

#### **BUREAU DE L'ÉGALITÉ** entre les femmes et les hommes

1+ 7+ + 7+ + 7+

+7+7+7+, 4+7+7+7+7+7 1+オ+オ+\* トオ+ + 7 + 7 --3 + 3 +1+7+7 +7--7+7-+7+7-+7+7--7+7--7+7+7+7--7+7+7+7-+ **7** + **7** -1+7+; オーカーカー; -3 + 3 -+ 2 + 2 オーオーカ オーオーオーバーオーオー: · **7** + 7 + 7 + 7 + 7 + 7 -7+7+7+7+7+ トオーオーマ

オーオース +7+7+7-· オ+ オ+ オ+ カ 7+7+1+7+ +7+7 7+7+ +7+7 c オ + カ 7+7+ 1+2+2 1+オ+カテカテオ+オ+ +7+7+7+7+7+7 7+7+7+7+7+7+7 1+7+7 | 7 | 7 | 7 + 7 + + 7 + 7 トオナオー - 7 + 7 - $+\dot{a}+\dot{a}$ 

#### 

 + /1 + /1
 /1 + /1 + /1

 2 + /2 + /2
 /1 + /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2
 /2 + /2

 + /2 + /2</

1+ 7+ ,+7+ +7+

#### 1 + 7 +i + 2i + 2i+7+ +/+/+/+/+/+/+ +7+7+7+, 3+3+3+3+3+74+7+7+7+7+7 + 7 + 7 + 7 + 7 + 7 + 1+1+1+1+1+1+1+1 7+7+7 -7 -7 -7 -7 1+7+7+7 +717+ 7 + 7 -3+3+-7 + 7 ++ 1 + 1 1 1 1 1 1 +7+7+7+7+7+ 1+7+7 -7+7 +7+77+7+7+7+7+7 +7+7+7-**+7+7**-+7+7+7+7+7+ オーオーオー; 7+7+ 1+1+1 7+7+ ' <sup>-</sup> ' 7 + 7 -1+ 7 + 2 + 2 + 7 + 7 + 7 + - **7** + **7** -+ 2 + 2 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1 +7+7+ 7 + 7 7 + 7 +7+7-7+7+7+7+7+7+7 オーオーカ 1+7+7 | 7 | 7 | 7 + 7+ +7+7+7+7+7+ オーオーオーバーオーオーブ **オーオーオーオーオー** · 7 + 7 + 7 + 7 + 7 + 7 -+7+77+7+7+7+7+7 テオナオゴ +7+7+7+7+7+ トオーオー

#### **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.

```
i + 2i + 2i
                                +\lambda
IT/IT/IT/IT/IT/IT/
                           ナクナクナクナクナクナ
-7+7+7+7+7+7+7+7
                          7+7+7+7+7+7
1+7+7+7+7+7+7+7
                          - ¬ + ¬ + ¬ + ¬ + ¬ + ¬ + ¬ + ¬ + ¬
       -7 + 7 -
                           +7+7
       1+2+3
                           7 + 7 +
       -7 + 7 -
                           +7+7+7+7+7+
       1 + 7 + 1
                           7+7+7+7+7+7
       -7 + 7 -
                           + 7 + 7 + 7 + 7 + 7 +
       1+2+3
                           7+7+
       -3 + 3 -
                           +717
       1 + 7 + 1
                           7 + 7 +
       -7 + 7 -
                           +7+7+7+7+7+
       1+7+
                           7+7+7+7+7+7
       -7 + 7
                           + 7 + 7 + 7 + 7 + 7 +
```

+ / + / /	7 + 7 <del>1</del>
7 + 7 +	+ 7 + 2
+ 7 + 7	7+7+
7 + 7 +	+7+7
$+\ddot{a}+\ddot{a}$	カナカナ
7+7+	+ 7 + 7
+7+7	7 + 7 +
7+7+	+ 7 + 7
+7+7	7 + 7 +
7+7+	+ 7 + 7
+7+7	7 + 7 +
7+7+	+ 7 + 7
+7+7+7+7+7	7 + 7 +
7+7+7+7+7+7+7+7+7+7+7+7+7+7+7+7+7+7+7+	+ 7 + 7 7 + 7 +

オーオージ

1+7+7+

+7+7+7-

 $\cdot 7 + 7 + 7 + 7$ 

1+7+2

トオナオっ

+ 7 + 7

#### L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POURQUOI DOIT-ON ENCORE

## JUSTIFIER UNE OBLIGATION LÉGALE?



Le temps passe et pourtant! L'égalité salariale est une problématique toujours d'actualité, même si l'année 2016 a marqué les 20 ans de la loi fédérale de l'égalité entre les femmes

et les hommes. La loi existe certes, mais son application reste malheureusement toujours difficile. Cela se traduit d'un côté par une Constitution garantissant l'égalité et, de l'autre, un écart toujours très élevé entre les salaires des femmes et des hommes.

Selon la dernière Enquête suisse sur la structure des salaires (2014, OFS), les femmes gagnent en moyenne 15% de moins que les hommes dans le secteur privé. Vingt ans après l'entrée en viqueur de la loi, la différence reste énorme. Tellement grande que pour gommer cette différence, au rythme actuel, il faudrait encore plusieurs générations pour que les femmes gagnent autant que les hommes. Selon une récente étude du Forum économique mondial (WEF), si rien n'est entrepris, cette attente s'étendra sur... 170 ans.

La situation sur le front de l'égalité salariale est telle dans notre pays que le marché suisse du travail est le plus discriminatoire d'Europe selon The Economist. Selon une étude publiée par le média anglophone en mars 2016, le retard pris par la Suisse sur de nombreux pays européens en termes d'égalité entre femmes et hommes trouverait son origine dans

le traditionalisme des représentations qui prévaut dans notre pays et la difficile conciliation entre charges familiales et vie professionnelle.

D'après cette étude, la Suisse arrive en bonne dernière sur les 21 nations européennes mises à l'étude. Très loin derrière les pays nordiques, qui se placent en tête de classement. Un tel bilan trouve ses explications tout d'abord dans les prestations insuffisantes et chères proposées aux mères de famille qui prennent la décision de continuer à travailler. Les Suissesses touchent en moyenne 7,9 semaines de salaire plein pour leur congé maternité, contre 32,2 semaines toutes prestations comprises en moyenne dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). De retour au travail, le coût de prise en charge d'un enfant en Suisse s'établit à plus de 41% du revenu, contre 18,2% en moyenne dans l'OCDE. Le prix et la rareté des structures d'accueil expliquent, en partie du moins, pourquoi les femmes doivent concilier vie professionnelle et vie de famille.

En Suisse, la différence de salaire moyenne entre les femmes et les hommes est telle, qu'elle explique que dans près de trois quarts des couples avec enfant, le mari continue de travailler à plein temps quand son épouse réduit son activité ou la stoppe. Pour celles qui continuent à travailler en optant pour des temps partiels, la situation n'est guère meilleure puisqu'un taux d'occupation réduit pénalise l'accès des femmes aux postes décisionnels.

