

Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration cantonale (PEAC)

Conférence de presse, 8 juin 2016

Hôtel cantonal, Salle de presse

Anne-Claude Demierre, Conseillère d'Etat, Directrice de la santé et des affaires sociales

Georges Godel, Conseiller d'Etat, Directeur des finances

Geneviève Beaud Spang, Responsable, Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille

Markus Hayoz, Chef de service, Service du personnel et d'organisation

Maxime Jaquier, Responsable RH au SPE, représentant du Groupe de travail du PEAC

Tanja Bauer, Collaboratrice scientifique au BEF, responsable du projet PEAC

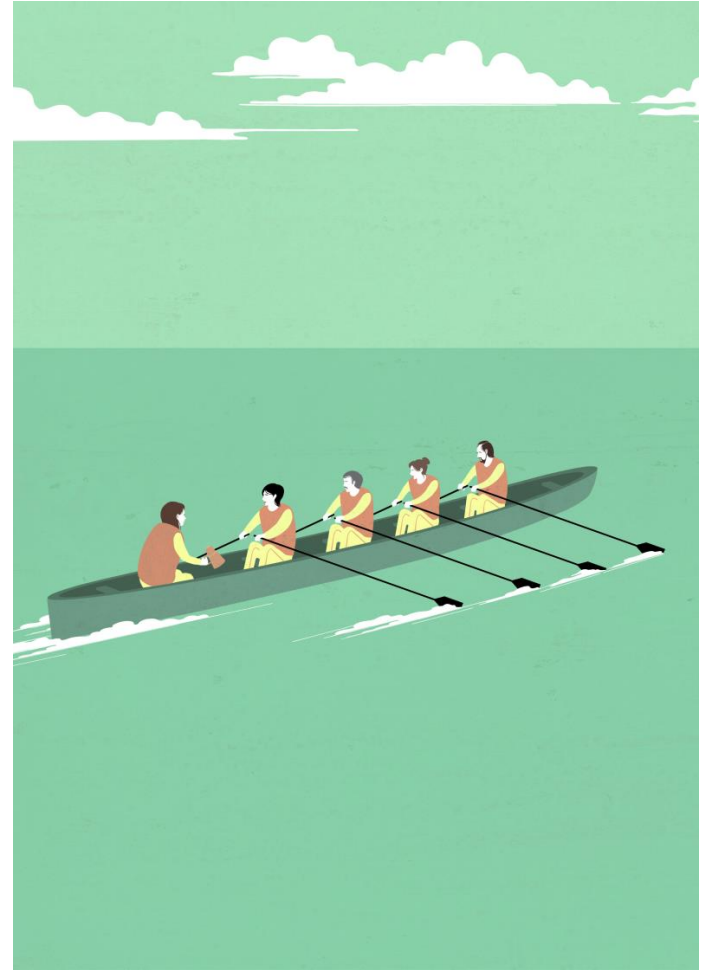
Sommaire

1. L'importance de l'égalité professionnelle et de la conciliation
2. L'importance du PEAC pour l'administration cantonale
3. Présentation du projet global et de la démarche participative
4. Présentation des mesures
5. L'importance de la formation continue dans le PEAC



L'importance de l'égalité professionnelle et de la conciliation

Anne-Claude Demierre,
Conseillère d'Etat et Directrice de la santé
et des affaires sociales



Le PEAC – un projet transversal

Composition du Groupe de travail

- > **Présidé** par la Directrice de la santé et des affaires sociales (DSAS), la Conseillère d'Etat Anne-Claude Demierre
- > **Composé de**
 - > représentant-e-s de toutes les Directions
 - > de l'Université
 - > des Hautes Ecoles
 - > du Service du personnel
 - > du Bureau de l'égalité et de la famille
- > **Gestion du projet** : BEF
- > Elaboration de la stratégie: été 2011 – mai 2012
- > Elaboration du Plan d'action: octobre 2012 – juin 2016

L'importance du PEAC pour l'administration cantonale

Georges Godel,
Conseiller d'Etat et Directeur des finances



L'importance du PEAC pour l'administration cantonale

Un principe inscrit dans la LPers

- > Le CE s'engage depuis des années pour l'égalité.
- > Principe inscrit dans la LPers depuis 2001 (art. 4 let.d):
 - « *La politique du personnel a pour but de valoriser de manière optimale les ressources humaines de l'Etat en se fondant sur les principes suivants: (...) d) l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre hommes et femmes.* »
- > Programme gouvernemental 2007-2011 / défi no 3:
 - « *Mieux vivre ensemble: sur le plan de l'égalité homme-femme seront proposées des mesures pour faciliter la conciliation entre travail et famille pour les femmes comme pour les hommes, notamment au sein de l'administration cantonale et par l'harmonisation des horaires scolaires.* »

L'importance du PEAC pour l'administration cantonale

Des mesures concrètes

Le CE a mis en œuvre des mesures concrètes:

- EVALFRI
- le contrôle de l'égalité salariale
- la prise en compte partielle des expériences extra-professionnelles dans l'attribution de la classe de fonction à l'embauche
- un congé-maternité de 16 semaines
- un congé-paternité de 5 jours
- un congé d'adoption de 12 semaines (resp. 4 semaines)
- un congé jusqu'à 5 jours en cas de maladie d'un enfant
- un congé jusqu'à 3 jours en cas de maladie grave d'un membre du ménage commun

L'importance du PEAC pour l'administration cantonale

Des mesures concrètes

Le CE a mis en œuvre des mesures concrètes:

- une nouvelle gestion du temps de travail
- l'harmonisation des horaires scolaires
- une offre grandissante en structures d'accueil extra-familial
- une politique explicite de lutte contre le harcèlement sexuel
- des recommandations pour un langage épicène

