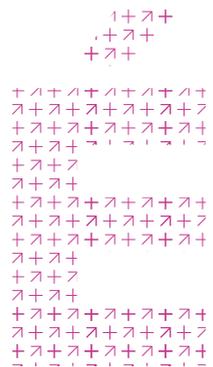
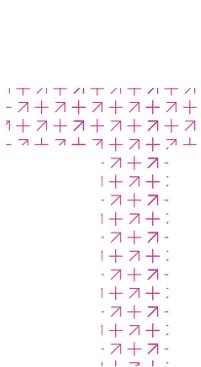
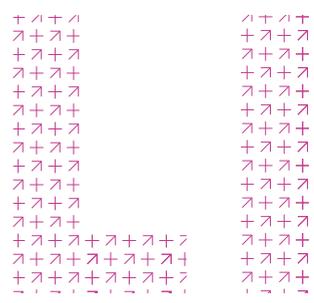


CONSTITUTION FÉDÉRALE DE LA CONFÉDÉRATION SUISSE ART. 8 AL. 3 ÉGALITÉ

L'homme et la femme sont égaux en droit.
La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait,
en particulier dans les domaines de la famille,
de la formation et du travail. L'homme
et la femme ont droit à un salaire égal pour
un travail de valeur égale.





L'égalité entre les femmes et les hommes demeure une question des plus fondamentales aussi bien dans le canton de Vaud que dans le reste du monde. Nul ne peut l'ignorer.

l'autonomie des femmes dans nos sociétés. Ses effets ne doivent pas être banalisés.

C'est pourquoi le Conseil d'Etat s'est fermement positionné en juillet 2018 contre les publicités à caractère sexiste dans l'espace public. Il propose au Grand Conseil une modification de la loi sur les procédés de réclame (LPR) afin d'interdire toute forme de publicité sexiste dans l'espace public vaudois.

Malgré les avancées notoires qui ont été réalisées ces dernières années, il est encore et toujours nécessaire de travailler activement à l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la société.

La parution des *chiffres de l'égalité 50/50*, brochure quadriennale réalisée en collaboration avec Statistique Vaud (StatVD), atteste du large spectre et de la persistance des défis. Elle démontre que, quel que soit le domaine analysé, les inégalités entre les femmes et les hommes sont encore vivaces.

En 2018, de nombreuses mobilisations de la société civile dans le sillage de #MeToo au niveau international et national ont vu le jour pour dénoncer les différentes formes de violence faites à l'encontre des femmes et les discriminations qu'elles subissent.

Dans le domaine de la formation par exemple, les choix dans les filières d'études - qu'il s'agisse de l'apprentissage, du gymnase ou des hautes écoles - demeurent largement sexués. Les filles s'orientent principalement vers des métiers dits typiquement féminins et les garçons vers des métiers typiquement masculins. Au niveau de l'apprentissage, les filières électricité et installation sanitaire comptent moins de 3% de filles. Au sein des hautes écoles, il y a encore trop peu d'informaticiennes et d'ingénieures ou d'infirmiers et d'éducateurs de l'enfance.

En ce début d'année 2019, le sexisme a été pour la première fois défini dans un instrument juridique international comme la manifestation «des rapports de force historiquement inégaux» entre les sexes, nourrissant ainsi les stéréotypes de genre et se traduisant dans les faits, par la répétition d'attitudes discriminatoires dans tous les secteurs de nos sociétés.¹ Ce consensus international reconnaît le rôle du sexisme ordinaire et du harcèlement dans le cycle des violences faites à l'encontre des femmes.

Ces trajectoires différenciées durant la formation se répercutent dans la vie professionnelle, c'est-à-dire dans le choix du métier et dans le niveau de rémunération. Les femmes se retrouvent en minorité dans les postes de direction et elles ont,

En effet, le sexisme ordinaire entrave significativement le développement et l'évolution de chaque individu et particulièrement

¹ Conseil de l'Europe, Comité des Ministres, Strasbourg, 28 mars 2019, «Le Conseil de l'Europe adopte le premier instrument juridique international pour mettre fin au sexisme». > <https://bit.ly/2lIBq14>

dans la majorité des cas, des carrières dont le taux d'occupation fluctue avec l'âge des enfants. Concernant les inégalités salariales, l'année dernière, les femmes suisses ont dû travailler jusqu'au 24 février 2018 pour toucher le salaire que leurs homologues masculins ont perçu au 31 décembre 2017.

Ces stéréotypes et inégalités de genre ne se limitent pas à orienter nos choix, nos carrières ou encore à déterminer nos salaires; ils peuvent aussi susciter de la violence. Dans le canton de Vaud, un homicide sur deux relève de la violence dans le couple, et les femmes en sont les principales victimes.

Face à ces constats, les outils pour promouvoir et renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes s'étoffent et se multiplient. 2018 marque pour la Suisse l'entrée en vigueur d'un important accord international à savoir la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (dite Convention d'Istanbul) qui renforce la protection des femmes et des filles de toutes les formes de violence.

Le canton s'inscrit pleinement dans cette volonté en œuvrant pour « accroître la prise de conscience et la compréhension par le grand public ». ² La campagne contre le harcèlement sexuel auprès des apprenti·e·s lancée à la rentrée scolaire 2018 et mise en œuvre en étroite collaboration avec le Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC), s'appuie sur cette démarche. Elle a ainsi permis d'informer et de sensibiliser les

apprenti·e·s et le personnel des écoles professionnelles à cette thématique, tout en rappelant aux entreprises leurs obligations légales en la matière.

Dans ce rapport, vous trouverez plus de détails sur les actions qui ont été menées par le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) en 2018. Cette année écoulée a réaffirmé que l'égalité entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de notre projet de société. C'est l'un des défis de ce siècle. A nous de le relever, afin que les générations futures vivent dans une société où la responsabilité est partagée entre femmes et hommes.

Jacqueline de Quattro

CONSEILLÈRE D'ÉTAT ET CHEFFE
DU DÉPARTEMENT DU TERRITOIRE
ET DE L'ENVIRONNEMENT,
MINISTRE EN CHARGE DES QUESTIONS
D'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES

² Article 13. Convention d'Istanbul.

1.	LE BUREAU DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	p. 5
1.1	Prestations	p. 5
1.2	Domaines d'actions prioritaires	p. 5
1.3	Communication	p. 6
1.4	Commissions cantonales	p. 8
1.5	Conférences intercantionales	p. 9
1.6	L'équipe du BEFH	p. 11
2.	PERMANENCE ET SERVICE DE CONSEIL	p. 13
2.1	Conseils juridiques	p. 13
2.2	Présentation de trois cas emblématiques	p. 14
3.	ÉGALITÉ DANS LA FORMATION	p. 17
3.1	Journée Oser tous les métiers	p. 17
3.2	Salon des métiers et de la formation	p. 18
3.3	Mallettes pédagogiques « Balayons les clichés »	p. 19
3.4	Les stéréotypes de sexe dans les contes	p. 19
4.	ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI	p. 21
4.1	Contrôle de l'égalité salariale dans les marchés publics et les subventions	p. 21
4.2	Conseils aux entreprises	p. 22
4.3	Égalité au sein de l'Administration cantonale vaudoise	p. 22
4.4	Publication de la brochure « les chiffres de l'égalité 50/50 »	p. 23
5.	LUTTE CONTRE LA VIOLENCE DOMESTIQUE	p. 25
5.1	Journée annuelle du réseau vaudois de lutte contre la violence domestique	p. 25
5.2	Colloque sur la Convention d'Istanbul	p. 26
5.3	Colloque sur la loi d'organisation de la prévention et de la lutte contre la violence domestique et la Convention d'Istanbul	p. 26
5.4	Monitoring de la violence dans le couple	p. 28
5.5	Prévenir la violence dans le couple auprès des jeunes	p. 28
6.	AUTRES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ	p. 31
6.1	Commissions et groupes de travail	p. 31
6.2	Subventions du BEFH	p. 32
6.3	Événements	p. 34
6.4	Cours et conférences	p. 35



2018 a montré que de nombreux défis restent à relever afin de réaliser l'égalité entre les sexes. Pour y parvenir, l'engagement de tou-te-s les actrices et acteurs de la société est primordial.

