

Université de Genève
Faculté des sciences économiques et sociales

Mémoire de stage de licence en science politique
de Miriam Ganzfried

**La mise en œuvre de la CEDEF -
Réaliser l'égalité
entre femmes et hommes
à la DDC**

Octobre 2005

Remerciements

Merci au Professeur Thanh-Huyen Ballmer-Cao pour le suivi de mon mémoire.

Merci à Maya Tissafi, Barbara Guntern et Erika Schläppi pour leur soutien professionnel enrichissant au sein de la DDC.

Merci à Ruth Gfeller, Ursula Torres, Martina Wüthrich pour leurs informations utiles concernant la DDC.

Merci à Tanja Brombacher, Ivar Tripolini, Katharina Füglistner, Céline Tissot pour leurs conseils et à Christophe Couderc pour son aide enrichissante.

TABLE DES MATIERES

1. PROBLÉMATIQUE	5
1.1 INTRODUCTION À LA PROBLÉMATIQUE.....	5
1.2 EXPLICATION DU CONTEXTE	6
1.2.1 <i>Le stage à la DDC</i>	6
1.2.2 <i>Mon environnement de travail : La Direction du développement et de la coopération (DDC)</i>	7
1.2.3 <i>La DDC et les femmes</i>	7
1.2.4 <i>La Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et sa mise en application en Suisse</i>	9
1.3 QUESTION DE RECHERCHE	12
1.4 ENJEUX	13
2. CADRE THEORIQUE.....	13
2.1 LE CONCEPT DE LA PRESENCE DE FEMMES	14
2.2. PERSPECTIVE THÉORIQUE.....	14
2.2.1 <i>Théorie de l'action politique par les femmes au niveau législatif</i>	14
2.2.2 <i>Théorie de l'action politique par les femmes au niveau exécutif</i>	17
2.3. HYPOTHÈSE	18
3. MÉTHODE	18
3.1. PROVENANCE ET NATURE DES DONNÉES	18
3.3. MÉTHODE D'ANALYSE ET DE TRAITEMENT DES DONNÉES	19
3.4. OPERATIONNALISATION	19
3.4.1 <i>La classification officielle du personnel en groupes professionnels</i>	22
3.4.2 <i>Nouvelle classification en catégories structurelles</i>	22
4. ANALYSE EMPIRIQUE	26
4.1 ANALYSE DE LA PREMIÈRE DIMENSION D'ÉGALITÉ	26
4.1.1 <i>Le nombre et la proportion de femmes travaillant à la DDC selon la classification officielle</i>	26
4.1.2 <i>La proportion de femmes selon les catégories structurelles</i>	27
4.1.3 <i>Récapitulation des résultats de la première dimension d'égalité</i>	34
4.2 ANALYSE DE LA DEUXIÈME DIMENSION D'ÉGALITÉ.....	35
4.2.1 <i>Le nombre et la proportion de personnes travaillant à temps partiel selon la classification officielle</i>	35
4.2.2 <i>La proportion de personnes travaillant à temps partiel selon les catégories</i>	36
4.2.4 <i>Le nombre et la proportion de télétravailleurs selon la classification officielle</i>	41
4.2.5 <i>La proportion de télétravailleurs selon les catégories structurelles</i>	42
4.2.6 <i>Le nombre et la proportion de personnes faisant du jobsharing selon la classification officielle</i>	43
4.2.7 <i>La proportion de personnes faisant du jobsharing selon les catégories structurelles</i>	44
5. CONCLUSION.....	45
BIBLIOGRAPHIE	
ANNEXES	
ANNEXE 1 : Organigramme de la DDC, 2005	
ANNEXE 2 : Groupes professionnels par catégorie et année	

Tableau 1 : La classification des employés et employées	22
Tableau 3 : Nombre d'employés et employées par catégorie et année	25
Tableau 4 : Nombre et proportion de femmes par groupe professionnel et année	26
Tableau 5 : Evolution de la proportion de femmes à l'échelon CP, cadre inférieur et cadre moyen dans les catégories 1, 2, 3, 4, 1.1, 4.1, 5, 6	28
Tableau 6 : Proportion moyenne de femmes à l'échelon CP, cadre inférieur et cadre moyen par catégorie entre 2000 et 2005	28
Tableau 7 : Nombre et proportion de personnes travaillant à temps partiel par groupe professionnel et année	36
Tableau 8 : Évolution de la proportion de personnes à l'échelon CP, cadre inférieur et cadre moyen travaillant à temps partiel dans les catégories 1, 2, 3, 4, 1.1, 4.1 et évolution de la proportion totale des personnes travaillant à temps partiel dans les catégories 5 et 6.	
Tableau 9 : Proportion moyenne d'employés et employées travaillant à temps partiel par catégorie entre 2000 et 2005	37
Tableau 10 : Nombre et proportion de télétravailleurs par groupe professionnel et année selon la classification officielle	42
Tableau 11 : Proportion de télétravailleurs dans les catégories 1, 2, 3, 4, 1.1, 4.1, 5, 6 en 2003 et 2004	43
Tableau 12 : Nombre et proportion de personnes faisant du jobsharing par groupe professionnel en 2004	43
Tableau 13 : Proportion de personnes faisant du jobsharing dans les catégories 1, 2, 3, 4, 1.1, 4.1, 5, 6 en 2004	44
Graphique 1 : Sous-hypothèses	21
Graphique 2 : Comparaison de l'évolution de la proportion de femmes à l'échelon CP, cadre inférieur et cadre moyen dans les catégories 1, 4, 1.1, 4.1	30
Graphique 3 : Comparaison de l'évolution de la proportion de femmes à l'échelon CP, cadre inférieur et cadre moyen dans les catégories 1, 2, 3 et 4	32
Graphique 4 : Comparaison de l'évolution de la proportion de femmes à l'échelon CP, cadre inférieur et cadre moyen dans les catégories 5 et 6	34
Graphique 5 : Comparaison de l'évolution de la proportion totale de personnes travaillant à temps partiel dans les catégories 1, 4, 1.1, 4.1 entre 2000 et 2005	38
Graphique 6 : Comparaison de l'évolution de la proportion totale de personnes travaillant à temps partiel dans les catégories 1, 2, 3 et 4	39
Graphique 7 : Comparaison de l'évolution de la proportion de personnes travaillant à temps partiel dans les catégories 5 et 6 entre 2000 et 2005	40

1. Problématique

1.1 Introduction à la problématique

Lorsque nous parlons de l'égalité entre femmes et hommes, nous distinguons l'égalité de droit (Gleichberechtigung), qui est définie à l'article 4 de la Constitution fédérale de 1981 et dans la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) de 1996, de l'égalité de fait (Gleichstellung), c'est-à-dire la réalisation effective de ces droits (Regamey 2002). Malgré une juridiction nationale et internationale¹, il existe un grand écart entre l'égalité de fait et l'égalité de droit en Suisse. En effet, le troisième rapport statistique (2003) de l'Office fédéral de la statistique « Auf dem Weg zur Gleichstellung ? » montre des inégalités persistantes dans la vie économique, sociale et politique. Les femmes gagnent en moyenne 10 à 21% de moins pour le même travail que les hommes et elles représentent moins de 25% aux parlements cantonaux et fédéraux. Cela nous montre que les bases juridiques interdisant la discrimination basée sur le sexe ne suffisent pas et que des mesures complémentaires à différents niveaux et dans différents domaines (Ballmer-Cao 2000) sont nécessaires pour éliminer les inégalités encore existantes.

Plusieurs auteurs démontrent que la présence de femmes dans la vie politique joue un rôle important dans le développement des politiques d'égalité visant l'élimination des inégalités basées sur le sexe et la réalisation d'une société plus égale (Sanzone 1984 ; Vallance 1988 ; Norris 1996 ; Reinalda 1997).

Dans le cadre de ma recherche je me pose la question de savoir dans quelle mesure la présence de femmes est importante pour la mise en œuvre des normes d'égalité. Nous n'allons pas comme Vallance (1988), Sanzone (1984) et Reinalda (1997) analyser la présence de femmes et leur rôle dans le développement des normes d'égalité au pouvoir législatif ou exécutif. Nous nous intéressons au rôle des femmes dans la mise en œuvre de ces normes. Etant donné que mon travail prend la forme d'un rapport de stage dont le sujet principal est la mise en application de la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF) au sein de la Direction du Développement et de la Coopération (DDC), nous nous concentrons sur la mise en œuvre de cette norme internationale portant sur l'égalité entre hommes et femmes au sein de la DDC. Je m'appliquerai à mettre en évidence l'importance du rôle des femmes dans la mise en œuvre de normes portant sur l'égalité des sexes.

¹ La Suisse a ratifié en 1997 la Convention internationale contre la discrimination de la femme CEDAW.

1.2 Explication du contexte

1.2.1 Le stage à la DDC

La DDC m'a engagée, du 1er octobre 2004 jusqu'au 30 avril 2005, comme stagiaire dans la section thématique « gouvernance » (cf. annexe 1) au sein de laquelle j'ai travaillé sur les thèmes de « Genre » et de « Droits de l'homme ». Mon engagement s'est fait dans le cadre de l'élaboration d'un rapport sur la mise en œuvre de la CEDEF à la DDC. Une de mes tâches principales était l'analyse et le suivi d'une enquête concernant la mise en œuvre de cette convention onusienne au sein de l'institution. L'enquête a été réalisée auprès des unités d'organisation (domaines, divisions, sections et services) à Berne et dans les bureaux de coopération à l'étranger. Ce travail a été réalisé par la collaboration de plusieurs personnes : Maya Tissafi de l'Unité Genre de la section « gouvernance », Barbara Guntern, la déléguée à la promotion des femmes de la DDC, *Stabsstelle* directement rattaché à la Direction et Erika Schläppi, consultante externe de la section « gouvernance ».

Le questionnaire destiné à réaliser l'enquête a été préparé avant mon engagement par la déléguée à la promotion des femmes et par l'Unité Genre. Le but de mon travail consistait à distribuer le questionnaire, à recueillir et à analyser les réponses dans l'optique d'aboutir à une évaluation de l'état de la mise en application de la CEDEF dans l'ensemble des unités d'organisation et des bureaux de coopération. Un total de 57 questionnaires a été récolté durant le mois de décembre 2004. Une première analyse des questionnaires a montré une différence principale dans la participation. En effet, nous avons proportionnellement reçu davantage de questionnaires remplis par des femmes en fonction de chefs d'unité d'organisation que par des hommes aux mêmes fonctions. Parmi les 36 hommes en position de chef d'unité d'organisation à la centrale, 14 (39%) ont répondu au questionnaire contre 8 (80%) femmes dans les postes de chef d'unité d'organisation. Je me suis donc demandée si cette différence entre femme et homme se retrouvait également dans les réponses au questionnaire. En effet, je me suis posée la question si les unités d'organisation dirigées par une femme étaient plus avancées dans la réalisation d'égalité entre femmes et homme que celles dirigées par un homme. Étant donné que le questionnaire n'a pas été élaboré dans le but de trouver une réponse à cette question, il n'a pas été possible de répondre à cette question avec les réponses récoltées dans cette enquête. J'ai utilisé le questionnaire et les résultats uniquement dans l'élaboration de ma question de recherche. La partie analytique de ma recherche sera basée essentiellement sur les données statistiques de la DDC. Avant de me

pencher sur la question de recherche, je vais expliquer le fonctionnement de la DDC et son engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

1.2.2 Mon environnement de travail : La Direction du développement et de la coopération (DDC)

La DDC fait partie de l'administration fédérale, avec plus de 500 employés et employées elle est le plus grand des cinq offices du Département fédérale des affaires étrangères (DFAE). Cette institution a vu le jour en 1995 lorsque l'ancien Bureau de coopération pour l'Europe de l'Est (BCE) s'est rattaché à la Direction de la coopération au développement et de l'aide humanitaire (DDA). Ses buts et ses activités sont expliqués sur le site internet officiel : « la Direction du développement et de la coopération (DDC) est l'agence chargée de la coopération internationale au sein du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE). La DDC est responsable de la coordination générale de la coopération au développement et de la coopération à l'Est avec d'autres offices de la Confédération ainsi que de l'aide humanitaire de la Suisse. »²

Depuis 2001, la DDC est structurée en six domaines différents, eux-mêmes divisés en entités plus petites qui sont appelées des sections ou des services (cf. annexe 1).

Au niveau organisationnel, le comité de direction, constitué du directeur et du directeur suppléant, des chefs de domaine et de la chef de la division du personnel ainsi que du chef de la division Médias et Communication (deux divisions directement rattachées à la direction), est impliqué dans les prises de décisions de l'institution. Le comité se réunit une fois par semaine pour décider de la gestion globale de la DDC. Après la réunion du comité de direction, chaque chef de domaine va réunir tous ses chefs de sections et de services. Ainsi, l'information est transmise à toutes les entités.

1.2.3. La DDC et les femmes

La question de l'égalité entre femmes et hommes est devenue un aspect important au sein de la DDC à partir des années 1990, plus précisément après la Conférence mondiale des femmes de Pékin en 1995 suite à laquelle il y a eu une prise de conscience par les institutions internationales, les organisations gouvernementales et non gouvernementales de la signification des inégalités entre femmes et hommes pour le développement.

La DDC a pris des mesures pour l'amélioration du statut des femmes à deux niveaux différents. D'une part au sein de l'institution même et d'autre part dans la coopération au développement sur le terrain dans ses projets et programmes.

² <http://www.deza.ch/index.php?userhash=30441613&navID=396&IID=2>.