L'importance du PEAC pour l'administration cantonale

Poursuivre sur la voie de l'égalité

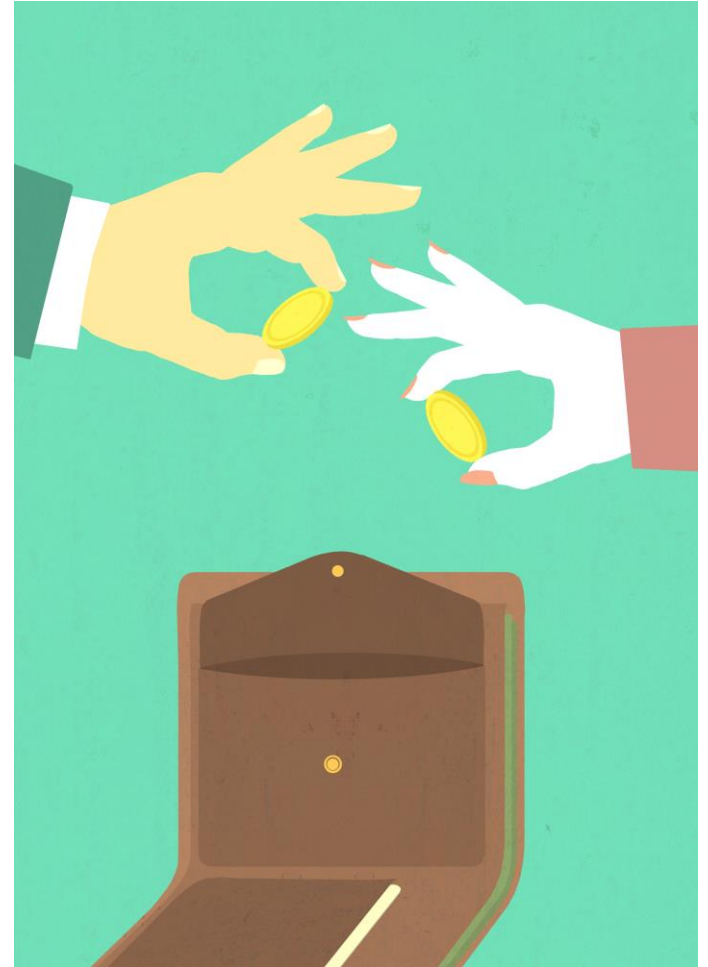
En 2010, le Conseil d'Etat a proposé au Grand Conseil d'élaborer et de mettre en œuvre le PEAC.

En mai 2012, le Conseil d'Etat a déjà validé la vision et la stratégie liées au PEAC :

- être un employeur exemplaire
- offrir de bonnes conditions de travail pour attirer et garder du personnel compétent et assurer le bon fonctionnement des services
- répondre à la pénurie de personnel qualifié > convention
- proposer des conditions de travail flexibles et adaptées

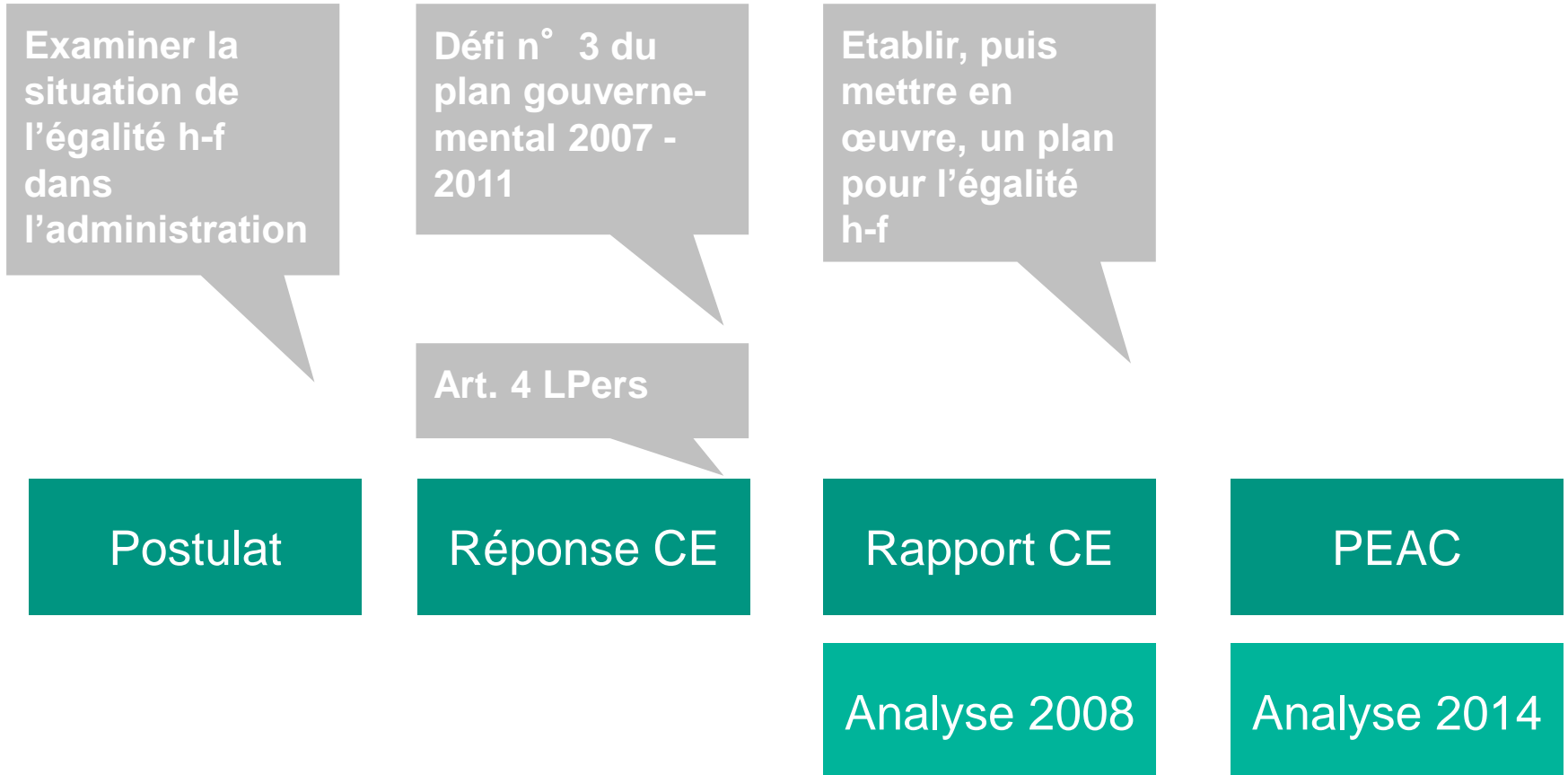
Présentation du projet global et de la démarche participative

Geneviève Beaud Spang
Responsable bureau de l'égalité
hommes-femmes et de la famille



Mandat du PEAC

Le Conseil d'Etat donne suite à un postulat parlementaire



Vision et stratégie

Validé par le Conseil d'Etat en mai 2012

Vision

Représentation plus équilibrée:

- Postes de cadres moyens et supérieurs;
- Ensemble des fonctions;
- Commissions, conseils d'admin. et établissements ou fondations liés à l'Etat.

Employeur exemplaire:

- En matière d'égalité des chances pour les femmes et les hommes;
- En matière de conciliation vie familiale/privée et vie professionnelle.

