes ou expert-e-s.

Elle n'est pas publiée mais elle a fait l'objet de plusieurs mentions dont celle relevée par les auteur-e-s de l'interpellation. Sa diffusion, associée à celle d'autres indicateurs, pourrait être examinée par le Conseil d'État.

2. Quelle est la proportion de femmes parmi tous les cadres travaillant au sein de l'administration cantonale ?

En partant de la même logique que celle prévalant pour la statistique citée plus haut (personnel dès classe de traitement 11, magistrats et directions d'écoles), les proportions sont les suivantes : 36% de femmes et 64% d'hommes.

Cette proportion, qui doit interpeller, est assez conforme aux observations de l'office fédéral de la statistique (source : Enquête suisse sur la population active ESPA 1996-2020 « Femmes dans des positions dirigeantes »).

Dans un contexte où l'on trouve encore trop peu de candidates lors des mises au concours des postes à responsabilité au sein de l'administration cantonale, il importe de continuer à encourager les candidatures féminines et de poursuivre la mise en place de conditions-cadre favorables.

Toutefois, les efforts menés par les employeurs n'aboutiront à un équilibre que s'ils sont accompagnés par des actions de sensibilisation visant à une modification de modèles sociétaux ne valorisant pas suffisamment les carrières féminines.

3. Des statistiques existent-elles également pour disposer d'une vue d'ensemble sur la proportion de personnes de nationalité étrangère occupant des emplois dans l'administration cantonale, respectivement occupant des postes de cadres ?

Les statistiques actuellement disponibles ne permettent pas d'obtenir une vue d'ensemble, car elles se limitent à identifier si une personne est de nationalité suisse, sans aucune indication sur une éventuelle nationalité multiple. Or, les personnes de nationalité étrangère qui s'engagent dans la fonction publique sont logiquement attachées aux institutions et souvent désireuses de pouvoir voter également au niveau fédéral, de sorte qu'elles sont nombreuses à se naturaliser, lorsque cette démarche n'est pas déjà effectuée en amont de leur engagement.

Afin de mieux mesurer la représentativité de l'administration en termes de diversité, la feuille de route pour une administration neuchâteloise égalitaire et ouverte à la diversité prévoit de procéder à une large enquête à intervalle régulier. La première édition est imminente : le questionnaire qui sera adressé aux titulaires permettra de dresser le portrait de l'administration neuchâteloise. Il permettra de relever les doubles nationalités et le pays où a été finalisé la dernière formation ; ces indicateurs seront mis en parallèle avec la fonction.

Élaborée sur mandat et en étroite collaboration avec le service de la cohésion multiculturelle (COSM), l'enquête sera adressée et traitée par l'Université de Neuchâtel afin d'en assurer l'anonymat et un traitement impartial. Elle ne pourra toutefois pas offrir la garantie d'une objectivité absolue car personne ne peut être tenu légalement de répondre aux questions, dont beaucoup relèvent de la stricte sphère privée.

Réponses aux questions en lien avec la feuille de route pour une administration neuchâteloise égalitaire et ouverte à la diversité

1. Sous quelle forme l'évaluation du dispositif va-t-elle être effectuée ? Quels ont été précisément les objectifs et les indicateurs définis ?

Pour l'heure, aucun suivi systématique d'indicateurs n'a été mis en place. Le processus, qui en est à ses débuts, verra peu à peu statistiques, indicateurs et objectifs se mettre en place sur la base d'inventaires « de départ ».

Les résultats de l'analyse salariale LOGIB qui sera menée (collecte des niveaux de formation des titulaires actuellement en cours) représentera un premier pas concernant l'égalité des genres, alors que ceux de l'enquête prochainement menée auprès des mêmes titulaires par le COSM initieront une démarche parallèle s'agissant des questions d'intégration multiculturelle. Ces derniers sont actuellement développés et traités dans le cadre du groupe de travail sur la diversité.

L'OPFE, le COSM et le SRHE travaillent donc en étroite collaboration, avec des visions et des compétences complémentaires afin de mener à bien ces opérations de suivi statistique, de fixation d'objectifs et d'adoption de mesures incitatives transversales.

Certains objectifs sont déjà atteints, comme la formation sur la diversité proposée aux titulaires de fonctions publiques par le SRHE et le COSM.

2. Le Conseil d'État estime-t-il avoir un rôle à jouer en ce qui concerne la promotion de la diversité au sein des autres employeurs publics et parapublics du canton ? La feuille de route a-t-elle vocation à concerner aussi ces employeurs ?