En ce qui concerne le statut des femmes dans l'institution, un poste de 50 pour-cent qui s'occupe de la promotion des femmes au sein de la DDC a été constitué en 1996. La déléguée à la promotion des femmes est soutenue par un groupe de travail, dans lequel sont représentés tous les domaines ainsi qu'un membre de la direction. Une année après, en 1997, la DDC s'est donnée sa propre politique de la promotion des femmes nommée : « Politique de la promotion des femmes au sein de la DDC » (Zumr 1997). Parmi ses objectifs principaux sont cités : « représentation paritaire des hommes et des femmes, possibilités de promotion verticale et horizontale, conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, culture d'entreprise où l'égalité entre femmes et hommes est une réalité » (Zumr 1997 : 3).

Les unités d'organisation sont responsables de l'application de la politique des femmes au sein de la DDC. D'après celle-ci, « les supérieurs de tous les échelons hiérarchiques s'engagent à poursuivre les objectifs fixés et appliquent les mesures prévues dans leur travail quotidien » (Zumr 1997 : 10).

C'est pour cette raison que le questionnaire sur l'état de la mise en œuvre de la CEDEF a été adressé aux chefs des différentes unités d'organisation. C'est entre autre leur responsabilité d'appliquer les mesures prévues pour l'égalité des sexes décrites dans la politique de la DDC ainsi que dans la convention internationale.

Additionnellement, un réseau de femmes « Frauennetzwerk » a été mis en place par la déléguée à la promotion des femmes en 1997. Ce réseau est un espace d'expression et d'échange pour les femmes, travaillant à différents niveaux de la hiérarchie administrative de la DDC, s'intéressant aux questions liées à la condition de la femme au travail.

Pour ce qui est du statut des femmes dans la coopération au développement de la DDC au sud et à l'est, la DDC formule sa première politique « Pour un développement équilibré hommes - femmes » en 1993. Cette politique a été remplacée par la politique : « Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes -une clef pour réduire la pauvreté et instaurer un développement durable » en 2003. Le but de cette nouvelle politique est que toutes les interventions de la DDC favorisent l'égalité entre les sexes, afin que les femmes et les hommes puissent exercer les mêmes droits et jouissent équitablement des retombées du développement (Section Gouvernance/Unité Genre 2003 : 2). Les responsabilités dans l'application de cette politique sont partagées entre les employés et employées des différents niveaux hiérarchiques.³

³ Pour en savoir plus : Section Gouvernance/Unité Genre. (2003). *Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes -une clef pour réduire la pauvreté et instaurer un développement durable*. Direction du développement et de la coopération (Ed.), Berne : DDC.

Pour soutenir la mise en application de ces politiques consécutives et pour fournir aux collaborateurs et collaboratrices ainsi qu'aux partenaires de la DDC un appui thématique pour l'intégration et le suivi du thème, l'Unité Genre a été constituée. Après la réorganisation de la DDC en 2001, celle-ci fait partie de la section « gouvernance » du domaine des ressources thématiques F. Les priorités de cette unité sont principalement axées sur la formation (l'organisation des cours de formation en la matière), la consultation à tous les échelons et le travail de « networking »⁴ au niveau national et international.

De plus, il existe des prétendus « Gender Focal Points », ce sont des personnes chargées, dans leur thème de travail respectif, d'être le centre d'accueil pour les questions de genre. Sur le terrain, ces personnes travaillent souvent en collaboration avec des organisations locales, des réseaux et des spécialistes. Dans le cas de la Centrale, il existe un réseau interne, le « Gendernetzwerk » qui réunit régulièrement les personnes intéressées pour discuter des questions actuelles concernant le domaine de genre.

En comparaison avec les autres offices de l'administration fédérale, la DDC peut être qualifiée comme étant l'exemple en matière d'avancement de l'égalité entre femmes et hommes (EBG 2005).⁵ Ainsi, la DDC a reçu le Prix Égalité 2005 qui honore l'institution pour les différentes initiatives et mesures prises en faveur d'une égalité des deux sexes.

1.2.4. La Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et sa mise en application en Suisse

Comme le résume Hausammann (2002), la CEDEF oblige les États membres d'empêcher toute discrimination à l'égard des femmes et de prendre des mesures pour l'égalité de fait de la femme dans les domaines politique, social, économique et culturel. Ballmer-Cao (2000) précise que cette convention impose aux États signataires de poursuivre une politique d'égalité à trois niveaux (art. 2, 3 et 5 de la Convention). Le premier niveau concerne la réalisation d'une égalité complète entre les sexes dans la loi et la pratique administrative, le deuxième niveau prévient une politique d'amélioration de la situation de la femme de la part de l'État et le troisième impose aux États de lutter contre l'idéologie sexiste dominante (Ballmer-Cao 2000 : 81).

Pour certains auteurs (Schöpp-Schilling 1998), « la Convention CEDEF représente le point culminant dans le développement précédant des instruments de droits de l'homme concernant les femmes, valables au niveau international » (Schöpp-Schilling 1998 : 156). Elle a été

⁴ Réseau de travail et de réflexion thématique du « Genre ».

⁵ Interview réalisée en janvier 2005 avec Corina Müller du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

adoptée par l'Assemblée générale en 1979. Outre la Suisse qui a ratifié la Convention en 1997, il y a actuellement 178 Etats qui ont également adhéré à la CEDEF.

Au niveau international, le système des Nations Unies a, pour surveiller la mise en œuvre de la CEDEF, mis en place un mécanisme de contrôle spécifique, nommé comité d'expert. Il est composé de 23 experts proposés par leur gouvernement et élus par les États membres.⁶ Sa tâche consiste à élaborer des interprétations « précises » des articles de la convention, de juger les rapports des Etats régulièrement présentés au comité et de donner des recommandations pour les mesures législatives et politiques (Wölte 2003). Comme le dit Campiotti, « chaque pays est tenu de démontrer régulièrement qu'il a effectivement incorporé dans sa législation et dans sa pratique les principes contenus dans la Convention » (Campiotti 2003).

En ratifiant la Convention, la Suisse a dû adapter sa législation nationale et a dû présenter des rapports réguliers (selon l'article 18 de ladite convention) concernant sa mise en œuvre de la CEDEF au comité d'expert. Comment est-ce que la Suisse a procédé et procède pour remplir cette exigence?

Suite à l'entrée en vigueur de l'accord en 1997, le Conseil fédéral a donné au Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (EBG), un des offices du Département fédéral de l'intérieur (DFI), la charge d'écrire ces rapports. Celui-ci a présenté au nom de la Suisse en même temps le premier et le deuxième rapport auprès de l'ONU en janvier 2003.

Le comité d'expert de la CEDEF a ensuite élaboré des observations finales sur la base de ces deux rapports. Après cela, comme le souligne Le Temps, « le Conseil fédéral a pris acte de ces observations et a chargé le DFI de les transmettre à tous les acteurs responsables de la promotion de l'égalité en Suisse et de les engager à les traduire dans les faits » (Le Temps : 1 mai 2003). La Suisse doit informer le comité d'expert sur la mise en œuvre de ses recommandations à l'occasion du prochain rapport périodique qui doit être présenté en 2006. En vue de la préparation de ce rapport, l'EBG (en 2003) a transmis à tous les secrétariats généraux des départements et à tous les offices de l'administration fédérale les recommandations du comité d'expert et les mesures du plan d'action de la Suisse pour l'égalité entre femmes et hommes. Ceci par le biais d'un courrier contenant une matrice liant les recommandations et les mesures du plan d'action. Selon cette lettre : « les recommandations destinées à l'administration fédérale doivent être étudiées dans le détail. Si leur mise en œuvre s'avère possible, les mesures appropriées doivent être intégrées au planning courant des divers offices. Sont aussi soumises à examen les mesures du plan

⁶ <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/fconvention.htm>. 20.07.2004.

d'action Egalité entre femmes et hommes qui ne sont pas encore appliquées. Nous proposons d'organiser un débat par département » (Schulz 2003).⁷

Dans le cas de la DDC, les recommandations du comité d'expert concernant la CEDEF et les mesures du plan d'action ont été adressées à l'Unité Genre.

Sur la base de la matrice contenant toutes les recommandations et les mesures pour les offices et départements fédéraux respectifs, la responsable de l'Unité Genre et la déléguée à la promotion des femmes ont en choisi huit dans lesquelles la DDC devraient entreprendre des mesures pour les mettre en œuvre. Elles les ont présentées au comité de direction lors de sa réunion du 5 avril 2004. Celui-ci a décidé de se concentrer sur dix recommandations provenant du plan d'action et de la CEDEF.⁸

Grâce à cette décision provenant de l'instance suprême de l'organisation, la déléguée à la promotion des femmes et Maya Tissafi de l'Unité Genre ont pu davantage s'engager pour sa mise en œuvre.

Dans un premier temps, les coordinateurs et coordinatrices ont été informés de la décision de la direction concernant la mise en œuvre de la CEDEF. Dans un deuxième temps, une lettre d'information du directeur a été envoyée à toutes les unités d'organisation (domaines, divisions, sections et services) et tous les bureaux de coordination. Troisièmement, un questionnaire a été développé pour procéder à une enquête interne, dans laquelle j'ai travaillé, sur la mise en application de la Convention et du plan d'action. De plus, un échange régulier parmi les différents offices du DFAE a été organisé.

Tant au niveau de l'ensemble de l'administration fédérale, qu'au niveau du DFAE et au niveau de la DDC les initiatives pour promouvoir la mise en œuvre de la convention provenaient des femmes. En effet, dans le cas de l'administration fédérale dans son ensemble, c'était la directrice de l'EBG qui a transmis à tous les secrétaires généraux des départements

⁷ Lettre du EBG adressée aux directions des offices, signée par la directrice Patricia Schulz le 15 juillet 2003.

⁸ 1. renforcer la « Gleichstellungsmaschinerie, coordination des acteurs d'égalité » (CEDEF)
2. représentation équilibrée des femmes dans la sphère publique, dans l'administration, dans les tribunaux et dans le corps diplomatique. Plus de femme dans les postes de cadre (CEDEF)
3. appréciation du travail sans discrimination (CEDEF)
4. compatibilité de la famille et du travail (CEDEF)
5. contrôle des systèmes de rémunération dans les cas de discrimination directe et indirecte (plan d'action)
6. mesures contre l'excision chez les fillettes (CEDEF)
7. lutter contre la traite des femmes (CEDEF)
8. contrôler si les mesures de macro-économie soutenues par la Confédération ont, ou peuvent susciter, une incidence négative sur la formation des fillettes et des femmes (plan d'action)
9. soutenir les efforts entrepris par le pays en voie de développement qui visent l'élaboration de statistiques par sexe (plan d'action)
10. promouvoir et soutenir les réseaux Femmes-Médias au Sud et à l'Est (plan d'action)

et des offices de l'administration fédérale les recommandations du comité d'expert de la CEDEF. Dans le cas de la mise en application de la convention au sein du DFAE, l'initiative de réunir les directeurs des unités d'organisation responsables de la CEDEF ou de la promotion des femmes venait de la directrice de l'EBG et de la secrétaire adjointe du DFAE. Comme je l'ai expliqué de manière plus détaillée auparavant, les diverses actions et initiatives pour la mise en application de la convention au sein de la DDC peuvent également être imputées à des femmes. Cette fois principalement à l'engagement de la responsable de l'Unité Genre et de la déléguée à la promotion des femmes, mais également au soutien qui leur a été donné de la part du comité de direction.

Ces faits ainsi que la différence de participation à l'enquête interne entre les femmes et les hommes dans les positions de chef d'unités d'organisation (cf. chapitre 1.2.1) m'ont amenée à élaborer ma question de recherche.

1.3 Question de recherche

Mon environnement de travail, nous l'avons vu, est la DDC. Elle présente comme tout office fédéral une structure administrative dans laquelle la prise de décision est suivie de processus de mise en œuvre. Dans ces processus, les personnes travaillant dans cette structure hiérarchique peuvent jouer un rôle prépondérant dans l'application des décisions de l'organe suprême de l'institution. Je trouve intéressant de s'attarder sur l'efficacité de la mise en œuvre dans de telles structures administratives. Cela revient à se demander : quelle est l'influence des personnes occupant les postes décisifs sur l'efficacité des processus d'application ? Dans certains cas les décisions sont influencées par l'environnement international et les tendances sociopolitiques du moment. Comme c'est le cas de la DDC pour la CEDEF, une convention promouvant l'égalité entre femmes et hommes. Il convient de se demander comment les personnes au centre de cette problématique (inégalité entre femmes et hommes) agissent pour améliorer leur propre égalité lorsque elles travaillent à l'intérieur de l'administration. Ma question de recherche est alors de cerner quelle est l'influence des femmes occupant les postes clés pour l'efficacité de la mise en œuvre de normes promouvant l'égalité des sexes. Donc leur égalité.

Mon analyse portera sur la mise en application de la CEDEF à la DDC. C'est-à-dire sur l'importance de la présence de femmes dans l'application de cette convention au sein de cet office fédéral.

1.4 Enjeux

La réponse à cette question peut apporter des connaissances supplémentaires pour la déléguée à la promotion des femmes et pour l'Unité Genre de la DDC. Elle peut également aider à trouver des raisons allant au-delà des idéaux d'égalité démontrant pourquoi l'égalité entre les sexes est importante. Une de ces raisons est expliquée dans l'étude de Nina et Valdemar Smith (Anwar 2005). Selon ces deux chercheurs, les entreprises avec une grande part de femmes dans les postes de cadre font davantage de bénéfices. En effet, selon cette étude, l'importance de l'égalité des sexes à l'exemple de la représentation des femmes dans les postes de cadre peut être mesurée en terme de bénéfice.

Une autre raison se trouve dans la théorie de la bureaucratie représentative. Comme c'est expliqué par les auteurs de cette théorie (Mosher 1968 ; Kranz 1976 ; Meier 1975), « la bureaucratie représentative élargit les idéaux démocratiques au secteur public » (Kim 1994 : 459). Il précise son argumentation en disant que « si les différents éléments de la société sont représentés dans les organes de décision, il sera répondu aux divers besoins et intérêts de la société » (Kim 1994 : 459). Ce propos donne une raison supplémentaire de l'importance d'avoir une représentation égale entre femmes et hommes dans les postes de chef d'unités d'organisation de la DDC. J'aimerais avec ma propre recherche montrer qu'il faut des femmes dans des postes clés de la mise en œuvre des normes d'égalité pour promouvoir l'égalité dans l'administration.

