

REPONSE DU CONSEIL D'ETAT

à l'interpellation Fabrice Tanner et consorts –
Le bureau de l'égalité entre les hommes et les femmes (BEFH) crée-t-il des inégalités ? (23_INT_72)

Rappel de l'intervention parlementaire

Le bureau de l'égalité entre les hommes et les femmes (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 les Constitutions fédérales et vaudoises, mais aussi par la loi d'application vaudoise de la loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

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 formations et élabore des outils pédagogiques.

Dernièrement, un courrier des lecteurs relate que le BEFH qui organisait une séance d'information sur les inégalités de genre face à la prévoyance professionnelle, aurait refusé l'inscription à cette réunion à un homme pour la seule raison qu'il était un homme...! Or, l'intéressé a justement réduit son temps de travail durant quinze ans pour s'occuper de ses enfants, il aurait donc été concerné par la problématique mise en avant à cette séance. On prétend inclure alors que l'on exclut.

Mon interpellation vise à faire un point de situation sur les pratiques et le travail du BEFH.

Je pose donc les questions suivantes au Conseil d'Etat :

- 1. Qu'est-ce-que le Conseil d'Etat a mis en œuvre pour contrôler le travail du bureau ?*
- 2. Y-a-t-il déjà eu des remarques ou des plaintes envers le BEFH sur le fait qu'il défendrait mieux les femmes que les hommes ou qu'il créerait des inégalités ?*
- 3. En 2004, le Conseil d'Etat a adopté un plan pour l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'administration cantonale vaudoise, y-a-t-il eu un bilan de ce plan ?*

Réponse du Conseil d'Etat

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la société et de l'Etat est une préoccupation constante du Conseil d'Etat que l'on retrouve dans ses Programmes de législature au travers de différentes actions spécifiques. L'actuel (2022-2027) accorde une importance particulière à l'égalité entre les femmes et les hommes notamment dans la vie professionnelle (point 3.12, page 68).

Engagé depuis plusieurs années dans la mise en œuvre du principe constitutionnel de l'égalité entre les femmes et les hommes, le Conseil d'Etat tient à rappeler les éléments suivants.

Mesures positives en vue de réaliser l'égalité dans les faits

La Suisse est signataire de la Convention des Nations Unies de 1979 sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes (ci-après : la convention RS 0.108) qui est entrée en vigueur le 26 avril 1997. Son préambule constate notamment que, malgré les divers instruments internationaux, « les femmes continuent de faire l'objet d'importantes discriminations ». Il rappelle que « la discrimination à l'encontre des femmes viole les principes de l'égalité des droits et du respect de la dignité humaine, qu'elle entrave la participation des femmes, dans les mêmes conditions que les hommes, à la vie politique, sociale, économique et culturelle de leur pays, qu'elle fait obstacle à l'accroissement du bien-être de la société et de la famille et qu'elle empêche les femmes de servir leur pays et l'humanité dans toute la mesure de leurs possibilités ».

En particulier, l'art. 4 § 1 de la Convention prévoit que « l'adoption par les États parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination (...) ». A ce titre, il ressort du message (FF 1995 IV869, chiffre 323), que « la Convention déclare expressément admissibles toutes les mesures spéciales de caractère temporaire qui visent à conduire plus rapidement à l'égalité effective de l'homme et de la femme. De telles mesures spéciales ne représentent en soi aucune discrimination tant qu'elles n'ont pas pour conséquence de cimenter des normes existantes inégales ou distinctes ».

S'agissant de la prévoyance professionnelle, l'art. 11 § 1 lit. e de la convention prévoit expressément que « les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier: e) le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite (...) ». Le message du Conseil fédéral (FF 1995 IV869, p. 926), mettait déjà en évidence la situation particulière des femmes dans le domaine de la prévoyance professionnelle, soit « la problématique du travail à temps partiel qui affecte surtout les femmes et qui entraîne, si le salaire réalisé est trop bas, l'exclusion du champ d'application de la loi. Par ailleurs, selon le salaire réalisé ou la durée du travail, les femmes peuvent n'être couvertes que pour des prestations minimales ».

Dans le même esprit, et s'agissant du domaine des rapports de travail, l'art. 3 al. 3 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), prévoit expressément que « les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes » ne constituent pas une discrimination.

Enfin, le Conseil d'Etat tient à rappeler que 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 et s'emploie à éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte. » (art. 4 al. 1 loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes, LVLEg).

À cet effet, il assume différentes tâches, dont celles d'« informer la population » (art. 4 al. 2 let. a LVLEg) et de « mettre sur pied et coordonner des mesures actives en vue d'encourager l'égalité des chances entre femmes et hommes. » (art. 4 al. 2 let. c LVLEg).

