

Intervention parlementaire. Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention: 056-2018
Type d'intervention: Interpellation
Motion ayant valeur de directive: ☐
N° d'affaire: 2018.RRGR.190

Déposée le: 19.03.2018

Motion de groupe: Non
Motion de commission: Non
Déposée par: Imboden (Bern, Les Verts) (porte-parole)
Rudin (Lyss, pvl)
Cosignataires: 0

Urgence demandée: Oui
Urgence accordée: Non 22.03.2018

N° d'ACE: 1075/2018 du 17 octobre 2018
Direction: Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale
Classification: -



Discrimination à l'Hôpital de l'Ile: il faut améliorer l'égalité dans les cliniques et hôpitaux privés et publics du canton de Berne!

Voilà que la direction de l'Hôpital de l'Ile fait à nouveau les gros titres après les conflits qui l'ont opposée au personnel soignant au printemps 2017 car les soins n'étaient à ce moment-là plus directement représentés au sein de la nouvelle direction du groupe. « Une médecin gagne après avoir déposé plainte pour discrimination » titraient des journaux. En novembre 2017, un tribunal régional bernois avait établi que l'Hôpital de l'Ile avait violé la loi sur l'égalité en renvoyant une médecin. La médecin de l'hôpital universitaire soutient les droits des femmes dans sa clinique, se sent entravée dans la poursuite de sa carrière académique et est licenciée après de longues années de conflit avec le directeur de la clinique. Sa critique : à l'Hôpital de l'Ile, les femmes seraient moins bien traitées et ne seraient même pas prises en compte pour certaines fonctions de cadre. Elle n'aurait pas seulement été traitée différemment des hommes dans sa carrière académique, mais sa progression professionnelle aurait aussi été intentionnellement entravée. En novembre, le Tribunal régional de Berne-Mittelland a établi qu'il s'agissait d'un congé de rétorsion et a décidé que l'Hôpital de l'Ile devait revenir sur ce licenciement et verser une indemnité de partie de 111 000 francs à la plaignante. De plus, l'hôpital devait aussi lui verser son salaire rétroactivement. On ignore encore si le groupe de l'Hôpital de l'Ile va faire appel de cette décision.

Le secteur de la santé, l'un des plus grands employeurs subventionnés par les pouvoirs publics du canton, a plus que jamais besoin de femmes qualifiées. Les heurts avec le personnel soignant et l'actuelle action en égalité que l'Hôpital de l'Ile a perdue sont pénibles pour les personnes directement concernées, et elles mettent le canton dans une situation délicate. Les institutions publiques comme l'Hôpital de l'Ile et l'Université de Berne doivent être des pionnières dans l'encouragement de l'égalité entre femmes et hommes, consacrée par la Constitution. Aujourd'hui, cela est malheureusement remis en question et il est donc urgent de prendre des mesures.

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

1. Que pense le Conseil-exécutif des gros titres négatifs parus sur l'Hôpital de l'Ile dans les domaines du personnel et de l'égalité ?
2. Comment réagit le Conseil-exécutif vis-à-vis de la direction de l'Hôpital de l'Ile et de l'Université ?
3. Le groupe de l'Hôpital de l'Ile fait-il appel de cette décision ? Si oui, sur quelle base ?
4. Quelles idées et stratégies poursuivent l'Hôpital de l'Ile et les autres hôpitaux répertoriés dans le domaine de l'égalité, et comment cela est-il contrôlé ?
5. Le Conseil-exécutif envisage-t-il de compléter la loi sur les soins hospitaliers avec une mission spécifique de promotion de l'égalité ?
6. Si ce n'est pas le cas, quelles autres mesures semblent d'après lui appropriées pour garantir que l'Hôpital de l'Ile, mais aussi tous les autres hôpitaux répertoriés, mettent effectivement en œuvre la mission constitutionnelle d'égalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les domaines ?
7. Quelle est la proportion de femmes occupant une position de cadre dans les cliniques et les hôpitaux publics ou privés du canton de Berne, par hôpital ou clinique psychiatrique ? Prière de donner les chiffres pour chacun de ces domaines : direction, direction du corps médical, direction des soins infirmiers, gestion/finances, service avec hôtellerie et nettoyage, ressources humaines/service du personnel.
8. Egalité salariale : L'égalité salariale est-elle contrôlée dans chaque hôpital ou clinique psychiatrique ? A quelle fréquence ? Avec quel instrument ?
9. Conciliation vie professionnelle et vie privée : Quelles mesures sont prévues et mises en œuvre afin de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, dans quels hôpitaux et quelles cliniques psychiatriques ?