Trouver des réponses à ma question est d'autant plus intéressant que la DDC ne dispose jusqu'à présent pas de données sur le rôle des femmes dans les positions de chefs pour la promotion de l'égalité des sexes au sein de son organisation.

2. Cadre théorique

Même après la fixation du principe de l'égalité entre femmes et hommes à l'article 8 alinéas 3 de la Constitution fédérale en 1981 et l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) en 1996, il existe un grand écart entre l'égalité de fait et l'égalité de droit en Suisse (Office fédéral de la statistique 2003). Comme l'explique Glasner (1992), des inégalités entre hommes et femmes et des discriminations envers les femmes peuvent persister même après la promulgation d'une loi car comme dit Vallance (1986): « All sorts of factors affect the seriousness of the attempt to make equality a reality: the time, the economic conditions, the political will, the individual actors among governments and their advisers – and the women in politics. » (Vallance 1986 : 133 ; Vallance 1988 : 139). Différents facteurs rentrent alors en ligne de compte dans la réalisation d'une égalité de fait entre femmes et hommes. Selon certaines théories, la présence de femmes dans les instances politiques

législatives en est un facteur important (Vallance 1988 ; Norris 1996 ; Reinalda : 1997). Une autre théorie explique que la présence de femmes dans des postes de pouvoir exécutif était importante pour créer une société plus égale (Sanzone 1984).

2.1 Le concept de la présence de femmes

Le concept de « présence de femmes » ne prend pas le même sens pour les différents auteurs cités auparavant. Vallance, Norris et Reinalda discutent de la présence de femmes au parlement alors que Sanzone emploie le terme pour parler du rôle des femmes au pouvoir exécutif. Il y a donc deux notions de la présence de femmes. En effet, par présence de femmes, les chercheurs, qui analysent l'influence des femmes au sein des parlements, entendent comparer le nombre de femmes à celui d'hommes. Dans ce cas, le concept « présence de femmes » prend le sens de représentation féminine. C'est-à-dire quand un certain nombre de femmes par rapport au nombre d'hommes est atteint. C'est à ce moment là qu'il y a une influence positive sur la réalisation de l'égalité de fait entre femmes et hommes. Par contre, Sanzone (1984) parle de la présence de femmes dans les postes de pouvoir exécutif. Comme le pouvoir exécutif est généralement composé d'un nombre limité de personnes (Premier Ministre et ministres) la notion de présence de femmes se réfère ici à la présence d'une femme dans un des postes du pouvoir exécutif et non pas la proportion de femmes par rapport aux hommes parmi un tel groupe de personnes. La différence entre ces deux notions c'est que la première est une notion de représentativité à l'intérieur d'un organe décideur et la seconde se réfère à l'occupation d'un poste clé par une femme dans une structure exécutive.

Dans le cadre de ma recherche, nous allons utiliser le concept de « présence de femmes » dans le sens de Sanzone (1984), c'est-à-dire la présence d'une femme à un poste clé de la DDC et non pas de la représentation des femmes. En effet, ce qui nous intéresse est l'influence de la personne au poste de chef d'unité d'organisation sur la mise en œuvre des normes d'égalité. La notion de représentation de femmes va nous être utile dans l'analyse.

2.2. Perspective théorique

2.2.1. Théorie de l'action politique par les femmes au niveau législatif

Dans son article « Do Women Make a Difference? The Impact of Women MEPs on Community Equality Policy » Elizabeth Vallance (1988) discute de l'impact des femmes au parlement européen sur la politique communautaire en matière d'égalité. Selon cet auteur, la

présence de femmes au parlement européen a joué un rôle important dans le développement de la politique d'égalité des sexes de la Communauté européenne. « It would seem, then, in the European context at least, that women in Parliament have played a significant part in the development of the community's equality policy » (Vallance 1988 : 139). C'est-à-dire que la présence de femmes dans le pouvoir législatif aide à voter des lois en matière d'égalité entre hommes et femmes. Elle démontre son argumentation en se référant à une étude finlandaise de Sinkkonen et al. (1981) qui montre que plus il y a de femmes proportionnellement au parlement, plus celles-ci sont susceptibles de faire pression pour obtenir l'égalité des femmes et d'introduire et de soutenir des législations tendant à ce but (Vallance 1988 : 129). Elle continue son argumentation en citant Viola Klein (1946) qui pose la théorie des 'in-group' et des 'out-group'. Dans le cas du parlement, le 'in-group' représente la culture masculine majoritaire du parlement et le 'out-group' celle de la minorité féminine (Vallance 1988 : 129). En se basant sur ce cas théorique, Vallance argumente que moins les femmes sont nombreuses au parlement, moins elles sont susceptibles de faire passer leurs intérêts dans un système de valeurs masculines. Et ainsi se renforcent ces valeurs prépondérants ce qui minore les intérêts et valeurs féminins. « The fewer the number of women in an assembly, the more likely they are to become a part of the prevailing male ethos, to reinforce its values and preoccupations and be unwilling to raise too often the interests of the 'minority' » (Vallance 1988 : 129). Donc, là où il y a proportionnellement une meilleure représentation de femmes, celles-ci vont plus facilement défendre leurs intérêts (Vallance 1988 : 129). Néanmoins, une meilleure représentation des femmes au parlement n'est pas une condition suffisante pour réaliser l'égalité entre les sexes. Selon Vallance il y a également d'autres facteurs comme l'époque, les conditions économiques, la volonté politique ainsi que les acteurs politiques au gouvernement et leurs conseillers et conseillères qui ont une influence sur la réalisation de l'égalité (Vallance 1988 : 138). « Plus de femmes au parlement est peut-être une condition nécessaire, car personne ne se bat pour défendre les intérêts d'autrui, et rien ne devient un enjeu politique tant que sa signification en terme électoral n'a pas été démontrée » (Vallance 1988 : 138). Elle souligne son argument en disant que « si les femmes ne se battent pas pour les droits d'autres femmes, qui d'autre le fera ? » (Vallance 1988 : 138).

Vallance n'est pas la seule à mettre en avant l'importance des femmes dans le développement des politiques en matière d'égalité. Dans son article « Une analyse critique des femmes dans l'Union européenne » Bob Reinalda montre que « les politiques de l'égalité ne sont pas le produit d'une *dea ex machina*, mais celui d'une *feminae in machina*, c'est-à-dire d'une action

politique par les femmes » (Reinalda 1998 : 302). Il reprend la théorie de Vallance en ce qui concerne son champ d'étude mais y rajoute la dimension internationale. En effet, il construit sa théorie sur l'idée que des standards et normes internationaux établis par les organisations internationales, comme les Nations Unies et l'Union européenne, agissent comme des « inputs » sur les institutions politiques nationales. Selon Reinalda, les États ratifiant les normes internationales devraient adapter leurs législations et pratiques nationales à ces standards internationaux. Cependant, l'influence n'est pas seulement unilatérale. En étant membre des organisations internationales, les États ont leur mot à dire au sein de ces comités internationaux et peuvent influencer les décisions lorsqu'il s'agit d'établir des nouvelles normes internationales valables pour tous les États membres.

Reinalda prend cette interaction entre les deux niveaux de « decision-making » (prise de décision) national et international pour faire allusion aux directives et recommandations de l'Union européenne en matière d'égalité entre femmes et hommes. Selon l'auteur, celles-ci ont été adoptées grâce à l'action politique par les femmes et ne sont pas le produit du hasard. L'intérêt de la Communauté pour l'égalité entre les sexes a débouché sur l'adoption des normes européennes en la matière. Celles-ci ont par la suite contraint les États membre de la Communauté à adapter leurs législations et pratiques nationales. Selon Reinalda, le facteur décisif pour la mise en place des normes en matière d'égalité était « une poignée de femmes favorables à l'égalité agissant de manière appropriée dans une situation de changement organisationnel et culturel » (Reinalda 1998 : 337). La prise en compte de l'égalité dans la Communauté européenne dépend alors de l'engagement des femmes pour la cause et n'est pas « soudainement tombé du ciel » (Onstenk et van Dijk cité dans Reinalda 1998 : 301). Il en ressort de ces arguments que la présence de femmes n'est pas une condition suffisante, effectivement, le contexte et la manière dont elles se sont organisées a également joué un rôle dans cette mise en place.

Nous trouvons un autre argument pour l'importance de la présence de femmes au parlement dans l'article « Women Politicians : Transforming Westminster ? » de Norris (1996). En effet, cet auteur explique que des études américaines ont montré que des femmes au Congrès et au corps législatif agissent beaucoup plus en faveur de droits des femmes que le font les hommes (Norris 1996 : 93). Le même phénomène se vérifie concernant les pays scandinaves où une étude a montré que là où 'des questions de femmes' sont soulevées, c'était toujours des représentantes qui les ont soulevées. « Where 'women's questions' were raised in Scandinavian politics, it was invariably women representatives who raised them » (Norris 1996: 93). En analysant la différence de genre concernant l'attitude des parlementaires

envers les droits des femmes au parlement britannique, Norris arrive à la conclusion que les femmes parlementaires tendent à donner plus de soutien pour des questions de droits des femmes que les hommes: « Women tended to give stronger support for issues of women's rights, (...) » (Norris 1996 : 103).

2.2.2. Théorie de l'action politique par les femmes au niveau exécutif

Dans sa publication « Women in position of political leadership in Britain, France and West Germany » de 1984, Sanzone présente son étude comparative sur les femmes dans des positions d'influence politique menée dans les trois pays mentionnés ci-dessus. Elle parvient à la conclusion que les progrès dans le domaine des droits des femmes ont été en grande partie le résultat des actions et de l'influence des femmes dans des positions de direction politique. « Despite national variations it is possible to generalize that the advances made in the sphere of women's rights have been to a considerable extent the result of the actions and influence of women in positions of political leadership » (Sanzone 1984 : 173). Elle ajoute que l'expansion continue et l'implémentation des droits des femmes peuvent être mieux garanties par des femmes elles-mêmes. Selon Sanzone, « women in roles of executive political leadership will undoubtedly be instrumental in the creation of a more equal society » (Sanzone 1984 : 173).

Ces auteurs analysent tous l'impact des femmes politiques sur la mise en place des normes en matière d'égalité entre les sexes et leur réalisation effective. Selon eux, les femmes, que ce soit des parlementaires ou des politiciennes au niveau du gouvernement, ont un impact positif sur le développement des standards d'égalité entre femmes et hommes ainsi que sur leur mise en application. Les différentes études réalisées en Europe et aux Etats-Unis par les chercheurs présentés ci-dessus montrent que la présence de femmes dans les instances politiques législatives ou exécutives est une condition nécessaire mais non suffisante pour l'élaboration et la mise en oeuvre des normes et standards d'égalité des sexes (Sanzone 1984 ; Vallance 1988 ; Norris 1996 ; Reinalda 1997). La présence de femmes en politique est une condition non suffisante parce que d'autres conditions comme l'époque, les conditions économiques, la volonté politique ainsi que les actions individuelles des acteurs politiques rentrent également en ligne de compte dans l'élaboration et la mise en oeuvre des normes et standards d'égalité des sexes (Vallance 1988). Elle est nécessaire parce qu'elle est plus importante pour l'élaboration et la mise en oeuvre des normes et standards d'égalité des sexes que les autres facteurs car comme le dit Vallance « dans la politique, personne ne se bat pour défendre les intérêts d'autrui ;.. » (Vallance 1988 : 38).

2.3. Hypothèse

Etant donné les résultats des différentes études présentées dans la partie théorique ci-dessus, il est justifié de supposer que la même chose est valable pour la mise en œuvre des normes en matière d'égalité entre femmes et hommes au niveau d'une administration publique. En effet, la présence de femmes dans les postes-clés de la mise en œuvre des normes en matière d'égalité devrait aider à promouvoir l'égalité dans les faits, c'est-à-dire à mettre en œuvre les normes en question.

Mon hypothèse serait alors de dire qu'une condition nécessaire mais non suffisante pour la réalisation effective de l'égalité entre les sexes est la présence de femmes dans les postes clés de la mise en œuvre de ces normes. Ici « nécessaire » équivaut à dire que sans la présence de femmes, l'efficacité de la mise en œuvre des normes d'égalité n'est pas atteinte.

Lorsque nous mettons cette hypothèse en lien avec mon cadre de recherche qui est la DDC elle prend la forme suivante : une condition nécessaire mais non suffisante pour la mise en œuvre de la CEDEF à la DDC est la présence de femmes dans des postes clés de cet office fédéral. Autrement dit, les unités d'organisation de la DDC dirigées par une femme sont plus avancées dans la mise en œuvre des normes d'égalité que celles dirigées par un homme.

3. Méthode

Mon travail prend la forme d'une étude de cas dans le contexte du stage effectué à la DDC. Pour ma recherche, nous ne prenons en compte que les unités d'organisation à la centrale et n'incluons pas les bureaux de coopération puisque ceux-ci sont tous influencés dans leur fonctionnement interne par l'environnement de leur pays respectif. Au contraire, les domaines, divisions, sections et services à la centrale se trouvent tous dans la même structure de la hiérarchie administrative et se laissent dès lors mieux comparer. En effet, nous procédons à une étude comparative en ce qui concerne la mise en œuvre des normes d'égalité entre femmes et hommes, dans laquelle il s'agit de comparer les unités d'organisation dirigées par un homme avec les unités d'organisation dirigées par une femme.