Objectifs stratégiques

N° 1: Processus RH

N° 2: Femmes dans les postes de cadre

N° 3: Relève

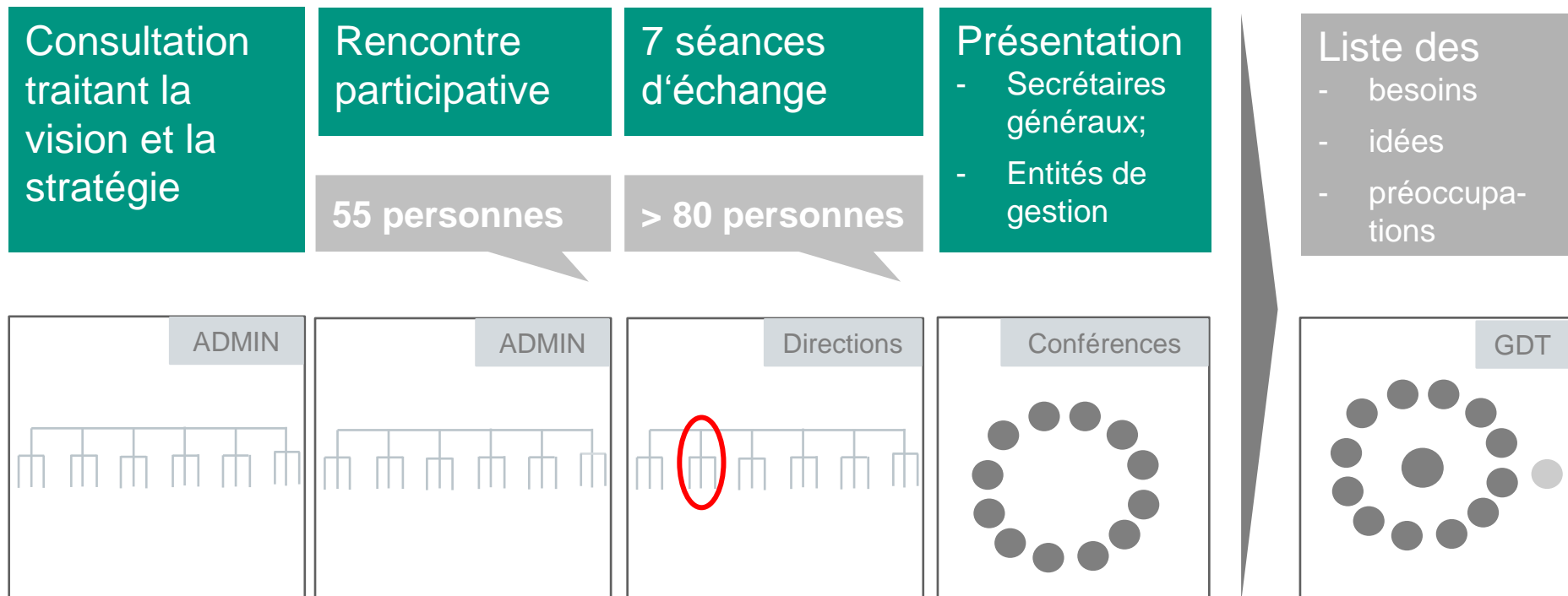
N° 4: Modèles de temps de travail flexibles

N° 5: Conciliation vie familiale – vie professionnelle

N° 6: Conditions cadres

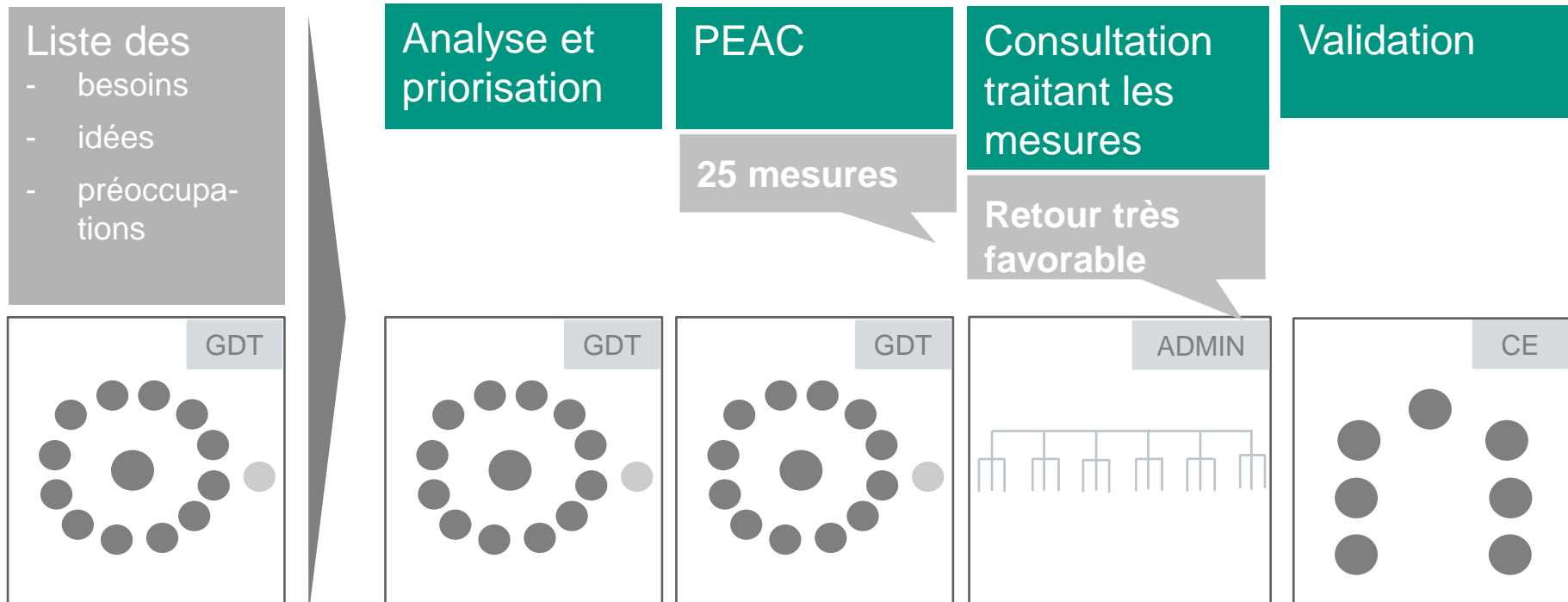
Démarche participative pour l'élaboration du Plan d'action I

