

NOU[S]VELLES



© Cédric Maret

GRÈVE DU 14 JUIN : EN MARCHÉ POUR L'ÉGALITÉ

(ÉDITO)

La grève féministe du 14 juin est une mobilisation importante qui vise à faire entendre les voix de toutes les femmes, quels que soient leur statut, leur origine ou leur situation économique. La revendication est de lutter contre les inégalités de genre sous toutes leurs formes. Les plus visibles se trouvent en effet liées au monde du travail : salaires et rentes inférieurs, travail non ou mal rémunéré, harcèlement.

Mais on en trouve aussi plus discrètement enfouies, par exemple, dans les procédures administratives et légales. Reflets des représentations

sociétales dominantes, elles sont tout aussi *impactantes*, figeant, voire renforçant la dépendance de la femme ou de la mère envers son conjoint, son mari ou envers le père des enfants.

Les professionnel-le-s du CSP Vaud y sont confronté-e-s régulièrement dans les situations qu'ils ou elles accompagnent. Les articles du présent numéro des *Nouvelles* les décortiquent en lien avec les thématiques telles que l'endettement, la migration, les mères en formation ou encore la question de l'équité dans les unions libres.

La grève féministe du 14 juin est une occasion de faire progresser les droits

des femmes, de sensibiliser l'opinion publique et de mettre en lumière les défis auxquels elles sont confrontées au quotidien. Le chemin est encore long et ardu. En tant que CSP Vaud nous nous engageons à soutenir ces revendications et à poursuivre notre travail en faveur de l'égalité et de la justice sociale.

Nous vous invitons à lire attentivement les articles de ce numéro spécial et à vous joindre à nous pour faire entendre votre voix le 14 juin.

Bastienne Joerchel, directrice

[DOSSIER] LES DETTES ONT-ELLES UN GENRE ?



Difficile de répondre à cette question tant les statistiques en matière de surendettement sont lacunaires. Selon notre pratique au CSP Vaud, ce ne sont pas tant les dettes elles-mêmes qui sont genrées, que les conséquences que peuvent avoir certaines manières de gérer l'argent dans le couple, au moment où une séparation intervient notamment.

En effet, la littérature foisonne lorsqu'il s'agit de parler du rapport que les femmes et les hommes entretiennent avec l'argent et sur la manière dont elles et ils le gèrent. Plusieurs auteur-e-s ont ainsi étudié les modes de consommation et la circulation de l'argent au sein des couples hétérosexuels.

L'ARGENT DANS LE COUPLE

Selon Caroline Henchoz, sociologue, les couples parlent peu d'argent. Il y a généralement des discussions sur les revenus et les dépenses importantes, mais peu d'échanges approfondis sur qui gère, comment, ou sur les changements qui vont être provoqués dans ce domaine par l'arrivée d'enfants par exemple. Les échanges conjugaux, guidés par l'idéal de la solidarité amoureuse et du don, peuvent contribuer et renforcer des inégalités et des rapports de pouvoir entre les conjoints.

Hommes et femmes ne donnent pas la même valeur à l'argent. Selon le sociologue Jean-Claude Kaufmann, pour les hommes, l'argent est un moyen d'action personnelle alors que, pour les femmes, l'argent symbolise plus un instrument d'autonomie dont elles ne disposaient pas il y a peu encore.

Comment aujourd'hui négocie-t-on la gestion du porte-monnaie conjugal ? Qui prend les décisions ? Généralement, encore aujourd'hui, les hommes prennent à leur charge les investissements importants, ceux qui ont une forte valeur symbolique : la maison, la voiture... Les femmes, elles, assurent les dépenses du quotidien : cantine, baby-sitting, courses.

ARRIVÉE DE L'ENFANT ET PENSION ALIMENTAIRE

Sur un autre plan, faut-il encore le rappeler, ce sont les femmes dans la plupart des cas qui réduisent leur temps de travail à l'arrivée d'un enfant, voire même plus tard lorsqu'elles se séparent, et donc qui cotisent moins pour leur retraite.

