

Intervention parlementaire. Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention: 055-2018
Type d'intervention: Interpellation

Motion ayant valeur de directive: ☐

N° d'affaire: 2018.RRGR.189

Déposée le: 19.03.2018

Motion de groupe: Non

Motion de commission: Non

Déposée par: Marti (Bern, PS) (porte-parole)

Cosignataires: 0

Urgence demandée: Non

Urgence accordée:

N° d'ACE: 1074/2018 du 17 octobre 2018

Direction: Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale

Classification: -



Egalité à l'Hôpital de l'Ile: le canton remplit-il son devoir de surveillance?

Comme différents médias l'ont rapporté, la médecin Natalie Urwyler a obtenu gain de cause devant le Tribunal régional de Berne-Mitteland. Le tribunal a estimé que l'Hôpital de l'Ile l'avait licenciée à tort et qu'il s'agissait d'un congé de rétorsion pour la punir d'avoir défendu la protection de la santé des femmes enceintes. La médecin avait porté plainte pour discrimination en se basant sur la loi sur l'égalité. Elle avait en outre critiqué qu'on l'ait empêchée de réduire légèrement son taux d'activité après la naissance de son enfant et que les femmes ne soient que très peu représentées parmi les cadres supérieurs de santé de l'Hôpital de l'Ile. L'une des raisons étant l'incompatibilité des taux d'activité et des plans d'interventions avec les obligations parentales.

Le Conseil-exécutif est prié de répondre aux questions suivantes :

1. Le Conseil-exécutif est-il prêt à remplir avec plus de diligence son devoir de surveillance à l'encontre du fournisseur de prestations qu'est l'Hôpital de l'Ile en ce qui concerne la loi sur l'égalité et l'interdiction de discrimination ?
2. Que fait-on pour garantir la protection de la santé des femmes enceintes qui travaillent à l'Hôpital de l'Ile ? Existe-t-il des réglementations contraignantes ?

3. Que fait-on pour que le personnel et les cadres supérieurs de santé en particulier aient l'assurance de pouvoir concilier travail et famille ? Que pense le Conseil-exécutif du refus de réduire légèrement son taux d'activité que Natalie Urwyler a essuyé après la naissance de son enfant ?
4. La proportion de femmes parmi les cadres supérieurs de santé de l'Hôpital de l'Ile est faible : elles sont dix pour cent à diriger un service ou une clinique et 20 pour cent à assumer la charge de médecin-principale. Ce, alors même que plus de femmes que d'hommes sortent diplômées en médecine. Que fait-on pour accroître la présence des femmes ?
5. Que pense le gouvernement du fait qu'à l'issue d'une formation pointue (et onéreuse), les femmes médecins se trouvent souvent engagées en-dessous de leurs compétences, qui plus est dans une période de pénurie de personnel qualifié ?
6. Quelles conséquences, peut-être également en matière de personnel, l'Hôpital de l'Ile tire-t-il de la décision du Tribunal régional à l'égard du licenciement abusif ?
7. Quelles possibilités a la responsable de l'égalité de l'hôpital d'influer sur les questions ici posées ?

Réponse du Conseil-exécutif

Question 1

L'égalité entre la femme et l'homme et le droit à un salaire égal sont inscrits à l'article 8, alinéa 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse (Cst.). En complément, l'article 8, alinéa 2 Cst. introduit le principe d'interdiction générale de la discrimination. La discrimination du fait du sexe, notamment, est explicitement interdite. La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) garantit la mise en œuvre de ce principe constitutionnel dans le contexte professionnel. Elle s'applique à tous les rapports de travail régis par le Code des obligations (CO) et par le droit public fédéral, cantonal ou communal.

En tant qu'employeur, l'Hôpital de l'Ile a l'obligation et la responsabilité de garantir le respect des dispositions en matière de protection du travail ainsi que des conditions de travail des employées et employés et, partant, d'assurer le droit fondamental relatif à l'égalité entre la femme et l'homme. Le Conseil-exécutif a intérêt à ce que les prestations du domaine hospitalier soient fournies conformément au droit (voir aussi l'art. 20a de la loi sur les subventions cantonales, selon lequel l'autorité compétente contrôle le respect des exigences de la subvention et vérifie si les prestations subventionnées sont fournies en conformité avec la loi, avec leur but et avec les dispositions de la décision ou du contrat). Si le gouvernement bernois devait prendre connaissance d'éléments ou d'indices laissant suspecter des violations systématiques du droit ou de droits fondamentaux (LEg comprise) et risquant de menacer les objectifs supérieurs relatifs à la couverture en soins hospitaliers ou à la protection de la santé de la population, la question devrait être abordée avec la direction de l'Hôpital de l'Ile.

Selon le Conseil-exécutif, il n'y a pas lieu d'intervenir.

Question 2

La protection de la santé des femmes enceintes est réglée dans la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail, LTr). En outre, l'article 50 de la loi du 13 juin 2013 sur les soins hospitaliers (LSH) prévoit que les fournisseurs de prestations offrent à leur personnel des conditions de travail conformes à la convention collective de travail qui a été conclue. Ces prescriptions sont impératives. Il convient de relever que le groupe de l'Ile (Insel Gruppe AG) propose certaines conditions d'emploi qui dépassent le cadre légal. Lors d'un engagement à durée déterminée, la réglementation interne à l'hôpital prévoit notamment en cas d'expiration du contrat pendant la grossesse la possibilité de prolonger ce dernier ou de recevoir une allocation de maternité jusqu'à l'échéance du droit. Cette disposition a permis au groupe de l'Ile de remporter la « Rose d'hôpital », attribuée par l'Association suisse des médecins-assistant-e-s et chef-fe-s de clinique (ASMAG) en raison des conditions de travail modernes assurées pour les engagements à durée déterminée.