Entrée en vigueur pour la Suisse en début d'année 2018, la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (dite Convention d'Istanbul) a impliqué une intensification de la coordination intercantonale dans ce domaine. Ce cadre légal a confirmé les axes prioritaires de la loi vaudoise d'organisation de la prévention et de lutte contre la violence domestique (LOVD) et élargi les domaines d'action à toute forme de violence à l'égard des femmes.

A ce titre, la rédaction du règlement d'application de la LOVD a impliqué la Police cantonale, l'Ordre judiciaire (OJV), le Service de la protection de la jeunesse (SPJ), le Service de prévoyance et d'aide sociales (SPAS, actuelle Direction de l'insertion et des solidarités) ainsi que le Ministère public. Ce règlement contribue à opérationnaliser le cadre légal dans le respect de la protection des données et d'une bonne coordination des équipes de terrain. Le modèle vaudois a été présenté dans différents espaces dont une conférence internationale organisée par le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) et le Congrès national sur la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul. Enfin, en novembre, le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) a organisé un colloque destiné principalement aux représentant-e-s du domaine judiciaire afin de faire mieux connaître la LOVD.

Par ailleurs, la journée annuelle du réseau vaudois de lutte contre la violence domestique organisée en collaboration avec le SPAS, un groupe de travail de la Commission cantonale de lutte contre la violence domestique (CCLVD) et le BEFH, a été consacrée aux interactions entre les addictions et la violence domestique. Réunissant plus de 100 professionnel-le-s de ces domaines, cette journée leur a permis d'échanger sur ces interactions complexes et ouvrir des pistes de réflexion sur les enjeux de la prise en charge des victimes et des auteur-e-s confronté-e-s à cette double problématique.

Le travail mené par le BEFH ne s'est pas arrêté aux frontières de ce domaine. Je relève aussi d'autres actions dont la parution du recueil statistique *les chiffres de l'égalité 50/50*. Cette publication réalisée en partenariat avec Statistique Vaud (StatVD) permet de prendre, tous les quatre ans, le pouls de l'égalité dans notre canton.

Dans le domaine de la formation et malgré une offre croissante de places d'ateliers, la Journée Oser tous les métiers (jom) destinée à favoriser les choix professionnels affranchis des stéréotypes de sexe, affiche toujours complet. En 2018, le BEFH a proposé deux nouveaux ateliers pour les jeunes qui souhaitent découvrir de nouvelles filières de formation professionnelle. Un choix plébiscité par les élèves.

Je vous invite à (re)découvrir notre travail au fil des pages qui vous plongeront au cœur de notre mission: l'égalité entre les femmes et les hommes.

Maribel Rodriguez

CHEFFE DU BUREAU DE L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (BEFH)

1. LE BUREAU DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Créé en 1991 par le Conseil d'État du canton de Vaud, le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) encourage la réalisation de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines. Il s'emploie à éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte. La mission du BEFH répond ainsi au principe d'égalité prévu par la Constitution fédérale et la Constitution vaudoise, mais aussi par la loi d'application vaudoise de la loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes (LVLEg).

1.1

Prestations

Le BEFH offre à la population, aux entreprises, aux organisations et aux autorités du canton de Vaud des conseils spécialisés, ainsi qu'un soutien juridique. Le BEFH met sur pied des campagnes de sensibilisation et de prévention, conçoit et diffuse du matériel d'information, organise des journées de sensibilisation et élabore des outils pédagogiques. Il publie des études, développe des stratégies, lance et coordonne des projets pilotes.

Le BEFH est par ailleurs régulièrement mis à contribution dans le cadre de réponses à des objets parlementaires.

1.2

Domaines d'actions prioritaires

ÉGALITÉ DANS LA FORMATION

- Prévention des discriminations et des stéréotypes de sexe dans la formation et l'orientation,
- élargissement des choix professionnels des filles et des garçons,
- promotion d'un climat respectueux entre filles et garçons dans le cadre de leur formation.

ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI

- Promotion de l'application de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg),
- prévention et contrôle des inégalités salariales, du harcèlement sexuel et des discriminations dans les rapports de travail,
- promotion de la mixité dans tous les secteurs professionnels et à tous les niveaux hiérarchiques dans les entreprises privées et l'administration publique.

LUTTE CONTRE LA VIOLENCE DOMESTIQUE

- Coordination et suivi de la loi d'organisation de la prévention et de la lutte contre la violence domestique (LOVD),
- élaboration de stratégies de prévention et d'intervention auprès des victimes pour les protéger, et auprès des auteur-e-s pour diminuer la récurrence, notamment des jeunes dans leurs premières relations,

- développement du réseau et formation des professionnel·le·s confronté·e·s à la violence domestique,
 - conduite de projets pilotes,
 - diffusion de programmes et d'activités de promotion de relations respectueuses et non violentes auprès des jeunes.
- « Le Canton sensibilise les apprenties et apprentis face au harcèlement sexuel » envoyé le 18 septembre 2018.
 - « La loi d'organisation de lutte contre la violence domestique entre en vigueur le 1^{er} novembre 2018 » envoyé le 31 octobre 2018.
 - « Plus de 24'000 écolières et écoliers sont partis à la découverte du monde professionnel » envoyé le 8 novembre 2018.

1.3

Communication

En 2018, le BEFH a informé les médias et la population sur ses projets par le biais de huit communiqués de presse :

- « Nomination des membres de la Commission cantonale consultative de l'égalité pour la nouvelle législature » envoyé le 5 mars 2018.
- « Nomination des membres de la Commission cantonale de lutte contre la violence domestique » envoyé le 14 mai 2018.
- « Egalité salariale et violence domestique, deux projets majeurs concrétisés en 2017 » envoyé le 29 juin 2018.
- « Le Conseil d'Etat propose d'interdire les publicités à caractère sexiste dans l'espace public » envoyé le 2 juillet 2018.
- « Dernière statistique en matière d'égalité dans le canton » envoyé le 11 septembre 2018.

Le BEFH a régulièrement répondu aux sollicitations de presse écrite, radio et/ou télévision notamment sur les questions de vie professionnelle et de violence à l'égard des femmes.

ABRÉVIATIONS

ACV	Administration cantonale vaudoise
AFCA	Association Femmes & Carrière dans l'Administration
BCI	Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme
BEFH	Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes
BFEG	Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
CCCE	Commission cantonale consultative de l'égalité
CCLVD	Commission cantonale de lutte contre la violence domestique
CLAFV	Centre de Liaison des Associations Féminines Vaudoises
CSDE	Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité
CSVD	Conférence suisse contre la violence domestique
DFIRE	Département des finances et des relations extérieures
DFJC	Département de la formation, de la jeunesse et de la culture
DGEO	Direction générale de l'enseignement obligatoire
DGEP	Direction générale de l'enseignement postobligatoire
DTE	Département du territoire et de l'environnement
EESP	Haute Ecole de travail social et de la santé
egalite.ch	Conférence romande de l'égalité
HEP	Haute Ecole Pédagogique Vaud
jom	Journée Oser tous les métiers
LEg	Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes
LOVD	Loi d'organisation de la prévention et de la lutte contre la violence domestique
LVLEg	Loi d'application dans le canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes
PSPS	Unité de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire
SE&SR	Programme « Sortir Ensemble Et Se Respecter »
SPAS	Service de prévoyance et d'aide sociales (actuelle Direction de l'insertion et des solidarités)
SPEV	Service du personnel de l'État de Vaud
StatVD	Statistique Vaud
VQF	Violence que faire

1.4

Commissions cantonales

1.4.1

LA COMMISSION CANTONALE CONSULTATIVE DE L'ÉGALITÉ

Créée en 1990, la Commission cantonale consultative de l'égalité (CCCE) soutient les activités du BEFH. Présidée par la cheffe du BEFH, elle est composée de treize membres représentant les partis politiques, les partenaires sociaux et les associations féminines concernées. Des spécialistes peuvent être consulté·e·s en séance plénière ou dans des groupes de travail thématiques. En 2018, la CCCE, dans sa nouvelle composition, s'est réunie quatre fois. La Commission a défini un programme de travail pour la législature 2017-2022 qui s'articule autour de trois axes: l'éducation non sexiste à l'école obligatoire, une plateforme permettant de suivre l'évolution de l'égalité dans différents domaines et la tenue régulière de débats publics thématiques.

