

RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT AU GRAND CONSEIL

sur le postulat Sandrine Bavaud et consorts pour une répartition du travail rémunéré et non rémunéré

Rappel du postulat

Le 26 mars 2006, Madame la députée Sandrine Bavaud déposait un postulat au Grand Conseil, qui l'a renvoyé au Conseil d'Etat le 2 octobre 2007 suite au rapport de la Commission ad hoc.

Depuis 1981, le principe de l'égalité des droits entre femmes et hommes a été intégré dans la Constitution fédérale. La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1996. Pourtant, 10 ans après, l'égalité entre femmes et hommes est bien loin d'être pleinement réalisée :

- les femmes gagnent toujours en moyenne 21% de moins que les hommes
- les femmes sont toujours celles, à quelques exceptions près, qui s'occupent des travaux ménagers et éducatifs
- les femmes occupent 75% des postes à temps partiel, postes qui sont toujours moins bien rémunérés que ceux à plein temps
- le taux de chômage est plus élevé chez les femmes
- les femmes sont encore fortement sous représentées dans les fonctions politiques et dans les postes de cadres.

A la fin 2004, pour se mettre en conformité avec la Constitution fédérale et la Constitution vaudoise, le Conseil d'Etat a adopté un plan pour l'égalité poursuivant deux buts :

- l'amélioration de la conciliation entre les activités professionnelles et familiales et l'augmentation de la proportion de femmes dans les secteurs et aux niveaux hiérarchiques.

Ce plan pour l'égalité se décline en sept mesures :

- promotion de l'aménagement du temps de travail et du modèle d'horaire à l'année
- promotion du temps partiel pour les hommes par des actions d'information et de sensibilisation
- augmentation du nombre de femmes dans les postes de cadres
- développement de postes partagés (job sharing)
- mise à jour, analyse et publication des données statistiques sur la situation des femmes dans l'Administration cantonale vaudoise (ACV)
- mesures d'information sur la politique d'égalité dans l'ACV
- formulation épiciène des textes administratifs.

Quelles sont les mesures qui ont véritablement été mises en place ? Quelles sont les avancées concrètes pouvant aujourd'hui être mesurées ?

Par ailleurs, pour réaliser une authentique répartition des tâches rémunérées et non rémunérées, il apparaît aujourd'hui particulièrement nécessaire de motiver les hommes à opter pour le temps partiel.

Aussi, en sus d'un état des lieux dudit plan d'action, l'égalité étant aussi une affaire d'hommes, ce postulat demande au Conseil d'Etat de démarrer un véritable programme de promotion du temps partiel dans l'Administration cantonale, voire de légiférer en la matière. Les actions d'information et de sensibilisation ne semblent en effet pas suffire.

Lausanne, le 21 mars 2006. (Signé) Sandrine Bavaud

1 RÉPONSE DU CONSEIL D'ETAT SUR LA MOTION SANDRINE BAVAUD

Le postulat déposé par Sandrine Bavaud et consorts pose essentiellement deux questions :

A. Quelles sont les mesures du Plan pour l'égalité qui ont véritablement été mises en place ? Quelles sont les avancées

concrètes pouvant aujourd'hui être mesurées ?

B. Le Conseil d'Etat ne doit-il pas démarrer un véritable programme de promotion du temps partiel dans l'administration cantonale, voire de légiférer en la matière ?

Introduction

Rappelons, en préambule, que la mise en œuvre de l'égalité est un travail de fond qui demande non seulement une grande volonté mais aussi de la patience, car les transformations ne se font pas vite, tant elles touchent à des représentations solidement ancrées du rôle des femmes et des hommes.

Ceci étant précisé, les constats du postulat concernant les inégalités entre les femmes et les hommes dans les domaines des travaux ménagers, du temps partiel, du salaire, des positions dirigeantes et des fonctions politiques sont exacts. Ces faits préoccupent aussi le Conseil d'Etat.

