

## RÉPONSE DU CONSEIL D'ETAT

à l'interpellation Annick Vuarnoz - Promotion de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'Administration cantonale et lutte contre les discriminations dans les pratiques professionnelles : quelle utilisation de l'outil Pro-Egalité ?

### *Rappel de l'interpellation*

*Malgré une plus grande mixité dans le monde professionnel et les fonctions hiérarchiques, d'importants progrès restent à réaliser en matière d'équité entre les femmes et les hommes dans le milieu du travail.*

*L'outil diagnostic Pro-Egalité, développé par l'Institut de hautes études en administration publique (IDHEAP), en collaboration avec le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH), propose d'évaluer le niveau d'égalité des pratiques professionnelles des entreprises. Cet outil, accessible gratuitement via un site internet, s'intéresse aux aspects cachés des discriminations liées au genre.*

*L'objectif est de faire prendre conscience des besoins de leur personnel aux directions et aux responsables des ressources humaines et d'agir sur les pratiques quotidiennes pour davantage d'égalité.*

*La spécificité de cette approche est qu'elle évalue les perceptions, le vécu des employés sur leur lieu de travail et leurs représentations en matière d'égalité. Elle permet de détecter des discriminations vécues au quotidien, peu perceptibles, ce qu'on appelle les "soft" discriminations ou discriminations sournoises. Celles-ci peuvent provoquer une démotivation des employés, des départs et une perte de compétences pour l'entreprise.*

*Y a-t-il des mesures pour lutter contre les discriminations liées au genre dans votre entreprise ? Au niveau de l'engagement du personnel, de l'évolution des carrières, de la reconnaissance du travail et de la mise en valeur des compétences ? La culture de votre entreprise est-elle égalitaire en ce qui concerne l'organisation du travail, la collaboration entre collègues et avec les supérieurs hiérarchiques ? C'est ce que propose d'évaluer Pro-égalité.*

*Mes questions au Conseil d'Etat sont les suivantes :*

- 1. Le Conseil d'Etat connaît-il cet outil et envisage-t-il de l'utiliser dans l'Administration ? Si oui, comment ? A quelle fréquence ? Systématiquement ou sur demande ? A quelle échéance ?*
- 2. Quelles mesures sont prises dans les services de l'Etat pour promouvoir l'égalité dans les pratiques professionnelles et lutter contre les discriminations liées au genre ?*

*Souhaite développer.*

*Vevey, le 8 mars 2014 (Signé) Annick Vuarnoz*

## *Réponse du Conseil d'Etat*

### **1 INTRODUCTION**

Le Conseil d'Etat a adopté en 2004 un Règlement sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration cantonale vaudoise (Rég. RS 173.63.1), par lequel il mène une politique active de promotion de l'égalité entre femmes et hommes. Ce faisant, le Conseil d'Etat a exercé la compétence qui lui a été octroyée par le Grand Conseil à l'article 4 de la loi d'application dans le canton de Vaud de la loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes (LVLEg) qui désigne le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) comme organe compétent au niveau cantonal pour "la réalisation de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines" et "l'élimination de toutes formes de discrimination directe et indirecte" et à l'article 5 alinéa 3 de la **loi sur le personnel de l'Etat de Vaud** (LPers-VD) qui prévoit qu'"il définit les mesures propres à garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre femmes et hommes".

Le Rég. définit trois axes prioritaires d'intervention pour garantir l'égalité au sein de l'ACV (article 2 Rég.) :

- Garantir l'existence de conditions de travail non discriminatoires
- Encourager une représentation équitable des deux sexes dans tous les secteurs et à tous les niveaux hiérarchiques
- Favoriser la conciliation entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales.

A cette occasion, le Conseil d'Etat a chargé le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) de proposer des mesures propres à garantir l'égalité des chances et d'assurer, en collaboration avec les services concernés, leur mise en œuvre et leur suivi. La loi sur le personnel prévoit également que le Service du personnel (SPEV) édicte les instructions techniques nécessaires à l'application de la LPers et de ses règlements et s'assure de l'application des normes, notamment aux plans de l'équité et de l'égalité de traitement (article 8 al. 1 let a).

Conjointement à l'adoption du Rég., l'Etat de Vaud s'est doté d'un Plan pour l'égalité comprenant sept mesures spécifiques : aménagement du temps de travail, temps partiel pour les hommes, augmentation du nombre de femmes cadres, partage du poste de travail, statistiques ventilées par sexe, communication sur le Plan de l'égalité, encouragement de la rédaction épicière.

Ce Plan a fait l'objet d'un Bilan en 2012 par le BEFH, publié au chapitre 6 du rapport de recherche sur les cadres de l'ACV intitulé *L'égalité parmi les cadres de l'Administration cantonale vaudoise* (RECADRE), qui montre les avancées réalisées et les domaines qui doivent encore faire l'objet d'une attention particulière.

Dans le programme de législature 2012-2017, le Conseil d'Etat exprime sa volonté de continuer à faire en sorte que l'égalité dans les faits trouve application au sein de l'ACV à travers la mesure 5.2 Faire de l'Etat un employeur de référence pour une fonction publique efficace. Il entend notamment "garantir l'égalité entre hommes et femmes [...] favoriser l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes de l'administration, y compris à celles des Hautes Ecoles (professorat), par des mesures incitatives et au besoin au moyen d'objectifs chiffrés".

