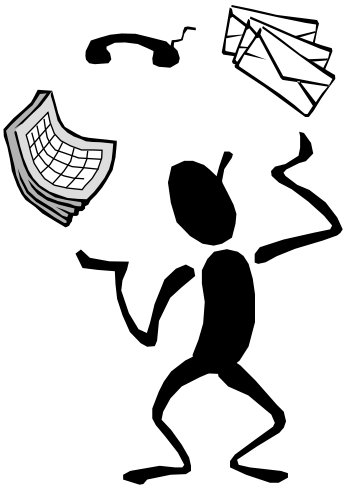
LIBERTÉ ET PATRIE

Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH)



CONDITIONS DE TRAVAIL ET EGALITE ENTRE LES SEXES DANS L'ADMINISTRATION CANTONALE VAUDOISE

Rapport d'enquête
Avril 1999

Réalisation et traitement :

Service cantonal de recherche et d'information statistiques (SCRIS)
Henri Briant, chef de projet
Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH)
Nicole Golay, cheffe BEFH

Table des matières

	Page
L'essentiel en bref	III
INTRODUCTION	1
Genèse de l'enquête	1
Pourquoi une enquête exhaustive ?	1
Six thèmes d'interrogation	2
Procédure d'envoi	2
Taux de réponse et représentativité	3
Remarques, commentaires et réactions	6
Manière de présenter les résultats	12
Chapitre 1 : Caractéristiques générales du personnel de l'Etat au 31 janvier 1998	13
1.1 Nombre de personnes et de postes, statut et ancienneté	13
1.2 Sexe, taux d'activité et âge	16
1.3 Départements et services	19
1.4 Secteurs et types d'activité	23
1.5 Classes de fonction, classes de traitement	28
Chapitre 2 : Les conditions de travail dans l'administration vaudoise, en janvier 1998	35
2.1 Satisfaction au travail	35
2.2 Souhait par rapport aux conditions de travail	67
2.3 Mobilité du personnel de l'ACV	75
Chapitre 3 : Egalité entre les sexes dans l'Administration cantonale vaudoise, en janvier 1998	87
3.1 Relation entre emploi et situation familiale	87
3.1.1 Situation dans le ménage	88
3.1.2 Relation entre le taux d'activité et la situation familiale	89
3.1.3 Relations entre le taux d'activité et le nombre et l'âge des enfants vivant dans le ménage	90

3.1.4 Fluctuations du taux d'activité et interruptions de carrière 93
3.1.5 Taux d'activité du conjoint ou de la conjointe (question 1.5) 94

Page

3.1.6 Situation professionnelle actuelle du conjoint ou de la conjointe 95
3.1.7 Répartition des tâches ménagères et familiales 96

3.2 Conciliation travail/vie de famille 99

3.2.1 Relations entre travail et vie privée 99
3.2.2 Solutions relatives à la garde des enfants 100
3.2.3 Problèmes liés à la garde des enfants 104

3.3 Egalité des chances 106

3.3.1 Relation entre formation et classe de traitement 106
3.3.2 Relation entre taux d'occupation et classe de traitement 107
3.3.3 Harcèlement sexuel 107
3.3.4 Impressions subjectives relatives à l'égalité entre les sexes dans l'ACV 110
3.3.5 Discriminations personnellement subies par les femmes 114

Conclusion 119

Annexe 123

L'essentiel en bref

1. L'enquête

Le questionnaire, élaboré par le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) et le Service cantonal de recherche et d'informations statistiques (SCRIS) a été envoyé fin janvier 1998 à tout le personnel de l'Etat de Vaud. En tout, 9 315 questionnaires ont été retournés au BEFH, ce qui représente un taux de réponse de 40%.

2. Caractéristiques générales du personnel

Au 31 janvier 1998, l'Administration cantonale vaudoise emploie 23'560 personnes dont 13'220 femmes et 10'340 hommes. Les femmes représentent 56% de l'effectif total.

- ***Statut et nomination***

  10'534 personnes sont engagées par contrat de droit privé et 10'700 sont nommées à titre définitif. Les deux catégories regroupent chacune 45% des employé-e-s, le reste du personnel relevant d'une loi d'engagement spécifique. Les nominations se raréfient et ont fortement diminué depuis les années 80. S'agissant du statut, il existe une différence importante entre les femmes et les hommes: la nomination concerne 53% du personnel masculin contre 39% seulement du personnel féminin.

- ***Classes de traitement***

  L'échelle des traitements comprend 32 classes et 5 barèmes hors classes. En janvier 1998, on ne trouve plus de personnel ayant une classe finale de traitement inférieure à la classe 6, 2% du personnel se trouvant dans cette classe. 70% du personnel a une classe finale de traitement ne dépassant pas la classe 22. 23% des personnes se situent dans la fourchette comprise entre 23 et 28.

  En termes de classification, la situation des femmes est moins bonne que celle des hommes : 78% des femmes se situent en dessous de la classe 22, contre 46% des hommes. 25% des hommes ont une classe finale de traitement égale ou supérieure à 28, contre 10% seulement des femmes. 1% des femmes et 8,3 % des hommes sont colloqués en hors classe. Les femmes sont en effet très peu nombreuses aux postes élevés de la hiérarchie : parmi les 53 chefs de service, on ne dénombre que 6 femmes.

- ***Taux d'activité***

  81% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. La proportion des femmes actives à plein temps n'est que de 49%, alors qu'elle est de 84% chez les hommes.

- ***Qualification du personnel***

  Dans l'ensemble, le personnel de l'ACV a un niveau de qualification élevé: 55% des personnes ont une formation de degré secondaire supérieur contre 52% dans l'ensemble de la population vaudoise. 39% du personnel a une formation de niveau tertiaire (Haute école, école professionnelle supérieure ou formation professionnelle supérieure), alors que seul 19% de la population vaudoise a atteint ce niveau de formation. Les personnes

ayant une formation élémentaire (fin de scolarité obligatoire), ou aucune formation achevée, ne représentent que 3% du personnel, alors que cette catégorie constitue 26% de la population du canton.

3. Conditions de travail

Cette partie de l'enquête récolte des données plus subjectives qui concernent la satisfaction au travail des collaborateurs et collaboratrices de l'ACV sur différents points :

- ***Satisfaction par rapport au salaire, à la classification et à la durée hebdomadaire du travail***

  Ce sont ces trois aspects des conditions de travail qui récoltent les taux de satisfaction les plus bas. Le salaire est considéré comme bien adapté aux exigences du poste par 55% des personnes, alors que la classification n'est jugée adéquate que par 49% du personnel. C'est sur la durée hebdomadaire de travail que le taux de satisfaction est le plus bas : 53% des personnes souhaitent qu'elle diminue, alors que 24% se déclarent opposées à cette diminution, le reste étant indécis.

- ***Encadrement et valorisation du travail***

  Sur ces deux aspects, les conditions de travail sont jugées satisfaisantes à très satisfaisantes : 83% des répondant-e-s estiment que leur travail est valorisant, 82% savent de manière précise ce que leurs supérieur-e-s attendent d'eux, la même proportion estime que les tâches liées à leur poste sont claires et 74% pensent que leur travail est reconnu par la hiérarchie.

- ***Charge de travail,***

  La charge de travail est fréquemment ressentie comme excédentaire : 57% des personnes déclarent être régulièrement contraintes de dépasser l'horaire réglementaire et près du tiers ne parviennent pas à accomplir toutes leurs tâches, même en faisant des heures supplémentaires.

- ***Outils, place de travail, attitude des collègues***

  Près de trois-quarts des employé-e-s estiment disposer d'outils de travail adéquats, quatre cinquièmes considèrent que leur place de travail est adaptée et plus de 70% estiment pouvoir compter sur l'aide de leurs collègues.

- ***Stress***

  35% du personnel est régulièrement ou quotidiennement stressé. Le motif de stress le plus fréquemment cité est la surcharge de travail. Le personnel soignant affiche un taux de stress supérieur à la moyenne (46%). Par ailleurs, 10% des collaborateurs et collaboratrices subissent un stress quasi permanent. Cela représente 2 300 personnes susceptibles de connaître des problèmes de santé dus au stress. Les personnes travaillant à temps partiel sont nettement moins stressées que la moyenne (23%) et sont globalement plus satisfaites de leurs conditions de travail.

- ***Harcèlement, mobbing***

  Les résultats relatifs au harcèlement psychologique ou mobbing paraissent préoccupants : 30% des personnes déclarent avoir subi au moins une situation de harcèlement psychologique au cours de leur carrière dans l'ACV. Les collègues en sont presque aussi souvent responsables que les supérieur-e-s. Le harcèlement sexuel est plus rare, mais n'est pas inexistant dans l'ACV, surtout dans ses manifestations verbales et sexistes. 18% des femmes et 11% des hommes déclarent avoir subi de telles agressions.

- ***Promotions***

  Les promotions concernent entre 35% et 40% du personnel. En moyenne, la première promotion survient après six ans et un trimestre d'activité. Le taux de promotion présente des différences importantes selon le sexe. Seules 28% des femmes ont bénéficié d'une promotion, contre 46% des hommes. On constate que les femmes sont pénalisées par le temps partiel : seules 22% des personnes actives à temps partiel ont eu une promotion, alors que 42% des personnes actives à plein temps en ont obtenu une. Toutefois, le temps partiel n'est pas la seule explication. En effet, parmi les personnes actives à plein temps, le taux de promotion est nettement supérieur pour les hommes (50%) que pour les femmes (31%).

4. Égalité entre les sexes

La situation des femmes dans l'ACV est globalement moins bonne que celle des hommes, en termes de classes de traitement et de position dans la hiérarchie. L'enquête montre que la relation entre emploi et situation familiale est forte chez les femmes et détermine leurs options professionnelles.

- ***Relation entre taux d'activité et situation familiale***

  La situation familiale a très peu d'impact sur le taux d'activité des hommes, mais détermine celui des femmes. Moins du quart des femmes avec enfants travaille à plein temps et le taux d'activité dépend essentiellement de l'âge des enfants : c'est parmi les femmes qui ont au moins un enfant de moins de sept ans que le temps partiel à faible taux hebdomadaire est le plus fréquent. On constate d'autre part que les femmes augmentent leur taux d'activité lorsque les enfants grandissent. Elles interrompent plus fréquemment leur carrière que les hommes et ont un parcours discontinu, alors que leurs collègues masculins ont, pour la plupart, des carrières linéaires.

- ***Partage des tâches***

  Seuls 16% des hommes ont une épouse ou une partenaire qui travaille à plein temps, alors que c'est le cas de trois quarts des femmes. D'autre part, on constate une répartition très traditionnelle des rôles: l'essentiel du travail domestique est assumé par la femme, le temps partiel lui permettant de prendre en charge une grande part, voire la totalité des tâches ménagères tout en continuant à exercer une activité rémunérée. La plupart des couples semblent privilégier l'investissement professionnel de l'homme alors que la femme adapte ses choix professionnels aux contraintes familiales.

- ***Garde des enfants***

  Les solutions relatives à la garde des enfants varient selon le sexe : les hommes travaillant dans l'ACV ont principalement recours à leur épouse ou partenaire, alors que les femmes font appel à un large éventail de solutions. On constate que les solutions internes à la famille prédominent sur les solutions institutionnelles, par choix ou pour cause de manque de place dans les structures de garde existantes. Les carences en matière de garderies sont d'ailleurs mentionnées à 204 reprises dans les commentaires libres en fin de questionnaire et 62 fois dans les remarques à la suite de la question 4.2. C'est lorsque les enfants sont malades que les problèmes de garde sont les plus importants: 26% des femmes et 13% des hommes déclarent rencontrer des problèmes aigus dans cette circonstance.

- ***Relation entre formation, taux d'activité et classe de traitement***

  À niveau de formation équivalent, les femmes sont moins bien placées dans l'échelle des traitements. Parmi les personnes ayant une formation tertiaire non universitaire, 45% des femmes sont en classes 17 à 23, alors que 46% des hommes sont en classes 24 à 32. C'est toutefois dans les classes de traitement supérieures que l'inégalité devient flagrante : moins d'une universitaire sur trente se situe en hors classe, alors que c'est le cas de plus d'un universitaire sur cinq. D'autre part, on constate que le temps partiel pénalise moins les hommes que les femmes. L'influence du sexe sur la classe de traitement est forte : la moins bonne classification des femmes n'est pas entièrement explicable par un moins bon niveau de formation ou un taux d'occupation plus faible. Cette différence est vraisemblablement due à un effet direct, qui tient à une discrimination au sens fort.

- ***Impressions relatives à l'égalité***

  Les collaborateurs et les collaboratrices s'accordent à penser que le temps partiel est moins bien toléré pour les hommes que pour les femmes. Le service militaire n'est toutefois pas perçu comme étant un obstacle dans le déroulement des carrières masculines.

  Une grande majorité de femmes (entre 54 % et 63%) estiment que les femmes font les frais de pratiques discriminatoires dans l'ACV. Ces discriminations sont dues soit à la grossesse ou à la maternité, soit à la seule appartenance sexuelle. Il faut toutefois signaler qu'elles sont moins nombreuses à dénoncer des discriminations qui les auraient touchées directement. Les hommes sont plus partagés sur cette question et sont d'autant plus nombreux (50% environ) à reconnaître une discrimination envers les femmes lorsqu'elle est explicable par des raisons relatives à la grossesse ou à la maternité. Les discriminations directes envers les femmes sont tout de même reconnues par un tiers des hommes.

INTRODUCTION

Genèse de l'enquête

En juin 1997, le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) s'est adressé au SCRIS pour l'aider à mettre sur pied une vaste enquête sur l'égalité entre les sexes dans l'Administration cantonale vaudoise (ACV). Le point de départ de cette enquête repose sur une constatation simple, ayant trait à l'activité des femmes dans l'ACV comme dans d'autres entreprises publiques et privées : plus les postes s'élèvent dans la hiérarchie des fonctions, plus on s'approche des lieux où les décisions importantes se prennent, et moins les femmes sont présentes. Comment expliquer la persistance de cette situation alors que l'égalité entre les sexes sur le plan du travail est un principe constitutionnel, récemment concrétisé dans des lois fédérale et cantonale ? Les mentalités changent, la formation des femmes s'améliore et le nombre de femmes accédant au marché du travail est en constante croissance. Force est de constater, cependant, que la concrétisation de l'égalité peine à déployer ses effets dans la sphère professionnelle. Le débat fondamental sur l'égalité ne touche désormais plus le principe lui-même, mais l'évaluation de l'écart entre ce principe et sa réalisation.

En lançant une telle enquête, Vaud devenait ainsi le troisième canton suisse, après Fribourg et Valais, à collecter des informations statistiques sur la situation respective des hommes et des femmes dans la fonction publique.

La conception du questionnaire d'enquête fut confiée à un groupe de travail interdépartemental comprenant, outre la déléguée à l'égalité, un représentant du SCRIS, un du Département de la prévoyance sociale et des assurances et une collaboratrice du Bureau de l'égalité du canton de Genève. Les travaux du groupe de travail conduisirent à élargir le thème de l'enquête en y adjoignant des questions touchant, d'une part, les conditions de travail et la satisfaction au travail et, d'autre part, la conciliation travail/famille. Consulter l'ensemble des employé-e-s de l'Etat sans les interroger sur leurs conditions concrètes de travail, en cette période difficile, aurait en effet été pour le moins incongru. L'enquête accorde donc une large place à cette problématique. Elle se veut avant tout une enquête de satisfaction et le taux de réponse relativement élevé, de même que les commentaires apportés sur de nombreux questionnaires, montrent qu'une majorité de répondant-e-s ont apprécié de pouvoir exprimer un avis sur leur situation professionnelle actuelle.

Pourquoi une enquête exhaustive ?

Deux raisons expliquent pourquoi l'Enquête sur les conditions de travail et l'égalité entre les sexes dans l'ACV a été conduite auprès de l'ensemble du personnel de l'Etat et non pas auprès d'un échantillon restreint de collaborateurs et collaboratrices tiré selon la méthode des quotas[1], par exemple :

1) Il vaut mieux procéder à une enquête exhaustive lorsqu'un des phénomènes que l'on cherche à mesurer est réputé marginal. Or, le harcèlement sexuel, tout au moins dans ses formes les plus graves, entre dans cette catégorie. En restreignant par trop l'échantillon des personnes interrogées, on aurait donc couru le risque, soit de passer totalement à côté de cette question, soit de sous-estimer ou, au contraire, surestimer grossièrement son importance dans l'extrapolation des résultats.

[1] Cette méthode consiste à garantir la représentativité d'un échantillon sur un certain nombre de critères (âge, sexe et situation professionnelle, par exemple) en fixant des quotas de personnes à interroger proportionnels à l'importance de ces critères dans la population-mère.

2) L'un des objectifs déclaré de l'enquête étant de donner une occasion aux collaborateurs et aux collaboratrices de l'administration cantonale de s'exprimer sur leurs conditions de travail, il était important que chacun et chacune puisse le faire sans qu'il soit procédé à une sélection qui aurait pu être ressentie comme une discrimination.

Six thèmes d'interrogation

Le questionnaire d'enquête, joint en annexe, comprend 22 pages et 53 questions, groupées en six thèmes d'interrogation. Le premier thème (8 questions) regroupe des indications générales ayant trait au profil « socio-démographique » de la personne interrogée (âge, sexe, formation, type de ménage, nombre d'enfants, catégorie socioprofessionnelle du/de la conjoint-e). Le second thème (5 questions) porte sur la situation du/de la répondant-e dans l'ACV, celle-ci étant définie en termes de département, statut de l'engagement, nombre de postes occupés, taux d'activité[2] et classe de fonction. Le troisième thème, qui est le plus développé, porte sur les conditions de travail et sur la satisfaction au travail. Il comprend 18 questions se rapportant à quatre rubriques : les souhaits relatifs au taux d'activité, l'attitude par rapport à la promotion et à l'avancement, l'appréciation des conditions de travail, le stress et le harcèlement. Le quatrième thème (2 questions) vise à connaître l'avis du/de la répondant-e quant à l'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'ACV, alors que le cinquième (12 questions) revient à des questions de fait qui devraient permettre de faire le point sur la mobilité tant « verticale »[3] qu'« horizontale »[4] dans l'ACV, ainsi que sur l'expérience professionnelle acquise par les employées et employés de l'Etat avant leur engagement. Enfin, le sixième thème (8 questions) est consacré à la conciliation travail/famille, cette problématique étant abordée essentiellement sous l'angle des solutions adoptées pour la prise en charge des enfants durant leurs jours de congé, leurs vacances et leurs périodes de maladie, ainsi que pendant le travail des parents.

Le questionnaire a été testé auprès d'une trentaine de personnes et adapté en fonction des résultats de cette consultation[5]. Le temps de réponse a été estimé à une vingtaine de minutes dans les situations les plus simples, une trentaine dans les plus complexes (nombreuses mutations, présence d'enfants de moins de seize ans, etc.).

Procédure d'envoi

Le questionnaire a été envoyé fin janvier 1998 à l'ensemble du personnel de l'ACV, accompagné d'une enveloppe-réponse et d'une lettre d'introduction signée de la Cheffe du département de l'Economie, Madame Jacqueline Maurer-Mayor (*cf.* annexe). Afin de limiter les frais et de faciliter la réponse à certaines questions, ces documents ont été joints au bulletin de salaire du mois de janvier, que reçoivent toutes les personnes travaillant dans l'ACV (y compris le personnel auxiliaire et en formation, mais non compris le personnel temporaire). C'est le Centre informatique de l'Etat de Vaud (CIEV) qui s'est chargé des opérations d'impression et de mise sous pli.

---

[2] Dans la terminologie officielle, c'est l'expression « taux d'occupation » qui est utilisée pour désigner le pourcentage de temps de travail d'une personne, celle de « taux d'activité » servant à désigner le pourcentage de personnes actives au sein d'une population (« Taux d'activité des femmes en Suisse », par exemple). On se réfère néanmoins ici à l'usage courant de la notion de « taux d'activité ».

[3] Par mobilité « verticale », on entend les changements de classe de fonction ascendants ou descendants.

[4] Par mobilité « horizontale », on entend les changements de service ou de département.

[5] On a évidemment pris soin de tester le questionnaire auprès de personnes d'âge, de sexe, de taux d'activité, de situation de famille, de classe de fonction et de département différents.

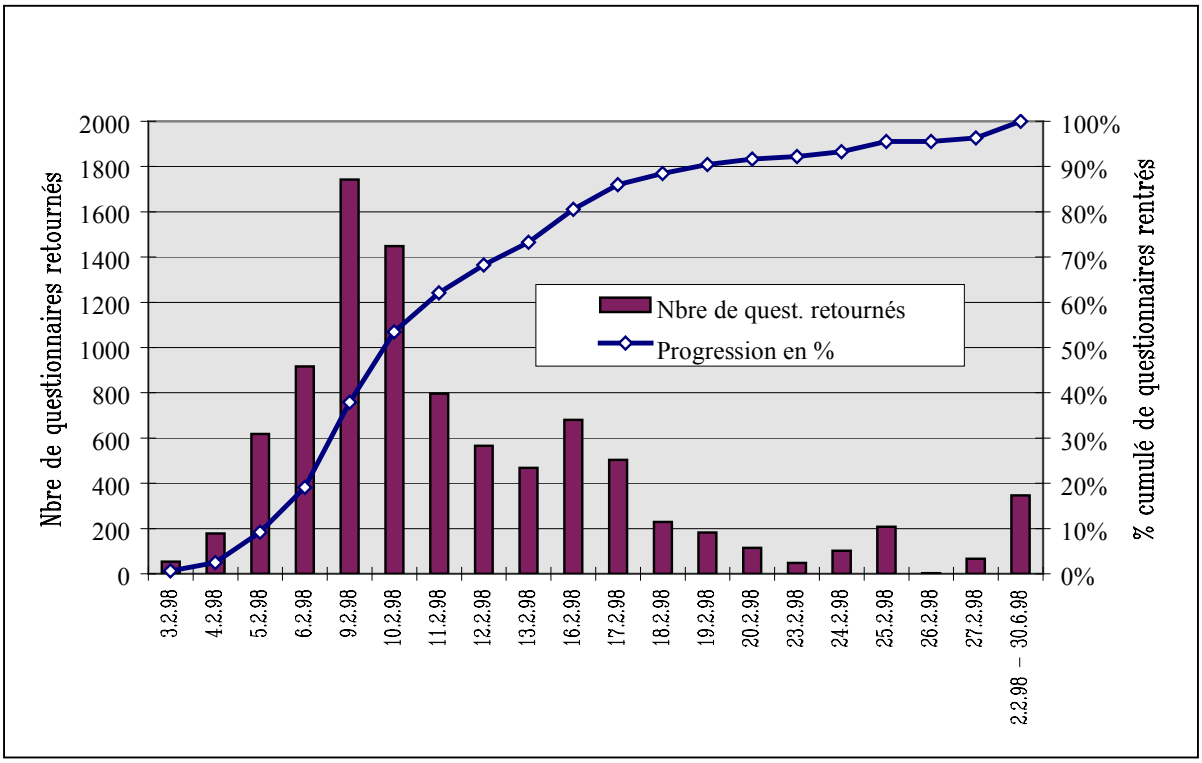
En tout, près de 26 000 questionnaires ont été envoyés. Bien que les personnes travaillant dans l'Administration cantonale, au 31 janvier 1998, soient au nombre de 23 560, il n'a pas été possible d'éviter d'envoyer plusieurs questionnaires aux multi-salarié-e-s, le programme informatique d'adressage ne le permettant pas, sauf pour le personnel du Service des hospices cantonaux (ce service ayant demandé, en son temps, un programme *ad hoc*). Les personnes ayant reçu plusieurs exemplaires du questionnaire ont toutefois été priées explicitement, dans la notice introductive figurant sur la page de garde du document, de n'en remplir et de n'en retourner qu'un seul. Un certain nombre de répondant-e-s n'ont pas pris garde à la mention « affranchi à forfait », apposée dans l'adresse de retour, et ont collé un timbre superflu sur leur enveloppe-réponse.

Le délai de réponse a été fixé au 15 février 1998. Deux numéros de téléphone ont été mis à disposition des personnes ne comprenant pas le sens de l'une ou l'autre des questions ou ne sachant comment y répondre. En tout, une cinquantaine d'appels sont parvenus soit au Bureau de l'égalité soit au SCRIS, dont une bonne vingtaine concernant des demandes de prolongation du délai de retour. Un rappel a été lancé par annonce dans le journal interne de l'Etat, « La Gazette », du 23 février 1998. Le délai de réponse a été prolongé à fin mars 1998 et tous les questionnaires rentrés, même après cette date, ont été saisis.

Taux de réponse et représentativité

En tout, 9 315 questionnaires ont été retournés au Bureau de l'égalité, ce qui représente un taux de réponse de 40%.

Figure I - Nombre de questionnaires retournés, par jour, et progression journalière du nombre total de questionnaires rentrés, en %



Ce taux peut sans conteste être considéré comme élevé, compte tenu qu'il n'y a pas eu de lettre de rappel (pour éviter des frais supplémentaires), que le questionnaire est relativement long, qu'il n'y avait aucune obligation d'y répondre et que certaines personnes ont émis des doutes sur l'anonymat de l'enquête. Après élimination d'une vingtaine de questionnaires inutilisables (cf. ci-après), l'échantillon final est constitué de 9 291 questionnaires exploitables.

Comme on le voit à la figure I ci-dessus, près des trois quarts des questionnaires ont été retournés avant la fin du délai officiel, soit moins de 15 jours après leur envoi. Moins de 10%, seulement, sont rentrés après le 1er mars 1998. Le lundi 9 février 1998, près de 1 800 questionnaires ont été livrés par la poste au Bureau de l'égalité, le lendemain plus de 1 400. Les rentrées ont ensuite rapidement chuté pour connaître un ré-augmentation passagère, vers la fin du délai officiel.

S'agissant de la représentativité de l'échantillon des 9 291 questionnaires exploitables, on constate que celle-ci est plutôt bonne, dans l'ensemble :

- Du point de vue de l'**âge**, sur les six groupes distingués au tableau 1.1, on observe un écart maximal de 2,35 points de pour-cent concernant les 40-49 ans, légèrement sur-représentés parmi les répondant-e-s, à l'inverse des moins de 20 ans, sous-représentés.

- S'agissant du **sexe**, une légère sur-représentation féminine s'observe (59% de femmes parmi les répondant-e-s contre 56% dans l'ensemble de l'ACV), mais nettement moindre que celle qu'on aurait pu craindre, vu l'objet de l'enquête.

- S'agissant de la répartition par **taux d'activité** (ou d'occupation), celle-ci est proche dans les deux ensembles de données.

- S'agissant, en revanche, des **départements** tels qu'ils existaient encore au moment de l'enquête, c'est-à-dire avant la réorganisation due à DUPLO, on relève une distorsion plus marquée pour les deux plus importants en termes d'effectifs : Instruction publique et cultes (DIPC) est sur-représenté parmi les répondant-e-s (49% contre 43%) et Intérieur et santé publique (DISP), au contraire, sous-représenté (23% contre 30%). Là encore, ces données montrent que l'enquête a soulevé un grand intérêt : on s'attendait en effet à une nette sous-représentation des deux départements à cause de la spécificité des professions qui y sont pratiquées, auxquelles le questionnaire n'est pas toujours adapté (plusieurs répondant-e-s de ces département en ont d'ailleurs fait la remarque). Or, le premier département se montre « trop bon élève » et le second moins « absent » que prévu. On sait en effet que le Service des hospices cantonaux, qui compte plus de 6 500 personnes (CHUV y compris), est indépendant du reste de l'administration cantonale du point de vue de la gestion du personnel.

- S'agissant, enfin, de la répartition par **groupe de classe de fonction**, on constate une présence insuffisante des classes inférieures à 11, plus de deux fois sous-représentées, une importance plus que proportionnelle des classes 17 à 28 liée sans doute, en partie, au nombre élevé d'enseignants et enseignantes dans l'échantillon final[6] et une représentation globalement satisfaisante des classes supérieures. La tendance générale est donc à la sur-représentation des fonctions de rang plutôt élevé au détriment des autres.

[6] Un instituteur est classé « 15-20 », un maître secondaire généraliste « 21-24 » et un maître secondaire licencié « 24-28 ».

Tableau I - Représentativité de l'échantillon des répondant-e-s à l'enquête « Condition de travail et égalité dans l'ACV »

Critère 1 : Répartition par groupe d'âge

	Répondant-e-s		***Ensemble ACV***	
	En tout	En %	En tout	En %
En tout	9291	100,00%	23560	100,00%
< 20 ans	60	0,65%	328	1,39%
20-29 ans	1'342	14,44%	3'944	16,74%
30-39 ans	2'664	28,67%	6'377	27,07%
40-49 ans	2'966	31,92%	6'956	29,52%
50-59 ans	2'003	21,56%	5'137	21,80%
60 ans et +	256	2,76%	818	3,47%

Critère 2 : Répartition par sexe

	Répondant-e-s		***Ensemble ACV***	
	En tout	En %	En tout	En %
En tout	9291	100,00%	23560	100,00%
Homme	3'802	40,92%	10'340	43,89%
Femme	5'489	59,08%	13'220	56,11%

Critère 3 : Répartition par taux d'occupation

	Répondant-e-s		***Ensemble ACV***	
	En tout	En %	En tout	En %
En tout	9291	100,00%	23560	100,00%
< 50%	649	6,99%	1'567	6,65%
50%	832	8,95%	1'947	8,26%
51-99%	2'082	22,41%	4'849	20,58%
100% et +	5'728	61,65%	15'197	64,50%

Critère 4 : Répartition par département

	Répondant-e-s		***Ensemble ACV***	
	En tout	En %	En tout	En %
En tout	9291	100,00%	23560	100,00%
DJPAM	703	7,57%	1'631	6,92%
DIPC	4'583	49,33%	10'023	42,54%
DISP	2'135	22,98%	6'957	29,53%
DPSA	263	2,83%	654	2,78%
DAIC	686	7,38%	1'650	7,00%
DTPAT	308	3,32%	927	3,93%
DFIN	375	4,04%	961	4,08%
TC/OJ	238	2,56%	757	3,21%

Critère 5 : Répartition par groupe de classe de fontion

	Répondant-e-s		***Ensemble ACV***	
	En tout	En %	En tout	En %
En tout	9291	100,00%	23560	100,00%
Sans classe	687	7,39%	2'663	11,30%
6-10	292	3,14%	1'745	7,41%
11-16	1'600	17,22%	4'255	18,06%
17-20	3'039	32,71%	6'577	27,92%
21-24	1'329	14,30%	3'009	12,77%
25-28	1'451	15,62%	2'915	12,37%
29-32	646	6,95%	1'412	5,99%
Hors-classe	247	2,66%	984	4,18%

Ce résultat, bien qu'attendu, est assez difficile à interpréter : malaise face à l'écrit et à la « paperasse » dans des professions souvent manuelles, problèmes linguistiques (plus de 50% du personnel des classes 6-10 est étranger contre 16%, seulement, dans l'ensemble) mais, aussi, peut-être, sentiment d'impuissance, voire de méfiance, ont sans doute joué un rôle.

Malgré la bonne représentativité de l'échantillon, celui-ci a été post-stratifié en fonction des cinq critères énumérés ci-dessus (sexe, groupe d'âge, taux d'occupation, département et classe de fonction)[7].

Remarques, commentaires et réactions

De nombreux commentaires, tant positifs que négatifs, ont été apportés à la rubrique « Remarques, suggestions, commentaires », en fin de questionnaire. Vu leur nombre élevé, ils ont été saisis et catégorisés. L'analyse des principales catégories de remarques est faite ci-après.

Plusieurs personnes ont fait des remarques à l'intérieur du questionnaire pour expliquer certaines de leurs réponses, en nuancer le sens ou exprimer un avis sur l'une ou l'autre des questions. Il a été tenu compte de ces remarques quand elles pouvaient aider à choisir une réponse parmi d'autres, mais elles n'ont pas été saisies (sauf, bien sûr, dans les cas de précisions explicitement requises).

Enfin, une quinzaine de personnes ont manifesté leur désapprobation en renvoyant un questionnaire vide[8], neuf n'ont retourné que la première ou la dernière page assortie de reproches (gaspillage des deniers de l'Etat, curiosité excessive, oubli de problématiques jugées essentielles) et cinq ont accompagné leur questionnaire d'une lettre, d'un commentaire explicatif, d'un tableau de chiffres[9] et même, dans un cas, d'un poème[10].

Les contents et les autres…

Au tableau II ci-dessous, les remarques, suggestions et commentaires apportés en fin de questionnaire à la rubrique prévue à cet effet, quel que soit leur bien-fondé, sont regroupés par catégorie. En tout, 17 catégories sont distinguées, outre la catégorie résiduelle « Autre type de remarque ». **Les catégories constituées ne sont toutefois pas utilisables à des fins d'extrapolation statistique**. En effet, le fait qu'elles ne résultent pas de questions posées, mais de regroupements effectués *a posteriori* à partir de commentaires libres empêche de les considérer comme des mesures de prévalence dans l'ACV des avis qu'elles expriment. En d'autres termes, les pourcentages de répondant-e-s associé-e-s à chaque catégorie de remarques ne sont pas transposables à l'ensemble des employées et employés de l'ACV. Loin s'en faut, d'ailleurs, car, sur les points que l'on peut vérifier, les scores de certains avis sont nettement plus élevés lorsqu'on les mesure à partir de questions explicitement posées qu'à partir des commentaires libres. Deux exemples le montrent bien :

[7] La prise en compte d'un aussi grand nombre de critères de post-stratification nous a conduits à devoir utiliser un programme de « calage sur marges », mis aimablement à disposition par l'Office fédéral de la statistique.
[8] Parmi ces personnes, l'une retourne son questionnaire vide au « Bureau de la connerie »...
[9] Il s'agit d'un tableau montrant la stagnation du salaire d'un répondant et l'augmentation de ses charges mensuelles.
[10] Un répondant joint en effet un poème sur la condition des femmes écrit « en accord avec son épouse ».

1) Selon la question 4.2 de l'enquête, 770 répondantes (représentant plus de 2 000 femmes, en effectif extrapolé[11]) estiment avoir été discriminées par rapport aux hommes dans l'ACV, sur le plan de la promotion professionnelle. Or, à la rubrique « Remarques, suggestions, commentaires », seules une centaine de répondantes font des remarques sur la discrimination hommes-femmes dans l'ACV.

2) A la question 3.13 de l'enquête, 4 500 personnes (12 500, en effectif extrapolé) estiment souhaitable une diminution de la durée hebdomadaire de travail dans l'ACV. Parmi elles, une bonne partie pensent sans doute aux 40 heures. Or, il ne se trouve que 35 personnes déclarant souhaiter le passage à 40 heures de travail par semaine dans les remarques de fin de questionnaire.

Tableau II - Remarques, suggestions et commentaires des répondant-e-s de l'enquête « Conditions de travail et égalité entre les sexes dans l'ACV », par catégorie

Rang	*Attention : une même remarque peut se référer simultanément à plusieurs objets !* Catégorie de remarques, suggestions, commentaires	Nombre de remarques	En % de l'ensemble des remarques	En % de l'ensemble des répon-dant-e-s
1	Critiques concernant les conditions de travail dans l'ACV ou dans le service	480	16,1	5,2
	Dont : - critiques des conditions de travail dans l'ACV	388	13,0	4,2
	- critique des conditions de travail dans le service	92	3,1	1,0
2	Remarques concernant le questionnaire en général	393	13,1	4,2
	Dont : - positives quant la qualité du document (intérêt, clarté, mise en page)	141	4,7	1,5
	- négatives quant à la qualité du document (ambiguïté, contraintes,...)	19	0,6	0,2
	- négatives quant à la formulation des questions (formules "épicènes")	24	0,8	0,3
	- questionnaire jugé trop long	34	1,1	0,4
	- questionnaire jugé partiellement ou totalement hors-contexte	102	3,4	1,1
	- questionnaire jugé peu adapté au monde enseignant	73	2,4	0,8
3	Demande de mesures légales ou administratives	344	11,5	3,7
4	Remerciements, félicitations	320	10,7	3,4
5	Remarques concernant une ou plusieurs questions spécifiques	277	9,1	3,0
6	Remarques concernant les difficultés liées à la garde des enfants	204	6,8	2,2
7	Remarques concernant la discrimination hommes-femmes	204	6,8	2,2
8	Précisions spontanées apportées par les répondant-e-s sur leur situation	209	7,0	2,2
9	Demandes concernant la diffusion des résultats (quand, comment, où ?)	82	2,8	0,9
10	Doute ou espoir quant à l'utilité de l'enquête	87	2,9	0,9
11	Encouragement, soutien aux responsables de l'enquête	68	2,3	0,7
12	Expression de satisfaction par rapport à l'ACV ou par rapport au poste occupé	53	1,8	0,6
13	Remarques concernant le mobbing ou le harcèlement	44	1,5	0,5
14	Accusation de gaspillage	34	1,1	0,4
15	Demande d'information, de renseignement	34	1,1	0,4
16	Attaques contre les instances responsables de l'enquête	29	1,0	0,3
17	Doute sur l'anonymat de l'enquête	29	1,0	0,3
	Autre type de remarque	102	3,4	1,1
	Nombre total de remarques, commentaires, suggestions	**2994**	**100,0**	
	Nombre total de questionnaires avec remarques	*1854*		
	Nombre moyen (arrondi) de remarques par questionnaire	*2*		
	Pourcentage de questionnaires avec remarques, par rapport à l'ensemble	*20%*		

[11] Effectif estimé des personnes concernées dans la population-mère, ici l'ensemble des employées et employés de l'ACV.

Dans l'ensemble, 1 850 questionnaires, parmi les 9 315 retournés, contiennent une ou plusieurs remarques, soit un sur cinq, environ. Le nombre total de remarques formulées est de 3 000. Quatre catégories regroupent la moitié des remarques :

1) Remarques critiques concernant les conditions de travail dans l'ACV ou dans le service du/de la répondant-e (16% des remarques).

2) Remarques concernant le questionnaire en général (13% des remarques).

3) Demande de mesures légales ou administratives (12% des remarques).

4) Remerciements, félicitations (11% des remarques).

Quatre autres catégories réunissent chacune entre 7 et 9% des remarques, à savoir :

- Remarques portant sur une ou plusieurs questions spécifiques (9%).
- Remarques concernant les difficultés liées à la garde des enfants (7%).
- Remarques concernant la discrimination hommes-femmes (7%).
- Précisions spontanées apportées par les répondant-e-s sur leur situation (7%).

Le contenu de chacune de ces grandes catégories de remarques est brièvement passé en revue ci-dessous.

Remarques critiques vis-à-vis des conditions de travail dans l'ACV ou dans le service du/de la répondant-e

Cette catégorie de remarques est la plus importante en termes d'effectifs. Parmi les répondant-e-s, en effet, près de 500 formulent une ou plusieurs critiques concernant les conditions de travail régnant dans l'ACV ou dans leur service. Quatre fois sur cinq, les critiques ont une portée générale, c'est-à-dire concernent l'administration vaudoise dans son ensemble. On peut distinguer dix-huit types de critiques, parmi lesquels les cinq principaux sont les suivants :

- Discrimination envers les femmes, les hommes ou les personnes d'origine étrangère (18% des critiques).
- Responsables hiérarchiques jugés incompétents, trop payés ou autoritaires (13% des critiques).
- Reconnaissance insuffisante de certains métiers, formations ou compétences (9% des critiques).
- Perspectives d'avancement insuffisantes (6% des critiques).
- Salaires trop bas (6% des critiques).

Le premier type de critiques est formulé par une centaine de personnes, presque toutes de sexe féminin, qui estiment soit avoir été victimes de discrimination dans l'ACV, soit que des discriminations existent dans l'ACV, même si elles n'en ont point subies. Dans la quasi-totalité des cas, la discrimination en cause est celle envers les femmes. Celles-ci, selon la

majorité des personnes qui s'expriment sur ce point, seraient surtout discriminées pour des raisons liées à la maternité : réduire son taux d'occupation, voire interrompre son activité professionnelle quelque temps pour s'occuper de ses enfants seraient en soi des éléments sanctionnants. D'autres répondantes, en revanche, estiment que c'est par suite de « machisme » des cadres ou des structures que les femmes, avec ou sans enfants, sont discriminées dans l'ACV (« Dans cet état macho, l'homme pense qu'il est le seul à devoir travailler et surtout à dominer », écrit une répondante). On dénombre toutefois une demi-douzaine d'hommes qui estiment avoir été discriminés en tant qu'hommes (par un supérieur de sexe féminin) et quelques personnes qui pensent avoir été discriminées à cause de leur origine.

Le deuxième type de critiques émane de 80 personnes qui mettent en cause soit leurs responsables hiérarchiques, soit les cadres de l'ACV en général. Le reproche le plus fréquent est celui d'incompétence (45 personnes). Une quinzaine de personnes, pour leur part, mettent plutôt en exergue l'absence de délégation et de consultation : la hiérarchie est vue comme gardant tout le pouvoir pour elle, ne consultant pas assez les subalternes ou « les traitant comme des gamins ». Les autres critiques ont trait à l'absence de soutien, au dénigrement systématique des subordonnées et subordonnés, au népotisme (favoritisme) ou au salaire des cadres, jugé excessif.

Pour un troisième groupe de répondant-e-s, c'est plutôt la reconnaissance insuffisante de certains métiers, formations ou compétences, qui fait problème dans l'ACV. Une cinquantaine de personnes estiment, en effet, soit que les CFC devraient se traduire par de meilleures classifications dans la hiérarchie des postes, soit que l'expérience acquise dans un métier, même sans les titres, devrait donner les mêmes droits qu'avec, soit que les responsabilités objectives liées à certains postes ne sont pas suffisamment prises en compte soit, encore, que certaines compétences particulières, comme la connaissance de plusieurs langues, par exemple, ne sont pas assez valorisées.

Un quatrième groupe de répondant-e-s réunissant une quarantaine de personnes se plaint, quant à lui, de perspectives d'avancement insuffisantes, voire inexistantes. Souvent, c'est le mécanisme d'attribution des promotions, qui est mis en cause : l'arrêté d'organisation bloque toute suite de carrière dans les services ; quand il y a promotion, elles ne sont pas décernées aux meilleur-e-s, mais à celles et ceux qui ont su flatter la hiérarchie (« les lèches »); certains postes, comme ceux de remplaçantes ou remplaçants dans l'enseignement, par exemple, condamneraient leur titulaire à finir sur une « voie de garage ». Telles sont quelques-unes des critiques émises dans ce groupe.

Enfin, pour conclure ce rapide survol des cinq premières catégories de critiques des conditions de travail dans l'ACV, une quarantaine de personnes, également, mettent en cause la contribution de solidarité et/ou se plaignent de salaires trop bas. La première est jugée malvenue à divers titres : on l'institue alors que la charge de travail ne cesse d'augmenter, elle est démotivante en cas de plafonnement (« Je travaille de mieux en mieux et on me baisse mon salaire »), elle ne vas pas contribuer à relancer la consommation, etc. S'agissant des salaires, certaines personnes craignent que le nouveau statut ne lèse les fonctionnaires qui sont déjà les moins bien payés, alors que d'autres estiment que les salaires versés dans l'ACV sont de toute façon bas et même « les plus bas de Suisse ».

Remarques concernant le questionnaire en général

Près de 400 personnes formulent une ou plusieurs remarques concernant le questionnaire en général. Le plus souvent (150 répondant-e-s), c'est pour souligner la qualité du document : « Très facile à remplir », « Intéressant », « Bonnes questions », « Questionnaire fort agréable », « Bonne présentation », etc. sont les remarques positives les plus courantes. Certaines personnes, néanmoins (environ 20), se montrent négatives : «Très ennuyant (*sic*) à remplir », « Les réponses (*sic*) sont ambiguës, mal rédigées », « Je regrette le manque de souplesse dans vos questions », « Malaise devant l'impossibilité de répondre de manière nuancée et circonstanciée », etc. La structure du questionnaire et, notamment, le nombre élevé de questions fermées, n'ont donc pas fait que des heureux. Une vingtaine de répondant-e-s sont irrités par la formulation épicène[12] des questions : « Je pense que les femmes sont discriminées dans l'ACV, mais, par pitié, laissez la grammaire et l'orthographe tranquilles ! », écrit une enseignante. « Vous tombez dans le travers américain du politiquement correct », estime un autre répondant. La longueur du questionnaire, qui avait fait naître bien des craintes dans le groupe de travail, n'est finalement jugée excessive que par 35 personnes (ou, tout au moins, seules 35 personnes en ont été suffisamment irritées pour prendre la peine de l'écrire). Plus nombreuses, en revanche (près de 180), sont les personnes qui estiment que le questionnaire ne colle pas vraiment à leur situation personnelle. Parmi elles, plus des quatre cinquièmes sont des enseignant-e-s, des étudiant-e-s en stage ou des soignant-e-s. Le plus souvent, ce sont les questions relatives aux horaires, aux vacances ou aux relations avec la hiérarchie, qui posent problème. Des enseignants des deux sexes font remarquer que leur profession est peu hiérarchisée et très indépendante, donc qu'elle donne peu d'occasions d'avoir des contacts avec les supérieur-e-s. Des médecins travaillant à temps très partiel dans l'ACV (en plus d'une pratique privée) se demandent pourquoi ils ont reçu le questionnaire. Un gendarme membre du DARD[13] et du GSD[14] fait remarquer que le questionnaire « (...) ne reflète pas les problèmes, moyens ou horaires auxquels (il est) confronté dans (son) activité quotidienne ». Des étudiantes des professions de la santé précisent qu'il ne leur est pas facile de répondre au questionnaire, puisqu'elles changent souvent de lieu de stage, mais pas de poste.

Toutefois, c'est de propos délibéré que le groupe de travail a conçu un seul questionnaire général, plutôt que plusieurs spécifiques. L'objectif de l'enquête, en effet, n'était pas de connaître les difficultés propres de chacun des corps de métiers présent dans l'ACV, mais de prélever des informations générales sur le climat de travail régnant dans les différents secteurs. On s'est donc efforcés de poser des questions communes, susceptibles de concerner un maximum d'employé-e-s de l'ACV, quel que soit le métier exercé. Il faut bien convenir, cependant, que dans les cas de travail irrégulier, accessoire, sur appel ou en cas de stages, notamment, le questionnaire est partiellement ou totalement inadapté.

Demandes de mesures légales ou administratives

Environ 350 personnes, soit 4% de l'ensemble, formulent, en guise de remarques, une ou plusieurs demande(s) de mise en place de mesures légales ou administratives. Parmi les douze catégories de demandes distinguées, celle qui domine largement (23% des demandes) regroupe des mesures concernant la famille, qui se rapportent presque toutes aux problèmes liés à la garde et à l'éducation des enfants. Ainsi, une cinquantaine de personnes demandent la

[12] Désignation systématique des deux sexes dans l'usage des adjectifs, des substantifs et des participes, quand la population concernée est mixte.
[13] Détachement d'action rapide et de dissuasion.
[14] Groupe de spécialistes en dépiégeage.

création de crèches/garderies à tarifs abordables, ayant des horaires adaptés à ceux des employé-e-s. Parmi ces personnes, une vingtaine souhaitent la création de telles structures dans l'ACV, au CHUV en particulier, où plusieurs répondant-e-s avec horaire irrégulier appellent de leurs vœux l'ouverture d'une garderie fonctionnant également le soir et le week-end. Une dizaine de personnes demandent pour leur part la création de cantines scolaires, alors qu'une quinzaine souhaiteraient avoir le droit de prendre congé en cas de maladie de leurs enfants, sans que cela soit déduit de leurs vacances. Moins de dix personnes, en revanche, demandent une augmentation du nombre de semaines de vacances pour les employé-e-s de l'ACV pères ou mères de famille. Enfin, l'introduction d'une sorte de « bonus éducatif » consistant à compter dans l'ancienneté les années d'interruption professionnelle consacrées à l'éducation des enfants et la rétribution du travail au foyer font ensemble l'objet d'une vingtaine de demandes.

Les autres catégories de demandes concernent toutes l'aménagement des conditions de travail : passage à 40 heures par semaine, encouragement du temps partiel, revalorisation de certains métiers, formations ou compétences[15], assouplissement des horaires de travail et création d'un organisme chargé de la lutte contre le mobbing sont les demandes les plus fréquemment formulées, chacune faisant l'objet de 30 à 35 mentions. On voit bien, cependant, que ces faibles scores, issus de remarques libres, n'ont rien à voir avec ceux que l'on peut observer quand on pose explicitement des questions en rapport avec chacun des aménagements considérés : rappelons en effet que 4 500 répondant-e-s, soit 12 500 personnes en effectif extrapolé, trouvent qu'une diminution de la durée hebdomadaire de travail dans l'ACV est souhaitable.

Remerciements, félicitations

Quatrième catégorie par ordre d'importance avec 350 mentions, les remerciements et félicitations figurent en bonne place parmi les remarques faites par les répondant-e-s. La fréquence de ces expressions de gratitude, qui se résument le plus souvent à un simple « Merci », mérite d'être mise en évidence car, associée au taux de réponse élevé, elle souligne l'importance du besoin de s'exprimer existant dans l'ACV. « Merci de nous avoir donné la parole », « Je trouve très bien que l'on s'inquiète de savoir ce que l'on vit sur notre lieu de travail », « Bravo pour l'initiative que vous avez prise en nous proposant ce questionnaire », « Merci de l'intérêt que vous accordez à vos collaborateurs », etc. sont autant de remarques qui montrent qu'un nombre non négligeable de personnes travaillant dans l'ACV ont apprécié qu'on leur demande leur avis sur leurs conditions de travail. Certains remerciements, cependant, ne sont pas exempts de doutes quant à l'utilité de l'enquête : « Merci quand même », « Félicitations pour cette initiative, mais que va-t-elle apporter vu la lenteur dans l'ACV ? » en sont deux exemples, parmi d'autres. Ces cas ne constituent toutefois qu'une minorité.

Remarques concernant une ou plusieurs questions spécifiques

Près de 280 répondant-e-s font des remarques concernant une ou plusieurs questions spécifiques. Dans près de 60% des cas, c'est pour souligner ce qu'ils ou elles estiment être des lacunes dans les questions posées, ou pour regretter que certaines questions n'aient pas été incluses dans l'enquête. Des hommes auraient souhaité que la question 4.2 portant sur la

[15] Cette catégorie regroupe des personnes qui formulent des demandes concrètes, telles par exemple : « Augmentation de 2 classes pour les techniciens ou les micro-informaticiens responsables de réseaux » ou « Nomination des enseignants possible dès 8 à 12 heures par semaine ». Ce n'est donc pas un doublon de la catégorie de critiques « Reconnaissance insuffisante de certains métiers, formations ou compétences ».

discrimination, destinée exclusivement aux femmes, leur soit également proposée. S'agissant du montant du salaire (question 3.13), certaines personnes estiment qu'il manque une rubrique portant sur la comparaison privé/public. D'autres estiment que l'on aurait dû demander aux collaborateurs et collaboratrices de l'ACV s'il leur arrive de travailler le soir, le week-end ou pendant leurs vacances (question 3.13). S'agissant des charges familiales (question 1.3), une répondante fait remarquer que « deux parents de 86 ans donnent aussi du travail » et demande pourquoi l'on ne s'intéresse qu'aux enfants. Quelques personnes estiment que les questions 6.3 à 6.8, qui concernent la prise en charge des enfants, auraient dû être mieux ciblées en fonction de l'âge des enfants, etc. Les autres remarques ayant trait à l'une ou l'autre question prennent le plus souvent la forme de précisions destinées à expliquer les réponses données.

Afin de ne pas surcharger inutilement cette introduction, nous arrêtons là la présentation des remarques libres faites par les répondants et répondantes. Pour tout complément d'information, nous renvoyons les personnes intéressées au tableau 1.2.

Manière de présenter les résultats

Pour donner une idée des masses, les résultats sont présentés en termes d'effectifs *extrapolés*, ceux-ci étant des estimations des effectifs réels de personnes concernées dans la population-mère, ici les 23 560 employées et employés de l'ACV de janvier 1998. Ces effectifs sont obtenus en affectant à chaque répondant un poids dépendant de son sexe, son groupe d'âge, son taux d'occupation, sa classe de fonction et son département[16]. Il va de soi, cependant, que les effectifs extrapolés correspondent à des ordres de grandeur.

[16] Pour chaque répondant ou répondante, le poids est l'inverse de son taux de sondage.

Chapitre 1

Caractéristiques générales du personnel de l'Etat au 31 janvier 1998

1.1 Nombre de personnes et de postes, statut et ancienneté

Avant de présenter les résultats de l'enquête proprement dits, rappelons les grandes caractéristiques de la population étudiée, telles qu'elles ressortent de l'extrait mensuel de la base de données du personnel de l'Etat de Vaud « Zadig », en janvier 1998.

Au 31 janvier 1998, l'Administration cantonale vaudoise (ACV) emploie 23 560 personnes, tous statuts et taux d'activité confondus.

Tableau 1.1.1 - Effectif du personnel de l'ACV au 31 janvier 1998, selon le statut

Statut	Nombre de personnes (1)	En %	Nombre de postes	En %
Personnel engagé par contrat de droit privé	10 534	44,7	11 535	45,2
Personnel nommé à titre provisoire	157	0,7	180	0,7
Personnel nommé à titre définitif	10 700	45,4	11 558	45,3
Apprenti-e-s	432	1,8	432	1,7
Elèves des écoles paramédicales	638	2,7	638	2,5
Personnel relevant de la Loi sur l'Unil	439	1,9	473	1,9
Personnel relevant de la loi écclésiastique	247	1,0	249	1,0
Personnel relevant de lois relatives au corps médical	285	1,2	328	1,3
Personnel ayant un autre statut	128	0,5	130	0,5
En tout	**23 560**	**100,0**	**25 523**	**100,0**

(1) Pour les multi-salarié-e-s, le statut pris en compte est celui correspondant à la première occurrence du numéro de dossier dans la base de données "Zadig".