Avant de répondre aux questions du postulat, il paraît encore utile de clarifier la notion de *travail non rémunéré* figurant dans le titre, que l'Office fédéral de la statistique définit de la façon suivante : "Par travail non rémunéré, on entend des activités non rétribuées qui pourraient théoriquement être accomplies contre rémunération par une tierce personne : travail domestique et familial, activités honorifiques et associatives et aide aux connaissances et à la parenté. Le domaine le plus important, qui est aussi le plus gourmand en temps, est celui du travail domestique et familial. Selon la situation familiale et le sexe, le volume de travail peut osciller entre 11 et 53 heures (chiffres de 2004)."

Pour ce qui est des inégalités dans la prise en charge des activités domestiques en particulier (et non pas des activités non rémunérées en général), les statistiques sont là aussi claires et montrent que les femmes continuent d'en assumer la plus grande part.

Toutefois, dans le cas du travail domestique, l'Etat de Vaud dispose d'une marge d'action assez restreinte. Malgré tout, il s'est efforcé, à travers diverses actions, d'encourager un vrai partage. Il a ainsi largement relayé un projet national lancé en 2002 par le Bureau fédéral de l'égalité et intitulé **Fair Play At Home**. En outre, il sensibilise, dès l'école obligatoire, les garçons et les filles à l'entraide domestique, notamment à travers la **Journée Oser tous les Métiers** mise en place en 2003 et le projet **L'Ecole de l'égalité** lancé en 2006. Dans ces deux derniers cas, l'objectif est d'attirer l'attention des jeunes certes sur le partage des responsabilités familiales ou la collaboration dans les activités domestiques, mais aussi sur le fait que tous les métiers sont accessibles aux femmes comme aux hommes.

Cela étant, le Conseil d'Etat est en mesure d'apporter les éléments de réponse suivants quant à la mise en œuvre du plan pour l'égalité.

A. Bilan du Plan pour l'égalité dans l'Administration cantonale vaudoise

Mesure 1 - Promotion de l'aménagement du temps de travail et du modèle d'horaire à l'année

Suite aux efforts de promotion, une dizaine de services appliquent actuellement formellement l'horaire à l'année ou annualisation du temps de travail. D'autres services sont en phase de mise en place ou de réflexion.

Les services et les personnels qui se sont engagés dans cette voie sont tout à fait satisfaits et considèrent qu'il s'agit d'une amélioration sensible de leurs conditions de travail, qui a, de surcroît, des retombées positives sur le fonctionnement des équipes, puisque cela implique une organisation plus autonome et transparente, une plus grande clarté sur la répartition des tâches et une communication accrue.

Mesure 2 - Promotion du temps partiel pour les hommes

Commençons par dresser un tableau de la situation actuelle. En juin 2008, le taux moyen d'activité des femmes au sein de l'ACV est de 74,6% tandis que celui des hommes est de 94,2% [1].

[1] Les statistiques portant sur l'Administration cantonale vaudoise (ACV) émanent du Service cantonal de recherche et d'information statistiques (SCRIS) et du Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV). Sauf mention contraire, le personnel enseignant, le personnel en formation, le personnel des Hospices, les pasteurs et les curés sont exclus de ces statistiques pour diverses raisons : fréquence ou accessibilité du temps partiel, comparabilité des données à disposition, etc. Quelques informations seront cependant données sur les secteurs de l'enseignement et des soins infirmiers.

Taux d'activité moyen par sexe, juin

Années	Femmes	Hommes
1995	81,3%	95,8%
2000	80,8%	95,1%
2005	78,3%	95,1%
2008	74,6%	94,2%

On observe que les femmes exercent de plus en plus souvent une activité à temps partiel, l'évolution étant en revanche peu significative du côté des hommes. Concernant les femmes, il est toutefois difficile d'interpréter ces chiffres. S'agit-il de temps partiels choisis ou contraints par le contexte familial ou professionnel ? On ne saurait le dire, sans procéder à une enquête qualitative.

