

Intervention parlementaire. Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention: 256-2018
Type d'intervention: Motion
Motion ayant valeur de directive: ☐
N° d'affaire: 2018.RRGR.712

Déposée le: 19.11.2018

Motion de groupe: Non
Motion de commission: Non
Déposée par: Imboden (Bern, Les Verts) (porte-parole)
Marti (Bern, PS)
Cosignataires: 11

Urgence demandée: Non
Urgence accordée:

N° d'ACE: 368/2019 du 24 avril 2019
Direction: Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale
Classification: -
Proposition du Conseil-exécutif: **Adoption sous forme de postulat**



Contrôle de l'égalité et des salaires et représentation adéquate des femmes (et des hommes) aux fonctions dirigeantes des hôpitaux bernois

Le gouvernement est prié de présenter une modification de la loi sur les soins hospitaliers prévoyant, dans la partie Obligations, un article sur l'égalité entre la femme et l'homme :

(nouveau) **Art. 51bis** Contrôle de l'égalité

¹ Les hôpitaux répertoriés dans le canton de Berne garantissent au moyen de mesures appropriées que les femmes et les hommes soient représentés équitablement à tous les niveaux hiérarchiques, en particulier parmi les cadres et dans les fonctions dirigeantes, conformément à leur part dans la catégorie professionnelle.

² Les hôpitaux répertoriés mettent en place un contrôle de l'égalité efficace et informent régulièrement le public sur la part des sexes aux différents niveaux hiérarchiques, en particulier celui des cadres, ainsi que sur leurs plans de promotion de l'égalité.

³ Les hôpitaux répertoriés examinent régulièrement les salaires au moyen d'un instrument reconnu pour s'assurer que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est respectée, et ils en communiquent publiquement les résultats. Tous les types de rémunération sont pris en compte dans ces calculs (bonus,

allocations, participations à des pools, revenus provenant du traitement des patients privés, activités d'enseignement et de recherche, etc.).

Développement :

Comme le montrent les réponses aux deux interpellations 056-2018 et 055-2018, il est plus que nécessaire d'agir dans de nombreux hôpitaux bernois en ce qui concerne la représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes. A titre d'exemple, dans le groupe de l'île, la part des femmes au sein de la direction s'élève à 13 pour cent, et parmi les cadres du domaine médical à guère plus de 14 pour cent. En dehors de certaines exceptions, la part des femmes occupant une fonction de cadre parmi les médecins est très basse dans de nombreux hôpitaux : fmi : 10 % ; SRO : 25 % ; RSE : 24 % ; Centre hospitalier Bienne : 33 % etc. (interpellation 056-2018).

La part des femmes dans le corps médical n'a cessé d'augmenter au sein du groupe de l'île ces dernières années. Parmi les moins de 40 ans, les femmes constituent désormais la majorité. Comme le montrent les expériences faites dans d'autres domaines, un nombre plus important de jeunes femmes médecins ne signifie pas automatiquement que plus de femmes médecins accèdent à des fonctions dirigeantes.

Divers éléments sont nécessaires pour garantir que la proportion des femmes dans les fonctions dirigeantes augmentera effectivement dans les hôpitaux bernois au cours des prochaines années et que les femmes seront représentées équitablement : non seulement un bon cadre, mais aussi un changement de mentalité, des mesures et des objectifs concrets ainsi qu'un contrôle de la mise en œuvre.

Réponse du Conseil-exécutif

Il ne fait aucun doute qu'une représentation adéquate des femmes aux fonctions dirigeantes des entreprises est aussi pertinente qu'enrichissante. A la différence des motionnaires, le Conseil-exécutif ne juge toutefois pas nécessaire d'introduire une nouvelle disposition légale pour atteindre cet objectif. Outre les charges supplémentaires engendrées sans rétribution, cette réglementation impliquerait des restrictions qui auraient une influence négative sur la compétitivité entre les hôpitaux bernois et hors canton. De plus, en sa qualité de propriétaire, le canton de Berne bénéficie déjà d'une marge de manœuvre significative, dont il a systématiquement fait usage ces dernières années, notamment en ce qui concerne la part des femmes au sein des conseils d'administration.

Une évolution sociale, qui voit la mise en place d'un cadre favorable à l'accès d'un plus grand nombre de femmes aux fonctions dirigeantes, est à l'œuvre sans que des prescriptions légales n'aient été fixées. De plus en plus sensibilisés à cette question, les employeurs réfléchissent à d'autres modèles, comme le travail à temps partiel ou le partage de postes. C'est en particulier le cas dans le domaine des soins hospitaliers, où il faut remédier à la pénurie croissante de personnel médical qualifié et tenir compte de la part élevée de femmes en formation. La hausse de la demande entraînera nécessairement une répartition plus adéquate des femmes et des hommes dans les fonctions citées.

En outre, il est prévu d'adapter la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg ; RS 151.1) : les employeurs qui occupent un effectif d'au moins 100 employé-e-s au début d'une année seront tenus d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires. Cette réglementation répond en grande partie à la demande des motionnaires d'un contrôle de l'égalité salariale chez les fournisseurs de prestations. A l'échelon cantonal également, l'exigence de l'égalité salariale est déjà inscrite dans la loi du 16 septembre 1992 sur les subventions cantonales (LCSu ; RSB 641.1). Son article 7a prévoit ainsi que les entreprises qui reçoivent des subventions cantonales garantissent l'égalité salariale entre femmes et hommes. Elles doivent fournir une déclaration spontanée (formulaire), qui sera examinée par le service compétent de la Chancellerie d'Etat. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes recommande d'utiliser le programme *Logib* pour l'analyse. Etant donné que les hôpitaux répertoriés ont conclu des contrats de prestations avec le canton de Berne ou qu'ils sont rétribués à hauteur de 55 pour cent pour les prestations fournies, ils doivent se conformer à la LCSu et respecter l'égalité salariale. Aussi, le Conseil-exécutif ne juge pas pertinent de répéter cette disposition dans la loi sur les soins hospitaliers (en tant que loi spéciale de la LCSu).

Bien que la législation cantonale règlemente déjà le contrôle de l'égalité salariale chez les fournisseurs de prestations, le gouvernement est néanmoins disposé à étudier d'autres mesures, et propose d'adopter la motion sous forme de postulat.

Destinataire

- Grand Conseil