Implication des parties prenantes



Démarche participative pour l'élaboration du Plan d'action II

Elaboration des mesures



Présentation des mesures

Tanja Bauer,

Collaboratrice scientifique au BEF et
responsable du projet PEAC

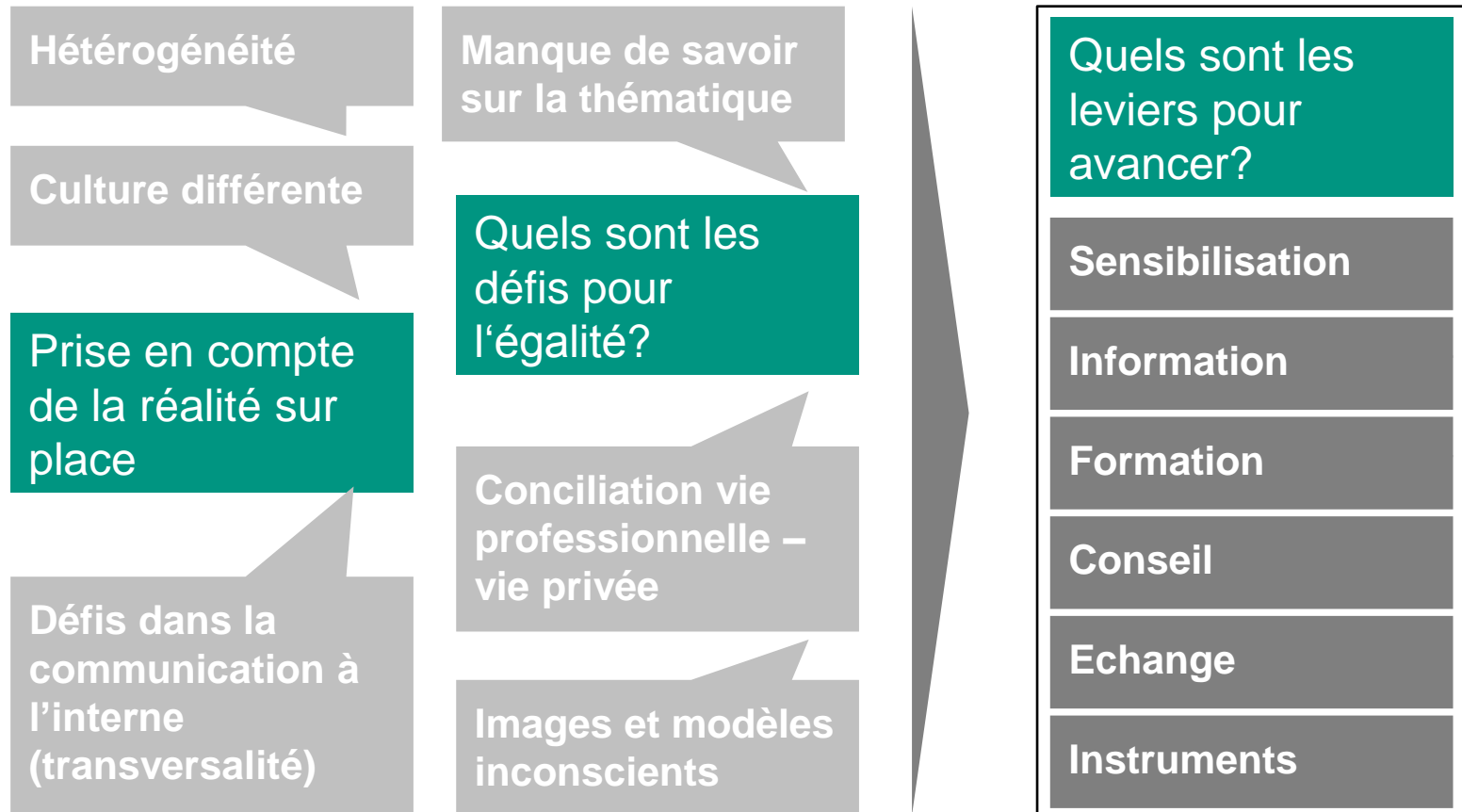
Maxime Jaquier,

Responsable RH au SPE et
