

RÉPONSE DU CONSEIL D'ETAT

à l'interpellation Samuel Bendahan et consorts - Les femmes qui prévoient d'avoir des enfants ou dont on s'imagine qu'elles peuvent en avoir, doivent-elles toujours craindre pour leur carrière médicale ?

Rappel de l'interpellation

Il est bien connu que de nombreux employeurs ou recruteurs essayent d'éviter d'engager des personnes s'ils pensent qu'elles pourraient quitter leur poste pendant une durée prolongée. Cela est une cause très forte de discrimination à l'encontre de nombreuses femmes. Cette discrimination peut se produire à l'embauche, mais aussi sous forme de pression pour des personnes en cours d'emploi, afin d'éviter les coûts ou désagréments pour l'employeur d'un éventuel congé maternité. Certains types d'emplois, en particulier dans le domaine médical, sont encore plus dépendants de la capacité des employés à être disponibles, avec des horaires flexibles et fluctuants, surtout lorsqu'il y a de fortes contraintes et un manque important de personnel. La présente interpellation a pour but de savoir l'ampleur du problème dans le secteur médical vaudois, et en particulier de savoir s'il est prévu de réaliser une étude qui permettrait aux victimes potentielles de s'exprimer dans l'anonymat.

Discrimination à l'embauche

Même si la question "et alors, vous prévoyez d'avoir des enfants bientôt ?" est interdite en entretien d'embauche, elle reste encore posée dans de nombreux cas, et l'employée potentielle n'osera pas se plaindre. Il existe aussi des formes détournées de poser la même question, comme "Seriez-vous d'accord de voyager très fréquemment ?" ou "êtes-vous sûre que nous pouvons compter sur vous à 100% pour les deux prochaines années ?" Si beaucoup de personnes connaissent des employées potentielles à qui on a posé ce genre de question, il n'y a pas à ma connaissance d'étude systématique de la question qui a été faite de façon anonyme à l'Etat de Vaud.

Pression sur le lieu de travail

La question de la discrimination à l'embauche n'est pas la seule à se poser. En effet, dans des secteurs où il est important d'avoir une certaine dotation en personnel à tout moment, il se peut que les employeurs mettent une pression forte sur la vie privée des employées. Par exemple, il se peut que, dans certains services du CHUV, entre autres, des femmes faisant des carrières médicales soient incitées à ne pas avoir d'enfants, directement ou indirectement.

Nécessité d'une étude objective

Plusieurs signataires de ce texte ont reçu des témoignages de personnes travaillant au CHUV ou dans d'autres structures médicales qui se sont senties victimes de discrimination du fait qu'elles sont des femmes. Comme chacun le sait, il faut savoir faire la différence entre des anecdotes et une analyse sérieuse, mais le nombre d'entre elles est inquiétant et pose la question de la réalisation d'une étude

systematique. Afin de savoir si les femmes ne sont pas discriminées, il faudrait réaliser une étude permettant de mesurer de façon parfaitement anonyme si le phénomène est réel, ou s'il s'agit de cas isolés.

Par la présente interpellation, nous avons l'avantage de poser les questions suivantes au Conseil d'Etat:

- *Quelle est l'étendue des connaissances du Conseil d'Etat sur la problématique de la discrimination des femmes pour raison de maternité dans le secteur médical vaudois ?*
- *Le Conseil d'Etat a-t-il lui aussi connaissance de cas de personnes qui ont été victimes de discrimination pour raison de maternité dans le secteur médical vaudois ?*
- *Le Conseil d'Etat a-t-il l'intention de réaliser une étude pour mesurer l'ampleur du phénomène, qui donne la possibilité aux victimes potentielles — notamment et par exemple des personnes non retenues pour des postes de médecin assistants ou personnes travaillant actuellement à ce type de poste — de s'exprimer dans l'anonymat ?*
- *Si l'étude montre que les inquiétudes mentionnées dans le présent texte sont légitimes, le Conseil d'Etat a-t-il une stratégie pour combattre cette discrimination, et si oui laquelle ?*

Réponse du Conseil d'Etat

1 PRÉAMBULE

Le Conseil d'Etat est depuis de nombreuses années très attentif à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines, ainsi qu'à encourager et soutenir les mesures visant à la mettre en œuvre dans les faits.

Il a ainsi adopté en 2004 un règlement sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration cantonale vaudoise (Régal), dans lequel il s'engage à mener 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 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". A cette occasion, il 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 leur mise en œuvre et leur suivi, en collaboration avec les services concernés. En parallèle, il a adopté 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 et encouragement de la rédaction épïcène.