A la rentrée 2018, une campagne de formation et de sensibilisation sur le harcèlement sexuel à l'égard des apprenti·e·s a été déployée en partenariat avec la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP), l'Unité de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire (PSPS) et le 2ème Observatoire. A la fois dans le monde professionnel et dans celui de la formation, être confronté·e à une situation de harcèlement sexuel soulève, pour beaucoup de ces jeunes,

de nombreuses questions: quels sont mes droits? vers qui me tourner? quelles conséquences pour ma formation et mon avenir professionnel? Afin d'apporter des réponses concrètes, des employé·e·s de l'ensemble des écoles professionnelles du canton ont été formé·e·s à l'identification et la prise en charge des cas et un dépliant d'information a été distribué à la rentrée scolaire 2018.



Les conseillères d'Etat Jacqueline de Quattro (DTE) et Cesla Amarelle (DFJC) lors du lancement de la campagne de sensibilisation contre le harcèlement sexuel auprès des apprenti·e·s, le 18 septembre 2018.

1.4.2

LA COMMISSION CANTONALE DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE DOMESTIQUE

En 2018, la Commission cantonale de lutte contre la violence domestique (CCLVD) a réuni à quatre reprises les professionnel·le·s des domaines de la violence domestique, du soutien aux victimes, de la protection de l'enfant, du travail avec les personnes auteures de violence domestique, de la santé, du social, de la sécurité publique et de la justice. Comme le prévoit la loi d'organisation de la prévention et de la lutte contre la violence domestique (LOVD), la CCLVD a pour but de favoriser la collaboration interinstitutionnelle et l'échange de bonnes pratiques. Elle permet aux représentant·e·s des différents partenaires d'échanger sur les problèmes rencontrés sur le terrain et d'avoir une vue d'ensemble du dispositif et ainsi d'identifier des solutions pratiques afin de garantir un meilleur fonctionnement du système de prévention et de lutte contre la violence domestique. La CCLVD est une plateforme d'échange d'informations générale sur la violence domestique et la mise en œuvre de la LOVD. Elle permet de faire émerger les besoins et les préoccupations des actrices et des acteurs du terrain et de les relayer auprès des instances décisionnelles concernées. La CCLVD fixe aussi le thème de la journée annuelle du réseau vaudois de lutte contre la violence domestique et soutient son organisation.

1.5

Conférences intercantionales

1.5.1

LA CONFÉRENCE SUISSE DES DÉLÉGUÉ·E·S À L'ÉGALITÉ

La Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité (CSDE) regroupe les services et bureaux officiels chargés de la promotion de l'égalité au niveau de la Confédération, des cantons et des villes. Le BEFH participe régulièrement aux prises de position de la CSDE en réponse aux consultations fédérales sur les objets ayant trait à ses domaines d'expertise, soit essentiellement l'égalité entre femmes et hommes ainsi que la violence de couple.

À titre d'exemple, le BEFH a supervisé la prise de position de la CSDE sur le projet de réforme AVS 21. Dans ce document, la CSDE a reconnu le besoin de réformer le système de retraite, dont l'AVS fait partie intégrante. En revanche, elle considère qu'une réforme du système de retraite ne doit pas contribuer à approfondir les discriminations structurelles que les femmes subissent déjà à l'heure actuelle.

1.5.2

LA CONFÉRENCE SUISSE CONTRE LA VIOLENCE DOMESTIQUE

Le BEFH est membre de la Conférence suisse contre la Violence Domestique (CSVD) qui regroupe les entités cantonales chargées de la violence domestique et de la sécurité. Le canton de Vaud est membre du comité de la CSVD. En 2018, la CSVD a été chargée de coordonner la mise en œuvre cantonale de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite Convention d'Istanbul. En effet, cette Convention prévoit de nombreuses mesures dont certaines relèvent de la compétence de la Confédération, et d'autres, des cantons. Il était donc nécessaire de charger un organisme de rassembler les informations provenant des cantons, d'évaluer les mesures prises et de fixer des objectifs globaux. La CSVD a publié en septembre 2018 un état des lieux et des mesures à entreprendre pour la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul. Ce document a en outre identifié sept thèmes prioritaires pour la première phase de mise en œuvre. Ce rapport se trouve sur le site de la CSVD à l'adresse :

<https://csvd.ch>

La CSVD a organisé une rencontre nationale le 4 septembre 2018 sur le thème de la prise en charge des auteur-e-s de violence domestique. Son assemblée générale a eu lieu à la même date.

1.5.3

LA CONFÉRENCE ROMANDE DE L'ÉGALITÉ

Le BEFH est membre de la Conférence romande de l'égalité (egalite.ch) qui réunit les bureaux cantonaux de l'égalité entre les femmes et les hommes de Suisse romande. Dans ce cadre, il collabore à la mise en place de projets à l'échelle romande sur des thèmes prioritaires de l'égalité entre les femmes et les hommes (salaires, formation, médias, etc.). Pour l'année 2018, la Conférence romande de l'égalité s'est réunie quatre fois. Cette année, les Assises romandes de l'égalité se sont tenues le 9 novembre 2018 à Delémont, chef-lieu de la présidence jurassienne d'egalite.ch. Ces Assises qui ont réuni durant une journée différent-e-s actrices et acteurs institutionnel-le-s, académiques, sociaux et économiques ont porté sur « la place des femmes au 21^{ème} siècle, entre perspectives et plafond de verre ».

L'école de l'égalité

Un choix d'activités pour une pédagogie égalitaire entre filles et garçons

Élargir les orientations scolaires et les choix professionnels des filles et des garçons

Développer des rapports harmonieux entre les sexes



Sensibiliser les élèves aux stéréotypes de genre pour leur permettre de les identifier et de s'en affranchir

Encourager la prise en compte de l'égalité, tout parmi les élèves que les enseignant-e-s

Image: BEFH

egalite.ch
La Conférence romande des bureaux de l'égalité

L'école de l'égalité, un projet de la Conférence romande de l'égalité porté par le BEFH.

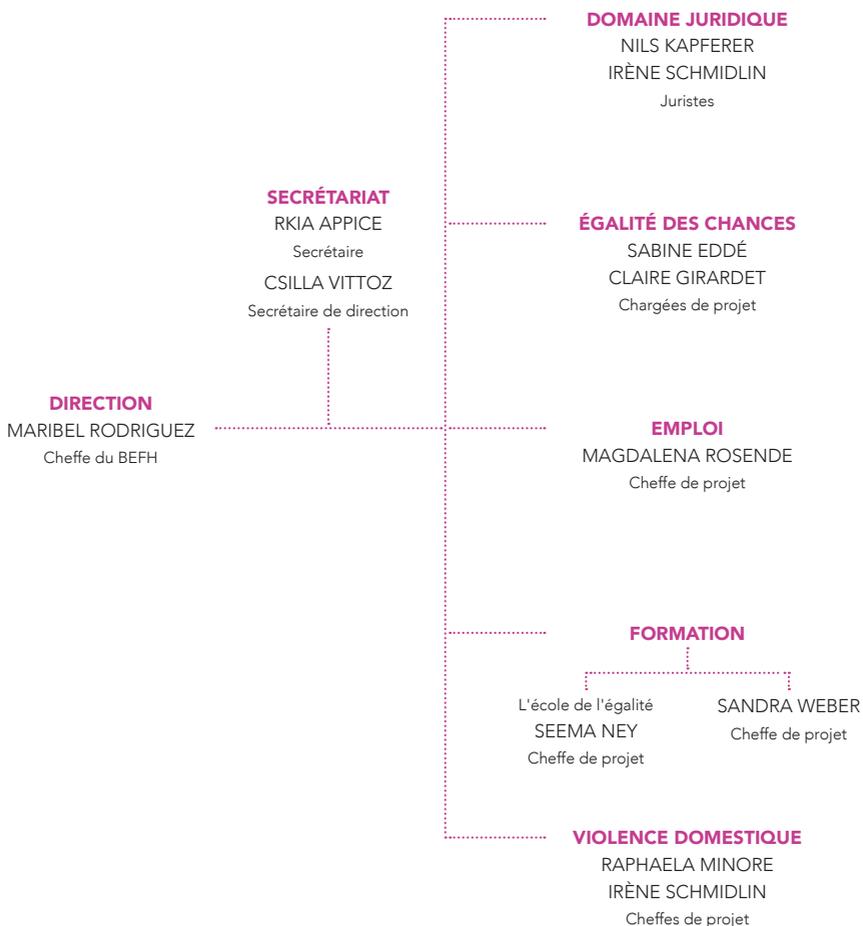
1.6

L'équipe du BEFH

En décembre 2018, le BEFH emploie dix personnes pour un total de 6,3 EPT. Sabine Eddé a rejoint l'équipe du BEFH depuis août 2018.

