

Arrêté du Conseil-exécutif

N° d'ACE: 489/2017
Date: 24 mai 2017
Direction: Direction des finances
N° d'affaire:
Classification: Non classifié

Directives sur l'intégration de la perspective de l'égalité dans la politique du personnel du canton de Berne (Directives sur l'égalité)

Le Conseil-exécutif du canton de Berne,

vu l'article 10, alinéa 3 de la Constitution du canton de Berne du 6 juin 1993 (ConstC ; RSB 101.1), l'article 4, alinéa 1 de la loi du 16 septembre 2004 sur personnel (LPers ; RSB 153.01), l'article 3 de l'ordonnance du 18 mai 2015 sur le personnel (OPers ; RSB 152.011.1) et en application de l'article 3 de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg ; RS 151.1),

arrête :

1 Principes

- 1.1 Les présentes directives visent la réalisation de l'égalité de fait entre hommes et femmes dans l'administration du canton de Berne. Les objectifs sont la représentation équilibrée des deux sexes à tous les échelons hiérarchiques et dans toutes les fonctions de l'administration cantonale, et l'instauration d'une culture d'entreprise partenariale, inscrite dans une logique égalitaire et permettant un épanouissement optimal du potentiel des collaborateurs et collaboratrices.
- 1.2 Elles s'appliquent à toutes les unités administratives dont les collaborateurs et collaboratrices entretiennent des rapports de travail avec le canton.
- 1.3 La promotion de l'égalité de fait entre hommes et femmes fait partie intégrante de la gestion des ressources humaines, à tous les niveaux.
- 1.4 La promotion de l'égalité de fait entre hommes et femmes est une tâche de direction.



2 Normes en matière d'égalité

2.1 Recrutement du personnel

- 2.1.1 Les mises au concours et les profils des postes sont formulés de manière à s'adresser aux hommes et aux femmes.
- 2.1.2 Avant la mise au concours, les services compétents examinent si le poste à pourvoir se prête au temps partiel. Si tel est le cas, mention en est faite dans l'annonce. La présente disposition s'applique aussi en particulier aux postes de cadre.

2.2 Sélection du personnel

- 2.2.1 Les unités administratives au sein desquelles la représentation des deux sexes n'est pas équilibrée convoquent un maximum de candidats ou de candidates du sexe sous-représenté, à condition qu'elles satisfassent aux exigences.
- 2.2.2 Des spécialistes des deux sexes participent à la procédure de recrutement et en particulier aux entretiens d'embauche et à l'évaluation des cadres (assessment).
- 2.2.3 A qualifications équivalentes, l'unité administrative engage le candidat ou la candidate du sexe sous-représenté.
- 2.2.4 Outre la formation et l'expérience professionnelle, les acquis extraprofessionnels (tâches éducatives, prise en charge, travail bénévole, etc.) sont pris en compte dans la comparaison des qualifications.
- 2.2.5 Les autorités et services compétents veillent à une représentation aussi équilibrée que possible des deux sexes dans les groupes de travail, les commissions et les directions internes de projet.

2.3 Conditions de travail

- 2.3.1 Les unités administratives offrent autant que possible des conditions générales qui permettent aux collaborateurs et collaboratrices de concilier vie professionnelle et vie privée. Elles les informent des possibilités proposées à cet égard dans l'administration du canton de Berne.
- 2.3.2 L'autorité de nomination statue favorablement sur les demandes d'assouplissement des horaires et de travail à temps partiel, sauf intérêt contraire du service. En cas de rejet, les motifs sont exposés (voir aussi l'art. 60c OPers).
- 2.3.3 Les personnes travaillant à temps partiel ne peuvent être discriminées par rapport aux personnes travaillant à plein temps.
- 2.3.4 L'Office du personnel offre son aide aux agents et agentes de l'administration cantonale pour le financement des places de crèches, dans le cadre des moyens alloués par le Conseil-exécutif. Les collaborateurs et collaboratrices sont informés des possibilités en la matière.

2.4 Développement du personnel

- 2.4.1 Les responsables hiérarchiques et les services du personnel offrent aux collaborateurs et collaboratrices, tous échelons et domaines confondus, un accès égal à la formation et au perfectionnement, indépendamment du taux d'occupation, dans la mesure où l'intérêt du service le justifie. La présente disposition s'applique en particulier aux cours de perfectionnement s'inscrivant dans un plan de carrière.
- 2.4.2 L'Office du personnel et les services du personnel veillent à l'intégration de la thématique de l'égalité et du genre dans les cours de perfectionnement et les manifestations. Ils donnent aux collaborateurs et collaboratrices la possibilité de suivre des cours spécifiques sur cette thématique, en particulier dans le but de développer les compétences genre des responsables hiérarchiques.

2.5 Rétribution et évaluation du personnel

- 2.5.1 A travail égal, les collaborateurs et les collaboratrices touchent un salaire égal.
- 2.5.2 L'évaluation du personnel est réalisée indépendamment du sexe des collaborateurs et collaboratrices. Les échelons de traitement octroyés au titre de la progression salariale doivent être répartis de manière équilibrée.