En outre, dans son programme de législature 2012-2017, le Conseil d'Etat a exprimé sa volonté de continuer à faire en sorte que l'égalité dans les faits trouve application au sein de l'administration cantonale vaudoise (mesure 5.2 "Faire de l'Etat un employeur de référence pour une fonction publique efficace"). Il a ainsi décidé d'intensifier les mesures propres à garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances selon les axes suivants:

1. équilibre 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.

Dans le domaine médical, la promotion de l'égalité entre femmes et hommes est particulièrement d'actualité. En effet, comme les autres cantons et bon nombre de pays qui nous entourent, le canton de

Vaud doit faire face non seulement à une augmentation et une diversification des besoins de la population en lien avec le vieillissement démographique et les changements dans le tableau des maladies, mais aussi à une raréfaction des ressources humaines permettant de les couvrir. La pénurie des professionnel-le-s de santé, en particulier des médecins, est ainsi un des problèmes majeurs auxquels est confronté le système de santé vaudois. Pour y faire face, le Conseil d'Etat a mis en œuvre de nombreuses mesures, parmi lesquelles figurent celles visant à améliorer l'attractivité des professions de la santé et à promouvoir la relève féminine, grâce à des conditions de travail et de formation permettant un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Aujourd'hui encore, de nombreux obstacles à l'accès à des postes à responsabilités dans le domaine médical subsistent pour les femmes. Si plus de 60% des diplômés en médecine et plus de 50% des médecins assistant-e-s et des chef-fe-s de clinique sont des femmes, leur nombre diminue plus l'on monte dans la hiérarchie académique et hospitalière, puisque seulement 23% d'entre elles occupent une fonction de médecins-cadres au CHUV (effet dit de "plafond de verre").

C'est pour remédier à cette situation que la Commission "Médecins de demain" a été créée en 2009 au CHUV. Cette Commission déploie ses activités selon les axes suivants:

- mise en place d'un observatoire de la démographie médicale, avec notamment le suivi du pourcentage de femmes aux différents échelons hiérarchiques et du nombre de postes à temps partiels
- discussion avec les chefs de service du CHUV afin de mettre en œuvre des critères *family friendly* dans leurs services
- mise en place d'une consultation ouverte à tous les médecins pour leur apporter une aide dans l'élaboration de leur plan de carrière (hospitalière et/ou académique) et pour analyser les conditions et l'organisation du travail, notamment dans des situations difficiles
- élaboration d'un questionnaire envoyé à tous les médecins qui quittent le CHUV, afin d'évaluer non seulement les éléments qui contribuent à la satisfaction quant à la formation postgraduée et qui encouragent la poursuite d'une activité médicale, mais aussi les éventuels obstacles
- participation à la mise en place d'un concept de formation postgraduée différencié selon que l'objectif visé est académique, hospitalier, cabinet/clinique ou autre au CHUV
- développement d'une politique de communication sur les questions de la féminisation et des nouvelles générations, notamment en organisant des colloques et conférences sur ces thématiques.

Une grande partie de la formation des médecins se déroulant au CHUV, un accent particulier a ainsi été mis sur cet hôpital. Cela étant, des mesures ont également été mises en œuvre au sein des hôpitaux de la Fédération des hôpitaux vaudois (FHV). Ainsi, depuis 2012, un groupe de travail réunissant le CHUV, la Fédération des hôpitaux vaudois (FHV), l'association représentative des médecins assistant-e-s vaudois (l'ASMAV) et le Service de la santé publique, œuvre à la mise en place d'incitatifs visant à encourager non seulement la féminisation des professions médicales, mais également à lutter contre le phénomène dit du "plafond de verre" en favorisant l'accession des femmes aux postes à responsabilités (médecins cadres et cadres supérieurs, professorat, etc.) ainsi qu'un meilleur équilibre entre la vie privée et professionnelle des médecins, hommes ou femmes. Ce groupe permet donc d'échanger des informations et des expériences entre le CHUV et les hôpitaux de la FHV, mais aussi de promouvoir des mesures concrètes dans tous les hôpitaux vaudois, telles que l'encouragement à la création de binômes pour des postes de médecins assistant-e-s et de chef-fe-s de cliniques (jobsharing). Cette mesure fait l'objet d'un financement de l'Etat, à hauteur de

CHF 300'000.- par an au total (CHF 150'000.- pour le CHUV et CHF 150'000.- pour les hôpitaux de la FHV). De plus, l'ASMAV met à disposition sur son site internet une plateforme permettant aux médecins souhaitant travailler à temps partiel soit d'insérer une annonce, soit de trouver un-e collègue pour postuler conjointement à une place de travail.

