



N° 38
3 mai 1999
Bimensuel

L'enquête sur les conditions de travail et l'égalité a été bien reçue par les collaborateurs. 40% d'entre eux y ont participé. Les réponses sont représentatives de l'ensemble du personnel.



AS/PHILIPPE MAEDER

Photographie du personnel de l'administration

DOSSIER

Dans ce numéro



EDITORIAL

Les leçons de la DEM

3



EMPLOI

21 postes vacants

8



MODERNISATION

Bilan de la démarche d'économies et de modernisation

11



CONSEIL D'ETAT

Décisions de la quinzaine

14



MEMENTO

Lousonna nous livre ses secrets

16

En lançant une enquête sur les conditions de travail et l'égalité, le canton de Vaud devenait le troisième canton suisse, après Fribourg et Valais, à collecter des informations sur la situation des hommes et des femmes dans la fonction publique.

Pari tenu pour Nicole Golay, cheffe du BEFH (Bureau de l'égalité entre femmes et hommes) et Henri Briant, chef de projet au SCRIS (Service de recherche statistique): 9'315 questionnaires — de 22 pages — ont été retournés, soit un taux de réponses de 40%.

Côté rassurant: le personnel aime son travail et s'estime bien encadré. Côté préoccupant: les salaires et les classifications sont critiqués; le mobbing concerne 30% du personnel; les femmes se sentent discriminées. Principale revendication: une diminution du temps de travail.

Précision: l'enquête ayant été effectuée en 1998, les différents départements conservent leurs appellations d'avant la réorganisation de l'administration.

Pages 4-7 et 12-13



ACTUEL



Accueil des tout-petits

Le 16 août, une nouvelle crèche-garderie ouvrira ses portes à Lausanne. *Carambole* accueillera des enfants de 6 semaines à 7 ans. Les collaborateurs de l'Etat disposeront ainsi de 56 nouvelles places pour l'accueil de leurs «minots».

Page 3

FORCA comme FORMation pour Réussir le Changement dans l'Administration

Le centre d'éducation permanente (CEP) met en place un nouveau dispositif de formation pour les collaborateurs et les cadres de l'administration. Les quatre axes du projet.

Inscrit dans le volet «Politique sociale du personnel» des réallocations de la démarche d'économies et de modernisation de l'Etat, le projet FORCA repose sur deux constats: la modernisation de l'administration, et les changements qu'elle génère, accroissent la pression sur le personnel. La nécessité de s'adapter à l'évolution profonde et rapide de notre environnement professionnel, social et économique renforce un sentiment général d'insécurité.

Les réponses à développer au niveau de la formation, en tant que levier de changement aux niveaux personnel, interpersonnel et organisationnel, peuvent prendre plusieurs formes, notamment: l'information du personnel sur les changements en cours, l'acquisition de compétences sur la gestion de projets complexes ou l'apprentissage de nouvelles méthodes de travail.

Mieux gérer le changement et moderniser la formation

L'une des premières réalisations de FORCA aboutit en septembre dernier avec la projection du film de Marcel Schüpbach, *7 fonctionnaires*, lors de la Journée d'accueil du CEP. Mais d'autres initiatives se poursuivent ou se mettent en place, toujours dans la perspective d'aider les collaborateurs à mieux gérer et à mieux vivre le processus de modernisation en cours.

• **Le management du changement.** En collaboration avec les cantons de Genève et de Neuchâtel, cette formation est proposée aux cadres des différents services et administrations cantonales. Durant 12 jours, chefs et adjoints, de milieux et de structures professionnels différents, travaillent sur la gestion de projets, la mobilisation des ressources humaines et la communication.

• **Le soutien au changement.** Là, c'est en milieu naturel que se fait l'intervention. La problématique spécifique du service est analysée pour définir un plan d'intervention. Celui-ci peut prendre la forme du coaching de la direction ou d'actions formatives avec l'organisation de séminaires de résolution de problèmes en équipe.

• **La modernisation de la formation.** Préciser davantage les objectifs de formation individuelle et établir des plans cohérents de formation devient une nécessité. Pour y parvenir, le CEP développe des grilles de compétences et des guides d'analyse des besoins qui devraient être mis à disposition dans les services dès cet automne.



Les forums d'échanges

Afin de sensibiliser le plus largement possible les collaborateurs aux changements du monde du travail, le CEP offre un espace de réflexions sur la modernisation de l'administration. L'idée étant de susciter le débat sur les grands chantiers de l'Etat, en abordant deux fois par année un thème et ses réalisations concrètes ou en cours.

Intitulé *Le travail sens dessus dessous*, le premier forum se penchera sur les nouvelles technologies de l'information ou la cyber-administration. Comment l'administration peut-elle se réorganiser pour répondre aux attentes du public, quelles retombées sur l'organisation du travail, sur les rôles et les compétences de chacun? Le 9 juin prochain, vous pourrez tester le multimédia et réagir à propos de cette évolution technologique, au Centre de la police cantonale à la Blécherette, le Mont-sur-Lausanne. Une journée gratuite, reconnue comme temps de formation.

Pour tout renseignement: CEP, tél. 021/648 77 55. Adresse internet: www.unil.ch/cep. Site de l'Etat de Vaud: sous Nouveautés/ Forum formation.

DG



A vendre: scooter Peugeot SV 125 noir, 18'000km, batterie neuve, en parfait état. Prix: fr. 1'500.-
Tél.: 021/807 22 47 (soir, dès 20h) ou év. 021/316 25 46 (prof.).



Editeur: Etat de Vaud.

Rédacteur responsable: Laurent Rebeaud.

Rédaction: Dominique Guindani, Laurent Kleiber, Philippe Anhorn, Isabel Balitzer Domon, Françoise Cottet, Jacqueline Decurnex, Chantal Epiney, Catherine Lavanchy, Joël Christin.

Ligne graphique: Fabio Favini.

Impression: Presses centrales Lausanne.

Toute correspondance est à adresser à *La Gazette*, place du Château 6, 1014 Lausanne.

Téléphone 021/ 316 40 50

Fax 021/ 316 40 52

E-mail La.Gazette@chancellerie.vd.ch

Le nouveau délégué à la communication du DFJ



PHILIPPE IMEDER

(DFJ). **Joël Christin** remplacera Christine Matthey Desales, qui vient d'entrer en

Un nouveau délégué départemental à la communication est arrivé au Département de la formation et de la jeunesse

congé et attend un heureux événement. Joël Christin vient du Service de presse de l'Université où il participait à la rédaction d'*Uniscope* et d'*Allez Savoir!* Avant cela, il a travaillé notamment à l'agence AIR et à 24 Heures. Il est chargé de la communication externe du DFJ (relations avec la presse, rédaction de communiqués et organisation de conférences de presse), tandis que Pierre-André Pellet continuera à s'occuper de la communication interne.

Une nouvelle crèche-garderie ouvrira ses portes en août

Le manque de places dans les crèches-garderies est un vrai problème pour les collaborateurs de l'Etat (voir dossier).

Dès le 16 août, ils bénéficieront d'une nouvelle structure d'accueil de la petite enfance: «Carambole».



Bénédicte Müller, responsable de Mosaïque et Carambole.

Carambole, la nouvelle crèche-garderie destinée aux collaborateurs de l'Etat, ouvrira ses portes à la rue du Valentin 34 à Lausanne et viendra compléter l'offre de Mosaïque, qui accueille déjà 41 enfants âgés de 3 mois à 5 ans. Financé par le programme de réallocations de ressources, ce projet est placé sous la responsabilité de la directrice de Mosaïque, Bénédicte Müller. Interview.

— **Qui peut inscrire ses enfants à Carambole?**

— Il y a une seule condition: l'un des parents doit travailler pour l'Etat de Vaud. Le domicile n'importe pas; il n'y a donc pas besoin d'habiter Lausanne.

— **Combien de places y aura-t-il? Pour des enfants de quel âge?**

— Carambole pourra accueillir 56 enfants, âgés de 6 semaines à 7 ans. Il y aura quatre unités: une nurserie (10 places) pour les bébés

de 3 à 19 mois, une nurserie qu'on surnomme trotteur (14 places) pour ceux de 19 à 29 mois, une garderie (20 places) pour les enfants de 29 mois à 4-5 ans et une unité d'accueil pour écoliers (12 places) pour les enfants qui sont en 1^{re} et 2^e année infantine. Ces enfants seront scolarisés à l'école de la Colline, qui est proche de Carambole.

— **Quel sera l'horaire de Carambole?**

— 6 h 30 à 18 h 30, du lundi au vendredi. Les parents pourront nous confier leurs enfants pour la journée entière, la demi-journée ou à temps partiel.

— **Quel encadrement est prévu pour les enfants?**

Une directrice, 11 éducateurs-trices et deux personnes chargées de l'entretien et du nettoyage travailleront à Carambole. Les activités seront appropriées aux tranches d'âge des enfants: soins et éveil pour les bé-

bés, activités d'exploration, d'initiation musicale et de bricolage pour les plus grands. Pour les enfants scolarisés, la prise en charge sera d'abord ludique et éventuellement scolaire. Les enfants seront donc bien encadrés par des spécialistes de la petite enfance.

— **Quel seront les tarifs?**

— Comme à Mosaïque, les tarifs sont proportionnels au revenu des parents (de 9% à 15% du revenu) et sont alignés sur ceux de la Ville de Lausanne, qui sont parmi les moins chers du canton.

— **Pourquoi créer une nouvelle structure d'accueil à Lausanne et pas ailleurs dans le canton?**

— C'est là qu'il y a le plus grand nombre d'employés de l'Etat et le plus de besoins non satisfaits: la liste d'attente de Mosaïque est longue et nous recevons régulièrement de nouvelles demandes. La localisation à Lausanne facilitera la collaboration entre les deux crèches-garderies, surtout en ce qui concerne la gestion des places et le personnel.