Ensemble, ces personnes totalisent 25 523 postes, car 1 685 fonctionnaires de l'ACV, dits « multi-salariés », occupent plusieurs postes, alors que 21 875 n'en occupent qu'un seul. Selon le nombre de postes occupés, les multi-salarié-e-s de l'ACV se répartissent comme indiqué à la figure 1.1.1 : 1 463 personnes occupent deux postes, 185 trois, 25 quatre et 12 cinq ou plus.

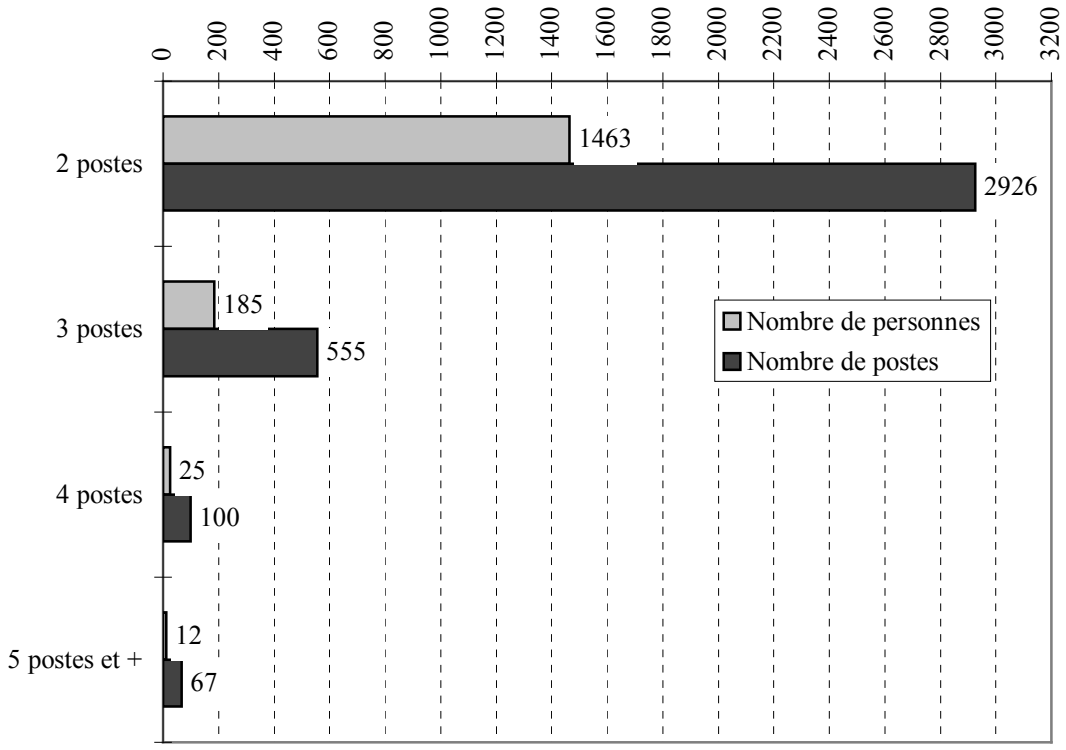
S'agissant du statut, on constate que le personnel non nommé (engagement par contrat de droit privé) est pratiquement aussi nombreux que le personnel nommé à titre définitif, les deux catégories regroupant chacune 45% des employé-e-s de l'ACV.

Un millier de personnes, environ, relèvent d'une loi d'engagement spécifique. Il s'agit essentiellement du personnel ecclésiastique[1] (247 personnes), des médecins-cadres des institutions sanitaires vaudoises (285 personnes) et des membres du corps professoral de l'Université de Lausanne (439 personnes).

On relève enfin environ 1 100 jeunes en formation, soit 432 apprenti-e-s et 638 élèves des écoles paramédicales.

Le personnel de toutes les catégories énumérées ci-dessus a reçu le questionnaire de l'enquête de janvier 1998 et constitue la population de référence.

Figure 1.1.1 - « Multi-salarié-e-s » de l'ACV au 31 janvier 1998, selon le nombre de postes occupés



Statut et ancienneté

La question du statut est liée à celle de l'ancienneté, puisqu'on sait que la nomination ne peut intervenir qu'au bout d'un certain nombre d'années d'engagement. Il est donc opportun de présenter ici quelques résultats relatifs à l'ancienneté du personnel de l'Etat. En moyenne, cette ancienneté est de 11,3 ans. Toutefois, la moitié du personnel est présent depuis au plus 8 ans (médiane) et un quart depuis au plus 3 ans (1er quartile). L'ancienneté moyenne est donc peu significative, comme le montre d'ailleurs le coefficient de variation, très élevé (82%)[2].

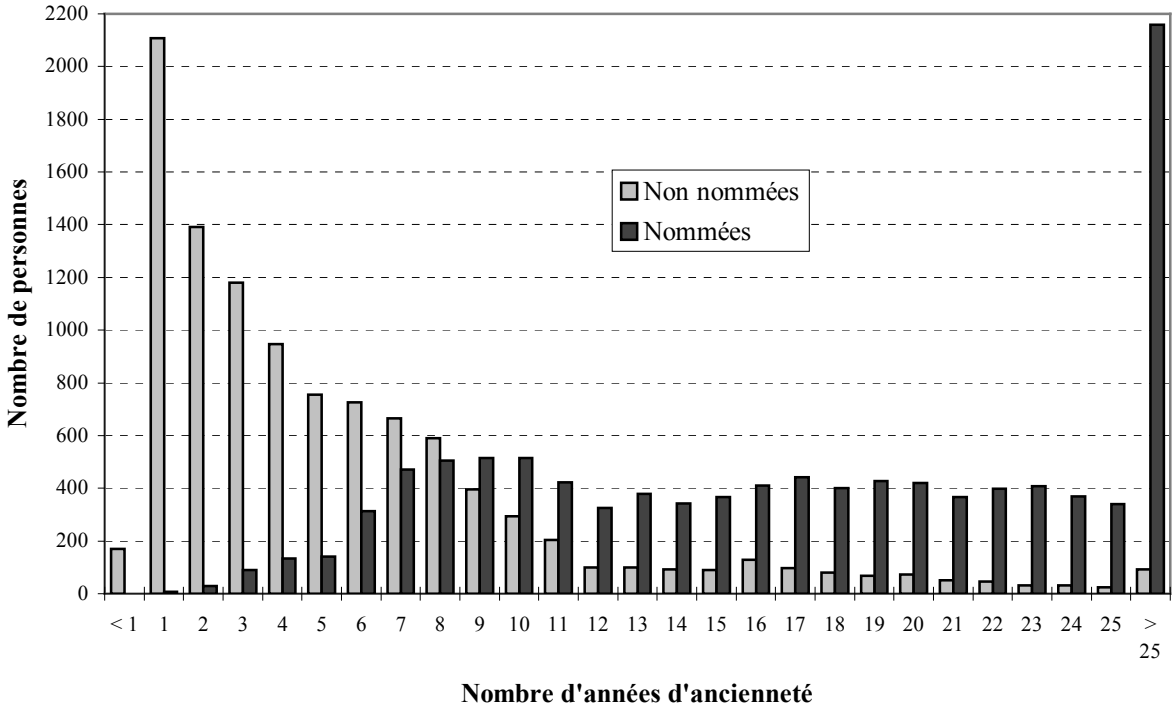
Selon le statut, les différences d'ancienneté sont considérables : en moyenne, les personnes non nommées ont cinq ans et demi d'ancienneté, mais la moitié d'entre elles sont entrées dans

[1] Pasteurs, diacres, suffragants et vicaires.

[2] Le coefficient de variation est le quotient de la division de l'écart-type par la moyenne. Un coefficient de variation élevé indique que la distribution est très étalée autour de la moyenne, donc que celle-ci est peu représentative.

l'ACV il y a au plus quatre ans (médiane). Pour les personnes nommées, en revanche, l'ancienneté médiane est de dix-sept ans et l'ancienneté moyenne de dix-huit. La figure 1.1.2 illustre bien les différences entre les deux catégories de personnel.

Figure 1.1.2 - Personnel de l'ACV au 31 janvier 1998, par année d'ancienneté, selon le statut (1)

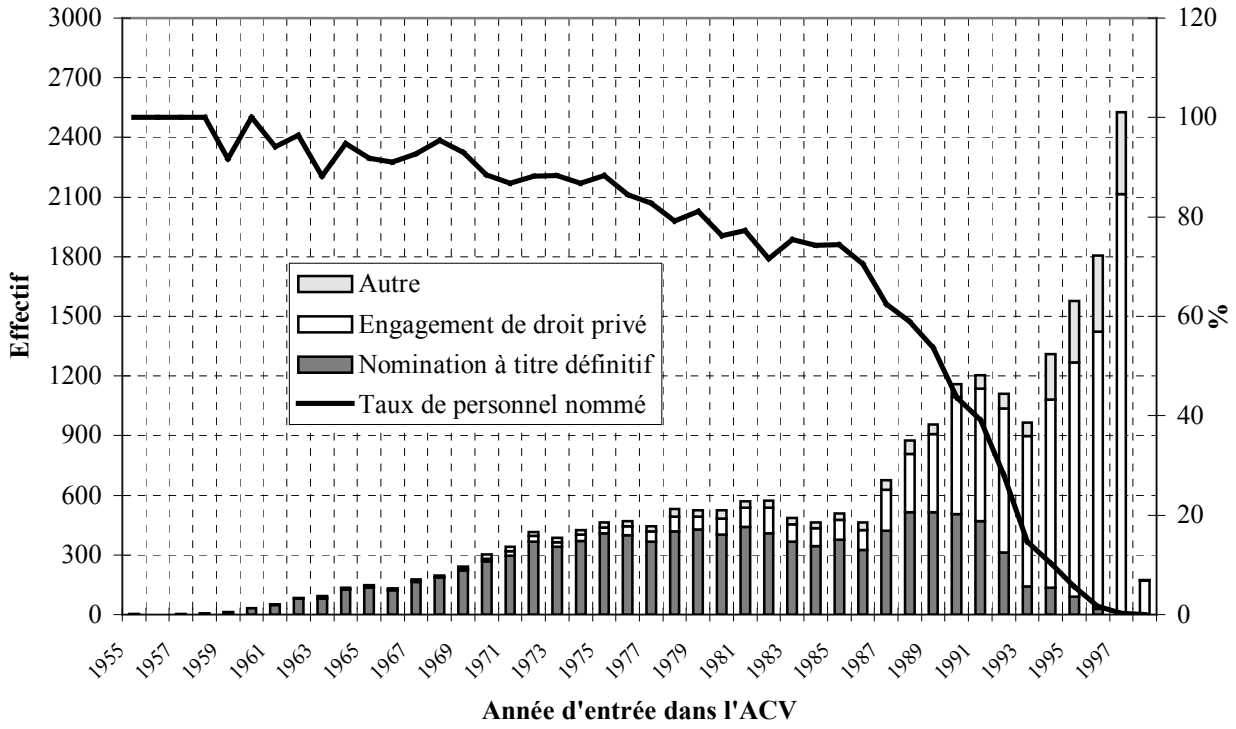


(1) Seulement personnel engagé par contrat de droit privé et personnel nommé à titre définitif.

Les nominations se raréfient

On sait que la nomination est une pratique qui, depuis quelques années, fait l'objet de passablement de discussions, remises en question ou interrogations. L'analyse statistique des données relatives au personnel de l'Etat montre à cet égard que le taux de nomination a fortement diminué depuis le milieu des années quatre-vingts (*cf.* figure 1.1.3). En effet, si 93% du personnel entré dans l'ACV avant 1970 est nommé, le taux est de 85% pour le personnel engagé entre 1970 et 1979, 67% pour celui engagé entre 1980 et 1989 et 27%, seulement, pour celui engagé entre 1990 et 1994. Les taux observés ultérieurement, c'est-à-dire pour les personnes engagées après 1994, ne sont pas significatifs, car il s'écoule, en moyenne, une durée de quatre ans entre l'engagement et la nomination définitive.

Figure 1.1.3 Personnel de l'ACV au 31 janvier 1998 par statut, selon l'année d'engagement, et taux de personnel nommé, en %



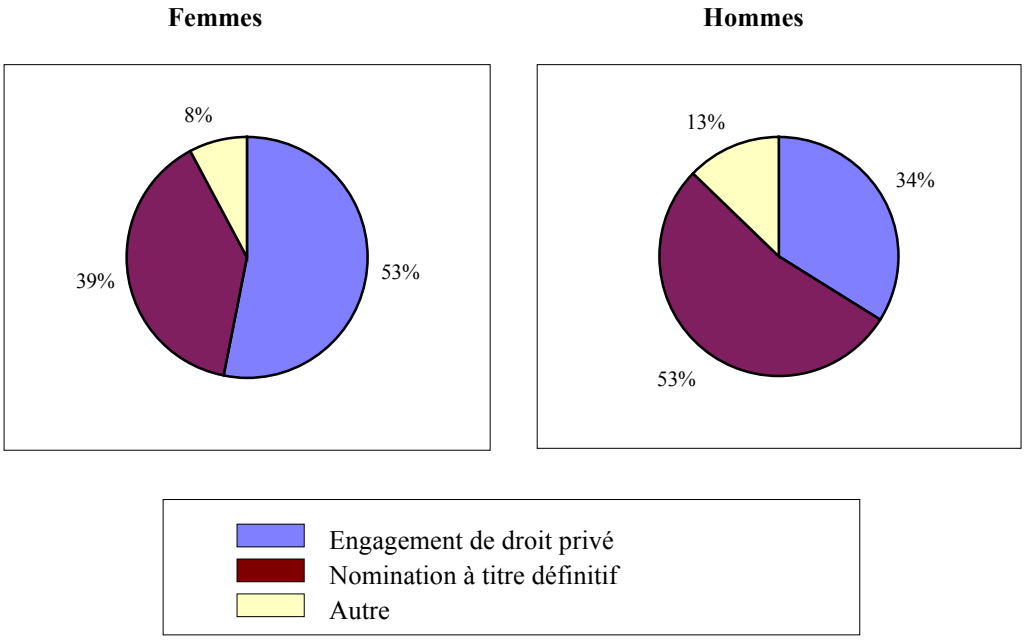
1.2 Sexe, taux d'activité et âge

La répartition des personnes travaillant dans l'ACV par sexe a déjà été présentée dans l'introduction. Dans l'ensemble, rappelons-le, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes dans l'ACV, puisqu'elles représentent 56% de l'effectif total. Les femmes sont ainsi environ 3 000 de plus que les hommes (13 220 employées contre 10 340 employés). Cette « sur-représentation » est liée, comme nous le verrons plus loin, aux effectifs élevés de femmes au sein des personnels enseignant et paramédical.

Moins de femmes nommées

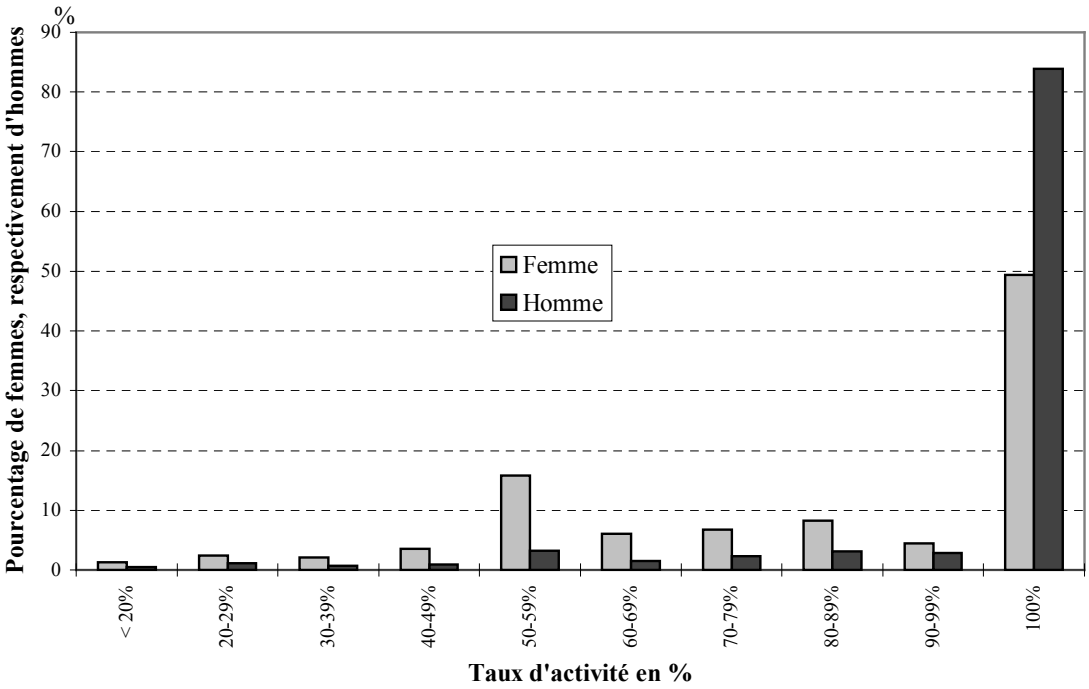
En termes de statut, de taux d'activité ou de profession exercée, les différences entre personnels féminin et masculin sont importantes. Sur le plan du statut, tout d'abord, on constate que la majorité des femmes travaillant dans l'ACV ne sont pas nommées, alors que la majorité des hommes le sont. En effet, la nomination concerne 53% du personnel masculin contre 39%, seulement, du personnel féminin, à l'inverse des engagements de droit privé, qui concernent 53% du personnel féminin contre 34% du personnel masculin. Ces différences sont probablement liées à la plus grande fréquence des engagements à temps partiel et des contrats de durée limitée chez les femmes, de même qu'à une ancienneté moyenne moins élevée que chez les hommes.

Figure 1.2.1 - Personnel de l'ACV au 31 janvier 1998 par statut, selon le sexe



S'agissant du taux d'activité, on constate que la proportion de personnes actives à plein temps, au sein du personnel de l'ACV, n'est que de 49% chez les femmes, alors qu'elle est de 84% chez les hommes (*cf.* figure 1.2.2).

Figure 1.2.2 - Répartition en % du personnel de l'ACV au 31 janvier 1998 par classe de taux d'activité, selon le sexe



Près du quart des femmes travaillent au plus à mi-temps et plus du tiers au plus à « trois-quarts temps », les hommes n'étant respectivement que 6% et 10% dans ce cas.

Or, on sait que le fait de travailler à temps partiel est souvent pénalisant pour l'obtention des promotions, la nomination pouvant être considérée comme une sorte de promotion. Plusieurs femmes ayant répondu à l'enquête font d'ailleurs des remarques allant dans ce sens, notamment à la question 4.1, portant sur l'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'ACV. L'une d'elles, par exemple, déclare que « c'est le temps partiel qui réduit les chances de promotion (pour les femmes) et non pas le fait d'avoir des enfants ». Une autre affirme que le temps partiel est mal toléré non seulement pour les hommes, mais aussi pour les femmes, etc.

S'agissant du deuxième élément invoqué, les données de l'enquête[3] montrent que 18% des employées de l'ACV, soit près de 2 400 femmes en effectif extrapolé, ont un contrat d'engagement de durée limitée (excluant la nomination), contre 14% seulement des hommes.

Enfin, l'ancienneté moyenne des femmes dans l'ACV est inférieure à celle des hommes : 10 ans contre 13 ans. 46% des hommes sont présents dans l'ACV depuis plus de dix ans, contre 33% seulement des femmes. Or, comme on l'a vu, la nomination n'intervient en général qu'au bout d'un certain nombre d'années d'engagement et c'est une pratique qui a eu tendance à se raréfier ces dernières années.

41 ans en moyenne

Complétons les éléments déjà présentés dans l'introduction (*cf.* tableau I) par une analyse de l'âge moyen. En moyenne, le personnel de l'ACV est âgé de 41 ans en janvier 1998, les femmes (39,5 ans) étant un peu plus jeunes que les hommes (42,5 ans). Cette différence semble s'expliquer essentiellement par la plus faible ancienneté moyenne des femmes[4] et, dans une moindre mesure, par leur âge moyen à l'entrée, moins élevé que celui des hommes (*cf.* ci-dessous). Un quart du personnel de l'Etat est âgé d'au plus 32 ans (1er quartile) et un autre quart d'au moins 50 ans (3e quartile). Tant pour l'ensemble du personnel que pour celui de sexe masculin et celui de sexe féminin, les âges médians[5] correspondent aux âges moyens.

La pyramide des âges de la figure 1.2.3 synthétise bien les différences d'effectifs que l'on observe entre hommes et femmes dans l'ACV. Comme on le voit, en effet, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à pratiquement tous les âges, sauf aux plus élevés. Cette situation est due au fait que beaucoup de femmes, enseignantes, quittent l'ACV avant 60 ans[6], les autres prenant de toute façon leur retraite trois ans avant les hommes.

En retranchant le nombre d'années d'ancienneté à l'âge des employé-e-s, on peut se faire une idée de l'âge moyen à l'entrée dans l'ACV. Cette indication, cependant, n'a un sens que pour les personnes les plus récemment engagées. Pour celles présentes depuis longtemps, en effet, le calcul de l'âge moyen à l'entrée est faussé par le fait qu'elles appartiennent à des cohortes d'employé-e-s déjà partiellement à la retraite ou ayant quitté l'ACV.

---

[3] La proportion de femmes ayant un contrat d'engagement de durée limitée ne peut pas être établie à partir de l'extrait mensuel de la base de données « Zadig ».
[4] Le personnel étant en général d'autant plus jeune que son engagement est récent.
[5] L'âge médian est celui au-dessous ou au-dessus duquel se situe la moitié de la population.
[6] Rappelons que les instituteurs et les institutrices peuvent prendre leur retraite à 57 ans, s'ils ont accompli 35 années de service.

Figure 1.2.3 - Pyramide d'âge des employés et employées de l'ACV, au 31 janvier 1998

Si l'on considère donc la situation des personnes entrées en 1997, on constate qu'elles avaient, en moyenne, 29,4 ans lors de leur engagement dans l'ACV, les femmes étant plus jeunes que les hommes d'une année et demie (28,8 ans contre 30,4 ans). Cet âge à l'entrée relativement élevé est probablement lié à l'allongement des durées de formation et à l'expérience professionnelle antérieure. On constate, en effet, sur la base des données de l'enquête, que 34% des personnes engagées dans l'ACV en 1997 sont universitaires (donc ont fait des études relativement longues) et que 59% ont une expérience professionnelle antérieure.

1.3 Départements et services

Quatre services emploient à eux seuls 55% du personnel

La répartition du personnel de l'ACV par département, selon l'ancien découpage[7], a déjà été présentée dans l'introduction. Il n'est donc pas nécessaire d'y revenir longuement ici. Toutefois, il est intéressant de détailler l'approche en présentant les effectifs par service, qui donnent une image plus précise des différentes missions de l'Etat. Cette information

[7] Rappelons que la nouvelle organisation de l'ACV, résultant de l'opération DUPLO, n'est entrée en vigueur que le mardi 21 avril 1998, soit près de trois mois après la réalisation de l'enquête.

complétera utilement les données de l'enquête, celles-ci n'ayant pas été relevées par service pour des raisons de garantie d'anonymat.

Comme le montre le tableau 1.3.1, l'Administration cantonale vaudoise compte 65 « services »[8] au 31 janvier 1998, à raison de 7 à 9 par département. La taille des services est très variable, les deux plus petits (CEP et Service des transports et du tourisme) comptant respectivement 5 et 6 personnes, le plus grand (CHUV) en comptant 4 394 ! La moyenne de 362 personnes par service n'a donc aucune signification. En fait, si l'on distingue cinq catégories de taille regroupant chacune treize services, on constate que les treize services les plus petits comptent entre 5 et 21 personnes et les treize plus grands entre 279 et 4 394 personnes. Entre ces deux extrêmes, trois groupes de services ont une taille respective de 22 à 47 collaborateurs et collaboratrices (1er groupe), 48 à 98 collaborateurs et collaboratrices (2e groupe) et 99 à 278 collaborateurs et collaboratrices (3e groupe).

A eux seuls, les quatre services les plus grands emploient 55% du personnel de l'Etat. Il s'agit, par ordre de taille croissant, du Service des hospices cantonaux (2 237 personnes), du Service de l'enseignement secondaire (2 986 personnes), du Service de l'enseignement primaire (3 406 personnes) et du CHUV (4 394 personnes). Dans trois des quatre services précités, les femmes sont nettement majoritaires. Elles constituent en effet plus de 90% du personnel de l'enseignement primaire, près de 70% du personnel du CHUV et deux tiers du personnel du Service des hospices cantonaux. Dans l'ensemble, on observe une majorité de femmes dans trente-deux services et quatre départements de l'ACV (DISP, TC/OJ, DIPC et DPSA).

Les services judiciaires, sociaux et de santé ainsi, bien sûr, que celui, déjà cité, de l'enseignement primaire (et enfantin) sont ceux qui occupent proportionnellement le plus de femmes ; leur taux de personnel féminin varie entre deux tiers et 90%.

[8] Parmi les entités distinguées au tableau 1.3.1, certaines n'ont pas rang de service, d'où un écart de 13 avec le chiffre de 53 services officiels.

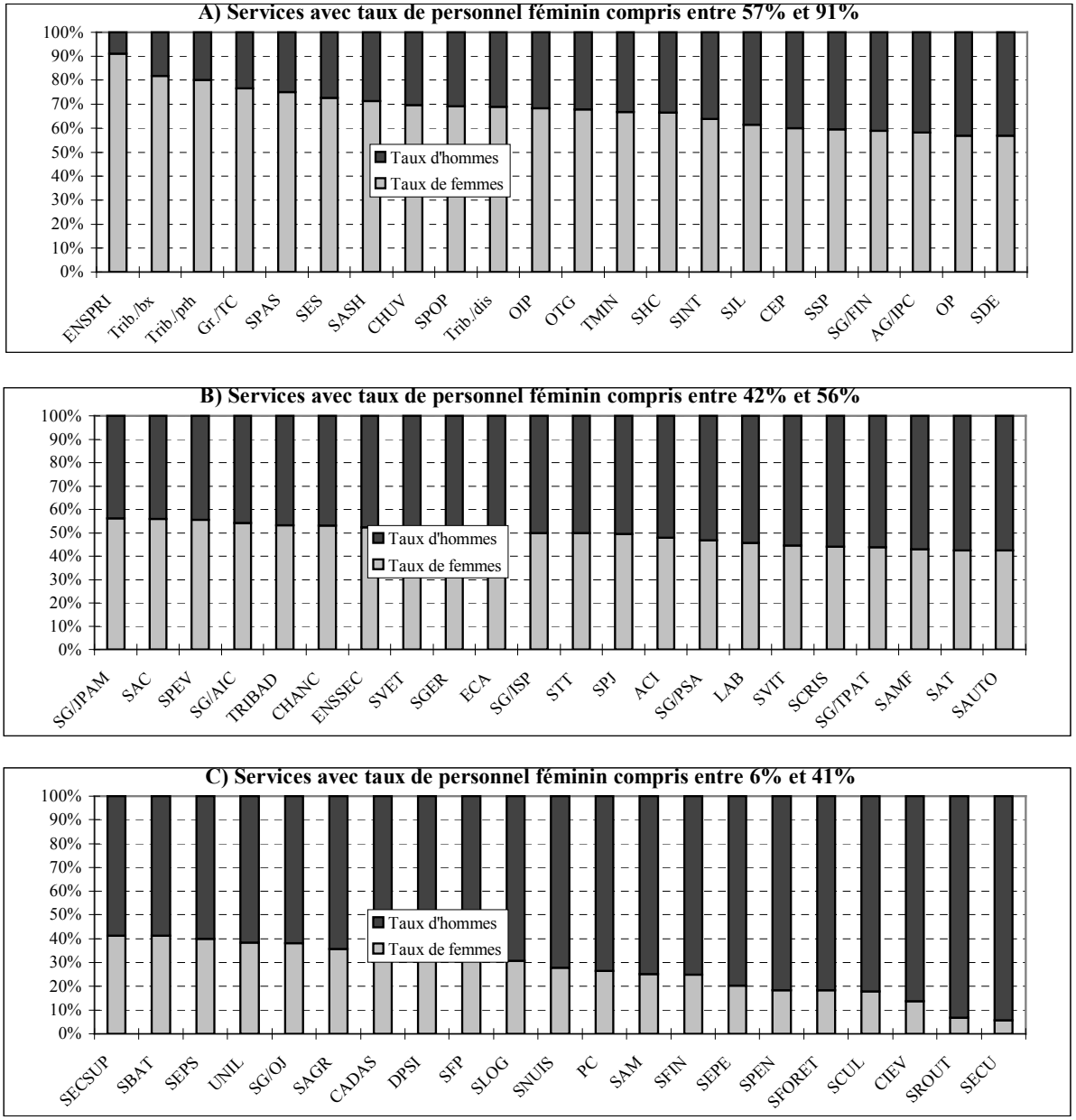
Tableau 1.3.1 Effectif du personnel de l'ACV au 31 janvier 1998, par département et service

Département / service (1)	Femmes	Hommes	En tout
Justice, police et affaires militaires (DJPAM)	**323**	**1'308**	**1'631**
Dont : - Secrétariat général (SG/JPAM)	9	7	16
- Service de justice et législation (SJL)	32	20	52
- Service de la sécurité publique (SECU)	50	808	858
- Service de la population et des migrations (SPOP)	45	20	65
- Service des automobiles (SAUTO)	90	122	212
- Service pénitentiaire (SPEN)	51	228	279
- Service des affaires militaires (SAM)	30	89	119
- Tribunal administratif (TRIBAD)	16	14	30
Instruction publique et cultes (DIPC)	**6'093**	**3'930**	**10'023**
Dont : - Administration générale IPC (AG/IPC)	74	53	127
- Service de l'éducation physique et du sport (SEPS)	10	15	25
- Service de l'ens. secondaire sup. et de la formation (SECSUP)	521	738	1'259
- Service de l'enseignement primaire (ENSPRI)	3'101	305	3'406
- Service de l'enseignement secondaire (ENSSEC)	1'564	1'422	2'986
- Service des activités culturelles (SAC)	129	102	231
- Service des affaires universitaires et des cultes (SCUL)	62	286	348
- Université de Lausanne (UNIL)	632	1'009	1'641
Intérieur et santé publique (DISP)	**4'725**	**2'232**	**6'957**
Dont : - Secrétariat général (SG/ISP)	8	8	16
- Chancellerie d'Etat (CHANC)	26	23	49
- Service de l'intérieur (SINT)	71	40	111
- Service de la santé publique (SSP)	44	30	74
- Laboratoire cantonal (LAB)	16	19	35
- Service de lutte contre les nuisances (SNUIS)	5	13	18
- Service vétérinaire (SVET)	12	11	23
- Service des hospices cantonaux (SHC)	1'490	747	2'237
- Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV)	3'053	1'341	4'394
Prévoyance sociale et assurances (DPSA)	**357**	**297**	**654**
Dont : - Secrétariat général (SG/PSA)	22	25	47
- Service des assurances soc. et de l'hospitalisation (SASH)	15	6	21
- Service de prévoyance et d'aides sociales (SPAS)	45	15	60
- Service de protection de la jeunesse (SPJ)	109	111	220
- Service de l'enseignement spécialisé (SES)	80	30	110
- Etablissement cantonal d'assurance (ECA)	72	71	143
- Service de la protection civile (PC)	14	39	53
Agiculture, industrie et commerce (DAIC)	**635**	**1'015**	**1'650**
Dont : - Secrétariat général (SG/AIC)	13	11	24
- Service du logement (SLOG)	4	9	13
- Service de l'emploi (SDE)	238	181	419
- Service des forêts et de la faune (SFORET)	17	76	93
- Service de l'agriculture (SAGR)	38	68	106
- Service de la viticulture (SVIT)	4	5	9
- Service des améliorations foncières (SAMF)	9	12	21
- Service de la formation professionnelle (SFP)	312	653	965
Travaux publics, aménagement et transports (DTPAT)	**169**	**758**	**927**
Dont : - Secrétariat général (SG/TPAT)	21	27	48
- Service des routes et des autoroutes (SROUT)	39	538	577
- Service des eaux et de la prot. de l'environnement (SEPE)	20	78	98
- Service des bâtiments (SBAT)	24	34	58
- Service de l'aménagement du territoire (SAT)	20	27	47
- Service des gérances (SGER)	31	30	61
- Service du cadastre et de l'info. sur le territoire (CADAS)	11	21	32
- Service des transports et du tourisme (STT)	3	3	6
Finances (DFIN)	**439**	**522**	**961**
Dont : - Secrétariat général (SG/FIN)	77	54	131
- Administration cantonale des impôts (ACI)	312	339	651
- Service des finances (SFIN)	7	21	28
- Direction et pilotage des systèmes informatiques (DPSI)	2	4	6
- Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV)	15	12	27
- Centre informatique de l'Etat de Vaud (CIEV)	12	76	88
- Service cant. de recherche et d'info. statistiques (SCRIS)	11	14	25
- Centre d'éducation permanente (CEP)	3	2	5
Tribunal cantonal et ordre judiciaire (TC/OJ)	**479**	**278**	**757**
Dont : - Secrétariat général de l'Ordre judiciaire (SG/OJ)	16	26	42
- Greffe du tribunal cantonal (Gr./TC)	59	18	77
- Tribunal des mineurs (TMIN)	14	7	21
- Tribunal des baux (Trib./bx)	9	2	11
- Tribunaux de prud'hommes (Trib./prh)	8	2	10
- Office du Tuteur général (OTG)	36	17	53
- Tribunaux de district (Trib./dis)	89	40	129
- Offices d'instruction pénale (OIP)	75	35	110
- Offices de poursuites et faillites (OP)	173	131	304
Ensemble de l'Administration cantonale vaudoise	**13'220**	**10'340**	**23'560**

(1) Anciennes appellations et ancien découpage.

A l'inverse, les services techniques, d'infrastructures (routes, travaux publics), de sécurité et pénitentiaires emploient très peu de femmes : entre 6 et 20% seulement. Quant aux services administratifs (secrétariats généraux, chancellerie, etc.), ils ont pour la plupart des taux de personnel masculin et féminin à peu près équivalents.

Figure 1.3.1 - Taux de personnel féminin et masculin dans les services de l'ACV, au 31 janvier 1988 (1)



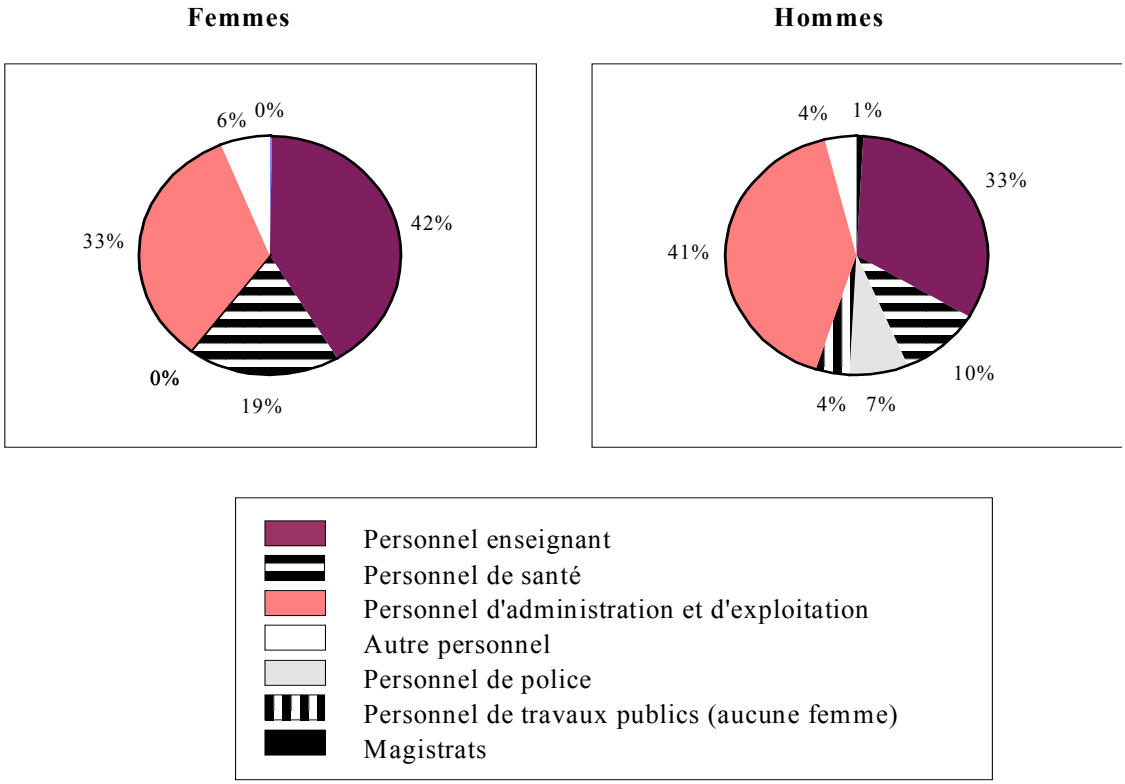
(1) : Pour les abréviations, dont certaines n'ont pas un caractère officiel, se référer au tableau 1.3.1.

1.4 Secteurs et types d'activité

Deux grands secteurs d'activité

Intéressons-nous maintenant aux secteurs et aux types d'activité du personnel de l'ACV. La base de données « Zadig » distingue sept grandes catégories de personnel fondées sur le secteur d'activité et soixante-deux types d'activité fondés sur la profession ou la fonction. S'agissant de la répartition du personnel de l'ACV par secteur d'activité, on relève, tant chez les hommes que chez les femmes, la nette prépondérance de deux grands groupes : le personnel d'administration et d'exploitation, d'une part ; le personnel enseignant, d'autre part. Toutefois, parmi les employés de sexe masculin, le secteur « administratif » occupe la première place et l'enseignement la seconde, alors que c'est l'inverse parmi ceux de sexe féminin. En effet, le taux d'« administratifs » est de 41% chez les hommes mais de 33% seulement chez les femmes, alors que le taux de personnel enseignant est de 42% chez les femmes mais de 33% seulement chez les hommes.

Figure 1.4.1 - Personnel de l'ACV par secteur d'activité, selon le sexe, au 31 janvier 1988



Troisième secteur important, le personnel de santé regroupe un cinquième des employées mais un dixième, seulement, des employés. On verra, de surcroît, que les professions majoritairement exercées par celles-ci et ceux-là, dans ce secteur d'activité, ne sont pas les mêmes.

Le personnel de police, qui regroupe 7% des hommes, est très faiblement représenté chez les femmes (14 seulement), alors que le personnel actif dans le secteur « travaux publics » est exclusivement masculin (425 hommes). Les magistrats (conseiller-ère-s d'Etat, président-e-s de tribunaux, juges et préfet-e-s) constituent une petite catégorie (112 personnes en tout), masculine à 80%.

Vingt-trois catégories professionnelles

Chaque employé-e de l'ACV a une fonction qui caractérise sa profession (p. ex. : « instituteur »), sa mission (p. ex. : « chargé de recherche ») ou sa position dans une hiérarchie (p. ex. : « Adjoint du chef de service »). Il existe, en janvier 1998, 846 fonctions différentes au sein de l'ACV, que l'on peut regrouper de différentes façons pour construire des types d'activité. Dans cette présentation, nous avons regroupé les soixante-deux types d'activité distingués dans la base de données « Zadig » en vingt-trois catégories professionnelles (*cf.* tableau 1.4.1). Le secteur « administration et exploitation », non détaillé dans « Zadig », fait de surcroît l'objet d'un découpage en huit sous-catégories présenté plus loin.

Moins de femmes dans les niveaux élevés d'enseignement

Parmi les vingt-trois catégories professionnelles distinguées au tableau 1.4.1, neuf concernent des enseignant-e-s (si l'on assimile les assistants et assistantes de l'Université à du personnel enseignant). En tout, les enseignants et enseignantes, qui sont au nombre de 9 600, regroupent donc 41% du personnel de l'ACV. Les catégories distinguées se passent de commentaires, sauf pour deux d'entre elles : les « autres enseignant-e-s du secondaire supérieur » sont principalement des maîtres et maîtresses de didactique ou de méthodologie des écoles pédagogiques (Ecole normale, Séminaire pédagogique) et des maîtres et maîtresses des classes de perfectionnement. Les « autres enseignant-e-s » sont pour la plupart des maîtres et maîtresses de classes d'enseignement spécialisé (90), mais aussi des maîtres et maîtresses d'écoles diverses telles l'Ecole d'agriculture, l'Ecole ménagère, l'Ecole d'arts de Lausanne et le COFOP[1].

Les femmes, on l'a vu, sont majoritaires au sein du personnel enseignant. Toutefois, cette majorité s'observe surtout aux niveaux de l'école enfantine (99% de femmes), de l'école primaire (94% de femmes) et des écoles paramédicales (73% de femmes). Parmi le personnel enseignant de l'école secondaire inférieure, les femmes ne sont que faiblement majoritaires (52%) et, parmi celui du gymnase (34%), de l'école professionnelle (25%) et de l'Université (21%[2]), elles sont nettement minoritaires. D'une manière générale, dans l'enseignement public vaudois, le taux de personnel féminin est donc d'autant moins élevé que le niveau d'enseignement s'élève ou devient plus technique.

Plus de 550 fonctions administratives

Le personnel d'administration et d'exploitation regroupe 7 550 personnes, dont plus de 4 000 femmes. On dénombre 564 fonctions différentes au sein de ce personnel, les cinq plus courantes étant celles d'employé-e d'administration (790 personnes), de premier ou première employé-e d'administration (502 personnes), d'employé-e d'exploitation (419 personnes), de secrétaire (353 personnes) et d'employé-e principal-e d'administration (324 personnes). Chez les femmes, ce sont les fonctions d'administration qui dominent (1 131 employées ou 1ères employées d'administration) ; chez les hommes, celles d'exploitation (329 ouvriers qualifiés, employés ou 1ers employés d'exploitation).

[1] Centre d'orientation et de formation professionnelles.
[2] Assistants et assistantes non compris-es.

Tableau 1.4.1 - Effectif du personnel de l'ACV au 31.1.1998 par catégorie professionnelle, selon le sexe

Catégories professionnelles	Femmes	En %	Hommes	En %	En tout
Conseiller-ière-s d'Etat	1	14	6	86	7
Autres magistrats	20	19	85	81	105
Enseignant-e-s des classes enfantines et primaires	3 099	91	304	9	3 403
Enseignant-e-s des classes secondaires inférieures	1 484	52	1 377	48	2 861
Enseignant-e-s des gymnases	200	34	396	66	596
Autres enseignant-e-s du secondaire supérieur	234	46	280	54	514
Enseignant-e-s de l'Université	96	21	371	79	467
Assistant-e-s de l'Université	327	41	461	59	788
Enseignant-e-s des écoles profess. et techniques	182	25	548	75	730
Enseignant-e-s des écoles paramédicales	65	73	24	27	89
Autres enseignant-e-s	74	45	91	55	165
Médecins (professeur-e-s et médecins-chef-fe-s)	53	18	249	82	302
Médecins-assistant-e-s	253	43	334	57	587
Pers. des profesions paramédicales	1 476	85	270	15	1 746
Aides de soins, pers. de santé non qualifié	352	78	98	22	450
Pers. des professions médico-techniques	383	85	70	15	453
Policiers de la gendarmerie et de la sûreté	14	2	745	98	759
Pers. de l'entretien des routes et cours d'eau	0	0	425	100	425
Personnel d'administration et d'exploitation	4 027	53	3 524	47	7 551
Chef-fe-s de service	6	11	47	89	53
Pasteurs, diacres et curés	49	17	239	83	288
Apprentie-s	240	55	193	45	433
Autre personnel en formation	585	74	203	26	788
Ensemble du personnel de l'ACV	**13 220**	**56**	**10 340**	**44**	**23 560**

Relevons toutefois qu'une bonne partie des cadres de l'Etat parmi lesquels, notamment, la quasi-totalité des adjoint-e-s, font partie du personnel d'administration et d'exploitation (16% de ce personnel a une classe finale de fonction supérieure à 25). On trouve également, au sein du personnel d'administration et d'exploitation, la plupart des fonctions scientifiques telles celles d'ingénieur, chimiste, géologue, architecte, économiste, géographe, sociologue, psychologue, etc. et toutes les fonctions sociales (assistant-e social-e, éducateur ou éducatrice, jardinière d'enfants, conseiller ou conseillère en orientation, conseiller ou conseillère ORP, etc.).

Notons que les chef-fe-s de service sont répertorié-e-s dans une catégorie à part. Il sont au nombre de 53 en janvier 1998, car certaines entités administratives qui ne sont pas des services, notamment les tribunaux et les offices de l'ordre judiciaire, ont à leur tête des magistrats ou des fonctionnaires portant un autre titre que celui de chef-fe de service (préposé ou préposée, tuteur général, etc.).

De l'aide de bureau au greffier...

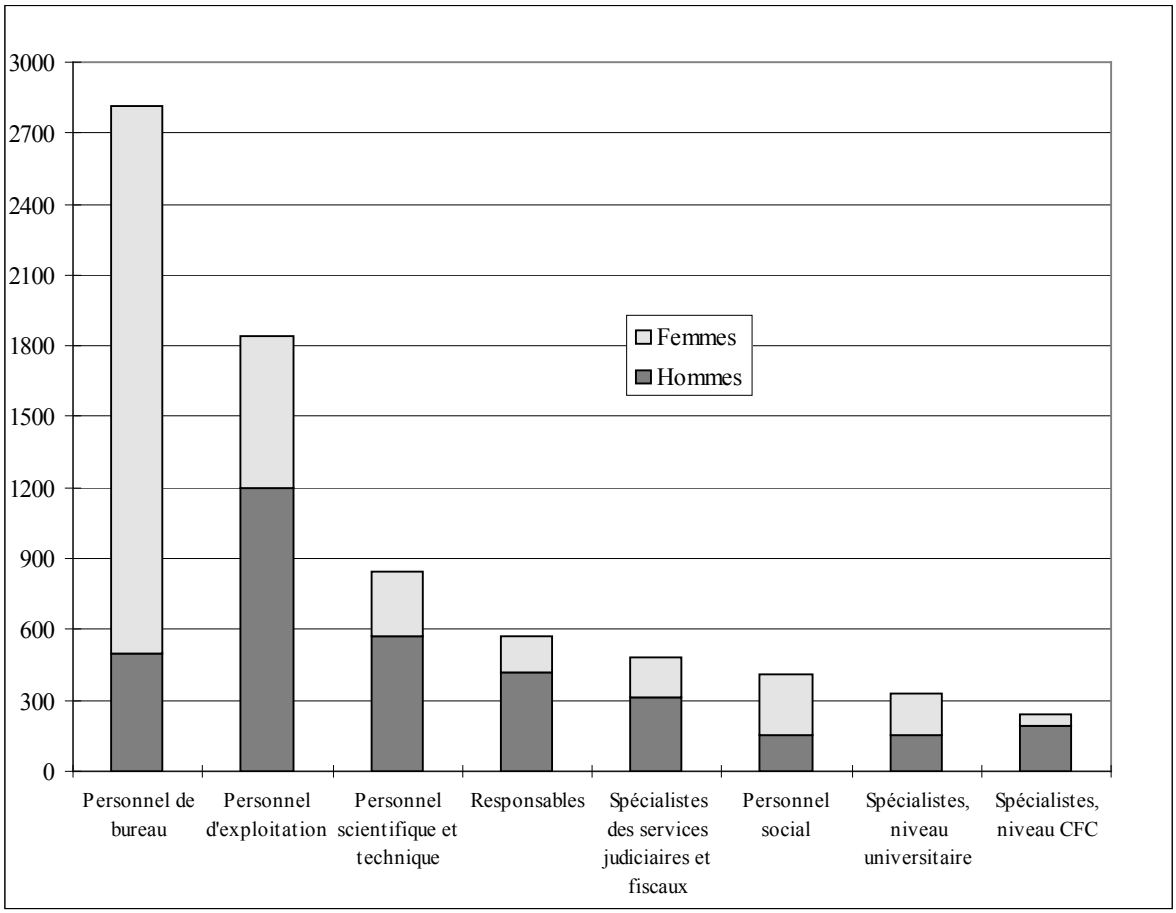
A la figure 1.4.2, le personnel d'administration et d'exploitation est réparti en huit sous-catégories, afin de donner une idée plus précise de sa composition[3]. Par ordre d'effectif décroissant, on trouve d'abord le **personnel de bureau**, qui regroupe 2 320 femmes et 500

[3] Cette répartition, purement informative, n'a aucun caractère officiel

hommes. Il s'agit, pour l'essentiel, des employés et employées de bureau, d'administration, de bibliothèque et de musée, des téléphonistes et réceptionnistes, des secrétaires[4], des hôtesses d'accueil, des comptables et des caissiers et caissières. Vient ensuite le **personnel d'exploitation**, auquel on peut rattacher 1 200 hommes et 640 femmes. Ce groupe réunit des ouvriers et ouvrières, des employés et employées d'exploitation, des chef-fe-s d'atelier et d'équipe, des collaborateurs et collaboratrices techniques, des magasiniers et magasinières, gardiens et gardiennes, surveillants et surveillantes[5], intendants et intendantes, gouvernantes, etc.

Le **personnel scientifique et technique**, qui regroupe 570 hommes et 240 femmes, est le troisième plus important en termes d'effectif. Outre les métiers de l'informatique (analyste-informaticien-ne, pupitreur-euse, programmeur-euse-analyste, chef-fe de projet informatique, spécialiste-système, etc.), on trouve dans cette sous-catégorie, d'autres professions des sciences exactes et humaines, telles celles d'ingénieur, chimiste, économiste, sociologue, psychologue, géographe, etc. et les fonctions qui en découlent (chargé-e de recherche, chef-fe de projet, chef-fe d'unité de recherche, etc.).

Figure 1.4.2 - Personnel d'administration et d'exploitation de l'ACV par sous-catégorie, selon le sexe, au 31 janvier 1988



[4] Y compris 1ers secrétaires « A », « B », ou « C.
[5] Gardiens et gardiennes d'animaux et surveillants et surveillantes de travaux.

La sous-catégorie des **responsables**, quant à elle, réunit ici quelque 570 personnes ayant une fonction d'encadrement ou de gestion, les chef-fe-s de service et les cadres des services judiciaires et fiscaux étant répertoriés à part. Il s'agit donc, pour l'essentiel, des adjoints et adjointes, administrateurs et administratrices, chef-fe-s de bureau, chef-fe-s d'office, directeurs et directrices d'établissement ou d'institution, conservateurs et conservatrices du registre foncier, responsables d'offices régionaux de placement etc.

Presque aussi nombreux, les quelque 480 **spécialistes des services judiciaires et fiscaux** réunis dans la cinquième sous-catégorie exercent des métiers particuliers, liés aux deux domaines concernés. On trouve donc dans ce groupe les contrôleurs et contrôleuses d'impôt, les inspecteurs et inspectrices des finances, les greffiers et greffières des tribunaux et offices d'instruction pénale, les responsables des recettes et des commissions d'impôt, les préposés et préposées aux offices de poursuite et faillite, etc.

La composition du **personnel social**, sixième sous-catégorie distinguée ici, à déjà été détaillée ci-dessus. Elle comprend environ 410 personnes, dont une majorité de femmes (63%).

A l'avant-dernier rang, la sous-catégorie des **spécialistes de niveau universitaire** désigne ici 320 personnes expertes en des matières diverses, considérées généralement comme ne relevant pas du domaine scientifique (mais exigeant le plus souvent une formation universitaire). Il s'agit principalement de juristes, bibliothécaires, documentalistes, conservateurs et conservatrices de musée, inspecteurs et inspectrices scolaires, conseillers et conseillères pédagogiques ou juridiques, etc.

Enfin, par opposition à la précédente, la dernière sous-catégorie de personnel administratif concerne environ 240 spécialistes n'ayant en principe pas une formation universitaire. Ces spécialistes, presque tous de sexe masculin, sont en majorité inspecteurs ou instructeurs. Parmi ceux-ci, les inspecteurs du Service des automobiles, les instructeurs PCI, les inspecteurs des sinistres de l'ECA, etc.

La santé regroupe 3 500 personnes

Autre secteur d'activité important dans l'ACV, nous l'avons vu, la santé regroupe 3 540 personnes. Parmi elles, plus de 70% sont des femmes. Néanmoins, si l'on prend en compte le type de profession exercée, on constate que les femmes ne sont que 34% au sein du corps des médecins, alors qu'elles constituent 85% du personnel des professions paramédicales, 85%, également, de celui des professions médico-techniques et 78% du personnel médical non qualifié.

Les médecins travaillant dans l'ACV se subdivisent en deux catégories : les professeur-e-s et médecins-chef-fe-s, au nombre de 302 parmi lesquels 249 hommes ou 82%, et les médecins-assistant-e-s, au nombre de 587 parmi lesquels 253 femmes ou 43%.

Le personnel des professions paramédicales est le plus important en nombre avec 1 746 personnes, dont 1 476 femmes. Constitué à 92% d'infirmiers et infirmières de tout rang et de toute spécialité[6], ce personnel comprend également des ergo et des physiothérapeutes (112), ainsi que des sages-femmes (18).

[6] Infirmiers et infirmières, 1ers infirmiers et 1ères infirmières, infirmiers ou infirmières assistant-e-s, chef-fe-s d'unité de soins, avec spécialisation, etc.

Les professions médico-techniques, quant à elles, regroupent 453 personnes, dont 383 femmes. La profession la plus répandue, au sein de ce personnel, est celle de laborantin ou laborantine médical-e (322 personnes). On dénombre également 80 techniciens et techniciennes en radiologie médicale, en salle d'opération ou en EEG-EMG, 15 assistantes en pharmacie et 13 diététiciennes.