représentant du Groupe de travail du PEAC



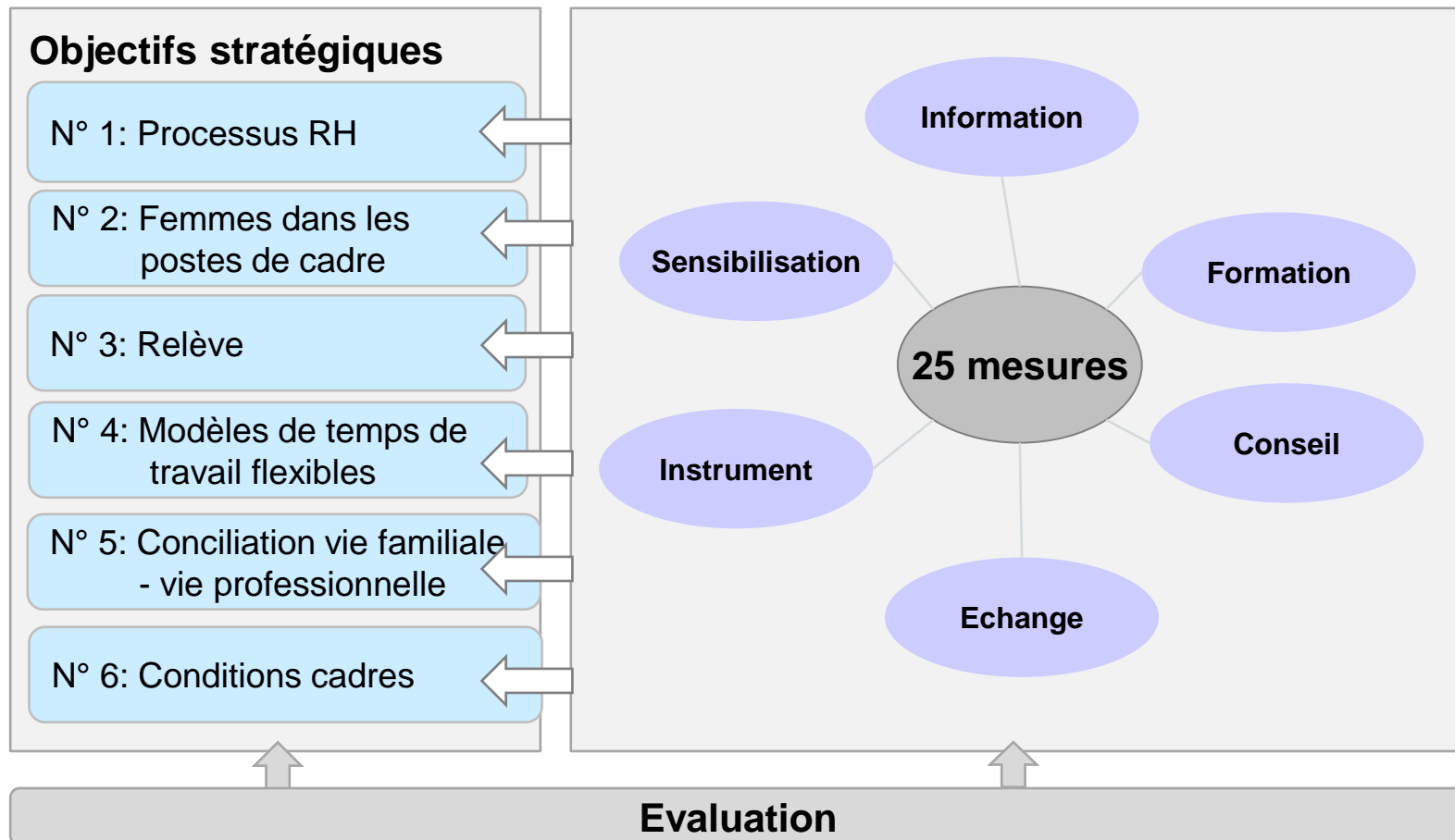
Orientation des mesures I

Les leviers pour avancer l'égalité au sein de l'administration



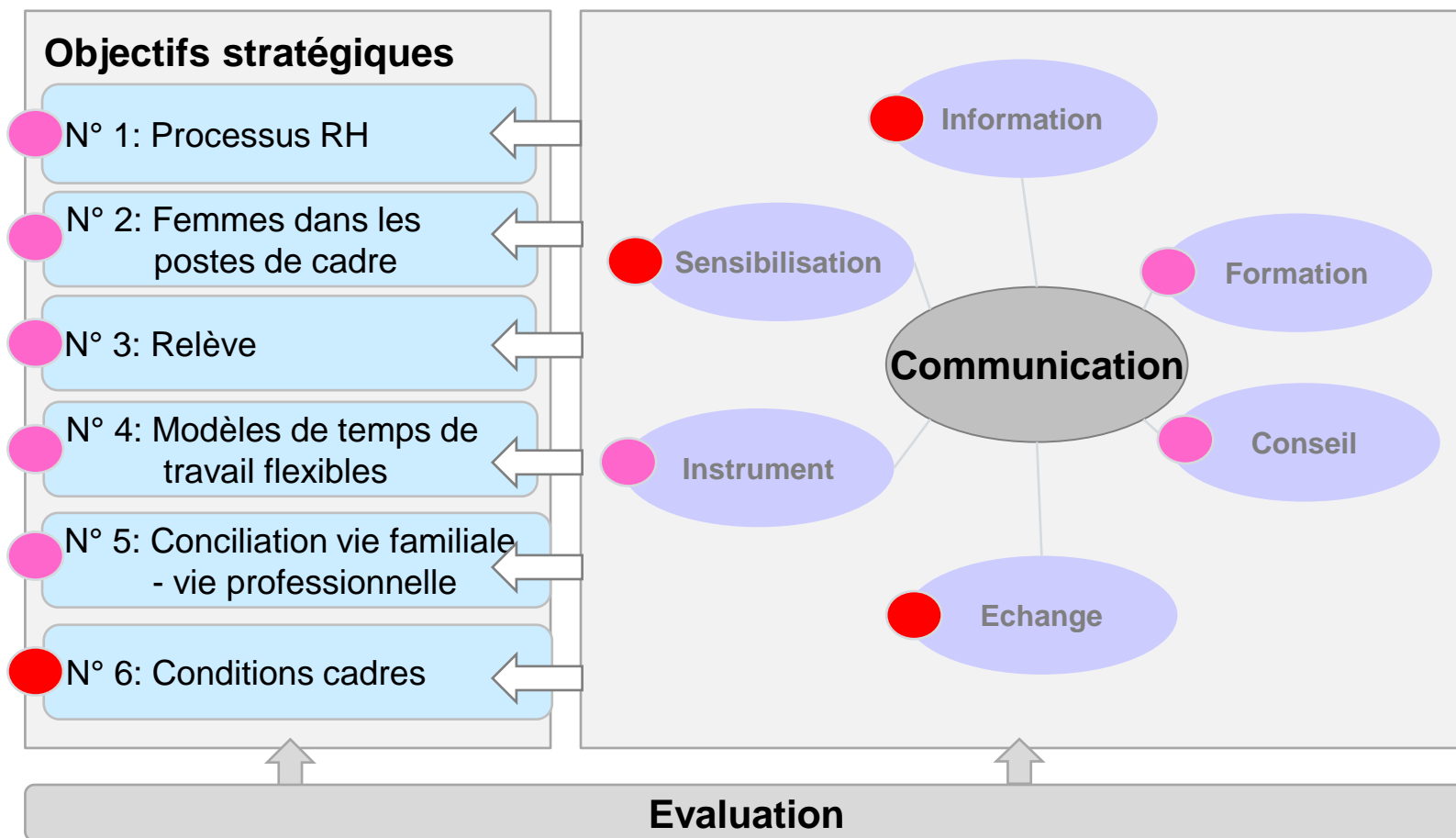
Orientation des mesures II

Se donner les instruments pour réussir



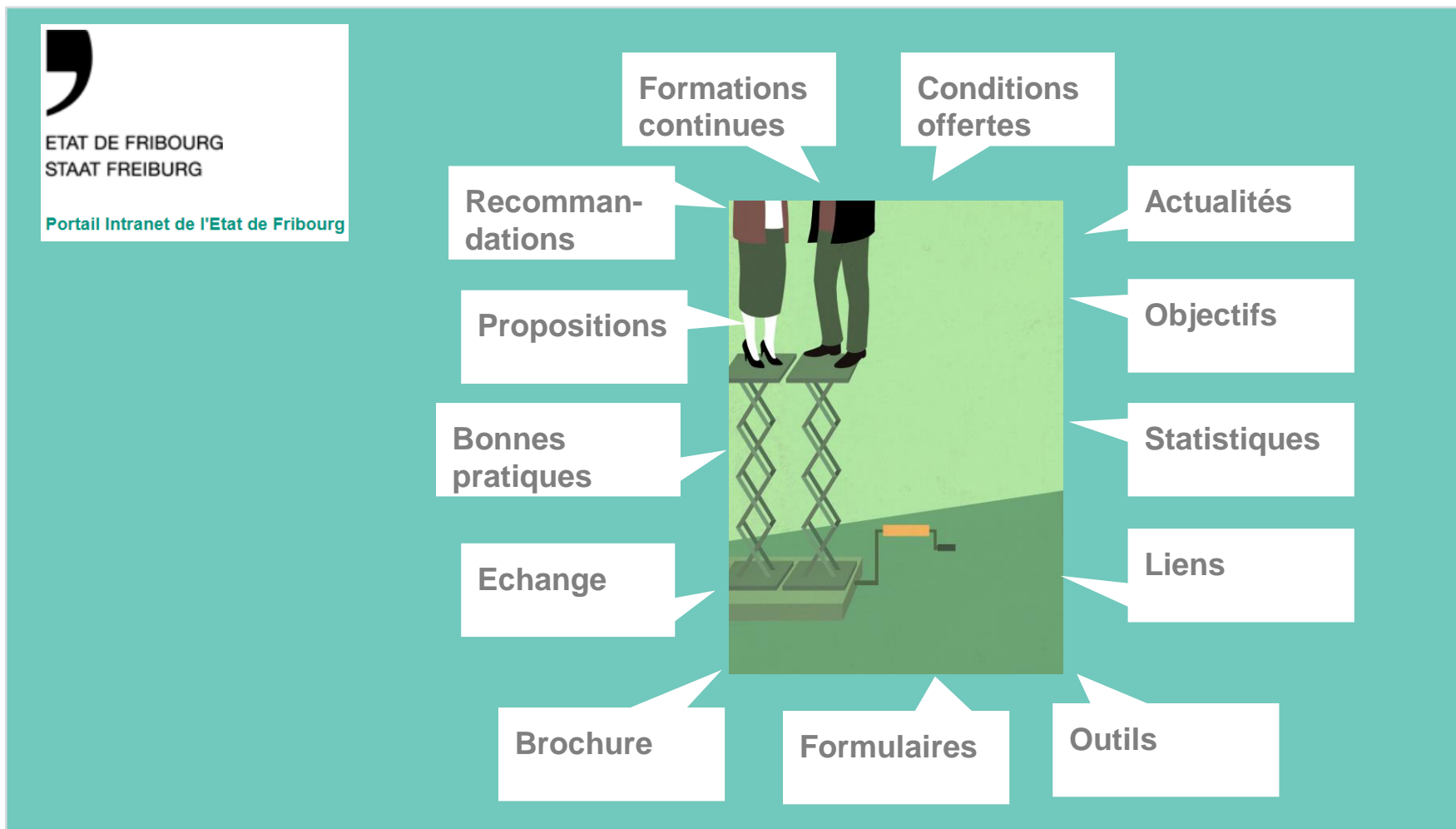
Atteindre les personnes concernées I

