



Huit mesures pour une plus grande égalité salariale au sein de l'Administration Cantonale Vaudoise

Département des infrastructures et des ressources
humaines

Nuria Gorrite, présidente du Conseil d'Etat

19 septembre 2018

1965, première action en faveur de l'égalité salariale



- **1965 : Interpellation de Fernand Petit**
- **Le Conseil d'Etat accepte le principe de rémunération égale**

Premières femmes cheffes de service



Danièle Yersin
Secrétaire générale
Département des finances
(1979)

Premières femmes cheffes de service



Laurette Wettstein
Service de
l'enseignement
supérieur, des
affaires culturelles et
des cultes (1982)

Féminisation de l'administration dans les années 1990 et 2000

- **Féminisation de l'administration dans les années 1990 et 2000**
- **Revalorisation salariale touchant prioritairement les femmes en 2008**
 - Métiers principalement concernés : Maitre-sse généraliste ; infirmier-ère, homme sage-femme/sage femme ; ergothérapeute ; diététicien-ne ; assistant-e en soins ; assistant-e sociale

L'Etat de Vaud, un employeur responsable en matière d'égalité

- **Volonté du Conseil d'Etat : être un employeur exemplaire**
 - 2014 : égalité salariale respectée
 - Signature de la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public
 - Programme de législature
- **La relève, une chance pour l'égalité**

Huit mesures concrètes pour l'égalité



Formation continue de 3 jours indépendamment du taux d'activité

- Développer la formation de toutes et tous, y compris les temps partiels
- Femmes premières bénéficiaires

Huit mesures concrètes pour l'égalité

Valorisation des années consacrées à l'éducation des enfants

- Prises en compte dans la fixation du salaire
- Jusqu'à 4% d'augmentation pour les nouveaux collaborateurs et les nouvelles collaboratrices
- Peut diminuer l'écart salarial

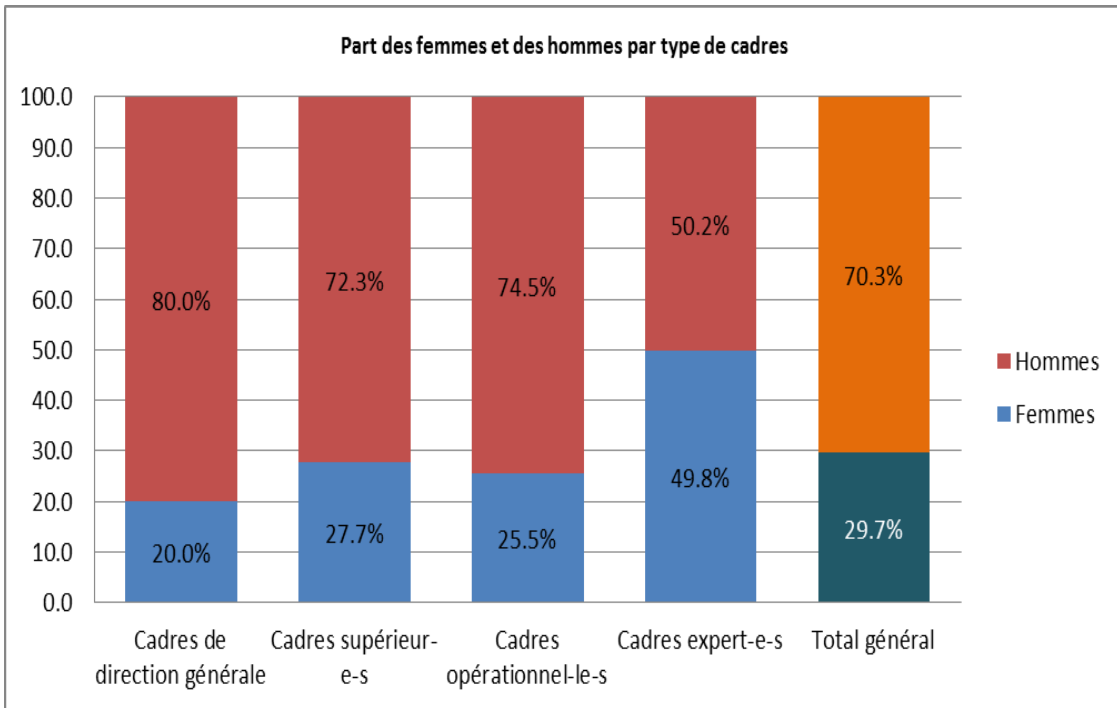
Huit mesures concrètes pour l'égalité



Inclure davantage de femmes dans les comités de recrutement

- Obligatoirement une femme
- Objectif : favoriser l'engagement de femmes aux postes à responsabilité et la mixité dans les postes de cadres de direction

Huit mesures concrètes pour l'égalité



Sensibilisation des cadres

- Objectifs : favoriser les talents féminins, anticiper la relève et lutter contre le « plafond de verre »
- Formation « Objectif cadres » intégrant le thème de l'égalité hommes-femmes

Huit mesures concrètes pour l'égalité

Offrir la possibilité d'occuper à 80 ou 90% tous les postes initialement prévus à plein temps

- Objectif : meilleure conciliation vie professionnelle-vie privée et améliorer l'accès aux postes à responsabilité pour les femmes
- À tous les niveaux hiérarchiques

Favoriser la mixité des métiers

- Adapter les offres d'emploi et encourager la postulation des femmes ou des hommes minoritaires

Huit mesures concrètes pour l'égalité

Autocontrôle de l'égalité salariale

- Tous les 3 à 5 ans
- Objectifs
 - S'assurer que l'écart salarial continue à se réduire
 - Identifier les axes d'action supplémentaires

Initier les démarches en vue d'obtenir un label d'égalité salaire

- Positionner l'Etat de Vaud en employeur exemplaire
- Poursuivre les politiques d'égalité salariale
- Attirer les candidatures de tous les sexes, dans la perspective de la relève

Une politique RH favorable à l'égalité

Conciliation vie privée – vie professionnelle



- Télétravail encouragé (entré dans le règlement en 2018)
- Temps partiel
- Possibilités d'aménagement des horaires
- Accueil de jour : garderies

Une politique RH favorable à l'égalité



- Congés maternité et paternité
 - Congé maternité : 4 mois garantis dès la naissance
 - Congé paternité étendu à 20 jours

Une politique RH favorable à l'égalité

- **Revalorisation des salaires en 2020**
 - 52.000 francs annuels minimum
 - Revalorisation des classes 4 et 5
 - 69.7% des bénéficiaires sont des femmes (425 femmes et 185 hommes)