Cette situation est inquiétante et il est important d'y remédier. Dans le canton de Vaud, diverses mesures ont été mises en place pour atténuer l'inégalité face au marché du travail, notamment en améliorant la formation et les conditions cadres. Malgré tout, le traitement de la discrimination salariale repose toujours entièrement sur les épaules des femmes et sur leur capacité et leur force à porter les affaires devant la justice. Les procédures sont longues. Elles ont souvent pour conséquence que les personnes discriminées perdent non seulement leur emploi, mais également leur crédibilité sur le marché du travail.

Ces discriminations sont une injustice de plus envers les femmes. Elles créent également une concurrence déloyale avec les entreprises qui respectent l'égalité salariale. Et elles coûtent cher à la société. Car elles représentent des pertes au niveau de la fiscalité, comme des cotisations sociales.

Le Conseil d'État a mis en avant sa détermination de réaliser l'égalité salariale dans le secteur public en signant la Charte pour le respect de l'égalité salariale dans le secteur public à l'automne 2016. Cette charte traduit la volonté des pouvoirs publics, en tant qu'employeurs, de s'engager pour atteindre l'égalité.

Un pas de plus a été franchi avec le projet soumis par le Gouvernement vaudois au Grand Conseil en décembre 2016 qui vise à instaurer un contrôle de l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics et des subventions. Une commission, composée de membres de l'État et de représentant es des partenaires sociaux, effectuera des contrôles ponctuels après l'attribution des marchés publics et des subventions.

Le Conseil d'État utilise ainsi toute la marge de manœuvre qui est la sienne pour que les femmes bénéficient des mêmes conditions que les hommes sur le marché du travail. En 2016, le canton de Vaud fait donc un pas important vers plus d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Il reste encore du chemin à parcourir pour que cette égalité soit enfin réalisée. Il faut donc remettre encore et encore l'ouvrage sur le métier pour ne pas devoir attendre encore... 170 ans!

#### Jacqueline de Quattro

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

1. 1.1 1.2 1.3 1.4 1.5 1.6	LE BUREAU DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (BEFH) Prestations Quatre domaines d'actions prioritaires Communication L'équipe du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes Commission cantonale consultative de l'égalité (CCCE) Commission cantonale de lutte contre la violence domestique (CCLVD) Conférences intercantonales	<ul><li>p.</li><li>p.</li><li>p.</li><li>p.</li><li>p.</li><li>p.</li><li>p.</li></ul>
<b>2.</b> 2.1 2.2	ÉVÈNEMENTS: LES 25 ANS DU BUREAU DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES Exposition sonore « Les Hommes de parole » Soirée au cinéma Capitole	p. 1 p. 1 p. 1
<b>3</b> . 3.1	PERMANENCE ET SERVICE DE CONSEIL Conseils juridiques	р. 13 р. 13
<b>4.</b> 4.1 4.2	RÉPONSES AUX CONSULTATIONS CANTONALES ET FÉDÉRALES Consultation fédérale Consultation cantonale	p. 17 p. 17 p. 17
<b>5.</b> 5.1 5.2 5.3 5.4	ÉGALITÉ DANS LA FORMATION Journée Oser tous les métiers (jom) Salon des métiers et de la formation Actualisation de « L'école de l'égalité » Mallettes pédagogiques « Balayons les clichés »	p. 19 p. 19 p. 20 p. 20 p. 2
<b>6.</b> 6.1 6.2 6.3	ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI Conseils aux entreprises Égalité au sein de l'Administration cantonale vaudoise (ACV) Brochure «Travailler au CHUV et devenir parents: vos droits»	p. 23 p. 23 p. 23 p. 24
<b>7.</b> 7.1	LUTTE CONTRE LA VIOLENCE DOMESTIQUE  Avant-projet de loi cadre d'organisation de la lutte contre la violence domestique (LOVD)	p. 22
7.2 7.3 7.4 7.5 7.6	Présidence et coordination des travaux de la Commission cantonale de lutte contre la violence domestique (CCLVD)  Journée annuelle du réseau vaudois de lutte contre la violence domestique Colloque «Enjeux et perspectives du traitement de la violence domestique » Actualisation de la documentation sur la violence domestique Projet pilote d'implantation du programme «Sortir Ensemble & Se Respecter SE&SR» dans le canton de Vaud Projet de sensibilisation sur la problématique des mariages forcés	p. 20 p. 20 p. 20 p. 30 p. 30
8.	CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE	p. 3
9.	RAYONNEMENT DU BUREAU DE L'ÉGALITÉ	·
9.1 9.2	ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  Commissions et groupes de travail  Cours et conférences	p. 3 p. 3 p. 3

#### LE BUREAU DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A FÊTÉ SES 25 ANS!



L'année 2016 a été marquée par les 25 ans du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) et les 20 ans de la Loi fédérale sur l'égalité (LEq).

À cette occasion, le BEFH a souhaité inviter le public à partager un moment de réflexion et de convivialité lors de deux évènements.

Tout d'abord par une exposition sonore Les Hommes de parole en juillet 2016, au sein même de ses locaux, le BEFH a attiré l'attention de la population sur la captation de la voix des femmes par les hommes. Le public a pu questionner les liens actuels qui se tissent entre parole, visibilité et égalité.

Le temps d'une soirée organisée en collaboration avec la Cinémathèque suisse, le 22 novembre 2016 au cinéma Capitole, le BEFH a transporté un public nombreux dans l'histoire du début du XXème siècle. 400 personnes ont pu découvrir en première partie de soirée le documentaire Et la femme créa Hollywood qui retrace l'histoire des pionnières de l'industrie cinématographique et (re)découvrir en deuxième partie celle des militantes britanniques luttant pour l'obtention du droit de vote des femmes grâce au film Les suffragettes.

Au cours de l'année écoulée, le BEFH a poursuivi son travail de sensibilisation et de prévention dans les domaines de l'égalité dans la formation, égalité dans l'emploi et lutte contre les violences domestiques. La Journée Oser tous les métiers (jom) a connu un taux de participation record de 86.9% des élèves concernés, soit 19'600 enfants du canton de Vaud. Les 8 ateliers organisés par le BEFH ont rapidement affiché complet. La campagne «C'est décidé, je me lance en politique!» a été renouvelée et a permis à 60 femmes d'acquérir des outils pour s'engager ou défendre leurs idées, développer leurs réseaux, communiquer avec les médias et prendre la parole en public. En 2016, le BEFH a également mené à terme l'avant-projet de loi cadre d'organisation de la lutte contre la violence domestique (LOVD). Enfin, plus de 500 questions ont trouvé réponses, conseils et expertise.

La réalisation de l'égalité implique un engagement constant. Année après année, l'équipe du BEFH s'engage au quotidien pour une société plus égalitaire en mettant en œuvre son expertise, sa réactivité, sa motivation et sa polyvalence.

Un grand merci à Magaly Hanselmann pour la confiance qu'elle m'a fait en me passant le flambeau.

Un grand merci également à mes collègues pour leur appui et investissement durant l'intérim.

Un grand merci enfin à toutes les personnes, partenaires et services de l'État, pour leur soutien dans les dossiers du BEFH.