3.1. Provenance et nature des données

Les données utilisées dans cette recherche sont des données statistiques provenant du « service statistique » (cf. annexe 1) de la DDC.⁹

⁹ état décembre 2000, 2001, 2002, 2003 et 2004. Les données correspondent au SAP (le domaine H n'est que partiellement intégré)

Ces données contiennent des informations de toutes les personnes travaillant à la DDC, sur l'unité d'organisation dans laquelle elles travaillent, sur leur fonction, leur sexe et leur taux d'engagement. Comme ce n'est que depuis 2000 que la DDC dispose des données statistiques permettant de classer le personnel par sexe et fonction selon les domaines, division, sections et services, l'étude comparative porte sur la période de 2000 à 2005. Étant donné que cette étude a été réalisée au cours de l'année 2005, les données utilisées pour 2005 sont celles de 2004. En effet, le service statistique m'a affirmé que les données en leur possession pour 2005 n'ont pas varié par rapport à 2004. C'est pour cette raison qu'il y a une continuité entre 2004 et 2005.

En ce qui concerne le télétravail et le jobsharing, ce service statistique ne prélève pas des données sur les personnes utilisant ces nouveaux modèles de travail. C'est le service de la division du personnel « Salaire et Prévoyance » qui détient ces informations.

3.3. Méthode d'analyse et de traitement des données

Les données utilisées dans cette recherche sont regroupées par année sur six feuilles dans une base de données Excel. Chaque feuille Excel contient tous les employés et employées d'une année classés par domaine, unité d'organisation, sexe, fonction et taux d'occupation. A partir de ces données brutes j'ai construit des tableaux statistiques sur Excel. J'ai procédé en créant deux entités de classement qui m'ont permis de transformer les données brutes en données lisibles pour ma problématique. Ces deux entités sont les groupes professionnels et les catégories structurelles. Je les détaillerai dans l'opérationnalisation.

Ces données servent comme base à l'élaboration des tableaux et graphiques présentés par la suite dans l'analyse de caractère quantitative.

3.4. Opérationnalisation

Partant de l'hypothèse qu'une condition nécessaire mais non suffisante pour la mise en œuvre de la CEDEF à la DDC est la présence de femmes dans des postes clés de la mise en œuvre de cette convention, il faut dans un premier temps définir les éléments constituant mon analyse. Je travaillerai dans deux dimensions d'égalité reprises de l'enquête effectuée à la DDC où les chefs des différentes unités d'organisation ont des responsabilités. C'est d'une part l'augmentation de la proportion de femmes et d'autre part l'amélioration des possibilités pour les employés et employées de concilier la vie professionnelle et la vie familiale (nouveaux modèles de travail). En effet, ce sont ces dimensions de l'égalité professionnelle que la déléguée à la promotion des femmes a jugé primordiales parce que dans celles-ci l'égalité entre les sexes au sein de l'institution n'est que partiellement atteinte.

Deux autres dimensions de l'égalité professionnelle (le contrôle des systèmes de rémunération dans le cas de discrimination directe/indirecte et l'appréciation du travail sans discrimination)¹⁰, que la déléguée à la promotion des femmes et la responsable de l'Unité Genre ont identifiées avec les recommandations du comité de la CEDEF, ne sont pas prises en compte dans cette recherche. Celles-ci ne ressortent pas de la responsabilité des chefs d'unités d'organisation mais uniquement de la division du personnel. Il n'est dès lors pas possible de comparer les unités d'organisation en ce qui concerne l'accomplissement des objectifs dans ces deux dimensions d'égalité.

Pour tester mon hypothèse, il nous faut définir les indicateurs des deux dimensions d'égalité. La première dimension qui traite de l'augmentation de la proportion de femmes est composée de trois indicateurs. Premièrement la proportion de femmes à l'échelon CP, deuxièmement la proportion de femmes à l'échelon du cadre inférieur et troisièmement la proportion de femmes à l'échelon du cadre moyen.

Dans la deuxième dimension traitant de l'amélioration des possibilités du personnel de concilier la vie professionnelle et la vie familiale nous retrouvons les trois indicateurs suivants : la proportion d'employés et employées travaillant à temps partiel, la proportion de personnes qui font du télétravail, la proportion de travailleurs qui font du jobsharing.

Les indicateurs des deux dimensions d'égalité représentent les variables dépendantes. Celles-ci dépendent de la variable indépendante qui est le sexe du chef du poste clé pour la mise en œuvre de la CEDEF à la DDC.

Nous avons alors deux sous-hypothèses, la première sera de dire que les unités d'organisation dirigées par une femme présentent proportionnellement plus de femmes à partir de l'échelon CP que les unités dirigées par un homme. La deuxième se présente comme suit : les unités d'organisation dirigées par une femme ont proportionnellement plus d'employés et employées pratiquant les nouveaux modèles de travail que les unités d'organisation dirigées par un homme.

Variable indépendante

Le sexe de la personne au poste clé de la mise en œuvre de la CEDEF à la DDC figure comme variable indépendante. Nous entendons par « personne au poste clé de la mise en œuvre de la CEDEF à la DDC » les chefs des unités d'organisation constituant la DDC, à savoir les domaines, divisions, sections et services.

¹⁰ Voir chapitre 1.2.4

Variables dépendantes

Les variables dépendantes de la première dimension d'égalité professionnelle sont les suivantes : la proportion de femmes à l'échelon chargé de programme (CP), la proportion de femmes au cadre inférieur, la proportion de femmes au cadre moyen. Parmi celles de la deuxième dimension nous retrouvons la proportion de personnes travaillant à temps partiel, la proportion de personnes faisant du télétravail et la proportion de personnes faisant du jobsharing.

La DDC s'est fixée des objectifs clairs en ce qui concerne la première dimension d'égalité. Ceux-ci sont détaillés dans la politique de la promotion des femmes de la DCC. En effet, comme c'est expliqué dans ce document, l'objectif est une représentation paritaire des femmes sur la base de la fonction de chargé de programme jusqu'en 2010 (Zumr 1997).

En ce qui concerne la deuxième dimension d'égalité, la DDC ne s'est pas donné des objectifs mesurables. D'après la politique de la promotion des femmes (Zumr 1997) et les décisions du comité de direction concernant l'application de la CEDEF, les responsables de tous les niveaux hiérarchiques doivent soutenir activement les nouveaux modèles de travail afin de permettre aux employés et employées de mieux permettre la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. La DDC entend par « nouveaux modèles de travail » le travail à temps partiel, le travail à la maison (télétravail) ou le « jobsharing ». La DDC parle de télétravail « lorsque des collaborateurs ou des collaboratrices fournissent une part de leur prestation de travail à la maison » (Art. 9.1, DEZA-Anwendungsrichtlinien 2002). Sont considérés comme télétravailleurs les employés et les employées qui travaillent une journée par semaine à la maison (Art. 9.1, DEZA-Anwendungsrichtlinien 2002). Selon le même document, il est aussi envisageable d'élargir le modèle. La DDC parle de « jobsharing lorsque deux (ou plusieurs) collaborateurs ou collaboratrices se partagent leur temps de travail et leurs tâches de travail. » (Art. 10, DEZA-Anwendungsrichtlinien 2002).

Le graphique 1 résume mes deux sous-hypothèses.

Graphique 1 : Sous-hypothèses

Variable indépendante

Sexe du chef d'unité
d'organisation de la DDC



Variables dépendantes

Première dimension d'égalité professionnelle : Augmentation de la proportion de femmes

1. La proportion de femmes à l'échelon CP
2. La proportion de femmes au cadre inférieur
3. La proportion de femmes au cadre moyen

Deuxième dimension d'égalité professionnelle : Améliorer les possibilités pour le personnel de concilier la vie professionnelle et la vie familiale

1. La proportion de personnes travaillant à temps partiel
2. La proportion de personnes faisant du télétravail
3. La proportion de personnes faisant du jobsharing

Etant donné que la première dimension d'égalité professionnelle ne concerne pas l'ensemble du personnel de la DDC, il est nécessaire de procéder à un classement des employés et employées. Cela permettra de tenir compte des différents groupes professionnels dans l'analyse.

3.4.1 La classification officielle du personnel en groupes professionnels

Comme toute grande organisation, la DDC présente plusieurs groupes professionnels. Stalder (2005) et Zumr (1997) parlent de quatre groupes professionnels. Les trois niveaux du cadre (supérieur, moyen et inférieur) et le groupe des « chargés de programme » (CP) (Stalder 2005). La DDC s'est fixé des objectifs concrets d'augmentation de la proportion de femmes dans ces quatre groupes (Zumr 1997). Il n'existe pas d'objectifs concernant l'augmentation de la proportion de femmes pour le reste des employés et employées de la DDC. Pour l'analyse, nous allons reprendre ces quatre groupes professionnels et rajoutons un cinquième réunissant les employés et employées qui n'appartiennent ni aux cadres ni à l'échelon chargé de programme. Nous allons appeler ce groupe « groupe professionnel 5 ». Le tableau 1 montre les cinq groupes professionnels et les professions qui y sont classées.

Tableau 1 : La classification des employés et employées

Groupe professionnel	Définition
cadre supérieur	directeur, directeur adjoint, chef de domaine, chef de division
cadre moyen	chef de section, coordinateur, chef de domaine adjoint
cadre inférieur	chef de service, chef des finances/ administration Fachstellenleiterin, directeur de projet étranger, directeur de projet central, coordinateur adjoint, chef de section adjoint
échelon chargé de programme	coordinateur assistant, collaborateur personnel directeur, chargé de programme, chargé de programme étranger, senior advisor
groupe professionnel 5	toute autre profession

3.4.2 Nouvelle classification en catégories structurelles

La responsabilité pour atteindre les différents objectifs des deux dimensions d'égalité professionnelle n'appartient pas à un seul chef. Pour l'accomplissement des divers objectifs,

les chefs des unités d'organisation et dans certains cas la direction ont leur part de responsabilité. En ce qui concerne la première dimension d'égalité, la politique de la promotion des femmes au sein de la DDC explique qu' « à qualification égale, on donnera la préférence aux femmes pour occuper des postes où elles sont sous-représentées » (Zumr 1997 : 8). Selon cette politique, ce sont la direction, les chefs des différentes unités d'organisation et la division du personnel qui sont responsables de cette mesure (Zumr 1997 : 8).

En ce qui concerne la deuxième dimension d'égalité, « les responsables de tous les niveaux hiérarchiques accepteront les demandes de travail à temps partiel » (Zumr 1997: 9). La responsabilité est ici partagée entre les chefs des unités d'organisation et la direction (Zumr 1997 : 9). La politique de 1997 ne dit rien sur les autres modèles de travail comme le télétravail et le jobsharing. En effet, ceux-ci ont été promus après l'entrée en vigueur de la politique pour la promotion des femmes.

Ces procédures impliquent les chefs de plusieurs niveaux hiérarchiques. C'est pour cette raison que nous ne pouvons pas directement comparer les unités d'organisation (sections, services, domaines et divisions) entre elles en ce qui concerne la réalisation des objectifs d'égalité entre hommes et femmes. Il est nécessaire de créer une nouvelle classification qui permet une comparaison de l'accomplissement des objectifs prenant en compte le partage des responsabilités entre les chefs des différents niveaux hiérarchiques.

A l'aide de l'organigramme de la DDC (cf. annexe 1), des données statistiques et des explications des personnes de la division du personnel (Madame Wüthrich, Madame Torres) et de la section gouvernance (Madame Gfeller et Madame Tissafi), j'ai élaboré une nouvelle classification. Celle-ci est composée de huit catégories de taille différente dont chacune contient un certain nombre d'employés et employées. Cela permet d'attribuer chaque personne travaillant à la DDC à une des huit catégories.

La catégorie 1 réunit les employés et employées des sections et services où un homme est chef direct et un autre homme chef de domaine (cf. tableau 2). La catégorie 2 réunit les employés et employées des sections et services dirigés par une femme, subordonnées à un domaine dirigé par un homme. La catégorie 3 est définie comme celle réunissant les employés et employées où une femme est chef de section et une autre femme chef de domaine (une seule section). La catégorie 4 réunit les personnes travaillant dans les sections et services où le chef direct est un homme et le chef de domaine une femme. En utilisant ces quatre catégories, nous arrivons à classer tous les employés et employées des six domaines ayant deux supérieurs hiérarchiques (le chef de section/service dans lequel ils travaillent et le chef du

domaine auquel l'unité d'organisation est liée) (cf. annexe 1). Comme il ressort de l'organigramme de la DDC (cf. annexe 1), il existe également des unités directement subordonnées à la direction. Les employés et employées de ces unités d'organisation sont classés à part dans la catégorie 5 si leur chef direct est un homme et dans la catégorie 6 si leur chef direct est une femme.

Deux catégories supplémentaires ont été créées dans le but de pouvoir également attribuer les employés et employées ayant comme chef direct un chef de domaine. Si ces personnes sont directement subordonnées à un des domaines dirigés par un homme, elles seront classées dans la catégorie 1.1 (cf. tableau 2). Si, au contraire, ces personnes sont directement subordonnées à un des domaines dirigés par une femme, elles seront attribuées à la catégorie 4.1. C'est dans ces deux catégories que se retrouvent tous les chefs de section.

Les données utilisées pour l'analyse portent sur six ans (2000 à 2005), au cours de ces années, les personnes en tête des domaines et d'unités d'organisation ont changé, ainsi le nombre de personnes par catégorie varie d'une année à l'autre (cf. tableau 3). Les catégories 3, 4 et 4.1 n'existent pas en 2000 parce que à ce moment là il n'y avait aucun domaine dirigé par une femme. En effet, lors de la réorganisation de la DDC en 2001, le domaine « F » (dirigée depuis par une femme) a été créé et le domaine « O », auparavant dirigé par un homme a été repris par une femme. A partir de 2001, il y a deux domaines sur six dirigés par une femme. La catégorie 6 naît en 2002 parce que c'était cette année que la première femme a été engagée comme chef d'une division directement subordonnée à la direction. Le tableau 2 nous montre la définition de chacune des huit catégories.

