

GRAND CONSEIL NEUCHÂTELOIS – QUESTION

À compléter par le secrétariat général du Grand Conseil lors de la réception du document déposé	Date 25.03.2022	Heure 10h35	Numéro 22.322	Département(s) DESC
	Annule et remplace			

Auteur(s) : Fabienne Robert-Nicoud

Titre : Le genre reste en tête des causes de discrimination

Contenu :

Le rapport « Panorama de la diversité au sein du personnel de l'administration du canton de Neuchâtel » indique que le genre reste la cause principale de discrimination au sein de l'État, tant comme employé-e que comme usager-ère. Quelle interprétation le Conseil d'État fait-il de ce résultat ? Et quelle action entend-il mettre en place pour y remédier ?

Souhait d'une réponse écrite : NON

Auteur ou premier signataire : *prénom, nom* (obligatoire) :

Fabienne Robert-Nicoud

Autres signataires (*prénom, nom*) :

Autres signataires suite (*prénom, nom*) :

Autres signataires suite (*prénom, nom*) :

Réponse écrite du Conseil d'État, transmise aux membres du Grand Conseil le 7 avril 2022
(réponse commune aux questions 22.322 et 22.323)

Introduction

Les questions liées à l'égalité des genres, à l'égalité entre femmes et hommes, tout comme les valeurs d'intégration au sens large occupent une place importante dans la politique du personnel de l'administration.

De nombreuses actions sont entreprises dans ce sens, et même s'il est toujours possible d'en faire plus, l'État-employeur se positionne de manière avantageuse dans tous ces domaines, comme le démontrent les résultats chiffrés et objectifs, à disposition dans différents rapports.

Appréciation de la situation actuelle

Le rapport SMF indique qu'au sein de l'administration cantonale, les femmes se sentent plus discriminées que les hommes (17% des femmes déclarent au moins une discrimination, contre 11% des hommes). Et parmi les causes possibles de discrimination, le genre est le facteur le plus cité chez les femmes : plus de 8% d'entre elles, contre 1% chez les hommes.

Même s'il peut ne s'agir que de ressentis, ces chiffres indiquent que cette problématique doit être prise en compte, et que des actions doivent être envisagées.

Toutefois, l'administration cantonale n'est pas détachée du monde et les discriminations existantes dans la société en général y trouvent un reflet. L'étude montre d'ailleurs que les discriminations liées au genre sont ressenties plus fortement hors du travail.

S'agissant des points soulevés par la seconde question, plus générale, il est plus difficile d'en objectiver les extraits reproduits.

En effet, les notions de « copinage », tout comme l'impact ressenti comme très important des supérieurs directs, peuvent découler de refus émanant de contraintes de gestion dont les services doivent tenir compte pour assurer leur fonctionnement. Aucun responsable n'a intérêt à pratiquer le favoritisme, au risque de générer des conflits internes dommageables.

Il n'est toutefois pas toujours possible d'entrer en matière sur certaines demandes, même si elles ont été acceptées pour d'autres.

Même si les cadres sont formés et sensibilisés à ces questions de conciliation et sont incités à faire preuve d'ouverture, les importantes contraintes de fonctionnement de l'administration (qui s'appliquent également dans d'autres secteurs professionnels) peuvent représenter un frein pour certains aménagements.

En cas d'impossibilité d'accéder à des demandes de variation de taux d'activité ou de lieu de travail, le recours à la mobilité interne peut alors être envisagé, avec de bonnes chances de réussite, puisque plus d'un poste sur trois est repourvu à l'interne. Cette prestation du SRHE permet de répondre à des souhaits de progression professionnelle, de changement de service, de taux ou encore d'organisation du travail.

D'autre part, un suivi des absences est mis en place afin de déceler et prendre en considération suffisamment rapidement les cas d'absences de longue durée avant qu'elles ne deviennent invalidantes, et des placements temporaires dans d'autre entités sont notamment proposés pour favoriser les reprises d'activité.