Le Bureau a également pu compter sur le travail de deux stagiaires, Capucine Radice et Sara Mayenfisch, ainsi que trois civilistes, Alexandre Zuber, Paul Rogivue et Joachim Guex.

ORGANIGRAMME AU 31 DÉCEMBRE 2018



Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)

ART. 3 INTERDICTION DE DISCRIMINER

- ¹ Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.
- ² L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.
- ³ Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

ART. 4 HARCÈLEMENT SEXUEL; DISCRIMINATION

Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

2. PERMANENCE ET SERVICE DE CONSEIL

En 2018, le BEFH a répondu à plus de 450 questions d'ordre général de particulières et particuliers, d'entreprises et d'autorités et plus de 50 demandes de nature juridique. Le BEFH a également reçu 118 demandes de matériel d'information et envoyé plus de 9'000 exemplaires de brochures, dépliantes et études.

Selon les données récoltées, la grande majorité des demandes d'information et de conseil provenaient de personnes en dehors de l'Administration cantonale vaudoise (ACV) et se déclarant comme de sexe féminin. Il s'agit d'administré-e-s, de professionnel-le-s de l'enseignement, de ressources humaines, d'étudiant-e-s, de parents, de journalistes, de personnes victimes ou auteur-e-s de violence qui souhaitaient une réponse à une question personnelle, une information sur les politiques publiques du canton, une orientation dans le réseau ou une première analyse juridique de leur situation.

2.1 Conseils juridiques

Comment réagir lorsque l'on pense être victime de discrimination à l'embauche, de discrimination salariale ou encore dans l'attribution des tâches? Que faire en cas de harcèlement sexuel sur son lieu de travail? Le BEFH est un centre de compétences pour les questions juridiques en lien avec les discriminations directes ou indirectes entre les femmes et les hommes et plus particulièrement des discriminations concernant la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg),

spécifique aux relations de travail. A ce titre, le BEFH renseigne les personnes confrontées à des discriminations.

Il répond aussi aux questions des employeur-e-s au sujet de la LEg (règlements, congé maternité, etc.) et peut être appelé par les autorités à émettre une appréciation dans un litige relevant de la LEg.

Sur les demandes adressées au BEFH en 2018, 46 ont nécessité un examen juridique approfondi. Parmi les 46 questions juridiques, 28 concernaient d'autres registres légaux que la LEg (droit du travail hors LEg, droit de la famille, droit des assurances sociales, questions de droit en lien avec la violence de couple notamment). 18 questions relevaient directement de la LEg, en particulier de son article 3 sur l'interdiction de discriminer.

SITUATIONS	DISPOSITIONS LEG	
	ART. 3 AL. 1 ET 2	ART. 4
Discrimination salariale	3	
Discrimination à l'embauche	2	
Grossesse	2	
Congé maternité	7	
Harcèlement sexuel		1
Autres	3	

2.2

Présentation de trois cas emblématiques

Nous proposons ici trois situations réelles qui nous ont été soumises et qui sont illustratives des cas que le BEFH est amené à traiter.

2.2.1

REFUS DE DIMINUER LE TEMPS DE TRAVAIL APRÈS LA MATERNITÉ

Madame S. travaille depuis de nombreuses années pour le même employeur. Enceinte, elle demande à pouvoir réduire son taux d'occupation à son retour de congé maternité. Elle fait valoir que des collègues ont pu baisser leur taux par le passé. Toutefois, son employeur refuse et lui propose de chercher un nouvel emploi à taux réduit.

La loi sur l'égalité interdit les discriminations directes et indirectes dans l'aménagement des conditions de travail (art. 3 LEg). Toutefois, dans le secteur public comme dans le secteur privé, la partie employeuse reste libre d'organiser le travail de la manière qui lui semble la plus appropriée. Le personnel ne dispose ainsi d'aucun droit à réduire son temps de travail, à moins qu'une telle réduction ne soit accordée qu'à un sexe. Dans ce cas, le refus à l'autre sexe serait considéré comme discriminatoire.

Le BEFH répond à Madame S. qu'elle peut faire valoir le fait que la réduction a été accordée à des collègues si ces personnes étaient du sexe opposé. Elle pourrait aussi faire valoir l'égalité de traitement indépendamment du sexe à condition que son poste soit comparable à celui des personnes concernées et que la partie employeuse n'ait pas de motifs objectifs de faire une différence avec elle. Si aucun de ces cas de figure n'est donné,

elle ne peut pas exiger une réduction de son taux d'occupation à son retour de congé maternité. Dans tous les cas, Madame S. est protégée contre un licenciement pendant les 16 semaines qui suivent l'accouchement.

2.2.2

ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Madame B. se prépare pour un entretien d'embauche. Elle se demande que répondre si le personnel des ressources humaines l'interroge sur son souhait de fonder une famille. Elle n'a pas d'enfant mais cela correspond à un projet qu'elle envisage à terme.

L'article 3 LEg interdit de discriminer les travailleuses en raison de leur situation familiale ou de leur grossesse. Il s'applique également à l'embauche. Un refus d'embauche motivé par des projets familiaux serait considéré comme discriminatoire au sens de cette disposition. Il serait possible d'actionner la partie employeuse en justice pour faire reconnaître le caractère discriminatoire d'un tel refus et demander une indemnité. L'indemnité en question pourrait s'élever au maximum à trois mois du salaire auquel la candidate aurait pu prétendre si elle avait obtenu le poste. Il faut agir dans les trois mois après la communication du refus. La difficulté réside surtout dans la preuve du caractère discriminatoire du motif de refus d'embauche. Il est en effet souvent difficile de démontrer que c'est en raison de la situation familiale ou de projets de grossesse que le refus est intervenu, la partie employeuse pouvant faire valoir d'autres motifs pour justifier son choix. Il n'y a pas d'allègement du fardeau de la preuve en la matière.

En principe, il n'est pas admissible de poser des questions relatives à des projets de grossesse lors d'un entretien d'embauche à moins que le travail ne se révèle d'emblée

impossible à effectuer pour une femme enceinte. Cela pourrait être le cas dans le domaine du spectacle par exemple. Si ce n'est pas le cas, et qu'une telle question est posée, la candidate a en principe le droit de ne pas répondre. Comme une absence de réponse pourrait être révélatrice ou mal perçue, on considère généralement que la candidate a le droit de mentir sans que le mensonge puisse être invoqué par la suite pour demander l'annulation du contrat de travail ou justifier un licenciement avec effet immédiat.

2.2.3 HARCÈLEMENT SEXUEL

Madame N. reçoit d'un de ses collègues des messages à caractère sexuel. Elle s'aperçoit que ce collègue a envoyé ce type de messages à plusieurs autres collègues qui, tout comme elle, se sont senties salies et honteuses. Elle se demande s'il s'agit d'harcèlement sexuel. Elle craint toutefois d'alerter la direction car elle ne souhaite pas que ce collègue, qu'elle pense malade, soit licencié.

Le harcèlement sexuel est défini par la loi sur l'égalité comme un comportement discriminatoire importun de caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail (art. 4 LEg). Les comportements décrits constituent du harcèlement sexuel au sens de cette disposition.

