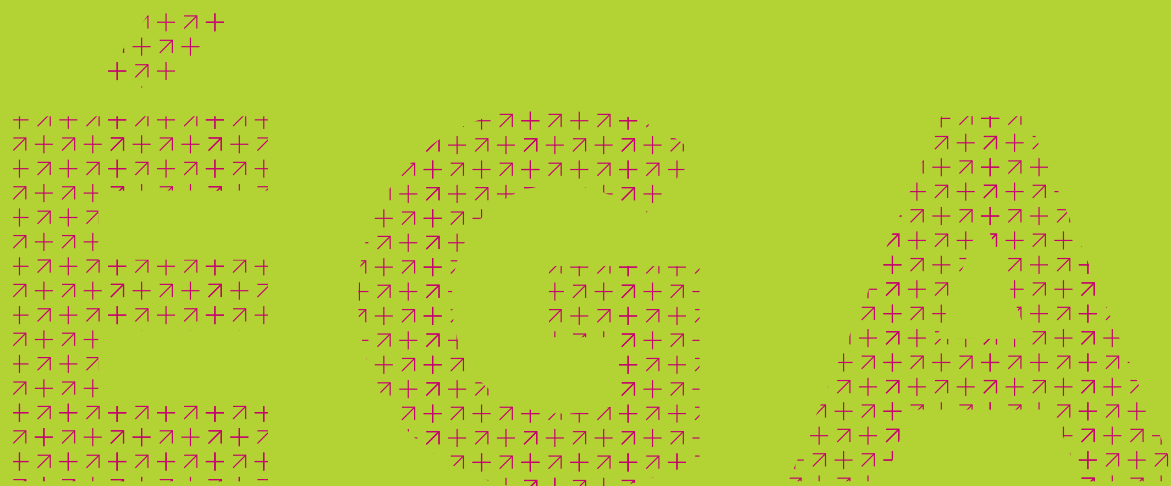
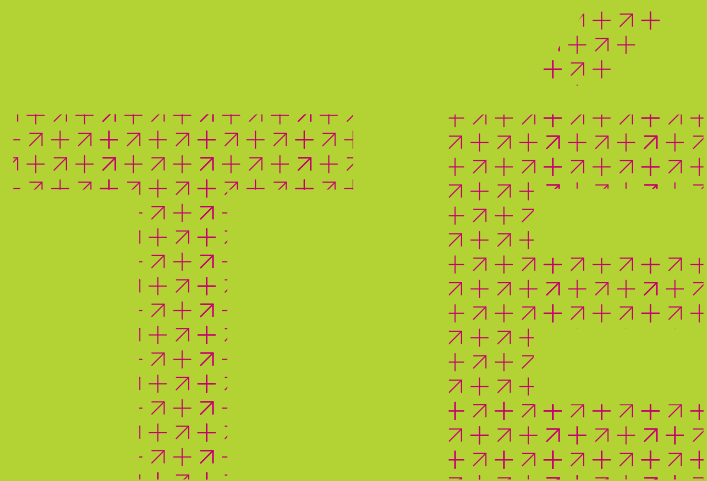
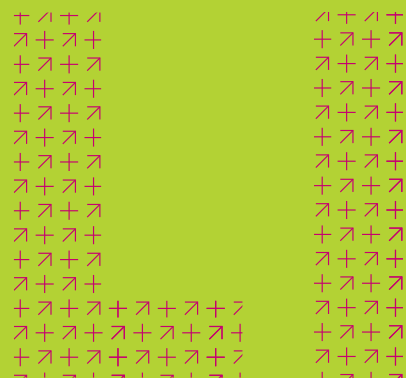
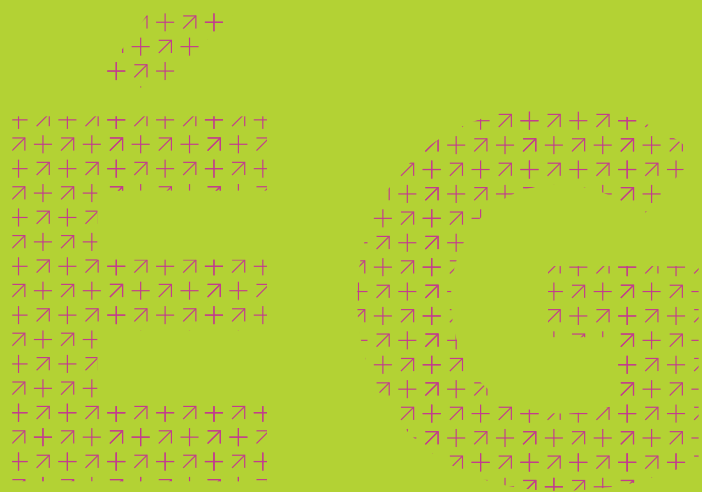




rapport d'activités 2015





**CONSTITUTION FÉDÉRALE
DE LA CONFÉDÉRATION SUISSE
ART. 8 AL. 3 ÉGALITÉ**

L'homme et la femme sont égaux
en droit. La loi pourvoit à l'égalité
de droit et de fait, en particulier
dans les domaines de la famille,
de la formation et du travail.
L'homme et la femme ont droit
à un salaire égal pour un travail
de valeur égale.

« UNE VIE SANS VIOLENCE, C'EST UN DROIT HUMAIN, PAS UN PRIVILÈGE. »



Ce principe inscrit dans nos Constitutions fédérale et vaudoise devrait résonner comme une évidence en 2016. Ce n'est pourtant pas le cas. Dans notre pays 28 femmes décèdent en moyenne chaque année des suites de la violence de leur conjoint. Le canton

de Vaud n'échappe pas à ce phénomène. En 2015, 5 homicides sur 7 relevaient de la violence domestique dans notre canton. Cette réalité est inacceptable pour le Conseil d'État. Il a fait de la lutte contre ce fléau une priorité en termes de sécurité et de santé publique.

La violence domestique n'est pas qu'une affaire privée. Elle est la forme la plus répandue de la violence faite aux femmes. L'État a donc la responsabilité et le devoir de protéger les femmes dans leur intégrité physique et psychique, autant dans la rue qu'à leur domicile.

Cette responsabilité se traduit dans les engagements de notre pays au niveau international dans le cadre de la réalisation des objectifs 2030 du développement durable. Une stratégie que partage le Conseil d'État vaudois. Il soutient ainsi la ratification de la Convention d'Istanbul, premier instrument juridique international contraignant contre la violence faite aux femmes et aux filles. Il s'est aussi prononcé en faveur des modifications légales proposées par le Conseil fédéral afin de mieux protéger les victimes.

Le Conseil d'État entend aussi renforcer l'efficacité de l'intervention auprès des auteur·e·s de violence domestique. Dès 2015, le gouvernement a procédé à un changement de paradigme avec un slogan fort : « Qui frappe, part ! ». Cette mesure n'est pas restée sans conséquences. La police a ainsi multiplié par dix les mesures d'expulsion. Ce n'est plus systématiquement à la victime de quitter dans l'urgence son

foyer, souvent avec ses enfants, et de s'exiler dans son propre canton pour assurer sa protection.

L'intervention de la police et la mesure d'expulsion sont des moments-clefs pour inciter les auteurs de violence à suivre un programme socio-éducatif leur permettant de modifier leur comportement et donc, à terme, de diminuer la récurrence. À chaque intervention, la police demande à l'auteur·e des actes violents son accord pour que ses coordonnées soient transmises au Centre de prévention de l'Ale. Ce centre spécialisé reprend contact dans les trois jours avec la personne concernée pour fixer un entretien et l'amener à suivre un programme socio-éducatif.

Afin de mieux protéger les victimes et les enfants, une équipe mobile d'urgences sociales (EMUS) intervient au domicile après chaque expulsion, de jour comme de nuit et sur l'ensemble du territoire cantonal. Cette équipe entend les victimes, les oriente et facilite l'accès aux services spécialisés tels que le Centre d'aide aux victimes d'infraction, l'Unité de médecine des violences et le Centre MalleyPrairie.

Toutefois, nos objectifs sont encore plus ambitieux. Nous souhaitons, dans un proche avenir, augmenter le nombre d'expulsions et rendre obligatoire un premier entretien pour les auteur·e·s de violence. Nous prévoyons également d'offrir au juge la possibilité d'astreindre l'auteur·e de violence ayant été expulsé·e à porter un bracelet électronique. La coordination de l'ensemble du dispositif sera renforcée afin de mieux protéger les victimes et d'apporter un suivi aux auteur·e·s dans le but de limiter le plus possible la récurrence. La violence faite aux femmes n'est ni naturelle, ni une fatalité. Elle est un combat d'aujourd'hui qui doit tous et toutes nous mobiliser. C'est ce que fait le Conseil d'État. Le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes a joué un rôle-clé en tant que force de proposition et de réalisation des objectifs du Conseil d'État sur ce dossier majeur dans notre canton.

Le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes s'est aussi mobilisé sur d'autres fronts. Je remercie toute l'équipe du BEFH pour son engagement par le biais de projets menés dans des domaines aussi variés qu'essentiels: l'égalité dans le monde professionnel, l'égalité dans la formation, pour ne citer que ceux-là.

