

Intervention parlementaire. Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention: 157-2019
Type d'intervention: Postulat
Motion ayant valeur de directive: ☐
N° d'affaire: 2019.RRGR.193

Déposée le: 07.06.2019

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



Cosignataires: 7

Urgence demandée: Non
Urgence accordée:

N° d'ACE: 1271/2019 du 20 novembre 2019
Direction: Direction de l'instruction publique
Classification: —
Proposition du Conseil-exécutif: **Adoption**

Pour plus d'égalité à la Haute école spécialisée bernoise

Le Conseil-exécutif est prié d'examiner conjointement avec la Haute école spécialisée bernoise les demandes suivantes :

1. Parmi les nouveaux engagements d'enseignantes et d'enseignants, la proportion femmes-hommes doit correspondre grosso modo à celle du niveau inférieur.
2. La part des femmes dans les postes d'encadrement et de direction doit augmenter.
3. Le rapport de gestion de la haute école spécialisée doit être complétée par une partie chiffrée consacrée au genre (p. ex. nombre de professeures et d'enseignantes ou part des femmes dans les départements).
4. Dans le domaine de la promotion de la relève, les femmes qui la constituent doivent être encouragées au moyen de mesures adaptées.
5. Il convient de s'assurer que même après la fin du financement fédéral en 2020, l'objectif de l'égalité entre la femme et l'homme sera poursuivi.

Développement :

Dans les différentes filières de la Haute école spécialisée bernoise, la moitié environ des étudiant-e-s sont des femmes. Comme le montre le rapport consacré aux genres de la Haute école spécialisée bernoise en 2017 (reprenant les données de l'Office fédéral de la statistique), il existe d'importantes différences entre les filières/les départements. Ainsi, les hommes sont plus présents dans les domaines suivants : Technique et informatique (BFH-TI) ; Architecture, bois et génie civil (BFH-AHB) ; Sport (HEFSM Macolin) ; Sciences agronomiques et forestières (BFH-HAFL) ; Gestion (département Gestion). Dans les départements Santé et Travail social, les femmes constituent par contre la majorité. En ce qui concerne les arts (HKB), la proportion femmes-hommes est relativement équilibrée.

Au niveau des enseignant-e-s, la part des femmes est singulièrement plus basse et s'établit en moyenne à 33,6 pour cent, tandis que chez les enseignant-e-s disposant d'un emploi fixe et travaillant à plus de 50 pour cent, elle chute même à 20,5 pour cent. Cela signifie que la probabilité d'accéder à des postes de direction dans le domaine scientifique est deux fois plus élevée chez les hommes que chez les femmes.

Les femmes sont également sous-représentées dans les fonctions de direction internes.

La BFH va connaître dans les années qui viennent un changement de génération chez les enseignant-e-s. Une opportunité va donc se présenter d'augmenter la part des femmes. L'objectif de renforcer celle-ci doit dès lors être pris en compte lors du recrutement et dans la promotion de la relève scientifique.

Réponse du Conseil-exécutif

Le Conseil-exécutif salue l'orientation du postulat. Celui-ci porte sur des sujets importants et sur des champs stratégiques qui sont déjà inclus au mandat de prestations que le Conseil-exécutif a confié à la Haute école spécialisée bernoise (BFH) pour les années 2017 à 2020¹, champs stratégiques sur lesquels la BFH travaille déjà. Le Conseil-exécutif attache une grande importance à ce que cette présence au quotidien soit préservée et développée.

Les mesures visant à accroître la part des femmes sont mises en œuvre sur la base du mandat de prestations de la BFH, de la stratégie de la BFH et du plan d'action pour l'égalité des chances 2017-2020. Le mandat de prestations pour les années 2017 à 2020 comporte notamment l'objectif suivant (n° 3.2.3) : « La BFH favorise l'égalité des chances et continue d'appliquer des mesures qui contribuent à accroître la part du sexe sous-représenté à tous les niveaux de la hiérarchie et dans toutes les filières de formation. » (traduction libre).

