

## REPONSE DU CONSEIL D'ETAT

### à l'interpellation Carine Carvalho Arruda - Favoriser l'égalité dans l'administration vaudoise : quels constats et quelle stratégie pour la nouvelle législature

#### **Rappel de l'interpellation**

*Un des objectifs prévus dans le Programme de législature 2017-2022 prévoit, sous le point 1.10. Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, dans la société et au sein de l'Etat, est de « favoriser une représentation égalitaire des femmes et des hommes dans tous les métiers, secteurs et niveaux hiérarchiques de l'administration cantonale ».*

*Ce n'est pas la première fois qu'un tel objectif apparaît dans le programme du Conseil d'Etat qui avait adopté en 2004 un Plan pour l'égalité contenant trois volets :*

*Un règlement relatif à l'égalité au sein de l'ACV, lequel précise les options prioritaires de la politique de promotion de l'égalité ;*

*Une analyse annuelle de l'évolution de la situation des femmes dans l'administration vaudoise ; publication des données et présentation d'un rapport au Conseil d'Etat qui détermine les éventuels ajustements nécessaires ;*

*La mise en oeuvre de mesures concrètes afin d'améliorer la conciliation entre les activités professionnelle et familiale, d'augmenter la proportion de femmes aux postes à responsabilités et de sensibiliser le personnel et les cadres.*

*Le plan d'action faisait suite à une enquête du Bureau de l'égalité et du Service de recherche et d'information statistiques de 1999 intitulée "Conditions de travail et égalité entre les sexes dans l'administration cantonale vaudoise".*

*Nous pouvons saluer le bien fondé des mesures mises en oeuvre qui ont contribué à la promotion de l'égalité et à l'amélioration des conditions de travail. Je pense notamment à l'évaluation de l'égalité salariale au sein de l'administration, la rédaction des offres d'emploi de manière épicène et la promotion de l'aménagement du temps de travail.*

*Cependant, une deuxième enquête datée de 2012 et appelée RECADRE - L'égalité parmi les cadres de l'Administration cantonale vaudoise, montrait encore la prégnance d'inégalité dans l'accès pour les femmes aux positions de cadre dans l'administration. Les femmes représentaient alors 70 % des EPT dans les classes 1 à 9, 45 % des classes 10 à 13, mais seulement 22% des classes 14 à 18. Le plan d'action datant de 2004, il serait peut-être temps de revoir les objectifs et mesures.*

*J'ai donc le plaisir d'adresser les questions suivantes au Conseil d'Etat :*

*1. Quelle analyse fait le Conseil d'Etat quant à l'impact des mesures mises en oeuvre dans le cadre du plan d'action de 2004 ? Quelles évolutions sont constatées, notamment depuis 2012, quant à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration ?*

*2. Le Conseil d'Etat, prévoit-il de mettre à jour les objectifs et mesures pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration cantonale dans le cadre d'un nouveau Plan d'action ?*

*3. Comment se traduit concrètement l'objectif d'une représentation équitable des femmes et des hommes dans la hiérarchie de l'administration ? Quelles actions concrètes sont prévues dans le cadre du programme de législature ?*

## Réponse du Conseil d'Etat

### 1. INTRODUCTION

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes est une préoccupation constante du Conseil d'Etat que l'on retrouve dans son Programme de législature 2017-2022 ainsi que dans la stratégie RH 2018-2022 adoptée par le Conseil d'Etat. Pour la bonne compréhension des différentes mesures et actions entreprises il est rappelé ci-dessous les grandes étapes de l'évolution de la question de l'égalité.

Afin de soutenir notamment la mixité dans son administration, le Conseil d'Etat a adopté en 2018 un nouveau règlement d'application de la loi du 24 juin 1996 d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (RLVLEg). Il précise à son art. 2, litt. b, que le Conseil d'Etat veille à « encourager une représentation équitable des deux sexes à tous les niveaux hiérarchiques et favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement » ; il s'efforce aussi de « favoriser la conciliation entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales ». Pour mettre en œuvre ces deux objectifs, le Conseil d'Etat a adopté, parallèlement au RLVLEg, un plan pour l'égalité, composé de 7 mesures :

1. promotion de l'aménagement du temps de travail ;
2. promotion du temps partiel pour les hommes ;
3. augmentation du nombre de femmes dans les postes de cadres ;
4. développement des postes partagés (ou job sharing) ;
5. mise à jour, analyse et publication des données statistiques ;
6. information sur la politique d'égalité dans l'ACV ;
7. rédaction épicienne des textes administratifs.