#### Magdalena Rosende

CHEFFE AD INTERIM DU BUREAU DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (BEFH)

#### 1. LE BUREAU DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (BEFH)

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 et la Constitution vaudoise, mais aussi par la loi d'application vaudoise de la loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes (LEq).

#### 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 Ouatre domaines

## Quatre domaines d'actions prioritaires

#### ÉGALITÉ DANS LA FORMATION

- Prévention des discriminations et des stéréotypes de sexe dans la formation et l'orientation,
- élargissement des choix professionnels des filles et des garcons.

#### 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 l'administration cantonale.

#### LUTTE CONTRE LA VIOLENCE DOMESTIQUE

- Élaboration de stratégies de prévention et d'intervention auprès des victimes pour les protéger, et auprès des auteur-e-s pour diminuer la récidive, notamment les 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 2016, le BEFH a informé les médias et la population sur ses projets via six communiqués de presse:

- «Le programme "Sortir Ensemble et Se Respecter" laisse la parole aux adolescents » envoyé le 7 mars 2016,
- «Le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes fête ses 25 ans en proposant une exposition sonore » envoyé le 1<sup>er</sup> juillet 2016,
- «Plus de sévérité face aux violences domestiques» envoyé le 1<sup>er</sup> septembre 2016,
- «La Journée Oser tous les métiers élargit son offre » envoyé le 1<sup>er</sup> novembre 2016,
- « 19'600 élèves participent à la Journée Oser tous les métiers » envoyé le 10 novembre 2016,
- « L'État instaure des contrôles ponctuels de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes » envoyé le 15 décembre 2016.

Administration cantonale vaudoise

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

En décembre 2016, le BEFH emploie 10 personnes pour un total de 6.5 EPT.

Le Bureau a également pu compter sur une stagiaire pour quelques mois, Mathilde Paillat et un civiliste, Vigen Kühni.

#### **ABRÉVIATIONS**

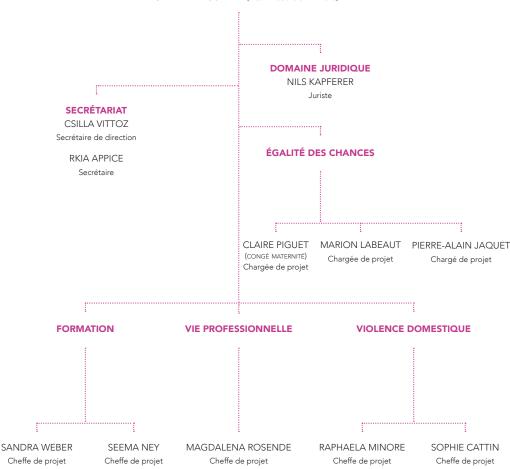
**ACV** 

**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 entre femmes et hommes 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

#### **ORGANIGRAMME AU 31 DÉCEMBRE 2016**

#### **CHEFFE DU BEFH**

MAGALY HANSELMANN (jusqu'au 31.10.2016)
MAGDALENA ROSENDE (intérim dès le 01.11.2016)



En 2016, la proportion de femmes au Parlement suisse est de **32%** (La Confédération en bref, Chancellerie fédérale, février 2016)

#### 1.5

## Commission cantonale consultative de l'égalité (CCCE)

La Commission cantonale consultative de l'égalité, présidée par le BEFH, a été créée afin de soutenir les activités du BEFH. La CCCE est composée de 13 membres représentant les partis politiques, les milieux patronal et syndical et les associations concernées. Des spécialistes peuvent être consulté-e-s en séance plénière ou dans des groupes de travail thématiques. En 2016, la CCCE s'est réunie trois fois. La CCCE a poursuivi le travail d'encouragement des femmes à s'engager en politique.

En 2016, le Grand Conseil vaudois compte **27,33%** de femmes députées.

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

Dans la perspective des élections communales de 2016, la CCCE a lancé 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 BEFH de mettre sur pied, au printemps 2015, des ateliers pratiques pour les femmes candidates à une fonction politique ou déjà actives en politique. Intitulés «C'est décidé, je me lance en politique!», ces ateliers ont été renouvelés en 2016. Axée sur des exercices pratiques et répondant aux préoccupations des femmes, cette formation a été proposée à double à Lausanne et à Yverdon-les-Bains de février à avril 2016, 60 femmes résidant dans le canton de Vaud ont participé à ces modules et ainsi pu acquérir des outils pour s'engager ou défendre leurs idées, développer leurs réseaux, communiquer avec les médias et prendre la parole en public. Cette campagne a rencontré un franc succès.



#### 1.6 Commission cantonale de lutte contre la violence domestique (CCLVD)

Créée en 2005, 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 vaudoise 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 2016, la CCLVD s'est réunie quatre fois. Les activités annuelles de celle-ci sont énumérées sous le 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. Jusqu'à octobre 2016, le BEFH a assumé la présidence et la coordination de la Conférence qui s'est réunie cing fois.

## 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 et le BEFH. L'année 2016 a été marquée par l'engagement d'une secrétaire générale. Le Comité s'est réuni à quatre reprises. La rencontre nationale couplée à l'Assemblée générale a eu lieu le 22 septembre 2016 sur le thème des auteur·e·s de violence domestique. Cette journée a réuni près de 50 professionnel·le·s. En 2016, la CSVD a continué la coordination de la prise de position concernant la ratification de la Convention d'Istanbul. La CSVD a également rédigé un article «La violence au sein du couple et de la famille – un défi pour l'ensemble de la société» dans le magazine de prévention de la criminalité «PSC Info». À l'avenir, les membres de la CSVD ont décidé de mettre en place un site internet dédié à la Conférence.

#### 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 2016, la Conférence romande de l'égalité s'est réunie cing fois.

# 2. ÉVÈNEMENTS: LES 25 ANS DU BUREAU DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## 2.1Exposition sonore« Les Hommes de parole »

En 2016, le BEFH a fêté ses 25 ans. Afin de célébrer cet événement, le BEFH a organisé, en partenariat avec le Festival de la Cité, une exposition sonore: «Les Hommes de parole». Ainsi, du 5 au 9 juillet 2016, les locaux du BEFH, à la rue Caroline 11 à Lausanne, ont accueilli l'installation sonore de l'artiste Sébastien Grosset, 68 extraits de discours masculins, issus des débats du Parlement français de 1978 sur la légalisation de l'Interruption Volontaire de Grossesse (IVG), ont été diffusés en polyphonie. Alors que le sujet portait sur le corps des femmes et leur droit à en disposer, seules des voix d'hommes se font entendre. L'artiste a ainsi souhaité mettre en avant la confiscation de la parole des femmes par la voix des hommes.



#### 2.2 Soirée au cinéma Capitole



Le 22 novembre 2016, pour marquer d'une part les 20 ans de la loi fédérale sur l'égalité (LEg) et, d'autre part, ses 25 ans, le BEFH en partenariat avec la Cinémathèque suisse a organisé une soirée transportant près de

400 spectatrices et spectateurs dans l'histoire du début du XXème siècle. En début de soirée, l'avant-première du documentaire «Et la femme créa Hollywood» a permis aux invité·e·s de découvrir l'histoire des pionnières (oubliées) de l'industrie cinématographique. Un apéritif dînatoire offert par le BEFH a proposé un moment d'échange et de convivialité. Il a été suivi de la projection du film «Les suffragettes» qui a emmené le public dans le Londres du début du XXème siècle aux côtés des militantes britanniques luttant pour l'obtention du droit de vote des femmes.



