

**RÉPONSE DU GOUVERNEMENT A LA QUESTION ÉCRITE DE MADAME ERICA HENNEQUIN, DÉPUTÉE, INTITULÉE "POSTES À RESPONSABILITÉS : OÙ SONT LES FEMMES ?" (N° 3173)**

Les parlementaires jurassiennes s'interrogent sur la répartition femmes/hommes dans les postes à responsabilités au sein du personnel de la République et Canton du Jura et sur les efforts réalisés par le Gouvernement pour encourager l'accession des femmes à des postes à responsabilités.

Tout d'abord, le Gouvernement souhaite rappeler que dans la pratique, sont considérées comme des postes de cadres, les fonctions dont la classe salariale se situe entre les classes 16 et 25 de l'échelle des traitements « U ». Cette construction intellectuelle de la notion de cadre, qui n'existe pas en tant que telle dans la législation sur le personnel de l'Etat, repose en partie sur de l'article 13 de l'ordonnance sur le personnel de l'Etat (RSJU 173.111) qui définit l'autorité d'engagement compétente. Par la notion de « postes à responsabilités », il sera donc considéré dans cette réponse écrite les fonctions allant des classes salariales 16 à 25.

Ensuite, le Gouvernement souligne que les pourcentages relevés dans la question écrite se basent uniquement sur le personnel de l'administration cantonale et ne tiennent pas compte du personnel enseignant. Le même raisonnement sera donc appliqué dans la présente réponse.

Cela étant rappelé, le Gouvernement répond ci-après aux questions posées.

**1. Le Gouvernement partage-t-il l'avis que la sous-représentation des femmes aux postes à responsabilités et la surreprésentation dans les postes au bas de l'échelle des salaires dans l'administration cantonale sont indécentes en regard notamment des articles 6 et 44 de la Constitution jurassienne ?**

Au sein de l'administration cantonale, le nombre de femmes occupant des postes de cadres (classes 16 à 25) s'élevait à 31% en 2017. En 2018, on trouvait 32% de femmes dans les postes allant des classes 16 à 25.

S'agissant des classes salariales 1 à 9, on constate que les femmes sont bien représentées (63% au sein de l'administration cantonale jurassienne selon les statistiques 2017, comme le relève l'auteur de la question écrite). Toutefois, il faut savoir que 137 femmes (36%) occupent une fonction de collaboratrice administrative IIIa, rangée en classe 9, parmi les 243 femmes et les 141 hommes qui occupent une fonction allant des classes salariales 1 à 9. Cela signifie que plus de la moitié des femmes qui occupent une fonction allant des échelons 1 à 9 exercent une activité administrative en classe 9. L'exigence de cette fonction est un CFC d'employé-e de commerce et il y a là un effet « naturel » lié à la filière de formation choisie. En effet, il est prouvé qu'au moment de faire leur choix professionnel (choix de l'apprentissage), les jeunes femmes privilégient souvent les carrières d'employées de commerce, ce qui explique en grande partie les chiffres présentés ci-dessus.

Par ailleurs, 55 femmes occupaient une fonction d'aide-concierge (agent-e d'exploitation bâtiments I) en classe 1 en 2017, ce qui représente un peu plus de 14% par rapport aux 384 personnes qui occupaient une fonction allant des classes salariales 1 à 9 en 2017 et ce qui explique en partie la représentation des femmes à hauteur de 63% dans les postes des échelons 1 à 9.

A noter que ces deux fonctions (collaborateur-trice administratif-ve IIIa et agent-e d'exploitation bâtiments I) sont souvent proposées à temps partiel et il est vrai que l'on retrouve une grande part de femmes intéressées par ces activités.

Pour l'ensemble des raisons évoquées ci-dessus, le Gouvernement juge que ces statistiques ne sont pas indécentes en regard des articles 6 (égalité devant la loi) et 44 (tâches de la Déléguée à l'égalité entre femmes et hommes) de la Constitution jurassienne, d'autant plus qu'il a pris des mesures pour encourager l'accession des femmes à des postes à responsabilités ces dernières

années, comme par exemple en mettant en place un partage de poste à la direction du Service de l'action sociale.

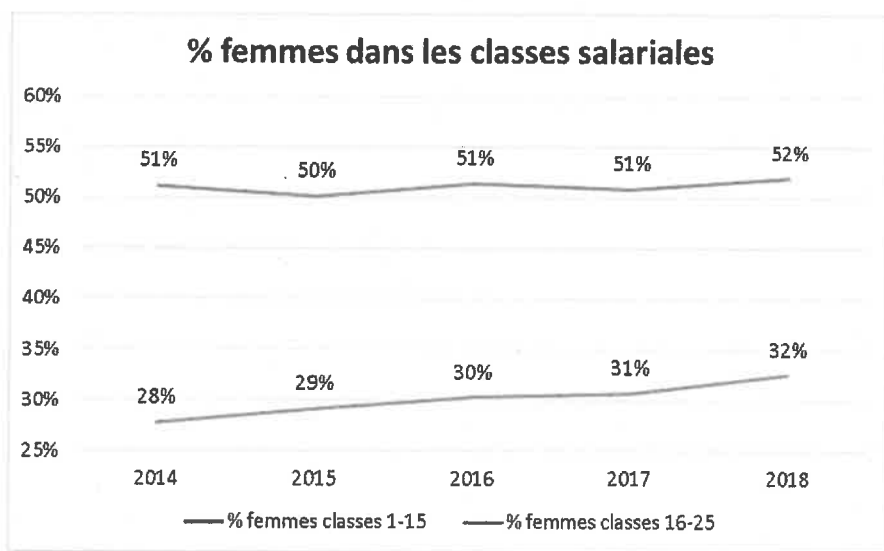
La volonté de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes a été introduite à l'article 7 de la loi sur le personnel de l'Etat lors de son entrée en vigueur en 2011. Depuis, plusieurs autres mesures ont également été mises en œuvre au sein de l'administration cantonale par la Déléguée à l'égalité entre femmes et hommes et le Service des ressources humaines, comme par exemple la création en 2019 d'un réseau féminin intitulé « Voies de femmes »<sup>1</sup>.

