



«La Poste offre beaucoup d'avantages: temps partiel pour les cadres, horaires de travail flexibles, congé non payé, career break, soutien pour la garde d'enfants en dehors du cadre familial, poste de télétravail, etc.»

Marina Bartetzko
Asendis



«Je ne suis pas sûre que la question centrale dans le monde du travail soit une question de genre.»

Delphine Albrecht
CarPostal



«Les deux sexes doivent reconnaître les avantages de la diversité pour avancer dans la même direction.»

Helene Antoinette Mueller
PostFinance



«Si l'on fait une comparaison au sein de la branche, PostFinance a une proportion plus élevée de femmes dans les postes à responsabilité.»

Renate Schuch
PostFinance

La Poste, un genre à part

Equal Pay Day, Journée internationale de la femme, réseautage au féminin, etc. Les questions de genre continuent à questionner la société. Et la Poste? Plongée dans la rocambolesque histoire des employées postales.

Texte: Amieck Chevillat

«Il n'y a pas eu de première femme à la Poste parce qu'elles étaient tout simplement là depuis le début, que ce soit en tant que bureau postale ou factrice, explique Madeline Burri, collaboratrice scientifique aux Archives historiques et bibliothèque des PTT de Köniz. La différence résidait plutôt dans les fonctions auxquelles elles pouvaient accéder. Certains domaines étaient explicitement masculins et féminin, sans oublier le fait qu'elles ont longtemps été exclues des formations diplômantes. Elles ne pouvaient donc pas occuper de poste de cadre. Ces distinctions ont disparu au début des années 1970.»

Débuts progressistes

En fait, l'administration des postes s'est révélée être très progressiste à ses débuts, comme l'atteste le document «Histoire des Postes suisses, 1849-1949». «Lorsque, en 1868, l'administration des postes se décida à recruter ses fonctionnaires sur la base d'un examen d'admission

et à les former au cours d'un apprentissage, elle envisagea d'emblée de soumettre aussi les femmes aux mêmes conditions, afin de tenir compte des progrès de l'instruction générale et du droit de la femme à gagner son pain. (...) De 1869 à 1894, 268 apprenties ont été recrutées et formées comme commis. De ce personnel, il restait encore en service à la fin de 1894, 102 commis, 31 aspirantes, 11 apprenties. Vers la fin du XIX^e siècle, plusieurs d'entre elles avancèrent à une fonction de chef de service ou d'administrateur dans des offices importants de l'exploitation (Payme, Territet, Moutier). Mais cet effectif diminua rapidement et le dernier commis de poste féminin quitta l'administration en 1932.»

Les femmes entrent massivement à la Poste après 1945.

En 1945, l'administration des postes a connu un tournant décisif. La loi fédérale sur l'égalité des sexes a été adoptée, ce qui a permis de réviser les conditions d'emploi des femmes. En 1949, la loi fédérale sur l'égalité des sexes a été révisée, ce qui a permis de réviser les conditions d'emploi des femmes. En 1949, la loi fédérale sur l'égalité des sexes a été révisée, ce qui a permis de réviser les conditions d'emploi des femmes.

Chassées

Les femmes ont été massivement chassées de l'administration des postes pour pallier la pénurie de main d'œuvre masculine. L'évolution du personnel féminin est assez révélateur: elles étaient 614 en 1882, 1438 en 1940, 2033 en 1946; 2802 en 1948. Un clan d'irréductibles continua néanmoins à se battre contre cette féminisation: les facteurs. «Peu après la démobilitation de l'armée, en mai 1945, la fédération suisse des employés des postes insista une fois de plus pour qu'on licencie les femmes encore occupées dans le service de distribution des lettres. Bien que l'effectif du personnel fit alors insuffisant, la direction générale des postes donna suite.»