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

#### **ART. 3 INTERDICTION DE DISCRIMINER**

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> 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 fayeurs de nature sexuelle.

#### 3. PERMANENCE ET SERVICE DE CONSEIL

En 2016, le BEFH a répondu à près de 530 questions de particuliers et particulières, d'entreprises et d'autorités. Le BEFH a également reçu 129 demandes de matériel d'information et envoyé plus de 13'700 exemplaires de brochures, dépliants et études.

La grande majorité des 530 demandes d'information et de conseil provenaient de personnes en dehors de l'administration cantonale vaudoise (456 contre 79 de l'ACV). 71.5 % des personnes qui se sont adressées au BEFH étaient des femmes et 28.5 % des hommes. 330 questions concernaient la Journée Oser tous les métiers (jom). Il s'agit de personnes (élèves, étudiant·e·s, parents, victimes, proches ou auteur·e·s de violences domestiques) ou de professionnel·le·s (de l'enseignement, des ressources humaines), qui souhaitaient 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

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? 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), spécifique aux relations de travail. À ce titre, le BEFH informe et conseille les personnes confrontées à des discriminations.

Il répond aux questions des entreprises 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 2016, vingt ont nécessité un examen juridique approfondi. Parmi les vingt questions juridiques, sept concernaient d'autres registres légaux que la LEg (droit du travail, de la famille, des assurances sociales notamment). Treize questions relevaient directement de la LEg, en particulier de son article 3 sur l'interdiction de discriminer.

**DISPOSITIONS LEG** 

#### ART. 3 ART. 4 AL. 1 ET 2

**SITUATIONS** 

Discrimination salariale	3	
Discrimination à l'embauche	2	
Grossesse	2	
Congé maternité	3	
Promotion	2	
Harcèlement	1	

www.vd.ch/eqalite

sexuel

#### 3.1.1 HARCÈLEMENT SEXUEL

Depuis son premier jour de travail, Madame A est harcelée par son chef (déclaration d'amour, remarques à caractère sexuel, etc...). Après que Madame A ait signifié que ses agissements l'importunaient, son chef lui a fait des reproches sur son comportement, qu'il juge froid et distant envers les collègues. La directrice des Ressources Humaines (RH) étant la fille de son chef, Madame A ne peut en parler. Elle prend contact avec le BEFH afin de savoir comment elle peut procéder pour mettre fin à cette situation mais veut néanmoins garder son emploi. Elle est encore dans sa période d'essai.

Le BEFH rappelle les dispositions légales qui protègent les victimes de harcèlement sexuel en droit suisse. Selon la loi, l'employeur doit protéger le personnel contre les atteintes émanant de sa hiérarchie, de collègues ou de personnes tierces. Il est tenu de mettre en place une prévention contre le harcèlement sexuel au sein de l'entreprise et instituer une personne de confiance vers qui les employé·e·s peuvent se tourner. Cette personne ne doit pas être un·e supérieur·e hiérarchique ni une personne des RH.

Etant donné qu'une telle personne n'existe pas au sein de l'entreprise de la victime, le BEFH lui conseille de la trouver en dehors de sa structure professionnelle. Les Centres LAVI du canton ainsi que l'Institut universitaire romand de Santé au Travail du CHUV sont des ressources pour aborder les situations de harcèlement. Le BEFH suggère aussi des sites internet qui peuvent aider à trouver des réponses en lien avec cette problématique.

Le BEFH met en garde la victime sur le fait que la protection de l'employé·e est limitée durant la période d'essai. Il lui transmet une liste d'avocat·e·s spécialisé·e·s en droit du travail et de la LEg dans le cas où elle voudrait avoir un soutien dans la procédure. Il rappelle l'existence des syndicats et lui suggère aussi de documenter les actes inopportuns afin de récolter assez d'éléments tangibles dans le cas d'une procédure.

#### 3.1.2 DISCRIMINATION SALARIALE

Madame B est entrée en fonction une année et demie avant son collègue dans l'entreprise, elle est plus âgée d'une année que celui-ci, a une plus grande expérience dans la branche et un meilleur niveau de formation. Elle gagne cependant 800 fr. de moins par mois que lui.

Le BEFH rappelle les dispositions légales qui protègent contre la discrimination salariale liée au sexe.

Ensuite, il informe qu'afin de déterminer s'il y a discrimination salariale, une comparaison doit s'effectuer entre deux fonctions égales ou de valeur égale. Il y a lieu de mettre en parallèle les cahiers des charges, les tâches effectives, la formation, l'ancienneté, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, etc. La comparaison avec la rémunération d'un seul collègue exerçant une activité similaire suffit. Il relève aussi que la LEg permet un renversement du fardeau de la preuve. Ainsi, dès le moment où la discrimination est rendue vraisemblable, c'est à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas de discrimination.

13'700 exemplaires de brochures, dépliants et études ont été envoyés pour répondre à 129 demandes. 20 conseils juridiques approfondis ont été donnés, dont 13 concernaient la loi sur l'égalité (LEg)

En ce qui concerne l'engagement contractuel à garder le salaire confidentiel, il semble qu'il puisse être supplanté, dans des cas particuliers, par un intérêt légitime supérieur qui justifie la divulgation de données relatives au salaire. Par analogie, la protection des données ne peut pas être invoquée quand il y a lieu de soupçonner une inégalité de traitement entre différent es salarié es.

Enfin, le BEFH rappelle la possibilité de s'adresser à un syndicat. Il lui transmet une liste d'avocat·e·s spécialisé·e·s en droit du travail et de la LEg dans le cas où elle voudrait avoir un soutien dans la procédure. Si la discrimination est avérée, la victime peut demander la différence de salaire sur les cinq dernières années.

#### 3.1.3 NOUVELLE SITUATION FAMILIALE

Employée en contrat à durée déterminée (CDD), Madame C doit terminer une formation en RH afin d'obtenir un contrat à durée indéterminée (CDI). Son employeur lui demande de continuer les cours pendant son congé maternité et de passer l'examen au plus vite. Il a finalement renoncé à reconduire son contrat.

Il semblerait que le non-renouvellement de son CDD pourrait être un cas de discrimination à l'embauche dans la mesure où sa grossesse en est la cause. Ainsi, dans le cas où son contrat n'est pas reconduit, elle peut exiger de l'employeur qu'il motive, par écrit, sa décision de ne pas l'engager, et elle peut réclamer le paiement d'une indemnité équivalente à trois mois de salaire au maximum (art. 5 LEg). Elle peut aller au tribunal dans les trois mois à compter du moment où le refus d'embauche lui a été communiqué (art. 5 et 8 LEg). La victime ne peut néanmoins pas demander d'être engagée dans l'entreprise.