Le Conseil d'Etat relève également qu'afin de favoriser le travail à temps partiel, un article spécifique à ce propos a été intégré dans la Convention collective de travail des médecins assistant-e-s, qui s'applique à tous-toutes les médecins assistant-e-s et chef-fe-s de clinique oeuvrant au sein du CHUV et des hôpitaux de la FHV. Le CHUV et les hôpitaux de la FHV utilisent cette disposition pour proposer à des médecins assistant-e-s un travail à temps partiel et leur permettre ainsi de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Il n'est cependant pas toujours facile de pourvoir ces postes, dans la mesure où une activité à temps partiel peut déboucher sur un allongement de la durée de formation pour devenir médecin, alors même que cette formation figure déjà parmi les plus longues.

De plus, plusieurs hôpitaux de la FHV ont développé, à titre individuel, des mesures visant à favoriser le travail des femmes en général. Ainsi, l'Hôpital de Nyon a mis en place, en collaboration avec la commune de Nyon, une crèche accessible en priorité aux employé-e-s de l'hôpital et dont les horaires d'ouverture ont été étendus pour tenir compte des contraintes du milieu hospitalier. Des projets semblables sont en cours à Yverdon, ainsi que dans l'Est Vaudois, dans le cadre de la création de l'Hôpital intercantonal Riviera-Chablais. Le CHUV a également de son côté développé des partenariats afin de disposer de places de garderie accessibles en priorité à son personnel.

Enfin, le Conseil d'Etat signale l'existence de la Commission de promotion académique des femmes (dite "Commission Pro-Femmes"), qui est chargée en particulier de promouvoir la carrière académiques des femmes dans les domaines de la recherche clinique et bio-médicale au sein de la Faculté de biologie et de médecine de l'Université de Lausanne.

2 QUESTIONS

2.1. Quelle est l'étendue des connaissances du Conseil d'Etat sur la problématique de la discrimination des femmes pour raison de maternité dans le secteur médical vaudois ?

Réponse:

Le Conseil d'Etat est conscient des obstacles auxquels les femmes font face pour accéder aux postes à responsabilité dans le domaine médical, qu'ils soient liés **notamment ou en particulier** à la maternité. Il salue les mesures mises en place au CHUV pour y remédier et veillera à ce que ces mesures continuent à se développer, en particulier celles inscrites dans le Plan Stratégique 2014-2018 du CHUV (v. objectifs 3.1 et 3.3 de ce plan). Il a en outre demandé à la FHV de mettre en œuvre des mesures similaires au sein des hôpitaux de la FHV, en partenariat avec l'association représentative des médecins assistant-e-s.

2.2. Le Conseil d'Etat a-t-il lui aussi connaissance de cas de personnes qui ont été victimes de discrimination pour raison de maternité dans le secteur médical vaudois ?

Réponse:

Le Conseil d'Etat relève en premier lieu qu'il n'y a, à sa connaissance, pas de pratique institutionnelle de discrimination dans le monde hospitalier vaudois, mais qu'il peut y avoir des cas individuels de discrimination. Le Conseil d'Etat en tant que tel n'a pas connaissance de telles situations individuelles de personnes ayant été victimes de discrimination en raison de leur sexe dans le secteur hospitalier vaudois.

En revanche, de telles situations de discrimination au travail au sein des hôpitaux vaudois ont été ponctuellement rapportées au BEFH, à l'ASMAV et/ou de manière informelle au sein du DSAS. Elles ont alors été traitées par ces instances.

D'une manière générale, pour le Conseil d'Etat, lorsque de telles situations surviennent, les personnes concernées ne doivent pas craindre de s'adresser aux ressources humaines et à la hiérarchie de leur institution. Elles peuvent également s'adresser au BEFH, dont la mission générale est d'encourager la réalisation de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines de la vie. Sur le plan juridique, le BEFH informe et conseille les particuliers et les autorités sur la mise en application et le respect de la loi fédérale sur l'égalité (LEg) qui interdit la discrimination à raison du sexe dans les relations de travail ainsi que le harcèlement sexuel. Les collaboratrices et collaborateurs du CHUV ainsi que de plusieurs hôpitaux de la FHV peuvent en outre s'adresser au Groupe Impact, qui est chargé de la gestion de conflit ainsi que de la prévention et de la lutte contre le harcèlement psychologique (mobbing) et sexuel au travail. Par ailleurs, il existe des associations – dont l'ASMAV et son avocat-conseil – auxquelles les personnes concernées peuvent adresser leurs questions en droit du travail et, particulièrement, en ce qui concerne l'application de la LEg.