Motivation de l'urgence : On ne sait pas encore si le groupe de l'Hôpital de l'Ile fera appel de cette décision. La réponse à cette question est toutefois critique et importante, car la réputation des hôpitaux publics du canton de Berne en tant qu'employeurs favorables à l'égalité est en danger.

Réponse du Conseil-exécutif

Depuis des années, la demande en personnel de santé qualifié ne cesse d'augmenter en Suisse. Pour rester compétitif, le canton de Berne a – et aura – lui aussi de plus en plus besoin de collaboratrices et de collaborateurs de qualité, tout particulièrement au sein du corps médical. Dans ce contexte, le Conseil-exécutif juge essentiel de tirer meilleur parti des ressources disponibles. Face à la pénurie croissante de main-d'œuvre qualifiée, il est capital que les futures femmes médecins, qui sont actuellement plus nombreuses que les hommes, exercent leur fonction le plus longtemps possible. Dans cette optique, le gouvernement reconnaît l'importance d'offrir des conditions générales qui permettent de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Concernant le groupe de l'Ile (Insel Gruppe AG), conformément au contrat de prestations conclu avec ce dernier, le Conseil-exécutif a uniquement compétence pour l'élection du conseil d'administration. C'est donc à travers la composition de ce dernier qu'il peut influencer sur la conduite stratégique de l'hôpital. Chaque semestre, le groupe de l'Ile lui soumet un rapport sur sa planification stratégique ; la question de la direction opérationnelle n'y est pas traitée. Un échange institutionnalisé a par ailleurs été mis en place dans le domaine de la formation entre le Conseil-exécutif et la direction de l'Université.

Compte tenu de ses compétences limitées concernant cette affaire, le gouvernement répond comme suit aux différentes questions.

Point 1

Le Conseil-exécutif prend acte de la situation mais ne voit actuellement aucune mesure à prendre relevant de son domaine de compétences.

Point 2

Pour assurer la réussite à long terme de l'entreprise, le conseil d'administration doit adopter une attitude responsable en ce qui concerne les questions d'égalité, respecter les besoins spécifiques à chaque sexe et en tenir compte de manière appropriée. Définir la composition de la direction et résoudre les conflits en matière de droit du travail font partie de ses attributions intransmissibles et inaliénables.

Point 3

Oui. Le groupe de l'Ile a interjeté appel contre la décision partielle du Tribunal régional de Berne-Mittelland du 7 novembre 2017 au motif que, étant l'un des plus grands employeurs du canton, il souhaitait obtenir des clarifications au sujet de points importants relevant du droit du travail. Par jugement du 2 juillet 2018, la Cour suprême du canton de Berne a rejeté l'appel. Dans son communiqué de presse du 29 août 2018, le groupe de l'Ile a annoncé qu'il ne formerait pas de recours contre cette décision.

Point 4

En matière d'égalité, une enquête menée auprès des hôpitaux de soins aigus et de psychiatrie répertoriés dans le canton de Berne (taux de réponse : 60 %) met en évidence les stratégies et lignes directrices suivantes :