Dans le contexte actuel, les programmes et les activités en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sont plus que jamais nécessaires. Plus de 30 ans après l'inscription de cette norme dans la Constitution fédérale, les discriminations continuent. Une situation qu'un État de droit ne peut tolérer, d'où la nécessité de travailler en profondeur et avec détermination pour que l'égalité des droits et l'égalité des chances s'inscrivent pleinement dans les réalités vécues par les femmes et les hommes de ce pays, de ce canton.

Jacqueline de Quattro

CONSEILLÈRE D'ÉTAT ET CHEFFE DU DÉPARTEMENT
DU TERRITOIRE ET DE L'ENVIRONNEMENT,
MINISTRE EN CHARGE DES QUESTIONS D'ÉGALITÉ

1.	LE BUREAU DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (BEFH)	page 5
1.1	Prestations	page 5
1.2	Quatre domaines d'action prioritaires	page 5
1.3	Communication	page 6
1.4	L'équipe du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes	page 6
1.5	Commission cantonale consultative de l'égalité (CCCE)	page 8
1.6	Commission cantonale de lutte contre la violence domestique (CCLVD)	page 8
1.7	Conférences intercantionales	page 9
2.	CAMPAGNE « C'EST DÉCIDÉ, JE ME LANCE EN POLITIQUE ! »	page 11
3.	PERMANENCE ET SERVICE DE CONSEIL	page 13
3.1	Conseils juridiques	page 13
4.	RÉPONSES AUX CONSULTATIONS CANTONALES ET FÉDÉRALES	page 17
4.1	Consultations fédérales	page 17
5.	ÉGALITÉ DANS LA FORMATION	page 19
5.1	Journée Oser tous les métiers (jom)	page 19
5.2	Salon des métiers et de la formation	page 20
5.3	Actualisation de <i>L'école de l'égalité</i>	page 21
6.	ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI	page 23
6.1	Colloque « L'allocation maternité fête ses 10 ans »	page 23
6.2	Conseils aux entreprises	page 23
6.3	Equal Pay Day	page 23
6.4	Egalité au sein de l'Administration cantonale vaudoise (ACV)	page 24
6.5	Formation « Femmes et carrières: faire le point pour avancer » donnée par le Centre d'éducation permanente (CEP)	page 25
7.	LUTTE CONTRE LA VIOLENCE DOMESTIQUE	page 27
7.1	Présidence et coordination des travaux de la Commission cantonale de lutte contre la violence domestique (CCLVD)	page 27
7.2	Actualisation de la documentation sur la violence domestique	page 27
7.3	Journée annuelle du réseau vaudois de lutte contre la violence domestique	page 28
7.4	Dépliant « Qui frappe, part ! »	page 29
7.5	Projet pilote d'implantation du programme « Sortir Ensemble & Se Respecter-SE&SR » dans le canton de Vaud	page 30
7.6.	« Sortir Ensemble & Se Respecter-SE&SR » dans le canton de Vaud – une collaboration avec le Musée de la Main, dans le cadre de l'exposition « Violences »	page 30
7.7	Projet de sensibilisation sur la problématique des mariages forcés	page 31
8.	CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE	page 33
9.	RAYONNEMENT DU BUREAU DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	page 35
9.1	Commissions et groupes de travail	page 35
9.2	Cours et conférences	page 36

LE CONGÉ MATERNITÉ A FÊTÉ SES 10 ANS EN 2015!



L'année 2015 a été l'occasion de fêter les 10 ans de l'allocation maternité. Afin de proposer une réflexion à un large public, le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) en collaboration avec Profa, le Syndicat des services publics (SSP) et le service

social du CHUV, a organisé un colloque dressant un état des lieux des lacunes existantes et des pistes de réflexion pour l'avenir.

2015 a permis, pour la première fois, au BEFH d'initier une campagne intitulée «C'est décidé, je me lance en politique!». Cette campagne, qui avait pour but de motiver les femmes intéressées à entrer dans l'arène politique et de les aider à utiliser judicieusement leurs compétences et leurs réseaux, a connu un immense succès. Des contacts ont été créés avec les directions de partis politiques sur la base de recommandations émanant de la Commission cantonale consultative de l'égalité (CCCE). Une soirée de clôture réunissant 20 personnalités politiques vaudoises, dont nos quatre conseillères d'État, a permis à 120 femmes d'élargir leur réseau sous une forme innovante.

Le BEFH a également mené un travail particulièrement important en matière de lutte contre la violence domestique. Le BEFH a été chargé par le Conseil d'État de coordonner et monitorer le paquet de mesures de lutte contre la violence domestique mises en place dès janvier 2015 sous le slogan «Qui frappe, part!». Le BEFH a en outre été très actif en matière de prévention dans le cadre du projet d'implantation du programme «Sortir ensemble et se respecter». Initié en 2013, en collaboration avec la Fondation Charlotte Olivier et l'Unité de médecine des violences du CHUV, ce projet pilote a permis de donner la parole à 300 jeunes qui ont reconnu que ce programme

répond à leurs attentes et à leurs besoins en matière de relation de couple.

La promotion de l'égalité dans la

formation a connu un succès renouvelé avec une forte participation à la JOM (84% des élèves concerné-e-s, soit 18'600 enfants), et avec des collaborations fructueuses avec la Haute école pédagogique et la Direction générale de l'enseignement obligatoire.

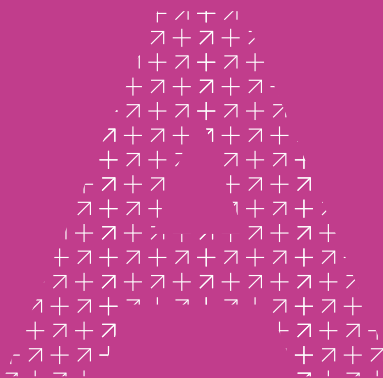
Au niveau de la permanence, le BEFH a répondu à plus de 470 questions de particuliers et particulières, d'entreprises et d'autorités. La grande majorité des demandes (près de 90%) provenaient de personnes en dehors de l'administration cantonale vaudoise. 77.5% des personnes qui se sont adressées au BEFH étaient des femmes et 22.5% des hommes. Le BEFH a envoyé, sur demande, plus de 15'000 exemplaires de brochures, dépliants et études.

J'ai la chance de pouvoir compter sur une équipe motivée et polyvalente, capable de réactivité et faisant preuve d'une expertise reconnue sur des thèmes complexes.

Je souhaite remercier chacun·e d'entre vous: l'équipe du BEFH, les partenaires, les services de l'État, les associations actives sur les questions d'égalité entre femmes et hommes pour la confiance que vous nous faites en travaillant avec nous pour construire un avenir plus juste.

Magaly Hanselmann

DÉLÉGUÉE À L'ÉGALITÉ ET CHEFFE DU BUREAU DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (BEFH)



1. LE BUREAU DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Créé en 1991 par le Conseil d'État du canton de Vaud, 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. Il s'emploie à éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte. La mission du BEFH répond ainsi au principe d'égalité prévu par la Constitution fédérale, par la Constitution vaudoise, mais aussi par la loi d'application vaudoise de la loi fédérale sur l'égalité.

1.1

Prestations

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.

Il publie des études, développe de nouvelles stratégies, lance et coordonne des projets pilotes.

En outre, le BEFH est régulièrement mis à contribution dans le cadre de réponses à des objets parlementaires.

1.2

Quatre domaines d'actions prioritaires

ÉGALITÉ DANS LA FORMATION

- prévention des discriminations et des stéréotypes de sexe dans la formation et l'orientation scolaire et professionnelle,
- élargissement des choix professionnels des filles et des garçons.

ABRÉVIATIONS

ACV	Administration cantonale vaudoise
BEFH	Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes
CCCE	Commission cantonale consultative de l'égalité
CCLVD	Commission cantonale de lutte contre la violence domestique
CL	Conférence latine contre la violence domestique
CSVD	Conférence suisse contre la violence domestique
DGEO	Direction générale de l'enseignement obligatoire
FCHO	Fondation Charlotte Olivier
LEg	Loi fédérale sur l'égalité
LVLAVI	Loi d'application de la loi fédérale du 23 mars 2007 sur l'aide aux victimes d'infractions
LVLEg	Loi d'application dans le canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes
SPEV	Service du personnel de l'État de Vaud
UMV	Unité de médecine des violences

ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI

- promotion de l'application de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg),
- prévention des inégalités salariales, du harcèlement sexuel et des discriminations dans les rapports de travail,
- encouragement de la mixité dans tous les secteurs professionnels et à tous les niveaux hiérarchiques dans les entreprises privées et dans l'administration cantonale.

LUTTE CONTRE LA VIOLENCE DOMESTIQUE

- élaboration de stratégies de prévention et d'intervention auprès des victimes pour les protéger, auprès des auteur·e·s pour diminuer la récurrence, ainsi qu'auprès des jeunes dans leurs premières relations,
- développement du réseau et formation des professionnel·le·s confronté·e·s à la violence domestique,
- conduite de projets pilotes.

CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

- participation à la politique cantonale d'accueil de jour des enfants,
- évaluation des besoins en développement des structures d'accueil.