Les mesures propres à garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances s'articulent ainsi selon les axes suivants :

1. Equilibre vie professionnelle et vie privée ;
2. Représentation plus égalitaire des deux sexes dans tous les domaines d'activité et les niveaux hiérarchiques ;
3. Promotion active de l'égalité.

Afin de mieux coordonner ces mesures avec la Politique des ressources humaines du Conseil d'Etat menée par le Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV), le Conseil d'Etat a en outre décidé en décembre 2011 de désigner la déléguée à l'égalité entre les femmes et les hommes comme membre permanente du Comité de pilotage de la politique des ressources humaines (Copil RH), placé sous la Présidence du SPEV.

## **2 RÉPONSES AUX QUESTIONS POSÉES DANS LE CADRE DE L'INTERPELLATION**

*1. Le Conseil d'Etat connaît-il cet outil et envisage-t-il de l'utiliser dans l'Administration ? Si oui, comment ? A quelle fréquence ? Systématiquement ou sur demande ? A quelle échéance ?*

L'outil PRO-EGALITE est un instrument qui s'inscrit dans les mesures visant à mieux concrétiser l'égalité dans l'administration.

Dans le cadre des missions accordées par le Conseil d'Etat au BEFH, ce dernier a participé au groupe d'accompagnement du projet à l'origine de l'outil PRO-EGALITE en qualité d'expert sur la question de l'égalité professionnelle.

En outre, plusieurs services de l'ACV ont participé aux groupes de discussion (*focus groups*) mis sur pied pendant la phase de collecte de données, ainsi qu'aux phases test de l'outil.

En tant que membre du groupe d'accompagnement, le BEFH a participé, le 10 janvier 2014, à sa présentation publique lors d'une conférence de presse organisée par l'IDHEAP. L'information a été publiée sur le site du BEFH et le communiqué de presse de l'IDHEAP a été relayé par le Bureau d'information et de communication (BIC) de l'Etat de Vaud.

En outre, l'outil a été présenté, le 17 janvier 2014, au Comité de pilotage de la politique des ressources humaines (Copil RH) et au comité du GROCEV (groupe des chef-fe-s de service de l'Etat de Vaud) par la cheffe du BEFH. Il a également été présenté aux membres de l'Association Femmes et Carrière dans l'administration (AFCA) par l'équipe de l'IDHEAP.

Le Conseil d'Etat incite donc le BEFH à faire une promotion active de l'outil PRO-EGALITE auprès des chef-fe-s de service et d'entité stratégique.

De manière à assurer des résultats et un impact optimaux dans les services concernés, l'utilisation de cet outil dans l'administration cantonale est laissée à l'appréciation des directions de service. Conformément aux discussions menées avec l'équipe de l'IDHEAP, il paraît en effet souhaitable que l'utilisation de PRO-EGALITE s'inscrive dans une démarche globale et volontaire des services concernés. De cette manière, ceux-ci peuvent planifier une participation adéquate des collaborateurs et collaboratrices (y compris des personnes sans fonction d'encadrement) et s'assurer que, selon les résultats obtenus, les mesures adéquates seront prises.

Dans cette perspective, le Conseil d'Etat recommande aux directions de service de faire appel au BEFH, comme entité stratégique experte du domaine, pour les accompagner dans le processus, l'analyse et la définition des mesures.

*2. Quelles mesures sont prises dans les services de l'Etat pour promouvoir l'égalité dans les pratiques professionnelles et lutter contre les discriminations liées au genre ?*

Conformément à la LVLEg, le Régal et la LPers, des mesures visant à renforcer l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sont déployées au sein de l'ACV. Elles s'inscrivent également dans le cadre de la mise en oeuvre du Programme de législation 2012 - 2017.

### *2.1. Equilibre vie professionnelle et vie privée*

En décembre 2010, le Conseil d'Etat avait décidé d'initier une phase pilote de mise en oeuvre du télétravail d'une année afin de vérifier les modalités pratiques définies au sein d'un cadre de référence et d'organisation. Un bilan de la phase pilote a été effectué par le SPEV. Il en ressort un constat

favorable pour le télétravail. En effet, cet aménagement du temps de travail a suscité une grande satisfaction tant chez les bénéficiaires, qui mentionnent un meilleur équilibre entre vie privée et professionnelle et se disent plus motivé·e·s, que chez les supérieur·e·s direct·e·s qui mettent en exergue une motivation accrue et un meilleur rendement dans le traitement des dossiers.

Après avoir pris acte du résultat positif de la phase pilote, le Conseil d'Etat a décidé d'étendre le télétravail à l'ensemble des services qui souhaitent l'introduire. Cette mesure s'inscrit dans la mesure 5.2 du Programme de législature 2012-2017.