Ecart de revenus et écart de rente entre femmes et hommes

En 2020, l'écart de rente entre femmes et hommes se situait à 34,6%, une valeur qui connaît une progression depuis 2018 (30,9%)¹. Alors que la proportion de bénéficiaires et le montant des rentes de l'assurance vieillesse et survivants (AVS) ne diffèrent que très peu entre les sexes, les femmes sont clairement pénalisées dans le deuxième et le troisième pilier du système de retraite. En 2020, seules 49,7% des retraitées touchent une rente LPP contre 70,6% des retraités². Par ailleurs, le niveau des rentes féminines est inférieur de 47% environ à celui des rentes touchées par les hommes³. En 2020, la rente médiane versée aux nouvelles bénéficiaires de la prévoyance professionnelle s'élevait à 1'167 francs par mois, celle versée aux nouveaux bénéficiaires à 2'081 francs⁴.

Les écarts de rente de vieillesse reflètent les différences de participation au marché du travail, les conséquences du modèle familial ou de mode de vie ainsi que les inégalités salariales entre femmes et hommes observées sur une longue période. Le mode de calcul de la rente ainsi que la couverture d'assurance influent également sur l'accès aux prestations du système de retraite. En 2021, plus de 4 mères (femmes de 25 à 54 ans) sur 5 étaient professionnellement actives, mais très souvent à temps partiel ; 18% des mères avaient quitté le marché du travail⁵. La paternité quant à elle n'a pas de conséquence négative sur les parcours professionnels masculins.

L'exercice d'une activité à temps partiel conduit souvent à des lacunes dans la prévoyance professionnelle et affecte le niveau de ressources économiques disponibles à la retraite.

Soirées thématiques sur la prévoyance professionnelle

Face au constat de l'importance et de la persistance de cet écart de rente entre les femmes et les hommes, le BEFH a estimé important de mettre en place des actions susceptibles de réduire ces disparités, en informant et proposant des outils concrets aux femmes, afin de renforcer leur autonomie économique, pendant la vie active et à la retraite.

En s'inspirant des formations proposées depuis plusieurs années par l'Office cantonal de l'égalité et de la famille du Canton du Valais, le BEFH a mis en place pour la première fois en 2021 ces soirées qui ont connu un succès grandissant et qui peinent à satisfaire la demande. En 2023, elles ont été organisées en collaboration avec le Rectorat de la Haute Ecole Spécialisée de Suisse Occidentale (HES-SO). Malgré le doublement de l'offre de places, la liste d'attente comprend à ce jour près de 150 personnes.

Deux hautes écoles spécialisées ont d'ores et déjà exprimé le projet de proposer une soirée thématique sur la prévoyance professionnelle à leur public cible et plusieurs municipalités vaudoises ont également décidé d'organiser ce type d'événement pour le personnel féminin communal. Enfin, dans le sillage des formations proposées par le BEFH, la Déléguée à l'égalité du Canton du Jura propose également une soirée sur cette thématique pour les femmes en juin 2023. Le Conseil d'Etat salue l'effet multiplicateur de l'action du BEFH.

L'organisation de soirées thématiques réservées aux femmes concernant la prévoyance professionnelle doit donc être considérée comme une mesure positive revêtant un caractère temporaire et susceptible de diminuer les disparités de sexe dans la prévoyance professionnelle par le biais de l'information et la mise à disposition d'outils concrets aux femmes. Tant que la demande et les écarts de rente ne faibliront pas, les mesures temporaires positives seront justifiées et non discriminatoires.

Le Conseil d'Etat tient enfin à préciser qu'aucune récrimination masculine n'est parvenue, à ce jour, au BEFH ou à son partenaire de l'édition 2023.

¹ Office fédéral de la statistique (OFS), Ecart de rente, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/revenu/ecart-rente.html> (page visitée le 07.06.2023)

² op. cit.

³ op. cit.

⁴ Office fédéral de la statistique (OFS). Prévoyance professionnelle : des prestations en capital plus de deux fois plus élevées pour les hommes, Neuchâtel, 18.1.2022.

⁵ OFS. Les mères sur le marché du travail en 2021, Neuchâtel, octobre 2022.

Réponses aux questions

1. Qu'est-ce que le Conseil d'Etat a mis en œuvre pour contrôler le travail du bureau ?

Le Conseil d'Etat rappelle que le Département de tutelle du BEFH, en l'occurrence le Département de l'économie, de l'innovation, de l'emploi et du patrimoine (DEIEP) valide l'ensemble des projets et des mesures visant à encourager l'égalité entre femmes et hommes proposées par ce dernier. Par ailleurs, le BEFH est soumis aux mêmes contrôles que les autres entités de l'Etat de Vaud, à savoir l'activité parlementaire et les commissions de surveillance du Grand Conseil, soit la Commission de gestion et la Commission des finances. Aucune réserve n'a été émise à ce jour concernant les activités du BEFH.

2. Y-a-t-il déjà eu des remarques ou des plaintes envers le BEFH sur le fait qu'il défendrait mieux les femmes que les hommes ou qu'il créerait des inégalités ?