Selon l'OFS, les personnes avec des enfants qui perçoivent une pension alimentaire ont plus de risque de basculer dans la pauvreté que celles qui la versent. Là encore, le constat est genré puisque ce sont majoritairement les femmes qui gardent les enfants, et les hommes qui doivent payer une pension. A noter qu'en 2022 dans le canton de Vaud, 1700 personnes, majoritairement des pères, n'ont pas versé la pension alimentaire. De plus, selon les statistiques, ce sont majoritairement les femmes qui ont recours aux aides étatiques lorsque la pension alimentaire n'est pas versée, ou lorsqu'elle ne suffit pas à couvrir les besoins de la famille.

Pour ce qui concerne le CSP Vaud, au cours des années les femmes représentent au minimum 50% de l'ensemble des personnes qui consultent le Service social polyvalent, spécialisé dans la gestion de dettes. En moyenne, 27% des personnes, des femmes en majorité, sont parents de famille monoparentale.

DIVORCE ET DETTES

Dans nos consultations, nous rencontrons de nombreuses femmes confrontées à des problèmes de surendettement à la suite d'une séparation ou d'un divorce. Pour elles, trouver un équilibre financier est un véritable défi. Il n'est pas rare que des dettes aient été contractées au cours de la vie conjugale. S'il s'agit de créances fiscales par exemple, les époux en sont solidairement responsables dans le canton de Vaud. Et donc si Monsieur est insolvable, c'est à Madame de payer l'entier de la somme due. Un poids clairement trop lourd, que d'autres cantons ont compris, puisque leur législation ne prévoit pas un tel report de charges.

Corinne Feusier, Service social polyvalent

[DOSSIER]**PLUS D'ÉQUITÉ DANS L'UNION LIBRE !**

Si la situation des femmes mariées s'est progressivement améliorée sur le plan de l'égalité au niveau juridique, l'égalité réelle n'est de loin pas encore atteinte et les femmes vivant en union libre ne bénéficient pas des mêmes conditions de protection financière.

Dans la réalité, c'est encore fréquemment l'arrivée d'un enfant qui chamboule l'équilibre économique dans un couple. L'écart des revenus entre homme et femme y devient patent par un cumul de facteurs : absence de congé parental, congé paternité croupion de deux semaines (que 30% des ayants droit n'ont d'ailleurs pas sollicité), pénurie de solutions de garde, peu de baisse de taux d'activité chez les pères, salaires plus faibles chez les femmes du fait d'activités professionnelles genrées moins bien rémunérées, etc.

Le «choix» de diminuer son taux d'activité salariée pour s'occuper des enfants affecte toutes les femmes, mariées ou non, dans leur possibilité d'avancement professionnel et donc dans les perspectives de gains futurs. Mais cette répartition des tâches a des effets bien plus marqués pour les femmes non mariées et ce sur le très long terme.

EN CAS DE SÉPARATION

En cas de séparation, les nouvelles règles sur les contributions d'entretien ont amélioré un peu la couverture des frais du parent gardien, généralement la mère, via la contribution de prise en charge pendant les premières années de vie de l'enfant. Néanmoins, le débiteur de la pension, soit dans la majorité des cas le père, se voit assuré de garder son minimum vital, ce qui, bien que juste, limite la possibilité de fixer des contributions qui couvriraient réellement le manque à gagner de la mère. De plus, seul le père continue de bénéficier des cotisations sur l'ensemble de son salaire, 1^{er} et 2^e piliers.

A cela s'ajoute qu'en cas de dissolution de l'union libre, sauf à procéder à une liquidation judiciaire complexe, il n'y a aucun partage des richesses accumulées pendant la vie commune,

pas d'attribution du logement par le juge, et aucun partage de cotisations AVS et d'avoir du 2^e pilier.

LA RETRAITE

Une petite compensation a été envisagée dans le 1^{er} pilier via les bonifications pour tâches éducatives qui permettent de se voir attribuer une cotisation AVS «fictive» entrant dans le calcul des rentes futures, en cas de présence d'enfant à charge. La répartition de ces bonifications est généralement prévue lors de la déclaration conjointe de l'autorité parentale. Cependant, en raison de la complexité technique de la question, les couples tendent à opter pour un partage apparemment équitable : 50% pour chaque parent. Or, si la mère a un revenu inférieur, ce qui est souvent le cas en raison de sa baisse de taux d'activité, elle devrait bénéficier de 100% de la bonification pour compenser sa perte de cotisations.