1.3

Communication

En 2015, le BEFH a informé les médias et la population sur ses projets via quatre communiqués de presse :

- « C'est décidé, je me lance en politique ! » envoyé le 30 janvier 2015.
- « Une performance de rue afin de marquer la Journée pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes » envoyé le 3 mars 2015.
- « L'allocation maternité fête ses 10 ans : bilan et perspectives » envoyé le 30 juin 2015.
- « Succès renouvelé pour la Journée Oser tous les métiers » envoyé le 12 novembre 2015.

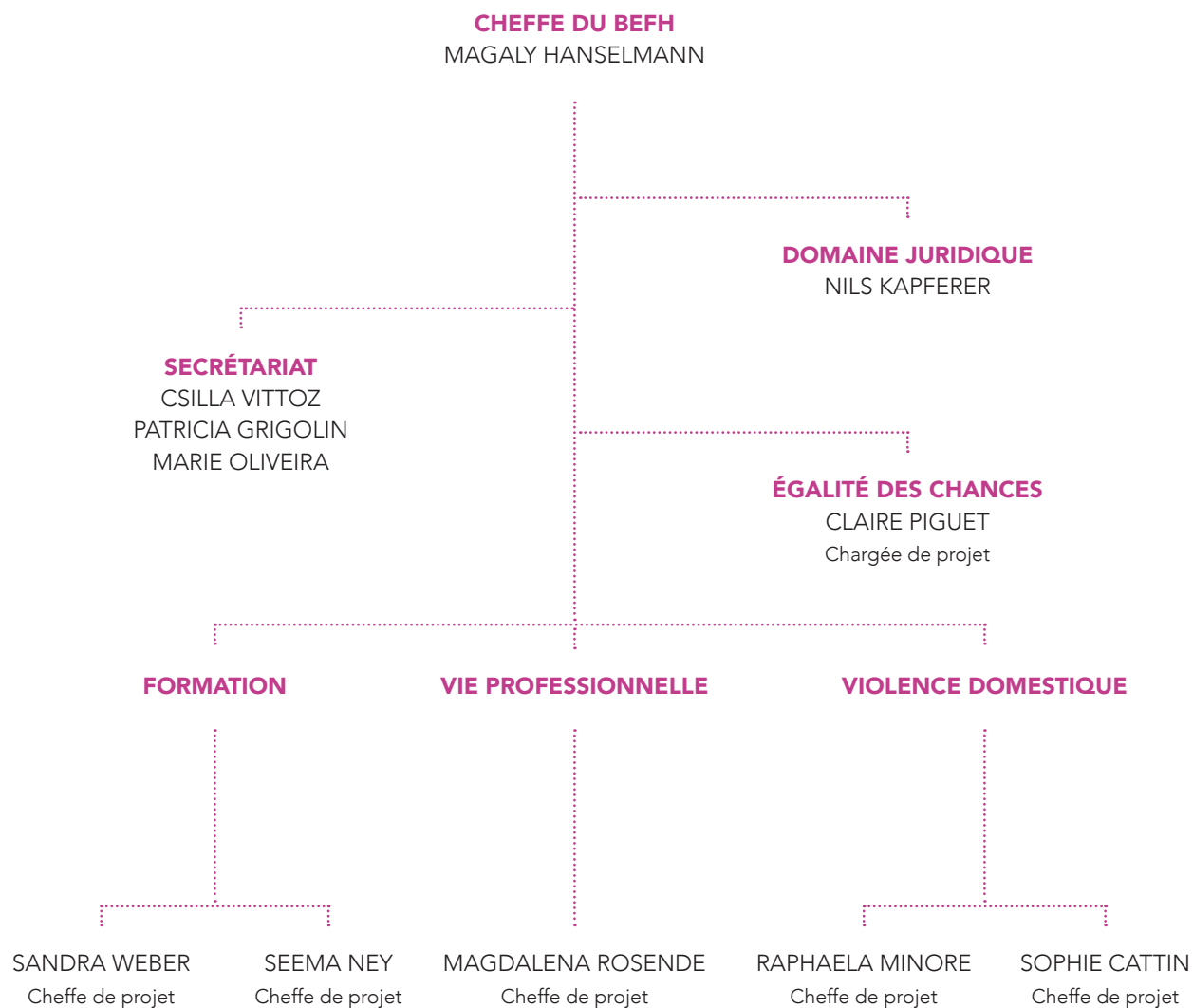
1.4

L'équipe du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes

En décembre 2015, le BEFH emploie 10 personnes pour un total de 6.5 EPT.

Le BEFH a également pu compter pour quelques mois sur une stagiaire, Yasmin Labidi et un civiliste, Ludovic Iberg.

ORGANIGRAMME AU 31 DÉCEMBRE 2015



1.5

Commission cantonale consultative de l'égalité (CCCE)

La Commission cantonale consultative de l'égalité, présidée par le BEFH, a été créée en 1990 afin de soutenir les activités du BEFH. La CCCE est composée de 13 membres représentant les milieux patronal et syndical, les partis politiques et les associations concernées. Des spécialistes peuvent être consulté·e·s en séance plénière ou dans des groupes de travail thématiques. En 2015, la CCCE s'est réunie trois fois. La CCCE a mené deux campagnes de sensibilisation :

1.5.1

CAMPAGNE D'ENCOURAGEMENT DES FEMMES À PARTICIPER À LA VIE POLITIQUE

Dans la perspective des élections communales de 2016, le BEFH a organisé une campagne d'encouragement de la participation féminine à la vie politique et publique, en proposant aux femmes intéressées ou déjà actives en politique des ateliers thématiques pour faire valoir leurs idées et prendre part à la chose publique. Les thèmes identifiés sont la confiance en soi, la communication et la constitution de réseaux. Les partis politiques vaudois ont été associés à la réflexion sur les mesures pouvant être prises en leur sein, grâce à des recommandations émises par la CCCE. Cette campagne a rencontré un grand succès.

1.5.2

PROJET DE SENSIBILISATION AU HARCÈLEMENT SEXUEL AUPRÈS DES APPRENTI·E·S

Afin de sensibiliser les apprenti·e·s rarement pris en compte dans les publics cibles et pourtant vulnérables face au harcèlement sexuel, la CCCE via le BEFH a mis en place un projet de prévention du harcèlement sexuel auprès des apprenti·e·s du canton de Vaud dont la première phase débute en janvier 2016. Le groupe de travail s'est réuni à quatre reprises en 2015. Le projet se compose de trois volets : participation d'apprenti·e·s à des ateliers, campagne de communication ; formation de professionnel·le·s. Il a également été question de rencontrer les nombreux partenaires du projet afin de définir les objectifs communs et de mettre en place les modalités de collaboration au sein d'un centre professionnel pour la phase 1.

1.6

Commission cantonale de lutte contre la violence domestique (CCLVD)

Créée en 2006, la Commission cantonale de lutte contre la violence domestique est présidée par le BEFH, qui en assure également la coordination. La CCLVD, dont l'existence est définie aux articles 19 et 20 de la loi d'application de la loi fédérale du 23 mars 2007 sur l'aide aux victimes d'infractions (LVLAVI), sur mandat du Conseil d'État, élabore et pilote la politique cantonale de prévention et de lutte contre la violence domestique.

En 2015, la CCLVD s'est réunie quatre fois. Les activités annuelles de celle-ci sont énumérées au chapitre 7 du rapport d'activités.

1.7

Conférences intercantonales

1.7.1

CONFÉRENCE LATINE (CL)

La Conférence latine contre la violence domestique regroupe les membres en charge de la violence domestique des cantons latins. Sa mission est de favoriser la collaboration intercantonale. Pour l'année 2015, le BEFH a assumé la présidence et la coordination de la CL qui s'est réunie cinq fois dans les bureaux du BEFH à Lausanne et une fois à Berne.

1.7.2

CONFÉRENCE SUISSE CONTRE LA VIOLENCE DOMESTIQUE (CSVD)

La Conférence suisse de lutte contre la violence domestique (CSVD) est composée de la Conférence latine contre la violence domestique (CL) et de la Konferenz des Interventionsstellen, -projekte und Fachstellen gegen Häusliche Gewalt Schweiz (KIFS). Fondée en 2013, la CSVD est co-présidée par le Bureau contre la violence du canton de St-Gall. Pour l'année 2015, qui fut marquée par une phase de réorganisation de la CSVD, le BEFH a également assuré sa coordination. Le Comité s'est réuni à cinq reprises, pour la plupart en présence d'une modératrice. La rencontre nationale, couplée à l'Assemblée générale, a eu lieu le 24 septembre et avait pour thème la violence dans les

relations de couple chez les jeunes. Cette journée a réuni plus de 35 professionnel·le·s de toute la Suisse. En 2015, le BEFH a coordonné deux prises de position aux consultations fédérales; il s'agit de la ratification de la Convention d'Istanbul et de l'amélioration de la protection des personnes victimes de violence. À l'avenir, les membres CSVD ont opté pour une coordination centralisée et procédé à l'engagement d'une secrétaire générale.

1.7.3

CONFÉRENCE ROMANDE DE L'ÉGALITÉ (EGALITE.CH)

Le BEFH fait partie de la Conférence romande de l'égalité (egalite.ch) qui réunit les bureaux cantonaux de l'égalité entre les femmes et les hommes de Suisse romande. Dans ce cadre, il collabore à la mise en place de projets à l'échelle romande sur des thèmes prioritaires de l'égalité entre les femmes et les hommes (salaires, formation, médias, etc.). Pour l'année 2015, la Conférence romande de l'égalité a été présidée par le BEFH et s'est réunie six fois à Lausanne.