Entreprise hospitalière	Stratégies et lignes directrices	Contrôle
Groupe de l'Ile	Engagement en faveur de l'égalité non seulement entre les femmes et les hommes mais aussi en matière d'orientation et d'identité sexuelle, de générations, de nationalité ou de religion ; nouveau plan d'action en cours d'élaboration	Par un service spécifique traitant des questions d'égalité
Hirslanden Bern AG	Politique du personnel et code d'éthique interdisant la discrimination (entre les femmes et les hommes mais aussi du point de vue de la langue, de la religion, etc.) Politique en matière de diversité incitant à augmenter la part de femmes à des positions de cadres supérieures ; à qualifications égales, préférence aux candidatures féminines Processus de recrutement non discriminatoire	Par un point de contact pour les collaboratrices et les collaborateurs (compliance office) Formation et sensibilisation des recruteurs aux préjugés
Fondation Diaconis	Principe de l'égalité inscrit dans la charte, la politique du personnel, les conditions générales d'engagement (annexées au contrat de travail) et diverses notices concernant la maternité et la protection de la santé	Par les ressources humaines, dans le cadre des entretiens d'évaluation périodique, des entretiens de sortie standardisés et de la planification de la maternité / du congé de maternité
Centre hospitalier régional (CHR) Spitaler fmi AG	Politique et stratégie en matière de personnel accordant une importance particulière au thème de l'égalité	Par la direction, qui contrôle la mise en œuvre de la stratégie
CHR STS AG	Egalité de traitement des collaboratrices et des collaborateurs ; pas de plan ni de stratégie supplémentaire	
Clinique Hohmad AG	Respect et mise en œuvre de l'égalité depuis des années rendant un plan ou une stratégie spécifique superflus	
CHR SRO AG	Conviction que des organes mixtes contribuent à un meilleur développement, le recrutement de personnes adéquates aux postes-clés ou aux fonctions spécialisées posant toutefois encore des difficultés	Lors du renouvellement de postes de cadres
CHR RSE AG	Egalité salariale, conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, directives sur la protection de l'intégrité personnelle au poste de travail édictées par la direction (point de contact pour les collaboratrices et les collaborateurs s'agissant des questions de discrimination, etc.)	
Centre hospitalier Bienne SA	Positionnement comme employeur attrayant pour les femmes comme pour les hommes, notamment par l'offre de postes de cadres à temps partiel ; respect du principe « à travail égal, salaire égal »	

Clinique des Tilleuls SA (groupe Hirslanden)	Principes de recrutement : mise au concours s'adressant indifféremment aux femmes et aux hommes, priorité donnée à la formation et à l'expérience (et non au sexe) lors de la procédure de sélection 17 femmes responsables d'unité sur 23	
Maison de naissance Luna SA	Possibilités de développement personnel et autonomie dans l'exercice de l'activité de sage-femme. Travail dans un univers féminin, loin du système paternaliste très hiérarchisé de l'hôpital	
Clinique privée Wyss AG	Conduite et développement de la clinique depuis longtemps marqués par le rôle essentiel et l'influence majeure des femmes. Dans la mesure du possible, priorité à la répartition égale des femmes et des hommes au sein des organes stratégiques lors du renouvellement de postes de cadres. Affectation à une classe de salaire conformément à la description des fonctions-types du canton, indépendamment du sexe, de la nationalité, etc.	
Clinique SGM	Egalité salariale, perfectionnement, conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (travail à temps partiel, 5 jours de congé de paternité, 16 semaines de congé de maternité), réglementations en matière d'égalité	Contrôle annuel
Clinique privée Meiringen AG	Objectif d'engager des femmes à des positions de médecins cadres poursuivi depuis longtemps A qualifications égales, préférence aux candidates féminines (procédures de recrutement internes ou externes)	Surveillance permanente (effectif modeste) et contrôle au moins une fois par an
Clinique Wysshölzli (Marie Sollberger-Stiftung)	Soins principalement fournis par des femmes, la clinique visant à offrir un lieu de protection à ses patientes	
Clinique Selhofen	Plan de gestion du personnel garantissant une application unitaire du droit dans tous les domaines ; pas de document écrit spécifique	Par la direction, qui veille au respect du plan de gestion lors de l'engagement de personnel fixe

Point 5

Conformément à l'article 50 de la loi sur les soins hospitaliers (LSH), les fournisseurs de prestations du canton de Berne doivent conclure une convention collective de travail (CCT) de la branche ou offrir des conditions de travail conformes à ladite convention. Etant donné que la CCT pour le personnel des hôpitaux bernois contient déjà des dispositions contre l'interdiction de discrimination, le Conseil-exécutif ne prévoit pas d'introduire un article spécifique dans la LSH.

