

# Plan d'actions en faveur de l'égalité dans l'ACV



Magaly Hanselmann – déléguée et cheffe  
Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes - Vaud

*IDHEAP, le 14 juin 2013*

# Plan du Conseil d'Etat en 2004 pour l'égalité au sein de l'ACV

---

- ▶ **Le CE veille à :**
  - ▶ Garantir l'existence de conditions de travail non discriminatoires;
  - ▶ Encourager une représentation équitable des deux sexes dans tous les secteurs et à tous les niveaux hiérarchiques
  - ▶ Favoriser la conciliation entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales
  
- ▶ **Le Plan de l'égalité 7 mesures :**
  1. Aménagement du temps de travail
  2. Promotion du temps partiel pour les hommes
  3. Augmentation du nombre de femmes cadres
  4. Encouragement des postes partagés de travail
  5. Statistiques ventilées par sexe
  6. Communication sur le Plan de l'égalité
  7. Encouragement à la rédaction épïcène.

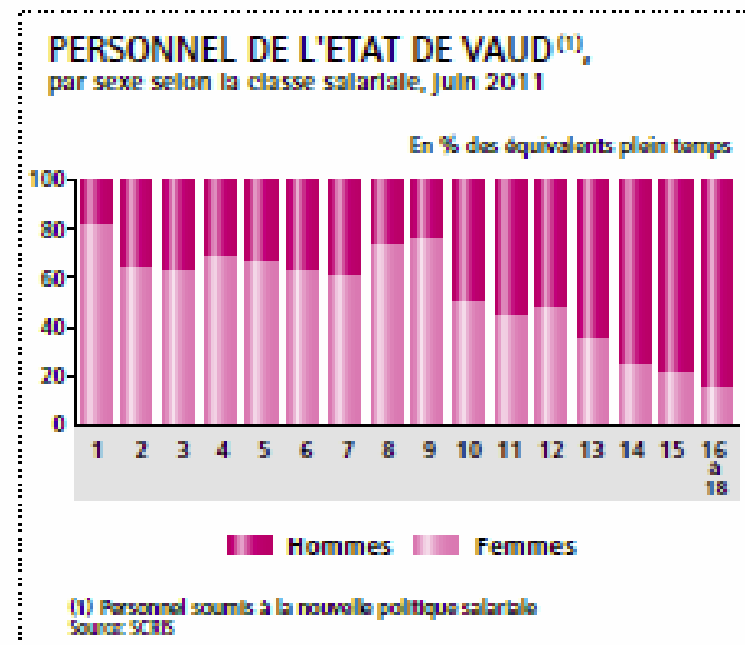
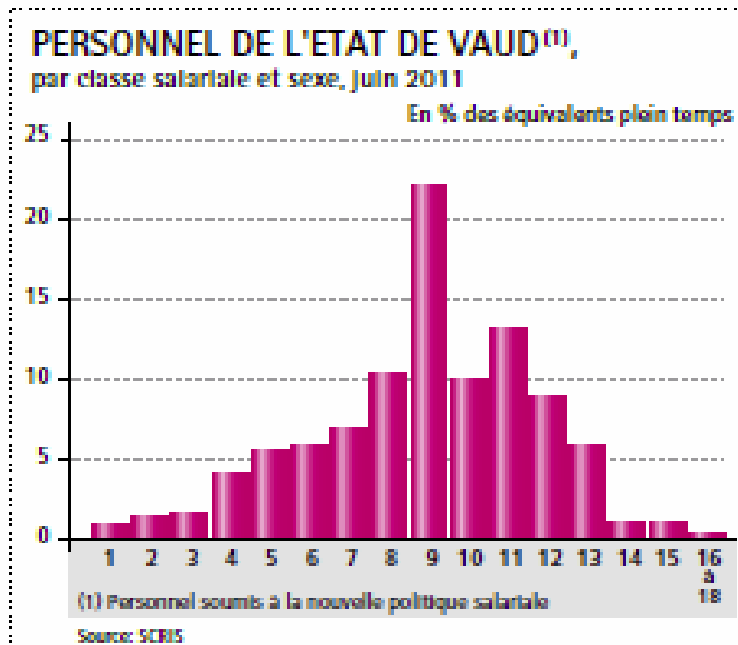
# Missions du Bureau de l'égalité dans l'ACV

---

- 1. Définir les mesures utiles et les proposer, pour adoption, au Conseil d'Etat; assurer leur mise en œuvre, en collaboration avec les services concernés, principalement le service du personnel (SPEV)**
- 2. Récolter et analyser, en collaboration avec Statistique Vaud, toutes les données disponibles sur la situation des femmes et sur l'égalité dans l'ACV**
- 3. Recevoir et examiner les questions et les requêtes des collaborateurs et collaboratrices de l'Etat.**
- 4. Organiser, avec les instances spécialisées, notamment le centre d'éducation permanente (CEP), la formation et le perfectionnement des cadres et du personnel sur les questions relatives à l'égalité.**

