
Numéro de l'intervention: 242-2011
Type d'intervention: **Postulat**

Déposée le: 03.08.2011

Déposée par: Imboden (Bern, Les Verts) (porte-parole)

Cosignataires: 9

Urgente:

Date de la réponse: 14.12.2011
Numéro de l'ACE 2086/2011
Direction: CHA

Plus de femmes à la tête de l'économie bernoise

Le Conseil-exécutif est chargé d'examiner les mesures pouvant permettre de faire augmenter durablement la proportion de femmes dans les conseils d'administration et les organes dirigeants des entreprises :

- a. réunir les documents attestant de la proportion de femmes dans les conseils d'administration et les organes dirigeants des entreprises de l'économie bernoise, en tenant compte des différences qui existent d'une branche et d'une région à l'autre ;
- b. montrer quelles mesures peuvent permettre d'augmenter la part des femmes à la tête des entreprises (expérience d'autres cantons et d'autres pays, « bonne pratique », entreprises exemplaires etc.) ;
- c. définir conjointement avec Economie bernoise, des expertes et experts et, le cas échéant, avec des associations professionnelles des mesures permettant de faire augmenter régulièrement ces prochaines années la proportion de femmes dans les organes dirigeants (campagne de sensibilisation, incitations etc.) ;
- d. faire connaître dans le cadre de la stratégie économique 2025 et concernant la branche d'innovation cleantech le potentiel que présente la mixité des organes dirigeants dans l'économie en tant que progrès social durable.

Développement

Bien que les femmes constituent bientôt la moitié des personnes actives, elles sont toujours très minoritaires dans les organes dirigeants des entreprises. Le recensement de 2000 a révélé une proportion de 15 pour cent à peine à la tête des entreprises suisses. Dans les conseils d'administration et autres organes de contrôle, la proportion de femmes est actuellement de huit pour cent. Près de la moitié des conseils d'administration sont d'ailleurs exclusivement constitués d'hommes.

Par ailleurs, les différences d'une région et d'une branche à l'autre sont considérables. S'agissant des branches, plus la proportion de femmes est élevée parmi les effectifs, plus elle est élevée dans les organes dirigeants. Dans le domaine de la santé et du social, où les femmes sont majoritaires, avec 80 pour cent, la proportion des femmes dans les organes dirigeants est de 31 pour cent. Dans la restauration, les services à la personne et

l'enseignement, les valeurs sont également élevées. En revanche, dans la construction de machines et l'industrie du bois, le bâtiment et les transports, les femmes sont rares à la tête des entreprises.

Dans le canton de Berne, la proportion de femmes dans les organes dirigeants des entreprises est de 12,9 pour cent en moyenne, ce qui est inférieur à la moyenne suisse. Les différences régionales sont aussi frappantes que difficiles à comprendre. Dans l'Oberland Est, il y a près de deux fois plus de femmes en moyenne dans les organes dirigeants des entreprises que dans le Seeland.

Proportion de femmes à la tête des entreprises du canton de Berne (Atlas suisse des femmes et de l'égalité) :

Seeland	10.7. %
Berthoud	11.5%
Berne	12.2%
Thoune	12.3%
Haute-Argovie	13%
Vallée de l'Aar	13.5%
Granges	13.1%
Saanen-Haut-Simmental	14.4%
Kandertal	15%
Bienne	15%
Haut-Emmental	15.3%
Jura bernois	15.6%
Schwarzwasser	16.2%
Oberland Est	20%

Réponse du Conseil-exécutif

Remarque liminaire

Déposée sous forme de postulat, cette intervention charge le Conseil-exécutif non pas de mettre au point des mesures et de les mettre en œuvre ou de présenter un rapport, mais d'étudier si une mesure doit être prise ou un rapport rédigé (art. 53a LGC)

La présente réponse porte uniquement sur la question de la manière dont les sujets de préoccupation de l'auteure doivent être étudiés.

1. Remarques générales

Le Conseil-exécutif pense lui aussi que les femmes sont nettement sous-représentées dans les positions dirigeantes dans les entreprises. Selon les études récentes, la mixité des organes de direction contribue de manière déterminante au succès des entreprises. Les femmes sont nombreuses aujourd'hui à disposer d'une très bonne formation. En considération du manque de personnel qualifié qui a été annoncé pour ces prochaines années, les entreprises ont tout à gagner à engager des femmes à des postes de responsabilité.