Tableau 2 : Définition des catégories de la nouvelle classification

Nouvelle classification	Définition
Les catégories	employés et employées ayant
1	comme chef direct (chef de section ou de service) un homme; comme chef indirect (chef de domaine) un homme
2	comme chef direct (chef de section ou de service) une femme; comme chef indirect (chef de domaine) un homme
3	comme chef direct (chef de section ou de service) une femme; comme chef indirect (chef de domaine) une femme
4	comme chef direct (chef de section ou de service) un homme; comme chef indirect (chef de domaine) une femme
5	comme chef (chef de division) un homme directement subordonné au directeur
6	comme chef (chef de division) une femme directement subordonné au directeur
1.1	comme chef directe un chef de domaine
4.1	comme chef directe une chef de domaine

Comme nous pouvons le voir dans le tableau 3, entre 2001 et 2005 il y a entre 91% et 98% des employés et employées qui ont au moins un homme comme chef (Somme des pourcentages des catégories 1 + 2 + 4 + 5 + 1.1 + 4.1). La proportion de travailleurs ayant au moins une femme comme chef s'élève entre 26% et 39% (Somme des pourcentages des

catégories 2 + 3 + 4 + 6 + 4.1) entre 2001 et 2005. Pendant la même période, environ la moitié des employés et employées de la DDC ont un homme comme chef d'unité d'organisation et un autre comme chef de domaine (Pourcentages de la catégorie 1) contre 1% à 2% du personnel qui ont une femme comme chef de leur unité d'organisation et de leur domaine (Pourcentages de la catégorie 3). En 2000, 6% des travailleurs ont une femme comme chef direct (Pourcentage de la catégorie 2) et le reste des employés et employées ont un, voir deux hommes comme chef (Catégories 1 + 5 + 1.1). Cette année, aucun travailleur n'a deux femmes comme chef supérieur, car en 2000 tous les domaines sont dirigés par des hommes. Cela nous montre d'une part qu'il y a plus d'homme dans les postes de chef que de femmes entre 2000 et 2005 et que les hommes aux postes de chef ont la responsabilité sur un nombre plus élevé d'employés et employées que les femmes aux mêmes postes.

Tableau 3 : Nombre d'employés et employées par catégorie et année

2000			2001			2002		
Catégorie	Nombre d'employés		Catégorie	Nombre d'employés		Catégorie	Nombre d'employés	
1	293	71%	1	242	53%	1	249	48%
2	25	6%	2	18	4%	2	35	7%
			3	7	2%	3	7	1%
			4	79	17%	4	100	19%
5	46	11%	5	55	12%	5	26	5%
						6	38	7%
1.1	51	12%	1.1	43	9%	1.1	43	8%
			4.1	15	3%	4.1	19	4%
Total	415	100%	Total	459	100%	Total	517	100%

2003			2004			2005		
Catégorie	Nombre d'employés		Catégorie	Nombre d'employés		Catégorie	Nombre d'employés	
1	266	47%	1	277	49%	1	277	49%
2	37	7%	2	30	5%	2	30	5%
3	7	1%	3	8	1%	3	8	1%
4	106	19%	4	99	18%	4	99	18%
5	33	6%	5	33	6%	5	33	6%
6	43	8%	6	38	7%	6	38	7%
1.1	50	9%	1.1	53	9%	1.1	53	9%
4.1	23	4%	4.1	23	4%	4.1	23	4%
Total	565	100%	Total	561	100%	Total	561	100%

Dans l'interprétation de l'analyse statistique nous ne prendrons pas en compte le groupe professionnel « cadre supérieur ». Les personnes de ce groupe ne peuvent être rangées dans la nouvelle classification structurelle car elles se trouvent à un niveau hiérarchique qui est directement lié avec le DFAE. Leur chef direct est le directeur de la DDC et non pas comme les autres groupes professionnels qui dépendent des chefs de domaine, division, section et/ou service. Il faudrait, pour pouvoir les inclure dans notre analyse disposer des données statistiques du reste du département, voir du reste de l'administration fédérale.

Le groupe professionnel 5 ne va pas être utilisé dans l'analyse de la première dimension d'égalité et que partiellement dans l'analyse de la deuxième dimension. En effet, nous n'analyserons pas la proportion de femmes dans le groupe professionnel 5 car la politique de

la promotion de femmes de la DDC ne prévient pas d'objectifs concernant une augmentation de la proportion de femmes à ce niveau. La proportion de femmes à ce niveau est déjà très élevé et se situe en 2005 à 70% (cf. tableau 4). A partir d'un pourcentage de 70% nous parlons de professions de femme (Schmid 1999 : 5). Il ne s'agit donc pas d'augmenter encore davantage le pourcentage de femme dans ce groupe professionnel. Par contre, ce groupe sera partiellement utilisé dans l'analyse de la deuxième dimension.

4. Analyse empirique

Nous allons tout d'abord analyser la première dimension d'égalité professionnelle pour ensuite nous pencher sur l'analyse de la deuxième dimension.

4.1 Analyse de la première dimension d'égalité

Dans le cas de cette dimension nous allons d'abord présenter le nombre et la proportion de femmes dans tous les groupes professionnels de la DDC. Ensuite, nous analyserons la proportion de femmes du groupe professionnel CP, du groupe professionnel cadre inférieur et du groupe professionnel cadre moyen ensemble par catégorie. Cela revient à regrouper les trois indicateurs de cette dimension. Cette approche permet d'éliminer des sous-groupes de trop petite taille pouvant rendre insignifiant les résultats statistiques ainsi obtenus.

4.1.1 Le nombre et la proportion de femmes travaillant à la DDC selon la classification officielle

Tableau 4 : Nombre et proportion de femmes par groupe professionnel et année selon la classification officielle

		Années											
		2000		2001		2002		2003		2004		2005	
Cadre supérieur	Nombre total	5		8		8		10		10		10	
	Nombre de femmes	0	0%	2	25%	2	25%	3	30%	3	30%	3	30%
Cadre moyen	Nombre total	66		71		64		71		75		75	
	Nombre de femmes	15	23%	13	18%	10	16%	12	17%	13	17%	13	17%
Cadre inférieur	Nombre total	83		95		87		93		91		91	
	Nombre de femmes	21	25%	26	27%	25	29%	28	30%	25	27%	25	27%
Echelon CP	Nombre total	76		85		137		143		147		147	
	Nombre de femmes	26	34%	31	36%	55	40%	57	40%	61	41%	61	41%
Groupe professionnel 5	Nombre total	190		209		229		258		248		248	
	Nombre de femmes	130	68%	144	69%	156	68%	180	70%	175	71%	175	71%
Total	Nombre total d'employés	420		468		525		575		571		571	
	Nombre total de femmes	192	46%	216	46%	248	47%	280	49%	277	49%	277	49%

Le tableau 4 montre que la proportion totale des femmes employées à la DDC augmente de 46% (2000) à 49% (2005). La proportion de femmes a augmenté de 7% à l'échelon CP et de 30% à l'échelon du cadre supérieur en 6 ans, elle est plus ou moins stable à l'échelon du cadre inférieur¹¹ et dans le groupe professionnel 5. Elle a diminué à l'échelon du cadre moyen. Le groupe professionnel 5 est celui avec la plus forte proportion de femmes. La proportion de

femmes au cadre moyen est moins élevée que dans les échelons hiérarchiques inférieurs (cadre inférieur, échelon CP et groupe professionnel 5). En effet, plus nous montons dans la hiérarchie, moins il y a de femmes. Cette tendance s'observe aussi pour le groupe professionnel 5, pour le groupe « chargés de programme », pour le cadre inférieur et le cadre moyen mais pas pour le cadre supérieur où la proportion de femmes est proche de celle du cadre inférieur. Le pourcentage élevé au cadre supérieur s'explique par le nombre de personnes attribuable au cadre supérieur qui ne représente qu'entre 5 à 10 personnes au cours des 6 années observées. Lorsqu'il y a une seule femme de plus parmi un groupe de 10 personnes, la proportion de femmes augmente de 10%.

Nous constatons une baisse de la proportion de femmes lorsque nous montons dans la hiérarchie. Ceci a aussi été mis en évidence dans le rapport de Stalder (2005) qui explique que les raisons centrales empêchant les femmes de faire une carrière à la DDC sont la surcharge de travail, le stress et le manque de temps ainsi que la difficulté de concilier travail et famille. D'autres raisons centrales sont la peur de la responsabilité et de l'isolation sociale dues à une position hiérarchique supérieure. « Arbeitsüberlastung, Stress und Zeitmangel sowie Schwierigkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, sind ein zentraler Hinderungsgrund für die Karriere von Frauen in der DEZA. Befürchtungen vor dem Gewicht an Verantwortung und dem Risiko sozialer Isolation in einer hierarchisch höheren Position schmälern die Attraktivität von Leitungspositionen in der DEZA für Frauen. Sie sind der zweite zentrale Hinderungsgrund für die Karriere von Frauen » (Stalder 2005 : 59).

Plus nous montons dans la hiérarchie de la DDC, plus les postes à occuper demandent des responsabilités et plus ils sont liés à du stress et à une surcharge de travail, plus ces raisons deviennent importantes et moins il y a de femmes qui postulent.

4.1.2 La proportion de femmes selon les catégories structurelles

Pour tester notre hypothèse, nous allons dans un premier temps présenter la proportion totale de femmes dans chaque catégorie et les comparer entre elles à l'aide du calcul de la moyenne. Cela permet d'avoir une première impression générale de la différence de la proportion de femmes dans les huit catégories.

Dans un deuxième temps nous allons comparer la proportion totale des femmes et son évolution dans le temps entre certaines catégories. Cette comparaison plus détaillée va nous permettre d'approfondir le test de la première sous-hypothèse.

¹¹ Le nombre de personnes au cadre inférieur pour 2004 ne contient pas les chefs de section adjoint. Ceux-ci figurent cette année au sein du groupe professionnel CP/SA

Nous voyons dans le tableau 5 le nombre et la proportion totale des femmes du groupe professionnel CP, du cadre inférieur et moyen par catégorie. La proportion totale des femmes de toutes les catégories varie entre 28% (2000) et 32% (2005). Nous y observons une légère tendance à l'augmentation sur les six ans. Cette tendance est plus ou moins prononcée selon les catégories.

Tableau 5 : Évolution de la proportion de femmes à l'échelon CP, cadre inférieur et cadre moyen dans les catégories 1, 2, 3, 4, 1.1, 4.1, 5, 6

		Années													
		2000		2001		2002		2003		2004		2005			
Catégories	1	Nombre total/Nombre de femmes		166	43	136	37	148	44	155	44	161	49	161	49
		Proportion de femmes		26%		27%		30%		28%		30%		30%	
	2	Nombre total/Nombre de femmes		9	5	1	0	7	4	11	5	12	3	12	3
		Proportion de femmes		56%		0%		57%		45%		25%		25%	
	3	Nombre total/Nombre de femmes				6	3	6	2	5	3	6	2	6	2
		Proportion de femmes				50%		33%		60%		33%		33%	
	4	Nombre total/Nombre de femmes				58	20	71	25	74	29	72	30	72	30
		Proportion de femmes				34%		35%		39%		42%		42%	
	1.1	Nombre total/Nombre de femmes		40	11	29	6	35	10	39	12	37	9	37	9
		Proportion de femmes		28%		21%		29%		31%		24%		24%	
	4.1	Nombre total/Nombre de femmes				9	2	10	2	11	1	13	1	13	1
		Proportion de femmes				22%		20%		9%		8%		8%	
	5	Nombre total/Nombre de femmes		10	3	11	3	4	1	5	1	6	1	6	1
		Proportion de femmes		30%		27%		25%		20%		17%		17%	
	6	Nombre total/Nombre de femmes						7	3	7	3	6	4	6	4
		Proportion de femmes						43%		43%		67%		67%	
	Total	Nombre total/Nombre de femmes		225	62	250	71	288	91	307	98	313	99	313	99
		Proportion de femmes		28%		28%		32%		32%		32%		32%	

Le tableau 5 nous permet d'établir les moyennes des proportions totales des femmes par catégorie qui sont reportées dans le tableau 6.

Tableau 6 : Proportion moyenne de femmes à l'échelon CP, cadre inférieur et cadre moyen par catégorie entre 2000 et 2005

	Catégories							
	1	2	3	4	1.1	4.1	5	6
Proportion moyenne de femmes en %	28.5	34.5	42	38.5	26	13.5	22.5	55

Nous commencerons par comparer les moyennes des catégories 1, 2, 3, 4, 1.1 et 4.1 entre elles pour ensuite comparer celles des catégories 5 et 6. Il convient d'analyser ces deux groupes séparément en vu de la structure organisationnelle. En effet, elle est différente pour les catégories regroupant les employés et employées travaillant dans une unité d'organisation subordonnée aux domaines (Catégories 1, 2, 3, 4, 1.1, 4.1) que pour celles regroupant les employés et employées engagés dans une unité directement subordonnée à la direction (Catégorie 5, 6).

Dans la catégorie 3 sont classés les employés et employées ayant comme chef direct une femme et comme chef de domaine une femme, (section « emplois et revenu »). Cette catégorie présente la proportion moyenne de femme la plus élevée parmi les catégories 1, 2, 3, 4, 1.1, 4.1. La catégorie 4 qui réunit les employés et employées travaillant dans une unité d'organisation dirigée par un homme subordonné à un des domaines dirigé par une femme

présente en moyenne une proportion de femmes de 38.5%. 34.5% de personnes sont en moyenne des femmes dans les unités d'organisation dirigées par une femme et subordonnées à un des domaines dirigés par un homme (Catégorie 2).

Les deux catégories réunissant les employés et employées travaillant dans une unité dirigée par un homme subordonnée à un des domaines dirigé par un homme ou qui sont directement subordonné au domaine dirigé par un homme (1 et 1.1) présentent proportionnellement moins de femmes que les catégories où il y a au moins une femme dans une position de chef (2, 3, 4).

