

COMMUNIQUÉ DU CONSEIL D'ETAT Etat de Vaud

L'Etat de Vaud s'engage contre le harcèlement sexuel et pour l'égalité dans toutes ses dimensions

Le Conseil d'Etat réaffirme ses ambitions en matière d'égalité. Alors que l'Etat employeur mène depuis plusieurs années une politique active de lutte contre toutes les formes d'inégalités au sein de son personnel, il renforce aujourd'hui son dispositif en adoptant de nouveaux instruments de lutte contre le harcèlement sexuel. Ce programme vient s'ajouter aux nombreuses mesures déjà adoptées durant cette législature pour faire de l'Etat un employeur exemplaire en matière d'égalité salariale, mais également de lutte contre toute forme de discrimination.

«Salaire, temps, respect !»: le 14 juin 2019, la grève des femmes s'unissait derrière ces trois mots pour revendiquer des changements profonds dans notre société et la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes. Alors que le Conseil d'Etat a inscrit la promotion de l'égalité au cœur de son programme de législature, ce slogan résonne avec son engagement d'exemplarité en la matière.

En matière salariale, l'Etat est signataire de la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public et mène à ce titre un contrôle régulier de l'égalité salariale. Alors que la dernière analyse, réalisée en 2014, montrait que l'Etat respectait l'égalité salariale au sens de la loi fédérale, bien qu'inférieur au taux de 5% admis, il subsistait un écart inexplicé de 3.5%. Les Services du personnel de l'Etat de Vaud et du CHUV ont réalisé la même analyse pour 2020. Les résultats montrent une amélioration : dans l'administration, l'écart inexplicé a diminué à 2.2%. Au CHUV, il est de 0.7%.

Cette diminution est encourageante et montre que les mesures prises par le Conseil d'Etat en faveur de l'égalité commencent à porter leurs fruits. Toutefois, l'inégalité résiduelle n'est pas acceptable pour le Conseil d'Etat. Des analyses complémentaires seront donc effectuées afin d'identifier les axes sur lesquels l'Etat employeur est en mesure d'agir.

Pour rappel, le gouvernement a adopté en 2018 un plan d'action en faveur de l'égalité, et a, en 2020, revalorisé les classes salariales 1 à 5 en introduisant un salaire minimum à 52'000 fr. Avec 70% de femmes concernées, cette mesure contribue elle

aussi à répondre aux attentes d'une meilleure rémunération des collaboratrices.

Mesures de soutien à l'équilibre vie privée - vie professionnelle.

Dès l'automne 2020, le Conseil d'Etat a entrepris de capitaliser sur l'expérience du télétravail au sein des services. Une nouvelle directive favorisant le déploiement de ce mode d'organisation du travail est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021 s'inscrivant dans les mesures de soutien au développement d'un équilibre vie privée - vie professionnelle des collaboratrices et collaborateurs de l'Etat.

Concrètement, le télétravail régulier peut désormais être autorisé à hauteur de 50% du taux d'activité contractuel des personnes qui le sollicitent, quel que soit leur taux d'occupation, si leur activité professionnelle le permet. Cette mesure s'applique à toutes les collaboratrices et à tous les collaborateurs au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée ou de durée déterminée, ainsi qu'au personnel auxiliaire mensualisé.

En outre, l'introduction au 1^{er} janvier 2021 d'un congé paternité de 20 jours participe à un meilleur équilibre vie privée - vie professionnelle. Ce congé concerne tant le père légal que le/la partenaire du parent légal de l'enfant, indépendamment qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme, lorsqu'il fait ménage commun avec lui et pourvoit aux soins de l'enfant. Le but est d'intégrer, ainsi la diversité des situations familiales de notre société, sans discrimination.

Renforcement des mesures de prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Le Conseil d'Etat veut être un employeur qui ne tolère aucune atteinte à la personnalité de ses collaboratrices et collaborateurs.