2.3. Le Conseil d'Etat a-t-il l'intention de réaliser une étude pour mesurer l'ampleur du phénomène, qui donne la possibilité aux victimes potentielles — notamment et par exemple des personnes non retenues pour des postes de médecin assistants ou personnes travaillant actuellement à ce type de poste — de s'exprimer dans l'anonymat ?

Réponse:

Tous-toutes les médecins assistant-e-s et chef-fe-s de cliniques qui quittent le CHUV reçoivent un questionnaire à domicile et ont la possibilité d'être reçus pour un entretien individuel. L'analyse des 160 premiers questionnaires et 30 premiers entretiens individuels a donné lieu à la rédaction d'un mémoire, présenté par Mme Sandra Deriaz à l'Institut d'Economie et de Management de la Santé (IEMS) de la Faculté des Hautes Etudes Commerciales et de la Faculté de Biologie et de Médecine de l'Université de Lausanne. Ce rapport confirme que les conditions de travail et de formation des médecins doivent être améliorées afin de correspondre aux aspirations des nouvelles générations. Plus précisément, il met en évidence la nécessité de développer, par une démarche institutionnelle, les compétences managériales des médecins cadres, de façon prioritaire dans le domaine du développement des carrières et dans celui de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Il ressort de ce qui précède que des analyses ont été effectuées et des constats posés, sur la base de l'évaluation de nombreuses situations individuelles. Pour le Conseil d'Etat, la réalisation d'une étude anonyme générale telle que proposée par le postulant risque de s'avérer compliquée à mener et prendra du temps, sans forcément apporter d'éléments complémentaires non connus à ce jour. Cela étant, la Direction générale du CHUV a écrit à tous-toutes les professeur-e-s chef-fe-s de service du CHUV pour leur rappeler les éléments légaux relatifs au droit à la maternité des collaboratrices du CHUV, en particulier des femmes médecins. Elle a également adressé une lettre à l'ASMAV lui demandant de lui signaler tous les cas de discrimination dont elle aurait connaissance.

De plus, une enquête qualitative sera menée au sein du CHUV auprès de toutes les femmes ayant récemment bénéficié d'un congé maternité afin de leur demander comment les choses se sont déroulées en ce qui les concerne.

2.4. Si l'étude montre que les inquiétudes mentionnées dans le présent texte sont légitimes, le Conseil d'Etat a-t-il une stratégie pour combattre cette discrimination, et si oui laquelle ?

Réponse:

Le Conseil d'Etat a développé activement depuis plusieurs années une stratégie visant à garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances d'une manière générale et plus spécifiquement à faire face aux obstacles auxquels se heurtent les femmes médecins et, partant, à favoriser l'égalité de traitement et d'accès aux postes à responsabilité dans le domaine médical. Plusieurs mesures concrètes

ont été inscrites dans le Plan Stratégique 2014-2018 du CHUV (v. les mesures mentionnées sous les objectifs 3.1 et 3.3 de ce plan). Le Conseil d'Etat veillera à ce que ces mesures soient suivies et continuent à se renforcer et se développer. Ainsi, les projets en cours prévoient de créer environ 70 places de plus en garderie pour le personnel du CHUV d'ici 2017.

De plus, au-delà des actions complémentaires déjà effectuées ou prévues telles que mentionnées à la fin de la réponse à la question n° 2.3 ci-dessus, un flyer visant à faire connaître les services spécialisés pouvant offrir une aide (BEFH, ASMAV, etc.) en matière de conseil et de prévention pour ce qui concerne le droit du travail et la LEg sera élaboré par le BEFH. Enfin, une formation permettant de faire connaître le cadre légal en la matière, essentiellement destinée aux médecins cadres et cadres supérieurs ayant des compétences et des responsabilités en matière de ressources humaines, sera envisagée, en collaboration entre le CHUV, les hôpitaux de la FHV et le BEFH.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 24 septembre 2014.

Le président :

P.-Y. Maillard

Le chancelier :

V. Grandjean