

Le 16 juin 2004

42C

1 8 8 4 **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)<sup>1</sup>, l'article 4, alinéa 3 de la loi du 5 novembre 1992 sur le statut général de la fonction publique (loi sur le personnel, LPers)<sup>2</sup>, l'article 3 de l'ordonnance du 12 mai 1993 sur le statut général de la fonction publique (ordonnance sur le personnel, OPers)<sup>3</sup> 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),<sup>4</sup>

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 répartition équilibrée des sexes à tous les échelons et dans tous les domaines de l'administration cantonale et l'instauration d'une culture d'entreprise partenariale, inscrite dans une logique égalitaire et permettant l'épanouissement du potentiel des collaborateurs et collaboratrices.
- 1.2. Elles s'appliquent à toutes les unités d'organisation dont les collaborateurs et collaboratrices entretiennent des rapports de travail avec le canton.
- 1.3. Tâche transversale, la promotion de l'égalité de fait relève de la gestion des ressources humaines à tous les niveaux. La réalisation de l'égalité de fait est un objectif qui doit être intégré à tous les processus, projets, mesures et outils de la gestion des ressources humaines, du stade de la planification à celui de l'évaluation. Une attention particulière est vouée aux processus de direction.
- 1.4. La promotion de l'égalité de fait est une tâche de direction.

<sup>1</sup> RSB 101.1

<sup>2</sup> RSB 153.01

<sup>3</sup> RSB 153.011.1

<sup>4</sup> RS 151.1

## **2. Standards**

### **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. Les unités d'organisation au sein desquelles la représentation des deux sexes n'est pas équilibrée, en particulier dans les fonctions de cadre, recourent à des solutions innovantes pour le recrutement du personnel.
- 2.1.3. Avant la mise au concours, les services compétents examinent, au moyen d'un instrument standard (p. ex. le guide PARTE), si le poste à pourvoir se prête au temps partiel ou au job-sharing. Si tel est le cas, mention en est faite dans l'annonce. La présente disposition s'applique en particulier aux postes de cadre.

### **2.2. Sélection du personnel**

- 2.2.1. Les unités d'organisation au sein desquelles la représentation des deux sexes n'est pas équilibrée convoquent un maximum de personnes du sexe sous-représenté, à condition qu'elles satisfassent aux exigences.
- 2.2.2. Des spécialistes des deux sexes participent à la procédure d'engagement et en particulier aux entretiens d'embauche et à l'évaluation des cadres (assessment).
- 2.2.3. A qualifications équivalentes, l'unité d'organisation 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 la représentation équilibrée 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 d'organisation offrent autant que possible des conditions générales qui permettent aux collaborateurs et aux 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.
- 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'association «Places de crèche du canton de Berne» propose des places de crèches au personnel de l'administration. Les collaborateurs et collaboratrices sont informés.

## **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 égal accès 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 dans le but en particulier 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. Le versement du salaire au mérite et d'autres allocations dépendant des prestations est déterminé par des critères d'évaluation indépendants du sexe et liés aux tâches.
- 2.5.3. L'évaluation du personnel et en particulier des responsables hiérarchiques tient compte de la contribution fournie à la réalisation de l'égalité de fait.

## **2.6. Communication**

- 2.6.1. La stratégie de communication de l'administration est conçue de manière à s'adresser aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Les collaborateurs et collaboratrices pratiquent la rédaction épiciène, quel que soit le texte.

## **2.7. Harcèlement sexuel**

- 2.7.1. Les Directions et la Chancellerie d'Etat 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. Le plan de prévention et d'action « Contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail » (ACE 1570/1995) règle les modalités de détail.

## **3. Mise en oeuvre**

- 3.1. La mise en oeuvre des présentes directives incombe aux Directions et à la Chancellerie d'Etat.
- 3.2. Tous les quatre ans, les Directions et la Chancellerie d'Etat analysent avec leurs unités d'organisation l'état de mise en oeuvre des directives dans leur domaine de responsabilité. Elles fixent des objectifs quantifiables pour les quatre prochaines années (objectifs quadriennaux) et des objectifs intermédiaires (objectifs annuels) et définissent les indicateurs, les valeurs prévues 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 Directions et de la Chancellerie d'Etat.