Pour atteindre une réelle égalité entre hommes et femmes, des incitations concrètes pour une meilleure répartition de la prise en charge des enfants au sein des couples devraient être mises en place : vrai congé paternité, popularisation du temps partiel chez les pères, amélioration des solutions de garde.

COUVERTURE SOCIALE DES PERSONNES QUI S'OCCUPENT DES ENFANTS

Dans l'attente de ces changements, il nous semble indispensable de réfléchir rapidement à la couverture sociale des personnes, jusqu'ici très majoritairement des femmes, qui s'occupent des enfants sans être mariées. Si les bonifications pour tâches éducatives de l'AVS ont eu le mérite de faire un timide premier pas dans cette direction, il est essentiel d'en revoir l'application. Un système de partage du 2^e pilier devrait aussi être envisagé en faveur du parent qui diminue son taux d'activité pour s'occuper des enfants communs, que le couple soit marié ou non. Sans ces changements, une pauvreté accrue des femmes en générale et des femmes retraitées en particulier continuera à être constatée.

Magalie Gafner, Service juridique

[DOSSIER]**QUAND LA SÉPARATION DEVIENT UN OBSTACLE À LA FORMATION DES MÈRES**

Lorsque les mères en formation se séparent, les administrations cantonales d'aides financières exigent notamment d'elles une convention d'entretien conclue avec le père de leurs enfants. Pour certaines, c'est le début d'un enfer administratif, puisqu'elles dépendent du bon vouloir de ce dernier.

Il est toujours d'actualité d'affirmer que les enfants sont majoritairement gardés par la mère lorsque les parents se séparent. Elles sont en effet cinq fois plus nombreuses à constituer des familles monoparentales que les pères. Il est par ailleurs démontré que la vie de famille interfère beaucoup plus avec les parcours professionnels féminins que masculins – et cela vaut aussi pour l'accès à la formation.

Les mères en formation qui se séparent et ont la garde de leurs enfants doivent faire face à un manque de ressources et de stabilité, qui peut mettre en péril le bon déroulé de leur projet. Dans le dispositif vaudois, deux aides peuvent intervenir dans ce cas de figure. Il s'agit de la bourse d'études et des prestations complémentaires pour les familles (PC Famille), qui sont destinées aux familles à bas revenus et auxquelles les étudiant-e-s peuvent recourir dans certains cas, notamment pour couvrir leurs frais médicaux et les frais de garde de leur(s) enfant(s).

Lorsqu'il y a séparation, ces deux régimes exigent du parent qui a la garde et qui sollicite l'aide de fournir une convention d'entretien avant de se prononcer. Cette convention doit fixer la répartition de la garde et le montant de la contribution d'entretien des enfants. Elle est demandée car les aides étatiques ne sont versées que s'il est démontré que les moyens financiers des parents sont insuffisants. Si l'autre parent ne collabore pas à la constitution de la convention (par exemple, ne fournit pas les justificatifs de sa situation financière), le processus est alors en principe bloqué.

DEUX SCÉNARIOS

Si la mère séparée recevait déjà une bourse, les revenus du mari ou du concubin étaient entièrement pris en compte, car le calcul était effectué pour la famille. Lorsque la famille se sépare en deux foyers distincts, l'Office des bourses procède à un nouveau calcul pour ne prendre en compte plus que la contribution d'entretien, pour autant qu'elle existe. De ce fait, aussi longtemps que la convention n'est pas fournie, le montant de la bourse est insuffisant pour couvrir les charges du foyer monoparental de la mère.

Dans le cas de figure où la mère ne reçoit pas encore de bourse et en fait la demande à la suite de la séparation, l'Office des bourses exige également la convention d'entretien pour procéder au calcul du droit. Il en va a priori de même dans les deux scénarios pour les PC Famille.