## **4.** RÉPONSES AUX CONSULTATIONS FÉDÉRALE ET CANTONALE

Le BEFH est régulièrement sollicité pour rédiger des déterminations sur des consultations fédérale et cantonale. Il s'agit de veiller à ce que le principe de l'égalité s'inscrive de manière transversale dans les différents registres légaux spécifiques afin qu'il se réalise dans les faits. Les objets sont très variés. Voici deux exemples de consultations auxquelles le BEFH a répondu en 2016.

#### 4.1

#### Consultation fédérale

 Consultation sur la révision partielle de la loi fédérale sur les prestations complémentaires de l'AVS/AI.

#### 4.2

#### Consultation cantonale

 Consultation sur la révision partielle de la loi du 12 décembre 2007 sur la Haute école pédagogique.

#### Loi sur l'enseignement obligatoire (LEO)

#### **ARTICLE 10**

L'école veille à l'égalité entre filles et garçons, notamment en matière d'orientation scolaire et professionnelle.

#### ARTICLE 8 DU RÈGLEMENT D'APPLICATION DE LA LEO (RLEO)

- <sup>1</sup> En collaboration avec le Bureau de l'égalité, le département met en place des projets collectifs visant à promouvoir l'égalité de droit et de fait entre filles et garçons. Il encourage le corps enseignant à développer des initiatives dans ce sens, plus particulièrement en matière d'orientation scolaire et professionnelle.
- <sup>2</sup> Le département soutient, par l'information et la communication, des actions visant à réduire les inégalités, notamment celles liées à l'origine sociale ou ethnique des élèves ou à leur orientation sexuelle.

LÉGENDES DES PHOTOS (de gauche à droite et de haut en bas)

Des député·e·s ont initié les participantes au fonctionnement du Grand Conseil lors de l'atelier Parlement des filles (photo: Sieber).

Les élèves participant à l'atelier Métiers de la santé ont découvert l'univers des sages-femmes, à la Haute École de Santé Vaud.

Les élèves apprennent quelques gestes de la profession d'infirmier lors de l'atelier Métiers de la santé à la Haute École de Santé Vaud.

Visite de chantier lors de l'atelier Ingénieure, en compagnie de Stéphane Commend, du bureau d'ingénieurs Géomod à Lausanne.

L'atelier Métiers techniques a permis aux élèves de construire un petit robot réactif à la lumière.

#### 5. ÉGALITÉ DANS LA FORMATION

#### 5.1 Journée Oser tous les métiers

La Journée Oser tous les métiers (jom) est destinée aux élèves de 7° à 9° année (HarmoS) de tout le canton. Organisée chaque année le 2° jeudi du mois de novembre, elle offre l'opportunité aux élèves de découvrir des secteurs professionnels traditionnellement associés au sexe opposé. Les filles accompagnent leur père ou un proche et les garçons leur mère ou une proche dans sa journée de travail. Les élèves ont également la possibilité de participer aux ateliers organisés par

le BEFH. Le 10 novembre 2016, plus de 19'600 élèves ont participé à la jom, soit 86,9% des effectifs concernés. 625 élèves ont pris part aux 8 ateliers organisés par le BEFH, qui ont tous affiché complet. Les élèves restant en classe peuvent bénéficier des activités pédagogiques réalisées par la Direction pédagogique de la Direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO) et le BEFH. En introduction à la jom, le BEFH organise également des représentations de théâtre-forum sur le choix professionnel, avec la troupe de théâtre Le Caméléon, 10 établissements scolaires, répartis sur tout le territoire vaudois, ont bénéficié de représentations en novembre 2016, pour un total de près de 1320 élèves.









#### 5.2 Salon des métiers et de la formation

Le BEFH participe chaque année au Salon des métiers et de la formation, organisé à Lausanne (Beaulieu), afin de rencontrer une partie de son public-cible: les élèves, leurs parents et les enseignant·e·s. Dans le cadre de cette manifestation, un stand du BEFH donne aux jeunes l'occasion de réfléchir ouvertement à leur avenir professionnel et de questionner les stéréotypes de sexe qui peuvent freiner leurs choix ou les conditionner. Des présentations interactives de métiers sont également organisées par le BEFH, afin de permettre aux élèves de rencontrer des jeunes femmes et des jeunes hommes passionné·e·s qui ont choisi leur profession hors des sentiers battus. Lors du Salon 2016, des apprenties de l'Ecole technique et des métiers de Lausanne (ETML) et des étudiants infirmiers de la Haute École de la Santé La Source et de la Haute École de Santé Vaud (HESAV) ont présenté leurs métiers et exposé leurs motivations aux visiteuses et visiteurs

#### 5.3 Actualisation du matériel pédagogique « L'école de l'égalité »

Le matériel pédagogique «L'école de l'égalité» a été réalisé en 2006 par egalite.ch avec le soutien des Départements de l'instruction publique. Différents changements ayant eu lieu dans le cadre scolaire, tels que l'harmonisation intercantonale (HarmoS) ou la mise en œuvre du Plan d'études romand ont rendu une actualisation nécessaire. Le BEFH est mandaté par egalite.ch pour piloter ce projet d'actualisation. Un comité de pilotage, réunissant des représentant·e·s des Bureaux de l'égalité et des Départements de l'instruction publique (DIP) des cantons romands a été mis en place. Il s'est réuni à trois reprises en 2016. Un groupe de travail a également été instauré. Il est formé de représentant·e·s d'egalite.ch ainsi que des Hautes écoles pédagogiques de Suisse romande et a tenu cinq séances durant l'année.

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 des activités qui s'intègrent aux disciplines scolaires et aux objectifs du Plan d'études romand. Le contenu des brochures réalisées en 2006 pour les cycles 1 et 2 de la scolarité obligatoire sera adapté et de nouvelles activités seront proposées. Par ailleurs, une nouvelle brochure pour le cycle 3, proposant également des activités clé-en-main, doit être créée.

En 2016, **19'600** élèves de 7° à 9° année se sont inscrit·e·s à la Journée Oser tous les métiers (jom). Parmi ces élèves, **625** ont participé aux 8 ateliers organisés par le BEFH

Aucune fille terminant sa scolarité obligatoire avec la volée 2015 n'a choisi d'effectuer un apprentissage dans les filières de l'informatique, de l'installation électrique ou de la charpenterie. Le domaine des soins et de la santé communautaire comptabilisait **9.1%** d'apprentis de sexe masculin. (numerus hors-série, Statistique Vaud, juin 2016)

#### 5.4 Mallettes pédagogiques « Balayons les clichés »

Les mallettes pédagogiques «Balayons les clichés », concues en collaboration avec egalite.ch, présentent des ressources pédagogiques pour aborder l'égalité entre femmes et hommes avec des élèves. Le BEFH a doté toutes les bibliothèques scolaires des établissements du canton de Vaud ainsi que l'Instance pour l'égalité de la HEP de mallettes pédagogiques «Balayons les clichés», en collaboration avec la DGEO. Les enseignant·e·s dont l'établissement ne dispose pas de bibliothèque scolaire peuvent emprunter une mallette pédagogique directement auprès du BEFH. Ce dernier actualise régulièrement les éléments de ces mallettes, effectue un recensement des prêts effectués et fournit les nouvelles bibliothèques scolaires.