Plateforme, brochure, rencontres d'échanges



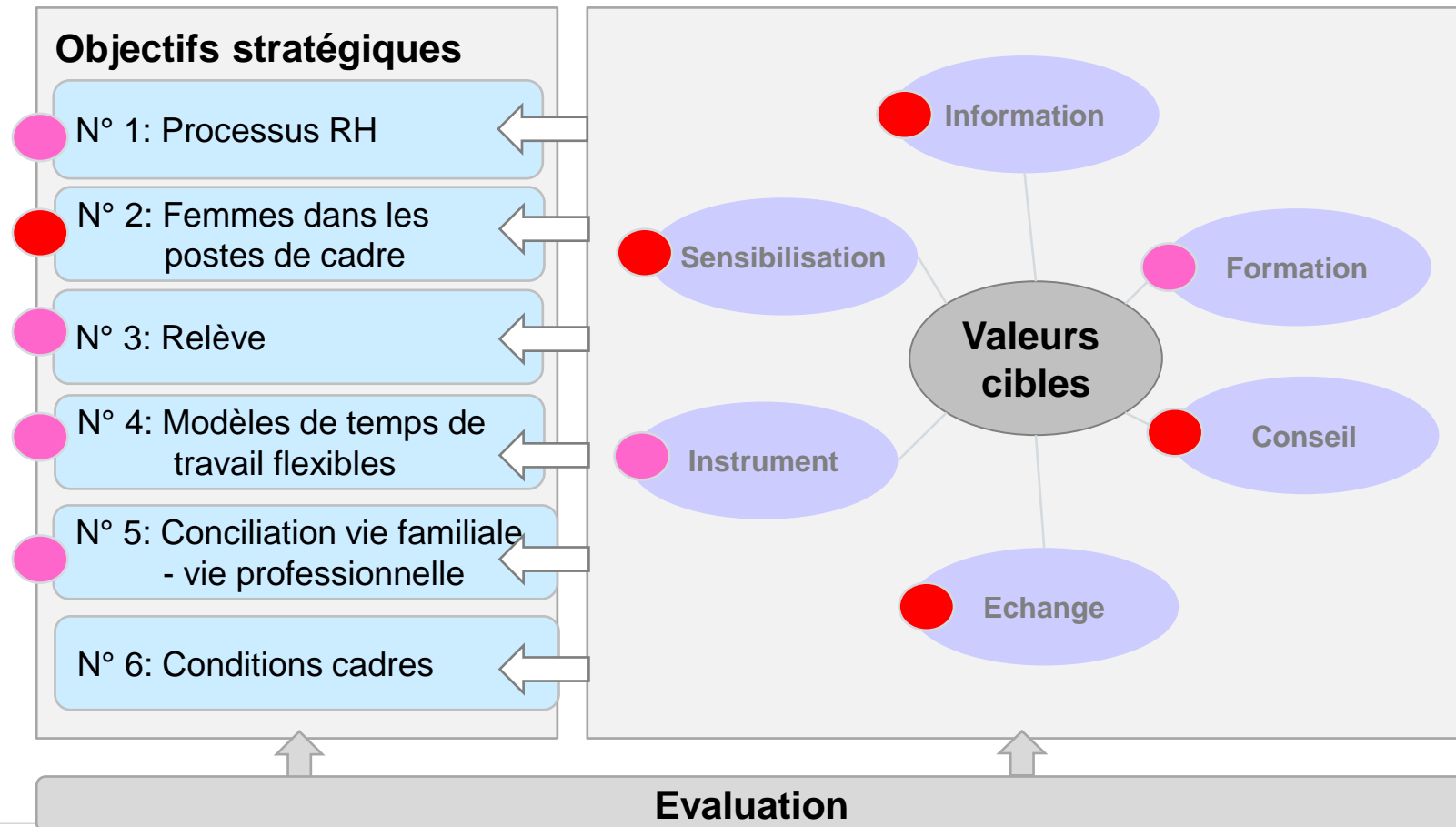
Atteindre les personnes concernées I

Une plateforme sur l'intranet de l'Etat



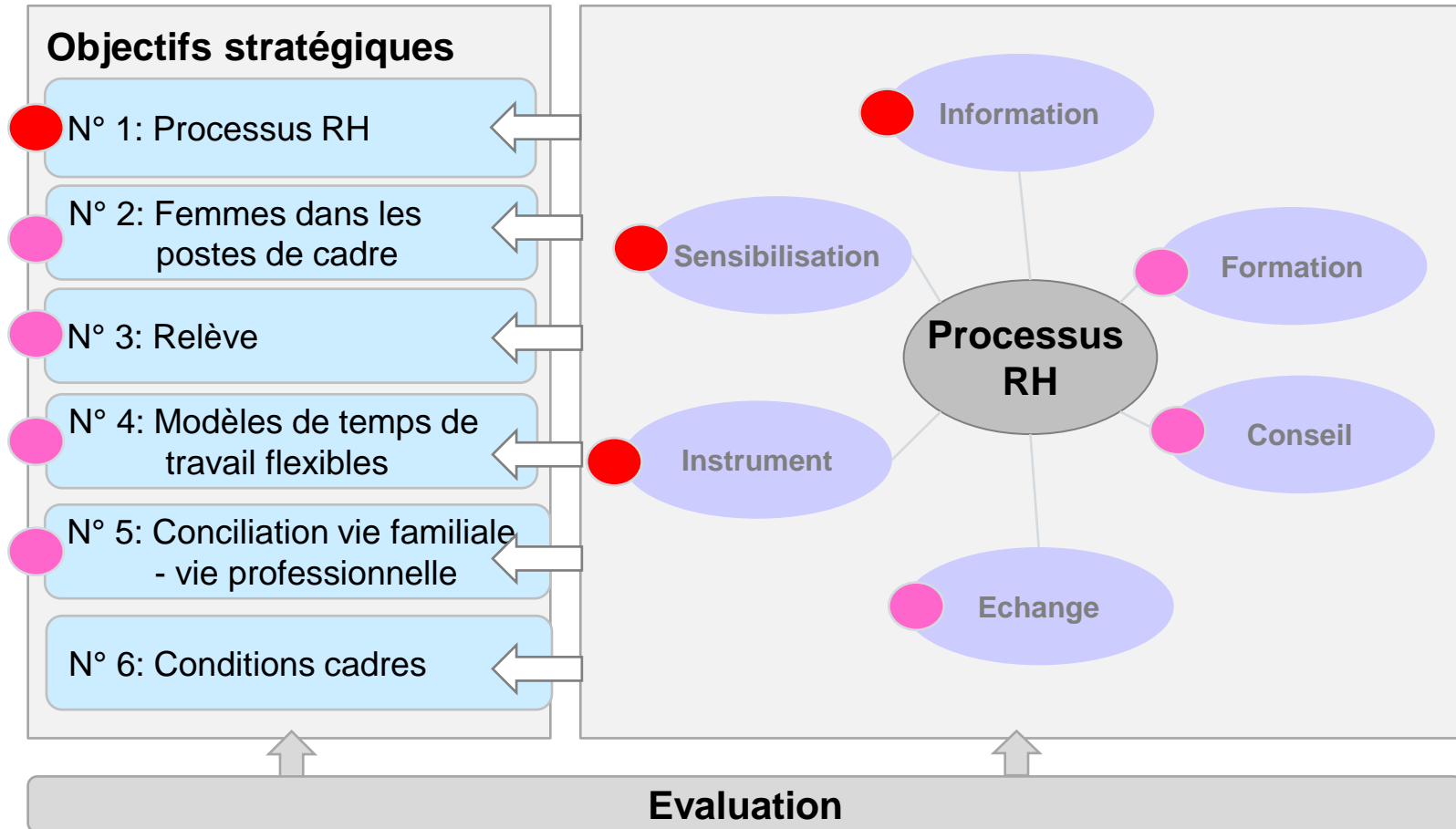
Communiquer les objectifs au sein des Directions

Des valeurs cibles pour les postes de cadre