Si l'on s'intéresse aux divers départements, on remarque que, à l'exception du Département des infrastructures, la situation

est relativement analogue d'un département à l'autre.

Taux d'activité moyen, par sexe et département, juin 2008⁽²⁾

	Femmes	Hommes	Total
DSE	80,8	98,8	94,4
DFJC	70,8	85,4	76,1
DINT	80,7	97,6	89,5
DSAS	81,2	94,5	84,7
DEC	82,3	97,2	88,8
DINF	52,5	94,1	79,7
DFIRE	81,3	97,0	88,7
OJV	81,8	95,7	86,3
Total	74,6	94,2	84,2

[2] Signification des abréviations. DSE = Département de la sécurité et de l'environnement DFJC = Département de la formation, de la jeunesse et de la culture DINT = Département de l'intérieur DSAS = Département de la santé et de l'action sociale DEC = Département de l'économie DINF = Département des infrastructures DFIRE = Département des finances et des relations extérieures OJV = Ordre judiciaire vaudois.

Si l'on change la perspective et que l'on se penche sur le pourcentage de femmes exerçant une activité professionnelle à temps partiel, il apparaît relativement élevé au regard de celui des hommes. En effet, la part des hommes travaillant à temps partiel, à savoir avec un taux d'activité inférieur ou égal à 90%, s'élève à 15,4% en regard des 64% de femmes.

Part des employé-e-s dont le taux d'activité est inférieur ou égal à 90% par sexe, juin

Années	Femmes	Hommes
1995	45,8%	10,5%
2000	49,2%	12,4%
2005	56,5%	13,1%
2008	64,0%	15,4%

Si le pourcentage des femmes travaillant à temps partiel augmente considérablement, on ne saurait en dire autant pour les hommes.

Cette fois, la situation est plus contrastée d'un département à l'autre, en particulier du côté des hommes. Tandis que ceux-ci sont assez nombreux à travailler à temps partiel au DFJC, ils sont presque inexistantes au DSE.

Part des employé-e-s dont le taux d'activité est égal ou inférieur à 90%, par sexe et par département, juin 2008

90% ou moins

	Femmes	Hommes
DSE	50,3%	3,5%
DFJC	75,2%	39,9%
DINT	56,7%	6,7%
DSAS	60,5%	17,6%
DEC	51,1%	10,5%
DINF	87,2%	11,2%
DFIRE	49,3%	8,7%
OJV	44,9%	10,1%
Total	64,0%	15,3%

Lorsqu'on regarde un peu plus en détails les données statistiques, on constate d'une part que, parmi le personnel de l'ACV, le taux d'activité inférieur ou égal à 90% varie selon le département et d'autre part qu'il se raréfie d'autant plus que les classes sont élevées.

Part des ETP[3] dont le taux d'activité est égal ou inférieur à 90% dans les ETP totaux (femmes et hommes) de la classe 24 à 28, par sexe, juin

Années	Femmes	Hommes
1995	7,8%	3,6%

2000	10,2%	3,9%
2005	12,8 %	7,1%
2008	21,2%	7,2%

[3] ETP = Equivalent temps plein.

Part des ETP dont le taux d'activité est égal ou inférieur à 90% dans les ETP totaux (femmes et hommes) de la classe 24 à 28, par sexe et département, juin 2008

	Femmes	Hommes
DSE	7,7%	8,1%
DFJC	39,0%	8,8%
DINT	15,3%	5,7%
DSAS	38,3%	7,6%
DEC	15,2%	7,9%
DINF	7,7%	6,1%
DFIRE	11,0%	5,9%
OJV	17,7%	3,9%

Sans surprise, le DFJC et le DSAS sont les départements qui réunissent le plus de femmes à temps partiel et avec une classification de cadre. Pour ce qui concerne les hommes, la situation est plus homogène.