#### 6. ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI

#### 6.1 Conseils aux entreprises

En 2016, le BEFH a fourni des informations et des conseils à des entreprises souhaitant mettre en place des mesures favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes en leur sein, notamment en matière d'égalité salariale. Dans ce domaine, le BEFH a présenté les outils existants en Suisse: logiciel d'autocontrôle Logib, procédure de certification Equal Salary et évaluation analytique du travail. Les informations et conseils du BEFH ont également porté sur la rédaction épicène dans le domaine du recrutement et de la communication interne et externe, sur l'interdiction du harcèlement sexuel, ainsi que sur les mesures favorables à l'équilibre vie professionnelle et vie privée.

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



Le 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, en lien avec la volonté du Conseil d'État de faire de l'État un employeur de référence. Au sein de l'ACV, le BEFH a entrepris la présentation 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 œuvre des mesures favorisant l'égalité de manière participative.

En 2016, le BEFH a présenté l'outil PRO-EGALITE auprès de différents services. Cet outil contribue à améliorer le niveau d'égalité entre les femmes et les hommes par des actions centrées sur le management. PRO-EGALITE permet un bilan systématique des perceptions que le personnel d'un service a des rapports professionnels entre les femmes et les hommes à partir de l'analyse de neuf processus clés de gestion des ressources humaines et de management. 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.

#### 6.3 Brochure « Travailler au CHUV et devenir parents : vos droits »

Le BEFH a rédigé, en collaboration avec le Service des ressources humaines du CHUV, une brochure sur les droits des parents qui travaillent au CHUV. Cette publication s'inscrit dans les mesures permettant de lutter contre les discriminations des femmes pour raison de maternité dans l'univers professionnel. Outre les principaux congés liés à la parentalité, la brochure présente également les services spécialisés pouvant offrir une aide en matière de conseil et de prévention des discriminations.



En 2015, la majorité des Vaudoises (54%) travaillent à temps partiel (<90%), contre seulement un Vaudois sur sept (15%). (Annuaire Statistique Vaud 2017, Statistique Vaud, janvier 2017)

En 2015, en Suisse, 8.6% des actifs hommes occupés sont membres d'une direction, contre 4.3% des femmes. (Situation dans la profession, OFS, 2016)

En 2014, en Suisse, les femmes gagnent 15.1% de moins que les hommes dans le secteur privé (salaire médian). (Numerus 7, Statistique Vaud 2016)

#### 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 28B**

- <sup>1</sup> 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:
- de l'approcher ou d'accéder à un périmètre déterminé autour de son logement;
- 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.
- <sup>2</sup> 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**

- 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).
- 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

#### Avant-projet de loi cadre d'organisation de la lutte contre la violence domestique (LOVD)

Le Conseil d'État a autorisé le Département du territoire et de l'environnement (DTE) à mettre en consultation publique, le 1er septembre 2016, l'avant-projet de la loi cadre d'organisation de la lutte contre la violence domestique (LOVD). Rédigé par un groupe de travail interdépartemental piloté par le BEFH, le texte vise à augmenter la protection des victimes de violence domestique et à renforcer le suivi des auteur·e·s afin de limiter la récidive. La LOVD consolide le paquet de mesures transitoires urgentes placées sous le slogan «Qui frappe part!» mises en place depuis janvier 2015. Le monitoring effectué par le BEFH, en collaboration avec tous les services concernés, a démontré que l'impact de ces mesures n'était pas suffisant par rapport aux objectifs. C'est pour cette raison qu'il était encore nécessaire d'entreprendre des modifications légales. La LOVD prévoit un renforcement des mesures d'éloignement des auteur·e·s du domicile conjugal dans le but de mieux protéger les victimes. Elle introduit également des entretiens socio-éducatifs obligatoires pour les auteur-e-s expulsé-e-s du domicile dans le but de limiter la récidive.

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

En 2016, la CCLVD s'est réunie à quatre reprises. Les mesures fortes adoptées par le Conseil d'État en janvier 2015, «Qui frappe, part!» et le monitoring lui étant associé, ont fait l'objet d'un point de situation lors de chacune des séances. Ces points de situation réguliers ont permis de relever les points forts et d'analyser les enjeux liés au fonctionnement du dispositif, en s'appuyant sur la réalité de terrain.

La CCLVD, et plus particulièrement le BEFH, le Service de prévoyance et d'aide sociales (SPAS) et le Service des assurances sociales et de l'hébergement (SASH) ont été impliqués dans la recherche DOSAVI «Détecter les violences au sein du couple et orienter les personnes concernées: un enjeu pour les professionnel·le·s du travail social». La CCLVD a soutenu cette recherche menée par les Hautes écoles de travail social du Valais et de Fribourg afin que la méthodologie qui verra le jour, et qui vise à faciliter l'identification des situations où il y a de la violence et à améliorer le travail d'accompagnement vers les services spécialisés, puisse être diffusée largement.

En Suisse, entre 2014 et 2016, en moyenne **2 homicides par mois** sont liés à la violence domestique. (OFS, 2014, 2015, 2016) En 2016, dans le canton de Vaud, **3 homicides consommés sur 6** sont liés à la violence

domestique. (SPC, 2016)

# 7.3 Journée annuelle du réseau vaudois de lutte contre la violence domestique



Journée 2016 du réseau vaudois de lutte contre la violence domestique, world café

La journée du réseau a eu lieu le 28 janvier 2016 et portait sur les facteurs de risque et les facteurs de protection dans les situations de violence domestique. Il y a eu 137 inscriptions. L'édition 2016 a eu lieu, pour la première fois, au CHUV et à la Haute École de Santé Vaud (HESAV). Elle s'est inscrite dans le cadre des événements organisés par le Département universitaire de médecine et santé communautaires (DUMSC) autour de la violence. En fin de journée, les participant·e·s avaient la possibilité de visiter gratuitement l'exposition «Violences» au Musée de la Main UNIL/ CHUV. Pour la première fois également, un world café, une méthode d'animation

de grands groupes, a été organisé en collaboration avec la Haute école de travail social Fribourg (HETS-FR). Selon cette méthode, les participant·e·s s'installent autour de petites tables, comme au café, pour entamer une série de conversations autour du thème proposé, à savoir: «comment coordonner notre intervention à partir des évaluations des facteurs de risque et de protection?». Au son de la clochette de l'animatrice, chacun·e change de table, sauf une personne chargée de résumer la conversation aux nouvelles personnes. Les conversations en cours sont ainsi «fécondées» par les idées issues des conversations précédentes.

#### 7.4 Colloque « Enjeux et perspectives du traitement de la violence domestique »



Intervention de Magaly Hanselmann, Cheffe du BEFH et Déléguée à l'égalité jusqu'au 31.10.2016.