La partie employeuse est tenue de protéger son personnel contre le harcèlement sexuel. Elle devrait notamment, en amont de tout comportement répréhensible, informer sur cette question et affirmer que le harcèlement sexuel n'est pas toléré. Si elle est informée de tels actes, elle doit prendre des mesures de protection adéquate. Cela signifie aussi qu'elle doit mettre en place des procédures susceptibles de prévenir le harcèlement et, cas

échéant, des procédures permettant de signaler ce type de situations. Par exemple, il doit y avoir au sein de l'institution une personne de confiance en dehors de la hiérarchie qui peut donner conseils et soutien en cas de harcèlement sexuel. Les entreprises peuvent aussi avoir recours à un tiers externe. Si la partie employeuse ne met pas en place ces structures ou n'agit pas après avoir été informée de situations de harcèlement, elle peut être condamnée par la justice à payer une indemnité.

Madame N. est encouragée à s'adresser à une telle structure ou à une telle personne si la partie employeuse en a désigné une. Si elle informe la hiérarchie, la partie employeuse devra prendre des mesures pour faire cesser le harcèlement, notamment en agissant vis-à-vis de l'auteur-e.

Ce qui sera admissible dépendra de la gravité des faits et de savoir si la partie employeuse en a déjà été informée ou non par le passé. En principe, elle ne pourra résilier les rapports de travail que si elle a pris toutes les autres mesures nécessaires pour prévenir la situation. Madame N. est encouragée à prendre note des événements auxquels elle a assisté et à rassembler les messages reçus qui sont constitutifs de harcèlement. Elle est également encouragée à solliciter un soutien, notamment auprès de son syndicat ou d'une protection juridique.

3. ÉGALITÉ DANS LA FORMATION

3.1

Journée

Oser tous les métiers

A l'occasion de la Journée Oser tous les métiers (jom), le BEFH a proposé aux élèves de la 7^e à la 9^e année de tout le canton 975 places pour dix ateliers. Tous ont affiché complet. Deux nouveaux ateliers ont été mis sur pied, *Des métiers pour créer une expo scientifique*, pour les filles, à l'Espace des inventions et *Créateur de vêtements*, pour les garçons, à l'Ecole romande d'arts et communication (eracom). La jom permet aux élèves de découvrir des secteurs

professionnels traditionnellement associés au sexe opposé, chaque année, le 2^e jeudi du mois de novembre. Les élèves accompagnent un-e proche de sexe opposé dans sa journée de travail ou participent aux ateliers organisés par le BEFH et ses partenaires. Plus de 20'000 élèves ont pris part à la jom le 8 novembre 2018 (89,22% des élèves de 7^e à 9^e). En outre, 1'200 élèves ont assisté au spectacle de théâtre forum de la troupe du Caméléon (douze établissements scolaires) sur la thématique des stéréotypes de sexe dans le choix d'un métier, une activité toujours plébiscitée par les écoles.



3.2

Salon des métiers et de la formation

Du 27 novembre au 2 décembre 2018, le BEFH a participé au Salon des métiers et de la formation au Palais de Beaulieu, à Lausanne. Plus de 1'300 élèves ont visité le stand du BEFH et participé au concours qui leur était proposé. Le Salon des métiers et de la formation est l'occasion d'échanger avec une partie du public-cible du BEFH: les élèves, leurs parents et les enseignant·e·s. Les élèves sont amené·e·s à réfléchir à leur avenir professionnel et à questionner les stéréotypes de sexe qui peuvent influencer les manières de l'envisager. Des jeunes exerçant une profession atypique par rapport à leur genre étaient présent·e·s sur le stand. Des apprenties de l'ETML (Ecole technique et des métiers de Lausanne) et des étudiants infirmiers de la Haute école de la santé La Source et de la HESAV (Haute école de santé Vaud) ont présenté leurs métiers et exposé leurs motivations.

Cette année, le BEFH était également présent à Swiss Skills, salon suisse de la formation professionnelle qui s'est tenu à Berne en octobre. Le BEFH a pu sensibiliser et dialoguer avec les enseignant·e·s en leur présentant notamment le nouveau matériel *L'école de l'égalité* qui propose un choix d'activités pour une pédagogie égalitaire entre filles et garçons.



Un étudiant infirmier de la Haute Ecole de la santé la Source présente son futur métier.



Le BEFH rencontre les élèves, leurs parents et les enseignant·e·s dans le cadre du Salon des métiers et de la formation.

3.3

Mallettes pédagogiques « Balayons les clichés »

Les mallettes «Balayons les clichés», conçues en collaboration avec egalite.ch, présentent des ressources pédagogiques pour aborder l'égalité entre femmes et hommes avec des élèves. Le BEFH, en collaboration avec la Direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO), en a doté toutes les bibliothèques scolaires des établissements du canton de Vaud ainsi que l'Instance pour l'égalité de la Haute Ecole Pédagogique Vaud (HEP). Le BEFH les met à disposition sous forme de prêt aux enseignant·e·s dont l'établissement ne dispose pas de bibliothèque scolaire. Il actualise régulièrement leur contenu et en équipe les nouvelles bibliothèques scolaires.



3.4

Les stéréotypes de sexe dans les contes

En 2018, les dossiers pédagogiques élaborés par le BEFH et la Direction pédagogique de la DGEO portaient sur la thématique des stéréotypes de sexe dans les contes afin de permettre aux élèves de porter sur ces œuvres un regard critique. Les protagonistes sont pour le moins stéréotypés. Il suffit de penser aux trois grandes figures féminines de ce type de récit: les princesses, les belles-mères et les sorcières. Les personnages masculins sont tout autant prisonniers des rôles qui leur sont attribués. Ces dossiers permettent aux enseignant·e·s des élèves de la 7^e à la 9^e qui restent en classe durant la jom, de réaliser des activités pédagogiques en lien avec la thématique de cette journée. Un dossier s'adresse aux enseignant·e·s des classes de 1^{re} à 6^e qui souhaitent aborder ce thème avec leurs élèves.

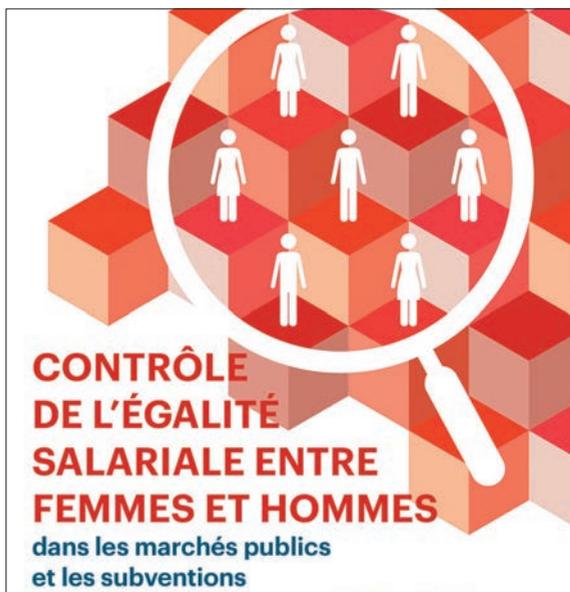
4. ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI

4.1

Contrôle de l'égalité salariale dans les marchés publics et les subventions

Suite à l'adoption en 2017 des modifications légales instaurant un contrôle de l'égalité salariale dans les marchés publics et les entités subventionnées, le BEFH a proposé une révision du règlement d'application de la loi d'application dans le canton de Vaud de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LVLEg) au Conseil d'État. Il a également entamé,

en collaboration avec le Centre de compétences sur les marchés publics du canton de Vaud (CCMP-VD) et le Secrétariat général du Département des finances et des relations extérieures (DFIRE), les démarches nécessaires à l'introduction des contrôles en février 2020. Le BEFH a assuré la diffusion de l'information concernant le nouveau cadre légal dans différents médias et mis sur pied, pour l'année 2019, un programme de formation à l'intention des entreprises adjudicataires de marchés publics, des entités touchant une subvention et des services de l'administration cantonale.