Nous voyons donc qu'il y a proportionnellement plus de femmes dans les unités d'organisation où au moins un des deux chefs est une femme que dans les unités où aucun des chefs n'est une femme. D'avoir au moins une femme qui occupe un poste de chef d'unité d'organisation aide à augmenter la proportion de femmes dans ces unités. Le seul résultat qui ne confirme pas ce constat est la catégorie 4.1. En effet, celle-ci présente la moyenne la moins élevée de toutes les catégories alors qu'il y a une femme dans la position de chef de domaine. J'expliquerai ce phénomène dans la deuxième partie de l'analyse de la première dimension.

Lorsque nous comparons la catégorie 5 avec la catégorie 6 nous remarquons que la proportion moyenne de femmes est beaucoup plus élevée dans la catégorie 6 (55%) que dans la catégorie 5 (22.5%). Il y a proportionnellement plus de femme dans les unités d'organisation directement subordonnées à la direction qui sont dirigées par une femme que celles qui sont dirigés par un homme. Cela rejoint les résultats des comparaisons entre les catégories 4 et 1.

Nous pouvons maintenant admettre qu'il y a proportionnellement plus de femmes à l'échelon CP, cadre inférieur et moyen dans les unités d'organisation dirigées par au moins une femme. Cette comparaison ne permet pas de dire si c'est le sexe du chef de section/service, de domaine ou de division qui influence la proportion de femmes.

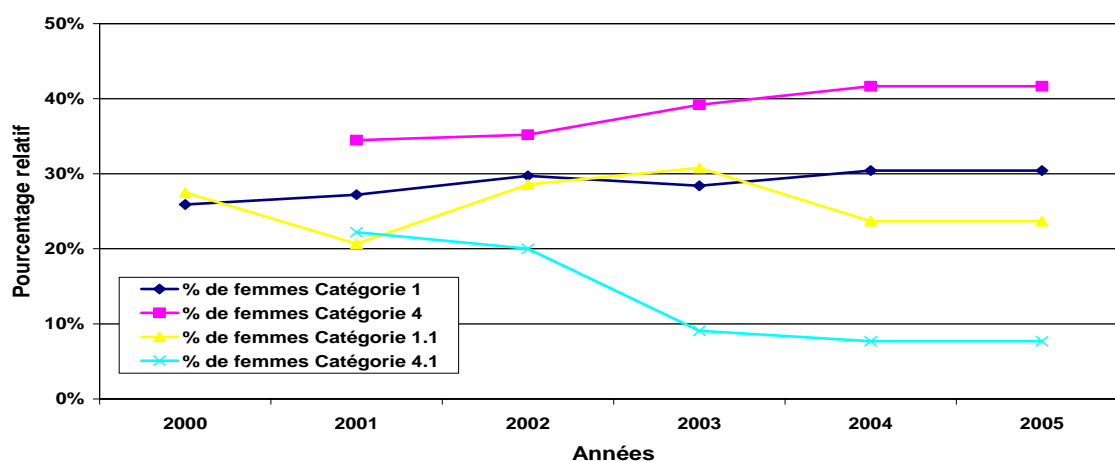
Pour savoir si c'est le sexe du chef de domaine, du chef de section/service ou du chef de division qui influence la proportion de femmes, nous allons procéder à des comparaisons détaillées.

Comparaison entre la catégorie 1 et la catégorie 4

La comparaison de la catégorie 1 avec la catégorie 4 nous permet de déterminer si le sexe du chef de domaine a une influence sur la proportion de femmes travaillant dans une unité d'organisation dirigé par un homme. La catégorie 1 réunit environ la moitié du personnel de la DDC et la catégorie 4 entre 17% et 19% (cf. tableau 3).

La proportion de femmes (groupe professionnel CP, cadre inférieur et moyen) dans la catégorie 1 se situe entre 26% (cf. graphique 2) (2000) et 30% (2005). Il y a une certaine stabilité dans la proportion de femmes sur les six ans observés. La catégorie 4 présente une proportion de femmes entre 34% (2001) et 42% (2004, 2005). L'évolution sur les 5 ans observés montre une tendance à l'augmentation. Nous remarquons d'une part que la proportion de femmes est chaque année supérieure dans la catégorie 4 que dans la catégorie 1 et d'autre part que de 2001 à 2005 la proportion de femmes dans la catégorie 4 a augmenté de 8% alors que dans la catégorie 1, la proportion n'a augmenté que de 4%. En effet, la catégorie 4 présente entre 5 et 12 pourcent plus de femme dans ces groupes professionnels que la catégorie 1 et a une plus forte augmentation sur les 5 ans que la catégorie 1. La proportion de femmes dans les groupes professionnels CP, cadre inférieur et moyen est plus importante dans les unités d'organisations subordonnées à un domaine dirigé par une femme (domaines « F » et « O ») que dans les unités d'organisation subordonnées à un domaine dirigé par un homme (domaines « M », « E », « H », « A »). Une combinaison avec une femme comme chef de domaine et un homme comme chef de section/service fonctionne apparemment mieux pour atteindre l'objectif dans la première dimension d'égalité professionnelle qu'une combinaison où le chef de domaine est un homme et le chef de section/service est un homme.

Graphique 2 : Comparaison de l'évolution de la proportion de femmes à l'échelon CP, cadre inférieur et cadre moyen dans les catégories 1, 4, 1.1, 4.1



Comparaison entre la catégorie 1.1 et la catégorie 4.1

La comparaison de ces catégories permet de déterminer si le sexe du chef de domaine a une influence sur la proportion de femmes parmi les employés et employées directement subordonnés aux chefs de domaine. Avant de comparer les deux catégories, il convient de remarquer que la catégorie 4.1 ne réunit que 3 à 4% de tous les employés et employées de la

DDC et la catégorie 1.1 que 8% à 9% de 2001 à 2005 (cf. tableau 3). Du fait de la restructuration de 2001 nous allons comparer les deux catégories à partir de 2001 jusqu'à 2005. La catégorie 1.1 présente entre 21% et 31% de femmes entre 2001 et 2003. Nous observons une tendance à la hausse après la restructuration. La tendance sur les deux ans suivants est à la baisse (de 31% à 24%).

La catégorie 4.1 présente une proportion de femmes entre 22% (cf. graphique 2) (2001) et 8% (2004, 2005). Il y a une forte tendance à la baisse sur les quatre ans. En 2001, la proportion de femmes des deux catégories est similaire alors qu'à partir de 2002 elle est plus importante dans la catégorie 1.1 que dans la catégorie 4.1. La diminution de la proportion de femmes est plus forte dans la catégorie 4.1 que dans la catégorie 1.1 lorsque nous regardons l'évolution de 2002 à 2005. Ces résultats montrent qu'une femme à la tête d'un domaine n'aide pas à augmenter la proportion de femmes parmi ses employés et employées directs.

Pourquoi la présence de femmes aux postes de chef de domaine aide-t-elle à augmenter la proportion de femmes dans les groupes professionnels en question insérés dans une des unités d'organisation ayant un homme comme chef (chef de section ou de service) mais pas dans le cas des personnes qui leur sont directement subordonnées ?

Le comité de direction est plus impliqué dans le choix des personnes dans les catégories 1.1 et 4.1 que dans les catégories 1 et 4. En effet, il n'y a pas de chefs intermédiaires dans les catégories 1.1 et 4.1 ce qui donne à la direction une plus grande possibilité d'intervention et d'influence sur les choix des nouveaux employés et employées. De plus, nous retrouvons proportionnellement plus de personnes appartenant au cadre inférieur et moyen dans les catégories 1.1 et 4.1 que dans les catégories 1 et 4 du fait que nous y retrouvons tous les chefs de section et les chefs des services non insérés dans une autre unité d'organisation.

Lorsqu'il s'agit de choisir les personnes dans les postes de chef de section ou de service, le comité de direction a le dernier mot alors que dans le cas du groupe professionnel CP, la décision n'atteint généralement pas le niveau hiérarchique de la direction. Ces explications permettent de relativiser ce résultat.

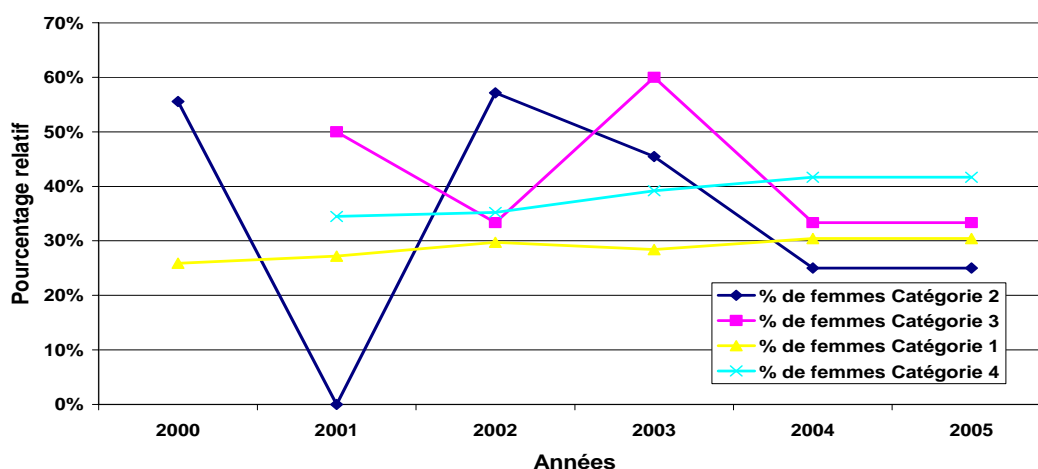
Comparaison entre la catégorie 2 et la catégorie 3

La comparaison entre ces deux catégories a pour but de voir si le sexe du chef de domaine a une influence sur la proportion de femmes engagées dans les unités d'organisations dirigées par une femme. La catégorie 3 ne réunit que 1% ou 2% de tous les employés et employées de la DDC et la catégorie 2 entre 4% et 7% (cf. tableau 3).

La catégorie 2 présente une proportion de femmes entre 56% (cf. graphique 3) (2000) et 25% (2005). Comme nous montre le graphique 3, nous pouvons identifier une tendance à la baisse à partir de 2002. Le 0% en 2001 s'explique par le fait que cette année il n'y a qu'un employé du cadre inférieur (chef de section adjoint de la section du personnel dans le domaine H) qui rentre dans la catégorie 2. Le reste des employés et employées de la catégorie 2 sont du groupe professionnel 5 et ne sont alors pas pris en compte dans la présente analyse.

La catégorie 3 montre une proportion de femmes entre 50% (2001) et 33% (2005) et des grandes fluctuations durant cette période. Avec 60% en 2003, elle présente une des proportions les plus élevées parmi toutes les catégories. Ces caractéristiques s'expliquent d'une part par le petit nombre de personnes rentrant dans cette catégorie. Nous remarquons une proportion de femmes plus élevée dans la catégorie 3 que dans la catégorie 2 entre 2003 et 2005. En effet, même si la proportion de femmes diminue à partir de 2002 dans la catégorie 2 et à partir de 2003 dans la catégorie 3, la proportion de femmes reste supérieure dans la catégorie 3 entre 2003 et 2005. Il y a proportionnellement plus de femmes dans l'unité d'organisation dirigée par une femme et subordonnée à un domaine où le chef est une femme que dans les unités d'organisations dirigées par une femme et subordonnées à un des domaines dirigés par un homme. Cela laisse penser qu'une femme comme chef de domaine aide davantage à augmenter la proportion de femmes qu'un homme dans un poste de chef de domaine lorsque le chef direct (section ou service) est une femme. Il faut toutefois relativiser ce résultat à cause du nombre restreint de personnes classables dans ces deux catégories.

Graphique 3 : Comparaison de l'évolution de la proportion de femmes à l'échelon CP, cadre inférieur et cadre moyen dans les catégories 1, 2, 3 et 4



Comparaison entre la catégorie 1 et la catégorie 2

Cette comparaison vise à étudier l'influence du sexe du chef de section ou de service sur la proportion de femmes engagées dans des unités subordonnées à un des domaines dirigés par un homme.

La catégorie 2 montre une proportion de femmes supérieure à la catégorie 1 en 2000, 2002 et 2003. En 2001, 2004 et 2005 la proportion de femmes est plus élevée dans la catégorie 1 que dans la catégorie 2. Nous observons une variation importante dans la catégorie 2, trois années sur six elle présente une proportion plus élevée que la catégorie 1. Cette comparaison ne permet pas de dire si une femme qui est chef de section ou chef de service aide ou non à augmenter la proportion de femmes dans les domaines dirigés par un homme.

La comparaison entre la catégorie 3 et la catégorie 4

En comparant ces deux catégories nous aimerions voir si le sexe du chef de section a une influence sur la proportion de femmes engagées dans une des section subordonnées à un domaine dirigé par une femme. La proportion de femmes est supérieure dans la catégorie 3 que dans la catégorie 4 en 2001 et 2003 et elle est inférieure en 2004 et 2005, et plus ou moins la même en 2002. Cette comparaison ne permet pas de dire si une femme qui est chef de section aide ou non à augmenter la proportion de femmes dans les domaines dirigés par une femme.