Vendredi 13 mai 2016, le BEFH a organisé, en partenariat avec la Police cantonale, le Ministère public et l'Ordre judiciaire vaudois, un colloque sur le traitement de la violence domestique. Ce colloque a réuni plus de 150 professionnel·le·s (magistrat·e·s, ministères publics, ordre judiciaire vaudois, avocat·e·s, policières et policiers, spécialistes de la violence domestique). Il s'inscrivait dans la continuité de la réponse du Conseil d'État au postulat Freymond Cantone relatif à la formation continue dans la chaîne pénale sur la problématique de la violence domestique. Il a fait suite au colloque du 4 avril 2014 sur la gestion coordonnée des menaces. Les participant·e·s ont bénéficié de la présentation des résultats de l'étude pilote mandatée à l'Ecole des sciences criminelle de l'Université de Lausanne sur le traitement de la violence domestique dans la chaîne pénale vaudoise, et du travail de recherche des Hautes écoles de Fribourg et du Valais permettant aux professionnel·le·s de l'action psycho et médico-sociale de dépister les violences au sein du couple et d'orienter les personnes

auteures, victimes ou témoins. En outre, le Centre Prévention de l'Ale (CPAle) ainsi que l'Équipe Mobile d'Urgences Sociales (EMUS) ont présenté leurs prestations.

# 7.5 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 et du développement des prestations. En 2016, les fiches de la LAVI et de l'Unité de médecine des violences du CHUV (UMV) et du Centre Prévention de l'Ale ont été modifiées et imprimées auprès de la Centrale d'Achat de l'État de Vaud (CADEV).

La documentation relative à la violence domestique fait l'objet de commandes régulières. Des réimpressions ont ainsi lieu chaque année. En 2016, le flyer «Qui frappe, part!» a été réédité, de même que le rapport «Programmes imposés pour auteur·e·s de violence dans le couple. Étude d'applicabilité dans le système judiciaire vaudois» de Me Moreillon et Me Druey, ainsi que la carte d'urgence «stop violence conjugale! Nous pouvons vous aider».

Par ailleurs, le BEFH se charge de l'actualisation du portail web qui centralise l'ensemble des informations relatives à la thématique de la violence domestique sur le site de l'État de Vaud:

www.vd.ch/violence-domestique

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



Projet pilote vaudois d'implantation du programme « Sortir Ensemble Et Se Respecter », rapport final

Le BEFH, la Fondation Charlotte Olivier (FCHO) et l'Unité de médecine des violences (UMV) ont évalué la mise en œuvre du programme SE&SR au sein de 9 institutions différentes en contact avec les jeunes.

Le rapport final de cette phase pilote a été présenté à la presse le 7 mars 2016. Parmi les professionnel·le·s d'horizons très divers formés à l'animation du programme depuis 2013, 70 sont en activité dans le canton de Vaud.

Parallèlement, un guide pédagogique a été développé, basé sur les informations collectées auprès des professionnel·le·s. Il contient des exercices nouveaux sur les problématiques émergentes ainsi que des conseils pratiques sur les possibilités d'adaptations de contenu et de forme. Un travail éditorial a été entrepris en vue d'imprimer une nouvelle édition du classeur, accompagnée du guide pédagogique. La parution de ce guide est prévue en 2017.

#### 7.6.1 RÉSEAU D'ANIMATRICES ET D'ANIMA-TEURS AU PROGRAMME SE&SR

Une demi-journée d'échange entre professionnel·le·s formé·e·s à l'animation du programme SE&SR a été organisée le 29 septembre 2016. Dans ce cadre, plus de 40 profesionnel·le·s ont pu découvrir les nouvelles thématiques du guide pédagogique, telles que l'utilisation des nouveaux médias, les différences culturelles, LGBTIQ et les mariages forcés. Les adaptations possibles du programme ressortant des résultats du projet pilote vaudois leurs ont été présentées. Les participant·e·s ont pu approfondir la problématique de la violence de couple chez les jeunes à travers l'usage des technologies de l'information et de la communication (TIC). Les animatrices et animateurs ont eu en outre l'occasion d'échanger sur leurs pratiques et leurs expériences.

## 7.6.2 COLLABORATION AVEC LE MUSÉE DE LA MAIN UNIL-CHUV DANS LE CADRE DE L'EXPOSITION «VIOLENCES»

Dans le cadre de l'exposition «Violences», qui a été soutenue, entre autres, par la Commission cantonale de lutte contre la violence domestique (CCLVD), plusieurs ateliers ont été proposés aux classes d'école intéressées. Profitant ainsi de l'expérience pilote menée par le BEFH, la FCHO et l'UMV du CHUV, une collaboration s'est concrétisée entre le BEFH et le Musée de la Main au travers d'ateliers de sensibilisation construits sur la base des exercices du programme SE&SR. Les ateliers se sont déroulés de septembre 2015 à juin 2016. Au total, 18 classes (dont 13 du canton de Vaud) ont bénéficié d'une sensibilisation, ceci représentant 24 ateliers pour un total de 254 élèves et 37 accompagnant·e·s.



« Violences », exposition au Musée de la Main

#### Projet de sensibilisation sur la problématique des mariages forcés

Dans le cadre du projet «Mariage si je veux!» soutenu par le Sécrétariat d'Etat aux migrations (SEM), le BEFH, en concertation avec le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), a poursuivi ses actions pour la prévention des mariages forcés. Le BEFH souhaite s'adresser directement aux jeunes pour les aider à identifier cette forme d'abus, développer des outils adaptés pour un dépistage systématique des situations et créer des réseaux fonctionnels régionaux pour une prise en charge adéquate. Les premiers résultats ont mis en évidence que la prévention des mariages forcés s'intègre au sein d'un programme de prévention des violences auprès des jeunes. Des exercices de réflexion, validés par des spécialistes, ont été intégrés au sein du quide pédagogique accompagnant le programme «SE&SR». Un groupe de travail a déjà pu dégager des pistes pour le développement d'un outil de dépistage, et une première rencontre de réseau a pu mettre en évidence un réel besoin d'échange de pratique entre les professionnel·le·s sur cette problématique.

#### ACCUEIL EXTRASCOLAIRE DES ENFANTS: un thème prioritaire des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes

En favorisant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, l'accueil extrafamilial des enfants contribue à réduire les inégalités entre femmes et hommes. Une étude publiée 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'occupation des pères: plus le nombre de places d'accueil de ce type est élevé, plus les pères tendent à réduire leur taux d'occupation.

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.

## 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. Dès 2006, la cheffe du BEFH fait partie de la délégation de l'État de Vaud. Elle siège actuellement 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.

L'année 2016 a été marquée par la concrétisation d'une meilleure gouvernance de la Fondation, ainsi que l'optimisation du secrétariat général. À l'occasion d'un séminaire de réflexion, la cheffe du BEFH a également contribué à l'identification des défis futurs et à la fixation des priorités stratégiques pour la FAJE et l'accueil de jour en général. Un état des lieux a été dressé et des objectifs concernant les missions de la Fondation ont été formulés.

La révision de la loi sur l'accueil de jour des enfants (LAJE) a également été présentée cette année par le Conseil d'État au Grand Conseil. Elle permettra de généraliser l'accueil parascolaire dans tout le canton et d'accélérer la création de places d'accueil préscolaire, afin de concrétiser l'article 63a de la Constitution vaudoise voté par le peuple en 2009. Pour cela, le Conseil d'État prévoit une nouvelle forme de subventionnement de la FAJE, ainsi

qu'un financement évolutif de l'accueil de jour, en basant sa contribution sur la masse salariale du personnel éducatif. Le BEFH a pu à cette occasion rappeler le rôle primordial des milieux d'accueil de jour en matière de socialisation différenciée entre filles et garçons, ainsi que leur rôle important en termes d'accès plus égalitaire au marché du travail. Cette loi a été acceptée par le Grand Conseil vaudois le 31 janvier 2017.