Point 6

Le Conseil-exécutif estime qu'aucune autre mesure relevant de son domaine de compétences

n'est nécessaire. Il incombe en premier lieu aux directions des hôpitaux de prendre des dispositions en matière de politique du personnel et d'égalité.

Point 7

Selon une enquête menée auprès des hôpitaux de soins aigus et de psychiatrie (taux de réponse : 60%), la proportion de femmes occupant une position de cadre se présente comme suit :

Entreprise hospitalière	Direction	Corps médical	Personnel infirmier	Gestion et finances	Hôtellerie et nettoyage	Ressources humaines
Groupe de l'Ile	13%	14%	79%	39%	0%	67%
Hirslanden Bern AG	33%	53%	78%	77%	80%	n. d.
Fondation Diaconis	80%	100%	100%	20%	100%	100%
CHR Spitäl fmi AG	33% (direction), 40% (conseil d'administration)	10% (médecins-chefes uniquement)	100%	60%	72%	80%
CHR STS AG	23,1%	41,3% (0% de médecins-chefes)	90,3%	50%	62,5%	72,7%
Clinique Hohmad AG	80%	n. d.	100%	100%	80%	100%
CHR SRO AG	25%	25%	66%	33%	33%	100%
CHR RSE AG	25%	24,2%	83,33%	16,67%	40%	n. d.
Centre hospitalier Bienne SA	50%	33%	100%	50%	22%	50%
Clinique des Tilleuls SA, groupe de cliniques privées Hirslanden	0% (0/1)	33%	50%	0% (0/1)	100%	100%
Hôpital du Jura bernois SA	0% (0/7 membres de la direction), 43% (conseil d'administration)	0% (0/1)	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.
Maison de naissance Luna SA	Toutes les fonctions stratégiques sont occupées par des femmes, à l'exception d'un homme au conseil d'administration.					
Clinique privée Wyss AG	33%	56%	50%	50%	50%	100%
Clinique SGM	50%	33%	66%	100%	50%	100%
Clinique privée Meiringen AG	33,33%	33,33%	100%	40%	75%	100%
Clinique Wysshölzli, Marie	100%	100%	100%	100%	33%	100%

Sollberger-Stiftung						
Fondation de la clinique Selhofen	60% (direction) 50% (conseil de fondation)	100%	50%	100%	0%	100%

Les chiffres indiqués ci-dessus doivent être interprétés de manière nuancée car les désignations de postes varient selon les entreprises. Leur comparabilité est donc limitée.

Point 8

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les entreprises qui reçoivent des subventions sont tenues de garantir l'égalité salariale entre femmes et hommes (art. 7a de la loi sur les subventions cantonales, LCSu). Cette disposition vaut pour toutes les aides financières cantonales, y compris les dépenses liées au sens de l'article 49a de la loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal), à savoir la part cantonale de la rémunération des prestations hospitalières. Conformément à l'article 2a de l'ordonnance sur les subventions cantonales (OCSu), le Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme procède, par échantillonnage, à une évaluation axée sur le risque des indications fournies dans la déclaration spontanée. Il utilise pour ce faire l'outil Logib, qui se fonde sur une méthode d'analyse de régression. Lorsque des contrats réguliers sont conclus avec des institutions (p. ex. contrats de prestations annuels), ces dernières doivent transmettre une nouvelle déclaration spontanée tous les trois ans.