Adapter les processus RH I

Echange, cohérence, compétences non-professionnelles et découpage des postes



Adapter les processus RH II

Intégrer le concept de l'égalité

Echange et conseils
au sein des Directions

Cohérence des
outils avec le PEAC

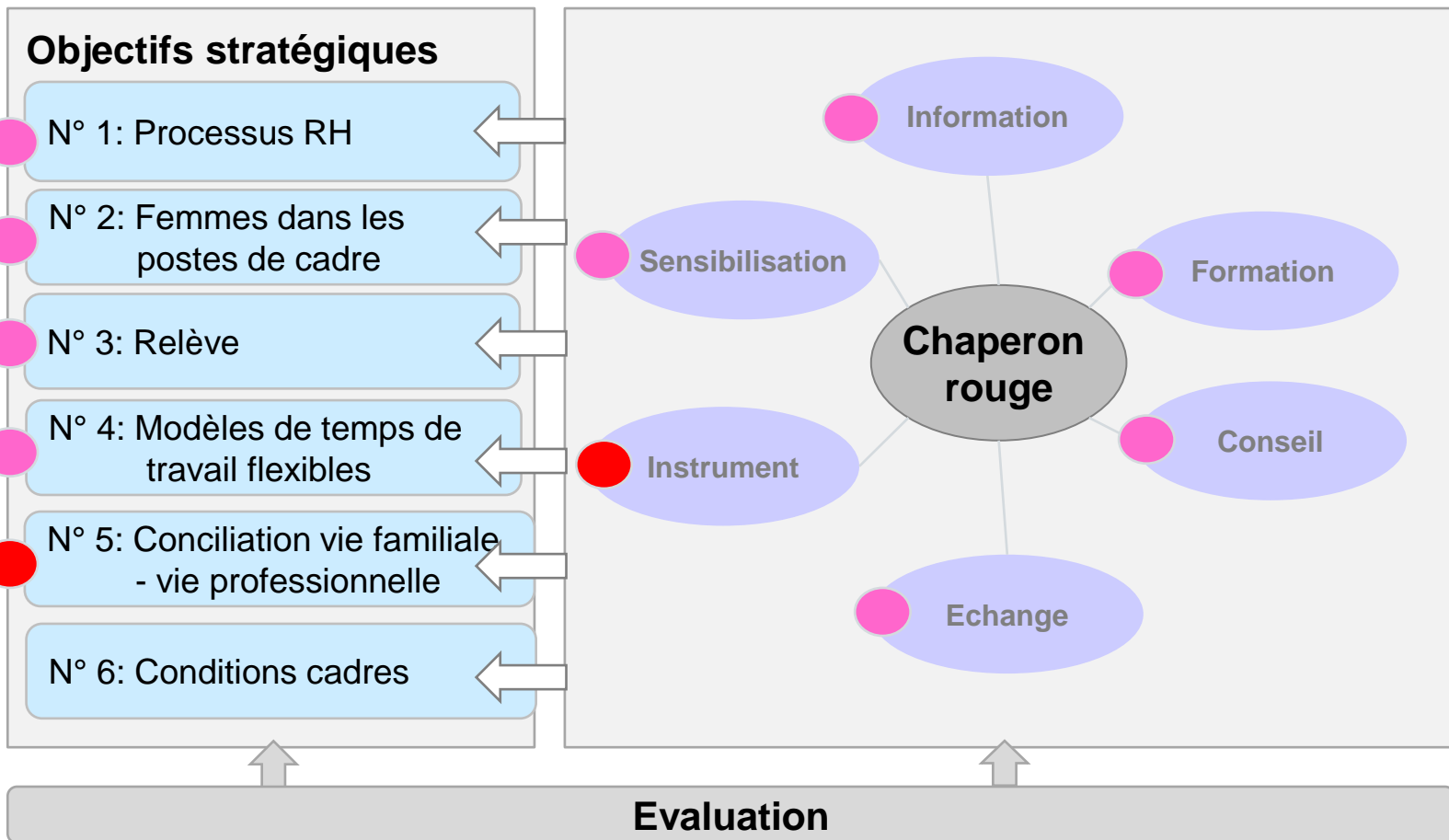
Intégration des
expériences non-
professionnelles