Le nombre de places d'accueil disponibles ne permet pas encore de répondre aux besoins des familles. Le taux de couverture pour l'accueil préscolaire subventionné était de 19,3% en 2014 selon une étude de StatVD (nombre de places pour 100 enfants) et si l'on intègre l'offre non subventionnée, ce chiffre atteint 24%. Toutefois, la situation s'améliore, puisque 21'783 places d'accueil existaient en 2015 contre 10'916 en 2006. En 9 ans, ce sont donc 8'900 places d'accueil collectif et 1'886 places d'accueil en milieu familial qui ont été créées. Chaque année, la création de plusieurs centaines de nouvelles places contribue encore à l'amélioration de l'offre

# 9. RAYONNEMENT DU BUREAU DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

#### 9.1 Commissions et groupes de travail

#### 9.1.1

## GROUPE DE TRAVAIL ÉGALITÉ – CRÉATION DE MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE POUR LA JOM

Dans le cadre de la jom, le BEFH et la Direction pédagogique de la DGEO collaborent à l'élaboration de deux dossiers pédagogiques. L'un est destiné aux enseignant·e·s des élèves de la 7e à la 9e qui restent en classe durant la jom, afin de leur permettre de réaliser des activités pédagogiques en lien avec la thématique de cette journée. L'autre s'adresse aux enseignant·e·s des classes de 1re à 6e qui souhaitent aborder ce thème avec leurs élèves. En 2016, les activités portaient sur la thématique des stéréotypes de sexe dans l'espace urbain, les pictogrammes et les noms de rue.

#### 9.1.2

#### COMMISSION CONSULTATIVE DE L'ÉGALITÉ DE LA HAUTE ECOLE PÉDAGOGIQUE VAUD (HEP)

Suite à la création de l'Instance pour la promotion de l'égalité de la HEP Vaud en 2014, une commission consultative de l'égalité a été créée par cette institution. Le BEFH y 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 différent·e·s membres définissent de manière collective une stratégie en vue d'ancrer l'Instance et la problématique de l'égalité à la HEP Vaud. En 2016, l'instance a notamment organisé une journée cantonale de formation destinée aux enseignant·e·s ainsi qu'une demi-journée de conférences lors de la Journée internationale des droits des femmes.

#### 9.1.3 GROUPE D'ÉCHANGE STRATÉGIQUE MINT

En réponse au postulat du député Philippe Martinet «Pour une politique de relève dans le secteur des ingénieurs », le rapport du Conseil d'État de septembre 2014 montre que de nombreuses mesures de promotion dans les domaines des mathématiques, de l'informatique, des sciences naturelles et de la technique (MINT) existent et que le principal potentiel d'optimisation réside dans la coordination. C'est pourquoi le Conseil d'État a décidé de la création d'un groupe d'échange stratégique, dont fait partie le BEFH. Ce groupe a pour missions principales, d'une part, de maintenir une veille sur la situation de pénurie et sur la relève dans les domaines MINT, et d'autre part, de réaliser un état des lieux de l'offre et des besoins des mesures de promotion des MINT.

#### 9.1.4 **AFCA**



Créée en 2006, l'AFCA compte une centaine de membres. La mission de l'AFCA est de favoriser

la mixité dans les postes de cadre au sein de l'Administration cantonale vaudoise (ACV). Le BEFH participe au comité de l'AFCA. 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 2016, l'AFCA a organisé 8 réunions périodiques pour les membres réunissant entre 10 et 20 personnes à chaque fois. L'Assemblée générale a eu lieu le 29 septembre 2016, la partie statutaire a été suivie d'un débat «Les quotas, piège ou opportunité?» avec Martine Brunschwig Graf, Présidente de la Commission fédérale contre le racisme et Eléonore Lépinard, Professeure associée en études genre de l'Université de Lausanne. Le débat a réuni une cinquantaine de personnes.

#### 9.1.5 ASSOCIATION VIOLENCE OUE FAIRE



Le BEFH soutient l'association Violence que faire (anciennement Vivre sans FAIRE violence) créée en 2006 par le Centre MalleyPrairie,

le service ViFa (un service de la Fondation Jeunesse et Familles) et le BEFH. Ce dernier fait par ailleurs partie de son comité. Jusqu'en 2016, l'association gérait deux sites web interactifs destinés aux victimes et auteur·e·s de violence domestique. dont un spécialement conçu pour les jeunes. Dès juin 2016, et afin de renforcer sa stratégie de communication et mieux valoriser ses prestations, cette association a réuni ses différentes entités sous une seule dénomination, à savoir «violence que faire ». Toute personne peut donc s'informer et poser des questions anonymement sur le site www.violencequefaire.ch. Des professionnel·le·s y répondent dans un délai de trois jours.

#### 9.2 Cours et conférences

Intervention à l'Ecole supérieure en éducation sociale (és-L) auprès de 40 personnes, Lausanne, le 7 janvier 2016.

Intervention à l'école d'études sociales et pédagogiques (éésp), Lausanne, le 4 octobre 2016.

Cours à l'école supérieure ARPIH, formation professionnelle dans le domaine social, auprès de 160 étudiant·e·s, Yverdon, les 2, 4, 16, 18 février, le 21 septembre, les 3, 4 octobre et 22 décembre 2016.

Intervention au Business and Professional Women (BPW), Lausanne, le 19 janvier 2016.

Intervention à l'AFCA, Lausanne, le 23 janvier 2016.

Intervention au Gymnase de Provence, Lausanne, le 17 février 2016.

Intervention à la journée cantonale de formation «Pour une école égalitaire», organisée par l'Instance pour la promotion de l'égalité de la HEP, Lausanne, le 18 février 2016.

Intervention à la section Egalité des chances DFAE et questions globales relatives au genre dans le cadre de la Journée internationale des femmes, Berne, le 8 mars 2016.

Intervention à l'Association vaudoise pour les droits de la femme (Adf) dans le cadre de la soirée Eglantine-Café, Lausanne, le 7 avril 2016.

Intervention à la Maison de la femme dans le cadre d'une conférence sur le thème: «Egalité femmes hommes: regards croisés entre la Suisse et l'Inde», Lausanne, le 18 mai 2016.

Intervention «Sortir Ensemble Et Se Respecter. Programme de prévention de la violence de couple chez les jeunes» à la Journée cantonale contre la violence conjugale, Neuchâtel, le 2 juin 2016.

Sensibilisation à la thématique de l'égalité et à la problématique des violences domestiques auprès d'une quarantaine de résident-e-s à l'Etablissement vaudois d'accueil des migrant·e·s (EVAM), Lausanne, le 2 et 3 novembre 2016.

Intervention « Dispositif coordonné en matière de violence domestique » au Congrès national sur la thématique «auteur·e·s de violence domestique: possibilités d'intervention et expériences pratiques», Berne, le 22 novembre 2016.

## L'égalité? Construisons-la ensemble!