2. CAMPAGNE « C'EST DÉCIDÉ, JE ME LANCE EN POLITIQUE! »



En 2015, la Commission cantonale consultative de l'égalité (CCCE) a lancé, dans la perspective des élections communales 2016, une campagne d'encouragement des femmes en politique afin de faire progresser la représentation féminine dans les exécutifs et parlements communaux. La CCCE a chargé le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) de mettre sur pied, au printemps 2015, des ateliers pratiques pour les candidates à une fonction politique ou déjà actives en politique. Intitulés « C'est décidé, je me lance en politique ! », les ateliers proposés en double à Lausanne et Yverdon-les-Bains entre avril et juillet 2015 ont permis à 62 femmes d'utiliser judicieusement leurs compétences, de développer leurs réseaux et d'être à l'aise dans la prise de parole en public. Axés sur des exercices pratiques et répondant aux préoccupations des femmes, cette formation inédite a rencontré un franc succès et est renouvelée en 2016.

*Soirée de clôture de la campagne
« C'est décidé je me lance en politique ! »*

En parallèle, le BEFH a rencontré les partis politiques vaudois afin de les associer à la réflexion sur les mesures pouvant être prises en leur sein et leur a présenté une liste de recommandations émises par la CCCE (structure des listes paritaires, présence publique et médiatique, soutien égal aux candidat·e·s, promotion du réseautage, etc.).

Cette campagne s'est terminée le 9 septembre 2015, avec une manifestation en soirée qui a réuni plus de 120 personnes. Cette soirée s'est déroulée en présence des quatre conseillères d'État, Anne-Catherine Lyon, cheffe du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture, Jacqueline de Quattro, cheffe du Département du territoire et de l'environnement, Ministre en charge des questions d'égalité, Béatrice Métraux, cheffe du Département des institutions de la sécurité, Nuria Gorrite, cheffe du Département des infrastructures et des ressources humaines. Les femmes ayant participé aux ateliers en 2015 ou inscrites aux prochains modules ont été conviées à un « partage d'expériences » avec 20 politiciennes vaudoises. Les échanges se sont poursuivis pendant la deuxième partie de soirée et en présence de représentant·e·s des principaux partis politiques vaudois.



Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)

ART. 3 INTERDICTION DE DISCRIMINER

¹ Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.

² L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

³ Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

ART. 4 HARCÈLEMENT SEXUEL ; DISCRIMINATION

Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.



3. PERMANENCE ET SERVICE DE CONSEIL

Comment réagir lorsque l'on pense être victime de discrimination à l'embauche, de discrimination salariale ou encore dans l'attribution des tâches? Que faire en cas de harcèlement sexuel sur son lieu de travail? Comment aider une personne proche victime de violence domestique? En 2015, le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) a répondu à 471 questions de particulières, particuliers et d'entreprises et d'autorités. Le BEFH a également reçu 82 demandes de matériel d'information et envoyé plus de 15'000 exemplaires de brochures, dépliants et études.

La grande majorité des 471 demandes d'information et de conseil provenaient de personnes en dehors de l'administration cantonale vaudoise (414 contre 57 de l'ACV). 77.5% des personnes qui se sont adressées au BEFH étaient des femmes et 22.5% des hommes. Il s'agit d'administré·e·s, de professionnel·le·s de l'enseignement, des ressources humaines, d'étudiant·e·s, de parents, de journalistes, de personnes victimes ou auteurs de violence, qui souhaitent une réponse à une question personnelle ou une information sur les politiques publiques du canton, une orientation dans le réseau ou une analyse juridique spécifique à leur situation.

3.1

Conseils juridiques

Le BEFH est un centre de compétences pour les questions juridiques en lien avec les discriminations directes ou indirectes entre les femmes et les hommes et plus particulièrement des discriminations concernant la loi sur l'égalité (LEg), spécifiques aux relations de travail. À ce titre, le BEFH informe et conseille les personnes confrontées à des discriminations.

Il répond aux questions des employeuses et employeurs au sujet de la LEg (règlements, congé maternité, etc.) et peut être appelé par les autorités à émettre une appréciation dans un litige relevant de la LEg.

Sur les demandes adressées au BEFH en 2015, 23 ont nécessité un examen juridique approfondi. Parmi les 23 questions juridiques, 8 concernaient d'autres registres légaux que la LEg (droit du travail, de la famille, des assurances sociales notamment). Quinze questions relevaient directement de la LEg, en particulier de son article 4 sur l'interdiction du harcèlement sexuel et de son article 3, sur l'interdiction de discriminer.

DISPOSITIONS LEG

ART. 3 ART. 4
AL. 1 ET 2

SITUATIONS traitées par le BEFH en 2015

Discrimination salariale	2	
Discrimination à l'embauche	2	
Grossesse		
Congé maternité	2	
Inégalité dans l'attribution des tâches		
Harcèlement sexuel		6
Question générale	3	

3.1.1 HARCÈLEMENT SEXUEL

LE HARCÈLEMENT SEXUEL SUBI PAR MADAME A EST RECONNU ET SON AUTEUR EST LICENCIÉ. POURTANT LA SITUATION DE MADAME A AU TRAVAIL RESTE TRÈS DIFFICILE, NOTAMMENT PARCE QUE DES COLLÈGUES LUI FONT COMPRENDRE QU'ELLE AURAIT DÛ RÉGLER CELA DE MANIÈRE PRIVÉE ET QUE LE LICENCIEMENT DE LEUR COLLÈGUE N'ÉTAIT PAS JUSTIFIÉ.

Dans un premier temps, le BEFH rappelle la définition légale du harcèlement sexuel, ce qui permet de constater que les paroles et les gestes du collègue de Madame A étaient bien constitutifs de harcèlement sexuel au sens de la LEg (art. 4), tout comme du code pénal (art. 198).

Puis, il est expliqué quels sont les devoirs de l'employeur dans une telle situation, tant au regard de la LEg que du code des obligations et de la loi sur le travail.

Il ressort donc des diverses dispositions légales protégeant la personnalité des employé·e·s que le législateur a pris très au sérieux la nécessité de ne pas tolérer le harcèlement sexuel. Il ne s'agit pas d'une affaire privée et c'est un devoir de l'employeur que de tout faire pour y mettre un terme. Cela peut comprendre le licenciement de l'auteur·e du harcèlement. Le BEFH rappelle qu'une communication claire de la direction est de mise afin de ne pas culpabiliser la victime.

Finalement, le BEFH transmet les coordonnées de différentes institutions ressources ou sites internet complémentaires.

3.1.2 DISCRIMINATION SALARIALE

MADAME A EST CADRE DANS UNE GRANDE STRUCTURE. ELLE EST AU BÉNÉFICE D'UNE FORMATION SUPÉRIEURE (TITULAIRE D'UN DOCTORAT) AINSI QUE D'UNE GRANDE EXPÉRIENCE. POURTANT, ELLE DÉCOUVRE QUE SON COLLÈGUE, LEQUEL OCCUPE UN POSTE SIMILAIRE, SANS DOCTORAT, EST MIEUX RÉMUNÉRÉ QU'ELLE.

Le fait que le salaire de Madame A soit moins élevé pour un travail de valeur égale contrevient a priori à l'art. 3 LEg. Afin de s'en assurer, le BEFH recommande à Madame A de compléter un tableau comparatif et de consulter un·e avocat·e spécialisé·e en droit du travail.

Tout au long de la procédure interne engagée par Madame A, le BEFH a régulièrement été sollicité en appui externe aux démarches.

Finalement, Madame A. a obtenu, par un accord trouvé avec son employeur, une revalorisation de son salaire ainsi qu'une indemnité portant sur les années antérieures.

3.1.3 CONGÉ MATERNITÉ

MADAME A, EN CONGÉ MATERNITÉ, ACCEPTE DE REPRENDRE LE TRAVAIL UN MOIS AVANT LA FIN DE SON CONGÉ SUITE AU DÉPART PRÉCIPITÉ DE SA REMPLAÇANTE, BIEN QUE CELA ENGENDRE DES COMPLICATIONS POUR LA GARDE DE SON ENFANT.

Elle effectue ses heures, un travail qu'elle considère comme irréprochable et assure même des remplacements de ses collègues. Pourtant, ses collègues masculins et son supérieur lui reprochent d'être absente mentalement du travail et d'avoir des problèmes de garde de son enfant. Quelques mois plus tard, alors qu'elle a redoublé d'attention au travail, elle reçoit une convocation de son supérieur. Lors de l'entretien, elle tente de lui montrer l'avancement des projets et les résultats obtenus, mais elle ne peut se faire entendre. Elle reçoit un courrier électronique reprenant le contenu de la séance et intitulé « Avertissement », courrier électronique qu'elle apprend être versé à son dossier. Elle ressent qu'on la pousse à la démission.

La LEg interdit la discrimination à raison de la situation familiale (art. 3).

L'employée est en droit de répondre à un avertissement afin de faire entendre sa version, de le contester et d'en demander le retrait de son dossier. Par ailleurs, il est également possible à Madame A de signifier son sentiment de discrimination en raison de sa nouvelle situation familiale.