Pour répondre à ces différentes missions, le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) a mandaté l'Université de Lausanne afin de mener une étude appelée RECADRE sur la situation des cadres dans l'ACV. Le 19 décembre 2011, le Conseil d'Etat a pris acte des conclusions du rapport RECADRE dont les dix recommandations sont :

1. intensifier la mise en œuvre du plan pour l'égalité adopté en 2004 par le Conseil d'Etat ;
2. augmenter les places d'accueil pour les enfants du personnel de l'ACV ;
3. introduire la possibilité du télétravail ;
4. mettre systématiquement les postes au concours sur le modèle du taux variable de « 80 à 100% » ;
5. offrir à toutes les femmes au bénéfice d'un profil de cadre experte une formation en conduite d'équipe ;
6. demander, pour chaque procédure de recrutement de niveau cadre, d'établir une liste finale de candidatures, comprenant au moins une femme ;
7. fixer des objectifs, chiffrés, de mixité pour chaque service ou office, en partenariat avec ceux-ci ;
8. veiller à la mixité de toutes les conférences consultatives, commissions extraparlimentaires, participation à des personnes morales et groupes de travail cantonaux ;
9. procéder à des rapports réguliers et précis : nombre de femmes et d'hommes à tous les échelons et dans tous les secteurs, écarts de rémunération entre les sexes, ratio de femmes promues par rapport aux femmes éligibles à une promotion professionnelle, etc ;
10. organiser des campagnes de promotion de l'égalité et de la diversité au sein de l'ACV.

En août 2016, le Conseil d'Etat a ratifié la Charte « Égalité salariale dans le secteur public ». Cette Charte, lancée par le Conseiller fédéral Alain Berset, réaffirme le respect du principe constitutionnel d'un salaire égal pour un travail de valeur égale et est appelée à être signée par les instances publiques qui s'engagent ainsi sur cinq thèmes : la sensibilisation à la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), la réalisation de l'analyse du respect de l'égalité salariale et son encouragement auprès des entités proches de l'État, le contrôle du respect de l'égalité salariale dans l'attribution des marchés publics et des subventions et, finalement, la participation au monitoring réalisé par le BFEG sur les résultats concrets de cet engagement. C'est ainsi que le Conseil d'Etat a signé la Charte « Égalité salariale dans le secteur public ».

En août 2016, le Conseil d'Etat a chargé le Service du personnel d'élaborer « [...] une stratégie... d'application des engagements de la Charte [...] », dont les objectifs sont, d'une part, la sensibilisation à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) des collaborateur-trice-s impliqué-e-s dans la fixation des rémunérations, dans l'évaluation des fonctions, le recrutement, la formation et la promotion professionnelle, et, d'autre part, la réalisation de l'analyse régulière de l'égalité salariale.

La mise en œuvre des engagements de cette charte s'inscrit dans la mesure 3.3. du programme de législature actuel « Poursuivre une politique faisant de l'Etat un employeur attractif et exemplaire » et en particulier dans les actions suivantes :

1. offrir des conditions de travail attractives, notamment des générations « digital natives » : transformation de la culture d'entreprise, télétravail, souplesse des horaires et favoriser, pour les femmes et les hommes, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et privée (cf. 3.3);
2. assurer la relève des cadres ; valoriser et développer les compétences internes ; développer la formation continue pour l'ensemble du personnel...(cf. 3.3) ;
3. favoriser une représentation égalitaire des femmes et des hommes dans tous les métiers, secteurs et niveaux hiérarchiques de l'administration cantonale (cf. 1.10).

Quatre actions ont également été définies :

1. promouvoir... des mesures de flexibilité des horaires et de télétravail qui permettent ... de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale...(cf. 1.10) ;
2. favoriser une représentation égalitaire des femmes et des hommes dans tous les métiers, secteurs et niveaux hiérarchiques de l'administration cantonale (cf. 1.10);
3. réaliser dans le secteur public l'égalité salariale en apportant des correctifs aux inégalités inexplicables (cf. 1.10);
4. promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la formation et le marché du travail dans le secteur privé comme public (cf. 1.10).

Pour concrétiser ces actions, huit mesures ont été adoptées le 5 septembre 2018 par le Conseil d'Etat. Elles visent en particulier à combattre les effets externes qui défavorisent le parcours professionnel des femmes.