De simples aides

Ce n'est pas que les femmes aient eu envie de quitter le métier de fonctionnaire. Elles ont simplement été chassées par leurs homologues masculins: «Elle ne peut pas être occupée sans restriction dans un office de messa-



Retrouvez toutes les interviews complètes sur: journaldupersonnel.poste.ch/ff

En 2016, une telle décision serait tout simplement impensable. Avec 26 156 employés en Suisse, La Poste compte 48,3% de femmes dans ses rangs. Et ce, dans tous les services, à tous les échelons. A vrai dire, la question n'en est plus une. La libération de la femme est passée par là. Au début des années 1970, les femmes ont non seulement obtenu le droit de vote au niveau fédéral (1971), mais également celui de faire carrière à la poste (1972). En quatre décennies, le visage postal dans son ensemble s'est ainsi équilibré. Les questions de genre ne sont plus un frein. Elles sont devenues un tremplin. A tel point que l'entreprise domine actuellement raison à la politique et suffragette anglaise Emmeline Pankhurst qui prônait au début du XX^e siècle: «Les femmes ne réussissent que lorsque plus personne ne remarquera leur réussite.»

Vers l'égalité parfaite

L'arrivée le 1^{er} septembre 2012 de Susanne Ruoff à la tête de l'entreprise en est l'exemple le plus visible, mais pas le seul: «Avec la mutation de la société, les femmes sont non seulement bien formées, mais elles occupent aussi d'autres rôles dans leur vie professionnelle et privée. Leur style de vie ne correspond plus aux vieux schémas. Pour la Poste, la diversité est une évidence. L'expérience nous a montré que des équipes mixtes sont plus efficaces. Avec son programme de promotion et ses modèles progressistes de temps de travail, La Poste s'adapte à ces nouveaux besoins. La promotion de la diversité n'est pas un programme isolé; elle fait partie d'une stratégie globale qui aspire à une bonne gestion de la diversité ainsi qu'à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Chaque poste de cadre dirigeant et supérieur est mis ainsi au concours à un taux d'occupation de 80% à 100%. Nous avons aussi adapté notre stratégie de recrutement pour optimiser la mixité entre Romands, Tessinois et Allemands. Nous avons déjà fait beaucoup d'efforts, mais nous pouvons soutenir davantage femmes et hommes grâce au développement de nos réseaux internes, aux cours de formation et aux mesures de sensibilisation.» Si la présence des femmes au sein de l'entreprise s'est normalisée, elles sont encore clairement sous représentées dans les fonctions dirigeantes: 12,6% de femmes occupent actuellement des postes de cadres supérieurs à la Poste. L'égalité parfaite arrive, pas à pas. ■

Découvrir l'histoire et des images des femmes à la Poste sur:
www.mfk.ch/home/
www.oralhistory.post.ch/v



© Annette Bouteiller

Delphine Albrecht, directrice régionale, CarPostal Suisse SA, Région Berne

En janvier 2015, elle a pris la direction de CarPostal Région Berne, succédant ainsi à Silvio Gely. Elle la première femme à accéder à un tel poste. Elle gère 87 lignes et un réseau de 1179 kilomètres. Elle est maman de trois enfants et travaille à 80%.

Sei ton vöus, la Poste favorise-t-elle assez la carrière des femmes?

J'avoue que je ne me suis pas vraiment posée la question en ces termes dans mon cas personnel. J'ai surtout saisi les opportunités quand elles se sont présentées et j'ai eu la chance d'avoir des supérieurs qui m'ont fait confiance malgré un engagement à temps partiel et m'ont permis de disposer de la flexibilité nécessaire pour concilier travail et maternité. Récemment, j'ai eu accès à une formation sur la question du genre dans un contexte de management. Ce type d'initiatives est naturellement très enrichissant.

En va-t-il de même chez CarPostal?

Ces dernières années, le fait que le temps partiel soit favorisé et l'accès aux nouvelles technologies de l'information pour le télétravail ont certainement été des facteurs déterminants pour permettre aux femmes de poursuivre une activité professionnelle à l'arrivée de leurs enfants. La mise au concours de postes à responsabilité à 80-100% et plus seulement à 100% me paraît aussi aller dans ce sens et offrir la chance aux femmes qui le souhaitent d'accéder à des postes dirigeants.

Quelles sont les mesures qui pourraient encore être mises en place pour mieux positionner les femmes?

Je suis Française et la question se pose différemment en Suisse qu'en France, même si là-bas aussi, les femmes peuvent accéder aux échelons les plus hauts. Dans certaines filières de formation en Suisse, la part féminine reste fortement sous-représentée. La Poste aurait-elle intérêt à veiller à la formation de base de ses futures cadres?