En raison de la situation, il semble important que Madame A note tous les événements qui ont eu lieu depuis son retour de congé maternité ainsi que tous ceux qui se produiront. La question de la preuve est, dans une telle situation, très difficile à apporter.

Afin d'obtenir une analyse plus détaillée et de pouvoir s'informer de ce que représenterait une action judiciaire, il est conseillé à Madame A de prendre contact avec un syndicat ou de consulter un·e avocat·e spécialisé·e en droit du travail et de la LEg.

4. RÉPONSES AUX CONSULTATIONS CANTONALES ET FÉDÉRALES

4.1

Consultations fédérales

Le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) répond à de nombreuses consultations, fédérales et cantonales, parmi lesquelles on peut citer :

- Consultation sur l'Adhésion au Protocole facultatif du 19.12.2011 à la Convention relative aux droits de l'enfant du 20.11.1989 établissant une procédure de présentation des communications
- Consultation relative à la modification de la Loi sur les mesures de lutte contre le travail au noir (LTN)
- Consultation relative à l'égalité du partenariat enregistré et du mariage devant la procédure de naturalisation
- Consultation sur la révision de la loi fédérale et de l'ordonnance sur les marchés publics (LMP/OMP)
- Audition fédérale portant sur l'Avant-projet d'ordonnance sur les mesures de prévention des infractions liées à la prostitution
- Consultation sur l'Avant-projet de la loi fédérale sur les mesures de coercition à des fins d'assistance et les placements extra-familiaux antérieurs à 1981
- Consultation sur la modification de la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants
- Consultation sur l'Avant-projet de modification de la Loi sur l'accueil de jour des enfants (LAJE)
- Consultation sur l'amélioration de la protection des personnes victimes de violence
- Consultation sur l'Approbation et mise en œuvre de la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul)

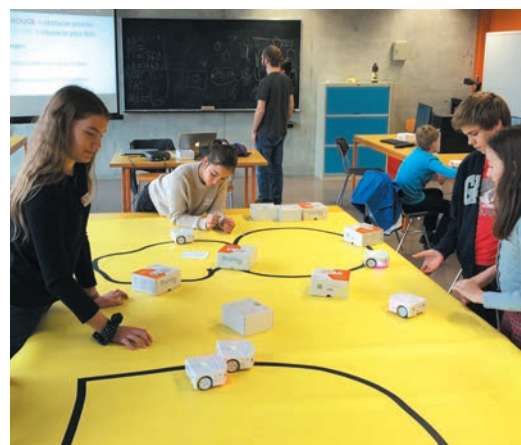
5. ÉGALITÉ DANS LA FORMATION

5.1

Journée Oser tous les métiers (jom)

18'600 élèves de 7^e à 9^e année scolaire (10-14 ans environ) ont pris part à la Journée Oser tous les métiers (jom) le jeudi 12 novembre 2015, soit un taux de participation de 84 %. Organisée chaque année le deuxième jeudi du mois de novembre par le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) en collaboration avec la Direction générale de l'enseignement obligatoire

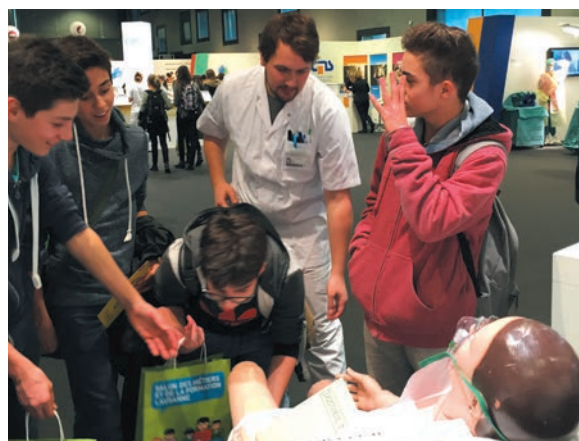
(DGEO) depuis 2003, la jom a pour objectif de favoriser le décloisonnement des métiers et des formations entre les sexes. Elle permet aux filles et aux garçons d'explorer des univers professionnels nouveaux et d'élargir leurs horizons dans la perspective des choix à venir. Les filles sont invitées à accompagner un homme dans sa journée de travail, et les garçons une femme. Le BEFH propose en outre six ateliers aux élèves participant à la jom. 620 places étaient disponibles en 2015, un record, réparties entre les ateliers « Parlement des filles », « Ingénieure » et « Informaticienne » pour les filles ; « Infirmier », « Éducateur de l'enfance » et « Métiers de la santé » pour les garçons.



5.2

Salon des métiers et de la formation

Le BEFH participe chaque année au Salon des métiers et de la formation à Lausanne, dont le public-cible est constitué principalement d'élèves de l'école obligatoire en âge de choisir un apprentissage, de leurs enseignant·e·s et parents. En 2015, le BEFH a organisé sur son stand la présentation de métiers techniques par des apprenties de l'ETML (Ecole technique et des métiers Lausanne) et du métier d'infirmier par des étudiants de la Haute école de la santé La Source et de la Haute école de santé Vaud. Il a également proposé un concours visant à sensibiliser les élèves à l'importance d'effectuer un choix de formation professionnelle sans se faire influencer par les stéréotypes de genre. 943 élèves y ont participé.



DE HAUT EN BAS

Des visiteuses sont intriguées par les formations de l'ETML présentées au stand du BEFH.

Des élèves découvrent le métier d'infirmier, accompagnés par un étudiant de la Haute Ecole de la santé La Source.

Une apprentie de l'ETML présente un travail d'ébénisterie.

5.3

Actualisation de *L'école de l'égalité*

Le matériel pédagogique *L'école de l'égalité*, réalisé en 2006 par les Bureaux de l'égalité romands (egalite.ch) avec le soutien des départements de l'instruction publique, nécessite une actualisation au vu des changements qui ont eu lieu dans le cadre scolaire (HarmoS, Plan d'études romand). Le matériel pédagogique *L'école de l'égalité* vise à encourager la prise en compte de l'égalité tant parmi les élèves que les enseignant-e-s, en proposant un répertoire d'activités qui s'intègrent aux disciplines et objectifs d'enseignement. Le BEFH est mandaté par egalite.ch pour piloter ce projet d'actualisation en collaboration avec les départements de l'instruction publique des cantons romands.

Le projet d'actualisation a débuté en 2015.

*Matériel pédagogique
L'école de l'égalité, version 2006*



6. ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI

6.1

Colloque « L'allocation maternité fête ses 10 ans »

Afin de marquer le 10^e anniversaire de l'allocation fédérale de maternité, adoptée le 1^{er} juillet 2005, le BEFH, en collaboration avec Profa, le Syndicat des services publics et le Service social du CHUV, a organisé un colloque le 7 octobre 2015 proposant des regards croisés de professionnel-le-s de la santé, d'expert-e-s et de représentant-e-s des milieux politique et syndical. Réunissant près de 140 professionnel-le-s de divers milieux, cette manifestation a dressé le bilan des bénéfices acquis et identifié les principales lacunes existant dans le domaine des congés liés à la naissance d'un enfant. Le colloque a également abordé les perspectives d'amélioration pour une meilleure protection des femmes enceintes et des femmes qui travaillent.

6.2

Conseils aux entreprises

En 2015, le BEFH a fourni des informations détaillées et des conseils à des entreprises souhaitant mettre sur pied des mesures visant à diminuer les inégalités entre les femmes et les hommes en leur sein, notamment en matière d'égalité salariale. Le BEFH a présenté les pistes d'action existantes en Suisse: logiciel d'autocontrôle Logib, procédure de certification Equal Salary et évaluation analytique du travail. Les informations et conseil du BEFH ont également porté sur la rédaction épicienne dans le domaine du recrutement et de la communication interne et externe, ainsi que sur les mesures favorables à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

6.3

Equal Pay Day

Afin de marquer l'Equal Pay Day, journée d'action instaurée depuis plusieurs années pour l'égalité salariale, le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH), en collaboration avec les Business Professional Women (BPW) Club de Lausanne, a invité la population à assister à une performance de rue le 9 mars 2015. Le spectacle présenté par l'association Metis'Arte sur la place St-Laurent et la distribution de 600 sacs Equal Pay Day ont favorisé de nombreux échanges avec le public sur les inégalités salariales entre les sexes en Suisse. Porter un sac rouge le jour de l'Equal Pay Day signifie qu'il manque de l'argent dans le sac des femmes.



Distribution de sacs Equal Pay Day sur la place St-Laurent

6.4

Égalité au sein de l'Administration cantonale vaudoise (ACV)

Le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) a poursuivi le travail de promotion des mesures favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, et notamment au sein de l'ACV. Lié à la volonté du Conseil d'État de faire de l'État un employeur de référence, ce travail s'oriente autour de différents axes. Au sein de l'ACV, le BEFH a entrepris une présentation détaillée d'un catalogue de mesures concrètes pour l'égalité auprès de la direction de différents services en soulignant le rôle de l'autorité d'engagement dans l'avancée vers l'égalité dans les faits. Plusieurs services se sont engagés à mettre en place des mesures favorisant l'égalité de manière participative.