Part des ETP dont le taux d'activité est égal ou inférieur à 90% dans les ETP totaux (femmes et hommes) de la classe 29 à 32, par sexe, juin

Années	Femmes	Hommes
1995	3,0%	1,6%
2000	4,0%	2,9%
2005	5,9%	2,6%
2008	9,8%	2,1%

Part des ETP dont le taux d'activité est égal ou inférieur à 90% dans les ETP totaux (femmes et hommes) de la classe 29 à 32, par sexe et département, juin 2008

	Femmes	Hommes
DSE	3,3%	3,3%
DFJC	9,2%	0,6%
DINT	4,7%	2,3%
DSAS	27,0%	0,0%
DEC	11,1%	6,8%
DINF	3,4%	3,8%
DFIRE	13,0%	2,5%
OJV	8,0%	0,0%

On note que, au niveau hiérarchique supérieur, le temps partiel est plutôt rare et, le cas échéant, qu'il se décline plutôt au féminin, là aussi avec des variations selon les départements.

Part des ETP Hors classedont le taux d'activité est égal ou inférieur à 90% dans les ETP totaux (femmes et hommes),par sexe, juin

Années	Femmes	Hommes
1995	1,57	1,57
2000	2,28	1,89
2005	5,72	1,32
2008	5,96	1,72

ETP Hors classe dont le taux d'activité est égal ou inférieur à 90%, par sexe et département, juin 2008

	Femmes	Hommes
DSE	0,0	0,0
DFJC	0,0	0,8
DINT	0,0	0,8
DSAS	1,0	1,3

DEC	0,0	0,0
DINF	0,0	0,0
DFIRE	0,0	0,0
OJV	18,1	2,6

Concernant les postes hors classe, le temps partiel n'est guère d'usage, sauf dans l'OJV qui compte un nombre de femme à temps partiel nettement supérieur à celui des autres départements.

S'agissant du corps enseignant vaudois (année scolaire 2004-2005), il privilégie à raison de 54% le mode de travail à temps partiel. C'est aux niveaux primaire (58,6%) et secondaire supérieur (56,7%) que le temps partiel est le plus largement répandu. Comme dans les autres secteurs d'activité, le temps partiel est surtout l'apanage des femmes, puisqu'il concerne près de deux tiers d'entre elles contre un quart des hommes (cf. *Numerusno1*, février 2008).

S'agissant des soins infirmiers, on note là aussi que les hommes sont moins nombreux à s'adonner au temps partiel (moins de 90%), quel que soit le niveau.

Pourcentage de femmes et d'hommes dans les soins infirmiers à temps partiel (moins de 90%), septembre 2008

CHUV	Aides		Infirmières et Infirmiers		Cadres	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Années						
2008	24%	7%	35%	11%	23%	7%

En résumé, ces chiffres font ressortir deux points majeurs : premièrement, dans les classes salariales élevées de l'ACV, le travail à temps partiel est plutôt rare, et secondement, les hommes sont effectivement moins nombreux à travailler selon ce modèle que les femmes.

La promotion du temps partiel auprès des hommes garde donc son actualité. Rappelons que cette mesure poursuit un double objectif. Il s'agit d'un côté d'encourager les hommes à opter pour le temps partiel en réduisant leur temps de travail et de l'autre de modifier le regard porté sur le temps partiel, trop souvent assimilé à un travail de faible importance pour l'entreprise comme pour l'employé-e.

Cette mesure doit donc participer de la disparition des stéréotypes ayant trait à la répartition sexuée des rôles dans la sphère professionnelle mais aussi privée, puisque la réduction volontaire de leur taux d'activité permettra aux hommes de s'investir plus fortement dans leur famille, que ce soit pour le mieux-être de leur couple, de leurs enfants voire de leurs petits-enfants ou de leurs parents âgés.

