

Conception de l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans les Services généraux des Églises réformées Berne-Jura-Soleure

du 11 novembre 2003

Le Conseil synodal des Églises réformées Berne-Jura-Soleure a adopté un programme de législation pour les années 2004 à 2007 et il a formulé des principes de mise en oeuvre. Ces principes sont à la base de l'application des objectifs du programme de législation dans tous les départements et dans tous les secteurs. L'énoncé du troisième principe est le suivant : «L'égalité de traitement entre les sexes fait l'objet d'une attention particulière.»

Concept

L'égalité de traitement entre femmes et hommes est à la fois un impératif légal et une priorité pour l'Église. Pour répondre à ce double objectif, les Églises réformées Berne-Jura-Soleure se dotent d'une vaste conception de l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

Cette conception reflète un style et une stratégie de gestion qui vise un partage des responsabilités, informations, reconnaissances et formations qui concernent autant les femmes que les hommes. Elle entend aussi mettre en évidence les talents, aptitudes et qualités des femmes et des hommes afin de pouvoir les encourager, et soutenir un mode de collaboration entre femmes et hommes placé sous le signe du partenariat.

La mise en œuvre des objectifs de la Conception est synonyme d'actions, qui seront réalisées par le biais d'un programme annuel de l'égalité. Les huit domaines d'intervention cités ci-dessous permettent de définir la situation de départ et constituent le cadre des actions qui seront entreprises par la suite. Les domaines d'intervention 1 à 6 se réfèrent avant tout à la politique du personnel de l'institution (niveau interne), alors que le domaine d'action 7 a des implications tant au niveau interne qu'externe à l'Église et que le domaine d'action 8 porte sur les effets de la politique de l'égalité à l'extérieur de l'institution. Si des interventions sont requises

pour tous les domaines d'action, elles seront étalées dans le temps et avec plus ou moins d'intensité.

Le Synode sera appelé à formuler des objectifs et à déterminer des priorités que le Conseil synodal subdivisera en objectifs annuels et en priorités annuelles et inscrits dans le programme annuel correspondant. Ce programme annuel est partie intégrante de la gestion qualité des Services généraux des Églises réformées Berne-Jura-Soleure mettant ainsi en évidence les priorités sur le terrain. Il décrit les objectifs, assortis de mesures concrètes, ainsi que les personnes appelées à agir. Il définit aussi le calendrier et les budgets – en temps et en argent – nécessaires pour la mise en œuvre.

La Conception est à la fois un outil de gestion et de réflexion qui constitue la référence lors de la formulation du programme annuel. Le programme, quant à lui, permet de mettre en œuvre progressivement et durablement le postulat de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'institution.

1er champ d'intervention :

Situation de l'emploi dans l'institution en fonction des genres

Les Services généraux des Églises réformées Berne-Jura-Soleure connaissent à tout moment la situation de l'emploi en fonction des genres.

Ils saisissent régulièrement des données relatives aux femmes et aux hommes qui travaillent dans les Services généraux: fonction hiérarchique, classe salariale et montant du salaire, temps de travail, qualification, nombre des années de service, formation continue, etc.

2e champ d'intervention :

Recrutement du personnel

Lors de tout recrutement, les Services généraux des Églises réformées Berne-Jura-Soleure ont pour objectif d'engager autant de femmes que d'hommes à qualifications égales. Par principe, les femmes et les hommes ont les mêmes chances d'être engagés, quel que soit le secteur.

Lorsqu'un échelon hiérarchique est dominé quantitativement par l'un des deux sexes, les Services généraux prendront des mesures ciblées pour accroître la proportion du genre sous-représenté. Concrètement, ce principe peut signifier: davantage de femmes dans les positions dirigeantes et davantage d'hommes dans des positions subalternes.

Toute la procédure de nomination est aménagée conformément aux critères de l'égalité de traitement : de l'établissement du profil à la formulation de la mise au concours, en passant par le lieu de parution de l'annonce (interne, externe), la composition du comité de nomination, la détermination des critères et le déroulement de l'entretien de présentation. Autant les compétences acquises dans le contexte de l'exercice d'une profession que celles qui ont été acquises dans le domaine familial sont prises en considération. L'instance responsable de l'application du principe de l'égalité des chances dans l'institution est intégrée de manière adéquate à l'élaboration et le déroulement du processus. Les candidatures sont documentées et analysées. Les résultats de cette évaluation sont intégrés de manière adéquate dans la procédure.

3e champ d'intervention :

Evolution du personnel

Les Services généraux des Églises réformées Berne-Jura-Soleure utilisent les instruments de développement du personnel de manière à promouvoir l'égalité de traitement entre femmes et hommes en leur milieu.