La plupart de ces mesures sont déjà entrées en vigueur :

1. module de sensibilisation des nouveaux cadres aux thématiques RH en lien avec les questions d'égalité, lors du nouveau cursus de formation « Objectif cadres » ;
2. octroi d'un droit de formation 3 jours de formation par an à tous les collaborateurs indépendamment de leur taux d'activité (règlement sur la formation continue modifié dans ce sens) ;
3. présence d'une femme cadre dans les comités de recrutement des fonctions dirigeantes et exposées ;
4. annonce de tous les emplois à temps plein avec l'option de les occuper entre un 80% et un 100% ;
5. valorisation des années consacrées à l'éducation des enfants au moment de la fixation du salaire initial, y compris lors des promotions ;
6. pour les métiers où un genre est sous-représenté, offre d'emploi encourageant la postulation du genre minoritaire;

A réaliser en 2019 :

7. autocontrôle de l'égalité salariale avec l'outil Logib

A réaliser ultérieurement :

8. démarches pour connaître les conditions à la candidature d'un label d'égalité salariale.

De plus, le Conseil d'Etat a adopté le 10 octobre 2018 la stratégie RH 2018-2022. Il promeut au sein de son administration, une culture d'égalité de traitement et d'accès aux postes en termes de genre, de génération ou encore à l'égard des personnes en situation de handicap. Des actions renforcées sont menées notamment afin de garantir les mêmes opportunités aux femmes et aux hommes.

Les résultats attendus sont :

- ✓ Promotion d'une politique d'égalité dans toutes ses dimensions
- ✓ Définition d'indicateurs
- ✓ Fixation de valeurs cibles
- ✓ Adoption d'un plan d'égalité salariale femmes-hommes
- ✓ Réduction de la différence salariale non expliquée entre les femmes et les hommes (3,5% en 2014) pour atteindre la fourchette de 3.0 à 3.2% en 2021.

Sur la base du rappel ci-dessus, le Conseil d'Etat répond comme suit aux questions posées.

## 2. REPONSES AUX QUESTIONS

### **2.1 *Quelle analyse fait le Conseil d'Etat quant à l'impact des mesures mises en œuvre dans le cadre du plan d'action de 2004 ? Quelles évolutions sont constatées, notamment depuis 2012, quant à l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration ?***

Il sied de préciser que depuis l'étude réalisée en 2004, le Conseil d'Etat a défini en 2014 quatre catégories de cadres (cadre de direction générale, cadre supérieur-e, cadre opérationnel-le et cadre expert-e). Cette identification permet désormais de mieux suivre l'évolution de carrière, en particulier s'agissant des cadres expert-e-s, catégorie qui peut conduire à occuper des postes avec encadrement. Le CE est particulièrement attentif à assurer les mêmes conditions et possibilités de développement professionnel à l'ensemble des cadres, y compris les cadres expert-e-s parmi lesquels les femmes sont sur-représentées. La comparaison avec les résultats de l'enquête RECADRE n'est plus possible. Le périmètre des cadres était basé sur le positionnement lié au niveau de la fonction. Désormais, la définition est faite sur d'autres critères plus fins. Après une période de consolidation des données, les premiers résultats fiables sont disponibles dès 2016. Entre 2016 et 2019, la part des femmes cadres a augmenté de 14% passant de 479 à 546. Cette augmentation est bien plus importante que celle pour les hommes qui n'augmente que de 1.7%. De manière globale, la part des femmes cadres a passé, toutes catégories confondues, de 29.7% à 32.1%<sup>1</sup>. Il est ainsi réjouissant de constater une progression des femmes cadres sur une période relativement courte.

Les mesures prises par le Conseil d'Etat, rappelées ci-dessus, visent à renforcer la présence des femmes parmi les cadres de l'ACV. Concernant les mesures favorisant un bon équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, nous pouvons relever que la LPers et son règlement d'application ont offert dès 2003 la possibilité de mettre en œuvre différents concepts d'aménagement du temps de travail, dont par exemple l'annualisation du temps de travail et le compte épargne-temps. En 2011, le télétravail a d'abord été introduit dans une phase pilote, avec un bilan positif. Selon les données disponibles, ce sont actuellement quelque 500 collaboratrices et collaborateurs qui pratiquent de façon régulière le télétravail. A cela s'ajoute 500 autres personnes qui pratiquent le télétravail de manière ponctuelle. Cette évolution démontre d'une part que cette forme d'organisation du travail répond au besoin croissant des collaboratrices et collaborateurs de mieux concilier vie professionnelle et vie privée et, d'autre part, que le modèle est adapté à bon nombre d'activités exercées au sein de l'Administration cantonale. Il est cependant encore insuffisamment exploité et un plus grand nombre de services pourrait l'adopter. Alors que les conditions et les modalités du télétravail étaient jusque-là définies dans une directive du Service du personnel approuvée par le Conseil d'Etat, elles sont désormais ancrées (depuis 2018) au niveau du Règlement général d'application de la LPers, ce qui contribue à donner plus de visibilité à cette forme d'organisation du travail.