Le Conseil-exécutif s'est exprimé à diverses reprises au sujet des thèmes abordés dans le postulat, notamment dans sa réponse à la motion 233/2004 Widmer, Berne (AVeS) « Représentation des femmes dans les organes stratégiques des entreprises et institutions dont le canton est actionnaire », à l'interpellation 126/2007 Käser, Meienried (PS-JS) « Application rigoureuse du principe de l'égalité des chances » et à l'interpellation 002/2009 Balli-Straub, Langenthal (PS-JS) « Conseils d'administration : augmenter la représentation féminine ».

2. Réponse au postulat

a)

Le postulat fait référence dans le développement au recensement de 2000. Si le recensement de 2010 devait produire des résultats comparables, le beco Economie bernoise les publierait dans le rapport de 2013 sur la situation économique. Ce rapport, qui paraît tous les deux ans, informe sur le développement de l'économie en référence aux différents repères économiques¹.

Ce point du postulat est ainsi pris en compte.

b)

Des propositions quant aux meilleurs moyens d'augmenter la part des femmes à la tête des entreprises ont déjà été formulées, notamment dans la publication du seco de 2010 intitulée « Les femmes dans des fonctions dirigeantes: Les clés de la réussite »². Il s'agit d'un ensemble d'expériences de dix grandes entreprises et PME établies en Suisse et d'une somme de bonnes pratiques. Les mesures proposées s'étendent du recrutement et du développement du personnel à la direction et à la culture d'entreprise en passant par la conciliation travail-famille.

Pour le Conseil-exécutif, l'enjeu principal n'est pas le manque de données précises et d'informations sur la manière dont les femmes peuvent accéder à la direction d'une entreprise et aux conseils d'administration, mais en tout premier lieu l'ignorance de ces informations et le manque d'attention prêté aux mesures possibles au sein des entreprises et le faible degré de leur réalisation.

L'analyse demandée est menée dans la présente réponse. C'est pourquoi le Conseil-exécutif est prêt à proposer l'adoption du point b du postulat en même temps que son classement.

c)

Le programme esquissé par l'auteur du postulat paraît certes convaincant, mais c'est un programme ambitieux qu'il sera difficile de réaliser avec les ressources financières et personnelles qui sont celles du canton. A cela s'ajoute qu'un projet est actuellement en cours de réalisation dans les entreprises bernoises pour la promotion de la conciliation entre travail et famille. Ce projet, auquel participent 20 PME de tout le canton, a pour effet d'inciter les entreprises à mettre au point des structures et des conditions de travail favorables aux familles. Le Conseil-exécutif s'est donné pour objectif de sa politique familiale de promouvoir un environnement professionnel compatible avec les besoins des familles (cf. p. 65). C'est également le cas de la Stratégie économique, dans laquelle il se propose de créer les conditions permettant de concilier le travail et la vie de famille (p. 19). Ces orientations stratégiques permettent au Conseil-exécutif de donner la priorité dans la législature en cours à la poursuite de la réalisation des mesures destinées à promouvoir les conditions favorables à la famille dans les entreprises plutôt qu'à l'étude de mesures nouvelles.

¹ Rapport sur la situation économique 2011 (résumé français en page 10),

www.be.ch/wirtschaftsdaten

² Ed. : Secrétariat d'Etat à l'économie - SECO 03/2011. Téléchargement à l'adresse www.seco.admin.ch>Travail et famille>Femmes et carrière> Les femmes dans des fonctions dirigeantes : les clés de la réussite

L'analyse demandée est menée dans la présente réponse. Dès lors, le Conseil-exécutif est prêt à proposer l'adoption du point c et son classement.

d)

Le Conseil-exécutif renvoie aux réponses données aux points b et c. Les déclarations qui y sont faites s'appliquent également à la branche cleantech. Le point c peut dès lors lui aussi être adopté et classé.

Proposition :

Points a à d adoption et classement

Au Grand Conseil