Point 9

Une enquête relative aux mesures permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale menée auprès des hôpitaux répertoriés a donné les résultats suivants :

Entreprise hospitalière	Mesures visant à concilier vie professionnelle et vie familiale
Groupe de l'Ile	Dans la mesure du possible, horaires de travail flexibles, travail à temps partiel ou partage de poste (y compris pour les fonctions de cadres). Conditions égales en matière de responsabilités, d'évolution professionnelle, de perfectionnement, de progression salariale et de prévoyance professionnelle pour les près de trois quarts des collaboratrices et collaborateurs travaillant à temps partiel et les temps pleins Réglementation généreuse concernant les congés non payés, les congés payés de courte durée, les congés de paternité (10 jours) ou de maternité (possibilité de prolonger la durée ordinaire de six mois, planification individuelle des modalités de reprise) Structures d'accueil des enfants en bas âge ou d'âge préscolaire sur trois sites
Hirslanden Bern AG	Postes à temps partiel, télétravail (dans la mesure du possible), réglementation généreuse concernant le congé de maternité, possibilité de prendre des congés non payés de courte durée (modèle <i>Freizeit Plus</i>) / à court terme
Fondation Diaconis	Horaire de travail annualisé, travail à temps partiel, congé de maternité de 16 semaines payé à 100%, congé de paternité payé de 10 jours, pratique généreuse en matière de demande de congé non payé, modèles de partage de poste en fonction des besoins
CHR Spitäler fmi AG	Classes de salaires conformes aux directives de la CCT, comparaisons salariales annuelles avec attention particulière accordée à l'égalité, prise en considération des femmes souhaitant travailler à temps partiel lors du pourvoi de

	postes de cadres (y compris de médecins)
CHR STS AG	Travail à temps partiel, allocations d'entretien en plus des allocations pour enfants et des allocations de formation octroyées par le canton, congé de maternité payé de 16 semaines et congé de paternité de 10 jours conformément à la CCT, projet pilote en faveur des femmes reprenant une activité professionnelle, formation d'assistante et d'assistant en soins et santé communautaire à temps partiel, ouverture d'une garderie avec des horaires élargis à partir du 1 ^{er} juillet 2019
Clinique Hohmad AG	Possibilité de télétravail en fonction de l'activité et de temps partiel avec faible taux d'occupation
CHR SRO AG	Possibilité de travail à temps partiel dans tous les services
CHR RSE AG	Possibilité de travail à temps partiel (y compris pour les fonctions de cadres), garderie intégrée à l'hôpital (horaires très flexibles)
Centre hospitalier Bienne SA	Places de garderie avec heures de prise en charge compatibles avec le travail par équipes, temps partiel possible pour toutes les catégories professionnelles, y compris les positions de cadres, télétravail, horaire de travail flexible pour autant que compatible avec la fonction, prise en compte des besoins lors de la planification du travail par équipes, encouragement de la reprise d'une activité professionnelle
Clinique des Tilleuls SA	Travail à temps partiel, possibilité de télétravail au sein des unités administratives
Hôpital du Jura bernois SA	Possibilité de travail à temps partiel, coordination avec les vacances scolaires, horaires de travail très flexibles, places de garderie dans les communes-sièges
Maison de naissance Luna SA	Au cas par cas ; planification individualisée de la date et des modalités de reprise de l'activité après un congé de maternité
Clinique privée Wyss AG	Travail à temps partiel (33% des collaboratrices et des collaborateurs ont un taux d'occupation inférieur à 50%, 24% compris entre 50 et 79% et 44% entre 80 et 100%), allocation d'entretien en plus de l'allocation familiale, horaires de travail flexibles dans la mesure du possible
Clinique SGM	Travail à temps partiel, congé de maternité payé de 16 semaines et congé de paternité payé de 5 jours Contrôle des salaires en août 2018, intégration des formations et perfectionnements dans le budget dès l'automne 2019
Clinique privée Meiringen AG	Possibilité de temps partiel pour toutes les fonctions de cadres. Autres mesures telles que la planification de carrière interne et l'admission prioritaire des enfants du personnel dans la garderie de la clinique
Clinique Wysshölzli	Besoins parfois très individuels, congé non payé après le congé de maternité, travail à temps partiel, horaires de travail mobile ou heures de service fixes / programmées, allocations d'entretien
Clinique Selhofen	Travail à temps partiel, télétravail, possibilité pour le personnel infirmier de se faire attribuer certains services (p. ex. uniquement de nuit, le week-end, etc.) Pas de mesures supplémentaires prévues, la taille de la clinique autorisant beaucoup de flexibilité et permettant de trouver rapidement des solutions

Destinataire

- Grand Conseil