

**RAPPORT DE MAJORITE DE LA COMMISSION
chargée d'examiner l'objet suivant :**

Postulat Muriel Thalmann et consorts - Pour une stratégie Egalité cantonale

1. PREAMBULE

La commission s'est réunie le vendredi 7 juin 2024, à la Salle du Bulletin du Parlement vaudois, Rue Cité-Devant 13, à Lausanne. Dite commission était composée de Mesdames les Députées Claire Attinger Doepper, Céline Misiego, Muriel Thalmann et Marion Wahlen ; ainsi que de Messieurs les Députés Denis Dumartherey, Bernard Nicod, David Vogel et Michael Wyssa. Madame la Députée Géraldine Dubuis a été confirmée dans son rôle de présidente ainsi que de rapporteuse.

Ont également participé à cette séance Madame la Conseillère d'Etat Isabelle Moret, Cheffe du Département de l'économie, de l'innovation, de l'emploi et du patrimoine (DEIEP) ; ainsi que Madame Maribel Rodriguez, Cheffe du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH).

Monsieur Florian Ducommun, Secrétaire de commissions parlementaires, a rédigé les notes de séance et en est vivement remercié.

2. POSITION DE LA POSTULANTE

En préambule, la postulante rappelle que la Confédération a publié le 22 août 2023¹ sa « Stratégie Egalité 2030 » afin de faire progresser l'égalité des droits et de mettre l'accent dans quatre champs d'action, soit : la vie professionnelle et publique ; la conciliation entre vies privée, familiale et professionnelle ; la violence de genre ; la discrimination. La Confédération espère ainsi combler les lacunes existantes, car l'égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas encore atteinte aujourd'hui.

La Confédération présente un plan d'action qui comprend 285 mesures, dont certaines sont de compétence cantonale. Il s'agit donc d'une occasion pour le Canton de Vaud de définir une stratégie Egalité qui permettrait de relayer la stratégie fédérale et de mettre en place les mesures qui sont de sa compétence. En passant en revue les mesures mises en avant, nous pouvons constater que le Canton de Vaud a encore du chemin à faire, malgré toutes les mesures déjà mises en place et l'important travail réalisé par le BEFH.

A cet égard, la postulante cite, entre autres, l'élargissement du contrôle de l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics et des subventions aux entreprises de moins de 50 personnes, ou encore la lutte contre les violences domestiques dans le couple.

Nous pouvons et devons faire mieux, comme penser à : la prise en considération des années dédiées à l'éducation ; la reconnaissance des compétences développées dans le travail de care ; la représentation des sexes dans les commissions et les autres instances de l'Etat ; la représentation des sexes au sein du personnel ; l'absence d'un plan d'action égalité au sein de l'administration ; l'absence de tests statistiques en fonction du sexe ; l'absence de statistiques dans le domaine pénal et dans le domaine des violences sexuelles et sexistes ; la lutte contre les stéréotypes et les discriminations à l'école ; les problématiques fiscales qui jouent un rôle certain dans l'incitation au travail rémunéré des deux membres d'un couple.

¹ [Stratégie Egalité 2030](#), site web du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG)

Il s'agit d'une question de justice envers les femmes mais aussi les hommes, et également de bien-être social et de prospérité économique. Avoir une stratégie Egalité s'inscrit aussi dans le cadre de la mise en œuvre des instruments cantonaux préconisés par la Confédération. Etablir une stratégie permet d'avoir une vision d'ensemble, de balayer l'ensemble des axes d'action et d'avancer en ayant les objectifs à moyen et long terme, et non d'agir au coup par coup en intégrant quatre ou cinq axes d'action dans un Programme de législature. De plus, cela permet de garantir l'ancrage institutionnel au sein de l'administration.

Enfin, une telle stratégie constitue une occasion de renforcer la collaboration avec tous les partenaires intéressés par les questions d'égalité, en particulier les communes, à travers des échanges réguliers de bonne pratique et le développement de projets communs. Certains cantons et certaines communes ont par ailleurs déjà présenté leur stratégie Egalité.

Par conséquent, la postulante invite la commission à recommander au Grand Conseil le renvoi du présent postulat au Conseil d'Etat.

3. POSITION DU CONSEIL D'ETAT

A titre liminaire, la Cheffe du DEIEP observe que plusieurs cantons – tel que Lucerne par exemple, ou encore certaines universités, le Conseil des EPF et d'autres écoles spécialisées ont également une stratégie Egalité.