De plus, depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2018, des directives pour une flexibilisation du travail ont été introduites et permettent désormais de travailler à distance ou depuis des espaces de travail partagés. Dans le cadre du projet de révision de la loi sur le personnel de l'Etat actuellement en cours, il est aussi prévu d'améliorer les possibilités d'aménager son temps de travail, ce qui facilitera et encouragera l'accession des femmes aux postes à responsabilités.

## 2. Sur les cinq dernières années, la situation a-t-elle tendance à s'améliorer sensiblement ?

Les chiffres des cinq dernières années démontrent que le nombre de femmes dans les classes salariales 16 à 25 a évolué de manière positive.

Les statistiques présentées ci-dessous montrent l'évolution du nombre de femmes dans les postes à responsabilités (classes 16 à 25) au sein de l'administration cantonale ainsi que l'évolution du nombre de femmes dans les classes salariales 1 à 15.



Selon les chiffres relevés au mois de décembre 2018, on pouvait dénombrer 18 femmes cheffes de Service ou magistrates sur 57 postes de chef-fe-s de Service ou magistrat-e-s, ce qui représente également environ 32%.

## 3. Quels objectifs à atteindre le Gouvernement peut-il fixer en termes d'augmentation du pourcentage de femmes cadres dans l'administration ? Dans quel laps de temps ?

<sup>1</sup> Cf. communiqué de presse du 3 avril 2019 : <https://www.jura.ch/CHA/SIC/Centre-medias/Communiqués-2019/Un-nouveau-reseau-feminin-de-l-administration-cantonale-Voies-de-femmes.html>

Le Gouvernement se réjouit de l'évolution positive du nombre de femmes occupant un poste à responsabilité au sein de l'administration. Toutefois, il est d'avis que les compétences doivent rester le critère prépondérant conduisant à l'engagement d'un-e collaborateur-trice.

L'exécutif réitère son souhait de privilégier systématiquement les compétences des personnes faisant acte de candidature pour toute fonction au sein de l'administration cantonale, mais ne souhaite pas fixer d'objectifs à atteindre. Il préfère continuer à mettre en œuvre et soutenir les mesures d'aménagement du temps de travail, de façon à ce que les conditions-cadres proposées au personnel de l'Etat puissent permettre de concilier vie professionnelle et vie privée, de manière égalitaire pour les femmes et les hommes, et de manière à ce que le pourcentage de femmes occupant des postes à responsabilités poursuive son évolution positive ces prochaines années.

**4. Le principe des postes partagés est-il toujours d'actualité ? Si oui, les candidates et candidats potentiels sont-ils systématiquement informés ?**

Le principe des postes partagés est toujours en vigueur, tout comme la volonté de mettre au concours certains postes de cadres en proposant une activité à temps partiel (par exemple, des postes de collaborateur-trice-s scientifiques ont récemment été publiés avec des taux d'activité flexibles).

Le concept de postes partagés a notamment été mis en œuvre au sein de la Police cantonale pour le poste d'adjoint au Commandant il y a quelques années déjà. De même, le poste de chef-fe du Service de l'action sociale est également en partage de poste et donne entière satisfaction. La possibilité de proposer ce type d'emploi dépend toutefois de la nature des activités liées au poste, quand bien même il devrait être plus privilégié.

Les candidat-e-s ont systématiquement la possibilité de faire part de leur désir de travailler à temps partiel, en poste partagé. Leur candidature est alors analysée en fonction des possibilités que l'unité administrative peut offrir.

**5. La publication régulière des indicateurs sur la situation des femmes et des hommes dans l'administration cantonale est-elle prévue ? À quelle fréquence ?**

Un bilan social annuel est établi et publié sur la page Internet du Service des ressources humaines. Celui-ci contient un chapitre intitulé « informations transversales », dans lequel on trouve une section appelée « classes de traitement et genre » qui présente la répartition femmes/hommes dans l'administration cantonale ainsi que dans l'enseignement.

**6. La formulation épiciène de tous les textes et toutes les offres d'emploi est-elle – ou sera-t-elle – assurée ?**


La formulation épiciène est systématiquement assurée dans le titre de la mise au concours et dans la fonction de référence. Les missions du poste sont généralement présentées grâce à des verbes à l'infinitif, ce qui implique que le langage épiciène n'est pas nécessaire dans cette partie de l'offre d'emploi. Cette pratique est en vigueur depuis plusieurs années.

En conclusion, le Gouvernement relève que diverses mesures ont déjà été mises en place au sein de l'administration pour encourager l'accès des femmes à des postes à responsabilités. Conscient que cet encouragement n'est pas parfait ni systématique pour l'instant, le Gouvernement entend poursuivre ses efforts dans ce sens, en envisageant des partages de postes lorsque cela est possible par exemple.

Delémont, le 12 juin 2019

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA  
RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

Certifié conforme  
La chancelière d'Etat



Gladys Winkler Docourt