Le personnel de santé non qualifié, enfin, comprend 450 personnes, dont 352 femmes. Il s'agit, pour l'essentiel, d'employé-e-s d'hôpitaux, d'aides hospitalières, d'aides préparateurs ou préparatrices et d'aides laborant-e-s.

Autres catégories de personnel

Les autres catégories de personnel présentées au tableau 1.4.1 correspondent à des professions clairement identifiables, si l'on excepte les apprentis et apprenties, les autres personnes en formation et le personnel chargé de l'entretien des routes et cours d'eau.

S'agissant des apprenti-e-s, les quatre départements qui en emploient le plus sont la Prévoyance sociale et les assurances (95 apprenti-e-s dont 78 au SPJ), les Finances (78 apprenti-e-s dont 54 à l'ACI), l'Intérieur et la santé publique (64 apprenti-e-s) et le Tribunal cantonal (62 apprenti-e-s, tous employé-e-s par les offices de poursuite et faillite).

Les autres personnes en formation sont principalement, comme on l'a vu au tableau 1.1.1, des élèves des écoles paramédicales (638), mais aussi des stagiaires de l'enseignement (une centaine, environ), de l'Université, de la Bibliothèque cantonale universitaire, de l'Ecole d'études sociales et pédagogiques ou autres.

Enfin, le personnel chargé de l'entretien des routes et cours d'eau, exclusivement masculin, comprend 283 cantonniers, 1ers cantonniers ou chef cantonniers, une trentaine d'ouvriers et de manoeuvres et des chefs d'ateliers, d'équipe, de groupe ou de secteur.

1.5 Classes de fonction, classes de traitement

Terminons cette présentation du personnel de l'Etat en nous intéressant aux classes de traitement et de fonction, qui donnent une bonne idée de l'« organigramme » global des postes dans l'administration vaudoise.

Parmi les 23 560 personnes que compte l'ACV au 31 janvier 1998, 19 913 sont affectées à une classe de fonction dont dépend leur traitement, alors que 3 647 n'ont pas de classe de fonction ou sont colloquées « hors-classe ». Les classes de fonctions, presque toujours, correspondent à un intervalle entre deux classes de l'échelle des traitements (par exemple 12-14), celles-ci déterminant les limites minimale et maximale du salaire versé. Le plus souvent (43% des cas), il y a deux échelons entre la classe initiale et la classe finale de traitement, trois ou quatre échelons étant toutefois presque aussi fréquent (trois échelons : 21% des cas ; quatre échelons : 20%).

L'échelle des traitements de l'ACV comprend 32 classes et 5 barèmes « hors-classe ». Chaque classe de traitement est caractérisée par un montant minimum et un montant maximum de salaire annuel brut[7], le dixième de la différence entre les deux correspondant en général à

[7] Allocations familiales et 13e salaire non compris.

l'augmentation annuelle[8]. Les personnes dont la fonction est colloquée sur plusieurs classes de traitement mettent en principe douze à quatorze ans pour atteindre le maximum de la classe finale, pour autant qu'ils ou elles aient été engagées au minimum de la classe initiale. Ceux et celles dont la fonction est colloquée sur une seule classe de traitement (96 cas, seulement, au 31 janvier 1998), atteignent le maximum de cette classe en dix ans.

Il existe 72 combinaisons de classes de traitement différentes, qui sont autant de classes de fonction (p. ex. : 15-20, 24-28, 25-28, 10-12, 4-6, etc.). Nous renonçons à les lister ici, vu le peu d'intérêt de cette énumération. En revanche, le tableau 1.5.1 donne la répartition des employés et employées de l'ACV par sexe et par classe **finale** de traitement, celle-ci donnant une idée du potentiel salarial lié à chaque poste. Il faut bien réaliser, cependant, que ce potentiel ne correspond à la situation objective de l'employé-e que dans les cas de personnes actives à plein temps et « plafonnant », c'est-à-dire ayant atteint la limite supérieure de leur classe finale de traitement. De plus, la contribution de solidarité introduire le 1er janvier 1998 n'a pas été déduite des montants indiqués.

Le tableau indique également les montants minimum et maximum du traitement annuel versé dans chaque classe, à savoir le salaire annuel brut, allocations familiales et 13e salaire non compris. Dans ce tableau, l'effectif du personnel « hors-classe » est estimé, de même que celui du personnel non classifié[9].

Le traitement du personnel non classifié est déterminé selon des barèmes spécifiques, propres aux types de fonctions concernées. Ce personnel comprend notamment les personnes en formation, à savoir les assistants et assistantes de l'Université, les médecins-assistant-e-s, les apprentis et apprenties, les maîtres stagiaires, les stagiaires et les étudiants et étudiantes des professions de la santé.

En janvier 1998, on ne trouve plus de personnel ayant une classe **finale** de traitement inférieure à la classe 6. Cela ne signifie pas, bien sûr, que les classes 1 à 5 de l'échelle des traitements n'existent plus ; en termes de classe **initiale** de traitement, le minimum rencontré est la classe 4 (452 personnes concernées).

Il existe 5 catégories de personnel « hors-classe » auxquelles correspondent cinq barèmes spécifiques, chacun ayant un minimum et un maximum[10]. On trouve dans cette catégorie de personnel les chef-fe-s de service et les responsables d'état-major comme le ou la secrétaire général-e de chaque département, mais également des professeur-e-s de l'Université, des médecins-chef-fe-s, des magistrats et un certain nombre de directeurs et directrices d'établissement d'enseignement.

---

[8] Celle-ci varie entre 1 302 francs (classes 1 à 8) et 5 114 francs (classe 32), selon le document « Echelle des traitements dès le 1er janvier 1998 », distribué dans tous les services et publié dans la FAO.

[9] Les données disponibles ne permettent pas, en effet, de différencier strictement ces deux catégories de personnel.

[10] Le traitement annuel brut du personnel hors-classe est publié dans l'échelle officielle des traitements ; en janvier 1998, il varie entre fr. 112 464.- (minimum de la catégorie « Hors-classe 1 ») à fr. 161 937.- (maximum de la catégorie « Hors-classe 5 »).

Tableau 1.5.1 - Répartition du personnel de l'ACV au 31 janvier 1998 par classe finale de traitement, selon le sexe, et traitements annuels bruts minimum et maximum[1] correspondant à chaque classe, selon l'échelle officielle des traitements du 1er janvier 1998

	Femmes		Hommes		En tout		Traitement annuel brut en francs[1]	
Classe finale de traitement	Effectif	En %	Effectif	En %	Effectif	En %	minimum	maximum
Personnel non classifié	1 470 [2]	11,1	1 193 [2]	11,5	2 663 [2]	11,3	*barèmes spéc.*	*barèmes spéc.*
Classe 6	330	2,5	122	1,2	452	1,9	40 081	51 135
Classe 7	207	1,6	46	0,4	253	1,1	40 890	52 819
Classe 8	78	0,6	19	0,2	97	0,4	41 779	54 566
Classe 9	189	1,4	138	1,3	327	1,4	42 672	56 365
Classe 10	306	2,3	310	3,0	616	2,6	43 945	58 226
Classe 11	128	1,0	139	1,3	267	1,1	45 341	60 148
Classe 12	799	6,0	294	2,8	1 093	4,6	46 853	62 506
Classe 13	74	0,6	61	0,6	135	0,6	48 363	64 961
Classe 14	546	4,1	325	3,1	871	3,7	50 069	67 512
Classe 15	68	0,5	137	1,3	205	0,9	51 784	70 158
Classe 16	1 348	10,2	336	3,2	1 684	7,1	53 503	72 552
Classe 17	79	0,6	397	3,8	476	2,0	55 340	75 398
Classe 18	1 499	11,3	223	2,2	1 722	7,3	57 058	78 358
Classe 19	620	4,7	423	4,1	1 043	4,4	58 774	81 431
Classe 20	2 645	20,0	691	6,7	3 336	14,2	60 610	84 631
Classe 21	134	1,0	161	1,6	295	1,3	62 364	87 952
Classe 22	451	3,4	691	6,7	1 142	4,8	64 132	91 404
Classe 23	123	0,9	242	2,3	365	1,5	66 024	94 964
Classe 24	405	3,1	802	7,8	1 207	5,1	67 789	98 638
Classe 25	219	1,7	265	2,6	484	2,1	69 562	102 463
Classe 26	76	0,6	301	2,9	377	1,6	71 098	106 439
Classe 27	76	0,6	107	1,0	183	0,8	72 985	110 570
Classe 28	815	6,2	1 056	10,2	1 871	7,9	74 864	114 863
Classe 29	31	0,2	52	0,5	83	0,4	76 876	119 325
Classe 30	36	0,3	209	2,0	245	1,0	78 757	123 960
Classe 31	298	2,3	608	5,9	906	3,8	80 644	128 779
Classe 32	42	0,3	136	1,3	178	0,8	82 654	133 790
Hors-classe 1 à 5	128 [2]	1,0	856 [2]	8,3	984 [2]	4,2	*5 barèmes diff.*	*5 barèmes diff.*
Ensemble du personnel	**13 220**	**100,0**	**10 340**	**100,0**	**23 560**	**100,0**	-	-

[1] Traitement annuel brut sans 13e salaire ni allocations familiales, selon l'échelle des traitements du

[2] Estimation

Une hiérarchie des fonctions

Au tableau 1.5.2, les classes finales de traitement sont mises en relation avec les principales fonctions qu'elles concernent. Se dessine ainsi une hiérarchie, qui va des fonctions à faible qualification à celles à forte qualification, des métiers les plus généraux aux plus spécialisés, des postes à faible degré de responsabilité aux postes impliquant des responsabilités importantes.

Tableau 1.5.2 Fonction(s) principale(s) correspondant à chaque classe finale de traitement et effectif de personnes concernées, au 31 janvier 1998

Classe finale de traitement	Fonction(s) la(les) plus fréquente(s)	Effectif d'employé-e-s	En % de l'effectif de la classe
Pers. non classifié	Etudiant des professions de la santé / apprenti	937	35%
Classe 6	Employé d'exploitation	422	93%
Classe 7	Employé d'hôpital	250	99%
Classe 8	Employé de bureau	75	77%
Classe 9	1er employé d'exploitation	197	63%
Classe 10	Employé de bureau spécialisé / cantonnier des routes cant.	385	63%
Classe 11	Employé de bureau qualifié / chauffeur poids lourds	138	52%
Classe 12	Employé d'administration	790	72%
Classe 13	Infirmier-assistant	69	51%
Classe 14	1er employé d'administration	503	58%
Classe 15	Gendarme / 1er surveillant A	74	36%
Classe 16	Infirmier	928	55%
Classe 17	Appointé de gendarmerie	197	41%
Classe 18	Maître de classe enfantine	905	53%
Classe 19	Maître ACT / infirmier avec spécialisation	483	46%
Classe 20	Instituteur	2686	81%
Classe 21	Assistant social A / maître d'enseignement prof. C en formation	153	52%
Classe 22	Maître de la voie secondaire à options (ex-division terminale)	461	40%
Classe 23	Maître d'enseignement professionnel C / chef de bureau A	135	37%
Classe 24	Maître de la voie secondaire générale / maître d'éduc. physique	466	39%
Classe 25	Ingénieur C / chargé de recherche	137	28%
Classe 26	Maître d'enseignement prof. B / concepteur informatique	167	44%
Classe 27	Maître de didactique de branches spéc. / psychologue associé	71	39%
Classe 28	Maître secondaire / pasteur	1175	63%
Classe 29	Psychologue-adjoint B / chef d'unité de recherche	19	23%
Classe 30	Adjoint B / ingénieur A	93	38%
Classe 31	Maître de gymnase	538	59%
Classe 32	Adjoint A	71	40%
Hors-classe 1 à 5	Professeur ordinaire / médecin associé	300	30%

Au dessous de la classe 13, on trouve essentiellement les employés et employées d'exploitation, de bureau, et d'administration. Entre les classes 13 et 20, le personnel paramédical (infirmiers et infirmières, notamment), les policiers et gendarmes et les enseignants et enseignantes du secteur primaire regroupent près de deux tiers des emplois. Les classes 21 à 24 sont plus hétérogènes mais, bien que cela n'apparaisse pas au tableau 2.1.5 qui ne porte que sur les fonctions les plus fréquentes, deux tiers des personnes qu'elles concernent, soit 1 975 parmi 3 009, appartiennent au personnel enseignant. Il s'agit principalement de maîtres et maîtresses d'enseignement professionnel « C », de maîtres et maîtresses secondaires des divisions supérieure et terminale et de maîtres et maîtresses de

« branches spéciales » (éducation physique, travaux manuels, dessin, musique, rythmique, etc.). On trouve également, dans ces classes de traitement, une partie du personnel social (assistants sociaux et assistantes sociales, éducateurs et éducatrices, conseillers et conseillères en orientation, etc.) et des cadres administratifs (chef-fe-s de bureau, notamment).

Les classes 25 à 30 concernent plus fréquemment des spécialistes et des cadres du secteur « administration et exploitation » (1 639 personnes ou 51%) que des enseignant-e-s (1 532 personnes ou 47%). Parmi les premiers, 724 scientifiques et techniciens ou techniciennes[11], 305 responsables divers[12], 192 cadres des services judiciaires et fiscaux[13], 186 spécialistes de niveau universitaire[14] et 232 pasteurs.

Le personnel enseignant des classes de traitement 25 à 30, quant à lui, est essentiellement constitué des maîtres et maîtresses secondaires licencié-e-s (donc enseignant en division prégymnasiale) et des maîtres et maîtresses d'enseignement professionnel « A » ou « B ».

Parmi les 1 084 personnes colloquées en classe (finale) de traitement 31 ou 32, 887 ou 82% font partie du personnel enseignant. La plupart sont maîtres ou maîtresses de gymnase, maîtres ou maîtresses de méthodologie ou de didactique dans les écoles de formation pédagogique ou membres du corps intermédiaire de l'Université. Ceux qui n'appartiennent pas au corps enseignant sont des cadres (adjoints et adjointes A, notamment) et des directeurs et directrices d'institutions ou d'offices divers. Les principales fonctions colloquées « hors-classe », quant à elles, ont été présentées ci-dessus.

Quid de la situation de la femme ?

En termes de classes de traitement, la situation des femmes dans l'ACV est moins favorable que celles des hommes, car elles occupent moins fréquemment des fonctions de cadres ou à haute qualification. En effet, plus de la moitié des femmes actives dans l'administration vaudoise (54%) appartiennent soit au personnel enseignant des classes enfantines et primaires, soit au personnel de bureau de la catégorie « administration et exploitation », soit au personnel paramédical, soit au personnel de santé non qualifié. Or, les quatre catégories de personnel concernées sont rarement colloquées au-dessus de la classe 20 (classe de traitement finale des maîtresses enfantines et primaires).

Chez les hommes, par comparaison, on compte 25% d'enseignants des niveaux secondaire inférieur ou supérieur (enseignement professionnel compris), 9% de cadres de la catégorie « administration et exploitation »[15], 6% de médecins, 4% de membres du corps de l'Université et 2% de pasteurs, soit près de 50% d'employés colloqués, le plus souvent, au moins en classe 25. Cela se traduit, comme le montre la figure 1.5.1, **en page 34**, par des « quantiles » de classe finale de traitement par sexe forts différents. Comme on le voit, en effet :

---

[11] Ingénieurs, chimistes, architectes, informaticien-ne-s, économistes, sociologues, géographes, psychologues, chef-fe-s de projets, chargé-e-s de recherche, etc.

[12] Adjoints et adjointes, administrateurs et administratrices de secteur ou d'école, responsables d'arrondissement, chef-fe-s d'office, conservateurs et conservatrices du registre foncier, directeurs et directrices d'établissement, chef-fe--s d'exploitation, responsables d'ORP, etc.

[13] Greffiers et greffières, inspecteurs et inspectrices des finances, préposés-receveurs, préposé-e-s OPF, responsables de recettes, substituts, etc.

[14] Bibliothécaires, conseillers et conseillères en éducation, documentalistes, juristes, conseillers et conseillères pédagogiques, inspecteurs et inspectrices divers-e-s, etc.

[15] Classe finale de traitement supérieure à 27, chef-fe-s de service compris.

- la moitié des employés de sexe masculin sont colloqués au moins en classe 22 (médiane), la proportion correspondante, pour ceux de sexe féminin, n'étant que de 20% ;

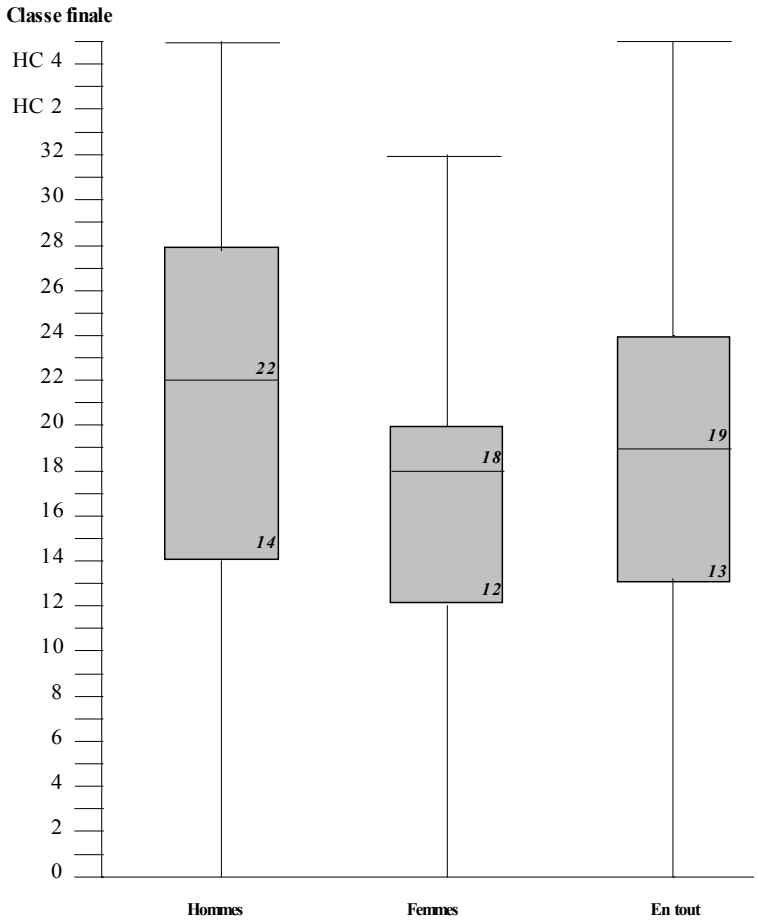
- un quart des hommes ont une classe finale de traitement égale ou supérieure à 28[16] (3e quartile), contre 10% seulement des femmes ;

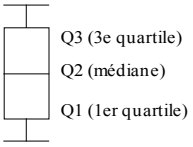
- pour les femmes, la classe médiane de traitement est la classe 18 et un quart sont colloquées, au plus, en classe 12 (1er quartile). La proportion d'hommes classés au plus en classe 12, toutefois, est assez proche, puisqu'elle est de 22%. Le sexe n'est donc pas un critère de différenciation absolu, s'agissant des classes de traitement.

L'examen des résultats de l'enquête devrait permettre d'affiner et d'enrichir les analyses développées dans cette présentation générale.

[16] Y compris « hors-classes » estimés.

Figure 1.5.1 - Quantiles de la classe finale de traitement dans l'ACV, selon le sexe, au 31 janvier 1998





La base d'une boîte de dispersion indique la valeur du 1er quartile de la variable représentée, le sommet celle du 3e quartile et le segment horizontal qui partage la boîte en deux la valeur de la médiane. L'étendue de la répartion, qui correspond à 1,5 fois la distance inter-quartiles, est indiquée par deux droites reportées l'une au-dessus du 3e quartile et l'autre au-dessous du premier.

Chapitre 2

Les conditions de travail dans l'administration vaudoise, en janvier 1998

Au chapitre précédent, nous avons décrit le personnel de l'Administration cantonale vaudoise en nous intéressant à sa répartition par statut, sexe, âge, ancienneté, taux d'activité, lieu de travail, type de profession et classification salariale. Ces éléments donnent une image assez précise de la situation objective des employé-e-s de l'Etat, au 31 janvier 1998. Reste maintenant à présenter les informations plus « subjectives » qui ont motivé l'enquête et qui concernent, notamment, la satisfaction et les souhaits par rapport aux conditions de travail. Ce chapitre abordera donc successivement les trois volets suivants :

- Satisfaction au travail du personnel de l'ACV (2.1).
- Souhaits du personnel de l'ACV par rapport à ses conditions de travail (2.2).
- Mobilité du personnel de l'ACV (2.3).

2.1 Satisfaction au travail

Une enquête de satisfaction en quatre points

Parmi les nombreuses questions possibles touchant la satisfaction au travail, le questionnaire d'enquête en a retenu six, concernant quatre domaines de satisfaction :

1) La satisfaction par rapport à la classe de fonction, celle-ci étant ou non perçue comme tenant suffisamment compte du niveau de formation, de l'expérience et des responsabilités effectives de l'employé-e (question 3.6).

2) La satisfaction sur le plan des conditions de travail, celles-ci étant abordées sous les aspects concrets de l'encadrement, de l'autonomie, de la charge de travail, des délais et ressources, des relations professionnelles, des horaires et du salaire (question 3.13).

3) Le stress (questions 3.14 à 3.16).

4) Le harcèlement psychologique[1] (question 3.17).

[1] Le harcèlement sexuel (question 3.18) est traité au chapitre 3 « Situation de la femme dans l'ACV ».

Un personnel fortement qualifié

Avant de nous intéresser à la perception que les employées et employés de l'ACV ont de leur classe de fonction, notamment en relation avec leur niveau de formation, il est utile de présenter les éléments relatifs à la formation scolaire et professionnelle du personnel de l'Etat (question 1.4 de l'enquête).

Dans l'ensemble, sur la base de l'image qu'en donne l'enquête, il n'est pas exagéré de considérer que le personnel de l'Administration cantonale vaudoise a un niveau de qualification plutôt élevé. En effet, 55% des répondant-e-s ont à leur actif une formation de degré secondaire supérieur (apprentissage, gymnase, Ecole supérieure de commerce ou Ecole normale[2]), alors que 39% bénéficient d'une formation de degré tertiaire, c'est-à-dire acquise dans une haute école (Université, EPFL, etc.), dans une école professionnelle supérieure (futures HES) ou dans le cadre de la formation professionnelle supérieure (p. ex. : diplôme fédéral d'expert-comptable). Seuls 3% sont sans formation ou n'ont qu'une formation élémentaire, alors que 3%, également, ont une autre formation.

Tableau 2.1.1 - Personnel de l'ACV au 31 janvier 1998, par sexe, selon le plus haut niveau de formation achevé (1)

	Sexe					
Plus haut niveau de formation achevé	Femmes	*En %*	Hommes	*En %*	En tout	*En %*
Sans indication	65	*0,5*	27	*0,3*	92	*0,4*
Sans formation	109	*0,8*	146	*1,4*	256	*1,1*
Formation élémentaire ou pratique	198	*1,5*	197	*1,9*	396	*1,7*
Formation de degré secondaire supérieur, en tout :	8 396	*63,5*	4 483	*43,4*	12 943	*54,7*
Dont : - Apprentissage	2 832	*21,4*	2 585	*25,0*	5 438	*23,0*
- Ecole normale	1 931	*14,6*	760	*7,4*	2 706	*11,4*
- Gymnase ou ESC, division diplôme	2 041	*15,4*	528	*5,1*	2 584	*10,9*
- Gymnase ou ESC, division maturité	1 592	*12,0*	610	*5,9*	2 214	*9,4*
Formation de degré tertiaire non universitaire, en tout :	1 318	*10,0*	1 466	*14,2*	2 794	*11,8*
Dont : - Ecole prof. supérieure (ETS,ESCEA, EESP, etc.)	702	*5,3*	677	*6,5*	1 384	*5,9*
- Formation prof. supérieure (diplôme féd., brevet féd.)	616	*4,7*	789	*7,6*	1 410	*6,0*
Formation de degré tertiaire universitaire, en tout :	2 652	*20,1*	3 862	*37,4*	6 534	*27,6*
Dont : - Haute école (Université, EPFL,...), niveau 2e cycle	2 148	*16,2*	2 455	*23,7*	4 619	*19,5*
- Haute école, niveau 3e cycle (doctorat, mastère,...)	504	*3,8*	1 407	*13,6*	1 915	*8,1*
Autre formation	482	*3,6*	159	*1,5*	645	*2,7*
En tout	13 220	*100,0*	10 340	*100,0*	23 660	*100,0*

(1) Dans ce tableau, les effectifs inférieurs à 100 et les proportions qui en découlent sont statistiquement non significatifs.

Par comparaison, dans la population vaudoise, en 1990, si 52% des personnes actives ont une formation de degré secondaire supérieur 19%, seulement, bénéficient d'une formation de degré tertiaire, alors que 26%, n'ayant achevé que la scolarité obligatoire, n'ont aucun titre professionnel. Globalement, le niveau de formation des personnes travaillant dans l'ACV semble donc nettement supérieur à la moyenne.

Certains pourraient toutefois mettre en doute la représentativité de l'enquête en termes de niveau de formation du personnel, en considérant que la sous-représentation des classes de

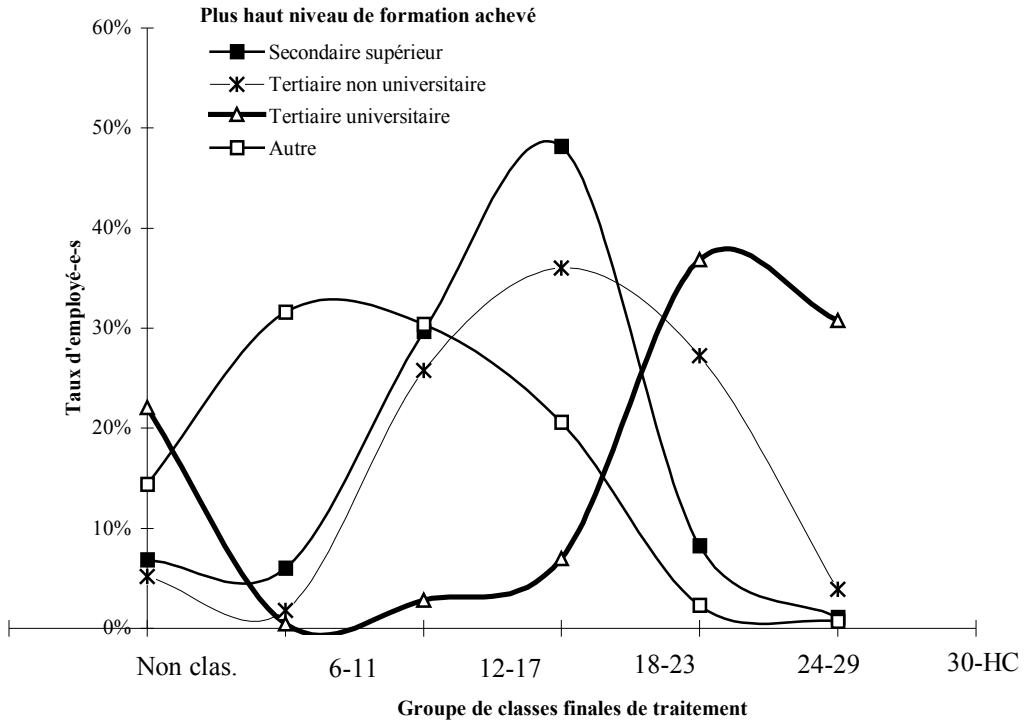
[2] Dès la création de la future Haute école pédagogique, ce type de formation deviendra une formation de type tertiaire non universitaire.

fonction inférieures dans l'échantillon introduit un facteur de distorsion[3]. Rappelons cependant que l'échantillon est redressé par groupe de classes de traitement, ce qui réduit ce biais, et que et les classes les moins élevées ont de toute façon un poids relativement faible (5% des employé-e-s de l'ACV, seulement, ont une classe finale de traitement inférieure à 10). La rareté du personnel non qualifié dans l'ACV est donc probablement une réalité, qui pourrait refléter la sélectivité des engagements dans la fonction publique et le type de compétences requises pour exercer les métiers existants (formation professionnelle qualifiée exigée pour presque tous les postes).

La hiérarchie des classes de traitement reflète celle des niveaux de formation

Le niveau de formation des employées et employés de l'ACV étant l'un des éléments qui détermine leur classe de traitement, il n'est pas étonnant d'observer une forte corrélation entre les deux (r = 0,69)[4].

Figure 2.1.1 - Répartition (en %) du personnel de l'ACV par groupe de classes finales de traitement, selon le plus haut niveau de formation achevé, en janvier 1998



En règle générale, donc, la collocation est d'autant meilleure que le niveau de formation est élevé. Ainsi, la collocation la plus fréquente, lorsque la formation est minimale, est le groupe de classes de traitement 6-11, alors que c'est le groupe 18-23 lorsqu'elle est de type secondaire supérieur ou tertiaire non universitaire et le groupe 24-29 lorsqu'elle est universitaire (figure 2.1.1). Rappelons toutefois que ces groupes de classes de traitement ne sont pas à confondre avec des classes de fonction[5].

[3] Rappelons, en effet, que les classes de traitement 6 à 10 sont plus de deux fois sous-représentées parmi les répondant-e-s.
[4] Un coefficient de corrélation (r) proche de 1 indique une forte dépendance entre deux variables.
[5] Les classes de fonction, en effet, correspondent presque toujours à un intervalle entre deux classes de traitement dont l'une, dite « classe initiale », n'est pas prise en compte ici, seule l'étant la classe finale. Chaque groupe de

42% des employé-e-s estiment que leurs responsabilités ne sont pas assez prises en compte

Si l'on s'intéresse maintenant à la perception que les personnes travaillant dans l'ACV ont de leur classe de fonction en relation avec trois aspects de leur poste (formation, expérience et responsabilités), on constate que 48% à 64% d'entre elles, suivant l'aspect pris en considération, jugent cette classe adéquate. En revanche, la classe de fonction est jugée pas assez élevée par :

- 27% d'employé-e-s estimant qu'elle ne valorise pas suffisamment leur niveau de formation ;
- 36% d'employé-e-s estimant qu'elle ne prend pas assez en compte leur expérience ;
- 42% d'employé-e-s estimant qu'elle ne reflète pas leur niveau réel de responsabilités ;
- 54% d'employé-e-s, en tout, faisant valoir l'une et/ou l'autre de ces trois raisons (*cf.* ci-dessous).

De la formation, de l'expérience et des responsabilités, c'est donc le dernier aspect qui fait le plus souvent l'objet d'un sentiment de non-reconnaissance. On constate, par ailleurs, que 8 à 10% des employé-e-s ne se prononcent pas sur leur classe de fonction.

Tableau 2.1.2 - Jugement émis par le personnel de l'ACV quant à l'adéquation de la classe de fonction au niveau de formation, à l'expérience et aux responsabilités, en janvier 1998 (1)

	La classe de fonction est jugée...									
	... pas assez élevée		... adéquate		... trop élevée		Ne se pro-noncent pas		En tout	
Par rapport...	Effectif	*En %*	Effectif	*En %*	Effectif	*En %*	Effectif	*En %*	Effectif	*En %*
... au niveau de formation	6 451	*27,4*	15 052	*63,9*	95	*0,4*	1 962	*8,3*	23 560	*100*
... à l'expérience professionnelle	8 434	*35,8*	12 894	*54,7*	72	*0,3*	2 160	*9,2*	23 560	*100*
... aux responsabilités effectives	9 845	*41,8*	11 206	*47,6*	168	*0,7*	2 341	*9,9*	23 560	*100*

(1) Dans ce tableau, les effectifs inférieurs à 100 et les proportions qui en découlent sont statistiquement non significatifs.

Le taux global de mécontentement par rapport à la classe de fonction atteint 54%

En tout, ce sont près de 12 800 employé-e-s, soit 54% de l'ensemble, qui jugent leur classe de fonction pas assez élevée, si l'on prend en compte toutes les combinaisons d'avis exprimées (*cf.* tableau 2.1.3). Dans 70% des cas, le sentiment que la classe de fonction n'est pas assez élevée est lié à au moins deux des trois aspects du poste pris en considération. Ainsi, près de 4 000 personnes estiment que leur classe de fonction ne tient pas suffisamment compte, tout à la fois, de leur formation, de leur expérience et de leurs responsabilités. Lorsque ce n'est qu'un des aspects du poste qui est jugé insuffisamment valorisé, ce sont, trois fois plus souvent, les responsabilités (2 700 personnes) que le niveau de formation (900 personnes).

classes finales de traitement regroupe donc plusieurs classes de fonction (p.ex. : 21-24, 24-28, 25-28, 26-29, 25-27, etc. dans le groupe de classes finales de traitement 24-29).

Tableau 2.1.3 - Employé-e-s de l'ACV jugeant leur classe de fonction pas assez élevée, selon le (ou les) motif(s) de cette appréciation, en janvier 1998

Motif(s) pour lequel(lequels) la classe de fonction est jugée pas assez élevée	Effectif d'employé-e-s	En % de l'ensemble
Le niveau de formation n'est pas assez reconnu	909	3,9
Le niveau de formation et l'expérience ne sont pas assez reconnus	836	3,5
Le niveau de formation et les responsabilités ne sont pas assez reconnues	745	3,2
L'expérience n'est pas assez reconnue	1 185	5,0
L'expérience et les responsabilités ne sont pas assez reconnues	2 452	10,4
Les responsabilités ne sont pas assez reconnues	2 687	11,4
Le niveau de formation, l'expérience et les responsabilités ne sont pas assez reconnus	3 961	16,8
En tout	12 775	54,2

Dans les paragraphes qui suivent, nous utilisons l'expression « taux d'insatisfaction » pour désigner le pourcentage de personnes aspirant à une meilleure classification quelle qu'en soit la raison et nous analysons ce taux par catégorie de personnel. Le sexe, le niveau de formation, la classe de traitement, la classe d'âge, le taux d'occupation, l'ancienneté et le département sont en effet autant de facteurs pouvant jouer un rôle. Le tableau 2.1 révèle ainsi l'existence de quelques grands groupes affichant un taux d'insatisfaction nettement supérieur à la moyenne :

- le personnel des classes 6 à 16[6] (plus de 70% d'insatisfaits) ;
- le personnel ayant une formation de degré tertiaire non universitaire (65% d'insatisfaits) ;
- le personnel des départements « Intérieur et santé publique », « Justice et police » et « Travaux publics » (62 à 66% d'insatisfaits par rapport à la classe de fonction) ;
- le personnel ayant entre quatre et dix ans d'ancienneté dans l'ACV (plus de 60% d'insatisfaits) ;
- le personnel âgé de 30 à 39 ans (59% d'insatisfaits).

En revanche, cinq groupes d'employé-e-s se distinguent par un taux d'insatisfaction par rapport à la classe de fonction nettement inférieur à la moyenne :

- le personnel non classifié, au sein duquel on ne relève que 39% d'insatisfaits ;
- le personnel hors classe et celui des classes 24 à 32, où le taux d'insatisfaction est, respectivement, de 38% et 44% ;
- le personnel ayant une formation de type universitaire (44% d'insatisfaits) ;
- le personnel du Département de l'instruction publique et des cultes (45% d'insatisfaits par rapport à la classe de fonction) ;
- le personnel travaillant, au plus, à mi-temps (46% d'insatisfaits).

[6] Il s'agit toujours, bien sûr, des classes finales de traitement.

Tableau 2.1.4 - Employé-e-s jugeant leur classe de fonction pas assez élevée, en tout et en %, selon le sexe, le niveau de formation, la classe de traitement, la classe d'âge, le taux d'occupation, l'ancienneté et le département

	Taux d'employé-e-s jugeant leur classe de fonction pas assez élevée par rapport à :				Effectif global d'employée-s concerné-e-s
	leur niveau de formation	leur expérience	leurs responsabilités	**En tout (1)**	
Sexe					
- Femmes	26,5	34,0	40,4	52,4	6'922
- Hommes	28,5	38,1	43,5	56,6	5'852
Plus haut niveau de formation achevé					
- Secondaire supérieur	24,0	37,1	46,0	56,9	7'322
- Tertiaire non universitaire	39,5	48,5	50,3	65,4	1'821
- Tertiaire universitaire	29,8	26,1	29,9	43,7	2'848
- Autre	23,5	43,4	41,8	56,6	784
Groupe de classes finales de traitement					
- Personnel non classifié	28,4	20,1	25,5	38,6	1'028
- Classes 6 à 16	38,7	52,7	54,6	71,2	4'271
- Classes 17 à 23	22,6	34,9	45,3	55,4	4'639
- Classes 24 à 32	23,8	28,8	32,0	44,4	2'461
- Personnel hors classe	16,4	22,5	32,8	38,1	375
Classe d'âge					
- Moins de 30 ans	28,7	19,2	39,2	49,1	2'098
- 30-39 ans	32,5	39,8	46,3	59,4	3'786
- 40-49 ans	24,4	40,5	41,2	54,8	3'810
- 50 ans et plus	24,5	38,0	39,4	51,7	3'081
Taux d'occupation					
- 50% et moins	25,5	32,4	31,8	45,6	1'601
- 51-99 %	28,9	36,3	37,5	52,9	2'564
- 100% et plus	27,3	36,4	45,5	56,7	8'609
Ancienneté dans l'ACV					
- 0 à 3 ans	32,8	26,8	36,9	50,8	2563
- 4 à 6 ans	37,4	40,0	47,1	60,4	1'726
- 7 à 10 ans	32,5	42,0	49,4	61,7	2'381
- 11 à 15 ans	23,8	38,3	42,4	55,6	1'687
- 16 à 20 ans	21,5	36,7	40,8	52,5	1'534
- Plus de 20 ans	19,2	35,6	38,6	49,6	2'883
Département					
- DJPAM	25,3	42,4	53,3	65,2	1'063
- DIPC	21,2	26,2	34,5	45,1	4'522
- DISP	36,7	44,3	49,3	62,0	4'311
- DPSA	29,3	39,4	39,1	54,6	357
- DAIC	27,5	41,8	44,5	59,6	984
- DTPAT	33,5	48,6	43,0	65,7	609
- DFIN	23,0	38,2	41,9	56,6	543
- TC/OJ	24,8	35,2	39,8	50,8	385
En tout	27,4	35,8	41,8	54,2	12'774

(1) Pourcentage d'employé-e-s jugeant leur classe de fonction pas assez élevée par rapport à l'un et/ou l'autre des trois aspects

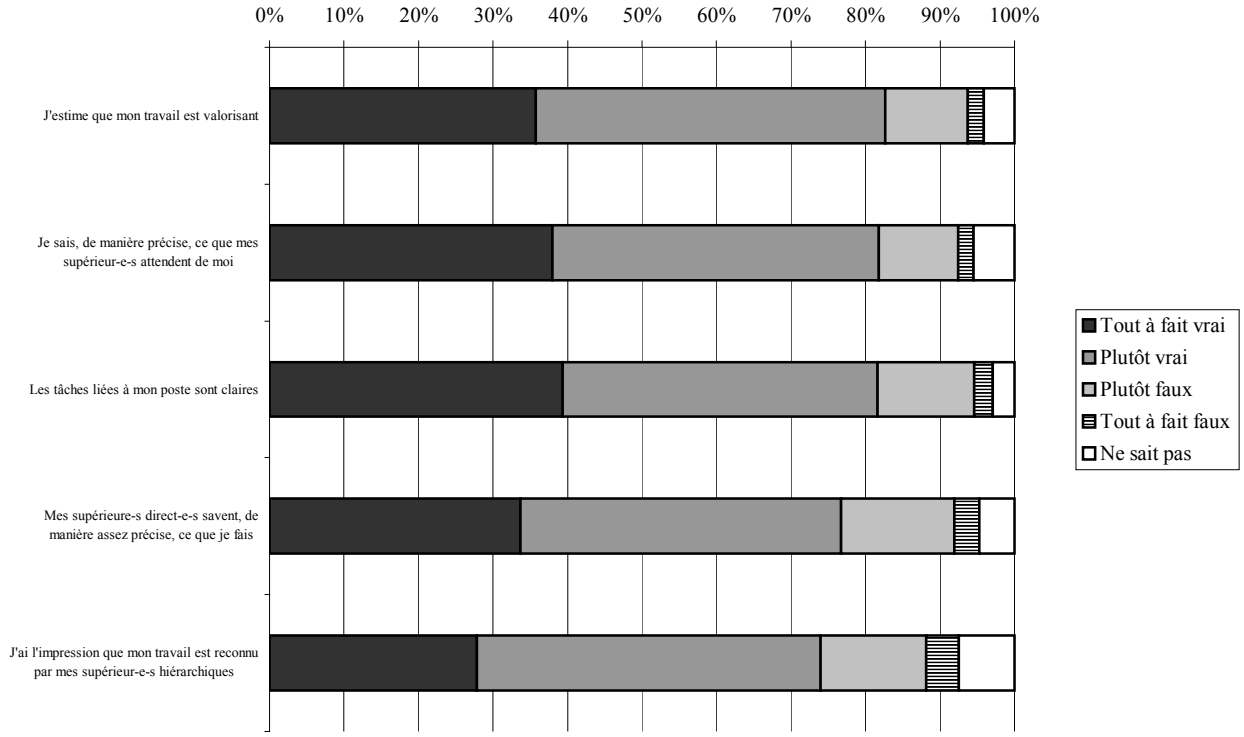
Profil-type de l'insatisfait-e

Si l'on met bout à bout les caractéristiques dominantes des personnes qui ne sont pas satisfaites de leur classe de fonction, on aboutit au profil suivant : ce sont plutôt des hommes que des femmes, âgés de 30 à 39 ans, qui ne sont pas universitaires, dont la classe finale de traitement est inférieure à 24 et qui travaillent à plein temps au DTPAT, au DJPAM ou au DISP, avec cinq à dix ans d'ancienneté dans l'ACV. Ce profil, toutefois, n'est qu'une grossière caricature, car très peu de personnes travaillant dans l'ACV réunissent toutes ces caractéristiques conjointement[7]. Il est néanmoins révélateur de certaines tendances. Le travail à temps partiel et une bonne classification semblent en tout cas être des éléments qui réduisent la frustration par rapport à la classe de fonction.

Encadrement et valorisation du travail : là n'est pas le problème

La satisfaction par rapport aux conditions de travail peut être mesurée à partir des réponses données à la question 3.13 de l'enquête (*cf.* annexe I). Cette question comporte une liste de vingt-quatre affirmations par rapport auxquelles les répondant-e-s se sont situé-e-s en se référant à leur poste actuel. S'agissant des cinq premières affirmations, relatives à l'encadrement et à la valorisation du travail, les jugements émis tendraient à montrer que, sur ces deux plans en tout cas, les conditions de travail régnant dans l'ACV sont satisfaisantes, voire très satisfaisantes dans la grande majorité des cas.

Figure 2.1.2 - Personnel de l'ACV en %, selon les jugements émis par rapport à cinq affirmations ayant trait à l'encadrement et à la valorisation du travail (question 3.13/A)



[7] 180 employés, seulement. Il est néanmoins intéressant de relever que 89%, parmi eux, ne sont pas satisfaits de leur classe de fonction.

En effet, les affirmations proposées, qui dépeignent toutes un contexte de travail favorable, sont jugées « tout à fait vraies » ou « plutôt vraies » par trois quarts à cinq sixièmes des répondant-e-s, à savoir :

- 83% pour l'affirmation : « J'estime que mon travail est valorisant » ;
- 82%, pour l'affirmation : « Je sais, de manière précise, ce que mes supérieur-e-s attendent de moi » ;
- 82%, également, pour l'affirmation : « Les tâches liées à mon poste sont claires » ;
- 77% pour l'affirmation : « Mes supérieure-s direct-e-s savent, de manière précise, ce que je fais » ;
- 74% pour l'affirmation : « J'ai l'impression que mon travail est reconnu par mes supérieur-e-s hiérarchiques ».

En bref, huit fois sur dix, l'information circule dans les deux sens (du responsable hiérarchique au subordonné ou à la subordonnée et réciproquement), le travail est perçu comme valorisant et les tâches liées au poste sont claires. Seule la reconnaissance du travail par le ou la supérieur-e hiérarchique fait problème, une fois sur quatre, en gros.

Comme pour l'appréciation de classe de fonction, il est intéressant d'analyser les jugements émis quant à l'encadrement et à la valorisation du travail par catégorie de personnel. C'est l'objet du tableau 2.1.5.

Les tendances générales qui se dégagent de ce tableau sont les suivantes :

- Selon le sexe, les différences d'appréciation sont faibles, bien que, pour la plupart, statistiquement significatives[8].
- Selon la formation, le sentiment que le travail est valorisant et l'impression qu'il est reconnu par les supérieur-e-s hiérarchiques sont plus marqués chez les universitaires.
- Par classe de fonction, les différences d'appréciation sont importantes. Les personnes situées dans le bas de l'échelle des traitements ont nettement moins souvent l'impression que leur travail est valorisant et reconnu par leurs supérieur-e-s hiérarchiques que celles situées dans le haut ; si 93% du personnel hors-classe trouve son travail valorisant, ce n'est le cas « que » de 74% du personnel des classes 6 à 16.
- Par classe d'âge, en revanche, aucune différence d'appréciation marquante n'est observable. L'âge, de même que l'ancienneté, ne sont manifestement pas des critères très discriminants en matière d'appréciation des conditions de travail, tout au moins en ce qui concerne la perception de l'encadrement et de la valorisation du travail. Les personnes récemment engagées, cependant (0 à 3 ans d'ancienneté) sont un peu plus nombreuses que les autres, en proportion (81% contre 77%) à estimer que leurs supérieur-e-s direct-e-s savent, de manière précise, ce qu'elles font.

[8] Selon les tests d'homogénéité effectués.

Tableau 2.1.5 - Employé-e-s (%) jugeant tout à fait vraies ou plutôt vraies cinq affirmations ayant trait à l'encadrement et à la valorisation du travail, selon le sexe, le niveau de formation, la classe de traitement, la classe d'âge, le taux d'occupation, l'ancienneté et le département

	Pourcentage d'employé-e-s jugeant tout à fait vraie ou plutôt vraie l'affirmation…				
	… j'estime que mon travail est valorisant	… j'ai l'impression que mon travail est reconnu par mes supérieur-e-s hiérarchiques	… mes supérieur-e-s directs savent, de manière précise, ce que je fais	… les tâches liées à mon poste sont claires	… je sais, de manière précise, ce que mes supérieur-e-s attendent de moi
En tout	82,7	73,9	76,7	81,6	81,8
Sexe					
- Femmes	82,2	73,3	76,0	82,7	83,5
- Hommes	83,3	74,8	77,6	80,2	79,5
Plus haut niveau de formation achevé					
- Secondaire supérieur	81,3	72,2	75,8	83,0	82,6
- Tertiaire non universitaire	84,1	74,0	78,8	78,2	79,1
- Tertiaire universitaire	86,0	78,3	76,7	80,5	80,7
- Autre	76,5	69,0	81,4	81,2	84,3
Groupe de classes finales de traitement					
- Personnel non classifié	85,2	75,4	84,4	76,0	83,4
- Classes 6 à 16	74,3	67,5	80,0	78,6	80,7
- Classes 17 à 23	85,4	74,3	72,9	84,0	82,5
- Classes 24 à 32	84,7	78,3	65,1	83,0	81,3
- Personnel hors classe	92,9	81,9	60,4	87,0	80,1
Classe d'âge					
- Moins de 30 ans	81,5	73,0	78,1	81,3	84,0
- 30-39 ans	83,7	72,8	76,1	79,8	81,9
- 40-49 ans	82,9	75,5	76,0	81,9	80,9
- 50 ans et plus	82,1	74,0	77,3	83,5	81,0
Taux d'occupation					
- 50% et moins	82,1	76,8	78,5	83,7	84,0
- 51-99 %	83,4	75,3	75,1	83,3	84,3
- 100% et plus	82,6	72,8	76,8	80,6	80,4
Ancienneté dans l'ACV					
- 0 à 3 ans	81,9	75,3	81,1	79,6	83,7
- 4 à 6 ans	81,5	74,3	77,3	80,1	81,6
- 7 à 10 ans	82,4	71,4	76,2	78,8	80,3
- 11 à 15 ans	81,5	70,7	72,0	81,3	80,3
- 16 à 20 ans	85,7	73,9	75,9	83,3	80,4
- Plus de 20 ans	83,9	76,3	76,4	85,4	83,0
Département					
- DJPAM	82,2	64,1	76,3	81,6	78,7
- DIPC	84,3	76,7	71,8	83,9	82,7
- DISP	82,2	72,7	82,6	79,7	82,0
- DPSA	88,0	80,3	80,9	78,3	79,4
- DAIC	84,3	77,2	80,6	80,3	82,2
- DTPAT	71,5	68,3	77,8	74,5	77,6
- DFIN	78,0	70,3	78,1	82,9	79,4
- TC/OJ	77,2	67,8	74,9	82,0	82,5

- Si le taux d'occupation joue un rôle dans l'appréciation de la classe de fonction (*cf.* tableau 2.1.4), il ne conduit pas à des perceptions très différentes de l'encadrement et de la valorisation du travail. Tout au plus relève-t-on, ce qui est assez surprenant en un sens,

que les personnes travaillant à temps partiel sont plus nombreuses, en proportion, que celles actives à plein temps à avoir l'impression que leur travail est reconnu par leurs supérieur-e-s hiérarchiques.

- S'agissant, enfin, des départements, on observe, une fois de plus, des différences assez importantes :

  - Le DPSA est le département qui se montre le plus positif dans sa perception de la valorisation et de la reconnaissance du travail, avec 88% de répondant-e-s trouvant leur travail plutôt valorisant ou très valorisant et 80% ayant le sentiment qu'il est reconnu par leurs supérieur-e-s hiérarchiques. Par contre, au DTPAT « seuls » 72% des répondant-e-s perçoivent leur travail comme valorisant (ou très valorisant), cependant qu'à peine plus de deux tiers (68%) ont l'impression qu'il est reconnu. C'est toutefois dans les deux départements liés à la justice (DJPAM et TC/OJ) que cette impression est la moins répandue.

  - Le sentiment que les supérieur-e-s direct-e-s savent, de manière précise, ce qui est fait, est plus marqué au DISP, au DPSA et au DAIC que dans les autres départements. Il est moins marqué au DIPC, peut-être parce que les enseignants et enseignantes ont des relations plus lâches avec leur hiérarchie que dans les départements plus centralisés.

  - La proportion de répondant-e-s estimant que les tâches liées à leur poste sont claires est la plus élevée au DIPC (84%) et la plus faible au DTPAT (75%). Il en va de même pour la proportion de répondant-e-s estimant savoir, de manière précise, ce que leurs supérieur-e-s attendent d'eux ou d'elles.

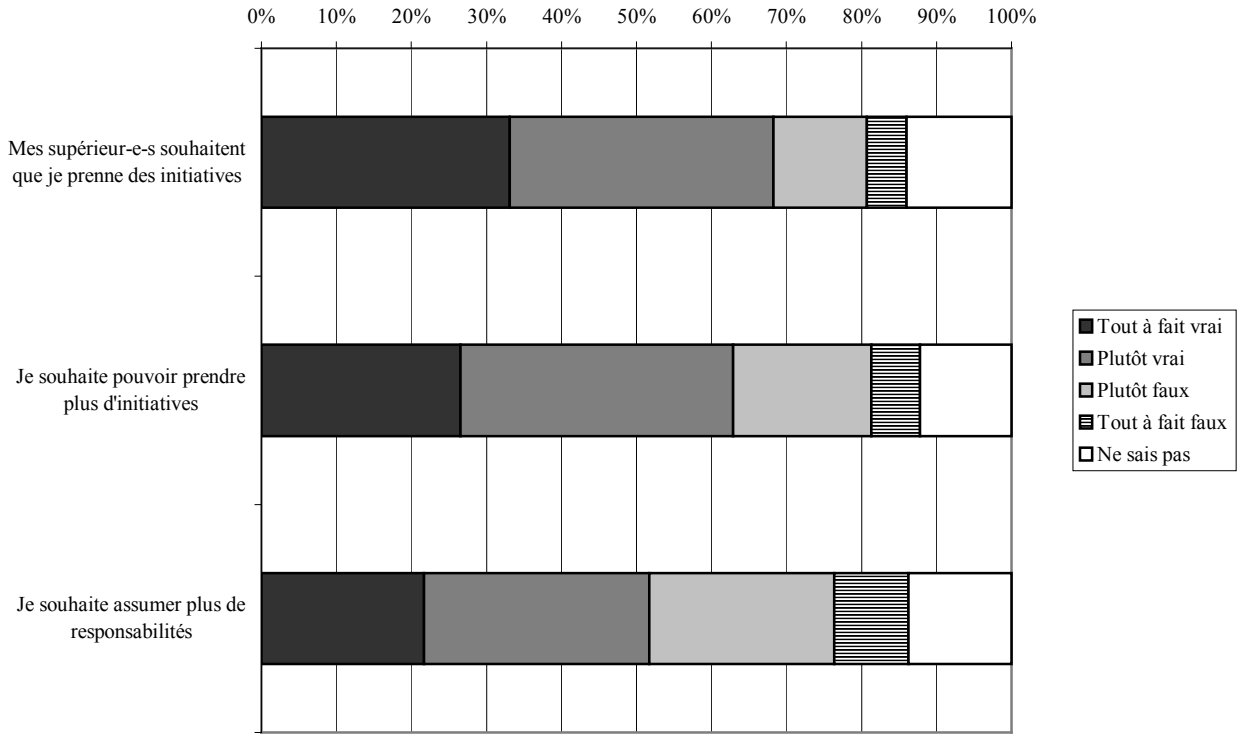
Prise d'initiatives et désir d'assumer des responsabilités : les moyennes sont trompeuses

Les résultats d'ensemble observés pour les trois questions d'opinion ayant trait à l'autonomie dans le travail (question 3.13/B) laissent a priori songeurs. D'une part, en effet, on constate que les personnes qui souhaitent pouvoir prendre plus d'initiatives dans leur travail (63%) sont moins nombreuses que celles qui ressentent qu'on leur demande d'en prendre (68%). D'autre part, seule une moitié des répondant-e-s, en gros (52%), exprime le désir d'assumer plus de responsabilités. De tels résultats vont apparemment dans le sens des clichés qui courent quant à la soi-disant « frilosité » des fonctionnaires.