Pour encourager les hommes en particulier à oser le temps partiel et pour améliorer l'image de cette forme de travail, le Conseil d'Etat a édicté le 9 août 2006 une **directive DRUIDE 11.1.1**. Celle-ci stipule que "la réduction du taux d'activité relève d'un choix individuel et doit être possible, pour les hommes comme pour les femmes et à toutes les fonctions. Les collaboratrices et collaborateurs accédant à un temps partiel doivent bénéficier du même traitement que leurs collègues, que ce soit sur le plan de l'intérêt des tâches à effectuer, de la promotion, des possibilités de formation continue, notamment, en conformité avec la Loi sur le Personnel. La réduction du taux d'activité ne doit aboutir ni à une disqualification, ni à une déqualification. A la demande d'une des parties, une période test se montant à 6 mois peut être introduite, à l'issue de laquelle une évaluation est initiée par l'autorité d'engagement. Cela aboutit soit à une confirmation de la situation soit à une modification de tout ou partie de l'accord (pourcentage, tâches, etc.) soit à un retour à la situation initiale".

Cette directive est accessible à toutes et tous, sur Intranet dans Cyber-DRUIDE[zbelje1]. Par ailleurs, l'ensemble des chef-fe-s de service a reçu, en 2006, un courrier à ce propos. Enfin, il a été procédé à une présentation tous publics notamment dans le numéro de septembre 2006 de *La Gazette*.

De surcroît, d'autres actions de sensibilisation et d'information sont réalisées par le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) au sein de l'ACV, par les voies suivantes : rencontres personnelles avec des responsables, informations sur le site, articles, courriers pour les responsables des ressources humaines, etc. Le BEFH a également assuré, en lien avec le Bureau fédéral de l'égalité, la traduction et la promotion du livre de Jürg Baillod, éd, *Travailler à temps partiel. Une chance pour les femmes et les hommes*, 2006.

Reconnaissons toutefois que la route est encore longue et que la plupart des personnes, hommes en particulier, qui ont manifesté leur intérêt pour le temps partiel envisagent une réduction plutôt modeste, du type de 100% à 90%, voire 80%, mais rarement au-delà.

Mesure 3 - Augmentation du nombre de femmes cadres

Les chiffres ci-dessous montrent que la part de femmes cadres dans l'ACV est en constante augmentation.

Part des ETP en classes 24 à 32 et hors classe occupés par les femmes, juin

Années	24 à 32	Hors classe
1995	19,0%	9,1%
2000	24,2%	14,2%
2005	26,0%	19,3%

2008 34,1% 21,7%

Part des ETP en classes 24 à 32 et hors classe occupés par les femmes, selon le département, juin 2008

	24 à 32	Hors classe
DSE	14.6%	6,3%
DFJC	49.3%	14,2%
DINT	34.8%	19,0%
DSAS	49.9%	21,5%
DEC	29.3%	9,1%
DINF	12.4%	0,0%
DFIRE	29.9%	17,1%
OJV	48.1%	34,9%

Si le nombre de femmes cadres est en constante augmentation, la situation varie cependant fortement selon le niveau et selon le département.

S'agissant du corps enseignant vaudois, d'après l'Office fédéral de la statistique (année scolaire 2004-2005), les femmes sont plus nombreuses que les hommes (71%), en particulier au niveau primaire (94%). La mixité est assurée au niveau secondaire inférieur. Les femmes sont en revanche moins présentes au niveau secondaire supérieur (39%) et chutent à l'Université de Lausanne et à l'Ecole polytechnique fédérale (16%). Il apparaît donc que plus le niveau d'enseignement et le salaire augmentent, plus faible est la représentation féminine.

Cela est confirmé par les directions des établissements scolaires, où l'on compte 100 directeurs et 17 directrices en 2008. Les chiffres font état cependant d'une augmentation significative du nombre de femmes à la tête d'établissements scolaires au sein de la Direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO).