PRÉCARITÉ FINANCIÈRE ET CHARGES ADMINISTRATIVES

La responsabilité de fournir la convention repose donc sur le parent qui a la garde, soit dans la majorité des cas la mère. Si le père donne son accord sur le principe de la convention mais tarde ensuite à fournir les informations requises, la mère subit non seulement la précarité financière de son foyer mais également la charge d'obtenir les documents nécessaires de la part du père. Dans de telles circonstances, mener à bien sa formation devient difficile...

Nous constatons là une démonstration de plus d'un phénomène sociétal bien connu : en sus de s'occuper quotidiennement de leurs enfants, les femmes ayant la garde de ceux-ci, sont responsables de toutes les démarches administratives nécessaires à couvrir financièrement leurs besoins minimaux. Elles sont contraintes dans un rôle de demandeuses, mises en position de dépendance financière face à l'Etat social ou au père de leurs enfants.

**Fanny Cruchon et Noémie Hirschy,
Service social Jeunes – Jet Service**

[DOSSIER]**FEMMES ET MIGRATION :
DISCRIMINATION EN CASCADE**

En 2022, 55,5% des personnes ayant consulté La Fraternité étaient des femmes, dont 81% d'origine extra-européenne. Les femmes ressortissantes d'États tiers dont le séjour est régi par la Loi sur les étrangers et l'intégration (LEI) constituent donc la majorité de notre public. Nous constatons que la majorité d'entre elles font face à des discriminations et des inégalités spécifiques sur le marché de l'emploi qui se répercutent tant sur leurs droits en matière d'assurances sociales et de prévoyance, qu'en matière de droit de séjour.

Plusieurs recherches démontrent que le phénomène de déqualification touche principalement les femmes provenant d'un pays hors de l'Union européenne qui occupent un poste en dessous du niveau de compétences et de qualifications acquis avant la migration et qui rencontrent des obstacles à la reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle. En lien avec cette déqualification, des femmes avec un parcours migratoire occupent souvent des postes de travail précaire pouvant revêtir plusieurs formes : contrats à durée déterminée, travail temporaire, cumul de temps partiels, bas salaires, pénibilité, travail non déclaré, etc. Il s'agit notamment des domaines des soins, du nettoyage et de l'économie domestique.

QUI DIT TRAVAIL PRÉCAIRE DIT... PROTECTION SOCIALE PRÉCAIRE

Les bas salaires, le temps partiel et les contrats irréguliers engendrent de faibles, voire lacunaires cotisations aux assurances sociales, entravant par exemple l'octroi d'un congé maternité, l'ouverture d'un droit au chômage ou la reconnaissance d'une pleine année de cotisation pour la retraite.

De plus, les travailleuses cumulant plusieurs temps partiels simultanés (ce qui est très souvent le cas dans le secteur de l'économie domestique) sont particulièrement affectées quant à la prévoyance professionnelle. En effet, selon la LPP, il faut disposer d'un revenu annuel minimal de Frs 22'050.- auprès du même employeur pour que la cotisation au 2^e pilier deviennent obligatoire.

QUI DIT TRAVAIL PRÉCAIRE DIT... DROIT DE SÉJOUR PRÉCAIRE

Le travail précaire et les inégalités salariales se répercutent également sur le droit de séjour des femmes. Pour les personnes extra-européennes, le renouvellement de leur autorisation de séjour dépend bien souvent de leur autonomie économique, le recours à l'aide sociale pouvant être un motif de révocation de leur droit de séjour. Le travail précaire peut également les empêcher d'obtenir le regroupement familial, par exemple pour un enfant resté «au pays». Lors d'une telle demande, leur situation financière et professionnelle est examinée avec soin, leur revenu devant dépasser le seuil de pauvreté.

Pour les personnes ayant acquis un droit de séjour par le regroupement familial, une séparation remet en cause leur titre de séjour et elles doivent notamment démontrer qu'elles disposent de revenus suffisants pour se voir renouveler leur permis. Pour celles qui ont été victimes de violence conjugale et dont leur statut de séjour dépend de leur union, les obstacles sont encore décuplés (voir ci-dessous).

L'importance du travail des femmes migrantes en Suisse doit être reconnue et leurs compétences valorisées afin de garantir des emplois décents, une meilleure protection sociale et la stabilité de leurs conditions de séjour. Pour cela, faisons entendre nos voix le 14 juin pour plus d'égalité !