Toutefois, pour chacune des trois questions, on observe des différences importantes, notamment selon le sexe, l'âge, le taux d'occupation et la classe de fonction (*cf.* tableau 2.1.6), ce qui rend les moyennes peu ou pas représentatives. Par ailleurs, les deux questions relatives à la prise d'initiatives se sont révélées mal conçues. En effet, ces questions opposent l'injonction de prendre des initiatives, donnée par le ou la supérieur-e, au souhait que le ou la subordonnée peut avoir de prendre plus d'initiatives. Or, ces deux aspects des conditions de travail ne sont pas mutuellement exclusifs. Ainsi, une personne qui prend toutes les initiatives qui lui semblent souhaitables dans son travail, et ceci avec le plein accord, voire l'encouragement de ses supérieur-e-s, ne peut pas souhaiter en prendre plus. Cette personne sera donc obligée de répondre qu'il est tout à fait vrai ou plutôt vrai que ses supérieur-e-s souhaitent qu'elle prenne des initiatives mais qu'il est plutôt faux ou tout à fait faux qu'elle souhaite en prendre plus, donnant à tort l'impression d'une certaine couardise. Enfermées dans ce cadre de réponse inadéquat, certaines personnes ont d'ailleurs téléphoné au SCRIS

pour exprimer leur désarroi. On ne peut donc pas considérer que la prise d'initiatives, dans l'ACV, est plus fréquemment ressentie comme une injonction de la hiérarchie qu'assumée ou exprimée comme un désir personnel.

Figure 2.1.3 - Personnel de l'ACV en %, selon les jugements émis par rapport à trois affirmations ayant trait à la prise d'initiative et aux responsabilités (question 3.13/B)

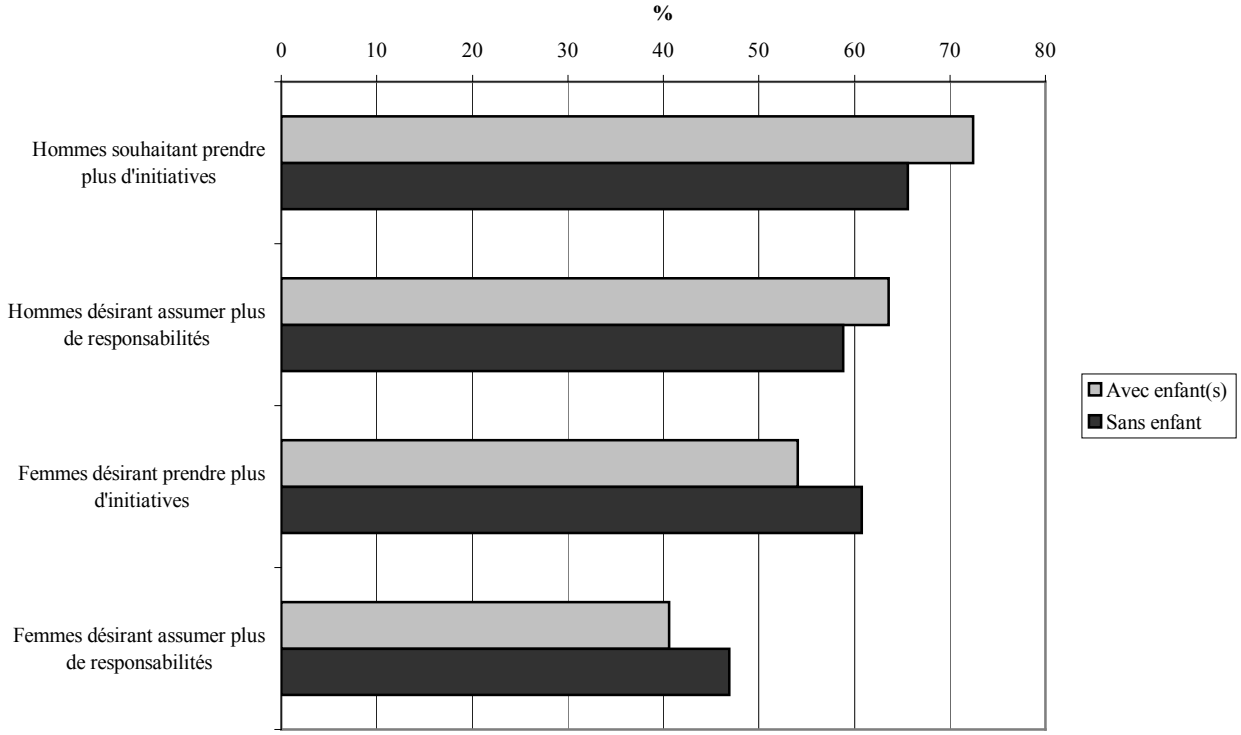


Les hommes plus entreprenants

Les hommes sont nettement plus nombreux que les femmes à vouloir prendre des initiatives (70% contre 58%), à ressentir qu'on leur demande d'en prendre (73% contre 65%) et à souhaiter assumer plus de responsabilités (62% contre 44%). L'écart entre hommes et femmes se réduit si l'on ne considère que les 6 700 employées qui n'ont pas ou plus d'enfant, mais il reste relativement important ; chez les femmes sans enfant, en effet, 61% souhaitent prendre plus d'initiatives dans leur travail et 47% assumer plus de responsabilités, ces taux étant supérieurs à ceux que l'on observe chez les femmes avec enfants (54% et 41%, respectivement), mais restants bien inférieurs à ceux des hommes.

Il ne faut pas oublier, cependant, qu'une bonne partie des employées de l'ACV qui n'ont pas d'enfant sont de futures mères (pour les plus jeunes) ou des mères de grands enfants ayant quitté le ménage. La place accordée à la famille dans les buts assignés à l'existence ne se résume donc pas à une question de nombre d'enfants présents dans le ménage. Il est d'ailleurs piquant de constater que, chez les hommes, au contraire de ce que l'on observe chez les femmes, ceux qui ont des enfants semblent plus désireux de s'investir dans leur travail que ceux qui n'en ont pas (figure 2.1.4). Ces questions, qui ne sont qu'effleurées ici, sont reprises plus en détail au chapitre 3.

Figure 2.1.4 - Taux d'employées et d'employés de l'ACV souhaitant prendre plus d'initiatives et assumer plus de responsabilités, selon que leur ménage comprend ou non des enfants (question 3.13/B)



Si l'on considère les autres variables en fonction desquelles il peut être instructif d'analyser le comportement en matière de prise d'initiatives et de désir d'assumer plus de responsabilités (*cf.* tableau 2.1.6), on constate ce qui suit :

- Plus le niveau de formation est élevé et plus les répondant-e-s ont le sentiment que leurs supérieur-e-s direct-e-s attendent d'eux qu'ils ou elles prennent des initiatives. On passe ainsi de moins de deux tiers de répondant-e-s se sentant enjoint-e-s à prendre des initiatives chez celles et ceux qui ont une formation secondaire supérieure à trois quarts chez les universitaires. En revanche, le désir (personnel) de prendre plus d'initiatives dans le travail suit, en gros, une tendance inverse. Les universitaires apparaissent comme les moins désireux de prendre plus d'initiatives dans leur travail (peut-être parce qu'ils ou elles en prennent déjà beaucoup), au contraire des personnes ayant une formation tertiaire non universitaire (69%) ou un formation secondaire supérieure (63%). Le désir d'assumer plus de responsabilités est également fortement exprimé par les personnes ayant une formation tertiaire non universitaire (59%), mais très moyennement par les universitaires (51%) et par les personnes ayant une formation secondaire supérieure (50%). On sent, derrière ces différences, une quête de reconnaissance chez les diplômés et diplômées des écoles professionnelles supérieures (ETS, ESCEA, etc.). Chez les universitaires, il est possible qu'une partie trouvent leur cahier des charges un peu lourd.

Tableau 2.1.6 - Employé-e-s (%) jugeant tout à fait vraies ou plutôt vraies trois affirmations ayant trait à la prise d'initiatives et au désir d'assumer des responsabilités selon le sexe, le niveau de formation, la classe de traitement, la classe d'âge, le taux d'occupation, l'ancienneté et le département

	Pourcentage d'employé-e-s jugeant tout à fait vraie ou plutôt vraie l'affirmation…		
	… mes supérieur-e-s direct-e-s souhaitent que je prenne des initiatives	… je souhaite pouvoir prendre plus d'initiatives	… je souhaite assumer plus de respon-sabilités
En tout	68,3	62,9	51,7
Sexe			
- Femmes	64,9	57,5	43,8
- Hommes	72,5	69,8	61,8
Plus haut niveau de formation achevé			
- Secondaire supérieur	64,8	63,0	50,1
- Tertiaire non universitaire	71,3	68,9	58,5
- Tertiaire universitaire	75,3	59,5	51,1
- Autre	61,9	66,5	55,6
Groupe de classes finales de traitement			
- Personnel non classifié	76,1	61,7	55,7
- Classes 6 à 16	59,0	71,5	62,2
- Classes 17 à 23	67,6	59,0	44,6
- Classes 24 à 32	73,2	60,4	48,7
- Personnel hors classe	81,7	61,8	54,4
Classe d'âge			
- Moins de 30 ans	72,2	61,0	51,6
- 30-39 ans	70,5	66,3	57,7
- 40-49 ans	68,3	64,3	52,0
- 50 ans et plus	63,1	59,1	45,0
Taux d'occupation			
- 50% et moins	63,9	48,9	38,7
- 51-99 %	68,1	57,4	42,6
- 100% et plus	69,3	67,9	57,6
Ancienneté dans l'ACV			
- 0 à 3 ans	72,8	64,0	55,7
- 4 à 6 ans	71,0	67,5	59,3
- 7 à 10 ans	67,7	67,1	58,7
- 11 à 15 ans	65,3	65,9	54,0
- 16 à 20 ans	67,1	61,3	47,8
- Plus de 20 ans	66,1	56,0	40,7
Département			
- DJPAM	68,6	79,9	72,8
- DIPC	69,3	51,6	37,1
- DISP	68,7	69,8	59,5
- DPSA	79,0	63,5	57,2
- DAIC	66,1	71,2	60,9
- DTPAT	56,3	78,8	71,9
- DFIN	69,6	72,4	66,2
- TC/OJ	58,6	63,1	59,7

- La hiérarchie des classes de fonction recouvrant en bonne partie celle des titres (*cf.* chapitre 2.1), il n'est pas étonnant de retrouver les mêmes tendances que celles exposées ci-dessus par groupe de classes finales de traitement. Le personnel hors classe composé, entre autres, des chef-fe-s de service, est celui qui se sent le plus fréquemment enjoint à prendre des initiatives (82%), au contraire du personnel des classes 6 à 16 (59%). En revanche, le désir de prendre plus d'initiatives et celui d'assumer plus de responsabilités sont plus présents au sein des classes 6 à 16 (respectivement 72% et 62%) qu'au sein des classes plus élevées de l'échelle des traitements (49%, seulement, du personnel des classes 24 à 32 souhaite assumer plus de responsabilités).

- Tant le désir de prendre plus d'initiatives que celui d'assumer plus de responsabilités décroissent avec l'âge, de même que le sentiment que les supérieur-e-s encouragent la prise d'initiatives. C'est, manifestement, entre 30 et 39 ans que les collaborateurs et collaboratrices de l'ACV en « veulent » le plus.

- Le désir de prendre plus d'initiatives et celui d'assumer plus de responsabilités sont nettement plus présents chez les personnes qui travaillent à plein temps (où ils s'observent dans, respectivement, 68% et 58% des cas) que chez celles qui travaillent à temps partiel. Les personnes qui travaillent, au plus, à mi-temps, sont les moins désireuses d'assumer plus de responsabilités (39% seulement) et de prendre plus d'initiatives (49%).

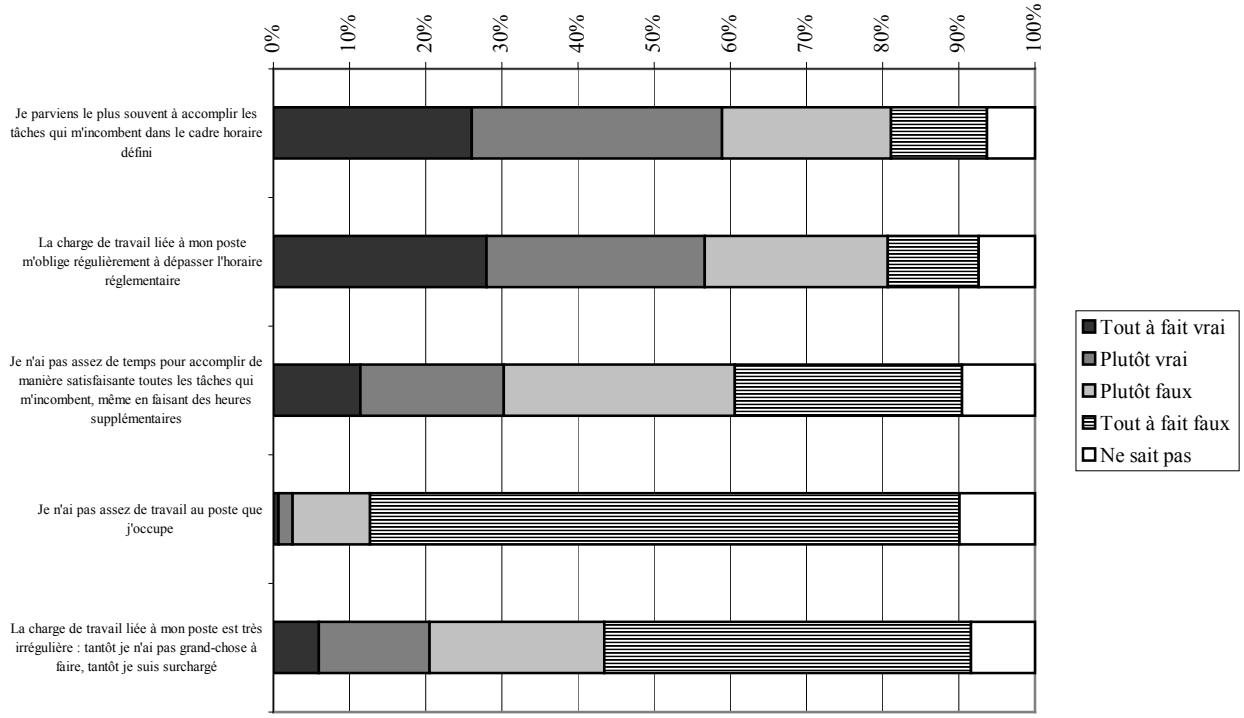
- L'ancienneté semble jouer un rôle quelque peu démotivant : on passe en effet de 59% d'employé-e-s souhaitant assumer plus de responsabilités chez celles et ceux qui sont présent-e-s dans l'ACV depuis quatre à six ans à 41%, seulement, chez celles et ceux qui sont présent-e-s depuis plus de vingt ans. Le désir de prendre plus d'initiatives suit la même tendance. Il faut cependant tenir compte du fait que, au bout de vingt ans d'ancienneté, beaucoup d'employé-e-s sont parvenu-e-s au terme de leur évolution de carrière et ne peuvent plus envisager de véritable promotion.

- Les contrastes par département sont à nouveau importants. Deux départements, à savoir Justice et police et Travaux publics, se signalent par près de 80% de répondant-e-s souhaitant prendre plus d'initiatives et plus de 70% désirant assumer plus de responsabilités. En revanche, le département de l'Instruction publique et des cultes est à la traîne, avec seulement 37% de répondant-e-s désirant assumer plus de responsabilités et 52% souhaitant prendre plus d'initiatives. En fait, ce département est le seul à présenter des scores inférieurs à la moyenne sur les deux objets. Tous les autres départements ont des taux supérieurs à la moyenne, tant en ce qui concerne le désir de prendre plus d'initiatives que celui d'assumer plus de responsabilités. Sans le DIPC, les taux globaux d'employé-e-s souhaitant prendre plus d'initiatives et assumer plus de responsabilité s'établissent, respectivement, à 71% et 63%.

Une charge de travail souvent excédentaire et même ressentie comme ingérable par près du tiers du personnel

Si l'on en juge par les réponses apportées à la question 3.13/C de l'enquête, six personnes travaillant dans l'ACV sur dix parviennent le plus souvent à accomplir les tâches qui leur incombent dans le cadre horaire défini. Presque autant, cependant, sont contraint-e-s d'effectuer régulièrement des heures supplémentaires et près d'un tiers ne parviennent pas à traiter tous leurs dossiers et/ou à y accorder tout le soin requis, même en faisant des heures supplémentaires (figure 2.1.5). Chez un cinquième des employé-e-s, la charge de travail est ressentie comme très irrégulière et, chez 3%, seulement, comme insuffisante.

Figure 2.1.5 - Personnel de l'ACV en %, selon les jugements émis par rapport à cinq affirmations ayant trait à l'importance de la charge de travail (question 3.13/C)



Près du tiers des fonctionnaires seraient donc condamnés à accumuler du retard ou à expédier leurs dossiers en raison d'une charge de travail excédentaire, ce qui est pour le moins inquiétant. Il est intéressant de relever que ce n'est pas un problème de taux d'occupation, puisque 70% des quelque 7 150 personnes qui déclarent être dépassées par leur charge de travail sont actives à plein temps (contre 65% des employé-e-s de l'ACV, tous sexes confondus). Ajoutons que plus de 55% du personnel hors classe, ayant donc de lourdes responsabilités, est concerné (*cf.* tableau 2.1.7).

Si l'on reprend la grille d'analyse appliquée pour les problématiques précédentes (tableau 2.1.7), on peut dégager, outre ce qui vient d'être vu, les constats suivants :

- Tant les heures supplémentaires que l'excès de travail sont plus souvent mentionnés par les employés de sexe masculin que par ceux de sexe féminin, ce qui est lié, sans doute, aux différences que l'on observe entre les deux catégories de personnel en termes de taux d'occupation et de classification.

- Ce sont les universitaires qui font le plus souvent état d'heures supplémentaires régulières (67% des répondant-e-s) et chez lesquels on observe le plus fort taux d'employé-e-s jugeant leur cahier des charges ingérable (40%).

- Selon ce qu'il déclare à la question 3.13/C, moins du tiers du personnel hors classe parvient à s'acquitter de ses tâches dans le cadre horaire défini, plus des quatre cinquièmes effectue régulièrement des heures supplémentaires et près de 60% n'a pas suffisamment de temps pour faire le tour de ses dossiers de manière satisfaisante, même en faisant des heures supplémentaires.

Tableau 2.1.7 - Employé-e-s (%) jugeant tout à fait vraies ou plutôt vraies quatre affirmations ayant trait à leur charge de travail selon le sexe, le niveau de formation, la classe de traitement, la classe d'âge, le taux d'occupation, l'ancienneté et le département

	Pourcentage d'employé-e-s jugeant tout à fait vraie ou plutôt vraie l'affirmation…				
	… je parviens le plus souvent à accomplir les tâches qui m'incombent dans le cadre horaire défini	… la charge de travail liée à mon poste m'oblige régulièrment à dépasser l'horaire réglementaire	…je n'ai pas assez de temps pour accomplir de manière satisfaisante toutes les tâches qui m'incombent, même en faisant des heures supplémentaires	… je n'ai pas assez de travail au poste que j'occupe	… la charge liée à mon poste est très inégale : tantôt, je n'ai pas grand-chose à faire, tantôt je suis surchargé
En tout	58,9	56,6	30,3	2,6	20,5
Sexe					
- Femmes	59,3	53,0	26,2	2,3	20,9
- Hommes	58,4	61,2	35,5	2,9	20,0
Plus haut niveau de formation achevé					
- Secondaire supérieur	63,0	52,7	25,5	2,9	22,9
- Tertiaire non universitaire	59,9	60,5	34,2	2,7	20,5
- Tertiaire universitaire	46,8	67,0	40,3	1,6	12,9
- Autre	75,5	36,4	19,2	4,0	33,5
Groupe de classes finales de traitement					
- Personnel non classifié	63,9	48,0	24,5	3,5	28,7
- Classes 6 à 16	73,1	42,2	23,6	5,0	35,6
- Classes 17 à 23	55,5	61,5	29,0	1,7	14,5
- Classes 24 à 32	51,1	64,6	37,6	1,0	12,5
- Personnel hors classe	31,0	81,0	56,4	1,3	2,2
Classe d'âge					
- Moins de 30 ans	65,2	48,2	20,1	3,2	28,6
- 30-39 ans	60,0	56,7	28,6	2,7	22,5
- 40-49 ans	55,9	60,5	33,9	2,0	16,4
- 50 ans et plus	56,8	58,1	35,1	2,7	17,2
Taux d'occupation					
- 50% et moins	60,9	48,1	22,6	3,0	19,6
- 51-99 %	58,6	55,3	28,3	1,7	17,8
- 100% et plus	58,5	59,0	32,7	2,7	21,5
Ancienneté dans l'ACV					
- 0 à 3 ans	63,6	51,5	25,9	2,9	24,9
- 4 à 6 ans	61,0	56,3	27,8	3,2	25,9
- 7 à 10 ans	61,9	54,6	29,9	2,8	21,6
- 11 à 15 ans	59,7	55,1	29,6	3,1	20,8
- 16 à 20 ans	56,3	59,5	31,1	1,9	19,4
- Plus de 20 ans	52,9	62,2	35,7	1,9	14,0
Département					
- DJPAM	72,6	50,8	27,0	5,1	36,4
- DIPC	51,6	62,3	29,8	1,3	11,9
- DISP	62,8	52,4	31,5	2,6	29,6
- DPSA	65,7	47,2	28,9	3,4	19,7
- DAIC	53,5	67,0	34,8	2,4	15,2
- DTPAT	71,9	44,7	24,5	6,9	22,9
- DFIN	68,4	47,6	33,0	4,5	22,4
- TC/OJ	68,2	43,6	27,3	5,0	22,8

- Les heures supplémentaires et l'excès de travail sont deux fois plus souvent mentionnés par le personnel hors classe que par celui des classes 6 à 16, qui se caractérise toutefois par le plus fort taux d'employé-e-s jugeant leur charge de travail très irrégulière (36%).

- D'une manière générale, les collaborateurs et collaboratrices les plus jeunes et les plus récemment engagé-e-s invoquent nettement moins souvent les heures supplémentaires régulières et l'excès de travail que les les plus âgé-e-s et les plus ancien-ne-s.

- La charge de travail est ressentie très différemment d'un département à l'autre. Le DAIC, avec 67% de personnel déclarant être contraint d'effectuer régulièrement des heures supplémentaires et 35% estimant subir un excès de travail, apparaît comme le département le plus chargé, au contraire du DTPAT, au sein duquel les heures supplémentaires régulières (45% des employé-e-s) et l'excès de travail (25% des employé-e-s) sont les moins souvent mentionnés. Dans les deux départements liés à la justice (DJPAM et TC/OJ), les taux d'employé-e-s qui se sentent surchargé-e-s sont également inférieurs à la moyenne. Au DIPC, en revanche, à peine plus de la moitié du personnel parviendrait à s'acquitter de ses tâches dans le cadre horaire défini et 62% serait contraint d'effectuer régulièrement des heures supplémentaires. Voilà sans doute un élément d'explication au peu d'empressement manifesté par les collaborateurs et collaboratrices de ce département pour la prise d'initiatives et les responsabilités supplémentaires.

Les délais sont le plus souvent réalistes, les outils adéquats, l'aide des collègues consistante et la place de travail adaptée

Trois quarts des employées et employés de l'ACV estiment que les délais fixés pour l'accomplissement de leurs tâches sont réalistes, presque autant jugent qu'ils ou elles disposent des outils adéquats pour travailler de manière rapide et efficace, plus de 70% déclarent pouvoir compter sur l'aide de leurs collègues et quatre cinquièmes considèrent que leur place de travail est adaptée. Pourtant, on vient de le voir, 57% du personnel affirme être contraint d'effectuer régulièrement des heures supplémentaires, ce qui semble contradictoire avec des délais réalistes. En croisant les réponses données à la question des délais et celles données à la question des heures supplémentaires, on constate, en fait, ce qui suit :

- Parmi les personnes qui jugent les délais qu'on leur fixe irréalistes, la grande majorité (80%) déclarent être contraintes d'effectuer régulièrement des heures supplémentaires, ce qui est cohérent.

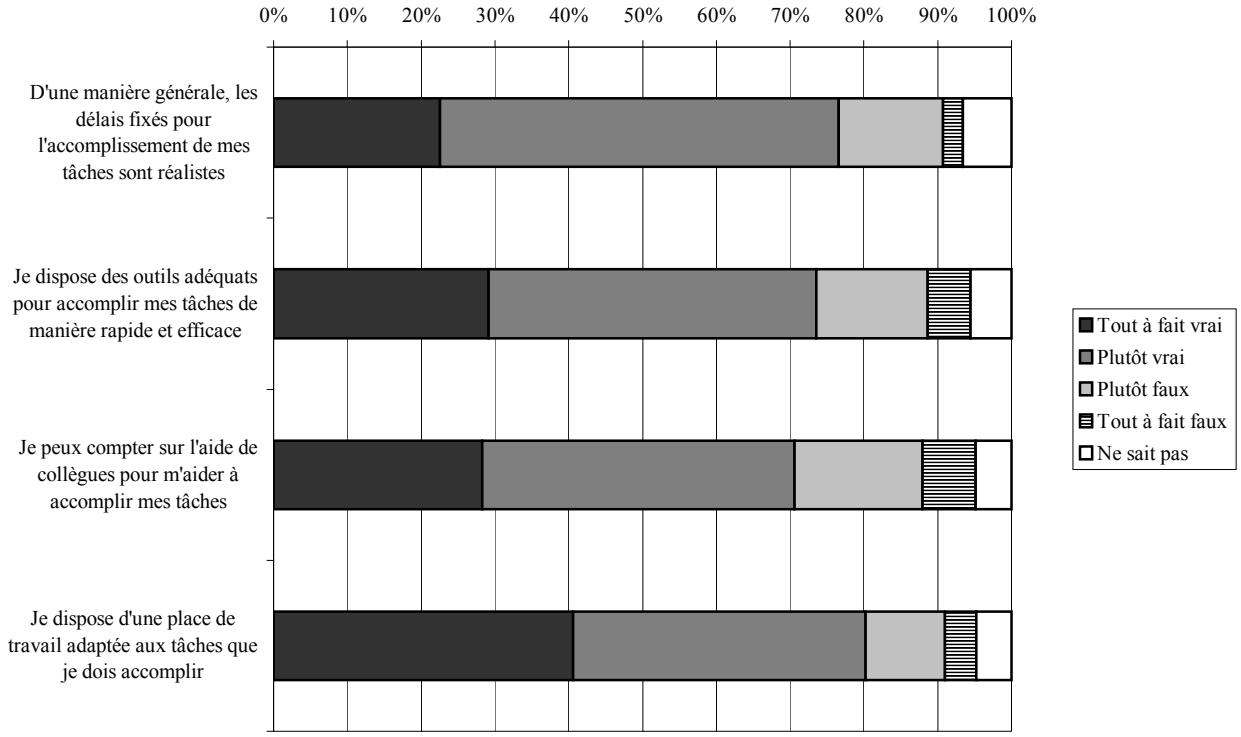
- Parmi les personnes qui jugent les délais qu'on leur fixe réalistes, 53% affirment être quand même contraintes d'effectuer régulièrement des heures supplémentaires, ce qui est difficilement compréhensible, à première vue. Ces personnes se sentiraient-elles incompétentes ou considéreraient-elles que les délais qu'on leur fixe s'entendent « heures supplémentaires incluses » ? Plutôt que de spéculer sur l'une ou l'autre de ces hypothèses, il vaut mieux analyser plus en détail les réponses apportées. En effet, jusqu'ici, la présentation des résultats a été simplifiée, les cinq modalités de réponses offertes pour chaque question ayant été regroupées en deux. Or, ce regroupement a pour effet d'occulter certaines nuances significatives. En effet, dans le cas présent :

  - Seuls 16% des répondant-e-s qui disent qu'il est « tout à fait vrai » que leur charge de travail les oblige à effectuer régulièrement des heures supplémentaires disent également qu'il est « tout à fait vrai » que les délais qu'on leur fixe sont réalistes. Les autres disent qu'il est « plutôt vrai » (48%), « plutôt faux » (24%) ou « tout à fait

faux » (6%) que ces délais sont réalistes, ou alors ne se prononcent pas (6%). Seule une minorité de répondant-e-s donne donc une réponse qui semble a priori contradictoire aux deux questions. On peut toutefois se demander si elle l'est vraiment car, après tout, l'obligation de faire des heures supplémentaires peut découler d'autres causes que de délais irréalistes, par exemple de séances fixées très tard ou très tôt dans la journée…

- La majorité (62%) des personnes qui disent qu'il est « tout à fait vrai » que les délais fixés pour l'accomplissement de leurs tâches sont réalistes, disent qu'il est « plutôt faux » ou « tout à fait faux » qu'elles font régulièrement des heures supplémentaires ou ne répondent pas à la question des heures supplémentaires.

Figure 2.1.6 - Personnel de l'ACV en %, selon les jugements émis par rapport à quatre affirmations ayant trait aux délais et ressources (question 3.13/D)



Peu de différences d'appréciation par catégorie de personnel

L'application de la grille d'analyse habituelle aux questions ayant trait aux délais et ressources amène peu d'information, tant les différences d'appréciation par catégorie d'employé-e-s sont faibles. Nous renonçons donc à produire le tableau qui en découle. Les seules différentes marquantes sont les suivantes :

- Le personnel jeune (moins de 30 ans) est celui qui se montre le plus positif par rapport aux délais et ressources, avec 82% de répondant-e-s jugeant réalistes les délais assignés à leurs tâches et 79% déclarant qu'ils ou elles peuvent compter sur l'aide de leurs collègues. Ces tendances sont les mêmes, logiquement, pour les personnes qui ont le moins d'ancienneté.

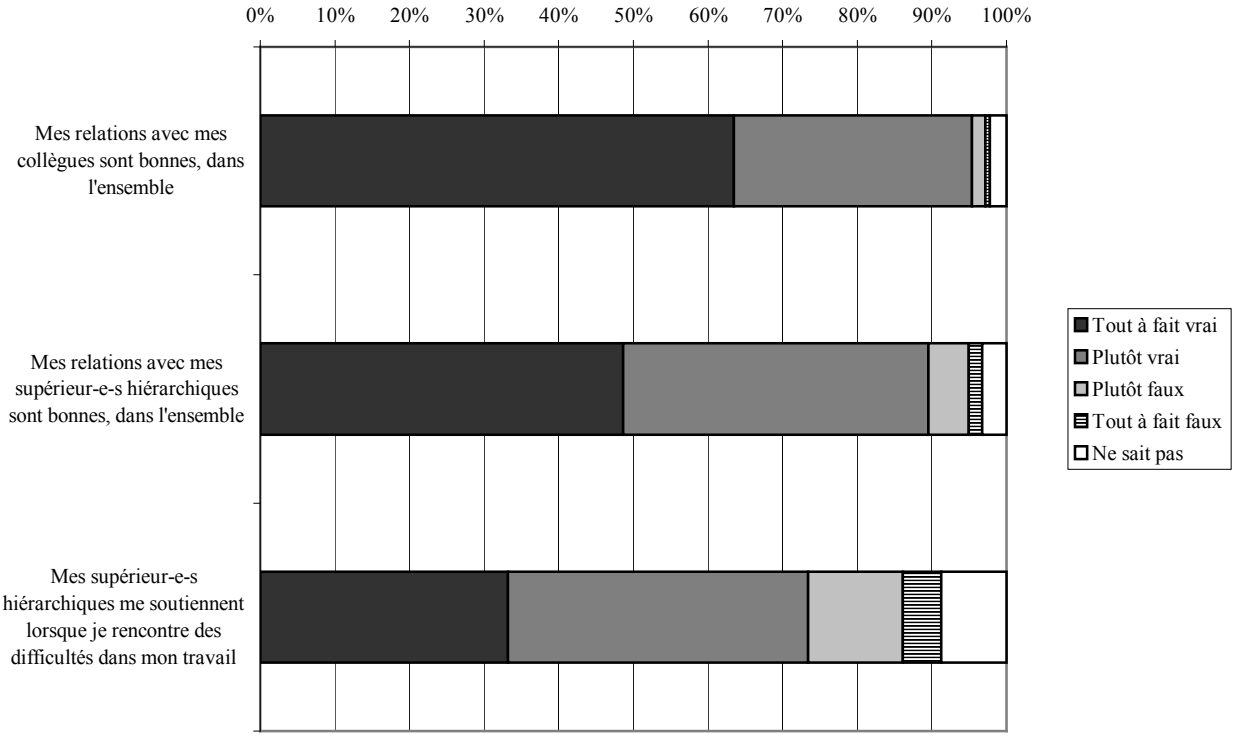
- Le personnel hors classe est celui que se montre le plus réservé quant à l'appréciation des délais avec 61% de répondant-e-s, « seulement », les jugeant réalistes.

- Par département, les différences d'appréciation s'observent surtout pour les outils mis à disposition. Le DPSA et le DAIC se montrent les plus positifs par rapport à cette question avec, respectivement, 80% et 78% de répondant-e-s estimant qu'ils ou elles disposent des outils adéquats pour accomplir leurs tâches de manière rapide et efficace. A l'inverse, le DTPAT se montre le plus réservé, avec 34% de répondant-e-s émettant un jugement critique par rapport aux outils mis à disposition[9].

Les relations avec les collègues sont presque toujours bonnes, celles avec les supérieur-e-s le sont à peine moins souvent, mais un cinquième du personnel se sent peu ou pas soutenu

La quasi-totalité des employé-e-s de l'ACV (95%) qualifient de tout à fait bonnes ou plutôt bonnes les relations avec leurs collègues et presque autant (90%) font de même, s'agissant de celles avec leurs supérieur-e-s. Toutefois, en ce qui concerne ce dernier point, les évaluations sont plus nuancées. D'une part, en effet, les relations sont plus souvent qualifiées de tout à fait bonnes avec les collègues qu'avec les supérieur-e-s (63% contre 49%) et, d'autre part, un sentiment de manque de soutien hiérarchique est exprimé par près d'un cinquième des répondant-e-s.

Figure 2.1.7 - Personnel de l'ACV en %, selon les jugements émis par rapport à trois affirmations ayant trait aux relations avec les collègues et avec les supérieur-e-s (question 3.13/E)



En fait, seul un tiers du personnel se sent pleinement soutenu lorsqu'il rencontre des difficultés dans son travail, alors que 40% se sent « plutôt soutenu », 12% « plutôt pas soutenu », 5% « pas du tout soutenu » et que 9% ne se prononce pas.

[9] Répondant-e-s jugeant plutôt fausse ou tout à fait fausse l'affirmation : « Je dispose des outils adéquats (par exemple informatiques) pour accomplir mes tâches de rapide et efficace ».

Tant sur la question des relations avec les collègues et supérieur-e-s que sur celle du soutien, les différences d'appréciation par catégorie de personnel sont quasi nulles, si l'on excepte quelques écarts significatifs par classe de traitement et par département :

- Le soutien des supérieur-e-s est moins fortement ressenti au bas et au haut de l'échelle des traitements que dans les classes intermédiaires. En effet, le taux d'employé-e-s qui se sentent tout à fait soutenu-e-s ou plutôt soutenu-e-s par leur hiérarchie est moins élevé pour le personnel des classes 6 à 16 (67%) et pour le personnel hors classe (70%) que pour celui des classes 17 à 23 (77%) et 24 à 32 (76%).

- Par département, les différences de perception sur la question du soutien sont plus importantes. Les deux départements judiciaires (TC/OJ et DJPAM) se distinguent par les plus faibles taux de personnel se sentant soutenu par la hiérarchie, à savoir 59% seulement au Tribunal cantonal et 61% à Justice et police. Au DTPAT, ce taux est également inférieur à la moyenne (65%). En revanche, au DPSA et au DIPC, le sentiment d'un soutien de la hiérarchie est exprimé par 78% des répondant-e-s.

- S'agissant de la qualité des relations avec les collègues et avec les supérieur-e-s, deux départements (DTPAT et TC/OJ) se montrent légèrement moins positifs que les autres. En effet, au Département des travaux publics et au Tribunal cantonal, les relations avec les supérieur-e-s ne sont jugées bonnes ou très bonnes « que » par 83% du personnel (contre 90% dans l'ensemble) et celles avec les collègues que par, respectivement, 88% et 90% du personnel (contre 95% dans l'ensemble).

Salaire, classification et durée de travail ne font, en gros, qu'une moitié de satisfaits

Le salaire, la classification et la durée hebdomadaire de travail sont les aspects des conditions de travail pour lesquels on observe les taux de satisfaction les plus bas et qui suscitent les plus fortes divergences d'appréciation par catégorie de personnel (*cf.* tableau 2.1.8). S'agissant des deux premiers aspects, seule une moitié du personnel, en gros, se déclare satisfait. Le salaire, avec 55% d'employé-e-s qui estiment que le montant de leur traitement est bien adapté aux exigences liées à leur poste, fait un meilleur score que la classification, qui n'est jugée adéquate que par 49% des répondant-e-s. Le sentiment que la fonction occupée est mal colloquée par rapport à d'autres n'est donc pas rare dans l'ACV. Il faut cependant préciser que 15% des enquêté-e-s ne répondent pas à cette question, ce qui signifie qu'ils ou elles ne sont vraisemblablement pas à même de se prononcer sur leur collocation.

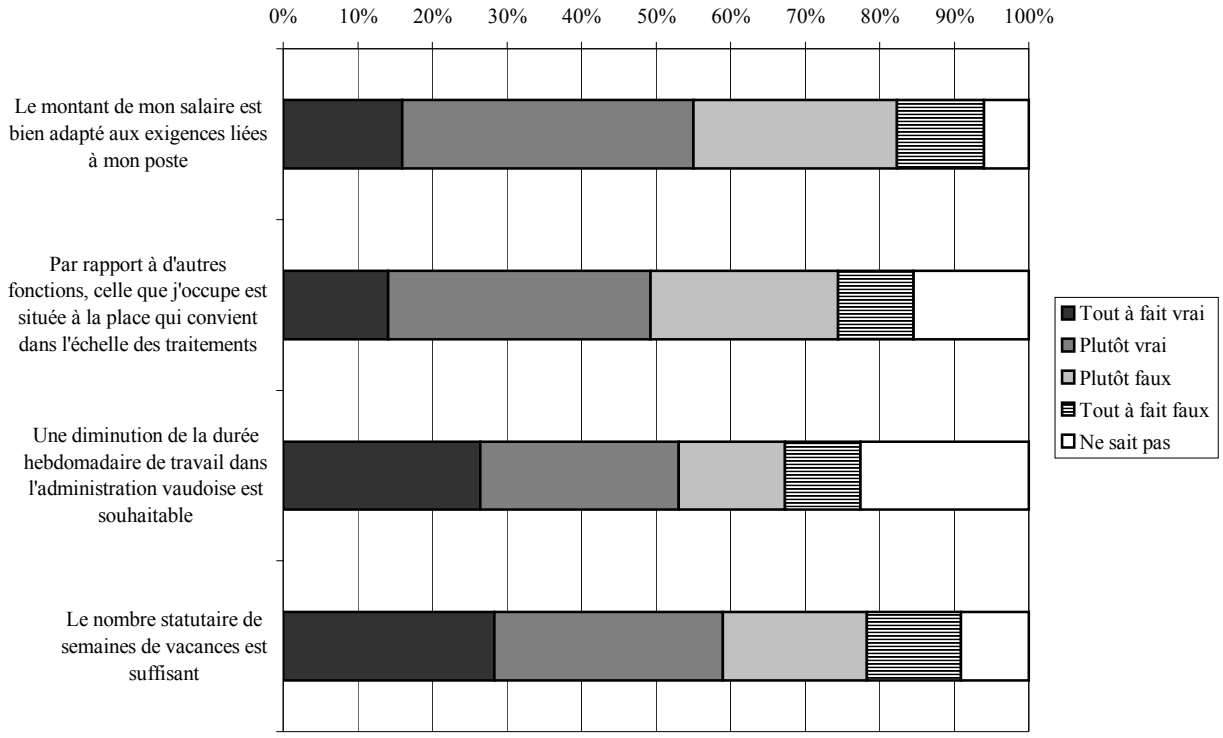
C'est pour la durée hebdomadaire de travail que le taux de satisfaction est le plus bas, puisque 53% du personnel souhaite « tout à fait » ou « plutôt » la voir diminuer, alors que 24% seulement est opposé à cette diminution, le reste étant indécis. La durée des vacances, quant à elle, fait l'objet d'un taux de satisfaction un peu plus élevé (59%), essentiellement à cause des enseignants et enseignantes, dont quatre cinquièmes (78%) se satisfont de la durée de leurs vacances. Sans le personnel enseignant, le taux de satisfaction par rapport au nombre statutaire de semaines de vacances (quatre ou cinq semaines par année, selon l'âge) s'établit à 48% seulement.

Contrairement à ce que l'on observe pour les relations avec les collègues et supérieur-e-s, ainsi que pour les délais, outils et ressources, les différences d'appréciation par catégorie de personnel, sur les questions relatives au traitement, à la classification et aux horaires, sont importantes. Dans la grille d'analyse retenue, en effet, seul le sexe apparaît comme peu

discriminant. Les plus grosses différences s'observent par classe de traitement, par classe d'âge et par département.

- Logiquement, les taux de satisfaction par rapport au salaire et à la classe de fonction sont plus élevés chez les employé-e-s situé-e-s au haut de l'échelle des traitements, que chez celles et ceux situé-e-s au bas de cette échelle. Ainsi, deux tiers du personnel hors classe est satisfait de sa collocation, contre seulement 37% du personnel des classes 6 à 16. On relève toutefois, chez les hors classe, un taux de satisfaction par rapport au salaire un peu moins élevé (62%) que chez les employé-e-s des classes situées juste au dessous (69%). La rémunération des cadres supérieurs, tendanciellement meilleure dans le secteur privé que dans le secteur public, explique sans doute pourquoi un tiers du personnel hors classe n'est pas vraiment satisfait de son salaire.

Figure 2.1.8 - Personnel de l'ACV en %, selon les jugements émis par rapport à quatre affirmations ayant trait au traitement, à la classification, à l'horaire hebdomadaire de travail et aux vacances (question 3.13/F)



- Pour la durée hebdomadaire de travail, les tendances sont inverses : seul 40% du personnel hors classe souhaite tout à fait ou plutôt la voir diminuer, contre 64% du personnel des classes 6 à 16. En revanche, les hors classe sont moins souvent opposé-e-s à un allongement de la durée des vacances (57%) que leurs subordonné-e-s direct-e-s des classes 24 à 32, dont 68% se satisfont du *statu quo*. Parmi ces personnes, toutefois, 63% appartiennent au corps enseignant. Dans les classes 6 à 16, moins de la moitié des répondant-e-s trouvent le nombre statutaire de semaines de vacances suffisant et, parmi le personnel non classifié, 43% seulement.

Tableau 2.1.8 - Employé-e-s (%) jugeant tout à fait vraies ou plutôt vraies quatre affirmations ayant trait au traitement, à la classification, à l'horaire hebdomadaire de travail et aux vacances selon le sexe, le niveau de formation, la classe de traitement, la classe d'âge, le taux d'occupation, l'ancienneté et le département

	Pourcentage d'employé-e-s jugeant tout à fait vraie ou plutôt vraie l'affirmation…			
	… Le montant de mon salaire est bien adapté aux exigences liées à mon poste	… Par rapport à d'autres fonctions, celle que j'occupe est située à la place qui convient dans l'échelle des traitements efficace	… Une diminution de la durée hebdomadaire de travail dans l'administration vaudoise est souhaitable	… Le nombre statutaire de semaines de vacances est suffisant
En tout	55,1	49,3	53,0	58,9
Sexe				
- Femmes	55,8	48,7	52,8	58,3
- Hommes	54,1	50,1	53,3	59,8
Plus haut niveau de formation achevé				
- Secondaire supérieur	54,9	47,3	49,1	62,5
- Tertiaire non universitaire	47,7	44,8	62,2	54,0
- Tertiaire universitaire	60,7	56,3	54,6	55,9
- Autre	44,6	44,4	63,2	50,2
Groupe de classes finales de traitement				
- Personnel non classifié	42,3	43,2	46,5	42,7
- Classes 6 à 16	41,6	36,6	64,1	47,7
- Classes 17 à 23	58,9	50,4	45,2	66,6
- Classes 24 à 32	68,7	61,6	58,4	67,7
- Personnel hors classe	62,4	65,7	39,5	56,9
Classe d'âge				
- Moins de 30 ans	47,3	42,9	46,1	49,8
- 30-39 ans	51,4	45,9	56,1	51,2
- 40-49 ans	59,6	53,1	52,0	58,5
- 50 ans et plus	59,3	53,1	55,9	74,3
Taux d'occupation				
- 50% et moins	62,7	54,0	44,6	60,7
- 51-99 %	58,3	50,0	53,7	60,1
- 100% et plus	52,3	48,0	54,7	58,2
Ancienneté dans l'ACV				
- 0 à 3 ans	46,5	43,4	50,9	49,0
- 4 à 6 ans	48,7	42,9	55,9	51,0
- 7 à 10 ans	51,2	44,7	57,9	54,2
- 11 à 15 ans	57,8	51,8	54,4	59,9
- 16 à 20 ans	61,3	54,2	57,0	63,9
- Plus de 20 ans	63,8	57,3	48,1	72,2
Département				
- DJPAM	50,7	45,0	54,4	47,7
- DIPC	65,8	57,0	40,7	72,7
- DISP	41,6	39,8	63,0	42,2
- DPSA	52,9	54,1	70,4	58,2
- DAIC	54,3	48,1	60,5	62,6
- DTPAT	46,9	41,1	55,4	65,7
- DFIN	60,0	53,2	69,7	54,6
- TC/OJ	53,8	48,1	66,5	45,3

- Pour les trois grandes catégories de formation, les différences d'appréciation vont dans le même sens que celles relevées par groupe de classes de traitement. Les taux de satisfaction par rapport au salaire et à la collocation sont les plus élevés chez les universitaires.

- En revanche, ils sont les plus faibles, non pas au sein du personnel ayant une formation secondaire supérieure mais, encore une fois, au sein de celui ayant une formation tertiaire non universitaire, décidément peu satisfait de son sort. En effet, seuls 48% de ces employé-e-s sont satisfait-e-s de leur salaire et 45% de leur collocation, alors que 62% souhaitent une diminution de la durée hebdomadaire de travail.

- Par classe d'âge, le mécontentement est le plus fort chez les jeunes (moins de 30 ans), sauf en ce qui concerne la durée hebdomadaire de travail. Seuls 47% des moins de 30 ans sont satisfaits de leur salaire et 43% de leur collocation, les taux correspondants, chez les 50 ans et plus, étant respectivement de 59% et 53%. En revanche, les jeunes sont ceux qui souhaitent le moins souvent (46%) une diminution de la durée hebdomadaire de travail, quand bien même ils sont également les moins nombreux à se satisfaire du nombre statutaire de semaines de vacances.

- S'agissant de l'ancienneté, les tendances sont en gros les mêmes que celles observées par classe d'âge, mais avec des écarts de satisfaction encore plus importants entre jeunes et ancien-ne-s, sur les plans du salaire et de la collocation. Ainsi, 64% du personnel ayant plus de vingt ans d'ancienneté est satisfait de son salaire, contre 47% seulement de celui ayant trois ans d'ancienneté, au plus.

- Plus le taux d'occupation des employé-e-s est faible et plus sont élevés les taux de satisfaction par rapport au salaire et à la collocation, d'une part, et par rapport à la durée hebdomadaire de travail et aux vacances, d'autre part. Le personnel à temps partiel apparaît à nouveau comme le plus satisfait et celui à plein temps comme le plus frustré.

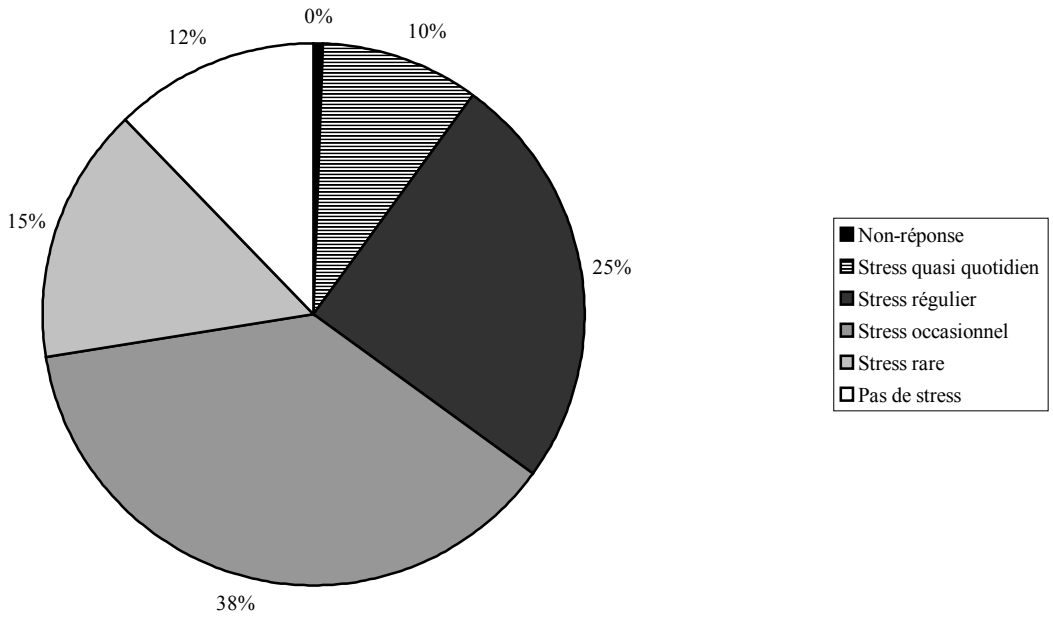
- Le département présentant les taux de satisfaction les plus élevés sur les quatre objets pris en compte est le DIPC. Dans ce département, qui comprend 36% d'universitaires et près de 80% d'enseignantes et enseignants, le taux de satisfaction est de deux tiers par rapport au salaire et de 57% par rapport à la collocation et il atteint même près de trois quarts pour la durée des vacances. Seul 41% du personnel, au DIPC, souhaite une diminution de la durée hebdomadaire de travail. Le DISP fait contrepoint avec les taux de satisfaction les plus bas sur les questions du salaire (42%), de la collocation (40%) et de la durée des vacances (42%). Le DTPAT et le DJPAM présentent également des taux de satisfaction significativement inférieurs à la moyenne sur les questions du salaire et de la collocation. Au DFIN, en revanche, les taux de satisfaction sont supérieurs à la moyenne sur ces deux objets et, au DAIC et au TC/OJ, ils s'en rapprochent. Relevons que tous les départements souhaitent majoritairement une diminution de la durée hebdomadaire de travail, sauf le DIPC. Les taux les plus élevés s'observent au DPSA (70%), au DFIN (70%) et au TC/OJ (67%). Par contre, en ce qui concerne la durée des vacances, la majorité du personnel la trouve suffisante dans cinq des huit départements, seuls le DJPAM, le DISP et le TC/OJ faisant exception avec des taux de satisfaction inférieurs à 50%.

Le stress est plus souvent occasionnel que régulier

Les questions 3.14 et 3.15 renseignent sur le niveau de stress des employées et employés de l'ACV et sur les motifs de ce stress. Dans l'ensemble, 35% du personnel est régulièrement ou

quasi quotidiennement stressé, tandis que 53% ne l'est qu'occasionnellement ou rarement et que 12% n'est pas stressé. L'absence de données comparatives rend ces pourcentages difficilement interprétables mais, en tout état de cause, le stress des personnes travaillant dans l'ACV est plus souvent occasionnel ou rare, que régulier ou quotidien. Il faut voir, cependant, qu'on est en présence de moyennes et que certaines catégories d'employées et employés, tel le personnel soignant, affichent un taux de stress régulier ou quasi quotidien de 46%. Par ailleurs, 10% de collaborateurs et collaboratrices subissant un stress quasi permanent, dans l'ensemble, représentent tout de même plus de 2 300 personnes susceptibles de connaître tôt ou tard de sérieux problèmes de santé.