En effet, en 2014, le Conseil d'État a chargé le BEFH de faire la promotion de PRO-EGALITE dans l'ACV. PRO-EGALITE est un outil qui contribue à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes par des actions centrées sur le management. Développé par l'Unité management public et ressources humaines de l'IDHEAP et financé par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), cet outil permet un bilan systématique des perceptions que le personnel d'un service a des rapports professionnels entre les sexes à partir de l'analyse de neuf processus clés de gestion des ressources humaines et de management.

À la suite d'un courrier aux chef·fe·s de service de l'ACV en novembre 2014, le BEFH a poursuivi la présentation de cet outil auprès de différents services. Le BEFH offre une information et un accompagnement ciblé dans le processus, l'analyse et la définition des mesures. Le Conseil d'État recommande aux directions de service de faire appel à cette expertise.



6.5

Formation « Femmes et carrières : faire le point pour avancer » donnée par le Centre d'éducation permanente (CEP)

En lien avec la volonté du gouvernement cantonal de promouvoir et réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'ACV, le BEFH a initié et conceptualisé une formation avec le CEP pour les collaboratrices qui souhaitent faire le point pour avancer dans leurs objectifs professionnels. D'une durée de 3 jours, cette formation propose des exercices et activités, réalisés individuellement ou en groupe, favorisant l'évolution des carrières dans le cadre d'ateliers animés par des expertes en bilan de carrière et en communication. Les participantes sont invitées à identifier leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs intérêts et leurs motivations. S'appuyant sur les outils du bilan de carrière, les ateliers favorisent également la réflexion sur les messages contraignants qui empêchent les femmes de postuler un emploi.

Cette formule encourage par ailleurs le partage d'expériences, les échanges et la mise en réseau. La formation a été intégrée dans le catalogue 2015 du CEP.

Code pénal

Les lésions corporelles simples (**ART. 123, CH. 2, AL. 3 À 5 CP**), les voies de fait réitérées (**ART. 126, AL. 2, LET. B, BBIS ET C CP**), les menaces (**ART. 180, AL. 2 CP**), la contrainte sexuelle (**ART. 189 CP**) et le viol (**ART. 190 CP**) entre conjoints ou partenaires doivent être poursuivis d'office, c'est-à-dire sans que la victime soit obligée de porter plainte.

Code civil

ARTICLE 286

¹ En cas de violence, de menaces ou de harcèlement, le demandeur peut requérir le juge d'interdire à l'auteur de l'atteinte, en particulier :

1. de l'approcher ou d'accéder à un périmètre déterminé autour de son logement ;
2. de fréquenter certains lieux, notamment des rues, places ou quartiers ;
3. de prendre contact avec lui, notamment par téléphone, par écrit ou par voie électronique, ou de lui causer d'autres dérangements.

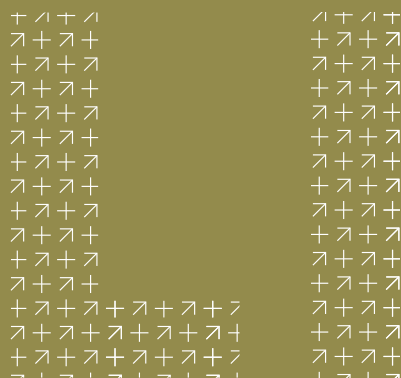
² En outre, si le demandeur vit dans le même logement que l'auteur de l'atteinte, il peut demander au juge de le faire expulser pour une période déterminée. Ce délai peut être prolongé une fois pour de justes motifs.

Loi fédérale sur l'aide aux victimes d'infractions

ARTICLE 1

¹ Toute personne qui a subi, du fait d'une infraction, une atteinte directe à son intégrité physique, psychique ou sexuelle (victime) a droit au soutien prévu par la présente loi (aide aux victimes).

² Ont également droit à l'aide aux victimes, le conjoint, les enfants et les père et mère de la victime ainsi que les autres personnes unies à elle par des liens analogues (proches).



7. LUTTE CONTRE LA VIOLENCE DOMESTIQUE

7.1

Présidence et coordination des travaux de la Commission cantonale de lutte contre la violence domestique (CCLVD)

La CCLVD s'est réunie à quatre reprises en 2015. Les mesures fortes adoptées par le Conseil d'État en janvier 2015 « Qui frappe, part ! » (voir page 29) et le registre des événements « monitoring » qui y est associé, ajoutent des éléments concrets sur la prise en charge des auteur-e-s de violence domestique. Les statistiques apportent des éléments intéressants, grâce auxquels les débats restent en lien avec la réalité de terrain. 2015 étant l'année de la clôture du Plan stratégique 2011-2015, ce monitoring constitue un tableau de lecture pertinent pour construire les actions futures.

La CCLVD, et plus particulièrement le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH), le Service de prévoyance et d'aide sociales (SPAS) et le Service des assurances sociales et de l'hébergement (SASH) sont également impliqués dans la recherche DOSAVI (Dépister les violences au sein du couple et orienter les personnes auteures, victimes ou témoins : un enjeu pour les professionnel-le-s de l'action psycho- et médico-sociale) réalisée par les Hautes écoles de travail social du Valais et de Fribourg. Un outil ou protocole devrait voir le jour, afin de faciliter l'identification des situations où il y a de la violence et améliorer le travail d'accompagnement vers les services spécialisés.

En 2015, la CCLVD a soutenu le Musée de la Main pour l'exposition « Violences ».

7.2

Actualisation de la documentation sur la violence domestique

Le BEFH, en partenariat avec les services représentés, édite des fiches pour les structures de prise en charge. Celles-ci sont régulièrement actualisées, en raison notamment de la création de nouvelles antennes régionales, de l'évolution des prestations, etc. En 2015, les fiches du Centre MalleyPrairie (CMP) et de l'Unité de médecine des violences (UMV) ont été modifiées en étroite collaboration avec les services concernés et imprimées auprès de la CADEV.

La documentation relative à la violence domestique, éditée par le BEFH, fait l'objet de nombreuses demandes. La brochure « violence conjugale que faire ? » étant épuisée, un travail d'actualisation a été réalisé durant le deuxième semestre 2015. L'édition datant de 2006, un travail minutieux a été entrepris pour adapter cette brochure de 70 pages qui comporte, entre autres, un répertoire détaillé d'adresses utiles.

La carte du réseau d'aide de la violence domestique a elle aussi bénéficié d'une mise à jour, grâce aux institutions ayant fait parvenir les informations les plus actuelles au BEFH. Cette carte réseau est disponible en ligne et permet aux professionnel-le-s de sélectionner l'offre la plus adéquate parmi les partenaires du réseau local : www.vd.ch/violence-domestique.

LE CENTRE D'ACCUEIL MALLEYPRAIRIE

Le Centre d'accueil MalleyPrairie (CMP) offre **protection et sécurité aux femmes confrontées à la violence conjugale et familiale**, avec ou sans enfants, ainsi qu'une réflexion sur ce phénomène. Une réponse est assurée 24h/24h, 7j/7.

HÉBERGEMENT

24 heures sur 24, 7 jours sur 7 le CMP accueille, en urgence ou sur rendez-vous des femmes confrontées à la violence conjugale ou familiale et peut leur proposer un hébergement.

Lors de l'entretien d'admission, il est évalué si la femme est une victime au sens de la loi sur l'aide aux victimes d'infractions (LAVI). Si oui, l'entier de son séjour sera pris en charge par la LAVI jusqu'à une durée de 21 jours et la suite de son séjour par le Service de prévoyance et d'aides sociales (SPAS). Si elle n'est pas reconnue au sens de la LAVI, c'est le SPAS qui prendra en charge les frais dès le premier jour d'hébergement. Le SPAS peut demander une participation financière à la résidente en fonction de ses revenus.

Les résidentes doivent être majeures et domiciliées dans le canton de Vaud.

Dans la mesure du possible, une prise de contact téléphonique est souhaitée pour informer de l'arrivée au CMP. La durée du séjour est limitée dans le temps et varie selon les circonstances. 24 studios sont à disposition des résidentes et de leurs enfants.

ÉQUIPE DU CMP

L'équipe des intervenantes et intervenants sociaux assure l'accompagnement psycho-social. Un entretien individuel hebdomadaire au minimum et une réunion d'équipe à quinzaine sont obligatoires.

AMBULATOIRE**Entretiens ambulatoires à Lausanne**

En principe, ces entretiens (non facturés) ont lieu sur rendez-vous et sont destinés aux femmes. Leur but est de parler de la violence conjugale, de ses conséquences sur la famille et de faire émerger des solutions pour tenter d'y remédier. Dans des situations d'urgence, il est possible de se rendre directement dans les locaux du CMP.

Entretiens ambulatoires « Itinérance »

Les entretiens ambulatoires peuvent également avoir lieu dans les régions: Bex, Montreux, Vevey, Nyon, Orbe, Payerne et Yverdon-les-Bains. Les intervenant·e·s peuvent se déplacer ailleurs dans le canton à la demande du réseau. Les rendez-vous se fixent en appelant le CMP. Un soutien est aussi proposé par le CMP aux professionnel·le·s confronté·e·s à des situations de violence conjugale. Enfin, les intervenant·e·s peuvent animer des entretiens uniquement avec ces professionnel·le·s ou en présence des victimes.