Sophie Mayerat,

Service social pour les immigré-e-s – La Fraternité

Vous trouverez la suite de ce dossier «Personnes migrantes victimes de violences domestiques : avancées depuis la grève des femmes du 14 juin 2019» sur notre site internet.



<https://csp.ch/vaud/nouvelles-feministes-du-csp-vaud/>

ou ouvrez l'appareil photo de votre iPhone (ou votre appli QR code Lecteur sur Android) et visez le QR code.

[SERVICES]

COLLABORATION INÉDITE AVEC L'ÉCOLE SOCIALE



La volée des étudiant-e-s de la HETSL entourée des professeur-e-s de la Haute Ecole et des répondantes du CSP Vaud

La HETSL (Haute École de travail social et de la santé Lausanne) a coconstruit avec le CSP Vaud un module d'approfondissement intitulé «L'innovation en travail social et les enjeux de la participation». Ce module vise un double objectif: former des étudiant-e-s à la méthodologie de l'innovation (diagnostic, conception et évaluation) et aider le CSP Vaud à promouvoir la participation des personnes usagères en son sein.

Ouvrir ses portes à un groupe d'étudiant-e-s en bachelor en Travail social... Démarrer la prise en compte des avis de ses publics dans sa manière de travailler... Qu'est-ce qui a poussé le CSP Vaud à se lancer dans cette collaboration avec la HETSL? Comment ce module s'est-il déroulé? Et quels enseignements tirer de cette première volée?

Dans les réflexions menées lors du 60^e anniversaire du CSP Vaud autour des difficultés d'accès de certaines personnes aux dispositifs sociaux, il est apparu que, pour mieux répondre aux besoins des publics, prendre en compte leurs avis est essentiel. Faire participer les usagères et les usagers rejoint une aspiration de longue date du CSP Vaud et s'insère parfaitement dans son modèle de gouvernance. Cependant, entre l'aspiration et la mise en pratique, il y a des principes de réalité: comment le faire de manière constructive et respectueuse? Avec quelles ressources et quelles disponibilités? Les multiples activités menées au quotidien laissent peu de marge.

Cette collaboration était donc une aubaine à saisir et l'occasion offerte à une nouvelle génération de professionnel-le-s en travail social d'être formée à une démarche participative, tout en permettant de valoriser le *made in* CSP Vaud.

Le CSP Vaud a accueilli en son sein, dès septembre 2022, une quinzaine d'étudiant-e-s en provenance des quatre écoles sociales romandes en dernière année de bachelor.

DEUX PROJETS EN QUELQUES MOTS

Un code QR – E-Particip'Action: chercher les jeunes là où iels, elles et ils sont

Un outil clé en main qui permet de solliciter les avis des jeunes qui consultent Jet Service par le scan d'un code QR.

La boussole de la participation

Les permanences collectives de La Fraternité offrent un espace propice à la participation des usagers et des usagères. Les observations effectuées et les échanges qu'ont menés les étudiant-e-s avec les personnes qui viennent en permanence a permis de fournir au service une grille d'analyse – donnant une vision plus claire de la situation – et un protocole d'action visant à rapprocher la pratique des intentions.

LA PAROLE AUX ÉTUDIANT·E·S

Qu'est-ce que ce module vous a apporté ?

«Ce module a été très riche, le projet réalisé a été l'un des plus concrets de mes études. Les réflexions ont été enrichies par les interactions avec les professionnel·le·s. J'espère que ce module qui m'a tant été utile soit reconduit.»

«Ce module m'a présenté une dimension du travail social nouvelle. Il a aussi étendu le champ de la recherche, que je concevais seulement comme la recherche appliquée, dont le fondement s'appuie sur les textes et les ouvrages scientifiques. Le développement de projet me plaît dans la posture proposée de coconstruction, l'alliage des différents types d'expertises. Et je suis séduit par l'apparente efficacité du processus. Je souhaite continuer dans cette voie et éventuellement en faire mon métier par la suite.»