4.2

Conseils aux entreprises

En 2018, le BEFH a fourni des informations et des conseils à des entreprises souhaitant mettre en place des mesures favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes en leur sein, notamment en matière d'égalité salariale. Dans ce domaine, le BEFH a présenté les outils existants en Suisse et a recommandé l'emploi du logiciel d'autocontrôle Logib aux entreprises adressant une demande. Les informations et conseils du BEFH ont également porté sur la rédaction épïcène dans le domaine du recrutement et de la communication interne et externe. Le BEFH a également répondu à des questions sur l'interdiction du harcèlement sexuel, ainsi que sur les mesures favorables à l'équilibre vie professionnelle et vie privée, dont les congés paternité et parental.

4.3

Égalité au sein de l'Administration cantonale vaudoise

Afin de favoriser l'articulation travail-famille et faire avancer l'égalité dans les faits, le BEFH a proposé, en collaboration avec des partenaires externes, un cycle de conférences thématiques sur l'équilibre vie professionnelle et vie privée à l'intention des cadres du Département du territoire et de l'environnement (DTE), en particulier aux hommes ayant une responsabilité de conduite d'équipe. Promues par la direction des services, ces conférences ont permis l'échange de bonnes pratiques et une meilleure connaissance des mesures existantes au sein de l'administration cantonale. Le BEFH a poursuivi le travail de promotion des mesures favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, et notamment au sein de l'Administration cantonale vaudoise (ACV), en participant à la formation « objectif cadres » proposée par le Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV) à l'ensemble des personnes récemment engagées dans un poste avec conduite d'équipe. La thématique de l'égalité au sein de l'ACV, le cadre légal et l'interdiction du harcèlement sexuel sur le lieu de travail ont également été présentés lors de l'assemblée générale de la Commission du personnel du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC) en novembre 2018.

4.4

Publication de la brochure « les chiffres de l'égalité 50/50 »

En septembre 2018, le BEFH a publié, en collaboration avec Statistique Vaud (StatVD), une nouvelle édition des chiffres de l'égalité. Diffusée au sein de l'administration cantonale et auprès des partenaires externes du BEFH, cette publication présente la situation comparée des femmes et des hommes dans différents domaines de la société, notamment la formation, l'activité professionnelle, la fonction publique cantonale, la violence de couple et la représentation politique, au moyen d'indicateurs statistiques produits par StatVD. Le point de vue du BEFH apparaît dans un encart à la fin de chaque chapitre et donne à voir les progrès réalisés, mais également le chemin qui reste à parcourir. L'édition 2018 met pour la première fois à disposition des données sur le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration des entreprises avec une participation étatique et sur la violence de couple.

Ces trois dernières décennies, les femmes ont largement contribué à la croissance de la population active de notre canton. Cependant, 54% d'entre elles ont un emploi à temps partiel. Celui-ci n'est pas toujours souhaité et engendre des désavantages financiers et professionnels pendant la vie active (une indépendance économique moindre, faibles possibilités d'avancement professionnel, etc.) ainsi qu'à la retraite.

L'analyse régulière de la situation des femmes et des hommes dans différents domaines est nécessaire afin de pouvoir répondre aux interrogations actuelles de la population vaudoise et proposer des actions efficaces pour réduire les inégalités observées aux autorités.



5. LUTTE CONTRE LA VIOLENCE DOMESTIQUE

5.1

Journée annuelle du réseau vaudois de lutte contre la violence domestique

Les interactions entre la violence domestique et les addictions sont complexes et soulèvent des questions quant à la prise en charge des victimes et des auteur·e·s présentant cette double problématique. Afin d'en débattre et de chercher des éléments de réponse, près de 150 professionnel·le·s du domaine de la violence et de l'addiction se sont réuni·e·s le 25 janvier 2018 à la Haute Ecole de travail social et de la santé (EESP). Dans la matinée, une formule « world café » leur a permis de discuter des situations articulant les deux problématiques, de s'interroger sur les

enjeux de l'intervention et de la collaboration, ainsi que de dessiner des perspectives d'action. Des éléments de réponse ont été fournis par la présentation de la méthodologie DOSAVI qui vise à renforcer la détection des situations de violence dans le couple et l'orientation accompagnée vers une aide ciblée par des intervenant·e·s travaillant dans des structures non spécialisées. Des interventions théoriques ont aussi permis d'aborder la question des interactions entre l'addiction, la violence domestique ainsi que les troubles psychiques, afin d'enrichir la compréhension et d'améliorer la prise en charge. La journée annuelle du réseau est organisée conjointement par le BEFH, le Service de prévoyance et d'aide sociales (SPAS, actuelle Direction de l'insertion et des solidarités), ainsi qu'un groupe de travail issu de la Commission cantonale de lutte contre la violence domestique (CCLVD).



5.2

Colloque sur la Convention d'Istanbul

La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (dite Convention d'Istanbul) est entrée en vigueur pour la Suisse le 1^{er} avril 2018. Elle oblige les Etats à prendre des mesures de prévention et de protection contre les violences liées au sexe et à poursuivre pénalement ces dernières. Les Etats doivent aussi mettre en place des politiques globales et coordonnées incluant tous les organismes et services concernés par ces violences.

Afin de présenter la Convention et sa mise en œuvre en Suisse, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) a organisé un congrès national le 13 novembre 2018 à Berne. La cheffe du BEFH, y a présenté certaines spécificités vaudoises. En particulier, elle a évoqué la gouvernance institutionnelle de la CCLVD qui réunit depuis 2005 des représentant·e-s des milieux professionnels concernés par la thématique et qui a joué un rôle décisif dans l'impulsion des mesures de prévention et de protection contre la violence domestique. Elle a aussi présenté la loi d'organisation de la prévention et de la lutte contre la violence domestique (LOVD) qui fournit un cadre légal instituant la coopération entre les services et organismes concernés.

5.3

Colloque sur la loi d'organisation de la prévention et de la lutte contre la violence domestique et la Convention d'Istanbul

Le BEFH a organisé un colloque au Parlement cantonal vaudois afin de présenter la LOVD entrée en vigueur au 1^{er} novembre 2018 et la Convention d'Istanbul applicable pour la Suisse depuis le 1^{er} avril 2018. Ce colloque, principalement destiné aux personnes travaillant dans le domaine pénal et judiciaire, a aussi réuni un vaste public, dont des professionnel·le-s de l'aide aux victimes et du travail avec les auteur·e-s ainsi que des étudiant·e-s en droit de l'Université de Lausanne. Après un mot de bienvenue de Jacqueline de Quattro, conseillère d'Etat en charge des questions d'égalité entre les femmes et



Sylvie Durrer, cheffe du BFEG, Jacqueline de Quattro, conseillère d'Etat en charge de l'égalité, Marie-Pierre Bernel, présidente au Tribunal d'arrondissement de Lausanne, Eric Kaltenrieder, président du Tribunal cantonal vaudois et Maribel Rodriguez, cheffe du BEFH lors du colloque du 23 novembre 2018.

les hommes, le colloque a été ouvert par Eric Kaltenrieder, président du Tribunal cantonal. Maribel Rodriguez, cheffe du BEFH, a présenté les nouveautés introduites par la LOVD. Elle a abordé en particulier l'obligation de suivre au minimum un entretien socio-éducatif pour l'auteur-e de violence qui a été expulsé-e par la police et la plateforme de prise en charge coordonnée des situations à haut risque. Marie-Pierre Bernel, présidente au Tribunal d'arrondissement de Lausanne, a développé pour sa part les questions pratiques liées à la prise en charge des dossiers de violence domestique par les tribunaux en permettant à l'auditoire de comprendre la procédure depuis le point de vue des magistrat-e-s. Evelyne Schmid, Professeure associée de droit international public à l'Université de Lausanne, a relevé les enjeux pour le canton de l'entrée en vigueur de la Convention d'Istanbul. Elle a ainsi souligné qu'en raison de la structure fédéraliste de la Suisse, un certain nombre d'obligations découlant de cette Convention sont directement de la compétence des cantons. Puis Christian Schwarzenegger, Professeur de droit pénal et de criminologie à l'Université de Zurich, a exposé les résultats d'une étude portant sur le canton de Zurich et évaluant les mesures policières contre la violence domestique. Enfin, Sylvie Durrer, cheffe du BFEG, a conclu le colloque en présentant le programme de mise en œuvre en Suisse de la Convention. Plus de 160 personnes ont pris part à ce colloque.