Question 3

Le Conseil-exécutif n'est pas en mesure de se prononcer sur le cas de Natalie Urwyler. Cette affaire ne relevant pas de sa compétence, il n'en connaît pas tous les détails.

L'Hôpital de l'Ile est rattaché à la société anonyme de droit privé du groupe de l'Ile, qui appartient à 0,9 pour cent au canton et à 99,1 pour cent à la Fondation de l'Hôpital de l'Ile. Conformément au contrat conclu avec l'Hôpital de l'Ile (art. 36 LSH), le Conseil-exécutif est responsable avant tout de l'élection de la présidente ou du président ainsi que des membres du conseil d'administration. C'est la direction de l'établissement qui prend les décisions opérationnelles. Le groupe de l'Ile a souligné au gouvernement bernois qu'il offrait à ses collaboratrices et collaborateurs des horaires de travail flexibles dans la mesure du possible et qu'il favorisait la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Près de trois quarts du personnel du groupe de l'Ile travaille à temps partiel. Ces personnes et leurs collègues employés à 100 pour cent sont placés sur un pied d'égalité pour ce qui est des responsabilités, des possibilités de développement professionnel et de perfectionnement, de l'évolution salariale et de la prévoyance professionnelle. A noter que tous les hôpitaux qui connaissent le travail par équipes et assurent un service 24 heures sur 24 et sept jours sur sept sont confrontés à des défis de taille pour offrir des horaires de travail flexibles.

Le groupe de l'Ile applique la convention collective de travail des hôpitaux et cliniques bernois du 1^{er} janvier 2018, qui prévoit une réglementation avantageuse concernant les congés non payés, les congés payés de courte durée et les congés parentaux pour la naissance d'un enfant. Les hommes ont droit à un congé de paternité de dix jours payés. Le congé de maternité peut généralement être prolongé de six mois et le retour au travail est planifié au cas par cas.

Question 4

L'égalité entre la femme et l'homme figure parmi les principes essentiels du groupe de l'Ile. Certes, la proportion d'hommes médecins reste supérieure à celle des femmes médecins. Toutefois, le pourcentage de ces dernières est en constante augmentation depuis quelques années. A noter que le nombre de femmes est plus élevé que celui des hommes dans les catégories d'âge inférieures à 40 ans. Pour le groupe de l'Ile, cette évolution et le potentiel qui en découle constituent un facteur de succès décisif. Le groupe de l'Ile a d'ailleurs assuré au gouvernement bernois qu'il avait à cœur de soutenir les femmes médecins.

Question 5

Le Conseil-exécutif n'est pas en mesure d'évaluer avec précision si et dans quelle mesure une sous-exploitation des compétences est à constater. Aucune étude à ce sujet n'est actuellement disponible et aucun relevé systématique n'est effectué.

De manière générale, il semble pertinent du point de vue économique de mettre à profit la pleine capacité de travail du personnel qualifié, en particulier compte tenu des montants élevés des investissements versés par l'Etat (entre 200 000 et 700 000 francs environ) pour les études en médecine humaine. Cependant, il est impossible à ce stade d'évaluer de manière définitive dans quelle mesure la capacité de travail potentielle des médecins qualifiés n'est pas entièrement exploitée et s'il existe des différences significatives entre les sexes. Une enquête réalisée le 31 mai 2018 a toutefois révélé que la proportion de femmes était plus élevée dans les catégories d'âge inférieures à 40 ans, mais que les hommes devenaient majoritaires au-delà de 40 ans. Dans le même temps, les postes de direction du corps médical (direction de clinique, direction d'institution, position de médecin-chef ou médecin-chef) sont occupés par seulement 14 pour cent de femmes. Ce déséquilibre à partir de l'âge de 40 ans peut dès lors être interprété comme un indicateur de potentiel inexploité, d'autant plus qu'il coïncide avec l'âge du désir de fonder une famille.

Question 6

La direction de l'Hôpital de l'Île a décidé en mars 2018 de faire recours auprès de la Cour suprême du canton de Berne contre le jugement rendu le 7 novembre 2017 par le Tribunal régional de Berne-Mittelland. Le recours a été rejeté par décision du 2 juillet 2018. Le 29 août 2018, le groupe de l'Île a déclaré qu'il acceptait le jugement de la Cour suprême. Aucune modification affectant le personnel n'a été prévue à ce moment-là.

Question 7

Les tâches qui incombent au Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme (BEFH) sont fixées dans l'ordonnance sur l'organisation et les tâches de la Chancellerie d'Etat (OO CHA). Conformément à ses différentes missions, le BEFH conseille les autorités, les organisations, les entreprises et les particuliers sur les questions touchant à l'égalité des sexes et leur soumet des recommandations ou des propositions de médiation. Pour permettre une meilleure connaissance de la LEg, il propose notamment des formations continues destinées aux responsables des ressources humaines et aux cadres des entreprises. Le BEFH développe des mesures et des projets, par exemple en vue d'assurer l'égalité salariale dans les entreprises subventionnées par le canton, hôpitaux inclus.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, deux personnes déléguées à l'égalité travaillent à l'Hôpital de l'Île. Du côté du monde académique, la commission de faculté dédiée à l'égalité soutient la faculté de médecine dans la mise en œuvre de son programme d'égalité 2016-2018/2019, dont les instruments et les structures sont inclus dans la stratégie d'égalité de l'Université de Berne.

Destinataire

- Grand Conseil