Propos recueillis par Jacqueline Decurnex

Renseignements et inscriptions auprès du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (tél. 021/316 61 24) ou de la crèche-garderie «Mosaïque» (tél. 314 49 70; interne 944 49 70).

Les leçons de la DEM

La nouvelle ne doit pas passer inaperçue. Soulignons-la: la démarche participative, entreprise en 1996 pour réduire les dépenses de l'Etat, a dépassé ses objectifs. On visait 70 millions d'économies structurelles, c'est-à-dire reproductibles d'une année à l'autre. A la fin de cette année, le résultat dépassera 75 millions. 75 vrais millions, acquis en toute rigueur comptable, par l'addition de plusieurs centaines de mesures de rationalisation touchant les processus, les équipements, les effectifs du personnel. Les quelques mesures qui restent à mettre en œuvre permettront même de dépasser les 80 millions en 2001. Les fonctionnaires ont joué le jeu avec un zèle d'autant plus remarquable que toute la démarche portait à l'origine le nom maudit d'Orchidée.

La preuve est ainsi faite que la fonction publique est capable par elle-même, en faisant appel à l'imagination et à l'engagement de chacun, de réduire ses coûts de fonctionnement. Le citoyen consommateur et contribuable se demandera si cette capacité ne pourrait pas servir encore, à travers de nouveaux programmes d'économies, jusqu'à équilibrage du budget de l'Etat. Et il sera tenté de répondre oui. Oui, parce qu'aucune autre réponse ne permettrait de justifier qu'on soit à la fois partisan du redressement des finances publiques, opposé à toute réduction des prestations de l'Etat et réfractaire à toute hausse d'impôt.

Si l'exploit de la démarche participative ne doit pas passer inaperçu, il faut qu'il soit clair aussi qu'il ne peut pas être répété. La DEM a donné ce qu'elle pouvait. Les efforts consentis l'ont été parfois dans la douleur. Ils ont même atteint le seuil de la douleur permanente qu'on nomme aujourd'hui «pénibilité». D'où la création récente ou imminente de postes nouveaux dans les secteurs où la surcharge de travail est la plus visible, comme le Service pénitentiaire, le CHUV ou les services sociaux. Pour réaliser de nouvelles économies structurelles, le Canton ne pourra plus compter sur une démarche participative, mais sur des choix de priorités touchant les missions et les prestations de l'Etat. C'est ce qu'on attend de l'autorité politique. Avec ou sans Table ronde.

Laurent Rebeaud

• **Lire informations à la page 11**

Un dossier sur la DEM sera publié dans la Gazette N° 40



Conditions de travail et égalité

Le travail épanouit mais «stresse»

9'315 fonctionnaires répondent à un sondage. Résultats: travail valorisant mais salaires et classification insatisfaisants. De nombreuses femmes se sentent discriminées et le mobbing est préoccupant. Principale revendication: une réduction du temps de travail.



C'est une première dans le canton: le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH), en collaboration avec le Service de recherche statistique (SCRIS), a enquêté sur les conditions de travail et l'égalité entre les sexes dans l'administration cantonale. Un pari

réussi pour Nicole Golay, cheffe du BEFH, et Henri Briant, chef de projet au SCRIS, puisque 9'315 questionnaires ont été retournés, soit un taux de réponses de 40%. Principale revendication: la durée hebdomadaire du temps de travail, jugée trop élevée par la moitié des fonctionnaires.

Salaires critiqués

Le personnel aime son travail, «épanouissant et valorisant» et se déclare généralement satisfait de l'encadrement, des collègues et des outils de travail.

Une majorité de collaborateurs critique pourtant les salaires — quarante personnes remettant en cause la contribution de solidarité — et les classifications. Les perspectives d'avancement sont jugées parfois insuffisantes, voire insignifiantes.

La surcharge de travail stresse plus du tiers des fonctionnaires, tout spécialement le personnel soignant, qui accuse un taux de stress nettement supérieur à la moyenne.

Mobbing préoccupant

Côté harcèlement psychologique (mobbing), les responsables sont préoccupés: un tiers des personnes interrogées déclare en avoir été victime, aussi bien de la part de collègues que de supérieurs. Précisons qu'il ne s'agit pas de cas de harcèlement avérés mais d'une perception subjective. Le harcèlement sexuel se révèle moins fréquent et s'exprime surtout par des manifestations verbales, qui perturbent par

ailleurs aussi bien les hommes que les femmes.

Femmes discriminées

Une proportion importante de personnes a une perception négative de la situation des femmes: à leur avis, elles font les frais de pratiques discriminatoires, lors du processus d'engagement, dans la répartition des responsabilités et sur le plan des exigences quant aux compétences requises, la maternité restant le principal facteur de discrimination.

Le rapport d'analyse constate que «l'impression que la situation des femmes est moins bonne que celle des hommes est objectivement confirmée par les caractéristiques générales du personnel». Ainsi, les femmes restent concentrées dans quelques secteurs et dépassent rarement un certain niveau hiérarchique. Largement tributaires de la sphère privée, elles connaissent souvent une carrière discontinue. Une majorité d'entre elles travaille à temps partiel, alors que cette formule ne concerne qu'un nombre minime d'hommes. Enfin, de manière générale, les femmes occupent des postes moins importants que les hommes. Il serait faux cependant d'imaginer que les seuls éléments «famille et formation moins poussée» en sont la cause. Le rapport révèle qu'à «formation, ancienneté et taux d'activité équivalents, les femmes restent moins bien colloquées que les hommes».

F.Ct

Le profil des «sondés»

Qui sont les 9'315 personnes ayant répondu au questionnaire?

Age: les 30-39 ans et les 40-49 ans sont largement représentés, alors que les moins de 20 ans et les 60 ans et plus sont, pour leur part, sous-représentés. Les 20-29 ans et les 50-59 ans sont, eux, dans la bonne moyenne.

Sexe: bonne surprise pour les «sondeurs». Les hommes ont aussi bien joué le jeu que les femmes.

Départements: la palme va au Département de l'instruction publique et des cultes. Le département de l'intérieur et de la santé publique est à la traîne avec la proportion la plus faible de répondants.

Classes de fonction: on constate une présence insuffisante des classes inférieures (classes 6-16) et supérieures (classes 29-32) et une forte représentation des classes intermédiaires (classes 17 à 28), liée en partie au nombre élevé d'enseignants ayant répondu.

Les réponses restent, pour chaque catégorie mentionnée, bien représentatives de l'ensemble du personnel.

Le rapport «Conditions de travail et d'égalité entre les sexes dans l'administration cantonale» (art. 1511) peut être obtenu au prix de Fr. 15. auprès de la Centrale d'achats de l'Etat de Vaud, En Budron B 6, Le Mont - 1014 Lausanne. Tél. 021/ 316 41 41.

Expérience et responsabilités pas assez reconnues

Si le salaire fait 39% de mécontents et la classification 36%, la durée hebdomadaire du temps de travail est encore plus mal vécue avec un taux d'insatisfaits de 53%. Cela contrairement à la durée des vacances, jugée suffisante par 59% des fonctionnaires. Quant aux promotions, elles ne concernent qu'entre 35% et 40% de collaborateurs.

Ces remarques se révèlent pondérées par des considérations positives sur l'activité elle-même. Ainsi, 83% d'employés estiment leur travail valorisant, 82% pensent que leurs tâches sont bien définies et 74% jugent que leur travail est reconnu par leurs supérieurs. De plus, la quasi totalité d'entre eux qualifie de bonnes les relations avec leurs collègues et leurs supérieurs.

Classes de fonction: profil type

Le profil type de l'insatisfait de sa classe de fonction est plutôt un homme, âgé de 30 à 39 ans, non universitaire, avec 5 à 10 ans d'ancienneté, travaillant à plein temps aux Départements des Travaux publics, Justice et police ou de l'Intérieur et de la Santé publique. Ces mécontents estiment que leur niveau de formation, leur expérience et leurs responsabilités ne sont pas assez reconnus.

En fait et très logiquement, les taux d'insatisfaction — tant par rapport aux salaires qu'à la classification — sont plus élevés chez les personnes situées au bas de l'échelle des traitements. Deux tiers du personnel hors classe est ainsi content de sa

collocation contre 37% des classes 6 à 16. Toutefois, on relève chez les hors classe un taux de satisfaction moins élevé que dans les classes situées juste au-dessous.

Cette tendance s'inverse en ce qui concerne la durée hebdomadaire du temps de travail: seul 40% du personnel hors classe souhaite la voir diminuer contre 64% du personnel des classes 6 à 16.

Plus heureux au DIPIC

C'est au Département de l'instruction publique que l'on se sent le plus à l'aise. Ce secteur — qui comprend 36% d'universitaires et environ 80% d'enseignants — affirme un taux de satisfaction de deux tiers par rapport au salaire et de 57% par rapport à la collocation. Seuls 41% désirent une réduction des heures de travail et — évidence — trois quarts du personnel est content de la durée des vacances!

Le Département de l'intérieur et de la Santé publique fait figure de parent pauvre avec les taux de satisfaction les plus bas en ce qui concerne les salaires (42%), la collocation (40%), et la durée des vacances (42%). Les Départements des travaux publics et de justice et police montrent aussi des taux de satisfaction inférieurs à la moyenne. Le personnel se sent mieux loti — révélant des taux de satisfaction supérieurs à la moyenne — aux Départements des finances et de l'agriculture, du commerce et de l'industrie, ainsi qu'au Tribunal cantonal et à l'Ordre judiciaire.

Traitement et horaires: les fonctionnaires plébiscitent la diminution du temps hebdomadaire de travail.