Figure 2.1.9 - Personnel de l'ACV en %, selon la fréquence du stress au poste de travail (question 3.14)



Si l'on considère que les personnes stressées sont celles qui le sont quasi quotidiennement ou régulièrement, on peut reprendre la grille d'analyse utilisée pour la question 3.13 et examiner les différences de niveau de stress par catégorie de personnel. A la figure 2.1.10, ces catégories sont classées par taux de stress décroissant. Le taux le plus élevé s'observe pour les collaborateurs et collaboratrices du Département de l'Intérieur et de la Santé publique, dont plus de 40% sont régulièrement ou quasi quotidiennement victimes de stress, le taux étant même de 46%, on l'a vu, au sein du personnel soignant. A l'inverse, le Département des Travaux publics, avec 22% de personnel stressé, seulement, connaît le taux de stress le plus bas. Entre ces deux extrêmes, quinze catégories d'employé-e-s affichent un taux de stress supérieur à la moyenne, parfois de très peu, cependant que quinze autres présentent un taux de stress inférieur à la moyenne. Dans le premier groupe de catégories, cinq se caractérisent par un taux de stress supérieur d'au moins trois points de pour-cent à la moyenne de 35% :

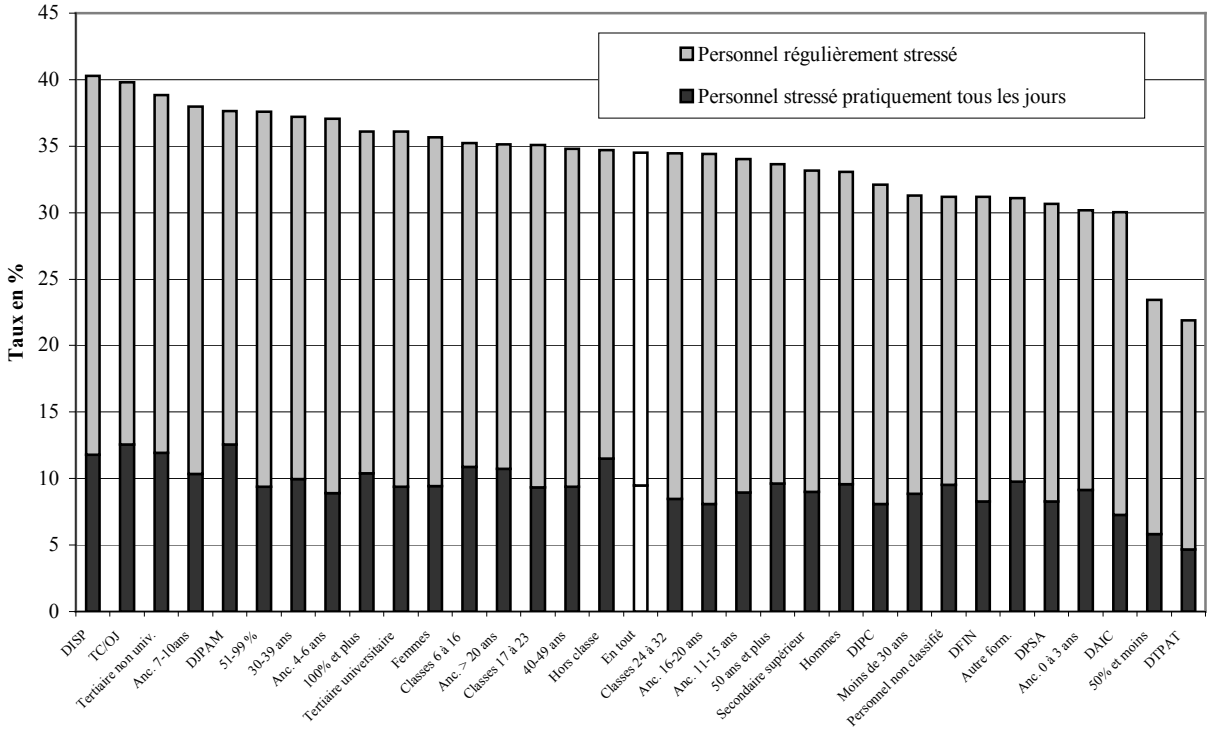
- Le personnel des deux départements liés à la justice, à savoir TC/OJ et DJPAM, dont le taux de stress atteint, respectivement, 40% (TC/OJ) et 38% (DJPAM).

- Le personnel ayant une formation de degré tertiaire non universitaire (39% de stressé-e-s).

- Le personnel ayant entre 7 et 10 ans d'ancienneté (taux de stress : 38%).

- Le personnel ayant un taux d'occupation compris entre 51% et 99% (38% de stressé-e-s).

Figure 2.1.10 - Taux de stress par catégorie de personnel



Dans le second groupe de catégories de personnel, huit présentent un taux de stress inférieur d'au moins trois points de pour-cent à la moyenne :

- Le personnel travaillant, au plus, à 50% (23% de victimes du stress, seulement).

- Le personnel du DAIC (30% de stressé-e-s), du DPSA (31% de stressé-e-s) et du DFIN (31% de stressé-e-s).

- Le personnel ayant, au plus, trois ans d'ancienneté (taux de stress : 30%), de même que celui de moins de 30 ans (taux de stress : 31%).

- Le personnel non classifié (31% de stressé-e-s).

- Le personnel ayant une formation inclassable (31% de stressé-e-s).

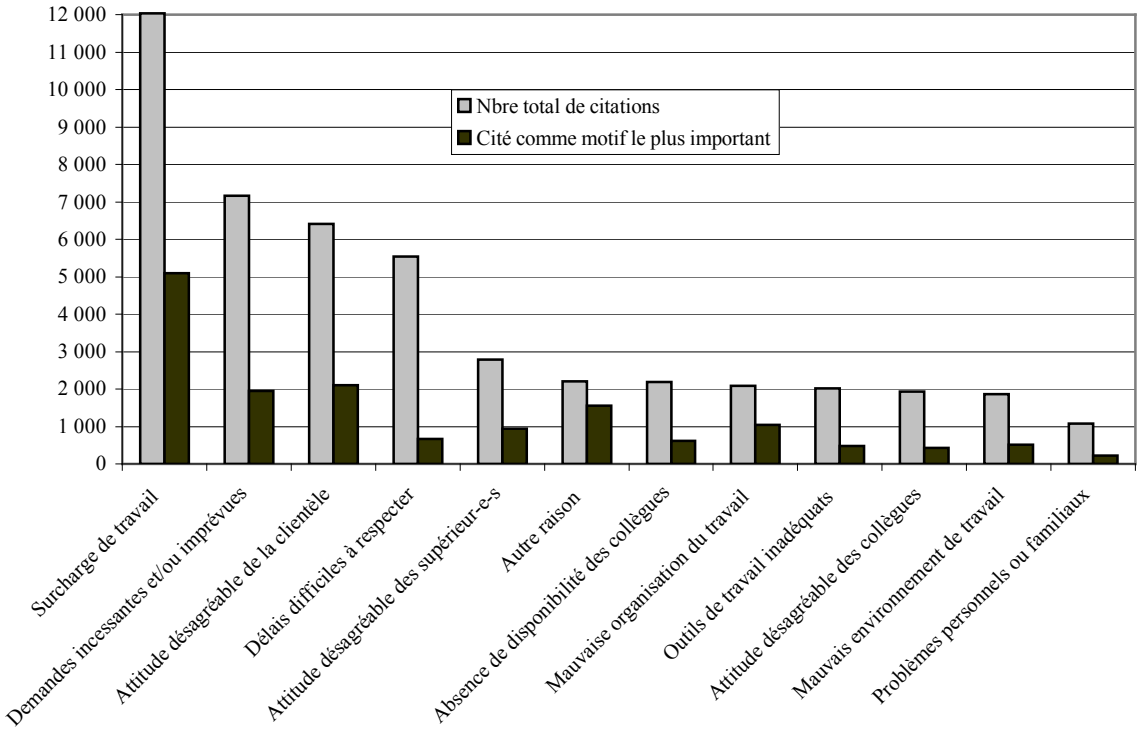
Toutes les autres catégories de personnel connaissent des taux de stress proches de la moyenne.

Principal motif de stress : la surcharge de travail

Quel que soit le niveau de leur stress[10], les employées et employés en ont indiqué la ou les cause(s) principale(s) à la question 3.15 de l'enquête. Parmi les douze causes distinguées à cette question semi-ouverte, 16% des répondant-e-s en ont coché une, 23% deux et 45% trois. Au total, ce sont donc 84% des répondants et répondantes, soit 19 730 personnes, qui invoquent au moins un motif de stress. Rappelons toutefois que le stress de ces personnes, quel qu'en soit le motif, est plus souvent occasionnel ou rare que régulier ou quotidien.

Le motif de stress le plus fréquemment cité est la surcharge de travail. En tout, 12 000 personnes font valoir ce motif, soit plus de la moitié des employées et employés de l'ACV. Il n'y a là rien d'étonnant, si l'on se souvient que près de 60% du personnel affirme être contraint d'effectuer régulièrement des heures supplémentaires (*cf.* question 3.13). Lorsque plusieurs motifs de stress sont invoqués, la surcharge de travail est également celui qui est le plus souvent cité comme étant le plus important (*cf.* figure 2.1.11).

Figure 2.1.11 - Motifs de stress, selon la fréquence de citation en tout et en premier rang (question 3.15)



Deuxième cause de stress la plus fréquente, les demandes incessantes et/ou imprévues sont citées par 7 150 personnes, environ. Elles ne se classent cependant qu'au troisième rang des causes considérées comme les plus importantes lorsque l'origine du stress est multiple. L'attitude désagréable de la «clientèle» (élèves, patients et patientes, pensionnaires, etc.), troisième cause de stress par ordre de citation décroissant (6 400 citations), est mentionnée, deux fois sur trois, par des personnes travaillant au DIPC; les relations des enseignantes et enseignants avec leurs élèves et/ou avec les parents sont donc vraisemblablement loin d'être toujours harmonieuses. Au sein du personnel enseignant, l'attitude désagréable de la «clientèle» est d'ailleurs le deuxième motif de stress le plus fréquent et, lorsque plusieurs

[10] Stress quasi quotidien, régulier, occasionnel ou rare.

motifs sont en cause, c'est celui qui est le plus souvent mentionné comme étant le plus important.

Des délais difficiles à respecter sont cités comme cause de stress par 5 540 personnes, environ. Vient ensuite l'attitude désagréable de la hiérarchie, dont se plaignent 2 800 personnes, puis six causes de stress qui totalisent chacune en gros 2 000 mentions en effectif extrapolé, à savoir les «autres causes de stress» (2 213 mentions), l'absence de disponibilité des personnes censées aider ou décharger (2 200 mentions), une mauvaise organisation du travail dans le service (2 080 citations) des outils de travail inadéquats (2 020 mentions), l'attitude désagréable des collègues (1 930 mentions) et un mauvais environnement de travail dû à des problèmes de bruit, d'agitation ou de passage (1 870 mentions). Les problèmes personnels ou familiaux ferment la marche avec seulement 1 070 mentions, ce qui tendrait à montrer que le stress vécu au travail est rarement importé de la sphère privée.

Les autres causes de stress ne doivent pas être sous-estimées

S'agissant des autres causes de stress, plus de 1 300 différentes ont été invoquées. Néanmoins, comme toujours avec les questions semi-ouvertes[11], le tiers au moins de ces « autres motifs de stress » se ramènent en fait à l'un ou l'autre des douze items de la liste. Ainsi, 373 enseignants des deux sexes se plaignent de classes surchargées ou déplorent de ne pas avoir assez de temps pour accomplir toutes leurs tâches, ce qui revient à dire qu'ils ou elles sont stressé-e-s par suite de surcharge de travail (1er item de la liste). Une bonne partie des « autres causes de stress » ont donc dû être reclassées.

Tableau 2.1.9 - Autres motifs de stress indiqués par les employées et employés de l'ACV, par catégorie, selon le nombre de citations (question 3.15)

Motif de stress	Nbre de citations
Difficultés spécifiques du métier exercé (enseignement, police, santé, recherche, etc.)	528
Horaires irréguliers ou inadaptés, charge de travail irrégulière, trajets, déplacements	289
Manque de personnel	223
Conciliation travail/famille, travail/loisirs ou travail/formation	181
Précarité de l'emploi, sentiment d'impuissance face aux problèmes des usagers	129
Fatigue, découragement, démotivation, insatisfaction, frustration, problèmes de santé	124
Réorganisations, restructurations, "réformite", lourdeurs administratives, "colloquite"	121
Difficultés émotionnelles ou psychologiques, perfectionnisme	116
Incompétence des collègues et/ou supérieur-e-s	112
Objectifs de travail peu clairs ou irréalistes, manque de moyens financiers ou logistiques	106
Manque de formation ou d'expérience	105
Evaluation, pressions, controlling, harcèlement/mobbing, non reconnaissance du travail	102
Responsabilités	77
En tout	2 213

(1) Dans ce tableau, les effectifs inférieurs à 100 et les proportions qui en découlent sont statistiquement non significatifs.

Restent, au final, 901 causes inédites totalisant 2 213 réponses, en effectif extrapolé. Ces causes ont tout d'abord été classées en 32 catégories, qui ont dû être ramenées à 13 par regroupement, pour des raisons de significativité statistique. Les treize catégories établies sont présentées ci-dessous. Il faut cependant préciser que les effectifs de répondant-e-s associés à chacune de ces catégories ne peuvent en aucun cas être interprétés comme des valeurs de

[11] Questions proposant un éventail de réponses se terminant par la catégorie "Autre, précisez".

référence. En effet, si ces autres causes de stress, au lieu d'être dégagées des déclarations libres des répondants et répondantes, avaient été prévues dans la liste des items proposés, elles auraient certainement obtenu des scores de réponse nettement plus élevés. On se doute bien, par exemple, que l'administration vaudoise compte plus de 129 personnes stressées par des problèmes de sécurité de l'emploi, quand on connaît le nombre de contrats de durée limitée en cours dans l'ACV (plus de 3 700 selon les données de l'enquête), notamment dans les domaines de la recherche et de l'enseignement.

Première autre cause de stress la plus fréquente, les difficultés spécifiques du métier exercé sont invoquées par quelque 530 personnes. Il s'agit, pour l'essentiel, de professionnel-le-s de l'enseignement, de la santé, de la police et de la recherche. Les enseignantes et enseignants concerné-e-s, au nombre d'environ 410, se disent stressé-e-s par les problèmes sociaux, psycho-affectifs ou comportementaux (violence) de certains de leurs élèves, par des relations parfois difficiles avec les parents, par la mise en place d'EVM ou par des difficultés d'organisation liées à des charges annexes (chef-fe de file, doyen ou doyenne, médiateur ou médiatrice, etc.). D'une manière générale, beaucoup se plaignent de devoir assumer de plus en plus de tâches d'éducation ou de soutien et de tâches extrascolaires (séances avec les parents, psychothérapeutes, logopédistes, etc.). Une septantaine de personnes actives dans le domaine des soins, pour leur part, précisent que le travail dans un service de soins intensifs ou dans un service d'urgences, l'accompagnement au décès, la prise en charge de malades gravement atteints, la surveillance de patients ou patientes psycho-gériatriques ou la pratique de certaines spécialités « à risques » comme celle d'anesthésiste, par exemple, sont des activités stressantes en elles-mêmes. Chez une trentaine de policiers et gendarmes, ce sont les problèmes de sécurité et, notamment, le risque de se faire blesser ou tuer lors d'interventions, qui sont mis en avant. Enfin, une vingtaine de personnes actives dans le domaine de la recherche scientifique soulignent les problèmes inhérents à cette activité (compétition internationale, exigence de mise à niveau constante, etc.).

Deuxième autre cause de stress, des problèmes d'horaires, de déplacements ou d'irrégularité de la charge de travail sont cités par environ 300 employées et employés. S'agissant des horaires, 140 personnes se plaignent des désagréments suivants :

- horaires irréguliers ou changeant constamment, même au cours d'une seule semaine ;
- prolongation du temps de travail due à des colloques, conférences, cours ou séminaires placés en dehors des heures dues ;
- travail de nuit ;
- nécessité de devoir assumer une permanence ou un piquet 24 H sur 24 ;
- horaires morcelés.

Celles et ceux qui se plaignent d'être stressé-e-s par des déplacements sont soit des personnes habitant trop loin de leur lieu de travail (p.ex. à plus de 2 heures de distance), soit des personnes ayant plusieurs lieux de travail (enseignement dans plusieurs collèges, par exemple). Quant aux personnes qui déclarent comme autre cause de stress l'irrégularité de leur charge de travail, elles ne sont qu'une quarantaine[12], quand bien même on a vu plus haut que ce problème concerne 21% du personnel de l'ACV (*cf.* tableau 2.1.7).

[12] Effectif statistiquement non significatif.

Troisième autre cause de stress, le manque de personnel est cité par quelque 220 employé-e-s, qui déplorent tant un manque de personnel qualifié et compétent qu'un manque de personnel auxiliaire. Pour certaines des personnes qui se plaignent du manque de personnel, c'est surtout le non-remplacement des collègues malades ou en congé qui provoque, par répercussion, du stress à leur poste de travail.

La difficulté de concilier travail et vie de famille, travail et loisirs ou travail et formation est la quatrième autre cause de stress. Parmi les 180 personnes qui se déclarent stressées pour l'une ou l'autre de ces raisons, on distingue deux grands groupes : des femmes confrontées au problème de la « double journée » (activité professionnelle + ménage et éducation des enfants)[13] et des employées et employés effectuant des études ou une formation en cours d'emploi.

Au cinquième rang des autres causes de stress, des inquiétudes relatives à la sécurité de l'emploi, à la situation des usagers et/ou à la conjoncture en général sont exprimées par 130 personnes, environ. La majorité sont inquiètes parce qu'elles se sentent en situation d'emploi précaire. Il s'agit surtout de maîtres et maîtresses temporaires craignant le non-renouvellement de leur engagement annuel (ou une forte baisse du nombre d'heures à enseigner) et de personnes engagées par contrat de durée limitée. Certaines expriment aussi de l'inquiétude quant à l'avenir de leur service ou de leur poste, qu'elles sentent menacé par des restrictions budgétaires. Un nombre plus restreint d'employées et employés des secteurs éducatif, médical ou social s'inquiètent plutôt pour la situation de leur clientèle. Les problèmes rencontrés par leurs élèves, patient-e-s ou client-e-s génèrent chez ces personnes un sentiment d'impuissance ou font naître de grandes préoccupations. Enfin, quelques personnes s'inquiètent du contexte politique tendu, de la conjoncture économique ou manifestent des craintes quant à l'évolution prévisible du statut des fonctionnaires.

Sixième autre cause de stress, la fatigue, le découragement ou des problèmes de santé sont mentionnés par quelque 125 employé-e-s. S'agissant de la fatigue, celle-ci est surtout nerveuse. Les personnes qui en font mention la lient à l'aspect répétitif des tâches qu'elles doivent accomplir ou, plus fréquemment, à la concentration requise. Les problèmes de santé signalés, en revanche, sont le plus souvent de type somatique (cancer, problèmes cardiaques, séquelles d'opérations ou d'accidents, etc.). Quelques répondants des deux sexes, pour leur part, se disent démotivés, découragés, lassés ou insatisfaits.

La septième autre cause de stress est presque aussi souvent mentionnée que la sixième. Parmi les 120 personnes qu'elle concerne, la majorité se disent stressées par les changements fréquents qui affectent l'organisation du travail à leur poste, dans leur service, dans le département dont elles dépendent ou dans l'ACV en général. Certaines dénoncent ce qu'elles estiment être une « réformite aiguë », c'est-à-dire des changements qu'elles ressentent comme des modifications continuelles, brouillonnes et injustifiées des méthodes et des moyens de travail. D'autres se plaignent des lourdeurs administratives, du volume croissant de la « paperasse » à remplir ou de la quantité excessive d'informations dont elles sont censées prendre connaissance chaque jour.

Les six autres causes de stress déclarées concernent chacune moins de 120 employées et employés. Afin de ne pas surcharger inutilement l'exposé, nous n'en détaillons pas le contenu. Leur intitulé en donne d'ailleurs une idée suffisamment claire (*cf.* tableau 2.1.9).

[13] Relevons que quelques hommes se disent également stressés par la difficulté de concilier travail et vie de famille.

30% du personnel a eu à subir au moins une situation de mobbing !

S'agissant du harcèlement psychologique ou mobbing (question 3.17), les résultats de l'enquête de janvier 1998 semblent a priori inquiétants : parmi les employées et employés de l'ACV, en effet, 30% ou 7 050, en effectif extrapolé, déclarent avoir eu à subir au moins une situation de mobbing au cours de leur carrière professionnelle à l'Etat de Vaud ! Ces personnes se seraient vu imposer cette forme de harcèlement soit par des supérieur-e-s, soit par des collègues, soit par des supérieur-e-s et des collègues. Ce nombre élevé de victimes déclarées ne peut pas être attribué à une définition trop extensive de la notion de mobbing, car l'intitulé de la question précisait bien que l'on désigne par là une situation de harcèlement psychologique régulier, ayant duré plusieurs mois. Rien ne permet donc de supposer qu'il y a eu exagération de la part des répondants et répondantes. Rappelons cependant qu'il s'agit là d'appréciations et non de cas de mobbing avérés. A la figure 2.1.12, les taux de personnes qui disent avoir été victimes de mobbing dans l'ACV sont présentés par catégorie. Six catégories présentent des taux supérieurs à 35 % :

- Le personnel du Département de la justice, de la police et des affaires militaires, dont près de la moitié aurait eu à subir cette forme de harcèlement, si le taux observé parmi les répondant-e-s (47%) est bien représentatif de la situation d'ensemble.

- Le personnel des classes 6 à 16 qui, par rapport à celui des classes plus élevées, est le seul à présenter un taux de victimes de mobbing supérieur à la moyenne (40%).

- Le personnel du Département des travaux publics, de l'aménagement et des transports (39% de victimes de mobbing).

- Le personnel ayant une formation autre que secondaire supérieure ou tertiaire (37% de victimes de mobbing).

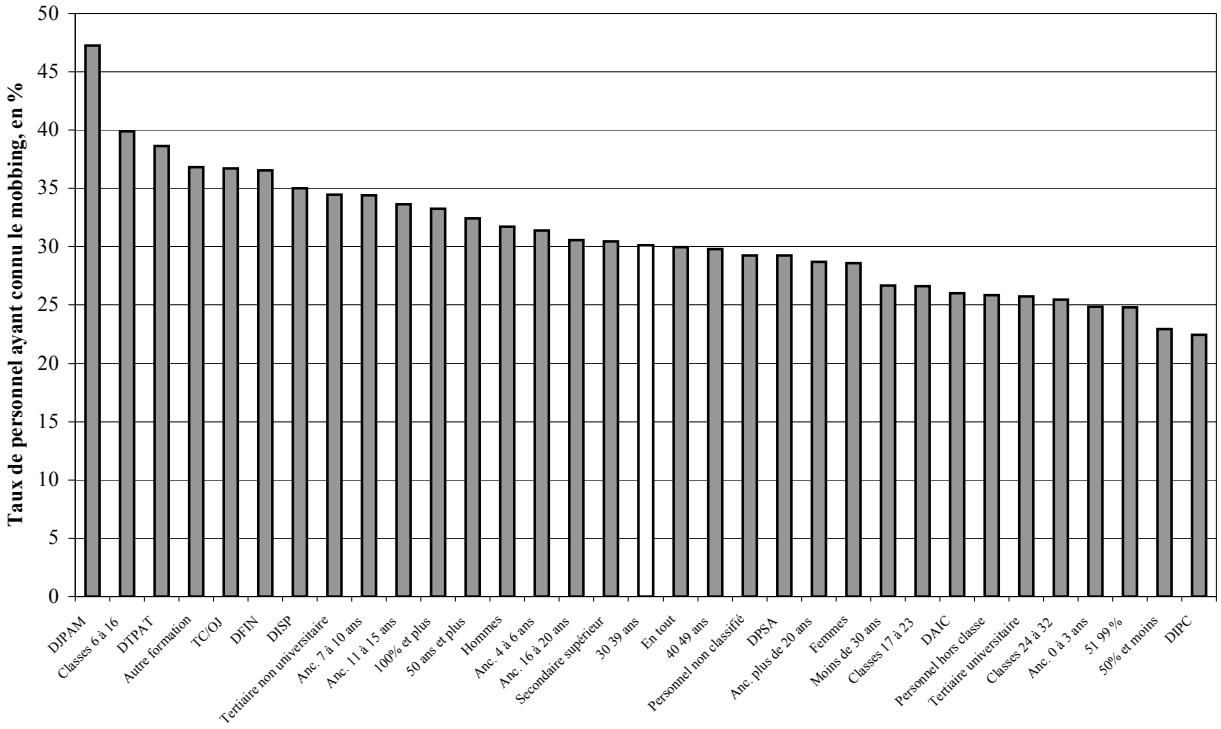
- Le personnel du Tribunal cantonal et de l'Ordre judiciaire (37% de victimes de mobbing).

- Le personnel du Département des finances (37% de victimes de mobbing, également).

Avec le DISP (35% de victimes de mobbing), ce sont donc cinq des huit départements de l'ACV[14] qui présentent un taux de harcèlement psychologique supérieur d'au moins cinq points de pour-cent à la moyenne de 30%. A l'inverse, le taux de harcèlement le plus faible s'observe pour les employées et employés du Département de l'instruction publique et des cultes, qui ne sont « que » 22% à déclarer avoir été victimes de mobbing de la part de leurs supérieur-e-s et/ou collègues.

[14] Tribunal cantonal et Ordre judiciaire inclus.

Figure 2.1.12 - Taux de personnel déclarant avoir été victime de mobbing dans l'ACV, par catégorie (question 3.17)



La situation relativement indépendante du personnel enseignant est probablement gage d'une certaine tranquillité sur le plan du harcèlement psychologique. Six autres catégories d'employées et employés présentent des taux de harcèlement psychologique inférieurs à 26% :

- Les personnes travaillant, au plus, à 50%.
- Les personnes dont le taux d'occupation est supérieur à 50%, mais inférieur à 100%.
- Les personnes récemment engagées, c'est-à-dire ayant, au plus, trois ans d'ancienneté.
- Les personnes colloquées en classes (finales) 24 à 32 qui ont, pour la plupart, un statut de cadres moyens ou inférieurs.
- Les universitaires.
- Les cadres supérieurs, c'est-à-dire le personnel hors classe.

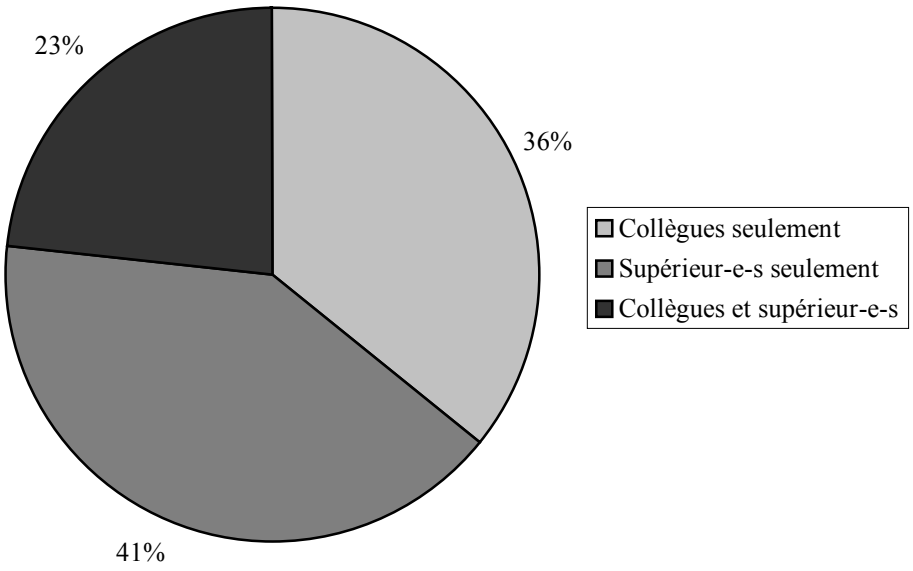
Le personnel travaillant à temps partiel et celui des classes élevées semblent donc être relativement à l'abri du mobbing.

Les collègues sont presque aussi souvent responsables du mobbing que les supérieur-e-s

Les cas de mobbing qui sont répercutés dans la presse ou dans des études sont presque toujours relatifs au harcèlement d'un subordonné par son ou sa supérieur-e.

Or, on constate, pour les cas signalés dans l'enquête, que les harceleurs et harceleuses sont presque aussi souvent des collègues (36%) que des personnes occupant un rang plus élevé dans la hiérarchie (41%) et qu'il y a harcèlement conjoint dans 23% des cas.

Figure 2.1.13 - Répartition (%) des cas de mobbing par origine (question 3.17)



Les formes de harcèlement, quant à elles, sont le plus souvent multiples. : 54% des victimes, en effet, auraient subi au moins deux formes de mobbing, parmi les neuf distinguées dans le questionnaire ; 15% en signalent quatre ou plus.

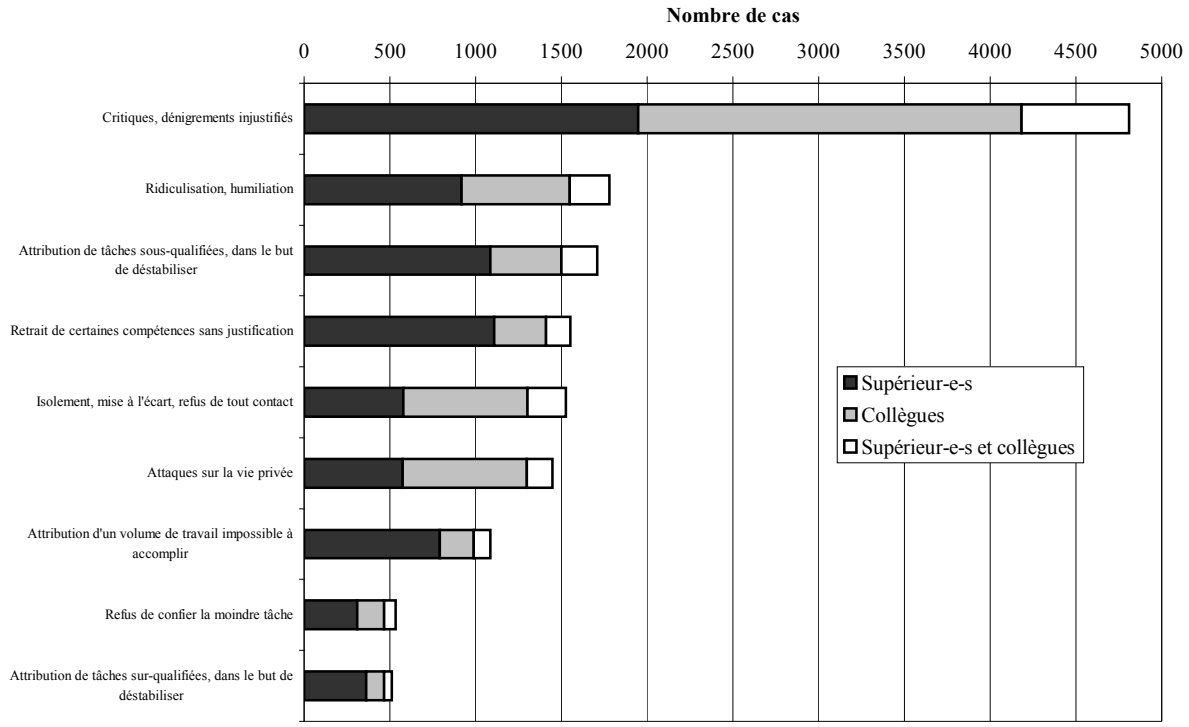
Les critiques et les dénigrements injustifiés constituent la forme la plus fréquente de mobbing

Le harcèlement psychologique le plus répandu consiste en critiques et dénigrements injustifiés. Il émane plus souvent de collègues (46%) que de supérieur-e-s (41%) et 4 800 personnes en auraient été victimes. La ridiculisation et l'humiliation, dont se plaignent 1 800 personnes, est la seconde forme de mobbing. Elle est plus souvent le fait de supérieur-e-s (52%) que de collègues (36%).

L'attribution de tâches très inférieures aux compétences (tâches sous-qualifiées) est presque aussi fréquente (1 700 cas). Deux fois sur trois, ce sont des personnes de rang supérieur qui sont à l'origine de cette forme de harcèlement, ce qui s'explique sans doute par le fait que la définition du programme de travail d'un employé ou d'une employée n'est en principe pas de la compétence de ses pairs. Le retrait de certaines compétences sans justification va dans le même sens que l'attribution de tâches sous-qualifiées[15]; 1 550 personnes auraient eu à subir cette forme de harcèlement psychologique, sept fois sur dix de la part de supérieur-e-s.

[15] La corrélation entre ces deux formes de harcèlement est d'ailleurs non négligeable (r=0,31).

Figure 2.1.14 - Cas de mobbing par type, selon l'origine du harcèlement (question 3.17)



En revanche, l'isolement, la mise à l'écart ou le refus de tout contact, dont presque autant de personnes auraient été victimes (1 530), est le plus souvent le fait de collègues, de même que les attaques sur la vie privée (1 450 cas, dont 730 émanant de collègues). L'attribution d'un volume de travail impossible à accomplir dans le but de déstabiliser ou de faire craquer est, quant à elle, mentionnée par près de 1 100 employées et employés, dont les trois quarts en attribuent la responsabilité à leurs supérieur-e-s. Les deux dernières formes de mobbing distinguées (refus de confier la moindre tâche et attribution de tâches surqualifiées dans le but de déstabiliser) concernent chacune environ 500 personnes.

2.2 Souhaits par rapport aux conditions de travail

Deux ensembles de questions se rapportent aux souhaits par rapport aux conditions de travail, dans l'enquête de 1998 :

1) Les souhaits de modification éventuelle du taux d'activité (questions 3.1 à 3.5).

2) L'attitude par rapport à la promotion (questions 3.6 à 3.12).

Une majorité pour le statu quo

Dans l'ensemble, les trois quarts des personnes travaillant dans l'ACV, donc la très nette majorité, ne souhaitent pas modifier leur taux d'activité, alors que 15% voudraient le voir diminuer et 9% augmenter. Les femmes, cependant, sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes, aussi bien à vouloir augmenter leur taux d'activité (10% contre 7%) qu'à vouloir le diminuer (16% contre 13%). D'une manière générale, chez elles, le

souhait d'augmenter ou ré-augmenter le taux d'activité s'observe plutôt à partir de 40 ans (51% des femmes concernées ont au moins cet âge), alors que celui de le diminuer s'observe surtout chez les plus jeunes (59% de celles qui souhaitent diminuer leur taux d'activité ont, au plus, 39 ans). Ces différences sont sans doute liées à deux phases distinctes du cycle de vie des mères marquées, l'une, par le départ ou l'autonomie des enfants et, l'autre, par leur venue au monde.

L'attitude par rapport au taux d'activité dépend donc fortement du sexe et des rôles familiaux qui en découlent, comme cela a déjà été montré dans plusieurs études[16]. Si l'on analyse la situation par sexe pour toutes les catégories de personnel distinguées au tableau 2.2.1, on constate ce qui suit :

- D'une manière générale, il y a une plus forte convergence entre hommes et femmes dans le souhait d'augmenter le taux d'activité que dans celui de le diminuer. En effet, les barres représentant les hommes suivent, en gros, le même mouvement que celles représentant les femmes au graphique illustrant les taux de personnes qui aspirent à augmenter leur taux d'activité, alors qu'elles s'en désolidarisent plus nettement au graphique présentant les taux de personnes qui aspirent à le diminuer (*cf.* figure 2.2.1).

- S'il n'est pas étonnant de constater que ce sont les actifs et les actives à temps partiel qui souhaitent le plus fréquemment augmenter leur taux d'activité (celles et ceux à plein temps n'ayant en principe pas la possibilité de le faire), on constate que, chez les hommes, le taux atteint 33% dans les deux catégories d'actifs à temps partiel, alors qu'il n'est que de 24% chez les femmes qui sont actives, au plus, à mi-temps et de 15%, seulement, chez celles dont le taux d'activité est compris entre 51 et 99%. Ces différences montrent que le temps partiel résulte plus fréquemment d'un choix chez les femmes que chez les hommes où, une fois sur trois, il est sans doute accepté « faute de mieux ».

- Pour les deux sexes, mais plus nettement chez les femmes, les taux de personnes qui souhaitent augmenter leur taux d'activité sont supérieurs à la moyenne au DIPC et pour la catégorie de formation « tertiaire universitaire ». Cette situation s'explique sans doute par le nombre élevé de maîtres et maîtresses secondaires travaillant à temps partiel, dont une partie aspirent probablement à augmenter leur nombre d'heures d'enseignement.

- Chez les hommes, 17% du personnel non classifié souhaite augmenter son taux d'activité ; 88% des employés concernés travaillent au DIPC et sont donc probablement, vu leur absence de classification, des assistants d'enseignement ou de recherche.

- D'une manière générale, les personnes les plus âgées et celles qui ont le plus d'ancienneté sont relativement peu nombreuses à vouloir augmenter leur taux d'activité, de même que celles qui travaillent dans les deux départements judiciaires (DJPAM et TC/OJ), aux finances, au DAIC et au DISP.

- Le désir de diminuer le taux d'activité, quant à lui, est plus marqué chez les femmes quelle que soit la catégorie de personnel, si l'on excepte les personnes qui ont plus de vingt ans d'ancienneté.

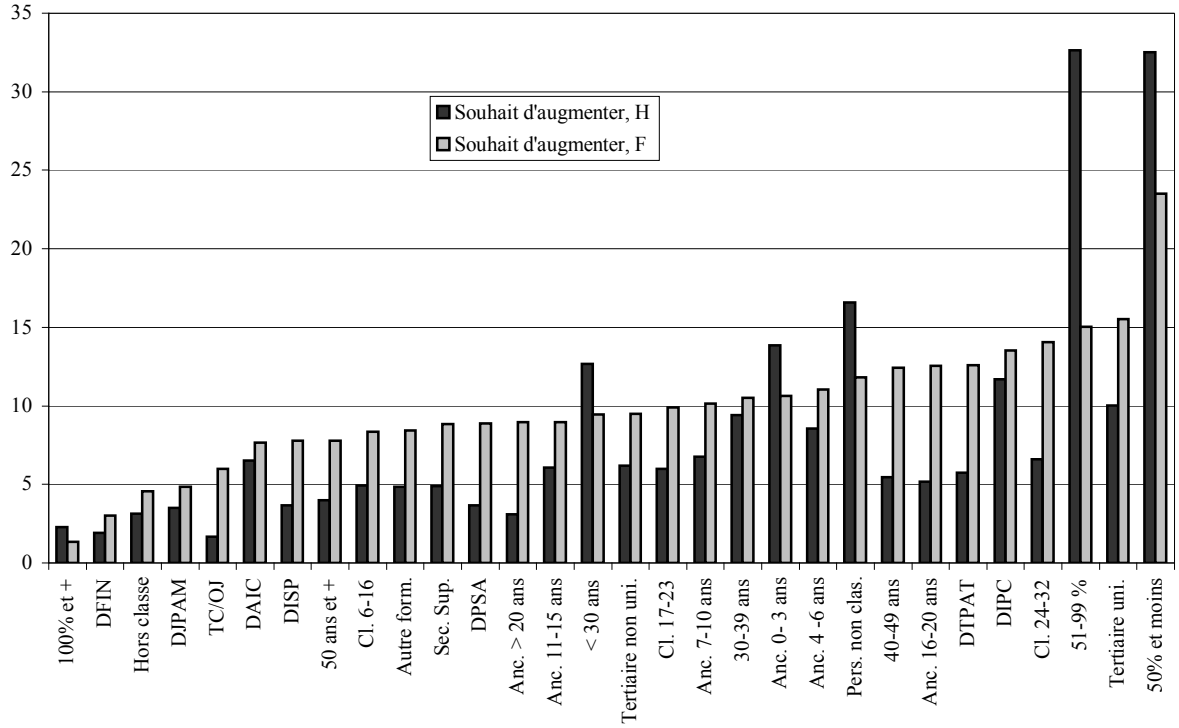
[16] Voir notamment « Production et reproduction : la femme entre conjoint, enfants et activité professionnelle », M.-E. Diserens et H. Briant, Office fédéral de la statistique, Berne, 1996.

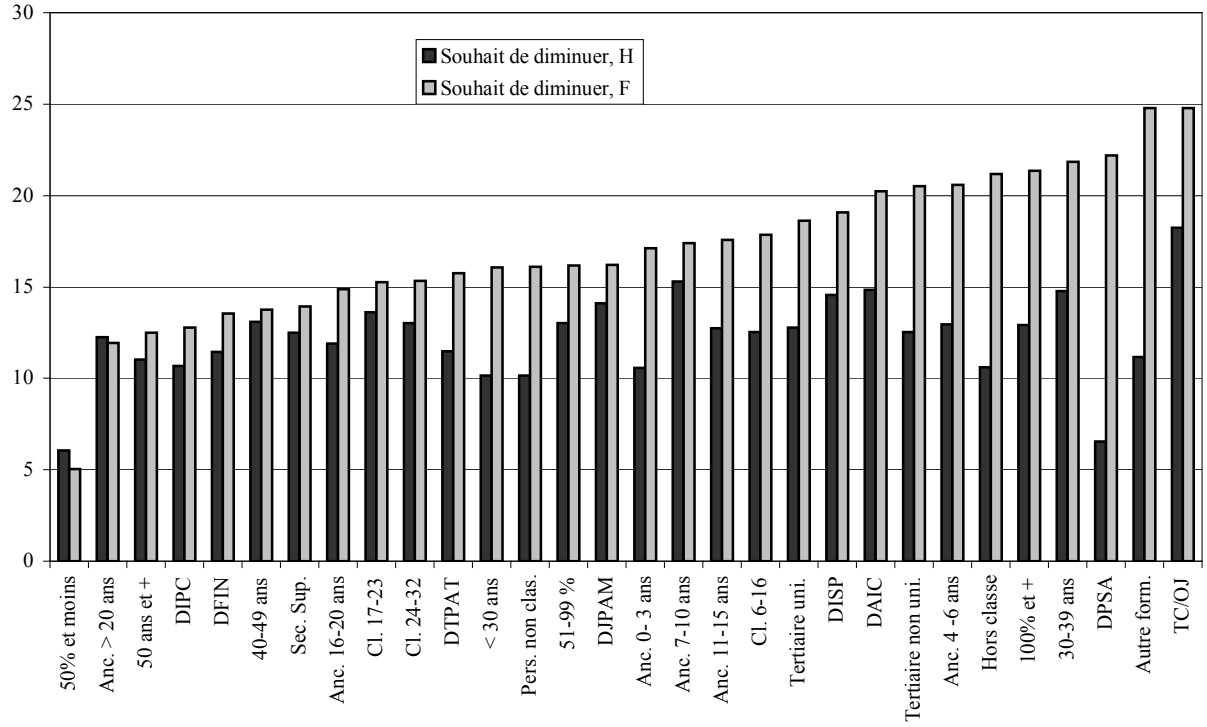
Tableau 2.2.1 - Personnel de l'ACV en % par sexe, niveau de formation, classe de traitement, classe d'âge, taux d'occupation, ancienneté et département, selon les souhaits exprimés par rapport au taux d'activité (question 3.1)

				Souhait par rapport au taux d'activité :	
	Sans indication Employé-e-s en %	Augmentation Employé-e-s en %	Diminution Employé-e-s en %	Pas de changement Employé-e-s en %	En tout Employé-e-s en %
En tout	1,4	8,8	14,6	75,2	100,0
Sexe					
- Femmes	1,4	10,2	16,2	72,2	100,0
- Hommes	1,4	7,0	12,5	79,1	100,0
Plus haut niveau de formation achevé					
- Secondaire supérieur	1,5	7,5	13,4	77,6	100,0
- Tertiaire non universitaire	1,0	7,8	16,3	74,9	100,0
- Tertiaire universitaire	0,9	12,3	15,2	71,6	100,0
- Autre	2,7	7,1	19,6	70,7	100,0
Groupe de classes finales de traitement					
- Personnel non classifié	1,8	14,0	13,4	70,8	100,0
- Classes 6 à 16	1,6	7,3	16,2	75,0	100,0
- Classes 17 à 23	1,4	8,6	14,7	75,3	100,0
- Classes 24 à 32	1,0	9,3	13,9	75,9	100,0
- Personnel hors classe	0,6	3,3	11,6	84,5	100,0
Classe d'âge					
- Moins de 30 ans	1,2	10,5	14,2	74,2	100,0
- 30-39 ans	1,1	10,0	18,8	70,1	100,0
- 40-49 ans	1,2	9,2	13,4	76,2	100,0
- 50 ans et plus	2,0	5,8	11,8	80,4	100,0
Taux d'occupation					
- 50% et moins	0,9	25,0	5,2	68,9	100,0
- 51-99 %	1,3	18,8	15,5	64,5	100,0
- 100% et plus	1,5	1,9	16,5	80,1	100,0
Ancienneté dans l'ACV					
- 0 à 3 ans	1,0	11,9	14,5	72,6	100,0
- 4 à 6 ans	0,7	10,1	17,5	71,8	100,0
- 7 à 10 ans	1,1	8,7	16,5	73,7	100,0
- 11 à 15 ans	1,1	7,7	15,5	75,8	100,0
- 16 à 20 ans	1,5	9,2	13,5	75,8	100,0
- Plus de 20 ans	1,6	6,1	12,1	80,2	100,0
Département					
- DJPAM	1,6	3,8	14,5	80,1	100,0
- DIPC	1,2	12,8	12,0	74,1	100,0
- DISP	1,1	6,5	17,6	74,8	100,0
- DPSA	0,7	6,6	15,2	77,5	100,0
- DAIC	2,1	7,0	16,9	74,0	100,0
- DTPAT	3,9	6,9	12,2	77,0	100,0
- DFIN	1,9	2,4	12,4	83,3	100,0
- TC/OJ	0,8	4,4	22,4	72,4	100,0

- Au Tribunal cantonal/Ordre judiciaire, un quart des femmes et 18% des hommes souhaitent diminuer leur taux d'activité. Au DPSA, en revanche, si 22% des femmes souhaitent diminuer leur taux, ce n'est le cas que de 7% des hommes. Au DAIC et au DISP, les femmes qui aspirent à une diminution de leur taux d'activité sont également environ 20%.

Figure 2.2.1 - Taux de personnes souhaitant augmenter ou diminuer leur taux d'activité, selon le sexe, par catégorie (question 3.1)





- 21% des femmes actives à plein temps souhaitent diminuer leur taux d'activité, contre 13% des hommes, seulement. Sans surprise, pour les deux sexes, ce sont les actifs qui

travaillent, au plus, à mi-temps, qui souhaitent le moins fréquemment diminuer (encore) leur taux d'activité.

- Chez les femmes, l'aspiration à une diminution du taux d'activité est relativement élevée aux deux extrémités de l'échelle des traitements : 18% des employées des classes finales 6 à 16 et, plus surprenant, 21% des employées hors classe aspireraient à diminuer leur taux d'activité[17]. Chez les hommes, en revanche, les employés hors classe sont ceux qui désirent le moins fréquemment modifier leur taux d'activité à la hausse ou à la baisse.

Désir d'augmenter le taux d'activité : les raisons financières prédominent

Parmi les 2 060 personnes qui désirent augmenter leur taux d'activité, celles-ci représentant, rappelons-le, 9% de l'ensemble, 1 070 en donnent une raison, 780 deux et 210 trois. Au total, les quatre catégories de raisons prévues à la question 3.2 de l'enquête et les sept autres que l'on peut construire en dépouillant les mentions libres (précisions apportées sous « autre raison ») font donc l'objet de près de 3 300 citations (*cf.* tableau 2.2.2).

Dans l'ensemble, près de trois fois sur quatre, ce sont des raisons financières qui sont invoquées pour expliquer le désir d'augmenter le taux d'activité. Deuxième motif important et révélateur de la surcharge générale de travail (ou du peu de réalisme de certains engagements à temps partiel), le désir d'adapter le taux d'activité au volume effectif de travail est cité par quelque 670 employés des deux sexes[18] ou 33% des concernés.

Tableau 2.2.2 – Raisons invoquées pour expliquer le désir d'augmenter le taux d'activité, par catégorie, selon le nombre de citations (question 3.2)

Raison(s) expliquant le souhait d'augmenter le taux d'activité	Nbre de citations	En % des cita-tions	En % des répon-dant-e-s
Raisons financières	1'472	45,1	71,4
Modification de la situation familiale	534	16,4	25,9
Evolution de carrière dans l'ACV	285	8,7	13,8
Adaptation du taux d'activité au volume effectif de travail	672	20,6	32,6
Intérêt pour le travail	*94*	*2,9*	*4,6*
Temps partiel contraint	*62*	*1,9*	*3,0*
Meilleure utilisation des compétence, meilleure formation, désir de bien faire son travail	*58*	*1,8*	*2,8*
Amélioration de l'état de santé, fin d'un congé ou d'une formation	*23*	*0,7*	*1,1*
Désir de regrouper deux ou plusieurs postes	*20*	*0,6*	*1,0*
Perte d'un emploi privé, fin d'une rente de chômage ou désir de ne plus être au chômage	*16*	*0,5*	*0,8*
Désir de cotiser à la caisse de pensions, crainte par rapport à un 2e pilier/un chômage faible	*14*	*0,4*	*0,7*
Autre raison	*14*	*0,4*	*0,7*
Nombre total de citations	3'264	100,0	

(1) Dans ce tableau, les effectifs inférieurs à 100 et les proportions qui en découlent sont statistiquement non significatifs

Les modifications de la situation familiale, avancées sept fois sur dix par des femmes, viennent en troisième position avec près de 550 mentions. Départ ou indépendance des enfants, divorce ou dégradation de la situation professionnelle du conjoint sont sans doute ici

[17] Le conditionnel se justifie ici, vu le peu de femmes de cette catégorie ayant répondu à l'enquête.
[18] Effectif extrapolé.

les modifications familiales les plus fréquentes. Dernière catégorie statistiquement significative, les raisons liées à l'évolution de carrière dans l'ACV (possibilité d'être nommé-e ou d'obtenir une promotion) sont citées par 14% de celles et ceux qui souhaitent augmenter leur taux d'activité.

Quelque 300 personnes, quant à elles, justifient leur désir d'augmenter leur taux d'activité par une autre raison. Bien qu'aucune des catégories que l'on peut construire en dépouillant ces autres raisons ne soit statistiquement significative, il paraît néanmoins utile d'en donner la liste. Gageons d'ailleurs que, si elles avaient été prévues dans l'éventail des réponses, chacune d'elles aurait atteint et sans doute largement dépassé le seuil de significativité statistique.

Première autre raison d'augmenter le taux d'activité, l'intérêt pour la profession exercée fait l'objet d'une centaine de mentions, tandis que le désir d'augmenter un taux ne correspondant pas au pourcentage de travail souhaité (temps partiel contraint) est invoqué par une soixantaine de personnes, en majorité enseignantes. Presque autant de personnes ont le sentiment que l'augmentation de leur taux d'activité leur permettrait de mieux utiliser leurs compétences, d'être mieux formées ou, tout simplement, de faire leur travail correctement. Une vingtaine, pour leur part, sont en meilleure santé après une phase de maladie ou ont achevé une formation ou un congé et souhaitent, en conséquence, retrouver leur taux d'activité antérieur. Une vingtaine, également, désirent, via l'augmentation de leur taux, regrouper en un seul deux ou plusieurs postes exercés dans l'ACV alors que, pour une quinzaine, c'est la fin d'un droit à des indemnités de chômage, la perte d'un autre emploi dans le privé ou le désir de ne plus émarger au chômage qui explique le souhait d'augmenter le taux d'activité. Enfin, une autre quinzaine de personnes, souhaiteraient travailler à un taux permettant de cotiser au 2e pilier ou craignent les conséquences de leur trop faible taux d'activité au cas où elles viendraient à perdre leur emploi ou en pensant à leur retraite.

Souhait de diminuer le taux d'activité : avoir plus de temps libre pour les uns, passer plus de temps en famille pour les autres

En tout, 3 450 employées et employés soit, on l'a vu, 15% de l'ensemble, expriment le souhait de diminuer leur taux d'activité. Parmi ces personnes, 1 800 en donnent une raison à la question 3.4 de l'enquête, tandis que 1 125 en donnent deux et 460 trois, une soixantaine de répondant-e-s ne donnant aucune raison. Comme on le voit au tableau 2.2.3, c'est le désir d'avoir plus de temps libre qui explique le plus souvent l'envie de diminuer le taux d'activité ; 56% des répondant-e-s, en effet, ont coché cette raison dans la liste. Le désir de mieux concilier le travail et la vie de famille, cité par 42% des répondant-e-s, est la deuxième grande raison qui explique l'envie de diminuer le taux d'activité. Dans les familles avec enfants, cependant, c'est la première : 65% des personnes qui vivent en couple avec enfant(s) et qui souhaitent diminuer leur taux d'activité la mentionnent. Les problèmes de santé et/ou de surmenage, cités par un quart des répondant-e-s, viennent en troisième position avec 830 citations. On peut toutefois y ajouter 115 mentions libres émanant de personnes qui invoquent des raisons proches, à savoir un travail trop pénible, trop fatigant ou trop stressant ou une mauvaise ambiance dans le service, ce qui porte à 27% le taux de ceux qui veulent diminuer leur taux d'activité pour des raisons de santé ou de pénibilité du travail.

Tableau 2.2.3 – Raisons invoquées pour expliquer le désir de diminuer le taux d'activité, par catégorie, selon le nombre de citations (question 3.4)

Raison(s) justifiant le désir de diminuer le taux d'activité	Nbre de citations	En % des citations	En % des répondant-e-s
Désir d'entreprendre une formation complémentaire ou une autre formation	553	10,1	16,1
Le taux d'activité rend difficile la conciliation travail/famille	1 430	26,2	41,5
Désir d'avoir plus de temps libre	1 931	35,4	56,1
Problèmes de santé ou de surmenage	834	15,3	24,2
Désir de consacrer plus de temps à une autre activité	172	3,1	5,0
Travail trop pénible, fatigue, stress, mauvaise ambiance de travail	115	2,1	3,3
Partage du travail, laisser du travail aux jeunes ou aux chômeurs	103	1,9	3,0
Désir de fonder une famille, enfant à naître	*91*	*1,7*	2,6
Désir de faire baisser le nombre effectif d'heures de travail	*40*	*0,7*	1,2
Horaire contractuel jugé excessif	*38*	*0,7*	1,1
Hédonisme, qualité de vie	*37*	*0,7*	1,1
Préparation à la retraite	*28*	*0,5*	0,8
Approfondissement des connaissances professionnelles	*22*	*0,4*	0,6
Situation professionnelle ou état de santé du/de la conjoint-e, des parents	*22*	*0,4*	0,6
Désir de mettre fin à une étape professionnelle, d'avoir un autre emploi	*13*	*0,2*	0,4
Motifs fiscaux ou d'aide sociale (subsides)	*8*	*0,1*	0,2
Longs trajets ou multiples lieux de travail	*8*	*0,1*	0,2
Absence de perspectives professionnelles, manque de motivation	*7*	*0,1*	0,2
Désir de n'exercer qu'un seul emploi, en cas d'emploi multiple	*5*	*0,1*	0,1
Nombre total de citations	5 458	100,0	

(1) Dans ce tableau, les effectifs inférieurs à 100 et les proportions qui en découlent sont statistiquement non significatifs

Le désir d'entreprendre une formation complémentaire ou une autre formation, dernière catégorie de réponse prévue dans la liste, justifie 16% des souhaits de baisse du taux d'activité.