C'est le principe de tolérance zéro posé par la nouvelle directive de lutte contre le harcèlement sexuel qui entrera en vigueur au 1er juillet 2021. Cette dernière vise à protéger non seulement le personnel de l'Etat mais également le personnel d'entreprises tierces œuvrant au service de l'Etat de Vaud.

A cette occasion, un programme de sensibilisation et de prévention est déployé auprès de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de l'Etat et de leur hiérarchie. Il s'articule autour d'un E-learning traitant du harcèlement sexuel sur la place de travail, de vidéos pédagogiques et d'une campagne d'affichage au sein des services. La thématique est traitée dans le cursus de formation des nouveaux cadres avec la collaboration du groupe Impact, entité indépendante, chargé de la gestion des conflits et du traitement des situations de harcèlement psychologique (mobbing) et sexuel au travail.

Ce programme s'appuie sur le matériel de prévention développé par la Conférence suisse de l'égalité. Le e-learning a été gracieusement mis à disposition par le Canton de Genève et adapté au contexte de l'ACV et à cette nouvelle directive. Par ces différentes mesures, le Conseil d'Etat répond ainsi à l'engagement pris dans sa réponse à l'interpellation de la députée Carine Carvalho intitulée "Quelle prévention et quelle action de la Police cantonale contre le harcèlement sexuel en son sein ?".

Ce programme est le troisième volet des mesures déjà mises en œuvre à l'Etat pour la protection de l'intégrité et de la personnalité de son personnel. Les deux premiers volets ciblent le développement d'une culture inclusive pour lutter contre toute forme de discrimination et la prévention des risques psycho sociaux qui en découlent. En matière d'inclusion, la démarche vise à comprendre ce qui relève de comportements inadéquats et de donner des pistes pour réagir, que l'on soit la personne cible, le témoin ou la personne à l'origine d'un acte de discrimination. Ces outils contribueront à favoriser une culture de bien-être au travail et à protéger la santé du personnel.

En parallèle, le Conseil d'Etat a initié un réexamen du Règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (RCHT) en vue d'une amélioration du dispositif et des procédures de prise en charge pour les situations particulières de harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans un principe de tolérance zéro.

Pour compléter son action, le Conseil d'Etat a émis un préavis positif pour soutenir l'initiative cantonale du député Jean-Michel Dolivo intitulée « Faciliter la lutte contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail ». Cette dernière vise à modifier l'article 6 de la loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes afin de faciliter l'accès à la justice aux victimes de harcèlement sexuel, en allégeant le fardeau de la preuve.

Avec ces diverses mesures, le Conseil d'Etat souhaite réaffirmer son attachement à toutes formes d'égalité et continue sa lutte contre la banalisation des discriminations et renforce son positionnement d'employeur attractif et exemplaire.

Les onze premiers contrôles de l'égalité salariale menés dans les marchés publics du canton et les subventions de l'Etat de Vaud s'achèvent sur un constat rassurant. Depuis février 2020, une Commission cantonale présidée par le Bureau de l'égalité procède au contrôle du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes auprès des entreprises qui ont obtenu des marchés publics dans le canton et des entités subventionnées par l'Etat. En dépit de la crise sanitaire, les onze premières procédures, concernant six marchés publics et cinq subventions, se sont achevées en juin 2021. Les entités contrôlées emploient en moyenne 774 personnes, dont 29% de femmes. Les contrôles ont été menés selon une procédure standardisée et les analyses réalisées avec l'outil de la Confédération (Logib, www.logib.ch). Sur la base des résultats obtenus, la Commission constate que les onze entités contrôlées remplissent les exigences de l'outil Logib en matière de respect de l'égalité salariale. Dix nouveaux contrôles ont d'ores et déjà été lancés début 2021, conformément aux dispositions prévues par la loi cantonale de l'égalité entre femmes et hommes.

Bureau d'information et de communication de l'Etat de Vaud

Lausanne, le 11 juin 2021