Est-ce encore nécessaire d'avoir de tels programmes à la Poste? Aujourd'hui, toutes les portes sont ouvertes aux femmes. Elles ont autant de chance que les hommes de faire carrière, non?

Les femmes ne font pas carrière seules! La promotion professionnelle dépend largement de l'environnement dans lesquelles elles exercent. Il faut des chefs qui veulent travailler avec des femmes et acceptent le compromis d'un temps partiel ou d'horaires flexibles. Personnellement, je ne suis pas sûre que la question centrale dans le monde du travail soit une question de genre. N'est-ce pas avant tout une question d'organisation et de partage du travail? J'ai la chance de pouvoir assumer un poste de conduite de région opérationnel de CarPostal à 80% parce que mon équipe est structurée pour que ce 80% ne gêne en rien le déroulement de l'activité et que je reste accessible en cas d'urgence. Organisation, délégation et donc confiance sont la clé! ■

Agir

Le 24 février a lieu le **Equal Pay Day**. De nombreuses actions, discours, tables rondes sont prévus dans tout le pays. Susanne Klotzoff sera ce jour-là à Zurich où elle lancera une conférence organisée par l'Université de Saint-Gall sur le thème «Women's Perspectives on Leadership and Career Growth». www.es.unisg.ch/womens-event
www.equalpayday.ch

C'est le réseau **BFW** (Business & Professional Women) qui a appelé à la tenue de ce 8^e Equal Pay Day, fort d'un constat simple: l'écart salarial entre femmes et hommes était encore de 15,1% en 2014.

La Poste est membre de ce réseau et les collaboratrices de l'entreprise peuvent prendre part gratuitement aux événements de leur choix durant un an.

Le 8 mars aura lieu la **Journée internationale de la femme**. Thème de l'édition 2016: «Pour un monde 50-50 en 2030: franchissons le pas pour l'égalité des sexes». <http://8march.org>
www.unwomen.org

La Poste vient d'édition un timbre à l'occasion du centième anniversaire de la mort de Marie HeimsVögelin, première femme médecin de Suisse et première femme gynécologue d'Europe.

A l'interne comme à l'externe, il existe de nombreux programmes, plateformes, formations et partenariats:

- La plateforme **Femidat** est un portail d'emplois pour femmes cadres: www.femidat.ch.
- La plateforme **GeDiversity** s'adresse aux femmes vivant notamment des postes dans les conseils d'administration: www.geDiversity.ch.
- La plateforme **Advance** permet aux femmes cadres de prendre part à des cours de perfectionnement: www.advance-women.ch.
- Une plateforme de travail partiel permet également de favoriser les modèles de travail flexibles: www.zeitalkarriere.ch.
- Le réseau **MOVE** donne des pistes intéressantes pour équilibrer vie de famille, temps libre et carrière: www.post.ch/MOVE. Un événement est prévu le 2 mars sur cette question. Inscription via SMS.
- Le réseau **MOSAICO** permet de favoriser la diversité culturelle et linguistique à la Poste: www.post.ch/MOSAICO.
- Le réseau **RAINBOW** favorise la tolérance surtout en ce qui concerne les collaboratrices et collaborateurs homosexuels, bisexuels et transgenres: www.post.ch/RAINBOW.

Chez PostFinance, il existe aussi de nouvelles offres concernant les questions de genres. D'un côté un «Workshop Gender Challenge» (inscription via SMS) et de l'autre côté, une offre pour les enfants durant les vacances scolaires d'été. A Berne, un programme de cirque permettra aux enfants de 7 à 14 ans de participer à de nombreuses activités durant une semaine, du 11 au 15 juillet.

Plus d'infos sur PostConnect: PF-Hebdomadaire 2016

Innovateur



Retour de la Silicon Valley

En 2015, Nikoleta Seraidou est partie avec cinq autres collaborateurs dans la Silicon Valley pour étudier un thème d'innovation pour la Poste.

La Poste entend ainsi favoriser le développement et la mise en œuvre d'idées commerciales et de processus. L'objectif de Nikoleta Seraidou était d'acquies des connaissances sur

les nouvelles technologies de véhicules pour CarPostal. Elle nous raconte son séjour dans un entretien vidéo.