Parmi les nombreuses mentions libres, on peut distinguer quinze autres type de raisons expliquant le désir de travailler à un taux d'activité réduit, dont trois seulement regroupent un effectif de répondant-e-s statistiquement significatif ; cependant, on l'a vu plus haut, ce critère n'est pas absolument déterminant en l'occurrence[19]. Le désir de consacrer plus de temps à une autre activité, le plus souvent artistique ou sportive mais aussi, parfois, associative, est invoqué par 172 personnes (5% de celles qui souhaitent réduire leur taux d'activité). L'envie de diminuer le temps de travail parce que ce dernier est trop pénible, trop fatigant ou trop stressant ou parce que l'ambiance est mauvaise est une raison mentionnée, on l'a vu, par 115 personnes. Une centaine d'employé-e-s sont prêt-e-s à réduire leur taux d'activité pour partager le travail, laisser la place aux jeunes ou réduire le chômage. A peine moins, soit environ 90, tous de sexe féminin, envisagent de fonder une famille ou attendent un enfant. Une quarantaine se disent qu'en diminuant leur taux d'activité officiel, il pourront peut-être faire baisser le nombre d'heures supplémentaires qu'ils accomplissent de toutes façons, tandis que presque autant trouvent le nombre statutaire d'heures de travail (8 H 30 par jour ou 42 H 30 par semaine) trop élevé. Le sentiment que le maintien d'une certaine qualité de vie est incompatible avec l'horaire effectué est exprimé par un peu plus de 35 personnes, alors qu'un peu moins de 30 souhaitent se préparer à la retraite en diminuant progressivement leur taux d'activité. Une vingtaine désirent réduire leur horaire de travail pour pouvoir se consacrer à

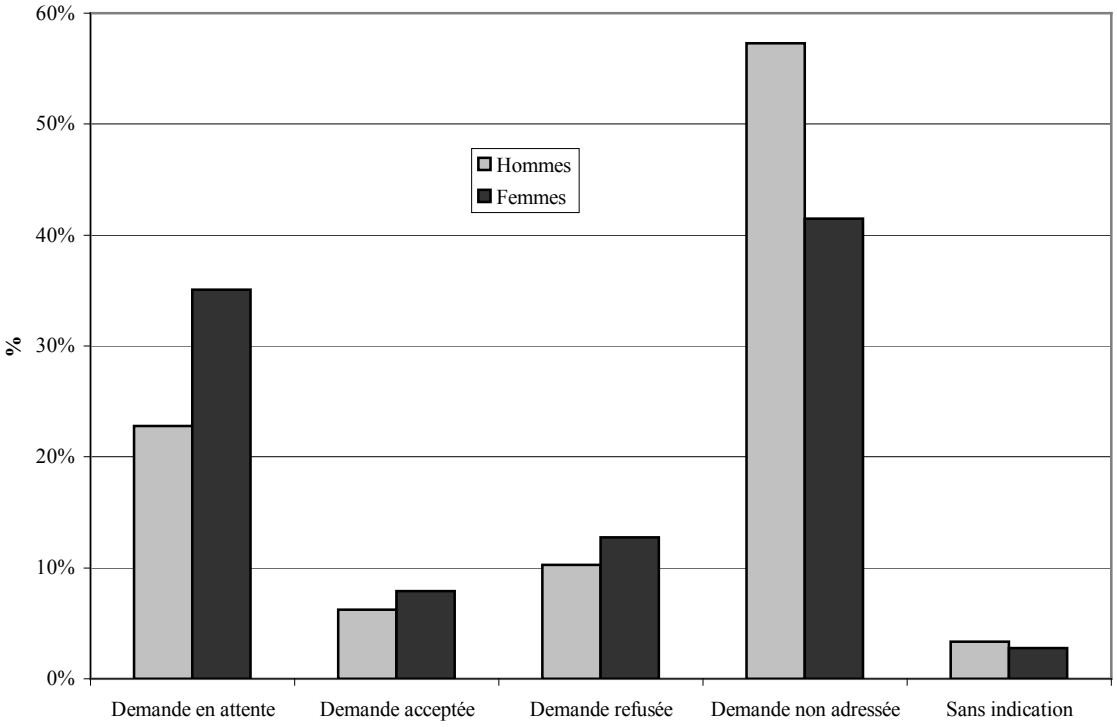
[19] Il faut répéter, en effet, que le simple fait de prévoir une réponse dans une liste a un effet incitatif alors que, a contrario, les réponses auxquelles l'enquêteur ou l'enquêtrice n'a pas pensé ne sont citées que par celles et ceux pour lesquel-le-s elles revêtent une importance de premier plan.

l'approfondissement de leurs connaissances professionnelles et une autre vingtaine seconder leur conjoint dans l'exercice de son activité, lui apporter un soutien en raison de problèmes de santé ou aider un parent malade. Les autres catégories de réponses regroupent moins de 20 répondant-e-s en effectif extrapolé.

Du souhait à la demande

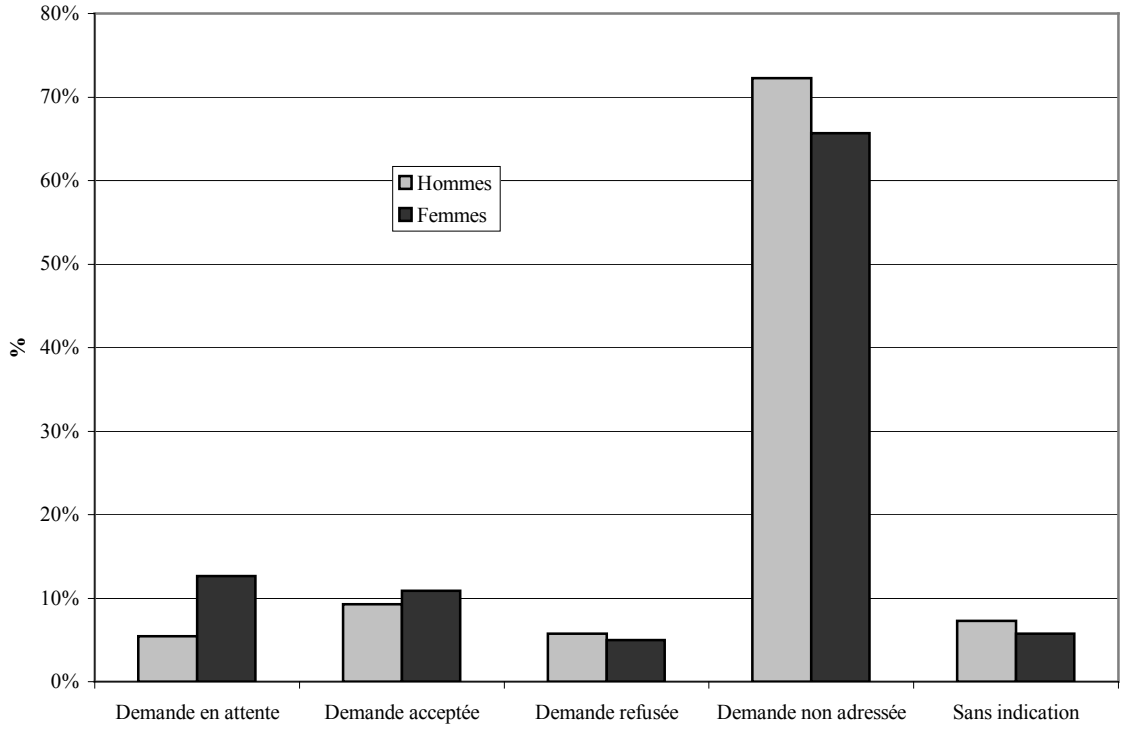
Les questions 3.3 et 3.5 renseignent sur les demandes de diminution ou d'augmentation du taux d'activité adressées aux responsables hiérarchiques. Or, à cet égard, les constats que l'on peut faire sont assez déroutants : près de 70% des employé-e-s qui souhaitent diminuer leur taux d'activité n'en ont pas fait la demande, de même que près de la moitié de ceux qui souhaitent l'augmenter. Faut-il en déduire que beaucoup jugent inutile de déposer une demande, les contraintes budgétaires empêchant toute augmentation de leur taux d'activité ou la charge de travail rendant inenvisageable toute diminution ? La question reste posée.

Figure 2.2.2 - Taux d'employées et d'employés souhaitant augmenter leur taux d'activité, en %, selon l'attitude adoptée face au dépôt d'une demande (question 3.3)



Tant pour les demandes d'augmentation que pour celles de diminution, les femmes se montrent plus conséquentes que les hommes. En effet, chez celles qui veulent augmenter leur taux d'activé, « seules » 42% n'en ont pas fait la demande, contre 57% chez les hommes et, chez celles qui veulent diminuer, « seules » 66%, contre 72% chez les hommes. Relevons, pour les demandes d'augmentation, une assez forte proportion de cas en suspens, soit environ un tiers.

Figure 2.2.3 - Taux d'employées et d'employés souhaitant diminuerleur taux d'activité, en %, selon l'attitude adoptée face au dépôt d'une demande (question 3.5)



2.3 Mobilité du personnel de l'ACV

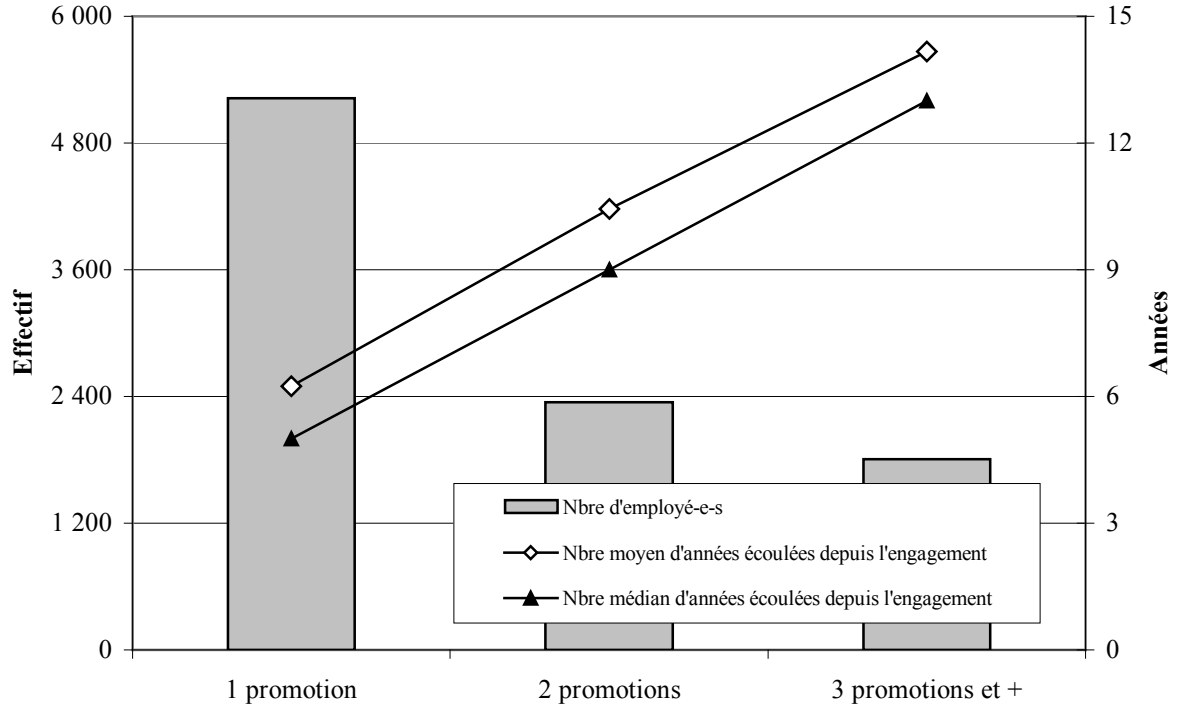
Les promotions concernent entre 35% et 40% du personnel

Dans l'enquête de janvier 1998, trois questions permettent d'établir le taux d'employé-e-s ayant bénéficié d'une ou plusieurs promotions dans un classe de fonction supérieure depuis leur engagement dans l'ACV : la question 3.7, d'une part, et les questions 5.8 et 5.9, d'autre part. L'analyse des réponses données à ces trois questions, cependant, ne donne pas des résultats absolument concordants. En effet, si 36% des employé-e-s déclarent avoir obtenu une ou plusieurs promotions à la question 3.7, le taux est de 40% à la question 5.8, qui porte sur le nombre de promotions obtenues et de 35% à la question 5.9, qui porte sur l'amplitude et les dates des changements de classe de fonction. Il faut donc considérer que les promotions concernent entre 35 et 40% du personnel de l'ACV, toutes classes d'ancienneté confondues. Au tableau 2.3.1, on peut voir que le taux de promotion est bien sûr plus élevé chez les personnes qui ont le plus d'ancienneté, où il avoisine 50%, que chez les plus récemment engagées, où il n'est que 6%.

1ère promotion au bout de six ans et un trimestre, en moyenne

Si l'on se fonde sur les réponses données à la question 5.8, le nombre total de personnes ayant obtenu au moins une promotion depuis leur engagement dans l'ACV est de 9 370, en effectif extrapolé. Parmi ces personnes, 5 220 n'ont obtenu qu'une promotion, alors que 2 350 en ont obtenu deux et 1 800 trois ou plus (*cf.* figure 2.3.1). En moyenne, la première promotion survient après six ans et un trimestre de travail dans l'ACV. Une moitié des concernés-es l'ont toutefois obtenue après cinq ans d'activité et un quart après trois ans. Pour la seconde promotion, le nombre moyen d'années écoulées depuis l'engagement dans l'ACV est de dix ans et demi (nombre médian : neuf ans) et, pour la troisième, de quatorze ans et deux mois.

Figure 2.3.1 - Personnes ayant bénéficié d'une ou plusieurs promotions dans l'ACV, selon le nombre de promotions obtenues et les nombres moyen et médian d'années écoulées depuis leur engagement (questions 5.8 et 5.9)



A la première promotion, la majorité des employé-e-s obtiennent, au plus, deux classes

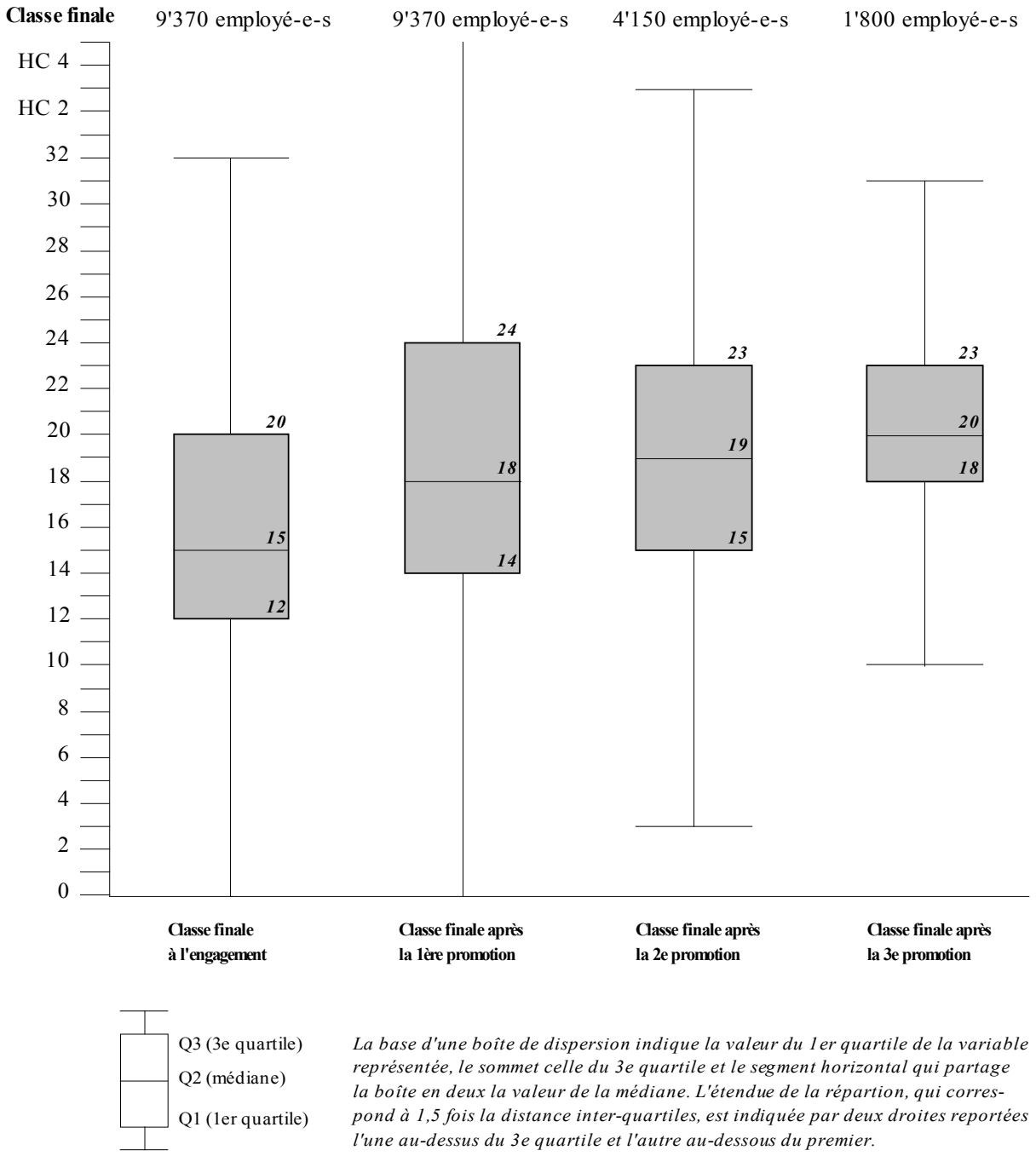
A la première promotion, 57% des personnes promues gagnent, au plus, deux classes[20] et 43% trois classes ou plus (moyenne : 2,8 classes)[21]. A la deuxième promotion (4 150 personnes concernées), l'écart est de cinq classes, en moyenne, par rapport à la situation à l'engagement (écart médian : quatre classes). Enfin, à la troisième promotion, l'employé obtient une classification supérieure de sept classes, en moyenne, à celle qui était la sienne au départ. Rappelons, toutefois, que seuls 8% des employé-e-s ont obtenu trois promotions ou plus au cours de leur carrière dans l'ACV.

La figure 2.3.2 illustre l'effet des promotions sur la progression dans l'échelle des traitements. Avant d'être promus ou promues, la moitié des 9 370 personnes destinées à l'être étaient colloqués, au plus, en classe 15. Après la première promotion, ils sont une moitié à être colloqués au moins en classe 18. Après la deuxième promotion, la classe médiane de traitement est la classe 19 et, après la troisième, la classe 20.

Relevons toutefois que les promotions semblent plutôt avoir eu pour effet, globalement, de mettre à niveau un certain nombre d'employées et employés que de leur donner une position supérieure. En effet, si l'on examine la situation des quelque 12 000 personnes n'ayant pas (encore) obtenu de promotion[22], on constate qu'elle est bien meilleure, dans l'ensemble, que la situation initiale des personnes promues. En effet, un quart des non promu-e-s sont colloqué-e-s au moins en classe 16 (premier quartile), une moitié au moins en classe 20 (médiane) et un quart au moins en classe 24 (troisième quartile).

[20] Les classes comparées ici sont les classes finales de traitement.
[21] Les comparaisons entre classes de traitement ne portent que sur les personnes ayant un poste classifié.
[22] Personnes non classifiées déduites.

Figure 2.3.2 - Boîtes de dispersion de la classe finale de traitement des personnes promues, à l'engagement et après les 1ère, 2e et 3e promotions



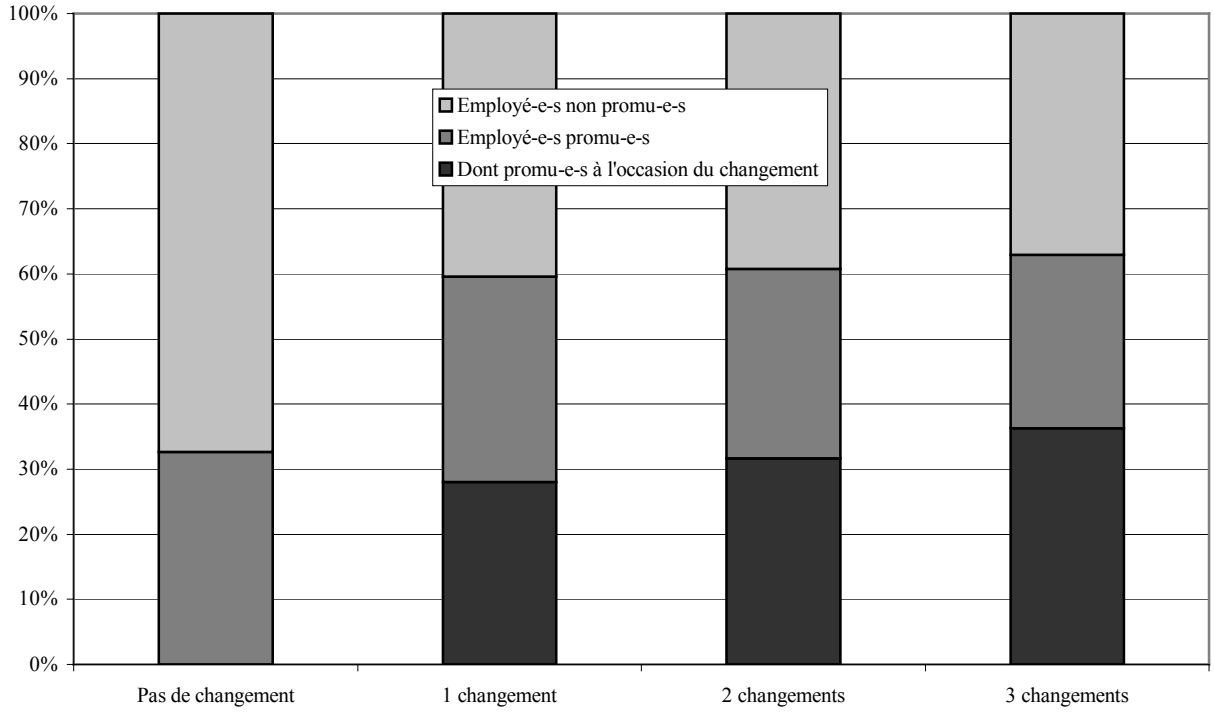
La base d'une boîte de dispersion indique la valeur du 1er quartile de la variable représentée, le sommet celle du 3e quartile et le segment horizontal qui partage la boîte en deux la valeur de la médiane. L'étendue de la répartion, qui correspond à 1,5 fois la distance inter-quartiles, est indiquée par deux droites reportées l'une au-dessus du 3e quartile et l'autre au-dessous du premier.

Mobilités verticale et horizontale sont liées

La question de la promotion touche celle de la mobilité : s'agissant des promotions, en effet, on parle de mobilité « verticale », par opposition à la mobilité dite « horizontale », qui concerne les changements de services ou d'entreprises. De ce point de vue, il est intéressant de relever que le taux de promotion est nettement plus élevé parmi les personnes qui ont changé au moins une fois de service dans l'ACV (61%) que parmi celles qui ne l'ont pas fait (33%). On constate, par ailleurs, que 31% des changements de service, qui concernent quelque 6 050 personnes, se sont accompagnés de promotion simultanée ou que, vu sous un

autre angle, un cinquième des personnes promues, soit 1 860 en effectif extrapolé, l'ont été à l'occasion d'un changement de service. La figure 2.3.3 illustre bien cette situation : les promotions sont nettement plus fréquentes chez les employé-e-s qui ont changé de service que chez celles et ceux qui ne l'ont pas fait et elles ont été obtenues, plus d'une fois sur deux, lors du ou des changement(s).

Figure 2.3.3 - Taux de promotion observés selon le nombre de changements de service effectués dans l'ACV



Les femmes pénalisées par le temps partiel

Le tableau 2.3.1 présente le taux de promotion[23] par catégorie d'employé-e-s. On constate des différences importantes, notamment selon le sexe : seules 28% des femmes ont bénéficié d'une ou plusieurs promotion(s) depuis leur engagement dans l'ACV contre 46% des hommes. L'origine de cette différence est liée, en partie, à la forte proportion de femmes actives à temps partiel (51%). Le fait de travailler à temps partiel, en effet, est indiscutablement pénalisant pour l'obtention de promotions, puisque le taux de promotion n'est que de 22% chez les personnes qui sont actives à mi-temps ou moins, alors qu'il atteint 42% chez celles qui sont actives à plein temps (*cf.* tableau 2.3.1). La prise en compte de l'ancienneté montre que la situation ne s'arrange pas avec le nombre d'années d'engagement car, après plus de 15 ans d'activité dans l'ACV, seules 27% des personnes actives à mi-temps[24] ont eu droit à une promotion, contre plus de 60% de celles actives à plein temps.

Néanmoins, la forte proportion de temps partiel n'est pas seule à expliquer pourquoi les femmes sont moins souvent promues que les hommes dans l'ACV car, même au sein des personnes actives à plein temps, le taux de promotion est nettement supérieur pour le sexe masculin (50%) que pour le sexe féminin (31%). D'autres éléments sont donc à prendre en compte et, notamment, la moins bonne classification des femmes.

[23] Le taux pris en compte ici est celui qui découle des réponses données à la question 3.7.
[24] Personnes actives à mi-temps ou moins.

Tableau 2.3.1 - Taux de personnes promues et non promues (%) par sexe, niveau de formation, classe de traitement, classe d'âge, taux d'occupation, ancienneté et département (question 3.7)

		Obtention d'une promotion depuis l'engagement dans l'ACV		
	Sans indication Taux d'employé-e-s en %	Oui Taux d'employé-e-s en %	Non Taux d'employé-e-s en %	En tout Taux d'employé-e-s en %
En tout	1,9	35,6	62,5	100,0
Sexe				
- Femmes	2,2	27,8	70,0	100,0
- Hommes	1,5	45,5	53,0	100,0
Plus haut niveau de formation achevé				
- Secondaire supérieur	1,8	37,9	60,3	100,0
- Tertiaire non universitaire	1,0	38,8	60,3	100,0
- Tertiaire universitaire	2,0	30,7	67,3	100,0
- Autre	4,0	30,4	65,6	100,0
Groupe de classes finales de traitement				
- Personnel non classifié	4,5	8,6	86,9	100,0
- Classes 6 à 16	1,7	34,7	63,6	100,0
- Classes 17 à 23	1,8	38,4	59,9	100,0
- Classes 24 à 32	1,0	41,5	57,6	100,0
- Personnel hors classe	2,2	56,9	40,8	100,0
Classe d'âge				
- Moins de 30 ans	2,4	11,6	86,0	100,0
- 30-39 ans	1,2	33,3	65,5	100,0
- 40-49 ans	1,4	42,0	56,6	100,0
- 50 ans et plus	2,8	47,7	49,5	100,0
Taux d'occupation				
- 50% et moins	1,7	22,4	76,0	100,0
- 51-99 %	1,9	24,8	73,3	100,0
- 100% et plus	1,9	42,1	56,0	100,0
Ancienneté dans l'ACV				
- 0 à 3 ans	2,1	6,0	91,9	100,0
- 4 à 6 ans	0,9	22,0	77,1	100,0
- 7 à 10 ans	1,6	40,0	58,4	100,0
- 11 à 15 ans	1,4	49,6	49,1	100,0
- 16 à 20 ans	1,9	50,5	47,7	100,0
- Plus de 20 ans	2,1	49,5	48,4	100,0
Département				
- DJPAM	0,7	71,9	27,4	100,0
- DIPC	2,0	26,0	72,1	100,0
- DISP	2,3	34,8	62,9	100,0
- DPSA	1,1	36,9	61,9	100,0
- DAIC	2,2	33,1	64,6	100,0
- DTPAT	1,3	44,4	54,3	100,0
- DFIN	1,5	61,6	36,9	100,0
- TC/OJ	1,0	51,7	47,3	100,0

En effet, on voit au tableau 2.3.1 que les promotions sont d'autant plus fréquentes que la classe finale de traitement est élevée : 57% du personnel hors classe a obtenu au moins une promotion depuis son engagement dans l'ACV, contre 35% seulement de celui des classes 6 à 16 (pour le personnel non classifié, le taux de promotion de 9% est à relativiser, car ce

personnel fait souvent l'objet de contrats d'engagement de durée limitée, ce qui est le cas, par exemple, des assistant-e-s de l'Université et des médecins assistant-e-s).

Dans une certaine mesure, cette plus forte proportion de promotions dans les classes élevées est liée à l'âge et à l'ancienneté. Le personnel des classes élevées est plus âgé et plus ancien, en moyenne, que celui des classes inférieures et l'on peut voir au tableau 2.3.1 que le taux de promotion s'élève, tendanciellement, avec l'âge et l'ancienneté. Néanmoins, à âge et ancienneté égaux, le taux de promotion est tout de même plus élevé dans les classes supérieures. Chez les 50 ans et plus, par exemple, il n'est que de 45% dans le groupe de classes de traitement 6 à 16, alors qu'il atteint 58% chez les hors-classes. De même, parmi les personnes qui ont plus de vingt ans d'ancienneté, à peine plus de la moitié (53%) de celles qui sont colloquées en classe 6 à 16 ont obtenu une ou plusieurs promotion(s) depuis leur engagement dans l'ACV, alors que c'est le cas de plus de 80% de celles qui sont colloquées hors-classe ! Or les femmes, on l'a vu (*cf.* figure 1.5.1), sont moins bien colloquées que les hommes dans l'ensemble, leur classe médiane de traitement (classe 18) étant inférieure de quatre échelons à celles de leurs collègues de sexe masculin (classe 22).

Enfin, il faut tenir compte de la forte proportion d'enseignantes (42%). Le DIPC est en effet le département au sein duquel le taux de promotion est le plus faible (26%), car les enseignants, à moins de changer de niveau d'enseignement ou de fonction (en reprenant la direction d'un établissement scolaire, par exemple), ont peu de possibilités de promotion. Beaucoup le font d'ailleurs remarquer à la question 3.12 (*cf.* ci-dessous).

La moins bonne situation des femmes, en termes de promotion, est donc liée tout à la fois au fait qu'elles sont plus souvent actives à temps partiel, à leur moins bonne classification et à leur forte présence au sein du personnel enseignant.

Les promotions découlent le plus souvent de l'évolution normale du poste

A la question 3.8, 8 390 personnes promues ont indiqué la ou les raisons de leur(s) promotion(s). En tout, 6 310 ont coché une raison dans la liste proposée, 1 820 deux raisons et 260 trois. Au total, on trouve donc 10 730 citations. Le motif de promotion le plus fréquent, mentionné une fois sur trois, est la promotion liée à l'ancienneté, c'est-à-dire découlant de l'évolution normale du poste. Vient ensuite la promotion proposée par la hiérarchie, qui regroupe un quart des citations, plus fréquente que la promotion sollicitée par l'employé lui-même (18% des citations). Les autres raisons, non précisées, regroupent 15% des mentions, alors que les promotions résultant d'un changement de service ou d'office ne sont mentionnées que par 12% des promus-es, bien qu'on ait vu plus haut qu'elles s'observent dans un cas sur cinq, objectivement[25].

[25] La promotion s'étant produite la même année que le changement de service.

Tableau 2.3.2 – Motifs de promotion en tout et en % de l'ensemble des citations et de l'ensemble des personnes promues (question 3.8)

Raison(s) expliquant la promotion	Nombre de citations	En % de l'ensemble des citations	En % de l'ensemble des promus-es
Promotion(s) découlant de l'évolution normale du poste	3'420	31,9	40,8
Promotion(s) proposée(s)	2'699	25,2	32,2
Promotion(s) sollicitée(s)	1'983	18,5	23,6
Autre raisons	1'654	15,4	19,7
Promotion(s) lors de changement(s) de service ou d'office	973	9,1	11,6
Nombre total de citations	10'730	100,0	

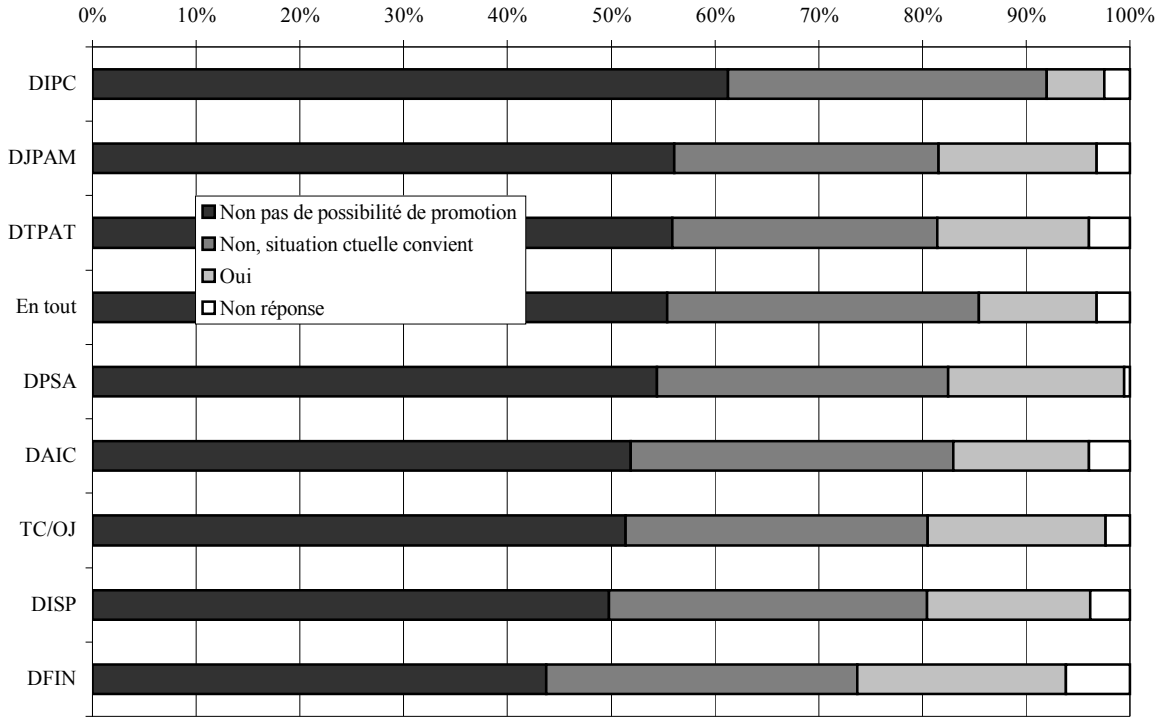
Cette cause de promotion est donc quelque peu sous-estimée dans les déclarations des répondant-e-s. Aucune différence marquante entre hommes et femmes ne s'observe quant à l'importance respective et au classement des motifs de promotion.

Plus de la moitié du personnel estime ne pas avoir de possibilité de promotion

La très nette majorité des personnes travaillant dans l'ACV, soit plus de 80%, n'ont pas adressé de demande de promotion à leurs responsables hiérarchiques depuis qu'elles occupent leur poste actuel et ce, dans plus de la moitié des cas, parce qu'elles estiment qu'il n'y a pas de possibilité de promotion à ce poste (figure 2.3.4). Dans 30% des cas, l'absence de demande de promotion s'explique par le fait que la personne est satisfaite de sa situation actuelle et, dans 11% des cas seulement, au moins une demande de promotion a été adressée. S'agissant des demandes de promotion, on ne relève pas non plus de différence importante entre hommes et femmes (13% de demandes chez les hommes, contre 10% chez les femmes).

Le Département de l'instruction publique et des cultes est celui dans lequel la situation apparaît comme la plus figée, avec 5% seulement de personnes ayant sollicité au moins une promotion depuis qu'elles occupent leur poste, soit trois fois moins que dans la plupart des autres départements et même quatre fois moins qu'aux finances. Au DIPC, la proportion d'employé-e-s qui estiment ne pas avoir de possibilité de promotion à leur poste est de 61%, ce qui correspond probablement à une situation de fait puisque, on le sait, les promotions, pour le personnel enseignant, ne sont souvent possibles que via un changement de niveau d'enseignement ou un changement de métier. Nombreux sont d'ailleurs les personnes de ce secteur professionnel qui signalent que la question de l'attitude qu'elles adopteraient au cas où on leur proposerait une promotion (question 3.10) n'a pas de sens en ce qui les concerne. A l'inverse, le sentiment d'occuper une fonction en impasse du point de vue des promotions est le moins répandu aux finances, où il n'est exprimé « que » par 44% des répondant-e-s.

Figure 2.3.4 - Répartition du personnel de l'ACV par département, en %, selon l'attitude adoptée par rapport aux demandes de promotion (question 3.9)



Le fait d'avoir déjà été promu-e rend plus optimiste

Chez les personnes qui ont déjà été promues depuis leur engagement dans l'ACV, le sentiment qu'il n'y a pas de possibilité de promotion au poste occupé est nettement moins répandu que chez celles qui ne l'ont pas encore été (47% contre 60%). Par ailleurs, les personnes promues sont deux fois plus nombreuses que les autres (16% contre 8%) à avoir déposé une demande de promotion depuis qu'elles occupent leur poste actuel, malgré celle(s) déjà obtenue(s). Le fait d'avoir déjà été promu-e rend donc, tout à la fois, plus optimiste et plus entreprenant-e.

L'attitude de la femme est partiellement conditionnée par sa situation de famille

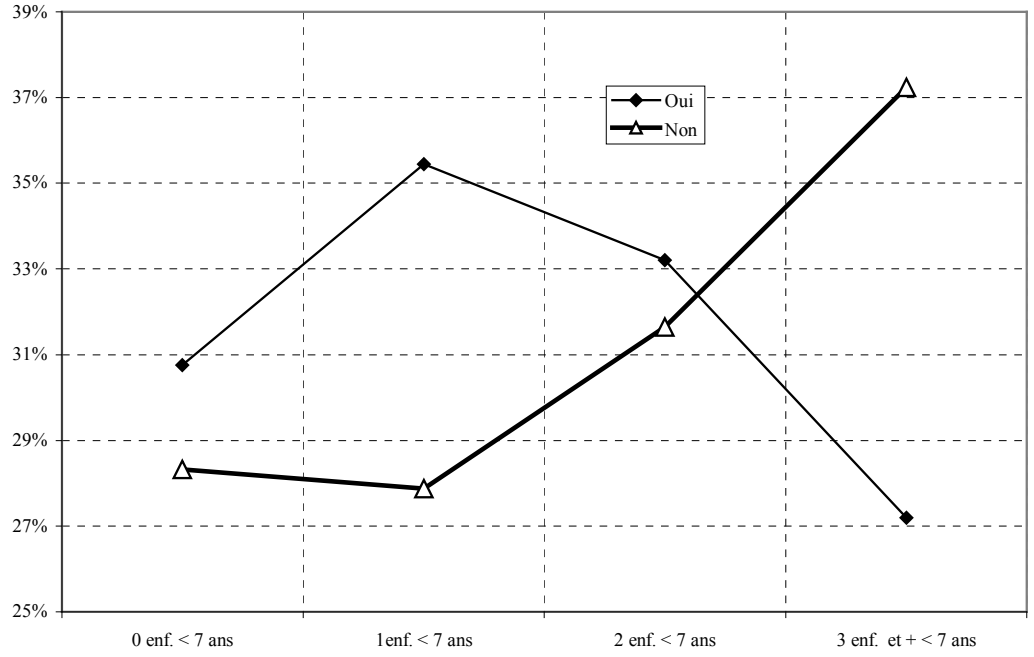
Si l'on fait abstraction de la situation de famille des employées, celles-ci apparaissent moins ambitieuses que leurs collègues de sexe masculin (tableau 2.3.3). En effet, elles ne sont que 31% à déclarer qu'elles accepteraient une promotion si on la leur proposait, contre 42% des hommes, alors que 29% déclarent qu'elles refuseraient cette promotion, contre 21% des hommes seulement. Relevons, pour les deux sexes, la proportion relativement élevée de personnes qui ne sont prêtes à accepter une promotion que sous condition, soit un tiers, en gros. Pour un nombre non négligeable d'employées et d'employés, la perspective de l'avancement génère manifestement des craintes sur lesquelles nous revenons ci-dessous.

Tableau 2.3.3 – Employées et employés de l'ACV, en %, selon l'attitude qu'ils ou elles adopteraient face à une éventuelle proposition de promotion (question 3.10)

Attitude par rapport à une éventuelle proposition de promotion	Hommes		Femmes		En tout	
	En tout	En %	En tout	En %	En tout	En %
Oui	4 323	41,8	4 139	31,3	8 462	35,9
Oui, mais avec des conditions	3 279	31,7	4 420	33,4	7 700	32,7
Non	2 204	21,3	3 805	28,8	6 009	25,5
Sans indication	533	5,2	855	6,5	1 388	5,9
En tout	10 340	100,0	13 220	100,0	23 560	100,0

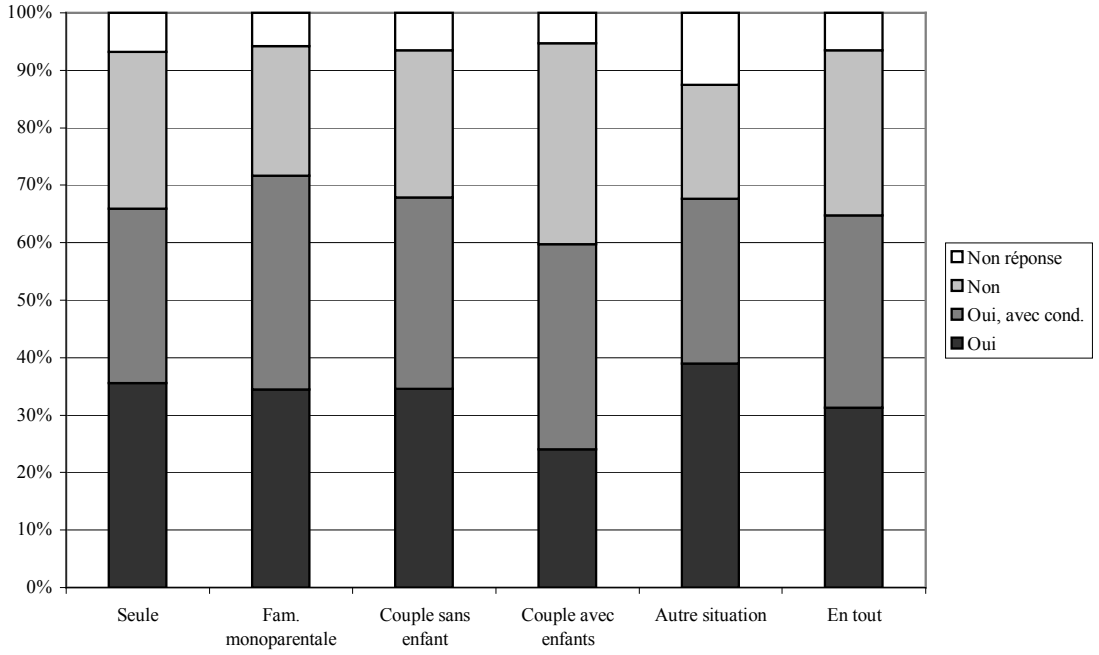
La prise en compte de la situation de famille des employées (*cf.* figures 2.3.5 et 2.3.6) amène à nuancer quelque peu le constat de leur moins grande ambition, sans toutefois le remettre fondamentalement en cause. En effet, si la proportion de femmes qui accepteraient une promotion si on la leur proposait décroît bel et bien en fonction du nombre d'enfants âgés de moins de 7 ans qui vivent dans leur ménage, elle est plus faible pour celles qui n'ont pas d'enfant de cette classe d'âge (31%) que pour celles qui ont un (35%) ou deux (33%). De même, les femmes qui vivent seules envisagent moins volontiers une promotion, avec ou sans conditions (66%), que celles qui vivent sans conjoint avec leur(s) enfant(s) (72%) ou en couple sans enfant (68%). Quelle que soit la situation de famille de la femme ou le nombre d'enfants qui vivent avec elle, elle se déclare moins souvent prête à accepter une promotion que l'homme.

Figure 2.3.5- Taux d'employées de l'ACV qui accepteraient ou, au contraire, refuseraient une promotion si on la leur proposait, selon le nombre d'enfants de moins de 7 ans vivant dans leur ménage (questions 1.8 et 3.10)



Ce sont les femmes qui vivent dans une « autre situation » (collocation, cohabitation avec les parents) qui se montrent le plus souvent positives par rapport à l'idée d'une éventuelle promotion.

Figure 2.3.6 - Employées de l'ACV (en %), par situation de famille, selon l'attitude qu'elles adopteraient face à une éventuelle proposition de promotion (questions 1.3. et 3.10)



Le spectre d'une promotion catastrophe ?

Les deux conditions qui sont le plus souvent posées à l'acceptation d'une promotion (question 3.11), chez les femmes comme chez les hommes, sont la possibilité de suivre la formation nécessaire et la garantie d'un horaire « vivable ». En effet, la première condition est mentionnée par deux tiers des répondant-e-s et la seconde par plus de la moitié (tableau 2.3.4). En tout, 2 215 personnes citent une condition, 2 650 deux et 2 830 trois. On a donc, en effectif extrapolé, environ 16 000 citations pour 7 700 répondant-e-s.

Tableau 2.3.4 – Conditions posées par les employées et employés de l'ACV pour l'acceptation d'une promotion, selon le nombre de citations et en pour-cent du total des répondant-e-s (question 3.11)

Condition	Hommes	En %	Femmes	En %	En tout	En % du total des citations	En % du total des répondants
Possibilité de suivre la formation nécessaire	2'087	31,8	3'124	33,0	5'211	32,5	67,7
Possibilité de travailler de façon autonome	1'154	17,6	1'302	13,8	2'456	15,3	31,9
Mise à disposition de personnel	697	10,6	563	5,9	1'259	7,9	16,4
Possibilité de travailler à temps partiel	504	7,7	1'912	20,2	2'416	15,1	31,4
Garantie d'un horaire vivable	1'674	25,5	2'258	23,9	3'933	24,6	51,1
Autre condition	441	6,7	304	3,2	745	4,6	9,7
Nombre total de citations	6'556	100,0	9'464	100,0	16'019	100,0	-

La troisième condition d'acceptation d'une promotion, par ordre décroissant de mention, est la possibilité de travailler de façon autonome ; la quatrième, citée deux fois plus souvent par des femmes que par des hommes, celle de pouvoir continuer de travailler à temps partiel et la cinquième la mise à disposition de personnel. Tout se passe donc comme s'il existait un risque de devoir occuper un poste à plus haute responsabilité sans préparation, sans autonomie ou pouvoir de décision supplémentaire et sans ressources suffisantes, avec les conséquences que cela entraîne sur l'horaire de travail et le niveau de stress. On peut se demander si ces craintes découlent, chez une partie de celles et ceux qui les expriment, de situations vécues lors de promotions antérieures.

Manque d'intérêt pour les postes à responsabilités et crainte du stress

Les raisons pour lesquelles quelque 6 000 employées et employés de l'ACV refuseraient une promotion si on la leur proposait font l'objet de la question 3.12 de l'enquête. A cette question, elle aussi à réponse multiple, 3 580 personnes ont cité un motif, 1 700 deux et 535 trois soit, en tout, 8 585 citations.

Tableau 2.3.5- Motifs de refus d'une éventuelle proposition de promotion, selon le nombre de citations et en pour-cent du total des répondant-e-s (question 3.12)

Catégorie de motif	En tout	En %… … du total des citations	… du total des répon-dant-e-s
Raisons familiales	1'887	22,0	32,5
Je ne souhaite pas prendre plus de responsabilités	2'418	28,2	41,7
Crainte du stress et du surmenage	2'102	24,5	36,2
Crainte de perdre la sécurité de l'emploi	97	1,1	1,7
Autre raison, en tout	2'082	24,2	35,9
Dont : raison d'âge, proximité de la retraite, fin de carrière	456		
pas de possibilité de promotion au poste occupé, plafonnement	366		
le poste occupé convient parfaitement, pas de souhait de changement	276		
crainte d'une dénaturation du travail ou d'un travail moins intéressant	183		
question hors contexte (étudiant, apprenti, en formation, stage)	181		
manque de formation, d'expérience ou de compétence	148		
crainte de voir le travail prendre trop de place dans la vie	119		
autre emploi dans le privé ou ailleurs	*76*		
problèmes de santé	*70*		
pas d'ambition, pas de désir d'augmenter le taux d'activité	*67*		
projet de changement, de réorientation ou de nouvelle formation	*53*		
démotivation, déception, désaccord, fatigue	*48*		
mauvaise ambiance de travail, relations tendues avec la hiérarchie	*26*		
pas de précision indiquée	*13*		
Ensemble des raisons de refus de promotion citées	8586	100,0	-

(1) Les effectifs inférieurs à 100 (en italiques) et les proportions qui en découlent sont statistiquement non significatifs

Le manque d'envie d'occuper un poste à plus haute responsabilité est le premier motif de refus de promotion invoqué (42% des répondant-e-s). Suivent, avec des scores quasiment équivalents, la crainte du stress et du surmenage, citée par 36% des répondant-e-s et les « autres raisons ». Les raisons familiales, quant à elles, regroupent un tiers des réponses[26],

[26] Proportion calculée sur les répondant-e-s et non sur les citations.

alors que la crainte de perdre la sécurité de l'emploi n'est citée que deux fois sur cent. Les « autres raisons » mentionnées librement ont été regroupées en treize catégories, dont sept sont statistiquement significatives. Un peu moins de 500 personnes évoquent leur âge ou la perspective d'une prochaine retraite ; 370, pour la plupart enseignants et enseignantes, précisent qu'elles n'ont aucune possibilité de promotion à leur poste et que, en conséquence, la question de l'attitude qu'elles adopteraient dans le cas où l'on viendrait à leur proposer une promotion n'a pas de sens ; 280 personnes mettent en avant la satisfaction qu'elles éprouvent au poste qu'elles occupent, alors que 180 expriment la crainte de voir leur travail perdre tout son intérêt. 180 personnes, également, en stage, aux études ou en apprentissage ne se sentent pas concernées par la question, tandis que 150 estiment manquer de la formation, de l'expérience ou de la compétence nécessaire pour occuper un poste à plus haute responsabilité. Enfin, 120 personnes manifestent la crainte de voir le travail prendre trop de place dans leur vie.

Par rapport aux hommes, les femmes se distinguent par un poids deux fois plus important accordé aux raisons familiales (27% des citations contre 13% chez les hommes), alors que ces derniers font plus souvent valoir d' « autres raisons » pour justifier leur refus d'accepter une éventuelle promotion (35% des citations contre 19%, seulement, chez les femmes).

Chapitre 3

Egalité entre les sexes dans l'Administration cantonale vaudoise, en janvier 1998

Dans la première partie de cette étude, nous avons exposé les caractéristiques générales du personnel de l'Etat, où il apparaît que les femmes travaillant dans l'Administration cantonale vaudoise sont plus nombreuses que les hommes puisqu'elles représentent 56% de l'effectif total. Nous avons également constaté que la situation des femmes dans l'ACV est globalement moins bonne que celle des hommes, notamment en termes de formation, de classe de traitement et de position dans la hiérarchie. D'autre part, plus de la moitié d'entre elles (51%) exercent une activité à temps partiel, alors que cette proportion n'est que de 16% chez les hommes.

L'objectif de ce chapitre sera, tout d'abord, de présenter quels sont les principaux déterminants de l'activité professionnelle de la femme et leurs conséquences sur les carrières féminines, puis nous nous pencherons sur la perception qu'ont les femmes et les hommes de l'égalité des chances dans l'ACV.

Ce chapitre s'articulera en trois parties :

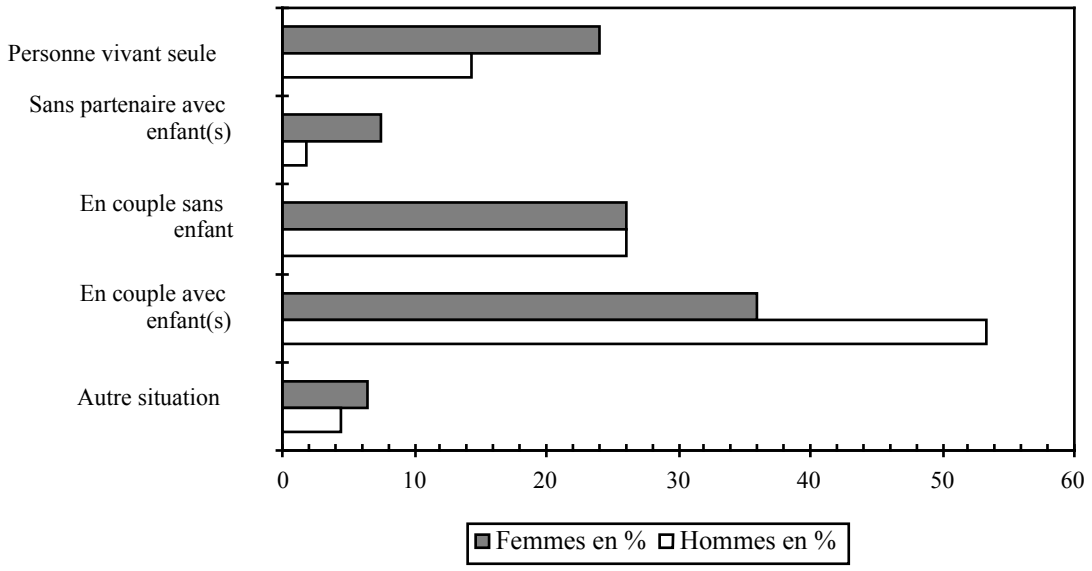
- Relation entre emploi et situation familiale (3.1) ;
- Conciliation entre les sphères professionnelle et familiale (3.2) ;
- Egalité des chances (3.3).