Chaque année, des entretiens individuels se tiennent avec les responsables hiérarchiques, et ces questions sont abordées. Les titulaires peuvent ainsi exprimer leur ressenti, formuler leurs désirs et discuter des aspects de leur activité ou organisation qui pourraient leur poser problème. Des solutions peuvent alors être élaborées à l'interne ou en collaboration avec le SRHE. Ces entretiens contribuent à réduire les risques de burn-out ou d'éventuels soucis de communication interne.

Des prestations de conciliation, sous différentes formes, sont donc en effet à disposition des titulaires de l'administration neuchâteloise. Le SRHE joue également un important rôle d'interaction entre les titulaires et les services afin de promouvoir la sensibilisation aux questions d'égalité et aux valeurs de l'intégration, ou en cas de difficultés d'entente. Le groupe de confiance et les associations de défense du personnel représentent également des points d'entrée alternatifs qui permettent, le cas échéant, aux titulaires qui éprouvent des difficultés ou qui ne sont pas écoutés de se faire entendre avec discrétion.

Enfin, les nouvelles et nouveaux titulaires sont invité-e-s après quelques mois d'activité à une demi-journée d'accueil et d'information au cours de laquelle ils sont largement informés des valeurs défendues par l'administration, des prestations et aménagements à leur disposition, ainsi que de l'existence du groupe de confiance en cas de problèmes de communication, de conflits ou de harcèlement.

Le guide mis à disposition par le SRHE sur intranet comprend par ailleurs une multitude d'informations utiles, également en lien avec ces questions, tant pour les titulaires que pour leurs responsables.

L'information dispensée aux titulaires de la fonction publique à propos des prestations à leur disposition est donc large et systématique, mais le Conseil d'État admet qu'il est toujours possible de faire mieux.

S'agissant du recrutement, qui peut représenter une source de discrimination de tout type, tant les cours thématiques dispensés par le SRHE aux recruteuses et recruteurs que le guide du recrutement mis à leur disposition évoquent les questions de discrimination de toute nature et présentent les précautions à mettre en place pour éviter ces travers.

Il paraît intéressant de se réjouir ici de l'augmentation, depuis quelques années, du nombre de femmes cadres au sein de l'administration cantonale.

Par ailleurs, les chiffres publiés chaque année dans les rapports du SRHE démontrent que l'administration neuchâteloise est particulièrement ouverte au temps partiel, et que celui des hommes est en nette progression depuis quelques années.

Perspectives

Même si la situation n'est de loin pas alarmante, différentes actions sont d'ores et déjà prévues concernant les différents points soulevés par les deux questions, soit notamment :

- une dynamisation des actions de prévention et de suivi santé-sécurité au SRHE ; une systématisation périodique de l'enquête d'égalité salariale LOGIB ; la mise en place d'un nouveau concept de formation des cadres en collaboration avec les communes ; un renforcement de la communication et la mise en place d'actions de sensibilisation ponctuelles grâce à la centralisation Vitamine ; le renforcement de la communication digitale ; l'ouverture au « top-sharing » (job-sharing dans des postes de direction) selon les modèles de la direction de l'OPFE et du secrétariat général des autorités législatives, etc.
- la reconduction, après quelques années, d'une nouvelle enquête, permettra d'identifier les progrès réalisés et restant à réaliser par l'administration au travers d'une intensification de la collaboration nourrie entre le SRHE, les départements et les différents services concernés par ces questions d'égalité, de discrimination, d'intégration et de santé (OPFE-COSM notamment). Il s'agira en particulier de préciser les causes de la discrimination ressentie par les employées et employés : salaires, responsabilités confiées, taux d'activité, sexisme « au quotidien », etc.

Conclusion

Même si des efforts sont et doivent toujours être fournis afin de constamment s'adapter à l'évolution des attentes de la société, la gestion du personnel de l'administration neuchâteloise est déjà sensible aux valeurs sous-jacentes au rapport du SFM.

Dans la perspective d'un marché du travail de plus en plus concurrentiel, ainsi que dans un souci d'exemplarité par rapport aux autres pourvoyeurs d'emplois du canton, le Conseil d'État entend poursuivre ses efforts pour garantir à ses titulaires, tout comme à la population, qu'il met tout en œuvre pour un parfait respect des valeurs de respect, d'égalité et d'intégration.