5.4

Monitoring de la violence dans le couple

Depuis l'introduction en 2015 des mesures «Qui frappe, part!» visant à faciliter le recours à l'expulsion et à protéger les victimes, le BEFH a mis en place une récolte de données administratives des institutions impliquées en vue d'obtenir une meilleure vision de la prise en charge des victimes et des auteur·e·s. Ce système de monitoring a été revu et élargi en cohérence avec le nouveau cadre légal de la LOVD (article 15 LOVD) et dans la perspective de l'évaluation de l'entier du dispositif après 5 ans (article 16 LOVD). Le BEFH s'est adjoint l'expertise du Centre romand de recherche en criminologie (Université de Neuchâtel) pour mener à bien cette tâche.

5.5

Prévenir la violence dans le couple auprès des jeunes

Le BEFH promeut le programme «Sortir Ensemble Et Se Respecter» (SE&SR) et offre un accompagnement aux institutions vaudoises qui souhaitent mettre en œuvre une prévention de la violence de couple et une sensibilisation aux relations affectives respectueuses auprès des jeunes. Le BEFH a accompagné deux établissements scolaires pour l'adaptation du programme SE&SR et sa mise en œuvre. Il collabore avec l'EESP dans le cadre de la formation d'animatrices et d'animateurs du programme SE&SR ainsi qu'avec l'Unité de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire (PSPS) pour toutes demandes relatives au programme pour les établissements de la scolarité obligatoire, postobligatoire et de l'enseignement spécialisé, publics ou subventionnés. Par ailleurs, le BEFH fait partie du groupe d'expert·e·s pour l'accompagnement de la diffusion du programme au niveau national.



5.5.1

RÉSEAU D'ANIMATRICES ET D'ANIMATEURS AU PROGRAMME SE&SR

Une demi-journée d'échange a été organisée en collaboration avec la Fondation Radix, laquelle promeut SE&SR dans les autres cantons, le 26 novembre 2018. Elle a permis à plus de 20 professionnel·le·s d'échanger sur les résultats de mises en œuvre du programme adapté aux relations amicales et sur des situations particulières de comportements abusifs qui peuvent survenir entre ami·e·s. Plus de 60 personnes ont assisté à la conférence publique assurée par Claire Balleys, sociologue spécialiste de la communication et des médias, qui a apporté des éléments d'analyse sur les processus de domination, de hiérarchie et de prestige en lien avec les relations d'amitié et d'amour chez les adolescent·e·s.



6. AUTRES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

6.1

Commissions et groupes de travail

6.1.1

COMMISSION CONSULTATIVE DE L'ÉGALITÉ DE LA HAUTE ÉCOLE PÉDAGOGIQUE VAUD

Le BEFH est membre de la Commission consultative de l'égalité, organe de réflexion et de concertation sur la problématique de l'égalité à la Haute École Pédagogique Vaud (HEP). Composée de sept membres, la Commission a notamment organisé un événement le 8 mars, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, comprenant une balade sur les traces des femmes ayant marqué Lausanne, la projection du film *L'Ordre divin* de Petra Volpe et un débat intitulé «Progression des droits des femmes en Suisse – témoignage et pistes didactiques», avec Michela Bovolenta, secrétaire syndicale en charge des droits des femmes et de l'égalité au Syndicat des Services Publics (SSP) et Ismaël Zosso Francolini, de l'Unité d'enseignement et de recherche Didactiques des Sciences humaines et sociales (UER SHS). Un livret a été publié à cette occasion intitulé *Sur les traces de personnalités lausannoises, des femmes qui ont contribué au développement culturel, scientifique ou politique de Lausanne et sa région*. Ce livret sera intégré aux maquettes pédagogiques «Balayons les clichés».

6.1.2

ASSOCIATION FEMMES & CARRIÈRE DANS L'ADMINISTRATION



Créée en 2006, l'Association Femmes & Carrière dans l'Administration (AFCA) compte une centaine de membres. La mission de l'AFCA est de favoriser la mixité dans les postes de cadre au sein de l'Administration cantonale vaudoise (ACV). L'association s'adresse à toute femme employée de l'Etat de Vaud et du secteur parapublic vaudois qui exerce ou envisage d'exercer une fonction supérieure, dirigeante ou stratégique. Magdalena Rosende, cheffe de projet emploi au BEFH, est membre du comité de l'AFCA.

En 2018, l'AFCA a organisé 8 réunions périodiques pour les membres réunissant entre 10 et 20 personnes à chaque fois. L'assemblée générale a eu lieu le 4 octobre 2018, la partie statutaire a été suivie d'un débat public «Le congé paternité, un enjeu de société?». Deux personnalités emblématiques du monde politique romand, Isabelle Moret, 2^e vice-présidente du Conseil national (PLR) et Mathias Reynard, conseiller national (PS) ont participé au débat modéré par Aurélie Cuttat, journaliste RTS.

6.1.3

VIOLENCE QUE FAIRE

Le BEFH est membre fondateur et soutient financièrement à travers une subvention annuelle l'association Violence que faire (VQF), créée en 2006 sous le nom Vivre sans violence. L'association a pour mission l'information et la prévention de la violence au sein du couple. A travers son site internet violencequefaire.ch qui s'adresse à toutes les personnes touchées, soit les victimes, les auteur-e-s et les témoins, elle leur permet de poser des questions personnalisées de manière anonyme et gratuite. La réponse est assurée dans les trois jours. En 2018, le BEFH a participé à six séances du comité, ainsi qu'à l'assemblée générale de l'association.

6.2

Subventions du BEFH

Le BEFH soutient, de manière ponctuelle, des initiatives locales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment des projets ou événements qui sensibilisent la population vaudoise aux violences de genre ou œuvrent pour la promotion de l'égalité dans le monde professionnel. De manière plus générale, il apporte son soutien aux organisations vaudoises qui travaillent pour l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le prolongement de ses missions.

Nous proposons ici une brève présentation de certaines des entités qui ont pu bénéficier de ce soutien et leurs activités en 2018.

6.2.1

CENTRE DE LIAISON DES ASSOCIATIONS FÉMININES VAUDOISES

Le Centre de Liaison des Associations Féminines Vaudoises (CLAFV) regroupe depuis 1961 des fondations et des associations à majorité féminine d'orientations diverses: féministes, culturelles, d'utilité publique, confessionnelles, professionnelles, politiques et également des clubs-services. Le CLAFV est neutre et indépendant en matière de politique et sur le plan confessionnel.

Les objectifs du CLAFV sont de favoriser la coordination entre ses membres et de faciliter ou organiser des activités communes d'intérêt général. A cet effet, il veille à mettre à disposition de ses membres une plateforme propre à renforcer leur coopération au sein d'un même réseau et à favoriser la reconnaissance de leur contribution dans les domaines social, économique, culturel et politique. Il informe et consulte ses membres sur des questions d'actualité et les représente avec leur accord exprès ou tacite auprès des autorités et des tiers. Il fait la promotion de ses membres et encourage les femmes à prendre des responsabilités dans la société.

6.2.2

L'ASSOCIATION DE SOUTIEN AUX VICTIMES DE TRAITE ET ET D'EXPLOITATION - ASTREE

Afin de répondre aux besoins en termes d'accompagnement, d'hébergement et de prise en charge des victimes de traite et d'exploitation dans le canton de Vaud, un projet intitulé «Dispositif de prise en charge des victimes de traite des êtres humains» a été développé sous la direction du Service de la prévoyance et de l'aide sociale (SPAS, actuelle Direction de

l'insertion et des solidarités) et a débouché sur la création d'ASTREE en 2014. Ce projet comporte quatre axes principaux :

- La détection des victimes au travers de la sensibilisation/formation des personnes ou services actifs sur le terrain et l'ouverture d'un service d'accueil bas-seuil et consultation pour les migrant·e·s,
- L'aide aux victimes en leur fournissant un hébergement,
- La prise en charge et l'accompagnement,
- Le plaidoyer, la communication et la documentation afin d'améliorer les standards de protection des victimes et sensibiliser le grand public et les institutions à la thématique.