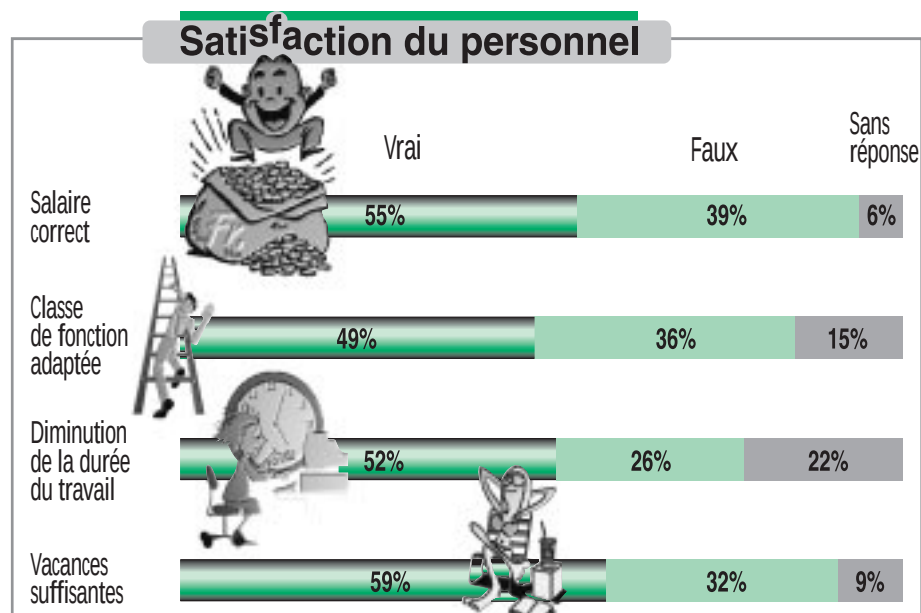
Dossier réalisé par Françoise Cottet

Bon niveau de qualification

L'enquête a permis de conclure que le personnel de l'administration cantonale vaudoise a un niveau de qualification plutôt élevé.

Ainsi, 55% des répondants ont une formation de degré secondaire supérieur (apprentissage, gymnase, Ecole supérieure de commerce ou Ecole normale), alors que 39% bénéficient d'une formation de degré tertiaire, acquise dans une haute école, (Université, EPFL), une école professionnelle supérieure (futures HES) ou dans le cadre de la formation professionnelle supérieure, notamment diplôme d'expert-comptable.

A relever que seuls 3% sont sans formation ou ne possèdent qu'une formation élémentaire.



Fabio Favini • graffisme



Charge de travail excédentaire et parfois ingérable

Un tiers du personnel vit sous stress

Une partie importante des fonctionnaires travaille sous pression: 35% d'entre eux sont régulièrement ou quasi quotidiennement stressés, 53% le sont occasionnellement, et 12% pas du tout. Raison principale de ces agressions: la surcharge de travail.

Le taux élevé de personnes souffrant de fatigue nerveuse à leur poste de travail ne semble pas surprendre les auteurs du rapport, qui rappellent que 60% du personnel affirme être contraint d'effectuer régulièrement des heures supplémentaires.

L'enquête révèle, de plus, que cette situation ne découle pas d'un problème de taux d'occupation, puisque 70% des personnes déclarant être dépassées par leur charge de travail sont actives à plein temps.

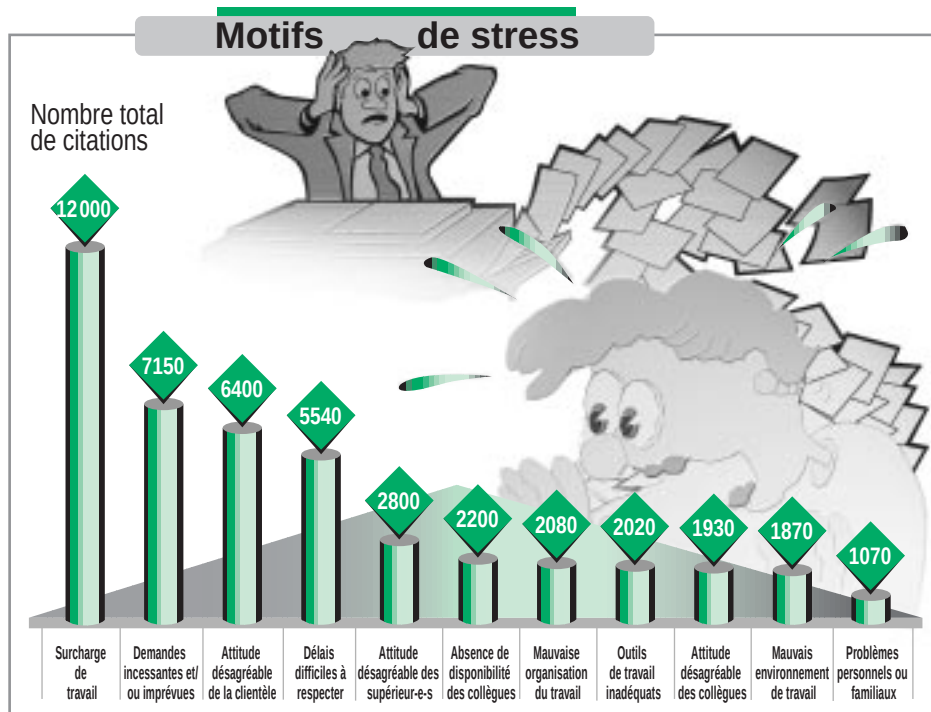
Personnel soignant agressé

Le taux de stress le plus élevé s'observe au Département de l'intérieur et de la santé publique (DISP) avec 40% de personnes régulièrement ou quasi quotidiennement victimes du stress. On constate, dans ce département, un record avec 46% de stressés parmi le personnel soignant. Le Département le moins exposé se trouve être celui des Travaux publics avec «seulement» 22% d'employés stressés.

Mis à part le DISP, on trouve, dans les catégories de stress supérieures à la moyenne, les deux départements liés à la justice (Justice et police et Tribunal cantonal), avec un taux d'environ 40%. Certaines catégories de personnel ont des taux comparables: 39% de collaborateurs possédant une formation de degré tertiaire non universitaire, 38% ayant entre 7 et 10 ans d'ancienneté, 38% avec un taux d'occupation compris entre 51% et 99%.

Dans les catégories de stress inférieures à la moyenne, on relève: les Départements de l'agriculture, de l'industrie et du commerce (30%), — et pourtant le DAIC compte 67% de répondants obligés de faire des heures supplémentaires — de la prévoyance sociale et des assurances (31%) et des finances (31%).

Le personnel travaillant au plus à 50% n'accuse que 23% de victimes du stress; même constatation pour le personnel ayant, au plus, trois ans d'ancienneté (30%), celui



Quel qu'en soit le degré, les collaborateurs ont indiqué la ou les causes principales de leur stress. Parmi les douze motifs distingués (avec «Autre raison» non représenté dans l'infographie), 84% des répondants invoquent au moins un motif de stress.

ayant moins de 30 ans (31%), les non classifiés (31%), et ceux avec une formation inclassable (31%).

Les motifs de stress

Si la surcharge de travail vient nettement en tête des causes du stress, d'autres motifs ne sont également pas à mésestimer: notamment les demandes incessantes et imprévues (citées par 7150 personnes), suivie par l'attitude désagréable de la clientèle — soit les patients, les élèves, les pensionnaires — (6400 citations) et des délais difficiles à respecter (5540 citations), l'absence de disponibilité de personnes censées aider (2200 mentions), une mauvaise organisation du travail dans le service (2080 mentions).

Sous la rubrique «Autre raison», on relève notamment: les difficultés spécifiques du

métier exercé (enseignement, police, recherche, santé) qu'évoquent 530 personnes, les horaires irréguliers ou inadaptés, la prolongation du temps de travail due à des colloques, conférences, cours ou séminaires placés en dehors des heures dues, le travail de nuit, la nécessité de devoir assurer une permanence, la charge irrégulière de travail, les trajets et déplacements, relevés par 300 personnes, et le manque de personnel, dont se plaignent 223 collaborateurs.

Parmi les facteurs de stress venant en second plan, on relève: les difficultés de concilier travail et vie privée, la fatigue, le découragement, la démotivation, les réorganisations, les difficultés émotionnelles, l'incompétence ou l'attitude désagréable des collègues ou des supérieurs, et les objectifs de travail peu clairs. Les problèmes familiaux, quant à eux, viennent en tout dernier lieu.

Harcèlement psychologique: des résultats inquiétants

30% des fonctionnaires déclarent avoir eu à subir au moins une situation de harcèlement psychologique ou mobbing. Il ne s'agit pas de cas isolés et «accidentels» mais de faits qui ont duré plusieurs mois

MICHEL SCHWALZ/24HEURES

Critiques et dénigrements sont les principaux moyens utilisés, surtout par les collègues.

Parmi les personnes «mobbées», par des collègues ou par des supérieurs, on observe des taux plus élevés (supérieurs ou égaux à 35%) dans les départements suivants: Justice et Police — dont près de la moitié du personnel (47% des répondants) a subi cette forme de harcèlement —, Travaux publics (39%), Tribunal cantonal et Ordre judiciaire (37%), Finances (37%), Intérieur et Santé publique (35%).

Catégories «à risques»: les classes 6 à 16 (40%) et le personnel ayant une formation autre que secondaire supérieure ou tertiaire (37%).

Les plus faibles taux

Les taux de harcèlement les plus faibles s'observent aux Départements de l'Instruction publique et des cultes (22%), Agriculture, Industrie et Commerce (25%) et Prévoyance sociale (29%). On distingue six types de

fonctionnaires peu sujets au mobbing (moins de 26% de harcèlement psychologique): les enseignants, les personnes travaillant à moins de 100%, les employés récemment engagés, les colloqués en classes finales 24 à 32 (avec un statut de cadres moyens ou inférieurs), les universitaires — qui sont par ailleurs les plus nombreux à effectuer des heures supplémentaires — et les cadres supérieurs.

Critiques et dénigrements

En préambule, on peut relever que le mobbing n'est pas forcément le fait que de l'affreux patron. Les collègues s'y adonnent joyeusement également. Critiques et dénigrements injustifiés sont les principaux moyens utilisés et proviennent surtout des collègues (46%), suivis par les supérieurs (41%).