Nombre de directrices et directeurs d'établissements scolaires, septembre 2008[4]

Années	DGEO		DGEP		DGES	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2005	6	84	4	18	1	3
2008	12	79	4	18	1	3

[4] DGEO = Direction générale de l'enseignement obligatoire DGEP = Direction générale de l'enseignement postobligatoire DGES = Direction générale de l'enseignement supérieur.

En résumé, tandis que l'OJV est sur la voie de la parité, les autres départements sont moins avancés. En outre, on constate qu'il n'y a pas de corrélation simple entre le nombre de femmes qui se trouvent en classes 24 et plus et les cadres qui se trouvent dans les étages supérieurs. Cela vaut aussi pour le secteur des soins infirmiers :

Pourcentage de femmes et d'hommes dans les soins infirmiers, par niveau, septembre 2008

Années	Aides		Infirmières et Infirmiers		Cadres	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2008	77%	23%	84%	16%	60%	40%

Tendanciellement, on peut observer que plus on monte dans la hiérarchie, plus le pourcentage de femmes baisse, ceci quel que soit le secteur. Il s'agit là d'un phénomène bien connu et qualifié de syndrome du "tuyau percé".

Toutefois, même si le résultat n'est toujours pas satisfaisant, par exemple au niveau des directions d'établissements scolaires, mais aussi des directions de service ou des secrétariats généraux, on peut observer, globalement au moins, des améliorations.

Cela étant, pour encourager les femmes à poser leur candidature, diverses actions d'information, de sensibilisation et de mise en réseau sont organisées par le BEFH.

Celles-ci ont notamment abouti à la création, le 14 juin 2006, de l' **Association Femmes & Carrière dans l'Administration (AFCA)**. Cette association a été fondée par des femmes exerçant des fonctions stratégiques ou dirigeantes, issues de tous les départements de l'ACV. En effet, il leur est apparu que nombreuses étaient celles qui aspiraient à disposer d'un lieu d'échange spécifique, non seulement pour rompre leur isolement professionnel mais aussi pour partager leurs pratiques et stratégies, élaborer des propositions innovantes, soutenir de nouvelles venues et parfois confronter leurs difficultés. Cette association, dont le Conseil d'Etat soutient l'esprit, veut offrir une réponse pragmatique aux besoins des femmes cadres supérieures et encourager d'autres femmes, un peu moins avancées dans leur carrière, à s'intéresser à des postes à hautes responsabilités. L'AFCA offre non seulement des exemples mais un lieu d'échange, un soutien et un encadrement, notamment par la méthode dite du *mentorat*. Signalons que, en 2007, l'AFCA a décidé d'accueillir des cadres des autres collectivités publiques. Cette association bénéficie donc d'un large écho, y compris à

l'extérieur de l'ACV.

Le Conseil d'Etat a de surcroît adopté une démarche, dite de "Développement des compétences cadres", qui intègre la mixité. En effet, fort du constat émis par le SPEV, selon lequel, l'ACV affrontera ces prochaines années un renouvellement très important de ses cadres, le Conseil d'Etat a décidé que chaque année, les chef-fe-s de service devraient désigner une femme et un homme dans leur service aptes à entrer dans la démarche. Celle-ci aboutit à des actions ciblées, telles qu'une formation qualifiante, qui doit les préparer, le moment venu, à faire acte de candidatures pour des postes à responsabilités.

Enfin, le BEFH vient de démarrer une collaboration avec l'Institut interdisciplinaire d'étude des trajectoires biographiques de l'Université de Lausanne afin de réaliser une recherche, dont l'objectif est de mettre en évidence les difficultés et ressources des femmes cadres dans les administrations publiques vaudoises, cantonale en particulier.