Quant à la promotion du temps partiel pour les hommes afin de contribuer à un meilleur partage des responsabilités au sein des couples, on constate qu'entre 2009 et 2016, le recours au temps partiel est passé de 28.5% à 34.8%. Concernant le personnel occupant des postes avec responsabilité managériale, le temps partiel a progressé pour les femmes (45.3% en 2009 à 51.2% en 2016) et de manière plus discrète pour les hommes (10.7% en 2009 à 12.6% en 2016)<sup>2</sup>.

### **2.2 *Le Conseil d'Etat, prévoit-il de mettre à jour les objectifs et mesures pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration cantonale dans le cadre d'un nouveau Plan d'action ?***

Le Conseil d'Etat ne relâche pas ses efforts en faveur de l'égalité à tous les niveaux. L'ensemble des mesures décidées en 2018, telles que détaillées dans le préambule ci-dessus, axe particulièrement sur l'égalité salariale. Certaines sont réalisées, d'autres restent à faire.

<sup>1</sup> Sources : données 2019 : PS 9.2, plan des effectifs. Données 2016 : PS 8.8, plan des postes

<sup>2</sup> Périmètre : personnel régulier dans les niveaux 12 à 18 de l'ACV soumis au Règlement du 28.11.2008 relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (RSRC) du 28.11.2008, hors CHUV, UNIL et HE – Source : Indicateurs RH@Cognos

### ***2.3 Comment se traduit concrètement l'objectif d'une représentation équitable des femmes et des hommes dans la hiérarchie de l'administration ? Quelles actions concrètes sont prévues dans le cadre du programme de législature ?***

Le Conseil d'Etat tient à rappeler sa volonté ferme d'assurer une égalité parfaite. En plus des mesures déjà citées, il y a lieu de rappeler celles qui ont déjà été prises et qui contribuent, à un titre ou à un autre, à tendre vers cet objectif. C'est ainsi que l'Etat favorise le temps partiel, le télétravail, les systèmes d'aménagement du temps de travail pour concilier au mieux vie professionnelle et privée. Afin de soutenir l'ensemble de la hiérarchie dans le développement de ces pratiques d'organisation du temps de travail, un cursus de formation pour les nouveaux cadres a été mis sur pied depuis septembre 2018. Concrètement, le BEFH intervient dans un module afin de sensibiliser les cadres à la question de l'égalité.

En 2014, le contrôle de l'égalité salariale a débouché sur un écart de 3,5%, cet écart même s'il n'est pas satisfaisant est inférieur au seuil de tolérance de 5% admis dans les marchés publics. Les mesures prises par le Conseil d'Etat et celles qui le seront encore devraient amener à diminuer cet écart ce que le prochain contrôle devrait confirmer.

### **3. CONCLUSION**

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes est une préoccupation majeure du Conseil d'Etat. Il a réitéré son ambition d'être un employeur exemplaire et responsable en adoptant en septembre 2018 les huit mesures citées en préambule. Il cherche à se positionner ainsi à la pointe de l'égalité et est déterminé à compter une proportion de femmes plus élevée parmi les positions managériales au sein de l'administration vaudoise. Il s'investit concrètement pour y parvenir à l'aide de plans d'actions, mesures, recommandations et engagements divers. En effet, que ce soit l'aménagement du temps de travail, le télétravail, l'information et formation des cadres, l'égalité salariale, la promotion de la diversité, toutes ces mesures tendent en faveur d'une égalité entre les femmes et les hommes. Les différentes mesures feront l'objet d'un suivi (monitoring) afin de s'assurer de leur impact.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 15 mai 2019.

La présidente :

*N. Gorrite*

Le chancelier :

*V. Grandjean*