Seconde forme de mobbing: la ridiculisation

et l'humiliation qui viennent, elles, surtout de la part des supérieurs (52%), alors que les collègues l'utilisent moins souvent (36%).

Les supérieurs sont également cités comme responsables de différents autres types de harcèlement: attribution de tâches très inférieures aux compétences, retrait de certaines compétences sans justification (formes de mobbing très fréquentes), attribution d'un volume de travail impossible à accomplir dans le but de déstabiliser ou de faire «craquer».

Isolement, mise à l'écart, refus de tout contact, attaques sur la vie privée, sont cependant des comportements venant le plus souvent de la part de collègues.

Quoi qu'il en soit, le rapport juge «inquiétant» le nombre de personnes déclarant avoir subi du mobbing depuis qu'elles travaillent à l'Etat de Vaud.

Harcèlement sexuel ou sexiste

Pas de panique! Le harcèlement sexuel — le vrai, où la personne visée subit des propositions gênantes, des contacts physiques non désirés, des chantages à l'emploi ou, pire, des rapports sexuels non désirés — n'est pas chose courante dans l'administration cantonale.

Des cas se sont pourtant produits: l'enquête dévoile 19 cas de chantage sexuel avec menaces sur l'emploi (15 exercés sur des femmes et 4 sur des hommes) et, tout de même, deux cas de rapports sexuels contraints, l'un sur une femme, l'autre sur un homme. Il faut préciser que l'enquête ne permet pas d'identifier le sexe de l'agresseur, ni d'isoler les situations de harcèlement homosexuel.

Les hommes aussi

De manière assez surprenante, le sondage révèle une forte proportion d'hommes se sentant agressés. On les recense surtout dans des cas de harcèlement verbal, qui n'a pas pour but d'obtenir des faveurs sexuelles mais vise à créer un sentiment de gêne, de malaise ou d'humiliation.

Ainsi, la principale manifestation de ce harcèlement — soit les paroles dégradantes à l'égard des femmes — est dénoncée par 3417 personnes, parmi lesquelles on dénombre 2321 femmes et 1096 hommes. Au second rang des agressions, on trouve les discussions et plaisanteries obscènes, qui dérangent 1877 personnes, dont 1221 femmes et 606 hommes.

L'exhibition d'images ou de matériel pornographique est la seule forme de harcèlement sexuel subie plus fréquemment par les hommes: 243 hommes et 156 femmes. Contrairement aux propositions ambiguës ou gênantes mentionnées par 826 femmes et par tout de même 208 hommes.

Suite du dossier à la page 12

Bulletin des postes vacants

Les postes présentés dans ces pages sont réservés en priorité à des candidats internes à l'administration cantonale vaudoise
Ils sont ouverts indifféremment aux femmes et aux hommes

Réf.	Fonction	Description
1482	Préposé receveur B cl. 28-30 100%	Activité: direction d'un important office de poursuites et faillites. Indispensable: CFC d'employé de commerce ou titre jugé équivalent. Pratique professionnelle de 15 ans environ dont 4 ans, en principe, dans le cadre de l'administration cantonale des impôts. Parfaite maîtrise de la fiscalité ainsi que de l'informatique. Lieu de travail: Morges.
1491	Adjoint C cl. 24-28 50%	Activité: vous êtes chargé de mettre en place l'évaluation de l'enseignement par les étudiants et d'apporter votre soutien pédagogique aux enseignants par le biais de conseils ou d'offres de formation. Indispensable: titre universitaire (psychologie ou pédagogie) avec 3 ans de pratique. Expérience en didactique de l'enseignement universitaire, en évaluation de l'enseignement et en formation d'adultes. Maîtrise de l'informatique (traitement statistique des données). Souhaité: connaissances d'allemand et d'anglais. Particularité: durée déterminée de 2 ans.
1485	Chef de bureau A cl. 20-23 100%	Activité: au sein de l'ACI dirige une équipe de 10 collaborateurs/trices. Indispensable: diplôme de l'ESCEA ou équivalent, CFC de commerce et environ 12 ans de pratique. Connaissances de base de la fiscalité et de la comptabilité. Esprit d'initiative et sens des responsabilités, ainsi que bon esprit d'équipe. Souhaité: connaissance de l'allemand.
1494	Directeur/trice de la garderie Carambole cl. à déterminer 80 à 100%	Activité: gestion d'une équipe d'éducateurs et du personnel d'exploitation d'une structure d'accueil de la petite enfance. Relations avec les parents. Gestion des dossiers des enfants. Indispensable: diplôme EESP ou IPGL 2000. Formation spécifique de directeur/trice de crèche avec une expérience de 3 ans minimum.
1495	Educateurs de la petite enfance cl. à déterminer 50 à 100% Equivalent de 10 postes	Activité: travail auprès d'enfants âgés de 2 mois à 7 ans dans la nouvelle garderie Carambole, structure d'accueil pour la petite enfance à l'Etat de Vaud. Indispensable: diplôme d'éducateur de la petite enfance EESP ou IPGL 2000 délivré par une école reconnue.
1469	1^{er} suppléant de l'officier d'état civil cl. 19-22 1^{er} secrétaire A cl. 18-20 100%	Activité: en collaboration avec l'officier d'état civil, vous assumez la tenue des registres, célébrez les mariages en son absence, délivrez les actes et les extraits. Indispensable: CFC d'employé de commerce ou titre jugé équivalent avec pratique de 10 ans. Pour la fonction de 1 ^{er} suppléant, une expérience de 6 ans au minimum dans le domaine de l'état civil est nécessaire. Adresse: Service de justice et législation, pl. du Château 1, 1014 Lausanne (rens.: Michel Perret, officier d'état civil de l'arrondissement de Lausanne, 021/315 29 87). <i>Entrée en fonction:</i> le 1 ^{er} septembre 1999 ou à convenir.
1486	1^{er} secrétaire A (comptable) cl. 18-20 100%	Activité: vous assumez le bon fonctionnement comptable d'une école dans le double respect des règles imposées par l'OFFT et l'Etat de Vaud. Votre activité consiste à contrôler les factures et leur imputation, à gérer les différents comptes jusqu'au bouclage et à développer les outils spécifiques liés à la gestion administrative et comptable de l'école. Indispensable: CFC d'employé de commerce ou CFC d'employé de bureau avec resp. 10 ans et 15 ans de pratique professionnelle, bonne connaissance et expérience de la comptabilité analytique. Souhaité: la connaissance d'ORACLE Financials serait un plus.

Bureau des ressources humaines

Ch. de Mornex 38 1014 Lausanne Tél. 021/316 29 20 Fax 021/316 29 23
Heures d'ouverture: 8 h - 12 h et 13 h 30 - 17 h.

1490	1^{er} secrétaire A cl. 18-20 100%	Activité: au sein d'une faculté, vous gérez différentes activités: suivi administratif de dossiers de recherche et de commissions, mise à jour des bases de données concernant des projets, ainsi que participation à l'évaluation des unités d'enseignement et de ses membres en récoltant les informations nécessaires et en les vérifiant. Indispensable: CFC d'employé de commerce ou CFC d'employé de bureau avec resp. 10 ans et 15 ans de pratique professionnelle, excellentes connaissances d'anglais (rédaction) et d'allemand (lecture). Maîtrise des outils bureautiques (Word / Excel / Internet) ainsi que ceux de gestion de bases de données et de recherche documentaire. Bonne culture générale, autonomie, sens de l'initiative, bonne expression orale et écrite. Souhaité: intérêt pour les procédures d'évaluation, bonne connaissance du milieu médical et de la recherche.
1509	Assistante de formation (junior) cl. à déterminer 100%	Activité: le titulaire est chargé d'organiser les programmes de formation, d'administrer les séminaires et d'assister les responsables de formation dans leurs projets. Indispensable: CFC d'employé de commerce ou diplôme de secrétariat, maîtrise parfaite des outils bureautiques, notamment la gestion d'une base de données MS-Office (Word et Excel) ainsi que de la messagerie électronique. Des connaissances en comptabilité et applications statistiques seraient un atout. Ce poste demande autonomie, rapidité et fiabilité. Souhaité: motivation pour les domaines de la formation et des ressources humaines.
1483	Contrôleur d'impôts B cl. 17-19 Contrôleur d'impôts C cl. 14-16 100%	Activité: vous taxez les dossiers de contribuables personnes physiques. Vous appliquez les lois fiscales en vigueur, vous êtes en contact avec les contribuables ou leurs mandataires. Indispensable: pratique professionnelle de 3 ans environ en qualité de contrôleur d'impôts C, respectivement D ou CFC de commerce et expérience de 6 à 9 ans environ dans des activités comptables, bancaires ou fiscales ou encore brevet fédéral de comptable.
1508	Employé d'adm. cl. 10-12 Employé principal d'adm. cl. 14-16 70% (possibilité d'augmenter à 100% par la suite)	Activité: au sein d'une école professionnelle, vous collaborez à la comptabilité des tiers (contentieux, paiement des honoraires des chargés de cours, facturation, etc.) et vous effectuez des travaux administratifs tels que correspondance, prise de PV, accueil téléphonique et réception. Indispensable: CFC d'employé de commerce ou CFC d'employé de bureau avec 5 ans de pratique, très bonnes connaissances de la comptabilité et aisance rédactionnelle. Connaissance de Procofiex et du courrier électronique.
1507	Premier employé d'administration cl. 12-14 ou Employé d'administration cl. 10-12 60%	Activité: pour le compte de deux structures d'accueil de la petite enfance, accueil, réception téléphonique, information aux parents. Gestion et suivi des dossiers des enfants, facturation mensuelle, établissement et modification des contrats. Travaux de comptabilité. Indispensable: CFC de commerce ou de bureau avec 5 ans d'expérience environ. Pour le niveau premier employé d'administration, 3 ans d'expérience supplémentaire avec des responsabilités particulières sont demandés. Bonne maîtrise des logiciels courants. Autonomie, esprit d'équipe et sens des responsabilités.
1493	Employé d'administration cl. 10-12 100%	Activité: travail de secrétariat tel que réception des étudiants, mise à jour du fichier, correspondance, organisation administrative des examens et gestion des programmes de mobilité des étudiants. Indispensable: CFC d'employé de commerce ou CFC d'employé de bureau avec pratique de 5 ans, excellente orthographe et maîtrise des outils informatiques (Word / Excel). Autonomie, organisation, sens de l'initiative, grande discrétion, ainsi que bonne expression orale et écrite.
1487	Employé d'administration cl. 10-12 100%	Activité: vous assumez le secrétariat pour la section exploitation: correspondance commerciale, gestion des offres, des commandes et de la facturation. Vous assurez également les remplacements pour l'exécution de tâches comptables et participez à la formation d'apprentis. Indispensable: CFC d'employé de commerce ou CFC d'employé de bureau avec pratique de 5 ans, bonne aptitude à l'utilisation du matériel informatique et grand intérêt pour la comptabilité. Lieu de travail: Orbe.