Depuis 2017, le BEFH soutient les activités de plaidoyer, de communication et de documentation d'ASTREE.

6.2.3 HELVETIAROCKT – EMPOWERMENT DAY GOES CULLY JAZZ 2018

HELVETIAROCKT est un centre de coordination pour musiciennes de jazz, pop et rock qui s'engage notamment par le biais de projets en faveur d'un accroissement significatif de la présence de femmes dans le jazz, la pop et le rock et d'une présence plus affirmée des musiciennes sur les scènes, dans les médias et dans l'espace public. HELVETIAROCKT soutient activement la relève féminine dans ces registres musicaux et permet aux musiciennes suisses de progresser dans leur carrière artistique.

Dans le cadre de leur projet l'Empowerment day goes Cully Jazz, HELVETIAROCKT a organisé lors de l'édition 2018 du Cully Jazz, une présentation des femmes dans le Jazz sous la forme d'une table ronde « où sont les musiciennes? ».

Cette activité a permis de traiter plusieurs aspects de l'égalité entre les sexes, notamment ce qui concerne l'égalité dans la vie professionnelle en questionnant la présence des femmes dans la branche musicale suisse.

6.2.4 ASSOCIATION ROMAINMÔTIER CONTEMPORAIN *Women-friendly. A la croisée des questions de genre*

Dans le cadre des activités de l'Association Romainmôtier contemporain (ROC), la manifestation *Women-friendly. A la croisée des questions de genre* s'est tenue le 2 septembre 2018 au cœur de l'ancienne abbatale de Romainmôtier. Cette manifestation a permis au public d'être sensibilisé aux questions des discriminations de genre à travers l'organisation d'une bibliothèque vivante offrant la possibilité de dialogue en tête-à-tête avec plus d'une trentaine de spécialistes des questions genre. Il a aussi pu découvrir l'exposition de Lavinia Raccanello sur la résistance féministe anarchiste dans les années 1930-50 en Espagne, en Suisse et en Italie et assister à la projection de nombreux films féministes abordant les discriminations de genre.

6.3 Événements

6.3.1 « LE TABOU DES RÈGLES »

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le Département Femme-mère-enfant du CHUV, en partenariat avec le BEFH, a proposé une rencontre ouverte au public sur les menstruations, phénomène biologique qui reste un tabou dans de nombreuses sociétés et qui est entouré de mythes et fausses croyances. Des expert-e-s issu-e-s de différents domaines scientifiques ont traité des règles devant un public nombreux. Maribel Rodriguez, cheffe du BEFH, a conclu cette rencontre-débat sur « les règles de l'égalité professionnelle ».



6.3.2 « 7 MINUTI », UN FILM DE MICHELE PLACIDO, CINÉMA CAPITOLE

Le 8 mars, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le BEFH et la Cinémathèque Suisse se sont associés pour une soirée autour de la thématique de l'égalité professionnelle. En Suisse, l'égalité est inscrite dans la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg). Elle a pour but de protéger les employé-e-s d'éventuelles discriminations fondées sur le sexe. Dans le canton de Vaud, malgré les efforts de l'Etat pour réduire les inégalités salariales, une disparité de 15% dans le secteur privé et de 12% dans le public persiste entre hommes et femmes à travail égal. Ainsi, plus de 20 ans après l'entrée en vigueur de la LEg, la question de l'égalité salariale reste un sujet actuel dont le traitement est nécessaire. Lors de cette Journée internationale des droits des femmes, le BEFH a ainsi proposé au public un film qui rappelle l'importance de la défense des droits du travail pour les femmes.



Synopsis du film :

Italie, de nos jours. L'avenir d'une usine de textile en faillite dépend désormais d'un grand groupe industriel. Les nouveaux investisseurs posent certaines conditions afin de ne pas appliquer un plan de licenciements massifs. Une circulaire demande expressément à toutes les ouvrières de réduire leur pause déjeuner de sept minutes, offertes gracieusement en productivité à l'entreprise. Lors de la réunion des délégués du personnel, dix femmes se mettent d'accord pour approuver la circulaire. Cependant, une onzième représentante expose méthodiquement des arguments contraires. L'issue du vote, qui semblait pliée au départ, s'annonce progressivement incertaine.

6.3.3 APÉRITIF CONTACT DU CENTRE DE LIAISON DES ASSOCIATIONS FÉMININES VAUDOISES

Le Centre de Liaison des Associations Féminines Vaudoises (CLAFV), en collaboration avec le BEFH, a organisé une rencontre le 12 septembre 2018 afin de proposer un espace de réseautage entre membres des associations professionnelles féminines et le BEFH. Maribel Rodriguez, cheffe du BEFH, a ouvert la soirée.

6.4

Cours et conférences

Cours à l'École supérieure sociale inter-cantonale de Lausanne (ESSIL), Lausanne, les 5 janvier et 28 mars 2018.

Cours à l'école supérieure ARPIH, formation professionnelle dans le domaine social, Yverdon-les-Bains, les 30 janvier, 2, 13, 21 février et 1^{er} mars 2018.

Intervention à la suite de la projection du film *L'Ordre Divin* de Petra Volpe, Etablissement secondaire d'Echallens, le 1^{er} février 2018.

Intervention dans le cadre d'une rencontre des Women and Business Association au sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes en Suisse et particulièrement de l'égalité salariale, Lausanne, le 26 février 2018.

Intervention dans le cadre d'une journée de réflexion organisée par Lausanne Région intitulée *Projet professionnel des jeunes; agir ensemble pour leur réussite*, dans le cadre de l'atelier *Mécanismes du choix, rendre les jeunes acteurs de leur projet*, Lausanne, le 7 mars 2018.

Intervention dans le cadre du Zonta Club Yverdon-les-Bains, lors de la Conférence *Prévention et lutte contre la violence domestique – Qui Frappe Part!*, Yverdon-les-Bains, le 20 mars 2018.

Intervention dans le cadre d'une conférence du Lions Club au sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes en Suisse et particulièrement de l'égalité salariale, Montreux, le 1^{er} mai 2018.

Intervention dans le cadre de la conférence internationale *Men Move! Policy debates and good practice on engaging men and boys in gender and development*, Bâle, 7-8 juin 2018.

Intervention à la suite de la projection du film *L'Ordre Divin* de Petra Volpe, à l'Ecole Professionnelle de Montreux (EPM), le 29 juin 2018.

Intervention au sein du cours Genre, droit et justice, Université de Lausanne, le 28 septembre 2018.

Cours à la Haute Ecole de travail social et de la santé (EESP), dans le module MAP - *Interroger le travail social par les études genre*, Lausanne, le 1^{er} octobre 2018.

Intervention dans le cadre de la séance du Zonta Club Vevey-Montreux au sujet de la violence domestique et de l'égalité au sens large, Chardonne, le 10 novembre 2018.

Intervention dans le cadre de l'assemblée générale du personnel du Département de la formation, de la culture et de la jeunesse (DFJC). Ont été abordées notamment les thématiques de l'égalité au sein de l'Administration cantonale vaudoise (ACV), la loi sur l'égalité entre femmes et hommes et le harcèlement, Lausanne, le 29 novembre 2018.

Intervention dans le cadre de la conférence des maîtres et maîtresses de l'Ecole Professionnelle Commerciale de Lausanne (EPCL) avec l'Unité de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire (PSPS) et l'Unité des Affaires Juridiques de la Direction Générale de l'Enseignement Postobligatoire (UJ DGEP) au sujet de la campagne de sensibilisation contre le harcèlement sexuel auprès des apprenti·e·s, Université de Lausanne, le 29 novembre 2018.

Intervention auprès de PROFAs au sujet de la loi d'organisation de la prévention et de la lutte contre la violence domestique (LOVD), Renens, le 4 décembre 2018.

IMPRESSUM

© BEFH
www.vd.ch/egalite

BEFH

RÉDACTRICE RESPONSABLE Maribel Rodriguez
RESPONSABLE D'ÉDITION Sabine Eddé

GRAPHISME cullycully.studio
IMPRESSION Artgraphic Cavin SA

JUIN 2019