3.1 Relation entre emploi et situation familiale

Afin de comprendre les raisons qui conduisent les femmes à privilégier un mode d'activité à temps partiel et de déterminer l'éventuelle relation entre la situation familiale et les caractéristiques de l'emploi féminin, notre attention va tout d'abord se porter sur la situation respective des femmes et des hommes dans le ménage (3.1.1). Nous examinerons ensuite la relation, selon le sexe, entre le taux d'activité, la situation dans le ménage et le nombre et l'âge des enfants (3.1.2). Nous nous pencherons également sur l'évolution du taux d'activité (3.1.3) ainsi que sur les interruptions dans le cursus professionnel (3.1.4). Puis nous observerons le taux d'activité des conjoints et des conjointes (3.1.5), leur situation professionnelle actuelle (3.1.6), ainsi que la répartition des tâches ménagères (3.1.7). Cela nous permettra d'évaluer la part des responsabilités familiales incombant à l'un et à l'autre sexe et les conséquences de ces responsabilités sur le déroulement des carrières.

3.1.1. Situation dans le ménage

Figure 3.1.1.1 - Employé-e-s de l'ACV (en %), selon le sexe et la situation dans le ménage



Plus de femmes que d'hommes vivent seules et les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à vivre en couple avec enfants.

On remarque que les femmes vivant seules (célibat, séparation, divorce ou veuvage) représentent le quart de l'effectif (3 180 employées, soit 24%). Les hommes sont proportionnellement moins nombreux dans cette situation (1 464 employés, soit 14%) D'autre part, la monoparentalité concerne principalement les femmes car 987 employées, soit 7,5% de l'ensemble des femmes, vivent sans partenaire avec enfant(s), contre seulement 187 hommes, soit 2% de l'effectif masculin.

Comme le montre la figure 3.1.1.1, la très nette majorité des femmes travaillant dans l'ACV vivent en couple. Cette proportion (62%) est cependant inférieure à celle des hommes, laquelle se monte à 79%. Compte tenu du fait que la proportion de femmes et d'hommes vivant en couple sans enfant est parfaitement identique et correspond, en gros, au quart des effectifs, la différence se situe dans les ménages formés d'un couple avec enfant(s), où les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes (36% de femmes pour 53% des hommes). Cela s'explique sans doute par le retrait des femmes du marché du travail à l'arrivée du premier enfant, phénomène que notre enquête, qui n'interroge que des personnes actives professionnellement, n'est pas en mesure de chiffrer.

3.1.2. Relation entre le taux d'activité et la situation familiale

Afin de mieux comprendre pourquoi les femmes sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel, il est nécessaire d'examiner la relation entre la situation familiale et le taux d'activité.

Tableau 3.1.2.1 – Employé-e-s de l'ACV (en %), selon le taux d'activité, la situation dans le ménage et le sexe

	Taux d'activité					
	50% et moins		51-99%		100%	
Situation dans le ménage	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Personne vivant						
… seule	6,6	8,3	23,0	16,8	70,4	74,9
… sans conjoint-e ou partenaire, avec enfant(s)	18,6	9,2	36,4	9,1	45,0	81,7
… en couple (marié ou non) sans enfant	16,4	7,1	28,6	10,2	55,0	82,7
… en couple (marié ou non) avec enfant(s)	40,6	3,9	35,2	7,5	24,2	88,6
Autre situation	5,8	6,4	8,4	16,6	85,8	77,0

La situation familiale a très peu d'impact sur le taux d'activité des hommes, mais détermine celui des femmes

On remarque que les emplois à plein temps prédominent chez les femmes vivant seules et que, dans cette situation précise, les femmes et les hommes opèrent des choix à peu près semblables quant à leur taux d'activité. Un rapide examen du tableau 3.1.2 démontre que la situation familiale des hommes n'a que peu d'impact sur leur taux d'activité. La très grande majorité d'entre eux (entre 75% et 89%) travaillent à plein temps, et il faut constater que ce sont les hommes vivant seuls qui sont les plus nombreux à opter pour un temps partiel. La vie en couple ainsi que le fait d'avoir des enfants influent à la hausse sur le taux d'activité des hommes et c'est lorsque ces deux caractéristiques sont réunies que la proportion d'hommes travaillant à plein temps est la plus élevée (89%).

La situation est inverse chez les femmes : comme nous l'avons constaté plus haut, la proportion la plus élevée de femmes travaillant à plein temps se trouve parmi les femmes vivant seules (70%). La vie en couple ainsi que la présence d'enfants ont pour conséquence une diminution très nette du taux d'activité des femmes. Il est frappant de constater que le seul fait de vivre en couple fait baisser la proportion des femmes travaillant à plein temps. Il faut préciser que, dans cette catégorie, sont compris trois types distincts de couples : les jeunes couples n'ayant pas encore d'enfants, les couples sans enfant et les couples plus âgés, dont les enfants ont quitté le foyer parental. Le travail à temps partiel des femmes appartenant à cette dernière catégorie est la conséquence d'un choix opéré à une époque de dépendance plus grande à l'égard de la sphère familiale. Cette situation, ainsi que celle des jeunes femmes n'ayant pas d'enfants mais projetant d'en avoir, expliquerait en bonne partie la fréquence élevée du temps partiel parmi les femmes vivant en couple sans enfant.

Le temps partiel augmente chez les femmes sans partenaire avec enfants (familles monoparentales). Ces femmes sont soumises à une double contrainte, celle de pourvoir à tout ou partie des revenus matériels de la famille et celle d'assumer seules la garde des enfants ainsi que l'organisation du ménage.

Moins du quart des femmes avec enfants travaillent à plein temps.

Lorsqu'on examine la situation des femmes vivant en couple avec un ou des enfants, la proportion du plein temps chute à 24% et les femmes, dans cette situation, sont dix fois plus nombreuses que les hommes à avoir choisi un taux d'activité inférieur ou égal à 50%.

Certaines tendances se dégagent des résultats commentés ci-dessus :

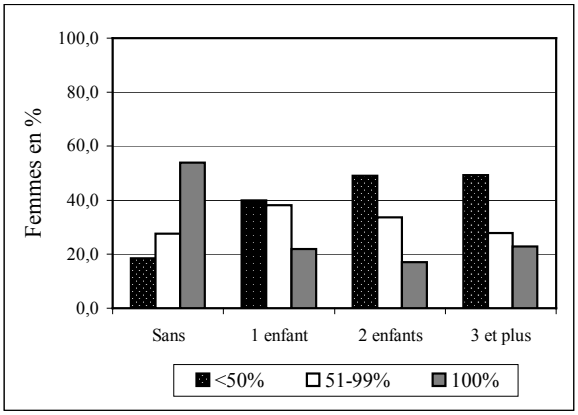
- Les femmes et les hommes vivant seul-e-s opèrent des choix comparables quant à leur taux d'activité. 70% des femmes et 75% des hommes travaillent à plein temps.

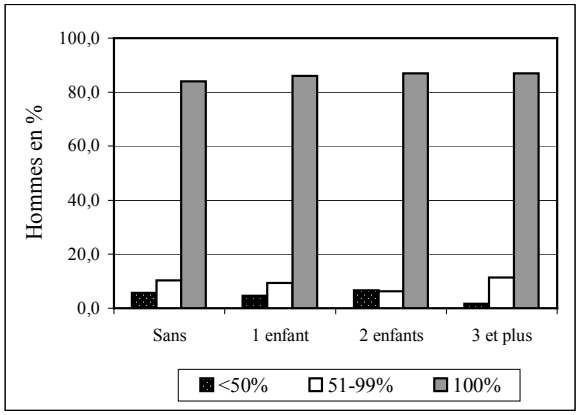
- La courbe du taux d'activité des femmes et des hommes est inverse lorsqu'il y a vie commune et enfants : les hommes ont tendance à augmenter leur temps de travail, alors que celui-ci baisse très nettement chez les femmes. Cela indique une importante dépendance des femmes envers la sphère privée et renvoie à une répartition traditionnelle des rôles dans le couple, la femme s'occupant du ménage et des enfants et l'homme pourvoyant à l'essentiel des ressources matérielles. Le dilemme entre activité rémunérée et enfants semble bien rester le problème des femmes et non du couple[1].

3.1.3. Relation entre taux d'activité et nombre et âge des enfants vivant dans le ménage

Afin d'affiner les remarques sur la relation entre les enfants et le taux d'occupation des femmes, il convient d'examiner l'influence de l'âge et du nombre des enfants sur l'activité des personnes employées à l'Etat de Vaud.

Figure 3.1.3.1 – Employé-e-s de l'ACV (en %), selon le sexe, le taux d'activité et le nombre d'enfants âgés de moins de sept ans





S'agissant des personnes ayant un ou des enfant(s) de moins de sept ans, on constate que le nombre de ces derniers n'a pratiquement aucune influence sur le taux d'activité des hommes.

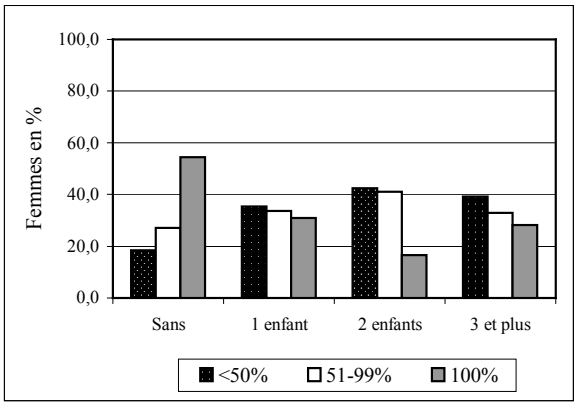
[1] Voir à ce propos Diserens et Briant, op. cit., p 57.

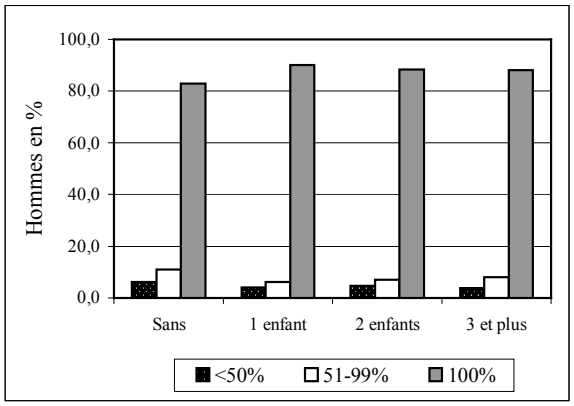
La proportion des hommes travaillant à temps partiel est insignifiante, la très grande majorité d'entre eux (entre 84% et 87%) ayant opté pour un plein temps.

Le fait d'avoir de jeunes enfants fait baisser le taux d'activité des femmes

La situation est tout autre chez les femmes : parmi celles qui n'ont aucun enfant de moins de sept ans, le mode d'activité à plein temps domine et c'est lorsque le taux d'occupation est égal ou inférieur à 50% qu'elles sont les moins nombreuses. En effet, 54% des femmes sans enfant de moins de sept ans travaillent à 100% contre 18%, seulement, à mi-temps ou moins. Le fait d'avoir un enfant en bas âge modifie radicalement ces proportions : dans cette catégorie, qui comprend 1 265 employées, les femmes ne sont plus que 22% à travailler à plein temps, contre 40% à mi-temps et moins, et 38% à un taux d'activité compris entre 51% et 99%. Le fait d'avoir deux enfants de moins de sept ans (656 femmes) accentue cette tendance : la proportion de plein temps ne concerne plus que 17% des femmes, alors que près de la moitié d'entre elles (49%) optent pour un taux d'occupation inférieur ou égal à 50% et un tiers, environ (34%), pour une activité dont le taux se situe entre 51% et 99%. La catégorie regroupant les employées ayant trois enfants et plus âgés de moins de sept ans est très peu importante et se limite à 91 femmes. Ce nombre étant, dans notre enquête, non significatif, la répartition entre les femmes occupées à plein temps et celles qui le sont à temps partiel est, elle aussi, statistiquement non significative.

Figure 3.1.3.2 – Employé-e-s de l'ACV (en %), selon le sexe, le taux d'activité et le nombre d'enfants âgés de sept et à seize ans

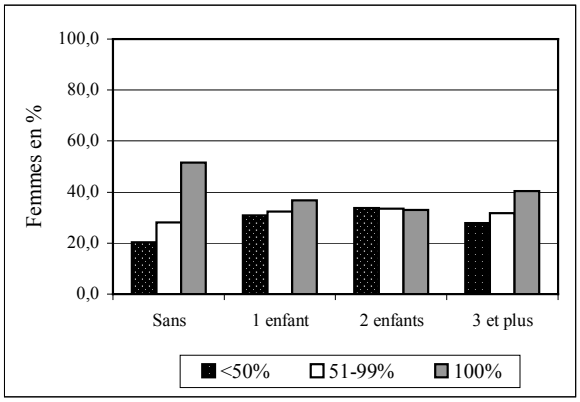


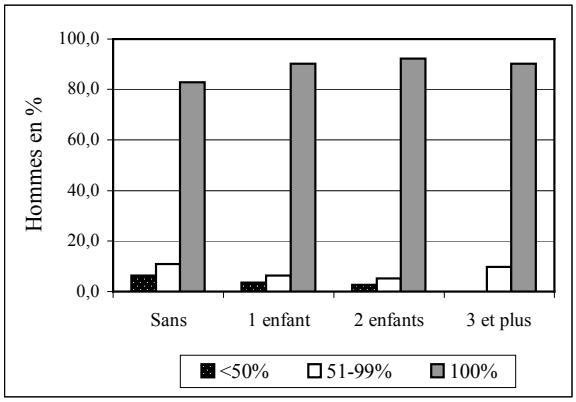


Les femmes augmentent leur temps de travail lorsque les enfants grandissent

Lorsque les enfants ont atteint l'âge scolaire, la proportion de femmes travaillant à plein temps augmente sensiblement, surtout dans la catégorie de celles qui n'ont qu'un enfant dans cette tranche d'âge. Plus généralement, on constate, quel que soit le nombre d'enfants, que la proportion de femmes choisissant un travail à un taux d'occupation inférieur ou égal à 50% a tendance à diminuer, au profit d'un temps partiel à plus haut taux hebdomadaire. Quant aux hommes, leur taux d'activité reste très semblable à celui décrit pour la catégorie précédente. On constate tout au plus une légère augmentation du taux d'actifs à plein temps chez les hommes ayant des enfants de la tranche d'âge sept à 16 ans.

Figure 3.1.3.3 – Employé-e-s de l'ACV (en %), selon le sexe, le taux d'activité et le nombre d'enfants âgés de plus de seize ans





Lorsque les enfants ont plus de seize ans, on remarque une importante augmentation de la proportion de femmes travaillant à plein temps. Ce choix l'emporte même sur le temps partiel chez les femmes ayant un et trois enfants et plus de cette tranche d'âge. Quant aux hommes, leur comportement ne varie quasiment pas, comme le démontre la figure ci-dessus qui est en tous points comparable aux deux précédentes.

Le nombre et l'âge des enfants est sans influence sur le taux d'activité des hommes, alors que l'âge du ou des enfants est le déterminant principal de l'activité des femmes.

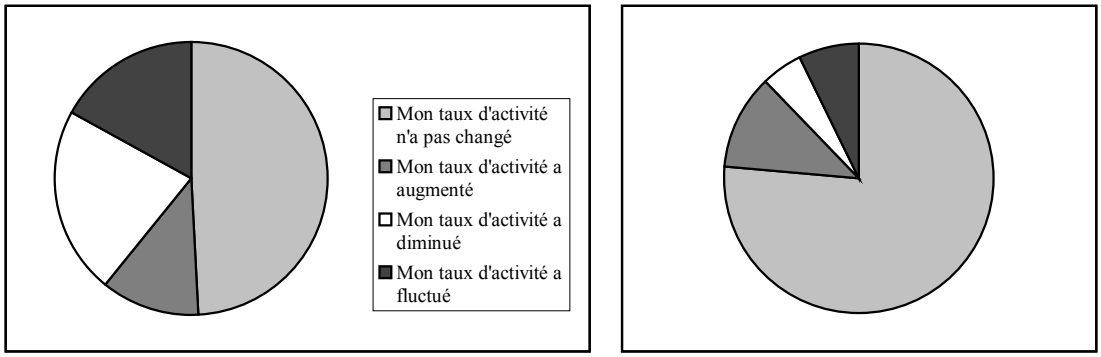
Les résultats exposés ci-dessus démontrent, à l'évidence, que le nombre et l'âge des enfants ont une influence très minime sur le taux d'activité des hommes. La seule modification perceptible est une légère augmentation des pleins temps lorsque les hommes ont des enfants, quel que soit l'âge de ceux-ci. En revanche, le déterminant principal du taux d'activité des femmes est l'âge du ou des enfant(s). Avant que ceux-ci aient atteint l'âge scolaire, les femmes optent majoritairement pour un travail à mi-temps au plus. Cela peut être la conséquence d'un choix ou le résultat de la pénurie importante de structures de garde pour la petite enfance que connaît le canton de Vaud.

Une fois les enfants scolarisés, le travail à temps partiel reste le choix de la majorité des femmes, mais leur taux d'activité hebdomadaire a tendance à augmenter. Lorsque les enfants sont indépendants, les options se modifient. Sans atteindre un taux hebdomadaire comparable à celui des hommes, il faut constater chez les femmes dont la charge éducative est moins absorbante, une nette tendance à augmenter leur taux d'activité ou même à prendre un emploi à plein temps.

3.1.4 Fluctuations du taux d'activité et interruptions de carrière

L'influence de la situation familiale sur l'emploi est également démontrée par la fluctuation du taux d'activité, analysée selon le sexe (question 5.10).

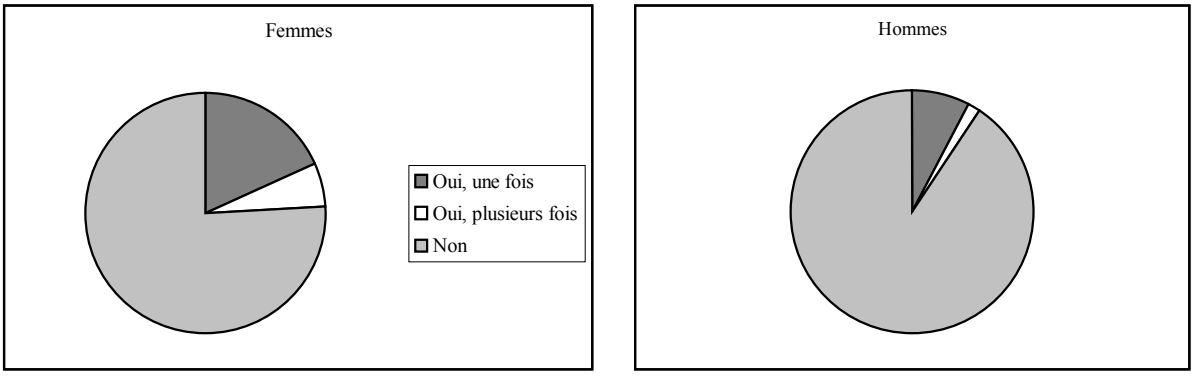
Figure 3.1.4.1 – Fluctuation du taux d'activité, selon le sexe



Nous remarquons d'emblée que pour trois-quarts des hommes, le taux d'activité n'a pas varié depuis leur engagement dans l'ACV, alors que cette stabilité n'est observable que pour la moitié des femmes. 22% d'entre elles, contre 5% seulement des hommes, ont connu une diminution de leur taux d'activité. La même proportion de femmes et d'hommes (11%) ont vu leur taux augmenter, alors que les femmes sont plus nombreuses à avoir eu un taux d'activité fluctuant (17% des femmes pour 7% des hommes).

La mobilité et l'aspect non linéaire des cursus professionnels féminins sont également illustrés par l'examen des interruptions de carrière (question 5.12).

Figure 3.1.4.2 – Fréquence des interruptions dans l'activité professionnelle, selon le sexe



Depuis leur premier engagement dans l'ACV, les femmes ont interrompu plus fréquemment leur activité professionnelle que les hommes : 18% d'entre elles ont interrompu une fois leur activité, pour 8% des hommes. 6% des femmes ont eu plusieurs interruptions, alors que ce n'est le cas que de moins de 2% des hommes. Il est probable que l'aspect discontinu des carrières féminines, qui dépend de circonstances familiales, a des effets perturbants sur le déroulement de celles-ci.

3.1.5. Taux d'activité du conjoint ou de la conjointe (question 1. 5)

Lorsque les personnes vivent en couple, le taux d'occupation du ou de la partenaire n'est pas sans influencer, d'une part, le revenu du ménage et, d'autre part, la disponibilité professionnelle de l'employé-e. La question 1.5 portait sur le taux d'occupation du ou de la partenaire des personnes employées à l'Etat de Vaud.

Tableau 3.1.5.1– Employé-e-s de l'ACV (en %) selon le sexe et selon le taux d'activité du conjoint ou de la conjointe

Réponses	Hommes en %	Femmes en %
Mon/ma conjoint-e n'a pas d'activité lucrative	30,8	1,8
Mon/ma conjoint-e a une activité lucrative à plein temps	16,1	77,5
Mon/ma conjoint-e a une activité lucrative à moins de 50%	19,5	2,1
Mon/ma conjoint-e a une activité lucrative à 50%	13,0	2,1
Mon/ma conjoint-e a une activité lucrative à plus de 50%	15,2	6,4
Mon/ma conjoint-e est au chômage	1,5	3,8
Mon/ma conjoint-e est rentier/rentière AVS	1,9	3,5
Autre situation	2,0	2,8
En tout	**100,0**	**100,0**

Deux tiers des hommes ont une conjointe qui n'a pas d'activité rémunérée ou travaille à mi-temps au plus

En gros, près du tiers des hommes vivent avec une épouse ou une partenaire qui n'a pas d'activité rémunérée, et un autre tiers avec une femme qui travaille à mi-temps au plus. Ils ne sont que 16% à avoir une conjointe travaillant à plein temps.

La situation est totalement différente pour les femmes : seules 1,8% d'entre elles ont un mari ou un partenaire dont le taux d'activité est nul, alors que plus de trois quarts d'entre elles ont un partenaire travaillant à plein temps. L'importance de l'écart entre les taux d'occupation des conjoint-e-s selon le sexe permet de supposer que la disponibilité respective des femmes et des hommes au travail est sensiblement différente. Il est en effet plus aisé de faire des heures supplémentaires ou d'assister à des séances tard le soir ou très tôt le matin lorsque son ou sa partenaire n'a pas ou a peu d'activité hors du ménage et s'occupe des enfants. D'autre part, les conditions les plus favorables à un partage des tâches familiales et ménagères au sein du couple ne sont pas réunies, compte tenu précisément de cet écart.

3.1.6. Situation professionnelle actuelle du conjoint ou de la conjointe

Toutes les études récentes sur la structure du marché du travail en Suisse relèvent que les femmes choisissent leur profession dans un éventail encore très restreint de secteurs, considérés comme « typiquement féminins » (vente, bureau, santé, soins corporels et esthétiques). Ces secteurs sont faiblement rémunérés et n'offrent que peu de perspectives d'évolution de carrière. Différents indicateurs (salaires, niveaux hiérarchiques) montrent que la position des femmes sur le marché du travail est globalement moins bonne que celle des hommes[2]. Il n'est donc pas surprenant de retrouver ces différences dans les résultats de la question 1.6 qui portait sur la situation professionnelle actuelle des conjoints et des conjointes des personnes employées dans l'ACV.

Tableau 3.1.6.1– Employé-e-s de l'ACV (en %), selon le sexe et la situation professionnelle actuelle du conjoint ou de la conjointe

Situation professionnelle du conjoint ou de la conjointe	Hommes en %	Femmes en %
Profession libérale	5,6	6,7
Autre indépendant-e	6,5	12,8
Dirigeant-e ou cadre supérieur	3,9	13,5
Cadre moyen ou inférieur	12,0	16,8
Employé-e	54,4	34,3
Ouvrier/-ière	2,5	6,1
Apprenti-e	0,0	0,2
Chômeur/-euse	2,3	3,8
Autre	12,8	5,8
En tout	**100,0**	**100,0**

La première constatation est que la condition socio-professionnelle des partenaires des employé-e-s de l'ACV est, dans l'ensemble, plutôt élevée. Cela n'est certainement pas sans rapport avec le fait que le personnel de l'ACV, comme cela a été démontré au chapitre 2 (tableau 2.1.1), est fortement qualifié par rapport à la moyenne des actifs et des actives du canton. Par un effet probable d'homogamie, les conjoints et les conjointes ont, pour la plupart, un bon statut socio-professionnel : en gros, deux cinquièmes des conjoint-e-s appartiennent aux quatre premières catégories qui regroupent les professions libérales, les indépendants-e-s et les cadres. Les employé-e-s représentent deux autres cinquièmes. Le dernier cinquième regroupe essentiellement les situations « autres » (9%), alors que les chômeurs et les chômeuses ne représentent que 3% de l'ensemble.

La situation socio-professionnelle des conjointes est globalement moins bonne que celle des conjoints : seuls 28% des hommes (1 542 en effectif extrapolé) ont une partenaire ayant un statut professionnel situé dans l'une des quatre premières catégories regroupant les professions libérales, les indépendant-e-s et les cadres. En comparaison, près de la moitié des femmes travaillant dans l'ACV (49%, soit 3 767 femmes) ont un conjoint exerçant une profession située dans ce premier groupe. La majorité des conjointes (54%) ont un statut

[2] Office fédéral de la statistique, *Enquête sur la population active,* Berne, 1998.

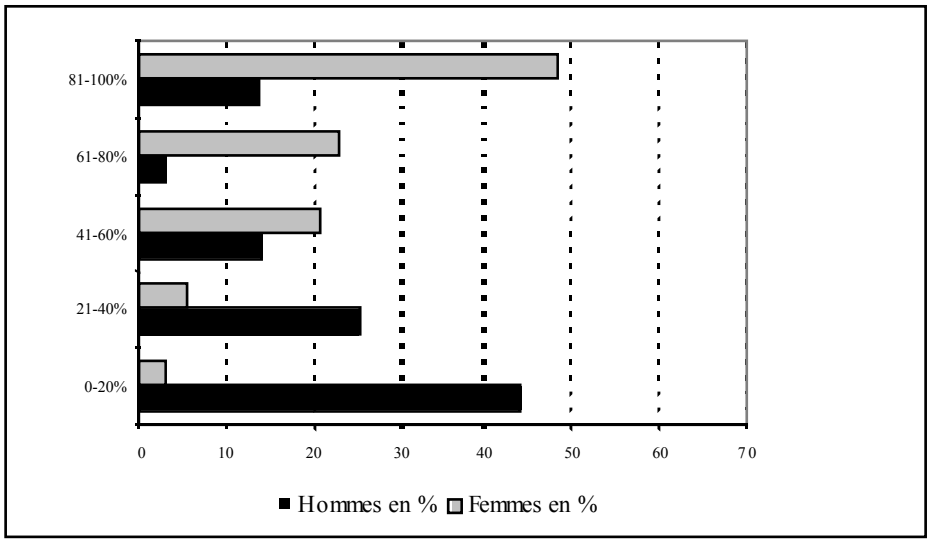
d'employées, contre 34% des conjoints. Les ouvrières (6%) sont, d'autre part, proportionnellement nettement plus nombreuses que les ouvriers (2,5%).

Le statut des partenaires reflète de manière assez précise les différences structurelles qui caractérisent la position des femmes sur le marché du travail. Il faut rappeler que l'analyse comparative faite plus haut du taux d'occupation des conjointes et des conjoints (tableau 3.1.5.1) révèle que le temps partiel domine largement chez les conjointes ce qui, compte tenu des effets discriminants de ce mode d'activité, n'est sans doute pas étranger à leur moins bonne situation socio-professionnelle.

3.1.7 Répartition des tâches ménagères et familiales

La question 6.1 avait pour objectif d'évaluer la part des tâches ménagères effectuées par chaque membre du couple et par des tiers, selon la perception de la personne répondante, dans le but de cerner de manière plus détaillée la charge de travail non rémunéré incombant aux employées et aux employés.

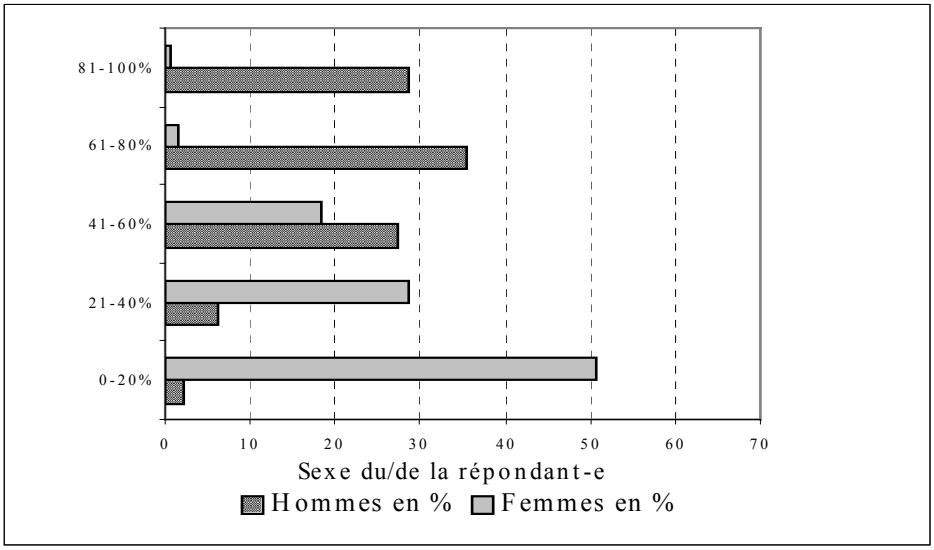
Figure 3.1.7.1 – Part des tâches ménagères et familiales (en %) effectuées par les employées elles-mêmes/par les employés eux-mêmes



On remarque d'emblée que la masse des femmes se trouve à l'opposé de celle des hommes, chaque groupe se situant à l'une des extrémités de la figure. La proportion des hommes déclarant accomplir entre 0 et 20% de l'ensemble des tâches ménagères et familiales (44%) est en effet comparable à celle des femmes déclarant accomplir entre 81% et 100% de ces tâches (48%). A l'inverse, seules 3% des femmes déclarent n'accomplir que 0 à 20% de ce travail, et 13,8% des hommes prétendent en effectuer entre 81% et 100%. Dans la catégorie des personnes effectuant elles-mêmes entre 21% et 40% du travail ménager, les hommes restent encore proportionnellement plus nombreux (25% des hommes pour 5% des femmes). Toutefois, plus les tâches ménagères augmentent et plus les hommes perdent du terrain : ils ne sont plus que 14% contre 21% des femmes dans la tranche allant de 41% à 60%, et le pourcentage s'effondre à 3% dans la catégorie 61% à 80%, laquelle regroupe 23% des femmes. La percée des hommes (14%) dans la dernière catégorie, celle des personnes déclarant effectuer elles-mêmes entre 81% et 100% des tâches rompt ce mouvement qui voit

les hommes se raréfier à mesure que les tâches ménagères augmentent. Cela peut s'expliquer par le fait que la proportion d'hommes effectuant eux-mêmes entre 81% et 100% des travaux du ménage correspond à peu de chose près à celle des hommes vivant seuls. On peut dès lors supposer que, lorsqu'ils sont seuls, les hommes prennent en charge eux-mêmes la quasi totalité des tâches ménagères.

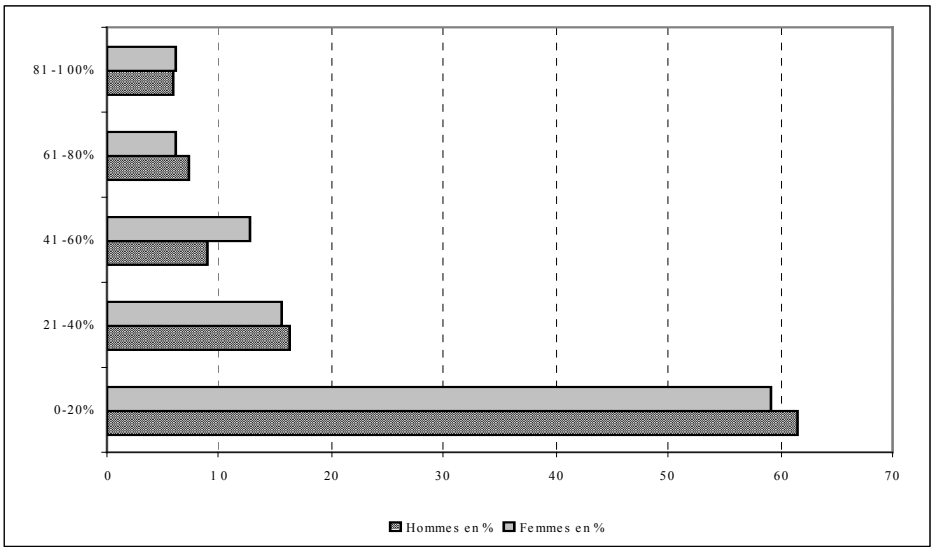
Figure 3.1.7.2 – Part des tâches ménagères et familiales (en %) effectuées par le conjoint ou la conjointe, selon le sexe du/de la répondant-e



Le second item de la question 6.1 portait sur la part des tâches ménagères effectuées par le ou la partenaire dans les couples, selon le point de vue du répondant ou de la répondante. On remarque que l'estimation des femmes quant à la part que prennent leurs conjoints dans l'exécution des travaux ménagers est comparable à l'évaluation que les hommes ont faite de leur propre participation, à la figure 3.1.7.1, mais qu'elle est légèrement plus sévère. C'est en effet une bonne moitié des femmes qui déclarent que leur conjoint n'accomplit pas plus que 0 à 20% du travail ménager et 29% d'entre elles qui évaluent cette participation entre 21% et 40. La baisse est bien amorcée dans la tranche supérieure (41% à 60%), où les femmes ne sont plus que 18% à situer leur partenaire. Cette baisse devient spectaculaire dans les deux dernières catégories : seules 2% des femmes estiment que leur partenaire accomplit entre 61% et 80% du travail ménager et il n'y a plus que 0,6% des femmes, ce qui correspond à 80 femmes en effectif extrapolé, soit un nombre non significatif au sens de cette enquête, qui estiment que leur partenaire effectue entre 81% et 100% de l'ensemble des tâches ménagères.

La figure 3.1.7.2 montre que les hommes n'ont pas une appréciation très différente de la situation : leur conjointe assume l'essentiel des travaux du ménage et ils le reconnaissent. Seuls 2% des hommes évaluent que leur partenaire effectue entre 0% et 20% des tâches ménagères et 6% d'entre eux estiment que ce travail représente entre 21% et 40% de la totalité des tâches. Plus du quart des hommes (27%) estiment que leur partenaire prend à sa charge entre 41% et 60% du travail ménager et plus du tiers (36%) déclarent qu'elle en assume une proportion située entre 61% et 80%. Il faut toutefois constater que les hommes sont moins nombreux (28,5%) à déclarer que leur partenaire effectue entre 81% et 100%, soit la quasi totalité des tâches ménagères, ce qui reviendrait à admettre implicitement que leur participation personnelle est quasiment nulle sur ce plan.

Figure 3.1.7.3 – Part des tâches ménagères et familiales (en %) effectuées par des tiers, selon le sexe du/de la répondant-e



Si les courbes de la participation féminine et masculine aux travaux ménagers sont inverses, on remarque, en revanche, une parfaite correspondance entre l'évaluation féminine et masculine de la part des tâches ménagères exercées par des tiers. Cet aspect de la question est sans doute plus aisément quantifiable (nombres d'heures effectuées par l'aide de ménage ou par une personne proche), et les réponses sur ce point dénotent une bonne cohérence de l'ensemble des réponses à la question portant sur la prise en charge des tâches ménagères.

On remarque que la part des travaux ménagers accomplie par des personnes extérieures au ménage est globalement faible. Pour 60% environ des employé-e-s, l'aide de tiers est soit nulle, soit correspond à un prise en charge d'un cinquième au maximum de l'ensemble des travaux ménagers. Seuls 6% des employé-e-s ont une aide extérieure qui assume entre 80% et 100% de ces tâches.

L'ensemble des résultats de ce chapitre montre une division flagrante des rôles masculin et féminin. Le mode d'organisation de la majorité des employé-e-s de l'administration cantonale est conforme au modèle socialement dominant : l'essentiel du travail domestique est assumé par la femme dont le travail rémunéré s'exerce, dans la plupart des cas, à temps partiel. L'homme travaille généralement à plein temps et ne prend à sa charge qu'une part minime des travaux du ménage. Lorsqu'il vit en couple, l'homme a soit une partenaire qui n'exerce pas d'activité rémunérée, soit une partenaire qui travaille à mi-temps au plus. Le temps partiel reste une solution de femmes[3]. Elle leur permet d'assumer la plus grande part, voire la totalité des tâches liées au ménage et aux enfants, tout en gardant une activité rémunérée. Les couples semblent ainsi privilégier l'investissement professionnel jugé le plus prometteur ou le plus rentable, celui de l'homme, alors que la femme adapte ses choix professionnels aux contraintes familiales et privées.

[3] Sur cette question, voir Gonik, Viviane et alii : *Construire l'égalité. Femmes et hommes dans l'entreprise*, Georg éd., Chêne-Bourg, 1998.

3.2 Conciliation travail/vie de famille

La sixième partie du questionnaire regroupait des questions concernant la conciliation entre le travail et la sphère privée. Après la présentation des résultats relatifs à la question 6.2, qui portait sur la part et la valeur du travail rémunéré comparé aux activités relevant du domaine familial, nous analyserons les différents systèmes de garde des enfants auxquels les employé-e-s de l'ACV ont recours pendant qu'ils ou elles travaillent, lorsque les enfants sont malades, pendant leurs jours de congé et les vacances scolaires (questions 6.3, 6.5, 6.7). Les résultats des questions 6.4, 6.6 et 6.8, permettront de définir dans quelles circonstances les problèmes de garde se posent avec le plus d'acuité.

3.2.1 Relations entre travail et vie privée

Tableau 3.2.1.1.– Employé-e-s de l'ACV (en %), selon le jugement émis par rapport à quatre affirmations concernant la conciliation entre le travail et la famille, selon le sexe

	Degré d'adéquation de l'affirmation à la situation personnelle									
	Sans indication		Tout à fait		Assez bien		Plutôt pas		Pas du tout	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
J'ai l'impression de ne jamais avoir de temps pour moi	3,9	3,3	19,4	12,3	36,4	37,3	28,9	31,2	11,4	15,9
Mon travail est indispensable à mon épanouissement personnel	2,3	2,9	48,0	33,3	39,0	45,6	7,2	12,5	3,4	5,7
Mon/ma conjoint-e /mes enfants trouve(nt) que mon travail empiète trop sur ma vie de famille	19,1	11,1	8,9	15,7	17,8	25,2	29,0	28,7	25,3	19,3
Je trouve que mon travail empiète trop sur ma vie de famille	10,7	6,7	9,1	11,2	21,4	26,6	33,7	33,9	25,1	21,6

L'impression de ne jamais avoir de temps pour soi est ressentie plus fréquemment par les femmes que par les hommes. Lorsqu'on additionne les « tout à fait » et les « assez bien », 56% des femmes et 50% des hommes déclarent que cette affirmation leur correspond.

Entre 80% et 90% du personnel estime que le travail est source d'épanouissement personnel

Malgré cette impression de surcharge permanente, les employé-e-s considèrent très massivement que le travail est indispensable à leur épanouissement personnel. Il est positif de constater que près de neuf femmes sur dix et près de huit hommes sur dix estiment que cette affirmation correspond tout à fait ou assez bien à leur impression personnelle. Les femmes ont une attitude encore plus positive à l'égard de leur travail. Le fait qu'elles soient très nombreuses à travailler à temps partiel ce qui, comme nous l'avons vu au chapitre deux, réduit les facteurs de stress et augmente la satisfaction au travail, n'est certainement pas étranger à ce résultat.

Le troisième et le quatrième item visaient à évaluer dans quelle mesure l'activité professionnelle empiète sur la sphère privée, selon la perception qu'en ont les partenaires et/ou les enfants. L'impression que le travail déborde sur la vie de famille est ressentie de manière plus marquée par les épouses et les enfants des employés (41%, en additionnant les

« tout à fait » et les « assez bien ») que par les époux et enfants des employées (27%). L'influence bénéfique du temps partiel déploie sans doute encore ses effets : il est probable qu'une personne occupée à un taux horaire moins contraignant soit plus disponible pour sa famille.

Le quatrième item s'intéresse à la perception qu'a le répondant ou la répondante d'un éventuel débordement de son travail sur sa vie de famille. Pour plus de la moitié des employé-e-s, 59% des femmes et 56% des hommes, il ne semble pas y avoir un problème de cet ordre. Les femmes expriment une fois de plus un taux d'insatisfaction sensiblement inférieur à celui des hommes. 9% des femmes et 11% des hommes répondent qu'il est tout à fait vrai que le travail empiète trop sur leur vie de famille, et 21% des femmes contre 27% des hommes estiment que cette affirmation s'applique assez bien à leur situation personnelle.

Les éléments suivants se dégagent des résultats commentés ci-dessus :

- Plus de la moitié du personnel estime n'avoir jamais de temps pour lui. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à exprimer ce sentiment.

- Cette impression de surcharge ne semble pas mettre en cause le rôle primordial du travail dans l'équilibre général de la personne : 90% des femmes et 80% des hommes estiment que le travail est indispensable à leur épanouissement personnel.

- Le travail a tendance à empiéter sur la vie de famille. Ce sont principalement les hommes qui doivent gérer ce problème car leurs conjointes et leurs enfants semblent s'en plaindre. Il n'est pas surprenant que les hommes soient confrontés plus directement à ce problème, compte tenu de leur taux élevé d'occupation.

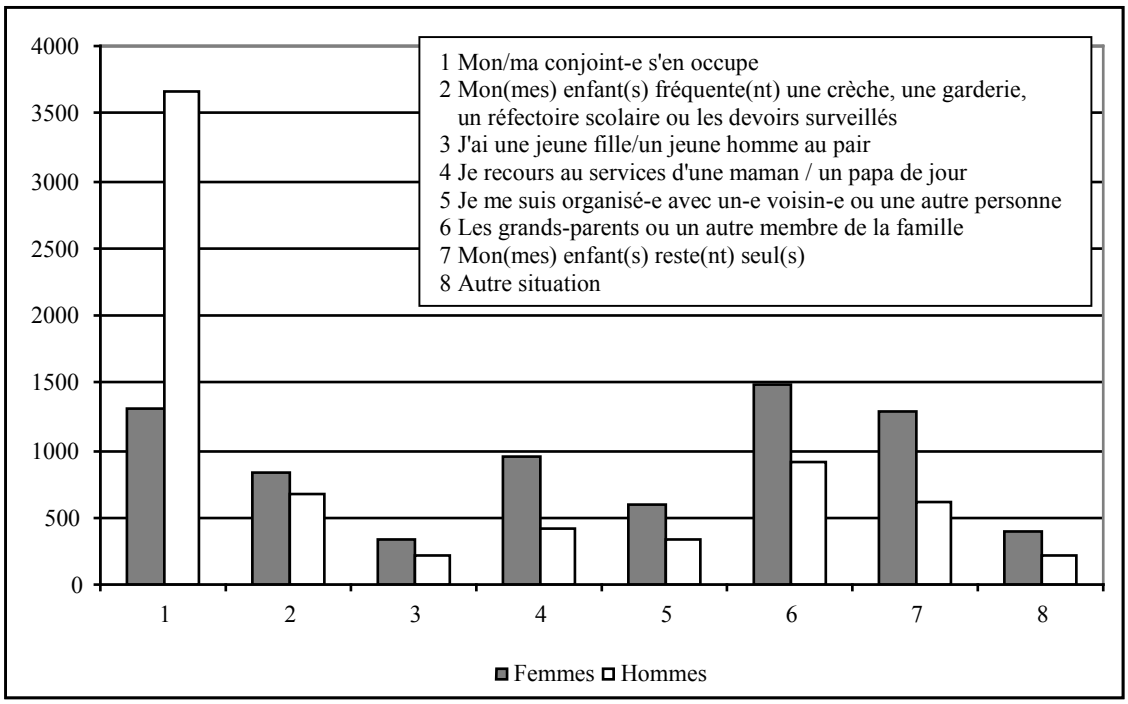
- Les personnes elles-mêmes ont un avis plus nuancé sur cette question : les hommes ont moins que leur famille l'impression que le travail empiète sur la sphère privée, alors que c'est le contraire pour les femmes.

3.2.2 Solutions relatives à la garde des enfants

La prise en charge des enfants pendant l'activité professionnelle des parents est un enjeu central de politique familiale et de politique d'égalité entre les sexes. L'offre en places d'accueil dans des crèches, garderies et familles de jour correspond à 6,8% du nombre d'enfants d'âge préscolaire dans le canton de Vaud et, en gros, ce sont entre un quart et un tiers des enfants d'âge scolaire qui peuvent profiter d'une cantine ou d'un lieu d'accueil après l'école[1]. Compte tenu de ce contexte tendu, il est intéressant d'examiner de quelle manière les personnes travaillant dans l'ACV et ayant des enfants ont résolu le problème de la garde de ceux-ci dans différentes circonstances (pendant le travail, lorsque les enfants sont malades, pendant les congés et les vacances scolaires).

[1] Office fédéral de la statistique, *Vers l'égalité ? Aperçu statistique de la situation des femmes et des hommes en Suissse* Berne, 1993 *; Actualisation des principaux indicateurs*, Berne, 1997.

Figure 3.2.2.1– Nombre de citations relatives à huit solutions de prise en charge des enfants pendant le travail, selon le sexe du ou de la répondant-e.



Le personnel de l'Etat de Vaud, au 31 janvier 1998, comptait 12 940 employé-e-s ayant des enfants, dont 6 503 femmes et 6 437 hommes. Rappelons que les répondant-e-s avaient la possibilité de donner plusieurs réponses sur les solutions de garde utilisées. Les mentions obtenues pour chaque type de solutions ont été additionnées et, suite à la possibilité offerte de donner plusieurs réponses, le nombre total des mentions excède le nombre des employé-e-s qui ont des enfants.

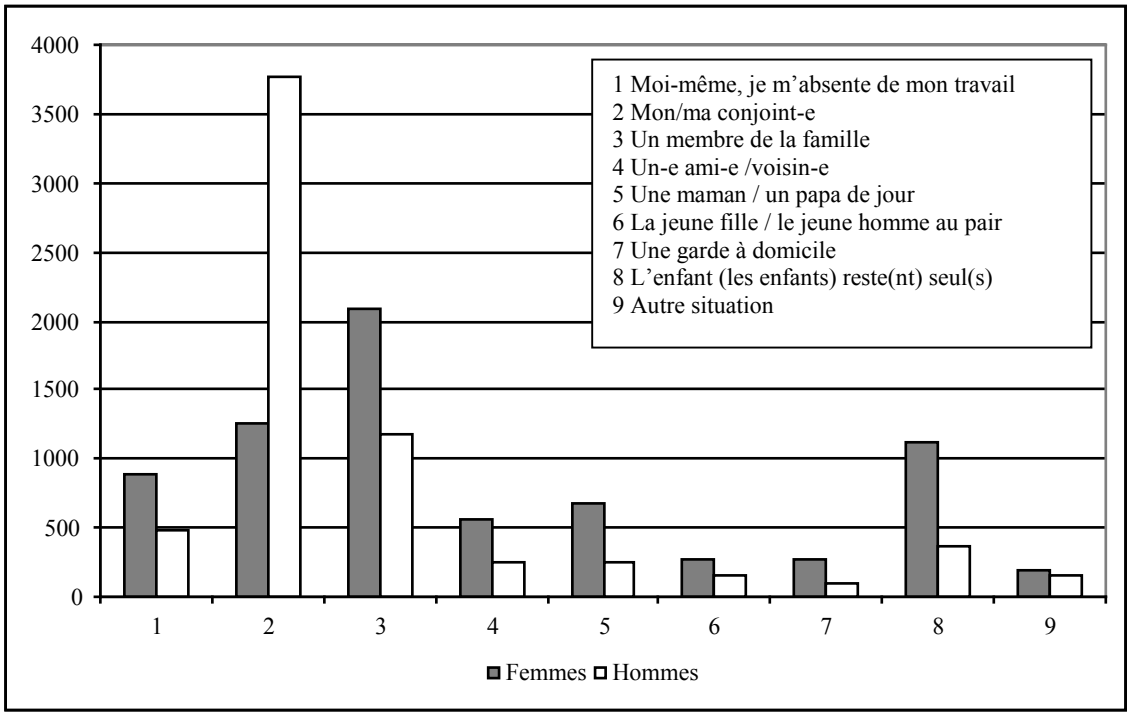
La figure 3.2.2.1 révèle d'emblée des différences importantes quant aux solutions adoptées par les femmes et par les hommes pendant leur temps de travail. Logiquement, les hommes, parmi lesquels deux tiers ont une partenaire qui ne travaille pas ou travaille à mi-temps au plus (voir 3.1.5), comptent essentiellement sur leur conjointe pour assurer la prise en charge des enfants (3 664 mentions). Pour les hommes toujours, le recours aux grands-parents arrive en seconde position et est mentionné 911 fois. Les crèches, garderies, réfectoires scolaires et devoirs surveillés récoltent 678 mentions masculines et arrivent ainsi en troisième position. A 614 reprises, les hommes indiquent que les enfants restent seuls ce qui, suivant leur âge, peut être une solution adaptée. Les mamans/papas de jour ainsi que le recours à l'aide du voisinage récoltent respectivement 409 et 335 mentions. Les jeunes filles/jeunes hommes au pair représentent la solution la moins souvent mentionnée par les hommes (213 mentions), placée après la catégorie « autre situation » (222 mentions).

Les femmes n'ont pas de solution qui se détache de manière flagrante par son nombre élevé de mentions, et elles ont recours à un éventail plus large de solutions. Les grands-parents représentent la première solution (1 483 mentions), puis arrive le conjoint (1 315 mentions) et, ensuite, le fait que les enfants restent seuls (1 286 mentions). La maman/le papa de jour est cité-e 950 fois et la crèche n'arrive qu'en cinquième position avec 831 mentions. L'aide d'un-e voisin-e est mentionné 604 fois et, comme pour les hommes, la jeune fille/le jeune homme au pair représente la solution la moins prisée, avec 341 mentions seulement. Le peu

d'engouement que suscite cette solution n'est sans doute pas étranger au fait que cela implique de loger la jeune fille ou le jeune homme à domicile, ce qui n'est pas sans poser de problème dans nombre de logements.

Lorsque les enfants sont malades, des solutions différentes doivent fréquemment être trouvées car les enfants ne vont pas à l'école ou, s'ils sont en âge préscolaire, ils ne peuvent pas fréquenter les structures institutionnelles comme les garderies, afin que les autres enfants soient protégés de la contagion. D'autre part et contrairement à d'autres administrations publiques, la loi sur le statut des fonctions publiques cantonales ne prévoit, pour les employé-e-s, aucun congé en cas de maladie d'un enfant.

Figure 3.2.2.2– Nombre de citations relatives à neuf solutions de prise en charge des enfants lorsqu'ils sont malades, selon le sexe du ou de la répondant-e.

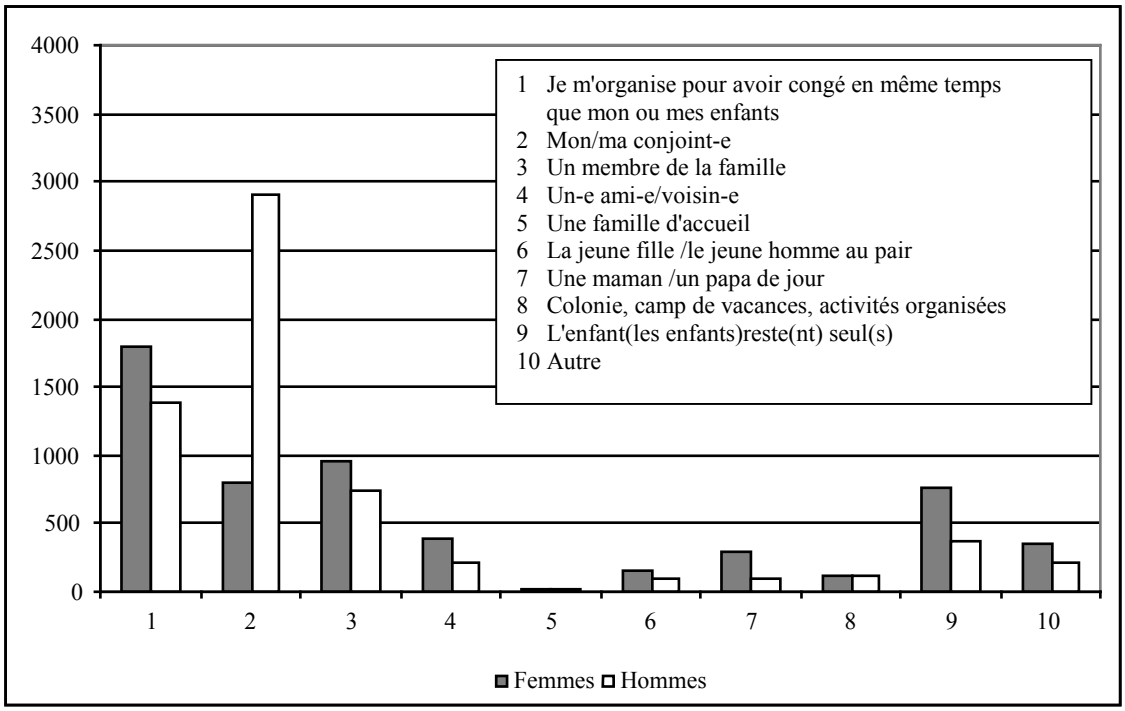


Le problème de la prise en charge des enfants lorsqu'ils sont malades est à nouveau résolu de manière différente par les hommes et par les femmes. Les hommes sont proportionnellement nombreux à bénéficier de la présence au foyer de leur conjointe (3 761 mentions). La seconde solution est l'intervention d'un membre de la famille (1 175 mentions) et, en troisième lieu, le répondant s'absente lui-même de son travail (481 mentions). Dans certains cas, l'enfant reste seul, ce qui, comme nous l'avons vu, peut se justifier suivant son âge. Les autres solutions sont très minoritaires.