EMPLOI

1489	Employé d'administration cl. 10-12 100%	Activité: vous gérez des dossiers civils et pénaux, fixez des audiences, rédigez des décisions simples, prenez les PV d'audiences et vous effectuez des petits travaux de comptabilité sur Procofiév et Agir. Indispensable: CFC d'employé de commerce ou titre jugé équivalent. Connaissances du domaine judiciaire et de l'informatique. Aisance dans les contacts, sens de l'organisation et de l'initiative. Grand intérêt pour les chiffres. Lieu de travail: Orbe.
1492	Employé d'administration cl. 10-12 30%	Activité: vous effectuez des tâches de secrétariat pour trois sections différentes: dactylographie du courrier, tenue de PV, gestion des paiements et saisie des inscriptions aux examens. Indispensable: CFC d'employé de commerce ou CFC d'employé de bureau avec pratique de 5 ans, bonnes connaissances bureautiques. Précision, organisation, discrétion, aptitude à l'écoute et sens de l'adaptation. Souhaité: connaissances scolaires d'allemand et d'anglais. Particularité: flexibilité de l'horaire au moment des inscriptions aux examens, trois fois par an.
1488	Laborantin en biologie cl. 10-12	Activité: analyse des denrées alimentaires modifiées génétiquement; identification des espèces animales. Indispensable: CFC de laborantin en biologie ou équivalent et connaissance des techniques de biologie moléculaire (PCR, électrophorèse).
1505	Employé d'exploitation spécialisé cl. 8-10 65%	Activité: au sein de la garderie Carambole, vous n'allez jamais vous ennuyer: collaborer avec une équipe éducative et participer au bon fonctionnement de l'organisation. Préparer les repas, s'occuper de l'entretien du linge et de la vaisselle. Participer à l'entretien des locaux, effectuer les achats des produits alimentaires et de nettoyage, etc. Indispensable: établir des relations de qualité avec les enfants, savoir faire preuve de souplesse et d'autonomie dans son travail. Posséder une voiture, avoir une expérience professionnelle de 8 ans environ.
1484	Aide de police cl. 7-11 100%	Activité: effectuer des tâches simples de police, seul ou sous les ordres d'un fonctionnaire de police. Entretien courant et nettoyage des véhicules, ainsi que du matériel. Montage des pneumatiques. Indispensable: être en possession d'un permis de conduire, nationalité suisse, pas d'inscription au casier judiciaire ni de condamnation pour infraction à la loi sur la circulation routière. Spécificité / avantage: véhicule recommandé, vu l'absence de transport public à proximité. Restaurant d'entreprise à disposition. Horaires réguliers.
1506	Employé d'exploitation ou Employé d'exploitation spécialisé cl. 4-6 à cl. 8-10 (nettoyeur / euse) 50%	Activité: au sein de la garderie Carambole: nettoyage des locaux en respectant des normes strictes d'hygiène, gestion du stock des produits de ménage et d'entretien. Indispensable: être âgé de vingt ans au moins, avoir la capacité à établir une relation harmonieuse avec les enfants, les parents et les éducateurs. Faire preuve de souplesse dans l'organisation du travail. Souhaité: disponibilité pour l'horaire: 16h30 – 20h30. Expérience dans l'entretien de locaux.
Deuxième parution		
1411	Employé d'administration cl. 10-12 100%	Activité: vous effectuez, au sein d'une petite équipe, des travaux administratifs tels que correspondance, dactylographie et réception. Indispensable: CFC d'employé de commerce ou CFC de bureau avec pratique de 5 ans, orthographe sûre, goût pour l'informatique et le contact avec le public.

Bureau des ressources humaines

Ch. de Mornex 38 1014 Lausanne Tél. 021/316 29 20 Fax 021/316 29 23
Heures d'ouverture: 8 h - 12 h et 13 h 30 - 17 h.

Mission accomplie pour la DEM

La démarche participative devait apporter 70 millions d'économies annuelles à l'Etat. Au moment du bilan, après quatre ans d'efforts, les objectifs sont dépassés.

En 1995, le Conseil d'Etat engageait, à l'enseigne d'«Orchidée II», une démarche d'économies dite «participative» dans le but de réduire les coûts de fonctionnement de son administration. Pour ce faire, il invita l'ensemble des collaborateurs à formuler des propositions d'économies à hauteur de 18% du budget de chaque unité d'analyse (services, offices, etc.). Au total, ce sont quelque 2800 idées qui ont vu le jour. Une analyse approfondie a permis au Conseil d'Etat d'en retenir 1350, soit l'équivalent de la moitié de l'objectif financier initial de 18%. Débutée en janvier 1996, la phase de mise en œuvre touchera à son terme à fin décembre 2001.

Une multitude de réalisations

La cible économique réalisée à fin 2001 se répartit pour l'essentiel entre le personnel (44%), la logistique (41%) et les recettes nouvelles (13%). Derrière cette répartition très abstraite se cache une multitude de réa-

lisations aussi diverses qu'originales. Trois exemples:

- *Le Service des eaux, sols et assainissement* a interdit la circulation motorisée sur les digues du Rhône, de son embouchure à la Commune de Lavey, économisant ainsi 50'000 francs sur les mandats externes et les frais d'entretien des routes.

- *Le Musée botanique cantonal* a réduit la fréquence des expositions. Il diminue ainsi ses charges de plus de 116'000 francs.

- Au vu de l'augmentation des entretiens avec des demandeurs d'asile parlant albanais ou serbo-croates, l'*Office cantonal des requérants d'asile* a progressivement engagé du personnel bilingue. Attachés à la gestion des dossiers, ces collaborateurs sont ponctuellement libérés de leurs tâches ordinaires pour servir d'interprètes dans le cadre des auditions des requérants. L'économie ainsi réalisée sur le recours à des interprètes externes s'élève à 50'400 francs.

Comme annoncé au début de la démarche, une part des économies réalisées est engagée dans le programme de réallocations des ressources. C'est ainsi qu'entre 1998 et 1999, 22,5 millions en tout ont été affectés au financement de projets de modernisation des structures, d'introduction de nouvelles prestations ou de renforcement de prestations existantes.

L'adoption du bilan de la démarche participative traduit l'aboutissement des différents projets d'économies menés dans le cadre de la DEM. Pleinement assimilées aux activités des services, les mesures engagées constituent des économies pérennes ne nécessitant plus un encadrement spécifique.

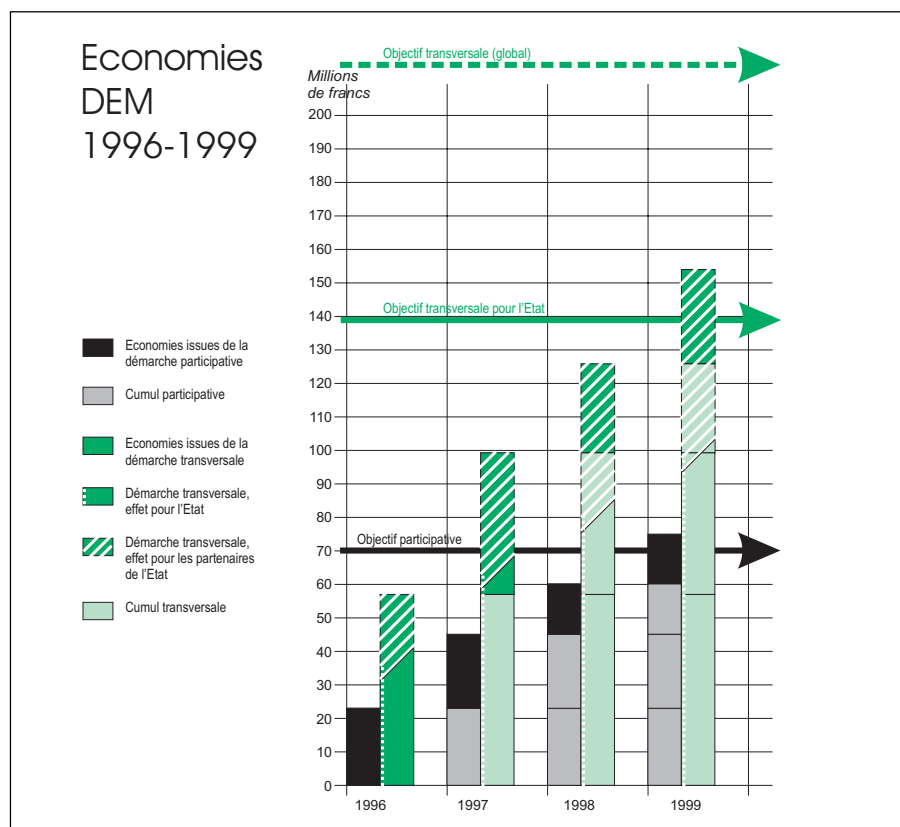
Les économies aux Finances, la modernisation au DIRE

Ainsi la DEM, comme structure administrative, n'a plus de raison d'être. Cela ne veut pas dire que la modernisation de l'Etat est achevée, ni que l'Etat est dispensé de poursuivre ses efforts d'économies! Les ressources et les compétences qui se sont développées au sein de la DEM seront réintégrées dans deux unités distinctes: le volet «économies» sera intégré au Département des finances et le volet «modernisation» ira au Département des institutions et des relations extérieures, sous la forme d'une «cellule de modernisation» rattachée administrativement à la Chancellerie d'Etat. Cette nouvelle organisation verra le jour le 1^{er} juin prochain.