# Etat des lieux statistiques

- ▶ L'Etat de Vaud est le plus grand employeur du canton avec plus de 30'000 employé-e-s dont deux tiers de femmes (62% en 2011)
- ▶ Les femmes et les hommes ne sont pas représenté-e-s de manière équilibrée dans les différents secteurs d'activité et échelons de la hiérarchie (la classe 1 comprend 81% de femmes , alors que la classe 18 comprend 6 % de femme)



## Bilan 2012 du « Plan pour l'égalité 2004 »

- ▶ Annualisation du temps de travail en phase de développement (15 entités sur 47)
- ▶ Evolution de la proportion d'hommes occupés à temps partiel est peu significative alors que le temps partiel a augmenté depuis 1995 dans l'ACV
- ▶ Le temps partiel est rare parmi les cadres « supérieurs » (classes 16 à 18)
- ▶ Les femmes demeurent sous-représentées dans les directions de service malgré une augmentation du nombre de femmes parmi les cadres « inférieurs » et « intermédiaires » (18,5 % de cheffe de service)
- ▶ Les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes (l'écart salarial progresse entre 2009 et 2011)

**SALAIRE MOYEN et SALAIRE MÉDIAN (en CHF) du personnel<sup>(1)</sup> de l'ACV (dossiers) en 2009 et 2011**

	2009				2011				Variation <sup>2</sup>
	Femmes	Hommes	Écart	Ratio	Femmes	Hommes	Écart	Ratio	
salaire moyen	91'111	103'278	13.4%	95'542	92'749	105'520	13.8%	97'355	+ 1.9%
salaire médian	89'292	102'043	14.3%	92'930	90'063	103'672	15.1%	93'549	+ 0.7%
1 <sup>er</sup> quartile	76'488	81'924	7.1%	77'180	77'753	83'362	7.2%	79'561	+ 3.1%
3 <sup>e</sup> quartile	102'043	118'355	16%	109'337	104'042	126'402	21.5%	110'833	+ 1.3%

<sup>1</sup> du nombre 2011 de tous par rapport à 2009

<sup>(1)</sup> La population de référence comprend le personnel de l'Etat de Vaud (y compris les enseignant-e-s), du Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV) et de l'Université de Lausanne (UNIL), hormis le personnel « hors classe », les auxiliaires et les personnes en formation. Les montants correspondent au salaire mensuel brut (13<sup>e</sup> compris).

# Mesures du programme de législature 2012-2017

---

- ▶ **Mesure 5.2 Faire de l'Etat un employeur de référence pour une fonction publique efficace.**

Actions :

- ▶ Garantir l'égalité entre hommes et femmes par des mesures salariales et d'organisation : places d'accueil pour les enfants des collaborateurs, télétravail, etc.)
- ▶ Favoriser l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes de l'administration, y compris à celles des Hautes Ecoles (professorat), par des mesures incitatives et au besoin au moyen d'objectifs chiffrés

# Aménagement du temps de travail

- ▶ Développer l'annualisation du temps de travail dans les divers services et offices de l'Etat de Vaud







# Temps partiel

---

- ▶ Faciliter le temps partiel à tous les niveaux, en particulier pour les hommes.



# Conciliation vie professionnelle – vie familiale

1. Participation à la mise en œuvre de la Loi sur l'accueil de jour des enfants (LAJE) :
  - Création de près de 5000 places
  - Décision du Conseil d'Etat de proposer un renforcement de son engagement
2. Gestion de structures d'accueil collectif de jour pour les employé-e-s de l'Etat (142 places)



# Candidatures mixtes

- ▶ Demander à chaque commission de recrutement d'établir, pour l'autorité supérieure, une liste finale comprenant au moins 1 femme.



# Engagement adaptable

- ▶ Mettre 20% des postes au concours sur le modèle du « 80 à 100% » ou en *job sharing*



# Egalité salariale

- Procéder à un contrôle de l'égalité salariale



# Favoriser les réseaux

- ← Faciliter et promouvoir l'accès des femmes aux fonctions supérieures dans l'ACV
- ← Encourager toute mesure augmentant l'attractivité des fonctions supérieures pour les femmes
- ← Permettre aux femmes de s'inscrire dans un réseau professionnel par des réunions périodiques
- ← [www.afca.ch](http://www.afca.ch)

# L'égalité commence aujourd'hui

---

- ▶ Implication des directions
- ▶ Changement de posture
- ▶ Mesures concrètes
- ▶ Suivi des mesures