- 3.4. Les objectifs quadriennaux et les objectifs annuels font partie intégrante des conventions de prestations conclues entre les Directions et les offices.
- 3.5. Les personnes ou groupes spécialisés dans la thématique de l'égalité soutiennent les responsables hiérarchiques et les services du personnel dans la réalisation des objectifs quadriennaux et des objectifs annuels dans les Directions et à la Chancellerie d'Etat.
- 3.6. L'Office du personnel soutient la promotion de l'égalité de fait et l'intégration de la perspective de l'égalité dans tous les domaines de la politique du personnel du canton de Berne.
- 3.7. La Conférence du genre coordonne les activités menées par les Directions et la Chancellerie d'Etat au titre de l'égalité, soutient ces dernières dans l'élaboration des objectifs quadriennaux et des objectifs annuels et lance des actions interdirectionnelles pour mettre les présentes directives en oeuvre. Les Directions et la Chancellerie d'Etat y délèguent chacune au minimum une personne étant investie de la responsabilité de la mise en oeuvre des directives. La Conférence du genre est subordonnée administrativement à la Direction des finances.
- 3.8. La gestion de la Conférence du genre est assurée par un comité composé de quatre personnes représentant l'Office du personnel (1 personne), le Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme (1 personne) ainsi que les Directions et la Chancellerie d'Etat (2 personnes). Le travail est réparti à parts égales entre les quatre membres.
- 3.9. L'organisation et les méthodes de travail de la Conférence du genre sont définies dans un règlement.
- 3.10. Le Conseil-exécutif nomme les membres de la Conférence du genre qui, à son tour, désigne les personnes représentant les Directions et la Chancellerie d'Etat dans le comité.

#### **4. Controlling**

- 4.1. Les Directions et la Chancellerie d'Etat 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 Conférence du genre, l'Office du personnel fournit aux Directions et à la Chancellerie d'Etat les outils et les chiffres nécessaires au controlling et au reporting.
- 4.3. Les Directions et la Chancellerie d'Etat informent, dans le cadre de la Conférence du genre, sur la définition et la réalisation des objectifs quadriennaux et des objectifs annuels ainsi que sur les ajustements éventuels. Elles en rendent également compte dans le rapport de gestion.
- 4.4. Tous les quatre ans, les Directions et la Chancellerie d'Etat évaluent la réalisation des objectifs pendant la période écoulée et présentent un rapport chiffré à la Conférence du genre.
- 4.5. Le comité de la Conférence du genre analyse les rapports des Directions et de la Chancellerie d'Etat et élabore un rapport d'évaluation. La Conférence du genre peut en outre évaluer des aspects spécifiques de la mise en oeuvre des directives.

- 4.6. La Conférence du genre soumet le rapport d'évaluation au Conseil-exécutif et propose la définition de nouvelles priorités concernant l'intégration de la perspective de l'égalité dans la politique du personnel du canton de Berne.
- 4.7. La Conférence du genre informe les collaborateurs et collaboratrices de l'état de réalisation de l'égalité de fait dans l'administration cantonale, régulièrement ou en fonction de l'actualité.

## **5. Dispositions transitoires et dispositions finales**

- 5.1. Les Directions et la Chancellerie d'Etat définissent les objectifs quantifiables (objectifs quadriennaux), les objectifs intermédiaires (objectifs annuels), les indicateurs, les valeurs prévues et les responsabilités pour la première fois pour la période de 2006 à 2009.
- 5.2. Les objectifs quadriennaux et les objectifs annuels sont intégrés pour la première fois dans les conventions de prestations en vue de l'exercice 2006.
- 5.3. Les directives du 14 juin 1995 pour l'amélioration de la représentation et du statut professionnel des femmes dans l'administration du canton de Berne (ACE 1559) sont abrogées.
- 5.4. L'ACE 1900 du 25 novembre 1987 et l'ACE 3491 du 22 septembre 1993 («De la parole aux actes») sont abrogés.

### *Entrée en vigueur*

- 5.5. Les présentes directives entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2004.

Aux Directions  
et à la Chancellerie d'Etat

Certifié exact

Le chancelier :

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Reiz', written over a faint rectangular stamp.