Outre les missions liées à l'achèvement des démarches d'économies, les anciens collaborateurs de la DEM rattachés au Département des finances participeront à la gestion de projets innovateurs visant à redresser la situation financière du canton. Il s'agit notamment de l'analyse des missions, du développement des comparaisons intercantionales, de l'étude des transferts de charges entre la Confédération et les cantons ou encore du développement de la méthode de planification financière.

La cellule de modernisation devra quant à elle coordonner les différents projets de modernisation en cours au sein de l'administration: contrats de prestations, programme de réallocations des ressources et plan qualité du service public. Fonctionnant comme un véritable observatoire en matière de modernisation, cette entité devra assimiler et relayer une culture moderne du management public. Elle appuiera les services dans le réexamen des processus et des modes d'exécution des tâches, les restructurations ainsi que dans les projets de modernisation.

Chantal Epiney



Résultats des démarches d'économies «participative» et «transversale». Les résultats de la participative profitent intégralement à l'Etat; ceux des transversales doivent être partagés avec certains partenaires de l'Etat (communes, assurances maladie).



Suite de la page 7

Les femmes entre bureau et fourneau

L'enquête a révélé qu'un pourcentage important de femmes se sentent discriminées. Rencontre avec Nicole Golay, cheffe du BEFH, qui parle de ce problème spécifique.



Nicole Golay, cheffe du Bureau de l'égalité et Henri Briant, chef de projet au SCRIS.

— On constate que 51% de collaboratrices ont un taux d'occupation à temps partiel contre 16% de collaborateurs. Les femmes sont-elles «pénalisées» par la maternité et les tâches ménagères?

— Sur le plan professionnel, c'est certain. L'enquête montre que la répartition des tâches ménagères reste traditionnelle: les femmes assument une grande part, voire la totalité du ménage et des responsabilités liées aux enfants, et c'est grâce au temps partiel qu'elles peuvent assumer cette double tâche. Cela a des conséquences sur le déroulement de leur carrière: on confie moins de responsabilités à une personne qui travaille à temps partiel, on lui offre moins de possibilités de promotion.

— Elles concilient donc moins bien que les hommes vie privée et vie professionnelle. Existe-t-il des remèdes pour pallier cette situation?

— Si l'on se réfère à l'enquête, il faut dire

que la conciliation entre vie privée et vie professionnelle reste un problème presque exclusivement féminin...

Je crois que, pour corriger cela, une politique d'entreprise doit agir à deux niveaux: encourager clairement l'accès des femmes aux postes à responsabilités et développer des mesures permettant de mieux concilier les activités professionnelles et familiales. On imagine une plus grande souplesse dans les horaires de travail, des congés en cas de maladie des enfants, la possibilité d'arrêter de travailler six ou douze mois après une naissance avec la garantie de retrouver un poste, la création de nouvelles garderies. Ces mesures seraient profitables aux hommes comme aux femmes.

— Le fait que les femmes progressent moins dans la hiérarchie que les hommes s'explique-t-il seulement par le nombre de col-

laboratrices travaillant à temps partiel?

— Non, et c'est une des révélations préoccupantes de l'enquête. Le taux d'activité explique une partie des différences de classification, mais pas tout. On peut d'ailleurs faire le même constat à propos de la formation.

Une partie de la différence n'est explicable que par une discrimination directe. Cela est certainement lié au fait que le travail de la femme est encore souvent considéré comme un salaire d'appoint et apparaît

comme moins «vital» que celui de l'homme.

— Vous citez des discriminations lors du processus d'engagement, dans la répartition des responsabilités et sur le plan des compétences requises. Avez-vous des exemples concrets?

— La question à laquelle vous faites référence portait sur l'impression subjective des collaborateurs et des collaboratrices, et elle montre qu'une majorité du personnel de l'administration a l'impression que l'égalité des chances n'est pas réalisée. Il n'en reste pas moins que plusieurs cas concrets ont été transmis au Bureau de l'égalité.

Exemple récent, celui d'une juriste qui attend une promotion depuis plus de dix ans. Arrive un jeune collègue de formation équivalente mais avec une expérience professionnelle moindre et c'est lui qui obtient la promotion après quelques mois d'activité seulement.

— Vous remarquez encore que l'on trouve les femmes concentrées dans certains secteurs, tels que santé et enseignement. La faute à qui?

— L'éventail des choix professionnels féminins est beaucoup plus restreint que celui des hommes. La faute en est certainement aux stéréotypes encore très agissants sur le rôle des femmes et des hommes dans la société. Il est frappant de constater, que dans ces secteurs, les femmes sont très nombreuses en bas de la hiérarchie, mais les hommes sont majoritaires dans les postes élevés. J'ai constaté l'importance de ces stéréotypes dans ma famille: le premier souhait de

Réduire les inégalités

Le Conseil d'Etat a pris acte des mesures proposées en conclusion du rapport de l'enquête.

Ainsi - pour l'ensemble du personnel - des initiatives propres à rendre l'activité professionnelle «familio-compatible» seront étudiées, soit:

- une plus grande souplesse dans l'aménagement du temps de travail,
- des congés-parentaux,
- des congés accordés en cas de maladie des enfants,
- le développement de structures de garde.

Signalons qu'un groupe (groupe Impact) a déjà été mis sur pied afin de lutter contre

le harcèlement au travail. Il sera opérationnel dès le 1^{er} juin 1999.

Les auteurs du rapport souhaitent vivement que de telles mesures influencent également les mentalités dans le cadre de la culture d'entreprise.

En ce qui concerne plus particulièrement la possibilité pour les femmes d'accéder à des postes plus importants dans la hiérarchie, des solutions - déjà appliquées efficacement dans d'autres administrations publiques - seront également envisagées.

L'ensemble du rapport de travail sera réexaminé, soit l'engagement, la formation continue, la promotion, et l'attribution des responsabilités.

ma fille en matière d'emploi a été «maîtresse d'école enfantine», alors qu'au même âge mon fils déclarait vouloir être «chirurgien»!

— **Votre fonction vous appelle non seulement à régler des cas d'inégalité dans l'administration mais également dans le secteur privé. La situation des femmes y est-elle comparable?**

— Tout dépend de l'entreprise. Mais globalement il semble que les discriminations salariales soient beaucoup plus importantes dans le secteur privé: il n'est pas rare que nous constatons des différences de plus de 30% entre des salaires masculin et féminin, à formation et fonction équivalentes. De telles disparités n'existent pas dans l'administration cantonale. D'autre part, de nombreuses entreprises offrent des conditions déplorables en matière de protection

de la maternité, ce qui n'est pas le cas dans la fonction publique. Nous voyons fréquemment dans le privé des femmes arriver au terme de leur grossesse en n'ayant plus droit à un congé de maternité payé car les trois ou quatre semaines auxquelles elles ont droit — en fonction de l'échelle dite «bernoise» — ont été prises en maladie avant l'accouchement.

— **Existe-t-il aussi des hommes discriminés?**

— Les hommes souhaitant s'investir davantage sur le plan familial, en travaillant par exemple à temps partiel, connaissent les mêmes difficultés professionnelles que les femmes. Voire pire, car la majorité des personnes interrogées estiment que le temps partiel est moins bien toléré pour les hommes. Ceux-ci sont aussi victimes des stéréotypes: ils sont «condamnés» à des car-

rières linéaires et à un travail à plein temps.

— **Dépouiller les résultats d'une enquête comportant plus de 50 questions et établir ensuite une synthèse n'a certainement pas été une sinécure.**

— C'est un doux euphémisme! Ni Henri Briant, pourtant professionnel des enquêtes de satisfaction, ni moi-même n'avions bien évalué la quantité de travail.

— **Avez-vous reçu des remarques désagréables?**

— Nous avons eu quelques remarques sur le fait qu'on dilapidait les deniers des contribuables, sur le Bureau de l'égalité qui ne sert à rien ou sur les femmes qui feraient mieux de retourner à leurs fourneaux! Mais dans l'ensemble, les remarques positives étaient majoritaires.

Interview F.Ct



Le diable se cache dans le détail

Le la; un une.

Aie! L'inégalité est déjà dans l'œuf sémantique. Rien à dire, Roland Barthes avait raison: la langue est belle et bien fasciste. Elle oblige en permanence à choisir entre le masculin et le féminin; elle classe, elle oppresse, elle assujettit. Un autre Roland — humoriste de profession et Magdane de son nom — en a d'ailleurs tiré une célèbre saynète fort savoureuse (un bonheur [nom masculin, sous-entendu positif], mais une guerre [nom féminin, sous-entendu négatif]; un soleil [nom masculin], mais une éclipse [nom féminin]. Le rire peut donc être machiste.

Par-delà la boutade, la science — qui se prévaut objective à grands coups de théories et de concepts — participe parfois de la domination autoritaire masculine. Examinons par exemple la pédopsychiatrie, cette sous-discipline qui a culpabilisé durant trois générations les «sous-mères»: si l'enfant était perturbé, neurasthénique ou criseux, la «science» en blouse blanche diagnostiquait définitivement l'incompétence maternelle. Le père, quant à lui, échappait miraculeusement à toute critique scientifique, son honneur masculin et viril demeurant ainsi sain et sauf. Ouf!