Lors des entretiens avec les collaboratrices et les collaborateurs, il y a lieu de relever les options et les désirs d'évolution de chacune et de chacun. La conception de ces entretiens, mais aussi les critères d'évaluation des performances demandées et les méthodes d'appréciation de ces prestations interviennent en fonction des critères de l'égalité des chances ; les expériences faites avec cette conception est périodiquement soumise à évaluation. L'institution propose les formations correspondantes.

L'échelle des salaires est transparente et fait l'objet d'une évaluation périodique sous l'angle de l'égalité des chances.

Les possibilités de formation continue sont ouvertes autant aux femmes qu'aux hommes. Des formations spécifiques selon les genres viennent compléter la palette des cours. Le règlement de formation continue est analysé à la lumière de ces exigences, puis adapté le cas échéant.

4e champ d'intervention:

Conciliation vie professionnelle – vie privée

Les Services généraux des Églises réformées Berne-Jura-Soleure aspirent à ce que toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs – jeunes ou moins jeunes, avec ou sans personnes à charge, pères ou mères -

puissent concilier leur engagement professionnel, leurs responsabilités privées et leurs besoins de détente. Ils favorisent la motivation et la qualité de vie de toutes les collaboratrices et de tous les collaborateurs sur le long terme.

En offrant la possibilité de travailler à temps partiel à tous les niveaux hiérarchiques tant aux hommes qu'aux femmes et en proposant des horaires de travail flexibles (partage de postes, temps de travail à l'année, temps de travail à vie, etc.), les Églises réformées Berne-Jura-Soleure sont en mesure de répondre aux besoins des personnes employées tout en tenant compte des impératifs de fonctionnement de l'institution.

5e domaine d'intervention :

Promotion d'un comportement partenarial sur le lieu de travail

Les Services généraux des Églises réformées Berne-Jura-Soleure soulèvent la question des modalités de collaboration entre femmes et hommes. Ils mettent en place un dialogue entre les genres qui a pour but de mieux faire comprendre le travail, les performances et les besoins spécifiques des femmes et des hommes et qui favorise la compréhension réciproque. Les cadres sont sensibilisés aux différents styles de communication et mettent en œuvre des stratégies contre la discrimination, le harcèlement sexuel, le mobbing, etc.

Le Conseil synodal nomme les personnes de contact en fonction des problèmes spécifiques (harcèlement sexuel, autres types de conflits et de problèmes), leur attribue les compétences nécessaires et les fait connaître dans l'institution.

Les différentes délégations du personnel veillent à avoir une composition paritaire.

6e domaine d'intervention :

Institutionnalisation de l'égalité de traitement entre femmes et hommes

Le Synode des Églises réformées Berne-Jura-Soleure érige l'égalité de traitement entre femmes et hommes en principe déterminant, aussi bien dans les structures que dans les règlements de l'institution. Elle crée un poste – haut-placé dans la hiérarchie – de responsable de l'égalité de traitement à l'intérieur de l'institution. Cette personne est en particulier responsable du conseil et de l'accompagnement pour toutes les questions relevant de l'égalité de traitement, mais aussi pour la mise en œu-

vre, le suivi et l'évaluation des mesures. Ce poste est doté des compétences professionnelles et formelles, d'un budget et d'autres ressources nécessaires (temps de travail, infrastructure, etc.). Le ou la titulaire est également responsable du pilotage de la mise au point, de l'application et de l'évaluation de la Conception de l'égalité de traitement entre femmes et hommes et cette personne rend compte, à intervalles réguliers, de l'évolution au Conseil synodal.

7e domaine d'intervention :

L'égalité de traitement, une philosophie d'entreprise

Les Églises réformées Berne-Jura-Soleure confirment leur volonté de souscrire à l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans leurs Principes directeurs. Elles affirment publiquement que l'égalité de traitement entre femmes et hommes constitue l'un de leurs objectifs prioritaires qu'elles entendent systématiquement inclure dans chacune de leurs activités. À l'intérieur de l'institution, elles se réfèrent à la Convention collective de travail et à la Conception de l'égalité de traitement; chaque année, le Conseil synodal formule un programme concret en faveur de l'égalité. Les produits et prestations reflètent vers l'extérieur cet attachement au principe de l'égalité.

La Conception de l'égalité a une fonction de modèle pour les paroisses.

8e domaine d'intervention :

Produits et prestations

Les Services généraux des Églises réformées Berne-Jura-Soleure sont attentifs à ce que les produits et prestations de l'institution s'adressent autant aux femmes qu'aux hommes et qu'ils soient un apport en matière d'égalité. Les Services généraux mettent au point une procédure systématique au sens d'un « Gender Mainstreaming » et cultivent le dialogue interne.

Le Synode a pris connaissance du Concept lors de sa session des 30 novembre et 1^{er} décembre 2004.