2.6 Communication

La communication de l'administration s'adresse de manière équivalente aux hommes et aux femmes. Les collaborateurs et collaboratrices pratiquent la rédaction épiciène, quel que soit le texte.

2.7 Harcèlement sexuel

Les Directions, la Chancellerie d'Etat, les autorités judiciaires et le Ministère public (DIR, CHA et JUS) protègent la dignité des hommes et des femmes au travail, et prennent les mesures nécessaires contre le harcèlement sexuel. L'administration du canton de Berne ne tolère pas les comportements sexistes ni le harcèlement sexuel.

3 Mise en œuvre

- 3.1 La mise en œuvre des présentes directives incombe aux DIR, CHA et JUS.
- 3.2 Tous les quatre ans, les DIR, CHA et JUS analysent avec leurs unités administratives l'état de mise en œuvre des présentes directives dans leur domaine de responsabilité. Elles fixent des objectifs quantifiables pour les quatre années suivantes (objectifs quadriennaux), éventuellement complétés par des objectifs annuels, et définissent les indicateurs, les valeurs cibles et les responsabilités.
- 3.3 La définition et la réalisation des objectifs quadriennaux et des objectifs annuels incombent aux responsables hiérarchiques et aux services du personnel des DIR, CHA et JUS.
- 3.4 Les objectifs quadriennaux et les objectifs annuels font partie intégrante des conventions de prestations conclues entre les DIR, la CHA et les offices.
- 3.5 L'Office du personnel soutient la promotion de l'égalité de fait entre hommes et femmes ainsi que l'intégration de la perspective de l'égalité dans tous les domaines de la politique du personnel du canton de Berne.
- 3.6 La mise en œuvre des présentes directives est confiée à la Conférence des responsables du personnel des Directions (PEKO), qui se compose pour cette question des responsables du personnel des DIR, CHA et JUS. Les responsables du personnel des hautes écoles participent à titre consultatif. La direction de la PEKO incombe au chef ou à la cheffe de l'Office du personnel. La gestion des affaires est assurée par l'Office du personnel.
- 3.7 Une représentation du Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme est invitée à participer aux séances où sont examinées des activités touchant à l'égalité. D'autres spécialistes ou groupes spécialisés en la matière, mêmes externes, sont aussi consultés de manière occasionnelle.
- 3.8 La PEKO lance et coordonne des activités et des projets interdirectionnels concernant l'égalité des sexes, axés en premier lieu sur la stratégie du personnel. Elle soutient en outre les DIR, CHA et JUS dans l'élaboration des objectifs quadriennaux et annuels. Les responsables du personnel assument la responsabilité de la mise en œuvre des présentes directives dans les DIR, CHA et JUS.
- 3.9 La PEKO examine au minimum deux fois par an des questions relatives à l'égalité.

4 Controlling

- 4.1 Les DIR, CHA et JUS évaluent périodiquement, dans le cadre du controlling, les progrès accomplis et le degré de réalisation des objectifs quadriennaux et des objectifs annuels, en référence aux indicateurs, valeurs prévues et responsabilités définis. Elles procèdent si nécessaire à des ajustements.
- 4.2 D'entente avec la PEKO, l'Office du personnel fournit aux DIR, CHA et JUS les outils et les chiffres nécessaires au controlling et au reporting.
- 4.3 L'Office du personnel fournit chaque année des informations concernant les indicateurs sur l'égalité entre hommes et femmes ainsi que les mesures spécifiques de promotion de l'égalité, dans le cadre du Rapport sur les ressources humaines et en situation par le biais d'autres canaux de communication cantonaux adaptés.
- 4.4 Les DIR, CHA et JUS fournissent, dans le cadre de la PEKO, des informations sur la définition et la réalisation des objectifs quadriennaux et des objectifs annuels ainsi que sur les ajustements éventuels.
- 4.5 Tous les quatre ans, les DIR, CHA et JUS évaluent la réalisation des objectifs et présentent un rapport chiffré à la PEKO.
- 4.6 D'entente avec la PEKO, l'Office du personnel mandate l'élaboration d'un rapport d'évaluation. Celui-ci informe sur la mise en œuvre des objectifs en matière d'égalité et propose de nouvelles priorités et mesures pour développer l'égalité entre hommes et femmes dans la politique du personnel du canton de Berne.
- 4.7 La Direction des finances soumet le rapport d'évaluation au Conseil-exécutif et veille à ce que les mesures arrêtées soient prises en compte dans la Stratégie du personnel.

5 Dispositions finales

- 5.1 L'ACE 1884 du 16 juin 2004 est abrogé.
- 5.2 Entrée en vigueur

Les présentes directives entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2017.

Au nom du Conseil-exécutif

Le chancelier:

Auer



Directions
Chancellerie d'Etat
Autorités judiciaires