Le même scénario machiste transparaît dans les études sur la fertilité du couple: le corpus central de la littérature scientifique sur la stérilité concerne prioritairement

les femmes, comme si leurs compagnons mâles ne pouvaient souffrir d'un dysfonctionnement en tout genre. D'ailleurs Susan Faludi, dans son célèbre ouvrage «Backlash», cite le responsable d'une enquête américaine récente, W. D. Mosher, qui ne comprend pas «pourquoi le gouvernement ne tient toujours pas compte des hommes dans ses enquêtes nationales sur la fécondité».

Ces deux cas de figure, pourtant caricaturaux à l'extrême, montrent bien les limites du savoir scientifique: «chasse gardée» des mâles, la science n'a réussi qu'à «démontrer» scientifiquement la faiblesse des femmes, à l'instar de la conception théologique d'avant le 17^{ème} siècle.

Il aura donc fallu attendre la fin du 20^{ème} siècle pour que les savants (souvent des mâles, est-ce un hasard?) daignent remettre en cause la pertinence scientifique de ces préjugés sociaux. Aujourd'hui, par exemple, nombreux sont les colloques psychiatriques dévolus au rôle du père. Reste que c'est un peu tard: l'épistémologie des sciences aurait pu contrebalancer plus tôt la forte image chrétienne de la femme sans âme, fautive et impure.

Pour panser les plaies de l'inégalité homme-femme, certains prospectivistes audacieux vont jusqu'à déclarer que le troisième millénaire sera féminin ou ne sera pas. Certains cultivent même la naïveté de croire

que le combat est enfin gagné: demain les femmes seront réhabilitées à leur juste place. Le ou la: plus de différence. Égalité totale garantie. Barthes à la poubelle.

L'utopie est belle. En attendant, comme nous vivons dans une époque qui privilégie l'action à la réflexion, il faut agir: ici le politiquement correct oblige de nommer correctement des femmes à des postes politiques élevés, là des quotas assurent leur promotion à des positions masculines. Décidément, nous vivons une époque formidable... dont les traits ont été croqués avec une lucidité toute savoureuse par Françoise Giroud: «La parfaite égalité homme-femme sera atteinte le jour — avait-elle prédit — où des femmes incapables occuperont des postes à responsabilité».

Que de perspectives réjouissantes...

D'ici là, les femmes ont intérêt à prendre en charge leur défense, car les préjugés sociaux ont la vie dure. C'est ainsi qu'Ignacio Ramonet, directeur du Monde Diplomatique, cite — dans la dernière livraison de son magazine — une étude étonnante: il s'avère qu'en France, le 60% des pédiatres sont des femmes. Pourtant sur 21 livres d'enfant présentant des médecins, 20 ne montrent exclusivement que des hommes.

Autant dire qu'aujourd'hui l'idéologie machiste moyenâgeuse avance masquée... et que, comme l'écrivait Adorno, le diable se cache perpétuellement dans le détail.

Stéphane Haefliger, collaborateur personnel de la cheffe du DEC

Les décisions de la quinzaine

Dans cette rubrique sont présentées sous forme succincte les décisions prises par le Conseil d'Etat au cours de la quinzaine écoulée. Elles sont classées par département. Les objets dépendant de la présidence ou relevant des compétences de plusieurs départements sont placés en tête. Les références en italique au bas de chaque résumé indiquent où s'adresser pour obtenir des informations plus complètes.

DFIN Département des finances

Aide d'urgence pour les réfugiés du Kosovo

Le Conseil d'Etat a décidé d'allouer à la Croix-Rouge suisse un don de 50'000 francs en faveur de l'aide d'urgence aux réfugiés du Kosovo. Il répond ainsi à une demande de soutien financier que lui a adressée la Croix-Rouge, au vu de l'ampleur des besoins d'aide humanitaire au Kosovo et dans les régions qui accueillent les réfugiés (Albanie, Montenegro, Macédoine).

Christiane Diedrichs, 021/316 20 04

Oui au projet fédéral sur l'établissement et le contrôle des comptes annuels (LECCA)

Consulté par le Département fédéral de justice et police, le Conseil d'Etat s'est déclaré favorable à l'adoption de nouvelles dispositions légales sur l'établissement des comptes annuels visant à adapter le droit comptable à l'évolution de l'économie. La nouvelle réglementation est prévue sous la forme d'une loi spéciale qui doit remplacer les dispositions actuelles du Code des obligations concernant la comptabilité commerciale.

Christiane Diedrichs, Secrétariat général, 021/316 20 04

DSE Département de la sécurité et de l'environnement

Groupe interservices de coordination en matière d'asile

Le GICA (Groupe interservices de coordination de l'asile) vient d'être réactivé et se compose de membres issus des trois départements dont les activités touchent l'asile. Il s'agit du Département des institutions et des relations extérieures (DIRE) par son Service de la population et des migrations (enregistrement et auditions des requérants), du Département de la santé et de l'action sociale

(DSAS) par son Service de prévoyance et d'action sociale et la FAREAS (Fondation pour l'accueil des requérants d'asile) qui s'occupe de l'hébergement, et du Département de la sécurité et de l'environnement (DSE) dont dépend la protection civile. Ce groupe de coordination en matière d'asile est présidé par Anne-Catherine Lyon, secrétaire générale du DSE. Il étudie des solutions et les propose à la délégation du Conseil d'Etat.

Anne-Catherine Lyon, secrétaire générale, 021/316 45 00 ou 021/316 40 62

«Sécurité 2000»: les critiques du Canton sur le projet de la Confédération

Pas de traduction française du rapport sur la politique de sécurité 2000 soumis en consultation fédérale auprès des cantons: le Conseil d'Etat le fait remarquer avec regrets au Conseiller fédéral Adolf Ogi. Dans sa réponse, le gouvernement vaudois précise par ailleurs les nombreux points qui ne le satisfont pas dans ce rapport. Par exemple, le peu d'importance donnée à des crises telles que celle des «fonds en déshérence»; ou encore le rôle peu clair donné à la «protection de la population», avec un risque de voir la Confédération reporter les charges sur les cantons. Le Conseil d'Etat fait également des propositions concrètes dans le sens d'une meilleure adéquation de la politique de sécurité aux réalités d'aujourd'hui.

Francis Vuilleumier, état-major Police cantonale, 021/ 644 80 20

DIRE Département des institutions et des relations extérieures

Nomination d'un chef de la cellule de modernisation

Le Conseil d'Etat a choisi le chef de la future cellule de modernisation appelée à prendre la succession de la DEM pour tous les projets de modernisation de l'Etat (voir p. 11). Il s'agit de M. Jean-Marc Schwab, qui est actuellement chef de projet «nouvelle gestion publique» et coordinateur des projets de réforme de l'administration du canton de Fribourg. M. Schwab, né le 12 août 1950, est titulaire d'une licence HEC: Il a été responsable des achats pour Vinci Mexico SA, puis manager administratif chez Grace Industrial Chemical Inc., avant de devenir chef du Service financier de l'EPFL de 1982 à 1997. Son entrée en fonction est prévue pour le 1^{er} novembre 1999.

Vincent Grandjean, chancelier d'Etat, 021/316 40 42

DSAS Département de la santé et de l'action sociale

Révision partielle de la LAMAL: des charges trop lourdes pour les cantons

De concert avec la Conférence des gouvernements cantonaux, le Conseil d'Etat vaudois a répondu au Conseil fédéral en rejetant l'obligation qui serait faite aux cantons de contribuer au finance-

ment des hospitalisations dans les divisions privées des hôpitaux reconnus d'intérêt public, et dans les cliniques privées figurant sur la liste cantonale des établissements admis à pratiquer à charge de l'assurance maladie sociale. La révision projetée aurait des incidences très lourdes sur les finances cantonales et sur les primes de l'assurance de base. Les charges supplémentaires pour les contribuables et les assurés vaudois sont estimées à plus de 150 mios de francs, résultant du transfert de montants aujourd'hui pris en charge par les assurances complémentaires.

Catherine Schaffner, Service de la santé publique, 021/316 42 29

Marc Weber, Service de la santé publique, 021/316 42 24

DINF Département des infrastructures

Succession de Nelly Wenger au Service de l'aménagement du territoire

Le Conseil d'Etat a désigné Mme Nicole Surchat Vial comme responsable de l'aménagement du territoire. Mme Surchat Vial est actuellement cheffe de l'urbanisme de la commune de Rolle et assistante à l'Institut d'architecture de l'Université de Genève. Il était urgent de désigner un nouveau responsable de l'aménagement du territoire, après les démissions successives de la cheffe du Service de l'aménagement du territoire, Mme Nelly Wenger, et de deux de ses adjoints. Mme Surchat Vial est engagée comme responsable. En effet, la nomination d'un chef du Service de l'aménagement du territoire est suspendue en raison de la proposition étudiée dans le cadre de la Table ronde, visant à une fusion de ce service avec d'autres services du Département des infrastructures.

Philippe Biéler, chef du Département des infrastructures, 021/316 70 01

DFJ Département de la formation et de la jeunesse

Statut des psychologues et logopédistes: le Conseil d'Etat adopte un compromis

Le Conseil d'Etat a pris acte de l'échec des négociations en vue de l'élaboration d'une convention collective dans le domaine de l'enseignement spécialisé. Dans l'attente de l'aboutissement de la démarche «description et évaluation des fonctions», la règle suivante sera appliquée dès le 1^{er} août 1999: l'octroi de subventions prévu par le règlement sur l'enseignement spécialisé sera effectué, pour le salaire des spécialistes (logopédistes et psychologues), sur la base de quatre semaines de vacances non payées (actuellement trois). Les spécialistes perdent ainsi l'équivalent d'une semaine de salaire. L'économie annuelle réalisée pour l'Etat se montera à environ 140'000 francs.

Jean-Jacques Allisson, chef du Service de l'enseignement spécialisé, 021/316 54 01

Les Vaudois au Sechseläuten



Le Canton de Vaud était l'hôte d'honneur de la fête du «Sechseläuten», le 19 avril à Zurich. Chaque conseiller d'Etat était invité par une corporation. C'est ainsi que Claude Ruey s'est coiffé du couvre-chef des «Kambel», corporation de camelots dont l'emblème est un... dromadaire.