Découper les postes
et repenser la
distribution des %



Améliorer la conciliation I

Soutenir les parents



Améliorer la conciliation II

Soutenir les parents

Chaperon rouge

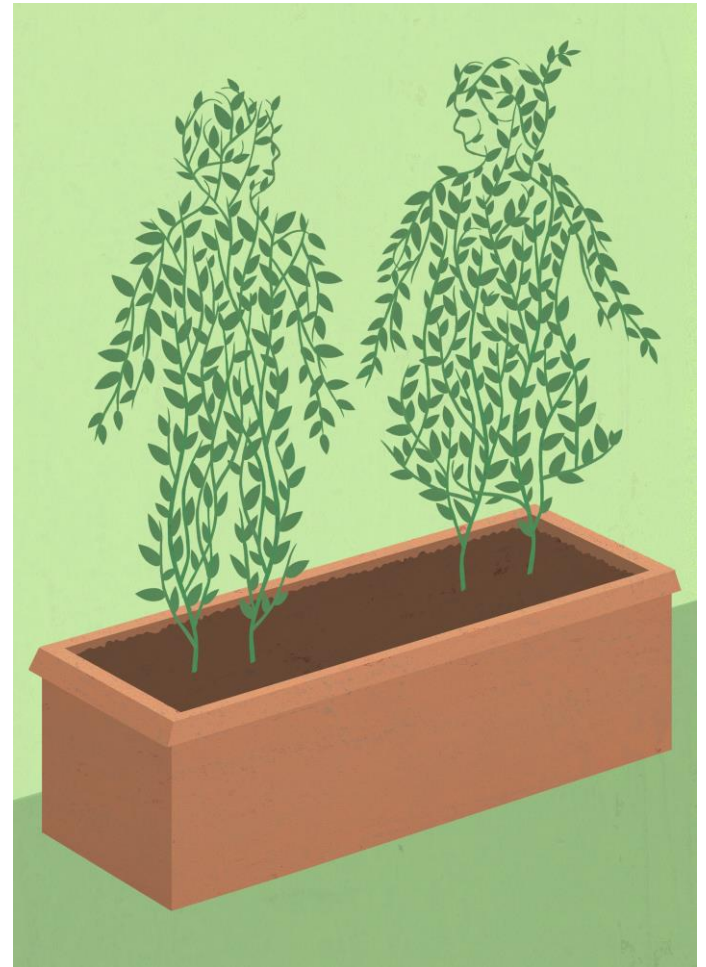
- > Prise en charge d'urgence des enfants ;
- > Projets pilotes à la DSAS et à la DIAF ;
- > Complémentaire aux mesures existantes.

Enquête

- > De nombreuses idées et propositions lors de la démarche participative et de la consultation ;
- > Compléter l'image actuelle ;
- > Analyser les besoins existants de manière plus exhaustive et ciblée.

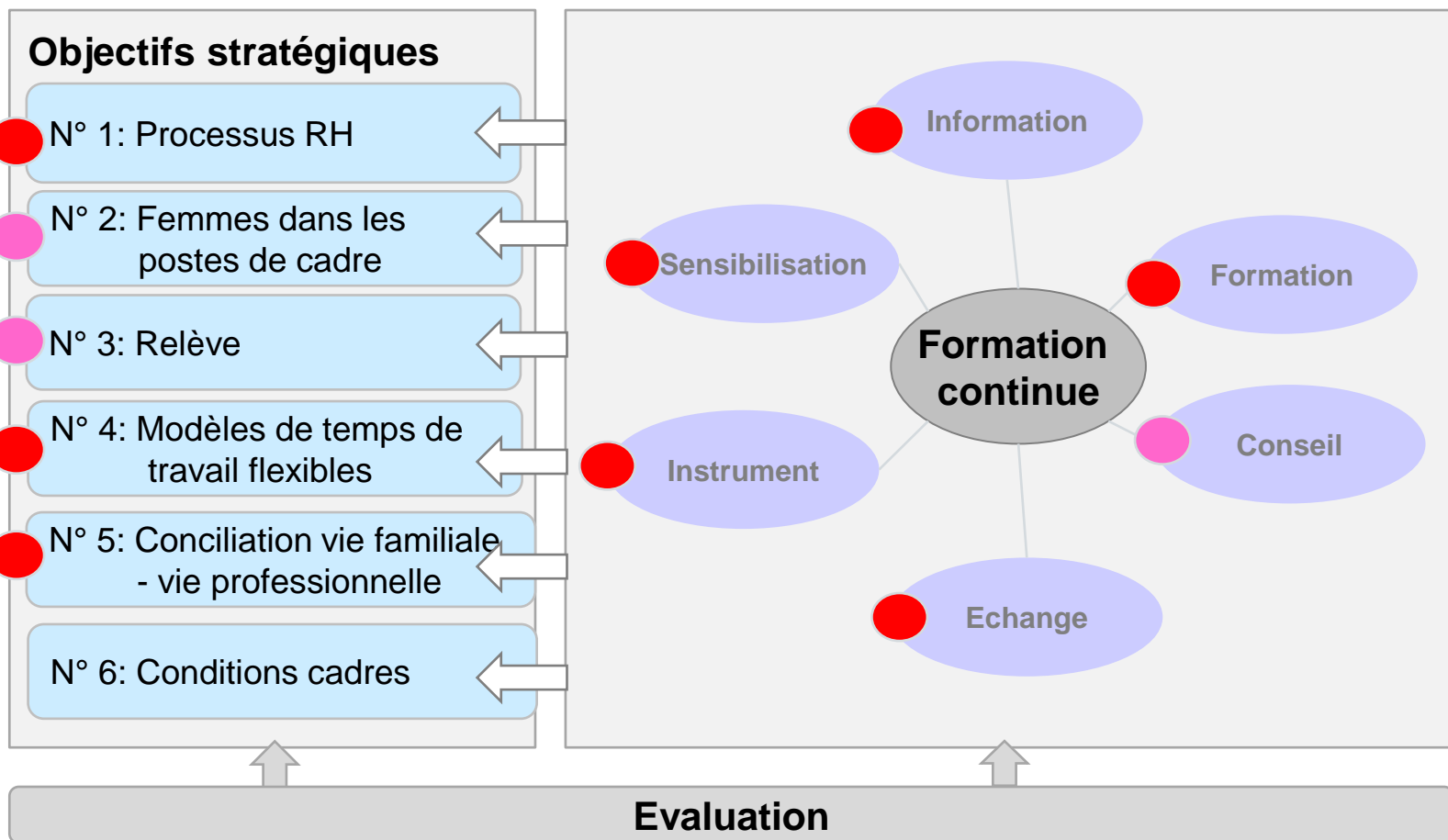
L'importance de la formation continue dans le PEAC

Markus Hayoz,
Chef de service du Service du personnel
et d'organisation



Formation continue I

Recrutement, gestion d'équipe et conciliation



Formation continue I

Cadres et supérieur-e-s hiérarchiques

- > Former les cadres au recrutement équitable entre hommes et femmes
 - > Cours dans le programme
 - > Cours dans les Directions pour assurer la formation des personnes en place

- > Former les responsables hiérarchiques en matière de gestion pour concilier responsabilité, temps partiel et absences dues à un congé maternité
 - > Cours dans le programme
 - > Cours dans les Directions pour assurer la formation des personnes en place

Formation continue III

Collaboratrices et collaborateurs

- > Améliorer l'accès à la formation continue pour les personnes à temps partiel
 - > Procédure de modification de l'ordonnance sur la formation continue
- > Informations aux parents et futurs parents concernant l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle
 - > Ateliers

Temps des questions