La comparaison entre la catégorie 5 et la catégorie 6

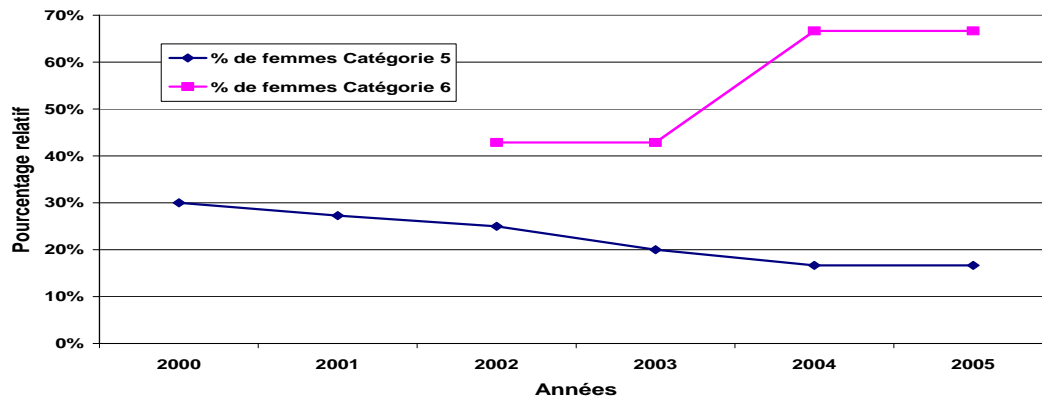
Cette comparaison a pour but d'étudier l'influence du sexe du chef de l'unité d'organisation directement subordonnée à la direction.

La catégorie 5 représente entre 11% à 12% de tous les employés et employées entre 2000 et 2001 ; de 5 à 6 % de tous les employés et employées de la DDC entre 2002 et 2005. La catégorie 6 regroupe entre 8% et 7% du total des employés et employées entre 2002 et 2005 (cf. tableau 3).

La proportion de femmes dans la catégorie 5 se situe entre 30% (cf. graphique 4) (2000) et 17% (2005). Nous observons une tendance à la baisse entre 2000 et 2004 et ensuite une stabilisation en 2005. La proportion de femmes dans la catégorie 6 varie entre 43% (2002, 2003) et 67% (2004, 2005). Il y a une tendance claire à l'augmentation. Comme nous l'indique le graphique 4, la catégorie 5 se situe en dessous de la catégorie 6 pendant les quatre ans comparables. La tendance est à l'augmentation dans la catégorie 6 alors qu'elle est à la baisse dans la catégorie 5. Il y a proportionnellement plus de femmes dans l'unité

d'organisation dirigée par une femme (division du personnel) que dans les unités d'organisation dirigées par un homme. Avoir une femme comme chef d'une division directement subordonnée à la direction aide à augmenter le nombre de femmes alors que la présence d'un homme à la tête d'une division n'aide pas à augmenter cette proportion.

Graphique 4 : Comparaison de l'évolution de la proportion de femmes à l'échelon CP, cadre inférieur et cadre moyen dans les catégorie 5 et 6



4.1.3 Récapitulation des résultats de la première dimension d'égalité

La comparaison des moyennes des catégories a montré qu'il y a proportionnellement plus de femmes à l'échelon CP, cadre inférieur et cadre moyen dans les unités d'organisation dirigées par au moins une femme. Ce qui va dans le sens de la première sous-hypothèse.

La comparaison détaillée des catégories a permis d'étudier l'influence du sexe des chefs des différents niveaux hiérarchiques sur la proportion de femmes.

- Avec la comparaison de la catégorie 1 avec la catégorie 4 et partiellement avec celle la catégorie 2 avec la catégorie 3, nous avons démontré que le sexe du chef de domaine a une influence sur la proportion de femmes travaillant dans les sections et services subordonnés au domaine respectif. Notre sous-hypothèse est vérifiée concernant la proportion de femmes dans les unités d'organisation subordonnées aux domaines. En effet, il y a proportionnellement plus de femmes dans les unités d'organisation subordonnées aux domaines « F » et « O » dirigés par une femme que dans les unités d'organisation subordonnées aux domaines « A », « E », « H » et « M » dirigés par un homme.

La comparaison entre la catégorie 1.1 et la catégorie 4.1 va plutôt dans le sens d'un rejet de la sous-hypothèse. En effet, une femme comme chef de domaine n'aide apparemment pas à augmenter la proportion de femmes dans les postes qui leur sont

directement subordonnés. Ce résultat est à relativiser comme je l'ai expliqué dans la partie « comparaison entre la catégorie 1.1 et la catégorie 4.1 ».

Nous pouvons dire que lorsqu'une femme occupe un poste clé (chef de domaine) l'indicateur de la deuxième dimension d'égalité professionnelle (cf. graphique 1) va dans le sens d'une confirmation de la première sous-hypothèse.

- Les comparaisons de la catégorie 1 avec la catégorie 2 et entre la catégorie 3 et 4 ne permettent pas de tester la sous-hypothèse concernant l'influence du sexe du chef de section ou de service. En raison du nombre limité d'employés et employées rentrant dans les catégories 2 et 3 dans les groupes professionnels en question, l'échantillon est trop petit pour avoir des résultats significatifs. En plus, la catégorie 2 présente des fluctuations importantes. Nous ne pouvons alors pas dire que les sections et services dirigés par une femme ont une proportion de femmes plus élevée que ceux dirigés par un homme.
- Comme il ressort de la comparaison de la catégorie 5 avec la catégorie 6, la première sous-hypothèse est vérifiée. Malgré la petite taille de ces deux catégories, les tendances sont claires et régulières. Il y a proportionnellement plus de femmes dans la division du personnel dirigée par une femme que dans les autres unités directement subordonnées à la direction où le chef est un homme. Lorsqu'une femme occupe un poste clé (chef de division) l'indicateur de la première dimension d'égalité professionnelle (cf. graphique 1) va dans le sens d'une confirmation de la première sous-hypothèse.

4.2 Analyse de la deuxième dimension d'égalité

Nous allons dans un premier temps analyser le travail à temps partiel pour ensuite nous concentrer sur le télétravail et le jobsharing.

4.2.1 Le nombre et la proportion de personnes travaillant à temps partiel selon la classification officielle

Lorsque nous parlons de travail à temps partiel nous entendons par là tout taux d'occupation à moins de 100% (Strub 2003 : VII). Comme nous indique le tableau 7, la proportion totale des personnes engagées à temps partiel à la DDC varie entre 27% à 35% au cours des 6 ans observés. La tendance est à la hausse. Plus nous montons dans la hiérarchie, moins il y a de personnes travaillant à temps partiel. En effet, la proportion est de 0% pour le cadre supérieur et se situe entre 42% et 58% pour le groupe professionnel 5. La proportion des personnes travaillant à temps partiel à partir de l'échelon CP est inférieure à celle observée parmi les employés et employées du groupe professionnel 5. Étant donné que les femmes travaillent

plus souvent à temps partiel que les hommes (Stalder 2005), le pourcentage de personnes travaillant à temps partiel est particulièrement élevé dans ce groupe professionnel. De plus, nous pouvons observer dans l'annexe 2 une variation importante de la proportion de ce groupe professionnel dans les différentes catégories. Pour tester notre premier indicateur il est alors judicieux de ne pas considérer le groupe professionnel 5 pour les catégories 1, 2, 3, 4, 1.1, 4.1. Contrairement à ces catégories, dans les catégories 5 et 6 le groupe professionnel 5 représente pour chaque année environ 80% des employés, il est donc important de considérer ce groupe professionnel dans l'analyse de ces deux catégories.

Tableau 7 : Nombre et proportion de personnes travaillant à temps partiel par groupe professionnel et année

	Années													
	2000		2001		2002		2003		2004		2005			
Cadre supérieur	Nombre total		5		8		8		10		10			
	Total temps partiel		0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Cadre moyen	Nombre total		66		70		64		71		75		75	
	Total temps partiel		3	5%	2	3%	0	0%	2	3%	4	5%	4	5%
Cadre inférieur	Nombre total		83		95		87		93		91		91	
	Total temps partiel		10	12%	12	20%	19	20%	10	11%	13	14%	13	14%
Echelon CP	Nombre total		76		85		137		143		147		147	
	Total temps partiel		18	24%	21	25%	34	25%	36	25%	39	27%	39	27%
Groupe professionnel 5	Nombre total		190		209		229		258		248		248	
	Total temps partiel		82	43%	87	42%	105	46%	131	51%	145	58%	145	58%
Total	Nombre Total des personnes		420		467		525		575		571		571	
	Total temps partiel		113	27%	122	26%	158	30%	179	31%	201	35%	201	35%

Pour tester notre deuxième sous-hypothèse avec le premier indicateur de la deuxième dimension, nous allons dans un premier temps présenter la proportion des employés et employées travaillant à temps partiel dans chaque catégorie et les comparer entre elles à l'aide du calcul de la moyenne.

Dans un deuxième temps nous allons comparer la proportion des travailleurs engagés à temps partiel et leur évolution dans le temps entre certaines catégories.

4.2.2 La proportion de personnes travaillant à temps partiel selon les catégories

Le tableau 8 nous montre la proportion de personnes travaillant à temps partiel par catégorie sur six ans.

Tableau 8 : Évolution de la proportion de personnes à l'échelon CP, cadre inférieur et cadre moyen (total 1, 2, 3) travaillant à temps partiel dans les catégories 1, 2, 3, 4, 1.1, 4.1 et évolution de la proportion totale des personnes travaillant à temps partiel dans les catégories 5 et 6.

		Années												
		2000		2001		2002		2003		2004		2005		
Catégories	1	total 1,2,3/Nombre de temps partiel	166	20	136	16	148	20	155	16	161	22	161	22
		Proportion de temps partiel	12%		12%		14%		10%		14%		14%	
	2	total 1,2,3/Nombre de temps partiel	9	6	1	0	7	3	11	3	12	2	12	2
		Proportion de temps partiel	67%		0%		43%		27%		17%		17%	
	3	total 1,2,3/Nombre de temps partiel			6	2	6	1	5	1	6	1	6	1
		Proportion de temps partiel			33%		17%		20%		17%		17%	
	4	total 1,2,3/Nombre de temps partiel			58	9	71	14	74	20	72	22	72	22
		Proportion de temps partiel			16%		20%		27%		31%		31%	
	1.1	total 1,2,3/Nombre de temps partiel	40	3	29	2	35	2	39	4	38	6	38	6
		Proportion de temps partiel	8%		7%		6%		10%		16%		16%	
	4.1	total 1,2,3/Nombre de temps partiel			9	1	10	1	11	1	13	3	13	3
		Proportion de temps partiel			11%		10%		9%		23%		23%	
	5	Nombre total/Nombre de temps partiel	46	18	55	25	26	7	33	13	33	14	33	14
		Proportion de temps partiel	39%		45%		27%		39%		42%		42%	
	6	Nombre total/Nombre de temps partiel					38	23	43	24	38	25	38	25
		Proportion de temps partiel					61%		56%		66%		66%	

Ce tableau nous permet de calculer les moyennes des personnes engagées à temps partiel par catégorie. La comparaison des différentes moyennes nous donne une impression générale sur les tendances dans chaque catégorie.

Tableau 9 : Proportion moyenne d'employés et employées travaillant à temps partiel par catégorie entre 2000 et 2005

	Catégories								
	1	2	3	4	1.1	4.1		5	6
Proportion moyenne de temps partiel en %	12.5	27.5	21	25	10.5	15.2		39	62.5

Nous allons d'abord comparer les moyennes des catégories 1, 2, 3, 4, 1.1 et 4.1 entre elles pour ensuite regarder les moyennes de la catégorie 5 et 6. Pour des raisons évoquées plus haut et dans le chapitre 4.1.2, il convient d'analyser ces deux groupes séparément.

Les catégories 2, 3, 4 et 4.1 présentent des proportions moyennes plus élevées que les catégories 1 et 1.1. Cette constatation nous laisse penser que le sexe du chef d'unité d'organisation a une influence sur la proportion de personnes qui travaillent à temps partiel. La catégorie 6 qui regroupe une seule unité d'organisation (à savoir la division du personnel) où une femme est chef depuis 2002 a une proportion moyenne plus élevée (62.5%) que la catégorie 5 (39%). Cette observation nous laisse aussi penser que le sexe du chef d'unité d'organisation a une influence sur la proportion de personnes travaillant à temps partiel ce qui va dans le sens de notre deuxième sous-hypothèse.

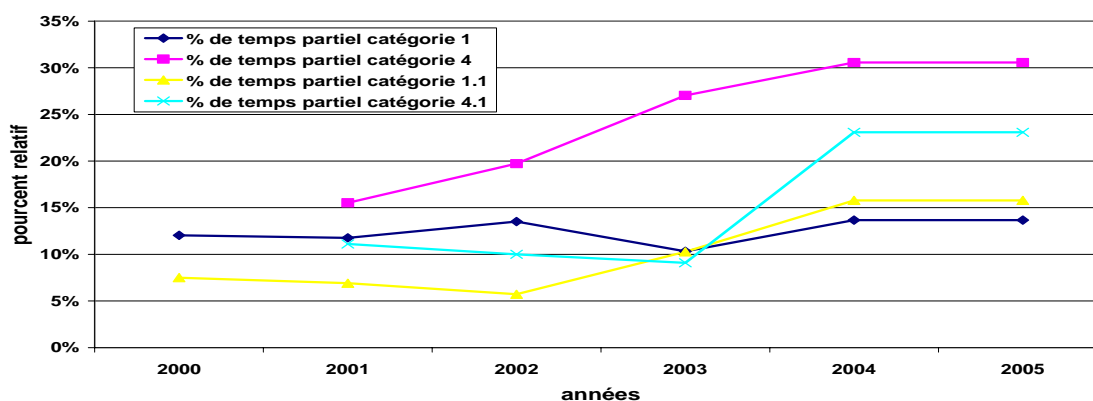
Pour savoir si c'est le sexe du chef de domaine, du chef de section/service ou du chef de division qui influence la proportion de temps partiel, nous allons procéder à des comparaisons détaillées.

Comparaison entre la catégorie 1 et la catégorie 4

La proportion d'employés et employées à temps partiel dans la catégorie 1 se situe entre 12% (cf. graphique 5) (2000) et 14% (2005). Nous pouvons observer une augmentation de 2% entre 2000 et 2005.