Mesure 4 - Développement des postes partagés

Pour ce qui est du job sharing, il s'agirait de s'interroger, lors de chaque renouvellement de poste, sur la pertinence de ce modèle et, le cas échéant, encourager l'autorité d'engagement à l'envisager. Toutefois, cette organisation du travail, certes encore méconnue, semble peu intéresser le personnel. A titre d'exemple, lors de la mise au concours d'un poste de direction de garderie en job sharing, il a été constaté qu'aucune candidature allant dans ce sens n'a été adressée. Il est vrai que le job sharing demande une analyse juridique poussée, en particulier en ce qui concerne les conséquences du partage du poste sur les deux parties (remplacement en cas d'absence, de congé, etc.).

Mesure 5 - Mise à jour et analyse des données

Depuis le rapport de 1999, *Conditions de travail et égalité entre les sexes dans l'administration cantonale vaudoise*, cette mesure est réalisée, au cas par cas. Ainsi, le SCRIS consacre souvent des articles de la revue *Numerus* à cette problématique. En outre, en 2007, une brochure intitulée *Les chiffres de l'égalité Vaud 2007* a été publiée, avec un chapitre consacré à la fonction publique. Celle-ci fera l'objet d'une mise à jour en 2010.

Quoi qu'il en soit, la pratique est devenue commune, y compris à l'ACV, de pratiquer ce qu'il est convenu d'appeler des statistiques ventilées par sexe, c'est-à-dire une collecte et une répartition des données et des informations statistiques en fonction du sexe, en vue de procéder à une analyse comparative et de prendre, le cas échéant, les mesures correctives nécessaires.

Mesure 6 - Information sur la politique d'égalité

Le BEFH contacte régulièrement les services de l'ACV pour connaître la situation et entendre les attentes du personnel. En 2006 et 2007, il a été procédé à des entretiens systématiques avec les conseillères d'Etat et les conseillers d'Etat ainsi que les secrétariats généraux de l'ACV pour rappeler l'existence du Plan pour l'égalité. Un même processus a eu lieu au niveau des collègues de chef-fe-s de service de plusieurs départements ainsi que des responsables départementaux des ressources humaines.

Depuis 2007, la politique d'égalité du Conseil d'Etat ainsi que le rôle du BEFH sont systématiquement présentés lors des "Journées d'accueil des nouveaux collaborateurs et collaboratrices". En 2008, le BEFH a été intégré au "Séminaire obligatoire de culture institutionnelle pour les nouvelles et nouveaux cadres en classe 24 et plus, avec des responsabilités de gestion", organisé par le Centre d'éducation permanente.

Enfin, *La Gazette* fait régulièrement l'écho des mesures prises dans ce domaine et des actions réalisées.

Mesure 7 - Elaboration d'une directive DRUIDE sur la formulation épïcène

Rappelons que la question de la formulation égalitaire commence à se poser dès les années 1980 dans de nombreux pays ou régions, d'Europe et d'Amérique du Nord plus particulièrement. Bien qu'elle suscite à ses débuts de fortes controverses, on observe, près de 25 ans plus tard, que la formulation égalitaire a fait son chemin et que beaucoup d'institutions et de personnes l'appliquent. En effet, nombreux sont les documents administratifs, émanant d'entreprises privées ou publiques, qui ont adopté de telles formulations, de même d'ailleurs que les médias, audio-visuels ou écrits, qui se sont aussi engagés dans cette voie.

Toutefois, dans le cadre de l'ACV, les personnes intéressées par la formulation égalitaire ne disposaient pas encore d'une directive claire en la matière, qui non seulement les y engage ou les y autorise expressément, mais qui mette à leur disposition les règles de base. C'est ce que vise la directive DRUIDE no 5.8.1 sur la rédaction épïcène adoptée par le Conseil d'Etat le 26 octobre 2005.

Les buts premiers de la directive sont les suivants : permettre la prise en compte explicite de la totalité des destinataires sans privilégier un groupe ou l'autre réagir au courrier envoyé au BEFH par des citoyennes et des citoyens qui contestent la formulation des divers documents administratifs reçus offrir une solution aux demandes des services qui souhaitent rédiger de façon épïcène et qui sont hésitants sur les formes à adopter.