Les intentions du Conseil d'Etat ont été traduites dans le Programme de législature 2022-2027 même si, effectivement, la locution « stratégie égalité » n'y figure pas. Sur le plan intercantonal, la première rencontre romande des Conseillères et Conseillers d'Etat en charge de l'égalité a eu lieu à Lausanne le 15 septembre 2023. Cette rencontre a été marquée par la signature de la « Charte romande de l'égalité entre les femmes et les hommes »² qui vise, entre autres, à renforcer la coopération intercantonale en matière d'égalité ainsi qu'à promouvoir l'échange de bonnes pratiques, ou encore veiller à ce que la politique publique d'égalité puisse disposer des ressources suffisantes.

Par ailleurs, la Conseillère d'Etat relève l'efficacité d'une analyse de l'égalité salariale pour les entreprises comptant au moins 100 employé·e·s puisque certaines ont été attrapées en 2023 pour non-respect de l'égalité salariale. Dans la foulée d'un rapport qui leur a été remis par un organe indépendant, ces entreprises se sont mises à jour et plus d'une centaine de femmes ont vu leur salaire augmenter grâce à cette action.

En outre, il y a des avantages et des inconvénients pour l'Etat d'établir une stratégie en faveur de l'égalité :

Avantages :

- Offrir à l'ensemble de l'administration cantonale une vision et des objectifs permettant d'atteindre cette égalité en droit et en fait. Cela permet d'avoir un cadre cohérent entre les différents outils stratégiques – tel que le plan d'action de mise en œuvre de la Convention d'Istanbul ou une stratégie ressources humaines (RH) – et de les compléter en définissant des axes d'action et des objectifs prioritaires pour les années à venir dans l'ensemble des départements.
- Définir des priorités spécifiques et fixer des objectifs en vue de concrétiser ces principes d'égalité dans les projets et les actions quotidiennes des différents départements, ce qui permet également d'inscrire le travail des entités étatiques par la définition claire de mesures concrètes et applicables dans chacun des services. Cela sera aussi plus clair à la fois pour les cadres, mais aussi pour les usagères et usagers des prestations de l'Etat.
- Compléter les instruments de suivi existants et de statistiques qui sont nécessaires pour s'assurer de la pertinence ainsi que de l'éventuelle amélioration des mesures mises en place, et surtout leur évolution au fil des années.

Risques :

- Cette stratégie nécessite qu'elle soit véritablement portée par l'entier du Gouvernement et implique la collaboration de l'ensemble des départements afin de d'assurer de sa mise en œuvre. En cas de manque d'adhésion de tous les départements en vue d'élaborer une stratégie qui soit centralisée et transversale à l'administration cantonale, il peut donc y avoir une forme de résistance passive.

² [Charte romande de l'égalité entre les femmes et les hommes](#), site web de la Conférence romande des bureaux de l'égalité

- Pour mettre en place une telle stratégie puis un plan d'action, il convient de disposer de moyens financiers. Néanmoins, ceux-ci sont actuellement particulièrement scrutés, et c'est pourquoi ils n'existent pas en suffisance pour l'entier d'une stratégie cantonale inscrite dans le cadre du Programme de législature 2022-2027 du Conseil d'Etat.

Si la commission et le Grand Conseil souhaitent qu'une Stratégie Egalité soit mise en place, le BEFH se tiendra bien entendu à disposition pour le soutenir et le coordonner. Cependant, cela entraînera un travail important au sein des départements mais aussi, vraisemblablement, l'engagement de moyens financiers pour pouvoir établir cette stratégie puis mettre en œuvre le plan d'action.

A la Cheffe du BEFH de préciser que le plan cantonal de mise en œuvre de la Convention d'Istanbul prévoit deux axes, à savoir prévention et protection, et est vigoureux jusqu'à la fin de la présente législature. En outre, elle mentionne que la Stratégie des ressources humaines 2023-2027³ développée par la Direction générale des ressources humaines (DGRH) présente un axe intitulé « égalité et inclusion ». Le BEFH est également en étroite collaboration avec le Département de l'enseignement et de la formation professionnelle (DEF) pour renforcer la réflexion et proposer des mesures intégrées. Enfin, elle signale que les cantons du Tessin⁴ ainsi que de Bâle-Ville⁵ se sont dotés d'un plan d'action pour les législatures 2024-2027.