Quant aux femmes, elles ont à nouveau recours à différentes solutions : celle qu'elles citent le plus fréquemment est l'intervention d'un membre de la famille (2 094 mentions). La seconde solution est que le conjoint s'absente de son travail (1 264 mentions). Cela constitue une surprise et pourrait laisser supposer que les conjoints ont plus de facilité que les employées de l'ACV lorsqu'il s'agit de quitter le travail afin de soigner son enfant. Les répondantes déclarent en effet moins souvent s'absenter elles-mêmes de leur travail (895 mentions). La troisième solution est que les enfants restent seuls (1 119 mentions). Les mamans/papas de

jour ainsi que les voisins font des résultats comparables (respectivement 668 et 551 mentions) et les autres solutions restent marginales.

Figure 3.2.2.3– Nombre de citations relatives à dix solutions de prise en charge des enfants pendant leurs congés, selon le sexe du ou de la répondant-e.

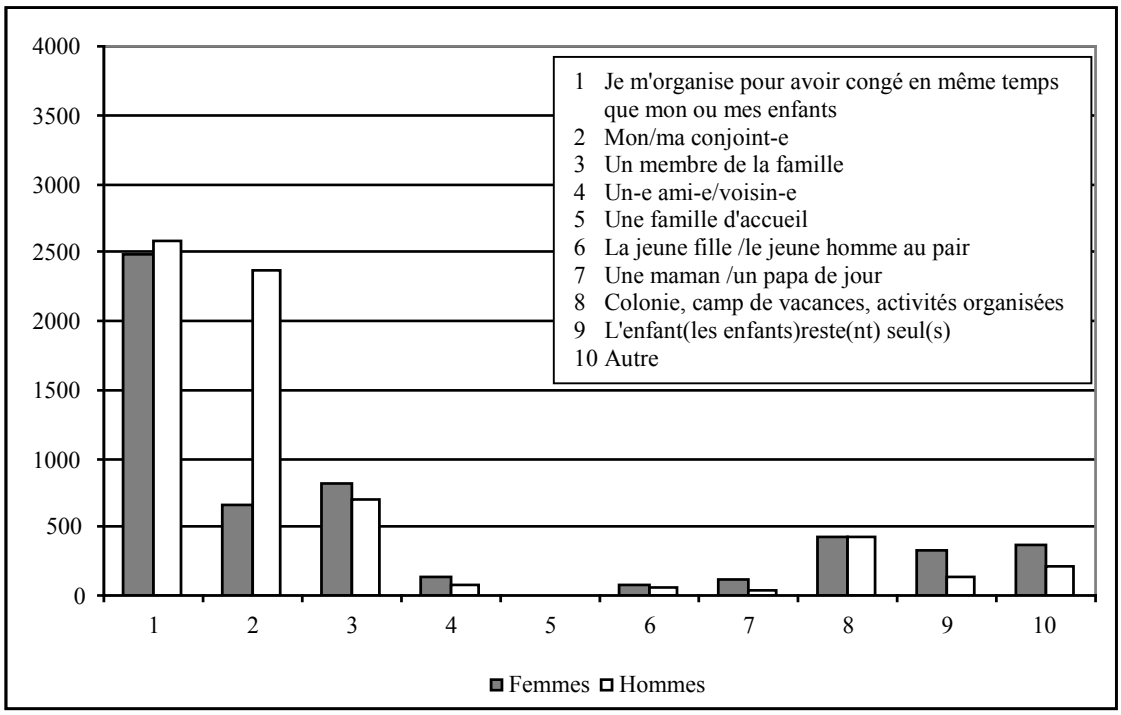


Lorsque les enfants ont congé, les hommes comptent sur la présence de leur conjointe, mais les mentions relatives à cette solution sont sensiblement moins nombreuses (2 900), la différence étant compensée par le fait que le répondant s'organise pour prendre congé en même temps que ses enfants (1 384 mentions). D'autre part, les autres membres de la famille jouent un rôle non négligeable dans cette circonstance (738 mentions).

Les femmes assument plutôt elles-mêmes la garde des enfants pendant les congés (1 788 mentions). La seconde solution retenue est l'aide d'un membre de la famille (958 mentions) et c'est au troisième rang que se place l'intervention du conjoint, quasiment à égalité avec le fait que les enfants restent seuls (respectivement 792 et 764 mentions). Les autres solutions sont peu souvent mentionnées par les femmes comme par les hommes.

Les vacances des enfants lorsqu'ils sont scolarisés durent treize semaines et leur garde pendant ces périodes pose des problèmes spécifiques aux employé-e-s dont la fonction n'est pas l'enseignement.

Figure 3.2.2.4– Nombre de citations relatives à dix solutions de prise en charge des enfants pendant leurs vacances, selon le sexe du ou de la répondant-e.



Une partie importante de la prise en charge est résolue de manière interne à la famille : les parents s'organisent en effet pour prendre leurs vacances en même temps que leurs enfants (2 481 mentions chez les femmes et 2 574 chez les hommes). Pour les hommes, la présence de la conjointe constitue la seconde solution (2 374 mentions). Les femmes indiquent que les autres membres de la famille sont plus fréquemment sollicités que leur conjoint (respectivement 810 et 658 mentions). Très loin derrière arrivent les colonies, les camps de vacances et les activités organisées (123 mentions).

Si l'on résume les résultats relatifs à la garde des enfants, il est frappant de constater que les solutions internes à la famille prédominent largement sur les solutions institutionnelles, par choix ou pour cause de manque de place dans les structures de garde existantes. Le recours à la crèche, la garderie ou le réfectoire scolaire n'arrive en effet qu'en cinquième position sur la liste des solutions féminines. Les hommes ont principalement recours à leur conjointe. Compte tenu du taux d'occupation élevé des pères, les femmes ne peuvent pas leur déléguer une part importante de la garde des enfants. Elles font appel à une variété plus étendue de systèmes de garde, parmi lesquels le fait de confier l'enfant à un membre de la famille se révèle être la solution la plus fréquemment citée.

3.2.3 Problèmes liés à la garde des enfants

Les questions 6.4, 6.6 et 6.8 portaient sur la fréquence des problèmes rencontrés par le parent dans la prise en charge de ses enfants. Il faut toutefois garder à l'esprit le fait que la présence sur le marché du travail des personnes répondantes témoigne objectivement du fait qu'elles ont trouvé des solutions. Cette enquête n'est pas en mesure d'évaluer le nombre de personnes

ayant renoncé à exercer une activité rémunérée pour cause de difficultés rencontrées dans la garde des enfants.

Tableau 3.2.3.1– Fréquence des problèmes rencontrés dans la garde des enfants, dans quatre situations et selon le sexe du/de la répondant-e

	Situation							
	Pendant le travail		Lorsqu'ils sont malades		Pendant jours de congé		Pendant vacances	
Fréquence des problèmes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Oui, presque tous les jours	1,0	1,3	12,8	5,1	4,2	1,1	4,7	1,3
Oui, le plus souvent	2,6	1,7	7,5	4,5	2,9	2,2	3,9	1,9
Oui, régulierement	8,7	5,0	5,3	3,3	4,7	3,7	6,0	3,2
Oui,	25,0	23,0	17,7	17,0	13,0	12,6	10,6	12,1
Oui, mais rarement	21,5	18,2	23,3	22,2	16,1	17,5	11,2	14,3
Non, presque jamais	41,2	50,8	33,4	47,9	59,1	62,9	63,6	67,2
En tout	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Les femmes rencontrent des problèmes aigus de garde des enfants lorsqu'ils sont malades

Le tableau ci-dessus montre que les femmes rencontrent plus fréquemment que les hommes des problèmes dans la garde de leurs enfants, ce qui n'est pas surprenant compte tenu des différences en termes de disponibilité des partenaires. C'est en cas de maladie des enfants que les problèmes les plus fréquents se posent. Seules 33% des femmes et 48% des hommes n'ont « presque jamais » de problèmes dans cette situation. Si l'on additionne les « oui, presque tous les jours », « oui le plus souvent », et « oui, régulièrement », on obtient une catégorie que l'on peut qualifier de « problèmes aigus ». Or, en cas de maladie d'un enfant, ce n'est pas moins d'une employée sur quatre (contre un employé sur huit, seulement) qui rencontre des problèmes aigus de garde de son enfant (26% des femmes et 13% des hommes). Les problèmes les plus fréquents se situent dans le cadre des prises en charge institutionnelles (crèches, garderies) et sont moins nombreux en cas de prise en charge par un membre de la famille. La solution des gardes-malades se déplaçant à domicile est peu développée hors Lausanne, et représente d'ailleurs l'aide la moins souvent mentionnée (263 mentions féminines et 100 mentions masculines).

Cette enquête met le doigt sur une difficulté majeure que rencontrent les parents au travail : la solution à trouver lors de la maladie d'un enfant. Les mères qui travaillent dans l'ACV sont soit cheffes de famille monoparentale, soit vivent avec un conjoint travaillant à plein temps. Elles sont ainsi concernées en premier lieu par ces difficultés. Les femmes rencontrent également souvent des problèmes dans la prise en charge des enfants pendant leurs vacances. 15% des femmes déclarent avoir, dans ce cas, des problèmes aigus, tels que définis plus haut. A titre de comparaison, les hommes ne sont que 6% à déclarer rencontrer des problèmes à cette occasion. Les autres situations semblent poser des problèmes de manière plus occasionnelle que régulière, et c'est tout de même le quart des parents qui signalent des problèmes occasionnels de garde lorsqu'ils travaillent.

3.3 Egalité des chances

Il ressort du chapitre 2 que la situation des femmes dans l'Administration cantonale vaudoise est globalement moins bonne que celle des hommes en termes de classe de traitement, et que leur niveau de formation est plus bas que celui des hommes. Comme la corrélation entre le niveau de formation et la classe de traitement est étroite, la différence de classification pourrait s'expliquer par ce déficit de formation. Or, lorsqu'on croise, pour chaque sexe, le niveau de formation avec la classe de traitement, force est de constater que la formation ne justifie pas toutes les disparités en matière de traitement.

3.3.1 Relation entre formation et classe de traitement

Tableau 3.3.1.1 Répartition du personnel (en %) dans l'échelle des traitements, selon le sexe et le plus haut niveau de formation achevé

	Plus haut niveau de formation achevé									
	Sans indication		Secondaire supérieur		Tertiaire non universitaire		Tertiaire universitaire		En tout	
Classes finale de traitement	Femmes en %	Hommes en %	Femmes en %	Hommes en %	Femmes en %	Hommes en %	Femmes en %	Hommes en %	Femmes en %	Hommes en %
Sans classe	11,4	19,1	7,6	5,4	7,5	3,1	23,8	20,9	11,1	11,6
De 6 à 16	64,9	54,7	34,6	30,0	35,4	16,2	6,1	1,0	31,0	18,4
De 17 à 23	21,6	21,5	53,8	45,2	44,7	32,7	9,9	5,4	42,0	27,3
De 24 à 32	1,9	3,9	3,9	19,2	12,2	46,0	56,8	51,0	15,2	34,1
Hors-classe	0,3	0,8	0,0	0,2	0,2	2,0	3,3	21,8	0,7	8,6
En tout	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

A niveau de formation équivalent, les femmes sont moins bien placées que les hommes dans l'échelle des traitements

S'agissant du niveau de formation secondaire supérieur, environ un tiers des femmes se situent en classes 6 à 16 et plus de la moitié en classes 17 à 23. La proportion d'hommes dans ces deux groupes est moins élevée. En revanche, ils sont cinq fois plus nombreux que les femmes dans la classe supérieure, celle comprise entre 24 et 32 !

A tous les niveaux de formation, un constat identique peut être dressé: les femmes, comparativement aux hommes, restent bloquées dans les classes inférieures de traitement. Ainsi, parmi les employé-e-s ayant une formation de niveau tertiaire non universitaire, 45% des femmes sont en classes 17 à 23, alors qu'une proportion équivalente d'hommes (46%) est colloquée dans la catégorie supérieure, soit en 24-32. Pour le personnel de formation universitaire, une proportion comparable de femmes (57%) et d'hommes (51%) se trouvent en classes 24 à 32. C'est cependant dans les classes de traitement supérieures que l'inégalité devient flagrante : moins d'une femme universitaire sur trente se situe dans la catégorie « hors classe », alors que, à formation équivalente, plus d'un homme sur cinq parvient à ce niveau de classification.

3.3.2 Relation entre taux d'occupation et classe de traitement

En principe, seules les fonctions à haut niveau de responsabilités (chef-fe de service, professeur-e-s de l'Université, médecins-chef-fe-s, juges, directeur ou directrice de certains établissements d'enseignement...) sont colloquées hors classe. Comme le partage des postes reste une exception à ce niveau hiérarchique, le temps partiel est également très rare. Les fonctions concernées par cette classification impliquent généralement une très grande disponibilité qui exclut de fait les personnes ayant une double charge familiale et professionnelle lesquelles sont, comme nous l'avons vu au chapitre 3.1, des femmes dans la très grande majorité des cas. On pourrait ainsi trouver une seconde explication aux inégalités constatées dans la classification, qui serait la conséquence de différences dans les taux d'occupation. Signalons qu'une inégalité de traitement due au temps partiel constitue une discrimination indirecte, interdite par la loi sur l'égalité.

Dans l'échelle des traitements, le temps partiel pénalise moins les hommes que les femmes

Le pourcentage d'hommes ne travaillant pas à plein temps dans l'ACV étant très bas, les effectifs et les proportions qui en découlent sont non significatifs lorsqu'on procède à des distributions selon le niveau de formation, la classe de traitement et le taux d'activité, ce qui ne nous permet pas de présenter ces résultats sous forme de tableau. Nous constatons cependant que le temps partiel ne pénalise pas autant les hommes que les femmes, et certains résultats demeurent surprenants: à titre d'exemple, on remarque que 403 hommes de formation universitaire travaillent au plus à 50%, parmi lesquels 107 ont un traitement hors classe, ce qui représente une proportion de 22%. 599 femmes ont les mêmes caractéristiques quant à la formation et au taux d'activité. Parmi celles-ci, seules 13 sont colloquées hors classe, ce qui correspond à une proportion de 3% !

L'influence du sexe sur la classe de traitement est donc forte : les femmes se situent dans un groupe de classes de traitement inférieur à celui des hommes, non seulement à cause d'effets indirects comme un moins bon niveau de formation ou un plus bas taux d'occupation, mais également en raison d'un effet direct qui tient vraisemblablement à une discrimination au sens fort.

3.3.3 Harcèlement sexuel

Une autre cause de discrimination, certainement moins importante sur le plan quantitatif mais dont les conséquences sur l'emploi et sur la personne peuvent être dramatiques, est le harcèlement sexuel au travail. L'enquête se devait de traiter ce problème et la question 3.18 du questionnaire avait pour but d'évaluer son importance dans l'ACV.

Le harcèlement sexuel est une discrimination au travail

La loi fédérale sur l'égalité (LEg) interdit toute discrimination directe ou indirecte en raison du sexe dans l'ensemble des rapports de travail, de l'engagement au licenciement, en passant par le salaire, la promotion, la formation continue et l'aménagement des conditions de travail. D'autre part, la loi constate, à l'article 4, que tout harcèlement sexuel représente une forme de discrimination et que, à ce titre, il est interdit. Le harcèlement sexuel peut empêcher les

personnes qui en sont la cible, le plus souvent les femmes, de tirer parti de leur chances de promotion professionnelle. Il peut amener la victime à renoncer à son emploi ou à être licenciée.

Le harcèlement sexuel au travail est un problème bien réel, en Suisse comme ailleurs. Les études sur cette question sont toutefois rares, et la dernière date de 1993[1]. Notre enquête, en étudiant ce type particulier de discrimination au travail permet, pour la première fois, d'en évaluer l'importance au sein de l'Administration cantonale vaudoise.

Tableau 3.3.3.1 - Employé-e-s (en %) déclarant avoir subi une ou plusieurs des huit manifestations de harcèlement sexuel, selon le sexe

Manifestations de harcèlement sexuel	Femmes en %	Hommes en %
Discussions ou plaisanteries obscènes qui vous ont mis-e mal à l'aise	9,4	5,9
Paroles dégradantes à l'égard des femmes en général	17,6	10,6
Allusions déplacées de nature sexuelle à votre égard	5,6	2,1
Propositions ambiguës ou gênantes	6,3	2,7
Exibition d'images ou de matériel pornographiques	1,2	2,4
Contacts physiques non désirés	2,7	0,9
Chantage sexuel avec menace ou promesses de récompense (1)	0,3	0,1
Rapports sexuels contraints (2)	0,0	0,0

(1) Pourcentages non significatifs. L'enquête a recensé 19 cas (effectif non pondéré) de chantage sexuel dont 15 exercés sur des femmes et 4 sur des hommes. Pour les femmes, dans 11 cas les responsables étaient les supérieur-e-s, dans 3 cas les collègues et dans 1 cas les clients. Pour les hommes, dans 3 cas les collègues en étaient responsables, et dans 1 cas les client-e-s.
(2) Pourcentages non significatifs. 2 cas (effectif non pondéré) de rapports sexuels contraints, exercés l'un sur une femme, l'autre sur un homme, dans les deux cas par des collègues, sont recensés dans l'enquête.

Le harcèlement sexuel peut prendre les diverses formes énumérées ci-dessus. Il est toujours appréhendé sous l'angle de la perception qu'en a la personne victime. D'autre part, contrairement au harcèlement psychologique ou mobbing, on se réfère, pour évaluer le problème, à l'agissement lui-même et non à sa fréquence ou à sa durée.

Deux catégories de manifestations caractérisent le harcèlement sexuel :

- Le harcèlement ciblé sur une personne précise, où la personne victime subit des propositions gênantes, des contacts physiques non désirés, des menaces ou un chantage à l'emploi et, dans sa manifestation la plus grave, des rapports sexuels non désirés. Certaines de ces manifestations constituent des délits extrêmement graves et doivent faire l'objet de poursuites pénales. Les cinq dernières situations de notre tableau se réfèrent à ce type de harcèlement.

[1] Bureau fédéral de l'égalité/Bureau de l'égalité des droits entre homme et femme de Genève (éd.) : *Harcèlement sexuel. La réalité cachée des femmes au travail. Un rapport.* Berne, 1993.

- Le harcèlement sexiste qui est de nature verbale et ne vise pas nécessairement une personne en particulier, mais par exemple, les femmes en tant que groupe. Par ce type de harcèlement, l'auteur-e n'a généralement pas pour but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, mais il vise à créer un sentiment de malaise, de gêne ou d'humiliation chez la personne prise pour cible. Ce comportement a comme conséquence une détérioration des rapports de travail, comparable aux effets induits par les manifestations de mobbing. Les trois premières affirmations se rapportent à cette catégorie de harcèlement.

Le harcèlement sexuel existe dans l'Administration cantonale vaudoise

Les résultats de l'enquête démontrent que le problème du harcèlement sexuel est loin d'être inexistant au sein de l'ACV. Ses formes les plus fréquentes appartiennent à la seconde catégorie et se manifestent par des propos sexistes ou obscènes. Pas moins de 3 417 personnes, parmi lesquelles 2 321 femmes, soit 18% de l'effectif féminin, et 1 096 hommes (11%) déclarent en effet avoir été confrontées à des paroles dégradantes à l'égard des femmes en général. Au second rang dans la fréquence arrivent les discussions ou plaisanteries obscènes ayant mis les répondant-e-s mal à l'aise. 1 877 personnes (1 221 femmes soit 9% et 606 hommes soit 6%) déclarent avoir subi ce type de plaisanteries ou de discussions.

Les hommes le subissent également

Si les femmes, comme on pouvait s'y attendre, sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à dénoncer ce type de comportement, il faut constater que, dans le tiers des cas, ce sont les hommes qui déclarent l'avoir subi. On voit par là qu'un environnement de travail détérioré par des propos sexistes ou obscènes peut affecter les hommes aussi bien que les femmes.

Les discussions et plaisanteries obscènes sont majoritairement le fait des collègues, puis des client-e-s, catégorie à laquelle est principalement confronté le personnel soignant et enseignant ainsi que les personnes travaillant dans le secteur social. En troisième lieu arrivent les supérieur-e-s. En ce qui concerne les paroles dégradantes à l'égard des femmes, l'ensemble des répondant-e-s en attribue la responsabilité principale aux collègues. Puis les réponses divergent selon le sexe de la personne répondante. Les femmes mentionnent en second rang les supérieur-e-s, puis les client-e-s, et les hommes les client-e-s, puis les supérieur-e-s.

S'agissant des manifestations verbales de harcèlement sexuel, celles qui visent directement la personne répondante, soit les « allusions déplacées de nature sexuelle à votre égard », sont mentionnées par 6% des femmes et par 2% des hommes. Les « propositions ambiguës ou gênantes » sont encore plus fréquentes puisqu'elles sont mentionnées par 6% des femmes et par 3% des hommes. Les responsables de ce type de harcèlement sont à nouveau, dans l'ordre de fréquence, les collègues, les client-e-s et les supérieur-e-s.

La seule manifestation de harcèlement sexuel subie plus fréquemment par les hommes est l'exhibition d'images ou de matériel pornographiques. Cela concerne 243 hommes (2,4%) et 156 femmes (1,2%).

Les trois dernières manifestations constituent des atteintes très graves à la personnalité et à l'intégrité physique des victimes et devraient représenter un phénomène marginal, statistiquement non significatif. Nous rappellerons que c'est dans le but de repérer ce type de

comportement marginal que nous avons opté pour une enquête exhaustive. Compte tenu de la gravité du phénomène, il est surprenant et choquant de constater que 441 personnes (349 femmes et 92 hommes) déclarent avoir subi des contacts physiques non désirés, provoqués, dans la plupart des cas, par des collègues.

Les résultats se rapportant aux formes les plus graves de harcèlement sexuel, soit le chantage sexuel avec menace ou promesse de récompense et les rapports sexuels contraints ne sont, comme nous l'avions prévu, pas utilisables à des fins statistiques et ce sont les chiffres non pondérés qui sont restitués en note à la suite du tableau 3.3.3.1. Parmi les 19 cas signalés de chantage sexuel avec menaces ou promesses de récompense, 15 ont été exercés sur des femmes et, dans 11 cas, par un-e supérieur-e. Quatre hommes en ont été victimes, dans trois cas de la part de collègues et dans un seul cas de la part de client-e-s. Cette forme de harcèlement, connue sous l'appellation " chantage au travail ", implique généralement une subordination hiérarchique ou le fait que la personne exerçant le harcèlement soit en position, d'une manière ou d'une autre, de nuire à l'emploi de la personne victime. Ainsi, des collègues peuvent exercer ce type de chantage, tout comme les client-e-s qui peuvent se plaindre à la hiérarchie de la qualité du travail de la personne prise pour cible. Enfin, deux cas de rapports sexuels contraints apparaissent dans l'enquête, l'un dénoncé par une femme et l'autre par un homme. Dans les deux situations, les collègues en seraient responsables. Ces deux questionnaires ont été repris et examinés attentivement. Il faut signaler que chacun des questionnaires semblait être rempli avec sérieux et que rien ne peut nous permettre de supposer qu'il s'agirait de plaisanteries douteuses. Il faut rappeler que les rapports sexuels contraints tombent sous le coup des dispositions du Code Pénal Suisse et que les auteurs s'exposent à des peines d'emprisonnement.

Les résultats exposés ci-dessus démontrent que l'Administration vaudoise est concernée, comme n'importe quelle entreprise, par le problème du harcèlement sexuel et sexiste au travail. Nous rappelons que la loi impose à l'employeur de prendre toutes les mesures utiles afin de lutter contre ce type particulièrement sournois et dommageable de discrimination dont sont victimes en premier lieu les femmes, mais qui n'épargne pas, et c'est l'une des révélations de ces résultats, les employés de sexe masculin.

3.3.4 Impressions subjectives relatives à l'égalité entre les sexes dans l'ACV

La question 4.1 du questionnaire avait pour objectif d'évaluer la perception de la situation respective des femmes et des hommes dans le contexte de leur emploi dans l'ACV. Il s'agissait de récolter des impressions sur l'inégalité reposant sur des bases catégorielles, n'impliquant pas personnellement les répondant-e-s, dans le but d'évaluer la perception globale de l'égalité qu'a le personnel de l'ACV.

Quatre affirmations portaient sur des discriminations envers les femmes, fondées uniquement sur un critère sexiste. Ces discriminations concernaient différents aspects de l'activité professionnelle, à savoir l'engagement, la promotion, les exigences face aux performances, la répartition des responsabilités. Deux affirmations portaient sur une discrimination en raison de la grossesse ou de la maternité et deux affirmations concernaient des discriminations envers les hommes, pour des raisons relatives au service militaire ou au choix du temps partiel.

Tableau 3.3.4.1- Répartition (en%) des employé-e-s, selon le sexe et selon les jugements émis par rapport à huit affirmations sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ACV

	Evaluation des répondant-e-s					
	Femmes en %			Hommes en %		
Affirmations soumises à évaluation	Vrai / plutôt vrai	Faux / plutôt faux	Ne sait pas	Vrai / plutôt vrai	Faux / plutôt faux	Ne sait pas
Pour une femme, le fait d'avoir des enfants en bas âge constitue un obstacle à son engagement dans l'ACV	39,7	30,1	30,2	33,0	31,0	36,0
La maternité ou le fait d'avoir des enfants en bas âge réduit la possibilité de promotion professionnelle pour les femmes	65,0	15,9	19,1	51,0	23,2	25,8
Les femmes et les hommes ont des chances équivalentes à l'engagement	28,3	54,0	17,7	50,5	34,0	15,5
Les femmes sont moins souvent promues que les hommes	57,9	18,3	23,8	35,7	35,0	29,3
L'obligation de faire du service militaire est un handicap professionnel pour les hommes	15,4	53,8	30,8	31,2	53,2	15,6
A qualifications et connaissances semblables, on confie davantage de responsabilités à un homme qu'à une femme	62,9	18,9	18,2	40,9	35,8	23,3
Les femmes, dans une fonction comparable, doivent fournir plus d'efforts que les hommes	58,5	24,9	16,6	31,7	47,2	21,1
Le temps partiel est moins bien toléré pour les hommes que pour les femmes	57,5	13,2	29,3	59,7	18,2	22,1

Les femmes expriment de manière massive le sentiment d'être discriminées en tant que groupe

En parcourant rapidement le tableau ci-dessus, on remarque d'emblée que la proportion des réponses dans la catégorie « ne sait pas » est importante, et peut atteindre 36% des hommes, et près de 31% des femmes. Les répondant-e-s ont un avis d'autant plus arrêté que la discrimination concerne le groupe auquel ils ou elles appartiennent. Ainsi, sur les questions qui les concernent directement comme le service militaire, les hommes ne sont plus que 16% à ne pas se prononcer, alors que c'est sur ce point que les femmes sont, logiquement, les plus nombreuses à ne pas avoir d'avis.

Sur l'affirmation plus générale concernant l'embauche, soit la proposition *« les femmes et les hommes ont des chances équivalentes à l'engagement »*, il est frappant de constater que plus de la moitié des femmes (54%) s'inscrivent en faux contre cette allégation. La perception d'une discrimination générale en raison du sexe dans la procédure d'embauche est ainsi

fortement ressentie du côté des répondantes. En revanche, seuls 34% des hommes partagent cet avis.

En observant les résultats relatifs à l'allégation « *les femmes sont moins souvent promues que les hommes »,* l'impression qu'une pratique discriminatoire prédomine dans l'Administration cantonale vaudoise est très forte parmi les employées : elles sont en effet près de 60% à estimer que l'affirmation est vraie ou plutôt vraie, contre 18% seulement à la juger fausse ou plutôt fausse. Sur ce point, les hommes sont très partagés puisqu'ils sont proportionnellement aussi nombreux à juger la proposition vraie qu'à l'estimer fausse (respectivement 36% et 35%).

L'attribution différenciée des responsabilités selon le sexe semble constituer, pour les hommes, une source de discrimination plus évidente. Ils sont en effet plus nombreux (41%) à juger vraie ou plutôt vraie la déclaration *« à qualifications et à connaissances semblables, on confie plus de responsabilités à un homme qu'à une femme »,* qu'à l'estimer fausse (36%). Sur ce point, les femmes expriment une fois encore et de manière massive leur impression d'être désavantagées. Une proportion très importante d'entre elles (63%) souscrivent à cette affirmation, alors que seules 19% la réfutent. Sur ce point, les résultats sont particulièrement préoccupants. L'énoncé précise bien « à qualifications et connaissances semblables » et la proportion importante d'employé-e-s estimant que des pratiques inégalitaires quant aux promotions sont encore prépondérantes dans l'administration, impression qui se traduit dans les faits par la faible proportion de femmes aux postes à responsabilités, plaide pour la mise en place rapide de mesures correctrices.

La dernière allégation, dans la catégorie des discriminations directes, c'est-à-dire *« les femmes, dans une fonction comparable, doivent fournir plus d'efforts que les hommes »* est, elle aussi, considérée comme vraie ou plutôt vraie par la majorité des femmes (58,5%). Il faut signaler toutefois que l'écart entre les réponses positives et négatives diminue quelque peu et c'est le quart des répondantes (25%) qui considèrent cette proposition comme fausse ou plutôt fausse. La perception qu'en ont les hommes est, à nouveau, l'inverse de celles des femmes : la proportion la plus importante des répondants (47%) jugent en effet cette affirmation fausse ou plutôt fausse, contre 32% qui l'estiment vraie ou plutôt vraie.

Deux affirmations concernaient des discriminations envers les femmes en raison de la grossesse ou de la maternité. Au niveau de l'engagement, le fait d'avoir des enfants en bas âge est considéré comme discriminatoire par près de 40% des femmes, contre 33% des hommes. Cependant, les écarts entre les personnes approuvant cette allégation et celles qui la réfutent sont moins importants que pour les autres types de discrimination. En effet, environ 30% des femmes comme des hommes répondent que la proposition est fausse ou plutôt fausse alors que 30% des femmes ne savent pas, contre 36% des hommes. Compte tenu de l'aspect confidentiel des procédures d'engagement, il est en effet difficile d'identifier les raisons d'un refus d'embauche.

La maternité est perçue comme un facteur de blocage dans la promotion des femmes

Le résultat est très différent en ce qui concerne le rapport entre la maternité et les possibilités de promotion pour les femmes. La proportion de femmes estimant que le fait d'avoir des enfants en bas âge bloque la promotion féminine est très élevée et se monte à 65%, alors que moins de 16% pensent que cela est faux ou plutôt faux. Les hommes ont une fois de plus une

position globalement plus nuancée sur ce point, mais ils sont tout de même plus de la moitié (51%) à considérer que cela est vrai ou plutôt vrai. Il est intéressant de comparer ce résultat au score obtenu par la proposition générale sur la promotion des femmes qui avait récolté, comme on l'a vu, moins de 36% de « vrai ou plutôt vrai » de la part des hommes.

Sur les deux allégations relatives à des discriminations dont les hommes pourraient faire les frais, seule celle concernant le temps partiel moins bien toléré pour les hommes, est admise comme vraie ou plutôt vraie par la majorité des femmes comme des hommes (respectivement 57,5% et 60%). L'obligation de faire du service militaire ne semble pas être une entrave car plus de la moitié des répondantes et des répondants estiment que cela ne représente pas un handicap professionnel pour les hommes.

En procédant à une synthèse des résultats exposés ci-dessus, on parvient aux conclusions suivantes :

- La grande majorité des femmes (entre 54% et 63%, suivant les affirmations proposées) exprime de manière aiguë l'impression que les femmes font les frais de pratiques discriminatoires dans l'Administration cantonale vaudoise. Ces discriminations sont dues soit à la grossesse ou à la maternité, soit à la seule appartenance sexuelle. Ces prises de position nettes ne sont pas surprenantes compte tenu des différences entre les sexes en termes de traitement et de position dans la hiérarchie, relevées plus haut dans notre analyse. Ces résultats, ainsi que la persistance d'un sexisme latent, tel qu'on l'observe dans les résultats relatifs à la question sur le harcèlement sexuel, laissent penser que la culture d'entreprise est encore empreinte de stéréotypes sur la division sexuelle des tâches, dont les conséquences sont agissantes au niveau de la structure de l'emploi et de l'organisation du travail. Ils révèlent d'autre part des problèmes évidents dans la gestion de la double charge familiale et professionnelle, laquelle incombe, le plus souvent, aux femmes.

- On constate d'emblée que les hommes sont plus partagés sur cette question. Ils sont d'autant plus nombreux à reconnaître une discrimination envers les femmes lorsqu'elle est explicable par des raisons relatives à la grossesse ou à la maternité. Les discriminations directes fondées uniquement sur le sexe ne sont identifiées en gros, « que » par un tiers des répondants, et on constate environ vingt points de pour-cent de différence entre les résultats masculin et féminin sur ces affirmations.

- Les hommes comme les femmes s'accordent majoritairement à déclarer que le temps partiel est discriminant pour les hommes. Il apparaît après coup regrettable qu'aucune question n'ait été posée sur une éventuelle discrimination dont seraient victimes les hommes souhaitant s'impliquer davantage dans les responsabilités familiales, en limitant par là leur disponibilité au travail. Il y a fort à parier en effet qu'une part importante des répondant-e-s aurait identifié cela comme un obstacle à la progression des carrières masculines. Cela serait cohérent avec le système en vigueur qui pratique un strict clivage entre les sphères professionnelle et privée et qui exige une très grande disponibilité de celles et ceux qui occupent des postes à responsabilité ou souhaitent progresser dans leur carrière.

3.3.5 Discriminations personnellement subies pas les femmes

Après des résultats aussi nets relatifs à l'impression subjective qu'ont les femmes d'être discriminées en tant que groupe social dans l'ACV, l'écart que présentent les résultats de la question 4.2, qui ne s'adressait qu'aux femmes, paraît a priori surprenant.

Tableau 3.3.5.1 - Répartition (en %) des employées, selon trois types de discriminations personnellement subies

	Discrimination vécue			
Type de discrimination	Oui	Non	Ne sait pas	En tout
Salaire	13,7	68,9	17,4	100,0
Conditions de travail	6,8	86,4	6,8	100,0
Promotion professionnelle	15,3	71,2	13,5	100,0

Important écart entre la perception du vécu personnel et celui du groupe

L'inégalité la plus fréquemment subie par les répondantes a trait à la promotion professionnelle, et ce sont 2 000 femmes (15%) qui déclarent avoir personnellement été désavantagées sur ce plan. Arrive ensuite la discrimination salariale, dénoncée par 1 800 répondantes (14%) et, en troisième rang, les conditions de travail, mentionnés par 895 femmes (7%).

Si ces chiffres ne sont pas anodins, ils restent loin de l'évaluation des inégalités subies par les femmes en tant que groupe. Il est frappant de constater que la perception de l'inégalité personnellement subie est bien moindre que la perception d'une inégalité envers un groupe social. Il ne faut pas oublier que l'évaluation de sa propre situation se fait toujours en tenant compte du contexte, ce qui, la plupart du temps, permet de trouver une explication acceptable au désavantage subi. La minimisation de l'inégalité vécue permet sans aucun doute de valoriser sa position dans l'organisation ainsi que sa propre trajectoire professionnelle.

Ce phénomène de reconnaissance massive de l'inégalité subie par le groupe social auquel on appartient et de négation de l'inégalité personnellement subie est fréquent et largement commenté par Patricia Roux, dans une étude réalisée sur la répartition des tâches dans la sphère privée, où les femmes interrogées dénoncent très massivement l'inégalité persistant dans la répartition des tâches ménagères, mais sont très peu nombreuses à reconnaître cette même inégalité dans leur propre couple. L'auteure constate : « *Tout se passe comme si la question de l'égalité était confrontée à deux réalités différentes : la réalité sociale, marquée par des disparités que l'on voudrait éliminer, et la réalité individuelle, réseau d'échanges complexes dans lequel l'on cherche à puiser un sentiment d'identité et un sens de la vie plus positif, sans quoi celle-ci ne serait guère supportable*[2] ».

[2] Patricia Roux, *La discrimination sexuelle : un problème de société auquel la majorité des citoyennes pense échapper dans les relations quotidiennes.* In Hommes/Femmes, métamorphoses d'un rapport social, sous la dir. de T.-H- Ballmer-Cao et V. Gonik, éd. Georg, 1998, p. 44.

Cette constatation semble aisément applicable à cette partie de notre enquête. Il est en effet peu probable que les femmes interrogées qui expriment un avis aussi tranché sur les obstacles que rencontrent les femmes au cours de leur carrière dans l'ACV soient aussi peu nombreuses à avoir personnellement subi les inégalités qu'elles dénoncent massivement comme touchant les femmes en tant que groupe. Il est vraisemblable que ce processus de minimisation des injustices personnellement subies contribue à la justification de l'existant et explique le peu de mobilisation et de protestation des femmes autour de ce problème.

Tableau 3.3.5.2 - Autres discriminations mentionnées les employées de l'ACV, par catégorie et par nombre de mentions

Types de discriminations	Nombre de citations
Discrimination sexiste	141
Difficultés de conciliation travail-famille	62
Discrimination dans les conditions générales d'emploi, précarité	46
Discrimination salariale	43
Discrimination à la promotion	41
Discrimination non liée au sexe	39
Discrimination à la nomination	32
Difficultés de réinsertion après pause éducative	30
Discrimination due au temps partiel	28
Discrimination à l'embauche	23
Discrimination à raison de la grossesse	22
Manque de considération par rapport au travail fourni	15
Pas de discrimination subie	15
Harcèlement sexuel	5
En tout	542

(1) Dans ce tableau, les effectifs inférieurs à 100 sont statistiquement non significatifs.

Au terme de la question 4.2, les répondantes avaient la possibilité de mentionner d'autres discriminations personnellement subies. 542 mentions de discriminations ont été recensées, parmi lesquelles certaines, comme cela est fréquemment le cas pour les questions semi-ouvertes, se retrouvent dans l'un des trois énoncés de la question 4. 2. Elles ont été regroupées en quatorze catégories, et présentées par ordre décroissant de fréquence.

Le groupe le plus important a trait aux discriminations sexistes, mentionnées 141 fois. On y trouve notamment des remarques relatives à la répartition inéquitable des tâches *(« c'est toujours les femmes qui font et servent le café »)*, à l'attitude rabaissante des collègues ou des supérieur-e-s, *(« dans la pratique, les infirmières sont les servantes des médecins et non pas des partenaires »)* aux discriminations envers les femmes mariées *(« des collègues masculins estiment que les femmes qui ont un mari qui travaille ont leur place à la maison »).* Ce type de remarques apparaît souvent et semble concerner en premier lieu les enseignantes. Cela amène à constater, une fois de plus, que le travail de la femme, dans son principe même, reste constamment soumis à une remise en cause, alors que celui de l'homme relève du fait établi.

Les difficultés ayant trait à la conciliation entre la famille et le travail sont mentionnées par 62 répondantes. Elles se plaignent soit du manque de structure de garde qui les pénalise dans

leurs choix professionnels *(« incompréhension totale pour la disponibilité limitée d'une mère de petit enfant, alors qu'il n'y a aucune structure d'accueil à côté du travail »)*, soit du fait que les séances spéciales ou les exigences d'heures supplémentaires sont incompatibles avec leurs obligations familiales *(« je ne peux pas faire d'heures supplémentaires à cause de ma charge familiale »).*

Les 46 mentions de discriminations dans les conditions générales d'emploi concernent principalement la précarité du statut *(« peu de sécurité, j'ai travaillé comme auxiliaire pendant longtemps, problèmes de caisse de pension »)*, ainsi que des problèmes relatifs à une liberté d'action restreinte ou une distribution inéquitable des tâches.

Par ordre de fréquence, arrive ensuite la discrimination salariale (43 mentions), qui faisait pourtant l'objet d'un item particulier de la question 4.2. Les répondantes ont en effet voulu donner certains détails sur ce point. La discrimination à la promotion est mentionnée 41 fois et la discrimination à la nomination 32 fois. Le même type de remarques revient constamment à propos de pratiques discriminatoires quant à la nomination dans l'enseignement *: « Notre directeur nomme les hommes après trois ans d'enseignement, et les femmes après plus de dix ans »,* ou *« Pas nommée depuis dix-huit ans que je suis temporaire, alors que les maîtres temporaires le sont après quelques années »*, ou encore, en relation avec la maternité : *« La nomination des maîtresses temporaires jeunes est quelquefois mal vue : elle va avoir un enfant ».*

Sous « discrimination non liée au sexe » (41 mentions) sont regroupés des commentaires n'ayant pas de rapport direct avec la question posée, comme, par exemple, *« rumeur de sida »*, *« manque de respect des jeunes »*, etc.

Les difficultés de réinsertion après une pause éducative sont mentionnées 30 fois. Plusieurs femmes disent amèrement regretter d'avoir abandonné leur emploi pour se consacrer à l'éducation des enfants, car elles ont perdu leur ancienneté ou leur nomination et sont pénalisées pour leur caisse de pension *(« J'ai fait la bêtise de démissionner pour m'occuper de mes enfants, ce qui pénalise ma retraite »).*

Les discriminations dues au temps partiel (28 mentions) portent, de l'avis des répondantes, sur la promotion *(« le fait qu'il y ait moins de possibilités de promotion est plus dû au temps partiel qu'au fait d'être une femme »)*, et sur la formation *(« condamnée à cause de mon mi-temps à essuyer des refus quand je demande une formation »).* D'autre se plaignent encore d'un manque de respect envers leur travail, qu'elles imputent au temps partiel : *« Travail à temps partiel pas franchement respecté ».*

En ce qui concerne l'embauche (23 mentions), les discriminations évoquées sont soit purement sexistes (*« à compétences égales, on choisit l'homme »*), soit liées à la grossesse ou à la maternité. Les discriminations en raison de la grossesse font d'ailleurs l'objet d'une catégorie spécifique qui récolte 22 mentions dont une dizaine dénoncent des mesures de rétorsion sur les conditions de travail à l'annonce d'une future maternité : *« retrait de certaines responsabilités et compétences à l'annonce de ma grossesse »*, ou *« j'ai été mal reçue lors de l'annonce de ma grossesse et de la demande d'un prolongement du congé de maternité (non payé) ».*

Le manque de considération et le mépris à l'égard du travail qu'elles fournissent est relevé à 15 reprises, et 15 autres personnes ont tenu à indiquer qu'elles ne subissaient aucune discrimination *« je ne me suis jamais sentie différente ».* L'une d'entre elles signale même qu'elle vit une discrimination positive : *« je suis parfois favorisée étant la seule femme du service ».*
Signalons encore que 5 discriminations dues à du harcèlement sexuel sont apparues dans les réponses. Certaines remarques indiquent sobrement *« harcèlement sexuel »* et d'autres sont plus explicites : *« il y a dix ans, mon chef m'a proposé une augmentation de mon taux d'activité (si je couchais avec lui ! ! !) ».*

En conclusion à cette partie sur l'égalité entre les sexes dans l'Administration cantonale vaudoise, il apparaît que la caractéristique principale du travail des femmes est sa forte dépendance envers la sphère familiale[3]. Cela a des conséquences précises sur les options prises par les femmes en matière d'emploi, lesquelles influent à leur tour sur le déroulement et l'évolution de leur carrière. Toutefois, ces options ne justifient pas toutes les différences quant à la classification et à la position hiérarchique. Si les hommes tirent meilleur profit de leur expérience et de leur formation, il faut constater que, à qualification égale, les femmes restent moins bien classées, ce qui démontre l'existence d'une discrimination directe, fondée sur la seule appartenance sexuelle. D'autre part, une division aussi traditionnelle des rôles favorise un manque de prise en compte du travail féminin, considéré comme contingent, donc moins « vital » que celui des hommes.

[3] L'association prioritaire des femmes à la sphère privée est finement analysée par C. Jobin dans *La discrimination sexuelle*, Editions d'En Bas, Lausanne, 1995.

Conclusion

L'objectif de cette enquête était double : dans la première partie, il s'agissait d'évaluer les conditions de travail de l'ensemble du personnel de l'Etat ainsi que la satisfaction au travail des collaborateurs et des collaboratrices. La seconde partie visait à définir les principaux déterminants de l'activité des femmes ainsi que leurs conséquences sur le développement des carrières féminines dans l'Administration cantonale vaudoise.

Les résultats de l'enquête de satisfaction établissent l'importance que revêt le travail pour la très grande majorité des collaborateurs et des collaboratrices. Le travail est considéré comme nécessaire à l'épanouissement personnel et son aspect valorisant est largement souligné. D'autre part, les personnes interrogées se déclarent satisfaites quant à certains aspects des conditions de travail, comme l'encadrement, l'aide des collègues et les outils de travail, notamment.

Le taux d'insatisfaction est élevé à propos du salaire et de la classification et c'est en gros la moitié du personnel qui se déclare insatisfait sur ces points. La classe de fonction est souvent ressentie comme inadaptée au niveau réel des responsabilités et le traitement est une fois sur deux considéré comme reflétant mal les exigences du poste. Les promotions se font attendre : c'est en moyenne après plus de six ans d'activité au sein de l'ACV qu'intervient la première promotion, obtenue le plus souvent grâce à l'évolution normale du poste et, dans de nombreux cas, par un changement de service.

C'est en ce qui concerne la durée hebdomadaire du travail que le taux d'insatisfaction est le plus élevé et plus de la moitié des personnes souhaitent une diminution du nombre statutaire d'heures de travail. En comparaison, les revendications relatives à la durée des vacances sont moins importantes, même lorsqu'on fait abstraction du corps enseignant qui constitue le quart du personnel de l'ACV et qui est globalement satisfait du nombre de semaines de vacances afférentes au personnel enseignant.

Le stress au travail concerne de manière régulière plus du tiers du personnel et sa cause principale en est la surcharge de travail. Certaines catégories d'employé-e-s, comme le personnel soignant affichent un taux de stress nettement supérieur à la moyenne alors que les personnes travaillant à temps partiel sont nettement moins stressées et sont globalement plus satisfaites des conditions de travail.

S'agissant du harcèlement psychologique au travail ou mobbing, les résultats sont préoccupants : c'est en effet près du tiers du personnel qui déclare avoir été victime, au cours de sa carrière dans l'ACV, d'au moins une des manifestations de mobbing énumérées dans le questionnaire. Les collègues sont presque aussi souvent désignés comme responsables que les supérieur-e-s. Il est important de préciser qu'il ne s'agit pas de cas de harcèlement avérés, mais de la perception subjective des collaborateurs et des collaboratrices. Le harcèlement sexuel au travail se révèle, comme cela était prévisible, moins fréquent. Le phénomène est toutefois loin d'être inexistant, surtout dans ses manifestations verbales qui perturbent aussi bien les hommes qui en sont témoins que les femmes qui le subissent.

L'une des révélations de cette enquête se situe dans la proportion importante de personnes exprimant l'impression que les femmes font les frais de pratiques discriminatoires dans

l'Administration cantonale : Les femmes sont plus nombreuses à dénoncer des discriminations directes, fondées sur la seule appartenance sexuelle. Ces discriminations sont perçues lors du processus d'engagement, dans la répartition des responsabilités et en ce qui concerne les exigences quant aux compétences requises. Les hommes reconnaissent mieux les discriminations faites aux femmes lorsqu'elles sont liées à la grossesse ou au fait d'avoir des enfants en bas âge. Globalement, les collaborateurs comme les collaboratrices s'accordent à désigner la maternité comme étant, pour les femmes, le principal facteur discriminant dans l'emploi. C'est lorsqu'ils occupent un poste à temps partiel que les hommes se sentent discriminés, et les femmes partagent cet avis.

L'impression que la situation des femmes est moins bonne que celle des hommes dans l'ACV est objectivement confirmée par l'analyse des caractéristiques générales du personnel. Au plan de l'organisation globale, on constate que les femmes restent concentrées dans certains secteurs particuliers (enseignement, santé), et qu'elles dépassent rarement un certain niveau hiérarchique. Elles sont moins souvent promues, moins souvent nommées. D'autre part, elles sont une majorité à travailler à temps partiel alors que ce mode d'activité ne concerne qu'un pourcentage minime d'hommes.

Cette enquête démontre que les options prises par les femmes en matière d'emploi rémunéré sont largement tributaires de la sphère privée. A cet égard, le taux d'activité constitue une illustration frappante de cette interdépendance : lorsqu'elles sont célibataires et qu'elles n'ont pas d'enfants, les femmes opèrent des choix comparables à ceux des hommes et optent pour un emploi à plein temps. La présence d'enfants dans le ménage, surtout s'ils sont en bas âge, fait baisser de manière significative le taux d'activité des femmes, alors que celui des hommes ne varie pas ou a tendance à augmenter. Les carrières féminines sont plus souvent discontinues, jalonnées d'interruptions ou de variations dans le taux d'occupation.

L'assignation des femmes à la sphère domestique peut sans doute être considérée comme le résultat d'un choix délibéré. Encore faudrait-il, pour qu'on puisse y croire pleinement, que des alternatives satisfaisantes existent. Or cela n'est pas le cas. Le déficit important en structures de garde ainsi qu'une organisation du travail peu favorable à la prise en compte d'impératifs familiaux incitent les femmes à travailler à temps partiel. Comme elles travaillent à temps partiel, il semble normal qu'elles prennent en charge l'essentiel des tâches ménagères et des responsabilités éducatives. Les contraintes domestiques font qu'elles peuvent se montrer moins disponibles professionnellement, moins « ambitieuses ». Leurs réticences face à l'obtention d'une promotion apparaît alors moins comme le signe d'une absence de volonté propre au sexe que comme l'intériorisation des difficultés organisationnelles qui pourraient découler de toute modification dans l'emploi du temps ou résulter d'un surcroît de tâches. Le travail rémunéré et le travail domestique sont étroitement liés et forment ainsi un système hautement contraignant.

D'autre part, étant moins nombreuses aux postes stratégiquement élevés, les femmes sont souvent absentes ou minoritaires aux endroits où se prennent les décisions importantes en matière d'organisation du travail, où l'on décide, par exemple, des engagements, de l'attribution des promotions, des conditions applicables à un congé maternité. Cela explique en partie le fait que les différences de traitement ne concernent pas que les femmes ayant des responsabilités familiales. L'enquête montre, par exemple, que c'est indépendamment de leur situation dans le ménage que les femmes sont moins bien loties en termes de classification. La moins bonne classification des femmes n'est pas complètement corrélée à leur niveau de

formation ou à leur taux d'activité. En d'autres termes, à formation, ancienneté et taux d'activité équivalents, les femmes restent moins bien colloquées que les hommes. La persistance de discriminations directes dans les entreprises est confirmée par diverses études récentes[1], et l'Administration cantonale vaudoise ne fait pas exception à la règle.

Au terme de cette analyse, il paraît utile d'envisager quelles seraient les mesures propres à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'ACV. Partant de l'hypothèse qu'un travail factuel peut s'avérer plus payant qu'un travail sur les mentalités, il semble prioritaire d'agir d'abord sur les conditions de travail en souhaitant que cela induise des changement bienvenus dans la culture d'entreprise. Des mesures simples, s'adressant à l'ensemble du personnel, peuvent permettre de rendre le travail plus « familio-compatible »: une plus grande souplesse dans l'aménagement des horaires de travail, des congés parentaux, des congés accordés en cas de maladie des enfants, le développement de structures de garde constituent les éléments essentiels d'une politique du personnel garantissant une meilleure conciliation entre le travail et la famille. D'autre part, un ensemble de mesures plus ciblées à l'intention des femmes, mesures dites « positives », se sont révélées efficaces dans d'autres administrations publiques où elles ont permis d'augmenter sensiblement la proportion des femmes dans les secteurs et aux niveaux hiérarchiques où elles étaient sous-représentées. Ces mesures doivent concerner l'ensemble du rapport de travail, soit l'engagement, la formation continue, la promotion, l'attribution des responsabilités et doivent prévoir un programme précis visant au partage des postes à responsabilités. C'est en assurant un rééquilibrage entre les positions respectives des femmes et des hommes au travail que ceux-ci pourront investir davantage dans la sphère privée et que leur compagnes pourront se montrer plus « ambitieuses ».

[1] Ferro-Luzzi, Giovanni ; Flückiger ,Yves : *Analyse des inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail à Genève*, Genève, Université de Genève, 1996 et Lévy, René, Joye, Dominique, Guye, Olivier, Kaufmann, Vincent : *Tous égaux ?*, Seismo, Zürich, 1997.