Dans cette perspective, plusieurs documents ont été élaborés et mis à disposition : précisions, conseils et exemples ; liste alphabétique de plus de 2000 noms de personnes, règles morphologiques de féminisation et de masculinisation, etc. Ces documents sont à disposition sur le site du BEFH sous forme électronique et, suite aux demandes, depuis août 2008, sous forme d'une brochure *L'égalité s'écrit*.

Depuis 2007, le BEFH propose, dans le cadre du Centre d'éducation permanente, un cours aux secrétariats ou greffes municipaux, responsables des ressources humaines communales, etc. L'objectif est d'offrir une information et un soutien aux communes intéressées à développer leurs propres mesures. Un tel cours peut être particulièrement utile aux nombreuses communes vaudoises qui ont adhéré à la *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale* et se sont ainsi engagées à mettre en œuvre, au niveau local, les plans d'action et les programmes nécessaires à l'élimination de toutes les formes de discrimination, qu'elles soient directes ou indirectes.

B. Nécessité de légiférer en matière de temps partiel

Concernant la demande de légiférer en matière de temps partiel, il faut rappeler que ce mode de travail n'est pas la panacée et qu'il ne constitue pas toujours une bonne solution. En effet, qui dit travail à temps partiel, dit non seulement salaire partiel mais aussi rentes sociales partielles (chômage, AI, AVS, prévoyance professionnelle, etc.), tous éléments que l'on a tendance à oublier. En effet, on sait, au vu de l'expérience des femmes notamment, que le temps partiel, s'il résout certains problèmes ponctuellement, en génère d'autres durablement, que ce soit au moment de la retraite, en cas d'invalidité, lors d'un divorce, dans les périodes de chômage, etc.

Certes, il faut permettre, si demandé, un passage à temps partiel, mais il n'est pas toujours raisonnable d'encourager une trop forte réduction du taux d'activité. Le travail à temps partiel ne peut donc être qu'un élément d'une culture de l'égalité, une pièce d'un dispositif d'ensemble, de conditions cadres qui doivent favoriser, pour les hommes comme pour les femmes, la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

C'est pourquoi le Conseil d'Etat réfléchit à d'autres mesures comme le télétravail ou la mise au concours de postes avec taux d'engagement adaptable sous forme, par exemple, d'un "80% à 100%", à la suite d'autres institutions qui sont de plus en plus nombreuses à offrir de telles possibilités, à l'instar de la Confédération suisse, du Canton de Neuchâtel, de la Commune de Zollikon, de la Berner Fachhochschule, de Swissmedic, d'Implenia, etc.

Une réflexion est aussi en cours sur une meilleure information quant à la politique de l'égalité dans les offres d'emploi, ainsi qu'une adjonction systématique aux offres d'emploi d'un texte vraiment incitatif pour les candidatures féminines.

Enfin, la question d'une enquête de satisfaction et d'attentes auprès du personnel de l'ACV est aussi en cours d'analyse. Celle-ci devrait notamment porter sur les intérêts latents pour le temps partiel.

C'est pourquoi, pour ce qui concerne la demande de légiférer en matière de travail à temps partiel, le Conseil d'Etat considère qu'il n'est pas opportun d'aller au-delà de la directive adoptée.

3. Conclusion

Si le Plan pour l'égalité est certes loin d'être réalisé dans sa totalité, on peut néanmoins constater des améliorations. En outre, la volonté du Conseil d'Etat sur ce dossier est toujours d'actualité, comme en témoigne la mesure 20 du Programme de législature : "Valoriser la fonction publique. Mettre en œuvre le Plan pour l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'administration".

Au vu des éléments apportés ci-dessus, le Conseil d'Etat propose au Grand Conseil de prendre acte du présent rapport comme réponse au postulat de Mme la députée Sandrine Bavaud.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 29 octobre 2008.

Le président :

P. Broulis

Le chancelier :

V. Grandjean