Le Conseil d'Etat n'a reçu aucune plainte concernant le caractère prétendument discriminatoire des prestations du BEFH. Il tient à rappeler son attachement au principe de transparence. Ainsi, les activités du BEFH font l'objet d'un rapport annuel diffusé auprès d'un large public. La liste des activités figurant dans cette publication ne pouvant pas être exhaustive, le Conseil d'Etat précise que les prestations et activités proposées par le BEFH, à l'exception des soirées sur la prévoyance professionnelle, s'adressent également au public masculin dans ses différents domaines d'action (formation, emploi et lutte contre les violences domestiques).

Ces dernières années, le BEFH a proposé une série d'activités s'adressant spécifiquement aux hommes :

- des ateliers non-mixtes pour les garçons afin de leur permettre de découvrir un métier associé à l'autre catégorie de sexe lors de la journée Oser tous les métiers (JOM). Organisée chaque 2^e jeudi du mois de novembre, elle est destinée aux classes de la 7^H à la 9^H ;
- un débat sur le thème du congé parental, avec une focale sur le congé paternité organisé en collaboration avec la Commission cantonale consultative de l'égalité (CCCE) (2017) ;
- des midi-conférences sur le thème de la conciliation vie professionnelle - vie privée pour le personnel masculin des services du Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH – actuel DCIRH), organisées en collaboration avec l'association Mencare.ch (2018) ;
- l'exposition « Papas en Suisse » dans trois établissements hospitaliers du canton (La Broye, Yverdon-les-Bains et Maternité du CHUV), en association avec Mencare.ch (hiver 2021-mai 2022) ;
- la mise en ligne d'une foire aux questions sur le droit du travail et l'égalité (paternité, grossesse, maternité et salaire) sur son site internet (mars 2022) ;
- une conférence intitulée « Evolutions du régime de genre en Suisse : modalités d'engagement et modèles de masculinité. Bilan et perspectives » dans le cadre de la 65^{ème} rencontre de la Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité entre femmes et hommes (CSDE), sous la présidence du BEFH (septembre 2022) ;
- Assises romandes de l'égalité sur le thème « La place des hommes dans l'égalité » (programme en cours de réalisation), sous la présidence du BEFH (7 décembre 2023).

Enfin, le Conseil d'Etat rappelle que le BEFH offre un service de conseil et de première orientation juridique destinée à la population. De 2020 à ce jour, environ 15% des demandes ont émané d'hommes. Par ailleurs, depuis l'entrée en vigueur du congé paternité au niveau fédéral en janvier 2022, le BEFH répond régulièrement à des questions concernant la mise en place de ce congé dans le canton.

3. En 2004, le Conseil d'Etat a adopté un plan pour l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'administration cantonale vaudoise, y-a-t-il eu un bilan de ce plan ?

Le Conseil d'Etat tient à préciser qu'il a répondu de manière détaillée à cette question dans le cadre de sa réponse en mai 2019 à l'interpellation de la députée Carine Carvalho Arruda (18_INT_126) sur les mesures d'égalité dans l'administration cantonale vaudoise (ACV) (point 2.1). Il rappelle sa volonté ferme d'assurer l'égalité, réitérée dans le Programme de législature actuel (point 3.15) ainsi que dans sa communication du 8 juin 2023 « Le Conseil d'Etat poursuit avec détermination son action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ».

S'agissant de la conciliation vie professionnelle - vie privée, l'Etat employeur encourage le temps partiel pour les collaborateurs et collaboratrices afin de contribuer respectivement à un meilleur partage des responsabilités au sein des couples et à une meilleure accessibilité aux postes de cadre. Par ailleurs, le télétravail, largement répandu au sein des entités de l'Etat, ainsi que les systèmes d'aménagement du temps de travail favorisent cette conciliation.

Le cursus de formation « Objectif cadre » permet de sensibiliser l'ensemble de la hiérarchie à la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier aux pratiques d'organisation du temps de travail. Le Conseil d'Etat est particulièrement attentif à assurer les mêmes conditions et possibilités de développement professionnel à l'ensemble des cadres.

Le Conseil d'Etat a communiqué en juin 2021 plusieurs mesures visant à renforcer le dispositif de prévention du harcèlement sexuel au travail. Dans ce contexte, il a adopté une directive traitant spécifiquement de la prévention et de la gestion du harcèlement sexuel au sein de l'Administration cantonale et un projet de règlement proposant de nouveaux instruments pour lutter contre le harcèlement sexuel et les discriminations au travail fait actuellement l'objet de négociations avec les syndicats et associations faîtières du personnel.

Enfin, il a procédé à une nouvelle analyse de sa pratique salariale au regard de l'égalité entre femmes et hommes. Entre 2014 et 2020, l'écart salarial lié au sexe en défaveur des femmes est passé de 3,5 % à 2,2% au sein de l'ACV. En 2021, au moment de la publication de ces chiffres, le Conseil d'Etat a informé que des analyses complémentaires seront effectuées afin d'identifier les axes sur lesquels il est en mesure d'agir.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 16 août 2023.

La présidente :

Le chancelier a.i. :

C. Luisier Brodard

F. Vodoz