Entretiens de couple

Les entretiens de couple (non facturés) visent l'arrêt de la violence conjugale et s'adressent à des couples qui souhaitent s'impliquer dans une réflexion autour de ce phénomène. Les entretiens sont confidentiels; le premier contact est initié par la femme. Ces entretiens sont conduits simultanément par deux professionnel·le·s, un homme et une femme.

2015 | VAUD | L'Unité de médecine des violences

QU'EST-CE QUE L'UNITÉ DE MÉDECINE DES VIOLENCES ?

L'Unité de médecine des violences (UMV) est une des unités du Centre universitaire romand de médecine légale. Elle se trouve sur le site du Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV) à Lausanne et sur le site des établissements hospitaliers du Nord vaudois (eHrv) à Yverdon-les-Bains.

L'UMV a été créée en 2006 pour faire suite au programme interdisciplinaire « C'est assez » de dépistage et de prise en charge des adultes victimes de violence.

Ce programme, qui regroupait les principaux partenaires de la problématique (le Service des Urgences du CHUV, la police, le Centre LAVI et le Centre d'accueil MalleyPrairie), avait mis en évidence **le besoin d'une structure médico-légale spécialisée dans la prise en charge des adultes victimes de violence interpersonnelle** (de couple, familiale, communautaire de type institutionnel ou non institutionnel).

La création de l'UMV, unité ayant une **orientation à la fois médico-légale et communautaire**, suit une recommandation de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) en matière de prévention de la violence. (Référence: Preventing violence. A guide to implementing the recommendations of the World report on violence and health. OMS: Genève, 2004).

LES MISSIONS DE L'UMV

Les activités de l'UMV se répartissent autour de trois axes principaux:

- assurer aux adultes victimes de violence une consultation médico-légale;
- proposer aux professionnel·le·s une offre de conseils et de formation;
- mener des recherches de niveau académique.

L'ACTIVITÉ CLINIQUE DE L'UMV

En 2014, l'UMV a effectué 956 consultations et 99,5% des patient·e·s faisaient état de violence physique. Nous avons accueilli pratiquement autant d'hommes (53%) que de femmes (47%), avec une médiane d'âge de 32 ans. 68% des patient·e·s de l'UMV sont Suisses ou titulaires d'un permis C.

Il est d'usage de subdiviser la violence interpersonnelle en deux groupes, subdivisés chacun en deux sous-groupes. La violence domestique englobe la violence de couple et la violence familiale.

La première survient dans le cadre d'une relation de couple, de partenariat ou de concubinage, actuelle ou passée, la seconde entre membres d'une même famille.

La violence communautaire comprend la violence institutionnelle et la violence non institutionnelle. La violence institutionnelle s'entend comme la violence survenant dans un contexte où l'autorité des violences a, sur la victime, une relation hiérarchique et/ou thérapeutique dominante ainsi que la violence survenant dans l'exercice d'une activité professionnelle (Référence: Unité Interdisciplinaire de Médecine et de Prévention de la Violence, Genève).

Ainsi, depuis l'ouverture de l'UMV, les violences familiale et de couple représentent environ 1/3 des consultations et concernent majoritairement des femmes (respectivement

7.3

Journée annuelle du réseau vaudois de lutte contre la violence domestique

À l'occasion de la journée du réseau vaudois de lutte contre la violence domestique du 29 janvier 2015, organisée par le BEFH et le Service de prévoyance et d'aides sociales (SPAS), plus de 120 professionnel·le·s ont pu se rencontrer et découvrir les prestations d'institutions et services actifs dans le cadre de la violence domestique. Les thématiques abordées étaient la détection et la prise en charge des agressions sexuelles dans le couple, la détection et l'intervention en situation de crise et la détection au quotidien, à la maternité, à l'école, à la pharmacie et en entreprise.



Journée 2015 du réseau vaudois de lutte contre la violence domestique, présentation du portail violence domestique par Magaly Hanselmann, Cheffe du BEFH et Déléguée à l'égalité.

7.4

Dépliant « Qui frappe, part ! »

Le Conseil d'État a décidé de mesures fortes contre la violence conjugale pour protéger les victimes et intervenir plus efficacement auprès des auteur-e-s.

Ces mesures impliquent notamment de recourir plus fréquemment à l'éloignement du domicile de l'auteur-e des violences, de mettre en place une intervention socio-médicale d'urgence dans tout le canton et d'orienter plus efficacement les auteur-e-s vers des programmes socio-éducatifs. Le BEFH a reçu le mandat de suivre et d'évaluer l'impact des mesures en collaboration avec tous les services concernés. Le dépliant réalisé par le BEFH est remis systématiquement depuis le début de l'année 2015 par les intervenant-e-s de police dans les situations de violence conjugale. Ce dépliant unique informe à la fois les victimes et les auteur-e-s sur l'expulsion du domicile (28b CC) et sur les offres d'aide et de conseil. Les premiers résultats sont prometteurs.

Dépliant « Qui frappe, part ! »





7.5

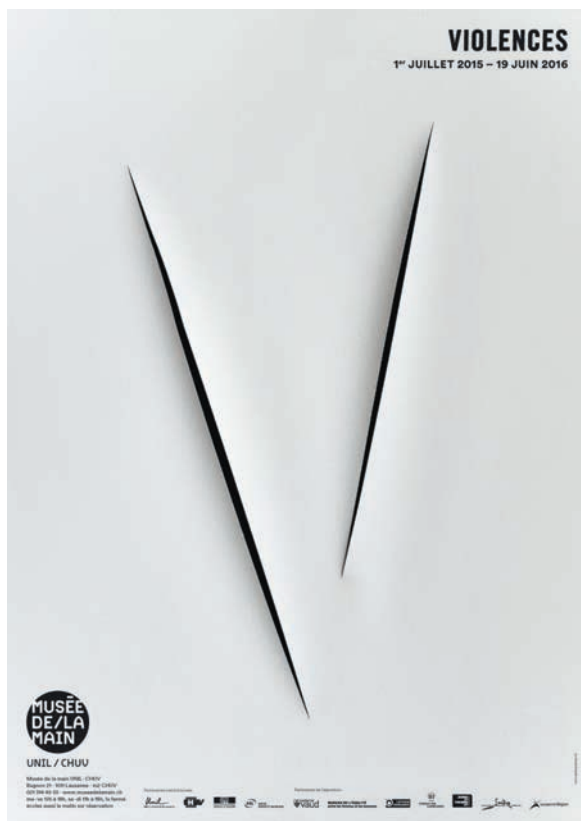
Projet pilote d'implantation du programme « Sortir Ensemble & Se Respecter-SE&SR » dans le canton de Vaud

Un projet pilote mené par le BEFH en collaboration avec la Fondation Charlotte Olivier (FCHO) et l'Unité de médecine des violences (UMV) du CHUV a évalué la mise en œuvre de SE&SR selon différentes modalités au sein de 9 institutions (foyers, centres de loisirs, école obligatoire, structure pour le perfectionnement scolaire, centre de prévention) et a permis d'atteindre plus de 300 jeunes avec ou sans problématiques spécifiques. Les résultats sont prometteurs. La majorité des jeunes sont satisfait·e·s, SE&SR répond à leurs attentes et à leurs besoins en matière de relations de couple. Suite au programme, elles et ils démontrent une attitude moins favorable à la violence et aux stéréotypes de genre. L'outil pédagogique satisfait les professionnel·le·s et les jeunes, cependant afin de répondre aux nouveaux contextes institutionnels, et aux problématiques émergentes, des adaptations de contenus et de formes se révèlent nécessaires. Le BEFH, la FCHO et l'UMV collaborent à son adaptation afin d'offrir des outils de qualité. Le BEFH continuera à l'avenir la promotion du programme dans le canton de Vaud.

7.6

« Sortir Ensemble & Se Respecter-SE&SR » dans le canton de Vaud – une collaboration avec le Musée de la Main, dans le cadre de l'exposition « Violences »

Dans le cadre de l'exposition « Violences » au Musée de la Main, qui est soutenue, entre autres, par la CCLVD, différents ateliers sont proposés aux classes d'école. Profitant de l'expérience pilote menée par le BEFH, la FCHO et l'UMV, une collaboration s'est concrétisée de manière à ce qu'une sensibilisation sur la question de la violence dans les couples de jeunes puisse être proposée. Le BEFH a construit l'atelier sur la base des exercices du programme SE&SR. Les premiers ateliers ont démarré en septembre 2015. De septembre à décembre 2015, huit ateliers ont eu lieu, animés par le BEFH. 102 élèves étaient concernés, dont la moitié provenait de l'École des métiers de Lausanne (ETML). Plusieurs classes de cette école, dont une grande majorité de garçons, ont suivi cet atelier. Pour les autres cantons, les élèves provenaient d'une école de commerce (mixité filles et garçons) et d'un centre de formation professionnelle spécialisée ORIF.



« Violences », exposition au Musée de la Main,
du 1^{er} juillet 2015 au 19 juin 2016

7.7

Projet de sensibilisation sur la problématique des mariages forcés

Dans le cadre du programme fédéral de lutte contre les mariages forcés, le BEFH souhaite prévenir ce phénomène en dégagant des réseaux fonctionnels régionaux pour une prise en charge adéquate des situations de mariages forcés, développant des outils adaptés aux services pour un dépistage systématique des situations; et en s'adressant directement aux jeunes afin de leur permettre d'identifier cette forme d'abus et connaître les services d'aide disponibles.