La feuille de route est envisagée comme s'appliquant au-delà de l'administration cantonale stricto sensu, puisque les mesures préconisées dans le rapport du COSM comprennent notamment ce qui suit : « les prestataires de services mandatés par l'État s'engagent à respecter l'égalité des chances et à promouvoir la diversité », et « l'État encourage les communes et ses autres partenaires à s'engager dans la lutte contre les discriminations » (p. 8).

La législation actuelle ne permet pas d'imposer directement (par quotas ou autres) une parité au sein des directions et des cadres des entités parapubliques ou autres employeurs publics. Par contre, le Conseil d'État mène d'ores et déjà des actions de sensibilisation à ce sujet chaque fois que l'occasion se présente dans les contacts réguliers qu'il entretient avec ses partenaires. A terme,

cette volonté sera traduite formellement dans la politique de gestion des partenariats telle que le Conseil d'Etat entend la définir.

Par ailleurs, c'est désormais le cas dans des organes tels que des commissions thématiques, des conseils d'administration ou de fondation nommés par le Conseil d'Etat. Le récent Arrêté concernant une représentation équilibrée des genres et de la diversité des origines dans les entités nommées par le Conseil d'Etat, de 2020 (152.113), établit en effet que « dans les commissions, sous-commissions, conseils, organes et groupes de travail nommés par le Conseil d'Etat ou dans lesquels le Conseil d'Etat nomme une partie des membres », « le Conseil d'Etat poursuit l'objectif d'atteindre une représentation minimale de 40% de l'un ou l'autre genre [...]. Il veille également à assurer une représentativité des origines de la population neuchâteloise. » Le Conseil d'Etat s'est donc donné les moyens de réaliser une avancée notable dans le sens souhaité par l'interpellation.

Par ailleurs, la piste des mandats de prestations pourra également être creusée. Un engagement au respect de l'égalité salariale pourrait constituer un élément-cadre dans la conclusion ou le renouvellement de ces contrats.

Malgré l'absence de promotion active, la feuille de route a d'ores et déjà suscité l'intérêt de plusieurs communes neuchâteloises qui souhaitent l'intégrer dans leur administration. L'Etat ne peut que s'en réjouir et il collabore « modestement » à son implémentation dans les communes volontaires.

En outre, la feuille de route, qui est unique en Suisse, suscite l'intérêt de la Confédération et de plusieurs autres Cantons. Le Conseil de l'Europe suit également les travaux de près, Neuchâtel étant reconnu de longue date comme un exemple à suivre.

3. *En ce qui concerne la proportion de femmes et la proportion de personnes d'origine étrangère siégeant dans les organes dirigeants des institutions parapubliques et occupant des postes de cadres au sein des employeurs publics de ce canton, la situation est-elle satisfaisante aux yeux du Conseil d'Etat ?*

Les éléments de réponse apportés aux diverses questions posées illustrent que le Conseil d'Etat entend renforcer la représentation des femmes et de la diversité culturelle au sein de son administration et de ses cercles d'influence.

4. *Dans le cas contraire, des mesures sont-elles prévues spécifiquement en lien avec la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations pour de tels postes ?*

Outre les intentions ou mesures mentionnées ci-avant, on peut signaler l'existence du site www.pro-egalite.ch, élaboré par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et l'IDHEAP, qui permet aux employeurs de faire une rapide évaluation de leur situation en terme d'égalité de genres et qui liste les principales mesures pouvant être prises.

Conclusion

Le Conseil d'Etat, au travers de ses réponses, démontre, s'il le faut encore, l'intérêt qu'il porte aux questions en lien avec la problématique des discriminations, qu'elles soient liées aux genre ou à l'origine socio-culturelle au sens large.

Il a déjà mis en place bon nombre de processus allant dans le sens d'une meilleure représentativité de la population au sein de son administration. Il entend ainsi jouer la carte de l'exemplarité. L'administration n'en est toutefois qu'à la phase intermédiaire d'un processus qui aboutira à une meilleure représentativité de la diversité des genres et des origines de la population du canton.

Par les inventaires qui sont en phase de réalisation, le Conseil d'Etat disposera d'une vision plus claire de la situation et sera en mesure de mettre en place des objectifs et des mesures.

Enfin, il actionnera les leviers dont il dispose pour que ses partenaires publics et parapublics promeuvent les mêmes valeurs, tout en espérant que certains domaines d'activité du secteur privé s'inspirent également des avancées qui seront ainsi réalisées.

À l'image de ce qui s'est produit avec les dernières élections législatives cantonales, et qui a été largement relayé dans les médias nationaux, notre canton pourra tirer avantage de la publicité qui sera faite des avancées qu'il accomplira dans les prochaines années.