«Les femmes doivent se

Au sein de la Poste, la part des femmes dans les fonctions de cadre est de 12,6%. Elle se situe donc dans la moyenne un rôle essentiel dans la planification des carrières.

Interview: Sandra Conseth / Photo: Annette Böttelcher / Infographie: Dennis Oswald, Branders

Réactions

Fabienne Fini, PM

Faire carrière est difficile pour les femmes si les postes de cadre sont liés à un taux d'occupation à 100%. Naturellement, cela vaut aussi pour les hommes qui aimeraient travailler à temps partiel. A cet égard, un peu plus de flexibilité serait souhaitable.

Andreas Ambühl, PM

A mon avis, la question n'est pas bien posée: quels modèles de travail permettent aux femmes? Et aux hommes de concilier la vie de famille avec la profession/carrière? Se concentrer sur l'appariement à un genre n'est pas juste. Pour résoudre les problèmes de ce type, nous devons agir ensemble. Nous, les hommes, devons également intervenir. De manière tout à fait directe! Cela dit, par rapport à d'autres entreprises, la Poste est tout à fait exemplaire en matière d'égalité!

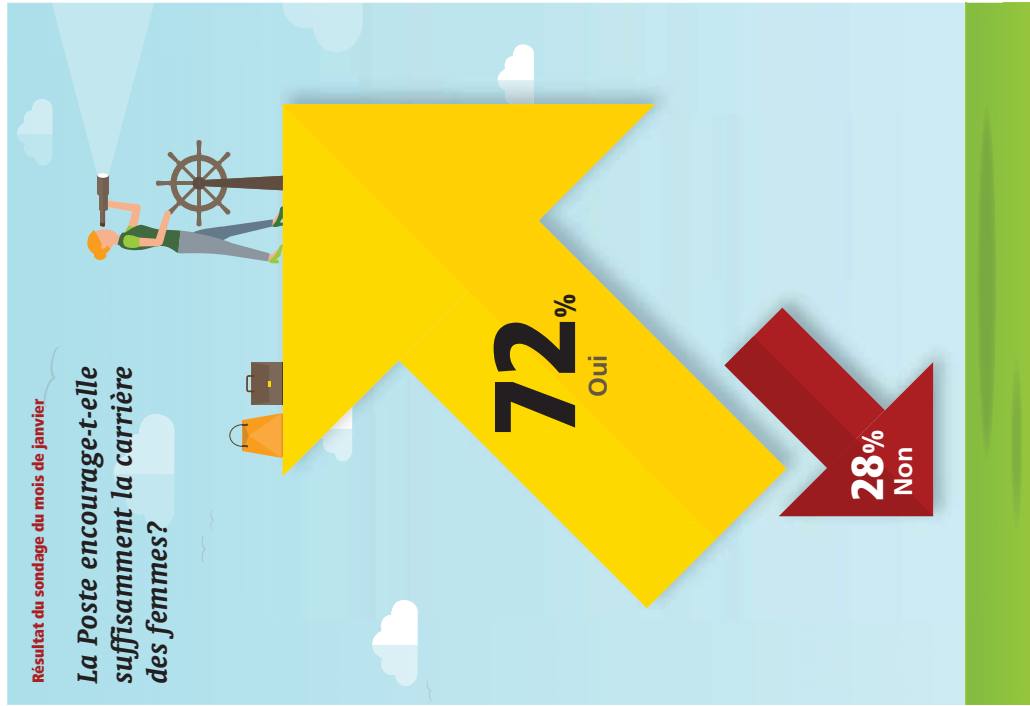
Patric Nagel, PV

Je pense que ce n'est pas à l'entreprise d'encourager une femme à faire carrière, car il appartient à chacun de savoir de choisir ou de décider ce qu'il désire faire de sa vie (professionnelle). Il me semble plus important que l'entreprise soit en mesure de proposer des moyens (formation, aides, perspectives, défis, etc.) aux personnes (hommes ou femmes) qui ont des ambitions et dans ce domaine, la Poste fait partie des pionniers, du moins en Suisse.

Simon Betschart, PV

La question a déjà été posée en 2011. (...) Est-ce que quelque chose a changé dans l'intervalle? Je dirais oui. En 2011, mes deux supérieurs hiérarchiques (un homme, une femme) travaillaient à 100% tandis que mes supérieures actuelles (deux femmes) travaillent chacune à 80%. Les postes de cadre ne sont donc pas liés à un taux d'occupation à 100%. Encore une fois, on relève les femmes dans un rôle de victimes (...).