Les premiers résultats ont mis en évidence que la thématique des mariages forcés s'intègre au sein du programme de prévention des violences et des comportements abusifs auprès des jeunes « Sortir Ensemble & Se Respecter ». Des exercices de réflexion validés par huit spécialistes ont pu d'ores et déjà être développés dans le cadre d'un focus group.

8. CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Le canton de Vaud fait figure de pionnier en matière de structures d'accueil pour les enfants. Depuis 2006 La Fondation pour l'accueil de jour des enfants (FAJE) est chargée de favoriser et soutenir le développement de places d'accueil par des subventions aux réseaux afin de tendre à une offre suffisante et financièrement accessible sur tout le territoire du canton. La cheffe du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) fait partie de la délégation de l'État de Vaud avec la cheffe de l'Office pour l'accueil de jour des enfants (OAJE) et l'adjointe du Service des assurances sociales et de l'hébergement (SASH) au Conseil de Fondation de la FAJE. À ce titre, elle a plus particulièrement participé à la finalisation du processus de renouvellement de la reconnaissance des réseaux; au comité de sélection de la nouvelle Secrétaire générale, Mme Lacoste, entrée en fonction le 19 octobre 2015; au comité de pilotage statistique avec Stat-VD ainsi qu'à la commission des finances.

Globalement l'année 2015 a été orientée vers le développement d'outils permettant un meilleur pilotage et contrôle du domaine de l'accueil de jour, et, d'autre part, une meilleure gouvernance de la Fondation. Cette année a également été marquée par la volonté du Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH) qui mettait en consultation fin octobre 2015 la révision de la Loi cadre sur l'accueil de jour des enfants, avec comme pièce maîtresse la concrétisation de l'art. 63a de la Constitution vaudoise prévoyant la mise en place par les communes, en partenariat avec l'État et les employeurs, de la journée continue des écoliers.

En 2015, les réseaux d'accueil de jour, au nombre de 29 dans le canton de Vaud, ont soutenu 4367 places en accueil familial. Du côté de l'accueil collectif, on

enregistre une augmentation de 480 places pour l'accueil préscolaire et de 1371 pour l'accueil parascolaire qui connaît une augmentation particulièrement sensible. Soulignons par ailleurs que la Fondation a alloué une aide au démarrage à 12 structures d'accueil préscolaire totalisant 309 places et à 36 structures d'accueil parascolaire totalisant 1005 places.

Ce sont, aujourd'hui comme hier, majoritairement les femmes qui réduisent leur activité lucrative et qui assument le travail de prise en charge de l'enfant pendant que la majorité des hommes remplissent le rôle traditionnel de pourvoyeur économique. Le retrait (provisoire) des mères de la vie active et la réduction de leur taux d'occupation conduisent à des inégalités de carrière et de salaire. L'accueil extrafamilial des enfants contribue à dépasser les inégalités entre femmes et hommes. Une étude publiée en Suisse en 2014¹, menée dans le cadre du PNR 60, démontre que l'augmentation de l'offre de places d'accueil pour les enfants en âge scolaire entraîne une augmentation significative du nombre de femmes qui travaillent à plein temps avec des enfants dans cette classe d'âge. Cela se répercute sur le taux d'activité des pères: plus le nombre de places d'accueil de ce type est élevé, plus les pères tendent à réduire leur taux d'activité.

Le problème de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est donc un thème prioritaire pour les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes.

1 «Quels sont les enjeux de l'accueil extra-familial des enfants en termes d'égalité entre femmes et hommes?», Une étude conjointe du bureau INFRAS et de l'Institut suisse de recherche empirique en économie (SEW) de l'Université de Saint-Gall, 2014.

9. RAYONNEMENT DU BUREAU DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (BEFH)

9.1

COMMISSIONS ET GROUPES DE TRAVAIL

9.1.1

GRUPE DE TRAVAIL ÉGALITÉ – CRÉATION DE MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE POUR LA JOM

Dans le cadre de la Journée Oser tous les métiers, le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) et la Direction pédagogique de la DGEO collaborent chaque année à l'élaboration de deux dossiers pédagogiques. L'un est destiné aux enseignant·e·s de la 7^e à la 9^e afin de leur permettre de réaliser des activités pédagogiques en lien avec la thématique de cette journée avec les élèves qui restent en classe durant la jom. L'autre s'adresse aux enseignant·e·s des classes de 1^{ère} à 6^e qui souhaitent aborder ce thème avec leurs élèves. En 2015, le Groupe de travail a élaboré des activités sur la thématique du théâtre. Pour les élèves de 7-9^e, deux vidéos ont été réalisées. Elles montrent des situations de la vie scolaire empreintes de stéréotypes. Les élèves sont invité·e·s à rejouer les scènes en proposant des alternatives, selon le principe du théâtre forum. Chacune des vidéos est accompagnée d'une version sans stéréotype afin de conclure l'activité.

9.1.2

COMMISSION CONSULTATIVE DE L'ÉGALITÉ DE LA HAUTE ÉCOLE PÉDAGOGIQUE DE LAUSANNE (HEPL)

Suite à la création de l'Instance pour la promotion de l'égalité de la HEPL en 2014, une Commission consultative de l'égalité a été mise sur pied, dans laquelle

le BEFH est représenté. Il s'agit d'un organe de réflexion et de concertation sur la problématique de l'égalité à la HEP Vaud composé de sept membres. Les différentes personnes définissent de manière collective une stratégie en vue d'ancrer l'Instance et la problématique de l'égalité dans l'institution. En 2015, l'instance a notamment lancé une campagne d'information sur le langage épïcène, avec des ateliers menés par une cheffe de projet du BEFH, et organisé une journée cantonale de formation intitulée « Pour une école égalitaire » destinée principalement aux enseignant·e·s. Celle-ci a eu lieu le 18 février 2016.

9.1.3

AFCA



Créée en 2006, l'AFCA compte aujourd'hui plus d'une centaine de membres. La mission de l'AFCA

est de favoriser la mixité dans les postes de cadre au sein de l'ACV. L'association s'adresse à toute femme employée de l'État de Vaud et du secteur parapublic vaudois qui exerce ou envisage d'exercer une fonction supérieure, dirigeante ou stratégique.

En 2015, l'AFCA a publié un flyer informatif destiné aux femmes au sein de l'ACV et organisé 9 réunions périodiques pour les membres réunissant entre 10 et 20 personnes à chaque fois. L'Assemblée générale a eu lieu le 30 septembre 2015, la partie statutaire a été suivie d'une visite de l'exposition « Violences » du Musée de la main.

9.1.4

ASSOCIATION VIVRE SANS VIOLENCE

Le BEFH soutient activement l'association Vivre sans violence créée en 2006 par le Centre MalleyPrairie, le service ViFa et le BEFH. Ce dernier fait par ailleurs partie de son comité. L'association gère deux sites web interactifs destinés aux victimes et aux auteur·e·s de violence domestique, dont un spécialement conçu pour les jeunes. Plusieurs professionnel·le·s répondent aux questions anonymes des internautes dans un délai de trois jours.

.....
POUR LES ADULTES: www.violencequefaire.ch

POUR LES JEUNES: www.comeva.ch
.....

9.2

Cours et conférences

Intervention à l'École supérieure en éducation sociale (és-L) auprès de 40 personnes, Lausanne, le 8 janvier 2015.

Participation à une table ronde auprès du Club des femmes entrepreneurs, Genève, le 8 janvier 2015.

Intervention au Centre MalleyPrairie (CMP), Lausanne, février 2015.

Intervention et participation à une table ronde sur la prévention des violences de couple chez les jeunes auprès de 240 personnes, dans le cadre de la rencontre internationale sur les relations amoureuses et sexuelles des adolescent·e·s organisée par l'Observatoire régional des violences faites aux femmes du Centre Hubertine Auclert, Paris, le 18 mai 2015.

Intervention lors de l'Equal Salary certification de Philip Morris International, Lausanne, le 1^{er} juillet 2015.

Intervention à l'Association Co-existences auprès de 15 jeunes femmes, Lausanne, le 25 août 2015.

Intervention à la rencontre nationale de la Conférence suisse contre la violence domestique (CSVD) auprès de 40 participant·e·s, Berne, le 24 septembre 2015.

Cours à l'École supérieure ARPIH, formation professionnelle dans le domaine social, auprès de 60 étudiant·e·s, Yverdon, les 22, 28 et 29 septembre 2015.

Formation dispensée à l'Institut suisse d'études albanaises (Iseal) auprès de 6 personnes, Lausanne, le 30 septembre 2015.

Business lunch à la Women's Business Society, Lausanne, le 27 octobre 2015.

Intervention et animation d'atelier au Congrès national du Bureau fédéral de l'égalité sur la Protection de l'enfant et de l'adulte dans un contexte de violence domestique. Participation à la table ronde terminant ce congrès, 400 participantes. Berne, le 19 novembre 2015.

L'égalité ?
Construisons-la
ensemble !