«Travailler en interdisciplinarité, avec des professionnel·le·s, des professeur·e·s, ainsi que des étudiant·e·s en cogestion

et en horizontalité, est très intéressant. Chaque savoir est propre à son domaine et apporte sa contribution lorsque ceux-ci se mélangent. Cela valide le fait qu'en dernière année en bachelor, nous sommes soutenu·e·s et vu·e·s comme des professionnel·le·s en travail social. Ce module m'a apporté de la confiance en moi dans mes prises de parole face à des professionnel·le·s connaissant ce métier depuis plusieurs années.»

Qu'est-ce qui vous motive à participer au COPIL ?

«Aller au bout de la logique du cours – soit d'associer les différents types d'expertises et leur donner une place semblable. C'est aussi une façon de rester dans la boucle et de continuer à être stimulé·e par cette nouvelle dimension que le module m'a fait découvrir.»

«Le COPIL est une continuité qui permet d'analyser, de pousser la réflexion plus loin qu'un module habituel. Tout en sachant qu'en tant qu'étudiant·e ma voix compte.»

Trois groupes ont été constitués, chacun supervisé par un·e professeur·e, pour s'immerger dans un des trois champs d'activités : celles du Service social pour les immigré·e·s, La Fraternité, celles du Service social Jeunes, Jet Service, ou celles liées à la gouvernance. Leur présence, à raison d'une journée pendant sept semaines, leur a permis d'éprouver la démarche de développement de projet en étant confronté·e à un contexte professionnel et d'expérimenter les apports du croisement des expertises.

Une des clés des démarches participatives est de considérer que le croisement des expertises permet d'avoir une vision plus complète de la réalité et d'élaborer des réponses efficaces et au plus proche des besoins. Ce module relève le défi de faire émerger le croisement des savoirs entre les usagères et les usagers, les professionnel·le·s et les étudiant·e·s. Dans la pratique, chaque partie a pris soin du processus, respecté le travail de l'autre partie, étape d'apprivoisement mutuel nécessaire qui permettra à la prochaine volée d'aller plus loin. S'autoriser à se questionner mutuellement, à réfléchir en sortant des sentiers battus n'est pas si naturel même dans une institution qui expérimente depuis des décennies la participation et l'intelligence collective.

Un semestre est bien court et la participation des publics n'a bien évidemment pas été révolutionnée en quelques semaines. Dans les faits, la mobilisation des publics s'est révélée être une action que les étudiant·e·s ont construite petit à petit, dans le plus grand respect. La participation ne se décrète

décidément pas, les processus ordinaires en sont souvent tellement éloignés que cela prend du temps de changer de perspective. L'approche d'une génération qui fonctionne avec d'autres repères a contribué à planter des graines pour baliser un nouvel espace de dialogue avec les publics.

Et pourtant... dans le temps record d'un semestre, chaque groupe a délivré à sa cellule d'accueil un projet, fondé sur ses observations, les interactions et les échanges menés pendant l'immersion, et ses analyses. Chaque projet se révèle être concret et facile d'emploi dans la culture CSP. Chacun amène un apport à une problématique identifiée. Offrir un espace dans une institution existante et permettre d'avoir un impact au sein de celle-ci a été très stimulant pour les étudiant·e·s. Leur dynamisme à son tour a élargi la réflexion, le champ des possibles et donné des pistes à l'action quotidienne des cellules. Une expérience gagnante-gagnante.

Un comité de pilotage (COPIL) constitué des professeur·e·s de la HETSL, des professionnel·le·s du CSP Vaud et d'étudiant·e·s préparent la deuxième volée d'étudiant·e·s qui sera accueillie dès septembre 2023.

Céline Erard,
responsable des questions
institutionnelles

[ACTU]**SOUTIEN AUX JEUNES ET À TOUTE PERSONNE EN FORMATION DANS LE CHABLAIS**

Le CSP Vaud va ouvrir début septembre une nouvelle permanence de son Service social Jeunes, Jet Service, à Aigle. Elle viendra renforcer la présence de cette prestation dans la région Chablais-Riviera. Dans le même temps, la permanence de Jet Service, qui existe à Vevey depuis 2005, va changer d'adresse, avec son partenaire, «Gingko», le programme de travail social de proximité de la Ville de Vevey destiné aux jeunes.

POUR QUI?