Plus de réactions online: [PostConnect](#), mes blogs



mettre en avant»

mondiale. Claudia Kaiser, responsable de la gestion des talents, explique pourquoi des modèles féminins jouent



Claudia Kaiser

occupant des positions de cadre travaillent dur pour entraîner d'autres femmes dans leur sillage. Les femmes aux postes plus élevés réussissent mieux que leurs collègues masculins dans la mise en place de réseaux et le repérage de femmes talentueuses – même lorsqu'elles travaillent à temps partiel.

Le temps partiel n'est donc pas systématiquement un frein à la carrière?

Une fois le temps partiel accepté pour les cadres, ce sera plus facile pour les femmes de monter en grade. Mais nous n'y sommes pas encore. Je confirme ce qui a été dit dans les commentaires de la Question du mois: ce n'est pas seulement un sujet lié aux femmes et il faut rendre possibles d'autres modèles de travail pour chacun d'entre nous.

Les femmes qui parviennent à développer leur carrière font-elles quelque chose différemment?

Pour les femmes comme pour les hommes, la visibilité est essentielle à la carrière. Les femmes qui réussissent professionnellement doivent donc être connues et se mettre elles-mêmes en avant au bon moment. Elles sont globalement plus exigeantes que les autres femmes et apprécient d'assumer des responsabilités.

«Nous encourageons la diversité là où elle est insuffisante.»

N'y a-t-il pas souvent une différence d'estime de soi entre les femmes et les hommes?

Nous sommes conscients de cette différence. Nous constatons régulièrement que les hommes se sentent capables d'occuper un poste, même quand leur profil ne correspond pas tout à fait ou pas du tout. De nombreuses femmes espèrent inconsciemment être «découvertes» et ont souvent besoin d'encouragement supplémentaire pour postuler. Il faut faire tomber ces barrières.

Les modèles féminins sont donc essentiels dans la promotion des femmes?

Tout à fait. Ces exemples motivent surtout les jeunes femmes qui veulent avancer. Les femmes

Que fait concrètement la Poste pour la promotion des femmes?

A la Poste, la promotion des femmes n'est pas un programme isolé: elle fait partie d'une stratégie générale. Cela pourrait éventuellement rassurer les collègues qui ont réagi de manière critique à la Question du mois. Nous encourageons la diversité là où elle est insuffisante, par exemple au sein des différentes directions. Nous mettons systématiquement au concours tous les postes de cadres avec un taux d'occupation de 80 à 100%, ce qui se traduit par un nombre plus important de dossiers de femmes. Nous misons aussi sur des réseaux de diversité et encourageons la conciliation entre vie professionnelle et vie de famille, entre autres avec des modèles de travail favorables aux familles.

Mais une femme qui fait carrière est vite considérée comme une mauvaise mère...

Les femmes et les hommes sont face à un dilemme. La société pense et agit souvent de façon très stéréotypée. Certaines mères très engagées dans leur métier sont régulièrement confrontées à ce reproche, au travail comme dans le cadre privé.

Vous-même, vous êtes mère et travaillez à temps plein. Avez-vous subi de telles réactions?

En tant que mère de deux enfants scolarisés, je travaille à plein temps et mon mari se charge des obligations familiales. Les réactions m'étonnent toujours: alors qu'on demande à mon mari si cela lui suffit d'être «seulement» à la maison, on me demande comment je fais pour travailler autant et si mes enfants ne me manquent pas trop. Je suis sûre qu'on ne nous poserait pas ces questions si nous étions dans un modèle classique. ■



Réunion d'information du réseau. MOVIE, 2 mars 2016, Espace Post (inscription via LMJ). Présentation des offres du réseau de femmes. www.advance-women.ch



Exprimez votre opinion en ligne: www.post.ch/journalpersonnel/

ou par écrit à: La Poste Suisse SA, Rédaction «La Poste», (KT 1), Wankdorfallee 4, 3030 Berne

La question du mois

Au travail, avez-vous déjà été victime d'une attaque informatique (phishing)?