4. DISCUSSION GENERALE

Une commissaire s'étonne des propos de la Conseillère d'Etat et de sa résistance quant au renvoi du présent postulat car il y a une volonté, tant de sa part que de celle de la postulante, de mettre en place une stratégie en faveur de l'égalité. Aussi, elle espère que l'ensemble des départements sont acquis à l'idée de mener stratégiquement une telle politique et estime que cela ne devrait pas coûter terriblement cher au Canton puisque toute une série de mesures ont déjà été développées puis mises en œuvre. Elle encourage donc les membres de la commission à soutenir le renvoi de ce postulat au Conseil d'Etat.

Partageant l'étonnement de sa préopinante, une Députée désire également relever l'excellent travail fourni par le BEFH et indique qu'il serait beaucoup plus clair et surtout significatif pour les départements étatiques de regrouper l'ensemble des mesures au sein d'une stratégie cantonale en faveur de l'égalité. Aussi, elle considère que le BEFH aurait plus de poids s'il était mis à la tête de cette stratégie Egalité, et qu'il serait honteux pour Vaud d'être un des seuls cantons qui n'en possède pas.

Estimant que les moyens financiers ne seraient pas aussi élevés que craint par la Cheffe du DEIEP, la postulante ajoute qu'une stratégie Egalité permettra justement de mieux diffuser l'esprit même de l'égalité au sein de l'administration.

Un commissaire rappelle que le BEFH a été créé en 1991 avec pour missions les conseils juridiques, l'égalité salariale, la formation, l'éducation, la prévention, la violence dans le couple ; mais aussi d'actions sur la communication égalitaire, les subventions, la vie professionnelle. Depuis 1991, nombre de mesures et d'actions ont donc été menées. De plus, le BEFH publie régulièrement une brochure intitulée « 50/50 – les chiffres de l'égalité », dont la dernière mouture date de 2022⁶. Pour le commissaire, les missions attribuées au BEFH sont claires et elles ont été développées de façon cohérente et efficace, c'est pourquoi il ne voit pas ce qu'amènerait en plus une stratégie Egalité alors que le BEFH a tous les outils en main pour effectuer ce travail.

Observant également que le BEFH mène un travail remarquable, une membre de la commission est sensible à la problématique relative aux moyens financiers. Il ne lui semble donc pas opportun de devoir engager du personnel pour mettre en œuvre une telle stratégie pour finalement obtenir des chiffres qui semblent déjà être, en tout cas en partie, présents.

Une Députée souhaite souligner le fait qu'une stratégie permet de chapeauter et de coordonner de manière transversale l'ensemble des mesures et d'actions pour atteindre les objectifs fixés en utilisant au mieux les moyens à disposition.

La question est posée s'il existe une différence entre un plan d'action et une stratégie.

³ [Stratégie des ressources humaines 2023-2027](#), site web du Canton de Vaud

⁴ [Piano d'azione cantonale per le parti opportunità 2024-2027](#), site web du Canton du Tessin

⁵ [Gleichstellungsplan 2024-2027](#), site web du Canton de Bâle-Ville

⁶ [« 50/50 – les chiffres de l'égalité »](#), site web du Canton de Vaud

La Cheffe du BEFH répond qu'une stratégie se situe à un niveau macro et nécessite d'envisager une vision et des objectifs à long terme. Elle se décline avec différents plans d'action qui peuvent être limités dans le temps ou qui peuvent être spécialisés à certains domaines.

Dans la foulée d'une intervention d'un commissaire se demandant si une stratégie Egalité ne serait pas redondante, la postulante répond par la négative puisqu'il s'agit d'une recommandation qui est faite au niveau européen, mondial et aussi fédéral. Plusieurs indicateurs de base font actuellement défaut et doivent absolument être développés afin de pouvoir identifier certaines problématiques, montrer qu'elles existent, puis les résoudre. Bon nombre de statistiques ne sont ainsi pas générées puisqu'il est nécessaire d'identifier une problématique de manière correcte afin d'obtenir des chiffres fiables.

La Cheffe du BEFH ajoute qu'une stratégie Egalité permettrait d'organiser, de visibiliser et d'obtenir l'engagement des différents départements, lesquels seraient amenés à définir clairement ce qui pourrait être fait dans son champ de compétence.

5. VOTE DE LA COMMISSION

Classement du postulat

La commission recommande au Grand Conseil de ne pas prendre en considération ce postulat par 5 voix contre 4 et aucune abstention.

Un rapport de minorité est annoncé.

Bogis-Bossey, le 23 août 2024

*La rapporteuse de majorité :
(Signé) Marion Wahlen*