Pour les jeunes de 16 à 25 ans et toute personne en formation

- Problèmes avec la justice
- Accès aux prestations
- Autres questions liées au droit : assurances sociales, logement, contrats, etc.

POUR QUOI?

Pour répondre aux questions sur :

- Bourses d'études (obtention, explications, contestation)
- Devoir d'entretien
- Budget
- Problèmes financiers, dettes
- Départ du domicile, difficultés familiales
- Droit du travail

OÙ?

Dès le 4 septembre :

- Place du Centenaire 1, 1860 Aigle

Dès le 5 septembre :

- Av. du Général-Guisan 69, 1800 Vevey

Pour connaître les horaires :

<https://csp.ch/jetservice>

[ENVIE DE FAIRE UN DON]**LE CSP VAUD : UN BUDGET CHAQUE ANNÉE À L'ÉPREUVE...**

Les finances sont souvent le nerf de la guerre. Pour le CSP Vaud, sans surprise, aussi. Son budget repose sur quatre sources de financement distinctes. Engagé au cœur du dispositif social, il est reconnu comme partenaire par l'État de Vaud qui lui confie plusieurs mandats importants sous forme de subventions. Celles-ci représentent aujourd'hui 48% de son budget.

Les revenus des Galetas en constituent le 22%. Cette part est en augmentation grâce aux développements qui ont été entrepris ces deux dernières années en écho au boum que connaît le secteur de la seconde main. Le CSP Vaud bénéficie aussi d'un précieux soutien de l'Église protestante, par une subvention annuelle de l'EERV, mais aussi des paroisses qui lui consacrent diverses collectes.

Les dons privés, enfin, constituent la quatrième et non négligeable part de 22%, qui viennent de fondations ou de personnes privées. Ce sont près de 1,5 million de francs qui doivent être trouvés chaque année par ce biais, dont 1,1 million de donateurs et de donatrices individuel-le-s. Un défi pas simple à relever dans un contexte évolutif où les jeunes générations ne répondent plus aux mêmes incitations que les anciennes, qui constituent aujourd'hui encore le terreau bienveillant de la majorité des dons privés.

Ces dernières années, vous avez été nombreux et nombreuses à nous soutenir et grâce à vous nous avons réussi à boucler notre budget. Cette manne privée nous garantit indépendance et autonomie, elle nous donne la marge nécessaire pour innover et anticiper les difficultés et les besoins de la population. Nous vous en sommes très reconnaissant-e-s et comptons sur vous !

Bastienne Joerchel, directrice

Merci pour vos dons : IBAN CH09 0900 0000 1000 0252 2

(LES GALETAS DU CSP VAUD)**LA BLÉCHERETTE**

Ch. de la Tuilière 5
1052 Le Mont-sur-Lausanne
T 021 646 52 62

MONTREUX

Rue du Marché 19
1820 Montreux
T 021 963 33 55

MORGES

Rue de Lausanne 4 bis
1110 Morges
T 021 801 51 41

LA PALUD

Escaliers-du-Marché 9
1003 Lausanne
T 021 312 96 16

PAYERNE

Rue des Terreaux 10
1530 Payerne
T 026 660 60 10

RENENS

Rue Neuve 10
1020 Renens
T 021 546 02 46

www.galetas.ch

(IMPRESSUM)**Edition vaudoise**

Centre social protestant Vaud
Beau-Séjour 28, 1003 Lausanne
T 021 560 60 60
info@csp-vd.ch

CCP 10-252-2 – IBAN

CH09 0900 0000 1000 0252 2

Tirage

17'800 exemplaires

Rédaction en chef

Nour El Mesbah
Evelyne Vaucher Guignard

Impression

Paperforms SA, Villars-Sainte-Croix

Ont collaboré à ce numéro

Fanny Cruchon
Céline Erard
Corinne Feusier
Magalie Gafner
Noémie Hirschy
Bastienne Joerchel
Sophie Mayerat

Photos

Nour El Mesbah

Illustrations

François Maret

Conception

Buxum-communication.ch

Mise en pages

Haymoz.design

Relecture

Evelyne Brun

Imprimé sur papier respectant l'environnement, certifié aux normes FSC (gestion durable des forêts)