Il est important de souligner que le télétravail n'est pas imposé au personnel de l'Administration cantonale. Il s'agit d'une démarche volontaire des collaborateurs et collaboratrices résultant de leur souhait, lequel est transmis à leur supérieur·e. Il appartient ensuite à la cheffe ou au chef de service d'analyser la possibilité de répondre favorablement ou non à la demande qui lui a été adressée. La décision de permettre le télétravail dépend de plusieurs paramètres, dont l'organisation et les besoins du service, la nature de l'activité ou encore la faisabilité technique.

Le télétravail correspond à un modèle d'aménagement du travail qui favorise ainsi la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, entre autres grâce au temps économisé par l'absence de trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Par ailleurs, les services ont la possibilité de proposer à leur personnel d'autres modèles d'aménagement du temps de travail comme par exemple l'annualisation du temps de travail. Ce dispositif permet également, comme le télétravail, de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle tout en assurant un service public de qualité.

## *2.2. Représentation plus égalitaire des deux sexes dans tous les domaines d'activité et niveaux hiérarchiques*

Le Conseil d'Etat encourage les carrières féminines afin d'augmenter le nombre de femmes cadres à travers différentes actions, pouvant être mises en oeuvre au sein des Départements, comme par exemple la mise au concours des postes sur le modèle du taux variable de 80 à 100%, la participation paritaire des femmes et des hommes aux formations de management et à la démarche Développement des compétences cadres "DCC", etc.

Le Conseil d'Etat a pris connaissance des principaux résultats de la recherche RECADRE précitée. Cette étude, menée auprès de plus de 1000 cadres de l'ACV, a permis de constater l'existence d'une double filière de cadres : celle de cadres experts (majoritairement féminine) et celle de cadres de management (majoritairement masculine). Ces deux filières offrent des perspectives de carrière divergentes (plafond et parois de verre). Le Conseil d'Etat a tenu compte de ce phénomène dans la définition de la notion de cadre au sein de l'ACV. Cette identification précise de la fonction d'encadrement favorisera la définition de mesures visant une représentation équitable des femmes et des hommes dans les postes stratégiques.

## *2.3. Egalité salariale*

Comme le prévoit le Conseil d'Etat dans le Rapport sur la politique des Ressources humaines 2011-2015 [1], une analyse comparée des salaires féminins et masculins a été décidée. Celle-ci nécessite cependant l'achèvement du déploiement de la politique salariale à fin 2013. Dans le cadre d'un processus défini en amont avec le BEFH, le projet de contrôle de l'égalité salariale au sein de l'ACV est en cours de réalisation sous la responsabilité du SPEV qui prépare les données du personnel nécessaires à la démarche. L'analyse sera réalisée par un mandataire externe à l'aide de l'outil Logib et les résultats sont attendus pour la fin de l'année 2014.

[1] Rapport du Conseil d'Etat sur la politique des Ressources Humaines 2011-2015, août 2010, pp. 33-35

## *2.4. Promotion active de l'égalité*

Le Conseil d'Etat souligne également le rôle de conseil que joue le BEFH, lequel est régulièrement consulté par des employé-e-s de l'ACV afin de répondre à des questions concernant l'égalité, sa mise en œuvre et la loi sur l'égalité. L'action du BEFH vient ainsi compléter les actions menées par l'Etat employeur, sous l'égide du SPEV.

De nombreux rapports consacrés à l'égalité, tant en Suisse que dans l'ensemble des pays occidentaux, soulignent l'importance de procéder à une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes à partir d'indicateurs statistiques ventilés par sexe afin d'évaluer le niveau d'égalité. La mesure des inégalités permet d'améliorer l'égalité des chances dans la société et l'univers professionnel. C'est pourquoi le BEFH édite régulièrement la brochure intitulée *Les chiffres de l'égalité* en collaboration avec STAT-VD, laquelle est chaque fois largement diffusée.

Une partie de la brochure est spécifiquement consacrée à l'ACV. La mise à jour, l'analyse et la publication des données statistiques relatives à la situation des femmes et des hommes permettent d'assurer le suivi de la mise en œuvre de l'égalité dans l'administration cantonale en fournissant des tableaux de pilotage réguliers et en soutenant la définition de mesures correctrices nécessaires. Dans le cadre de la politique RH, le SPEV finalise actuellement des tableaux de bords comprenant des indicateurs RH qui sont ventilés par sexe. A disposition du Conseil d'Etat et des directions de service, ces données statistiques seront des outils performants de pilotage de la politique RH par les autorités d'engagement.

Par ailleurs, le BEFH organise des formations et des colloques. En lien avec le postulat, il convient de relever l'organisation du colloque du 14 juin 2013 intitulé "Egalité dans les administrations publiques : Regards croisés". Le colloque a réuni plus de 90 personnes issues de plusieurs milieux professionnels : administrations publiques, bureaux de l'égalité, hautes écoles, responsables RH, etc. L'élaboration de l'outil d'auto-contrôle PRO-EGALITE ainsi que son application au sein des entreprises ont été présentées par les chercheuses et chercheurs en charge de son élaboration.

Le président:

Le chancelier:

*P.-Y. Maillard*

*V. Grandjean*

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 3 septembre 2014.

Le président :

Le chancelier :

*P.-Y. Maillard*

*V. Grandjean*