¹ www.rr.be.ch/rr/fr/index/rrbonline/rrbonline/suche_rrb/beschluesse-detailseite.gid-8a261f68d8034f85a00e2b7d93d6becc.html

Le Conseil-exécutif prend position comme suit sur les différents points du postulat :

Point 1 :

Dans le cadre de son mandat de prestations actuel, la BFH poursuit l'objectif suivant : faire passer la part des femmes engagées en tant qu'enseignantes de 26 pour cent (résultat de 2016) à au moins 35 pour cent d'ici à 2020 pour la totalité de l'institution (en équivalents plein temps [EPT]) (objectif 3.2.3). En 2018, la part des femmes se situait à 30 pour cent pour la totalité de l'institution. Afin de tenir compte des différentes situations des départements, cette valeur cible générale est décomposée en interne entre les départements. Il s'avère alors que, dans certains départements (p. ex. Technique et informatique ou Santé), la répartition entre les sexes est encore plus inégale dans les postes d'assistant-e ou de collaborateur/trice scientifique que dans les postes d'enseignement. Il est donc indispensable d'analyser la situation au cas par cas.

Selon la demande de l'auteure du postulat, pour atteindre les objectifs fixés, les mesures les plus appropriées pour chaque département doivent être appliquées à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les services qui connaissent encore une répartition très inégale entre les sexes. Quel que soit le poste considéré, la répartition entre les sexes doit par ailleurs être toujours prise en compte lors des nouveaux engagements.

Point 2 :

Le mandat de prestations actuel fixe l'objectif suivant pour la BFH : faire passer la part des femmes au niveau de la direction (conseil d'école, direction de l'école et directions des départements) de 24 pour cent (résultat de 2016) à au moins 30 pour cent d'ici 2020 (objectif 3.2.3). En 2017, la part des femmes à ce niveau s'élevait à 26 pour cent. De plus, la part des femmes au plus haut niveau interne de direction, à savoir la direction de l'école, est passé de 12,5 à 41,7 pour cent en 2018 suite à l'attribution des nouveaux vice-rectorats de l'enseignement et de la recherche et à l'engagement de deux nouvelles cheffes de département.

Par ailleurs, lors du recrutement de nouvelles personnes, les supérieurs et supérieures hiérarchiques à la BFH sont explicitement tenus d'étudier des solutions alternatives pour combiner champs d'activité et formes de travail (p. ex. temps partiel, partage de poste) dans les domaines où la part des femmes est faible, dans le but d'encourager les candidatures féminines. Les postes sont sciemment mis au concours dans cette optique et le délégué ou la déléguée à l'égalité des chances du département concerné est impliquée dans la procédure de sélection et de recrutement.

Point 3 :

Il est déjà prévu de compléter le rapport de gestion de la BFH par des données chiffrées sur le nombre ou la proportion de femmes engagées. Ce sera le cas à compter du rapport de gestion 2019. Dès lors, la demande de l'auteure du postulat est satisfaite.

Point 4 :

L'égalité des chances est inscrite dans la politique du personnel et dans les nouvelles directives de la BFH concernant les programmes d'encouragement de la relève, notamment parce qu'il n'est pas dans l'intérêt de l'école de perdre les talents prometteurs dans l'enseignement, la recherche ou les fonctions de direction ; au contraire, elle a tout intérêt à les encourager et à les développer. C'est pourquoi il est inscrit dans les objectifs de la stratégie de la BFH que la carrière des femmes doit être activement encouragée par des mesures appropriées dans tous les départements et dans les services centralisés de la BFH. Concrètement, la stratégie prévoit des offres ciblées d'information, de conseil et de soutien relatives à la conciliation entre les tâches de « care » et l'activité professionnelle ou les études. Les candidats et candidates à la relève, en particulier les femmes, peuvent bénéficier de ces offres et ainsi être encouragés à poursuivre leur parcours dans l'enseignement et la recherche ou à revenir à la BFH après une activité professionnelle dans la pratique pour y reprendre leur carrière. A long terme, cette promotion ciblée devrait aussi avoir des répercussions positives sur l'équilibre entre les sexes parmi les enseignant-e-s.

Point 5 :

De manière générale, le Conseil-exécutif constate que la BFH peut faire encore mieux en ce qui concerne l'atteinte des objectifs fixés pour l'égalité entre femmes et hommes. Selon toute vraisemblance, les questions liées à la diversité, à l'égalité des chances et à l'égalité de fait entre femmes et hommes seront donc de nouveau prises en compte dans le prochain mandat de prestations confié à la BFH pour les années 2021 à 2024. Les efforts dans ce domaine devraient donc être poursuivis même après la fin du financement fédéral en 2020.

Le Conseil-exécutif propose au Grand Conseil d'adopter le postulat.

Destinataire

- Grand Conseil