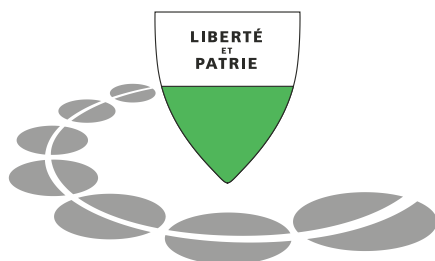


Table ronde: les objectifs sont atteignables

Une première évaluation des mesures issues des groupes thématiques a conduit le Conseil d'Etat à communiquer au bureau de la Table ronde que les objectifs d'assainissement des finances tels qu'ils avaient été envisagés au début des travaux sont atteignables. En effet, l'analyse de ces mesures permet d'identifier un total de plus de 300 millions d'économie et de nouvelles recettes à échelonner entre 2000, 2001 et plus tard.

Les objectifs financiers de la Table ronde avaient été indiqués par le Conseil d'Etat lors de la séance inaugurale de la Table ronde, le 8 février 1999. Ils visent une réduction «substantielle» du déficit du bud-

get de l'an 2000 par rapport à celui de 1999, et au «petit équilibre» pour le budget 2001, avec la perspective d'aboutir ultérieurement à un équilibre entre dépenses et recettes.

Réévaluation des recettes

Pour les budgets à venir, le Département des finances a procédé à un réexamen de ses prévisions financières, en réévaluant notamment certaines catégories de recettes dont les résultats ont été supérieurs au budget ces trois dernières années. En tenant compte des corrections techniques usuelles, et en y ajoutant un examen approfondi des budgets présentés à ce jour par les départements, cette réévaluation pourrait permettre de ramener le déficit de l'an 2000, qui atteint 660 millions en l'état actuel du projet de budget, à la hauteur de 450 millions. Il resterait donc à la Table ronde à dégager une réduction supplémentaire de l'ordre de 150 millions pour ramener à 300 millions le déficit du budget 2000, et un montant équivalent pour atteindre le «petit équilibre» en 2001.

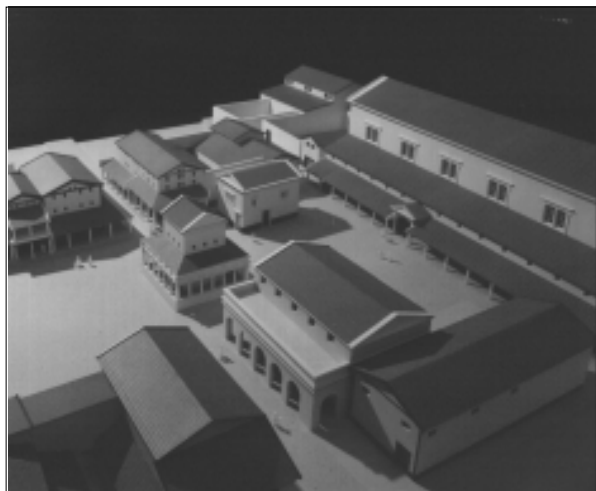
L'ensemble des mesures proposées dans le cadre des groupes thématiques de la Table ronde, additionnées les unes aux autres, et compte tenu de leur faisabilité technique,

permettraient d'atteindre ces objectifs. Le Conseil d'Etat est cependant conscient qu'elles ne seraient pas toutes également acceptables. Il a examiné diverses hypothèses de regroupement de mesures équilibrées entre elles du point de vue des groupes sociaux ou des personnes qui auraient à les subir ou à les mettre en oeuvre. Il a également admis qu'une partie de la réduction du déficit serait réalisée par des recettes nouvelles. Cet examen montre que les objectifs de la Table ronde sont atteignables, pour autant qu'ils soient soutenus par une forte volonté politique. C'est précisément le but de la Table ronde que de donner forme à une telle volonté.

Le bureau de la Table ronde, auquel participent tous les partis politiques représentés au Grand Conseil, a été informé ce matin de cet état de situation. Il n'est pas entré dans le détail des propositions, puisque celles-ci doivent encore être approfondies et négociées dans les groupes thématiques. Une synthèse initiale des résultats détaillés sera présentée au bureau de la Table ronde, qui les examinera sous l'angle de l'équilibre d'ensemble et de la faisabilité politique. Le bureau a décidé de consacrer à ce premier examen une séance importante le 6 mai prochain. (Com.)

La vie quotidienne des habitants de *Lousonna*

L'exposition du Musée romain nous emmène dans Lausanne il y a deux mille ans. Une balade virtuelle qui remet en scène l'organisation de la vie d'autrefois.



Maquette du forum de Lousonna au 2^e siècle après J.-C.: le temple et la basilique

Née au bord du Léman à la fin du 1^{er} siècle avant notre ère, l'antique *Lousonna* est l'une des agglomérations romaines les mieux connues de Suisse. Les investigations archéologiques qui se sont succédées dès les années trente ont en effet permis de s'informer sur le centre de l'agglomération et son étendue. Entre l'embouchure du Flon et celle de la Chamberonne, de nombreux quartiers d'habitation et artisanaux ont été mis à jour, livrant témoignages et indices sur la vie quotidienne des habitants. Grâce à un travail pluridisciplinaire, réalisé en collaboration avec l'Ecole des arts décoratifs de Genève, ces vestiges retrouvent leurs volumes et leurs fonctions. L'architecture du forum de la ville antique et l'atmosphère qui y régnait sont restituées à travers des maquettes, dessins, images 3D et bornes interactives.

La vie des forums

Dans les villes romaines, le forum représente l'espace public par excellence. A *Lousonna*, il s'ouvrait sur la rue principale qui traverse l'agglomération. Il réunissait les différents organes de la vie civique et religieuse de la communauté: une basilique, un sanctuaire et un temple gallo-romain.

Sur trois de ses côtés, des îlots regroupaient bâtiments administratifs, habitations privées, entrepôts, boutiques ou ateliers d'artisans. Dans ces constructions, quelques témoins de la vie des habitants ont été découverts: un trésor de septante monnaies d'or, un cachet d'oculiste ou une statuette en terre cuite, vestige d'un petit autel domestique. Lieu de rencontre de toutes les classes sociales, magistrats, négociants, artisans et mendiants s'y rendaient pour faire des affaires, acheter des produits du marché, s'informer des décisions prises par les autorités, suivre des cours ou simplement pour se promener.

pour se promener.

La basilique

La basilique de *Lousonna* était un bâtiment imposant, symbole du pouvoir romain, construit en l'an 40 sur l'un des côtés du forum. Edifice rectangulaire de 71 mètres de longueur pour une largeur et une hauteur de 18,60 mètres, elle était divisée en deux nefs et possédait une salle indépendante, peut-être utilisée pour les procès ou les réunions. A la fois tribunal, lieu d'échanges commerciaux ou centre de réunions, la basilique était aussi un vaste promenoir pour les visiteurs du forum.

Lausanne antique, images de la ville romaine est le premier volet d'un projet plus vaste qui devrait aboutir, pour autant qu'un financement soit trouvé, à la réalisation d'un cédérom interactif.

DG

Jusqu'au 28 novembre au Musée romain de Lausanne-Vidy, tél. 021/625 10 84. (ma-di: 11h-18h; je 11h-20h). Dossier et animations pour les classes à disposition. Visites commentées parents-enfants les dimanches 30 mai, 27 juin, 12 septembre, 10 octobre et 14 novembre, de 10h30 à 11h30. Chasse au trésor sur la promenade archéologique les 16 et 18 août.

Théâtre, Danse

Centre protestant de la Croix d'Ouchy. *Piano pour un Buffo solo.* Vendredi 7 et samedi 8 mai, 20h30.

Arsenic. *I'm sitting in a room different from the one you are in now.* Chorégraphie et performance par João Fiadeiro. Samedi 15 mai, 19h et dimanche 16 mai, 17h.

Vidy (Salle Apothéloz). *La Reprise*, de et mis en scène par Heiner Goebbels. Jusqu'au 8 mai (ma-me-je-sa 19h, ve 20h30).

Musique

Cathédrale de Lausanne.

Concert de Pentecôte. Oeuvres pour orgue par Jean-Christophe Geiser. Hymne «Veni Creator», de Nicolas de Grigny, Messe de la Pentecôte d'Olivier Messiaen, Toccata et fugue en ré mineur BWV 565 de J.-S. Bach.

Métropole. Orchestre de Chambre de Lausanne. Direction et piano: Christian Zacharias. J. Haydn, Symphonie No 39 en sol mineur; W.A. Mozart, concerto pour piano No 16 en ré majeur K. 451; F. Schubert, Symphonie No 4 en do mineur D 417 «Tragique». Lundi 3 mai, 20h et mardi 4 mai, 20h30.

Expositions

Forum de l'Hôtel de ville de Lausanne. *Apprendre à lire autour du monde.* Du 12 au 23 mai (lu-ve 10h-19h; sa 10h-18h. Jeudi de l'Ascension et dimanche 16 mai 10h-18h; di 23 mai 10h-12h).

Bibliothèque cantonale et universitaire, Palais de Rumine. *Traces de Carthage: exposition de stèles votives.* Du 6 mai au 29 juin (lu-ve 8h-22H, sa 8h-17h).

Galerie Espace Flon. *Laurent Veuve: peintures 1983-1992.* Exposition en faveur des droits de l'enfant. Jusqu'au 9 mai (lu-ve 14h-19h; sa 11h-17h).

Réalisateurs en herbe

Les élèves de l'Etablissement secondaire de Gland pourront, du 3 au 7 mai, s'essayer à des tournages de vidéos, réalisations de diaporamas numériques, enregistrements d'émission radio et réalisation de films d'animation lors des 4^{ème} rencontres «Ecole et Média» organisées par le Centre d'initiation aux communications de masse du DFJ. La journée du vendredi 7 mai permettra au public ainsi qu'à des professionnels des médias d'apprécier les travaux réalisés par les élèves.