Dans la catégorie 4 cette proportion est de 16% en 2001 et de 31% en 2005. Il y a une augmentation de 15% en 5 ans. La proportion de personnes travaillant à temps partiel est chaque année supérieure et augmente d'avantage dans la catégorie 4 que dans la catégorie 1. La proportion de personnes travaillant à temps partiel est plus importante dans les unités d'organisations subordonnées à un domaine dirigé par une femme (domaines « F » et « O ») que dans les unités d'organisation subordonnées à un domaine dirigé par un homme (domaines « M », « E », « H », « A »). Une combinaison où une femme est chef de domaine et un homme chef de section fonctionne apparemment mieux pour atteindre l'objectif dans cette dimension d'égalité professionnelle qu'une combinaison où le chef de domaine est un homme et le chef de section est un homme. Ce résultat va dans le sens de notre deuxième sous-hypothèse.

Graphique 5 : Comparaison de l'évolution de la proportion de personnes travaillant à temps partiel dans les catégories 1, 4, 1.1, 4.1 entre 2000 et 2005



Comparaison entre la catégorie 1.1 et la catégorie 4.1

Comme nous indique le graphique 5, la catégorie 1.1 montre une proportion de personnes travaillant à temps partiel entre 8% (2000) et 16% (2005). Nous observons des fluctuations au cours des années. En effet, entre 2000 et 2002, la tendance est à la baisse alors qu'entre 2002 et 2005 il y a une tendance à l'augmentation. La catégorie 4.1 présente des proportions entre 11% (2001) et 23% (2005). Il y a une légère baisse entre 2001 et 2003 et une grande augmentation entre 2003 et 2004. Lorsque nous comparons les deux catégories à partir de 2001, nous remarquons d'abord qu'il y a proportionnellement plus de personnes travaillant à

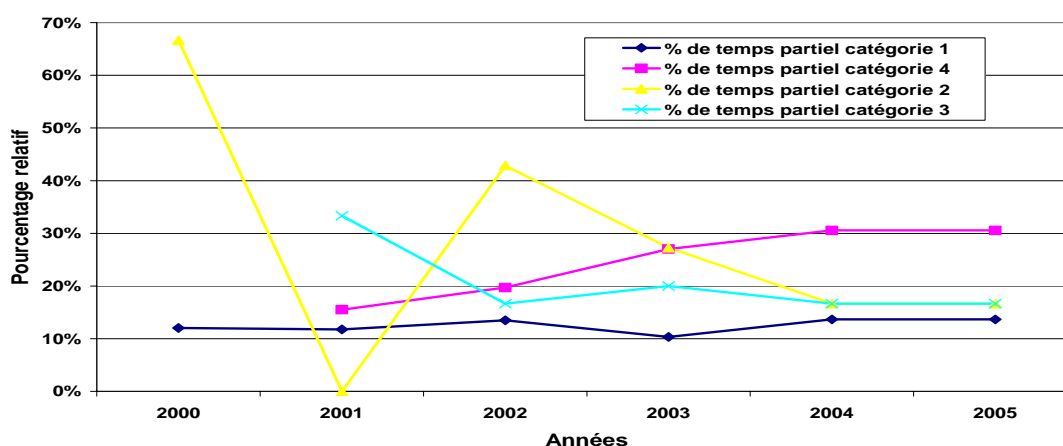
temps partiel dans la catégorie 4.1 que dans la catégorie 1.1 pendant 4 sur 5 ans. La catégorie 1.1 présente une augmentation de 8% et la catégorie 4.1 une augmentation de 12%.

Ces résultats vont dans le même sens que les résultats obtenus lors de la comparaison entre les catégories 1 et 4. En effet, dans les domaines dirigés par une femme il y a plus de travailleurs engagés à temps partiel que dans les domaines dirigés par un homme. D'avoir une femme comme chef de domaine a une influence positive sur la proportion de personnes travaillant à temps partiel.

Comparaison entre la catégorie 2 et la catégorie 3

Dans la catégorie 3 entre 33% (cf. graphique 6) (2001) et 17% (2005) des employés et employées travaillent à temps partiel. La tendance sur les 5 ans est à la baisse. La catégorie 2 présente des fluctuations importantes et les proportions de travailleurs engagés à temps partiel sont supérieures à celle de la catégorie 3 en 2002 et 2003, égales à partir de 2004. La seule année où la catégorie 2 a moins de personnes engagées à temps partiel que la catégorie 3 est en 2001. Ces pourcentages nous poussent à penser qu'une femme comme chef de section et une femme comme chef de domaine n'aide pas à augmenter la proportion de personnes travaillant à temps partiel. Il faut toutefois traiter cette conclusion avec précaution, la catégorie 3 n'ayant seulement 5 à 6 personnes (sans le groupe professionnel 5) par année (cf. annexe 2), il est dans la pratique plus difficile d'octroyer du temps partiel. Ce qui réduit la significativité des résultats.

Graphique 6 : Comparaison de l'évolution de la proportion de personnes travaillant à temps partiel dans les catégories 1, 2, 3 et 4



Comparaison entre la catégorie 1 et la catégorie 2

La catégorie 2 présente une proportion de personnes qui travaille à temps partiel entre 67% (cf. graphique 6) en 2000 et 17% en 2005. Nous remarquons qu'il y a proportionnellement plus de personnes engagées à temps partiel dans la catégorie 2 que dans la catégorie 1 pendant

5 sur 6 ans. Cela laisse penser qu'une femme au poste de chef de section dans les domaines dirigés par un homme aide à promouvoir la possibilité de travailler à temps partiel.

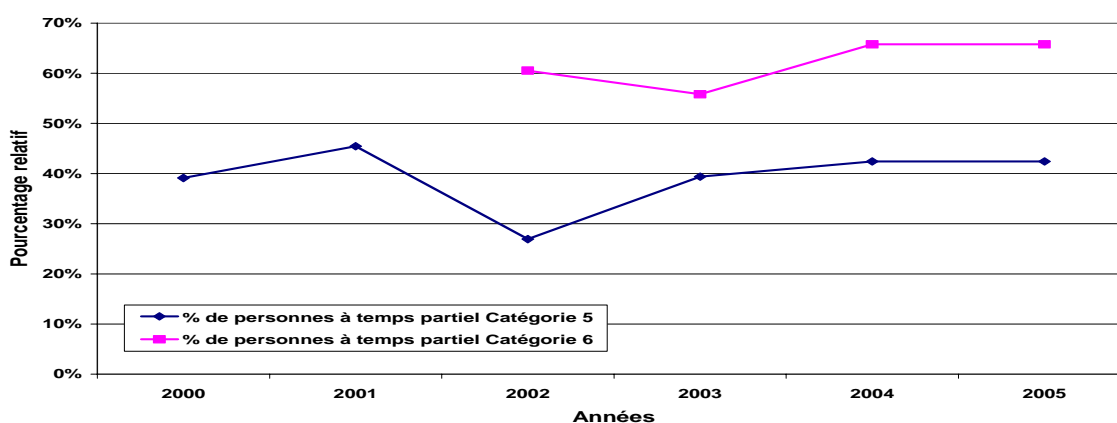
Comparaison entre la catégorie 3 et la catégorie 4

Comme nous indique le graphique 6, la proportion des employés et employées qui travaillent à temps partiel est inférieure dans la catégorie 3 que dans la catégorie 4 à partir de 2002. Elle augmente dans la catégorie 4 alors qu'elle descend dans la catégorie 3 (cf. graphique 6). Nous retrouvons ici les mêmes problèmes que lors de la comparaison entre la catégorie 2 et la catégorie 3 (p. 38).

La comparaison entre la catégorie 5 et la catégorie 6

La catégorie 5 a entre 39% (cf. graphique 7) (2000) et 42% (2005) de ses employés et employées qui travaillent à temps partiel. La proportion est à la baisse entre 2000 et 2002. Nous observons une tendance à la hausse à partir de 2002 jusqu'en 2005. La proportion de la catégorie 6 se situe entre 61% en 2002 et 66% en 2005. Il y a eu une légère baisse et après une légère hausse. Il ressort clairement que dans la catégorie 6 il y a proportionnellement plus de personnes qui travaillent à temps partiel que dans la catégorie 5. Avoir une femme comme chef d'une division directement subordonnée à la direction aide à augmenter la proportion de personnes travaillant à temps partiel alors que la présence d'un homme à la tête d'une division n'aide pas à augmenter cette proportion.

Graphique 7 : Comparaison de l'évolution de la proportion de personnes travaillant à temps partiel dans les catégories 5 et 6 entre 2000 et 2005



4.2.3 Récapitulation des résultats de l'indicateur 1 de la deuxième dimension

Lors de la comparaison des moyennes nous avons constaté que le sexe du chef d'unité d'organisation a une influence sur la proportion de personnes travaillant à temps partiel. Cela nous va dans le sens de notre deuxième sous-hypothèse

La comparaison des catégories a permis d'étudier l'influence du sexe des chefs des différents niveaux hiérarchiques sur la proportion de personnes travaillant à temps partiel.

- L'analyse du sexe du chef de domaine sur la proportion de personnes travaillant à temps partiel à l'aide de la comparaison des catégories 1 et 4 ainsi que 1.1 et 4.1 a permis de vérifier la deuxième sous-hypothèse. Une femme occupant ce poste clé ouvre davantage les possibilités aux personnes voulant travailler à temps partiel. La comparaison entre la catégorie 2 et 3 va plutôt dans le sens d'un rejet de notre hypothèse mais ce résultat doit être relativisé à cause du nombre restreint de personnes dans la catégorie 3. Nous pouvons dire que lorsqu'une femme occupe un poste clé (chef de domaine) l'indicateur 1 de la deuxième dimension d'égalité professionnelle (cf. graphique 1) va dans le sens d'une confirmation de la deuxième sous-hypothèse.
- La comparaison entre la catégorie 1 et 2 permet de vérifier la deuxième sous-hypothèse. En effet, la proportion d'employés et d'employées engagés à temps partiel est plus élevée dans les unités d'organisation dirigées par une femme subordonnées à un des domaines dirigés par un homme que dans celles dirigées par un homme et subordonnées à un domaine dirigé par un homme. Le résultat est différent lorsque nous comparons la proportion de personnes travaillant à temps partiel dans les unités d'organisation subordonnées à un domaine dirigé par une femme. En effet, la comparaison entre la catégorie 3 et 4 va dans le sens d'un rejet de la deuxième sous-hypothèse. Ce résultat doit toutefois être relativisé à cause du nombre restreint de personnes dans la catégorie 3 (une petite section). Lorsqu'une femme occupe un poste clé (chef de section ou service) subordonné à un des domaines dirigés par un homme l'indicateur 1 de la deuxième dimension d'égalité professionnelle va dans le sens de la deuxième sous-hypothèse.
- La comparaison entre la catégorie 5 et la catégorie 6 a confirmé notre deuxième sous-hypothèse. En effet, il s'avère qu'il y a proportionnellement plus de personnes travaillant à temps partiel dans la division du personnel (catégorie 6) que dans le reste des unités d'organisation dirigées par un homme directement subordonnées à la direction. Lorsqu'une femme occupe ce poste clé (chef de division) l'indicateur 1 de la deuxième dimension d'égalité professionnelle (cf. graphique 1) va dans le sens d'une confirmation de la deuxième sous-hypothèse.

4.2.4 Le nombre et la proportion de télétravailleurs selon la classification officielle

Comme nous le voyons dans le tableau 10, la proportion de télétravailleurs est de 6% en 2003 et de 7% en 2004. Nous allons considérer le cadre inférieur et le cadre moyen ensemble, car

les données ne permettent pas de séparer ces deux groupes professionnels. Le télétravail est le plus répandu dans le groupe professionnel CP comparé aux autres groupes professionnels. Aucune personne du cadre supérieur ne pratique le télétravail et entre 2 et 5 % dans le reste des cadres et dans le groupe professionnel 5. Les raisons pour cette répartition se trouvent dans la définition du modèle élaboré par la DDC. En effet, le télétravail se prête seulement à certaines tâches et est lié à des conditions que les personnes du cadre supérieur et du groupe professionnel 5 ne remplissent pas.¹²

Tableau 10 : Nombre et proportion de télétravailleurs par groupe professionnel et année selon la classification officielle

		Année			
		2003		2004	
Cadre supérieur	Nombre total	10		10	
	Nombre de télétravailleurs	0	0%	0	0%
Cadre inférieur et moyen	Nombre total	164		166	
	Nombre de télétravailleurs	5	3%	8	5%
Echelon CP	Nombre total	143		147	
	Nombre de télétravailleurs	23	16%	27	18%
Groupe professionnel 5	Nombre total	258		248	
	Nombre de télétravailleurs	5	2%	6	2%
Total	Nombre total d'employés	575		571	
	Nombre de télétravailleurs	33	6%	41	7%

4.2.5 La proportion de télétravailleurs selon les catégories structurelles

Étant donné que nous disposons des données uniquement sur deux ans, le calcul de la moyenne ainsi que la comparaison des catégories sur plusieurs années ne se prête pas pour tester notre sous-hypothèse dans le cas du télétravail. Comme nous pouvons le constater dans le tableau 11, il y a des personnes pratiquant le télétravail dans toutes les catégories sauf dans la catégorie 4.1. La catégorie 5 montre la plus grande proportion de télétravailleurs pendant les deux ans suivi par la catégorie 6 où il y a entre 9% et 11% de personnes qui travaillent une journée par semaine à la maison. La catégorie 1 comme la catégorie 4 montre entre 6% et 7% de télétravailleurs. La répartition proportionnelle des télétravailleurs dans ces catégories ne permet pas de savoir s'il y a plus de télétravailleurs dans les unités d'organisation dirigées par une femme que dans celles dirigées par un homme. Cela nous amène à penser que l'indicateur 2 de la deuxième dimension d'égalité professionnelle (cf. graphique 1) reste identique qu'elle que soit le sexe de la personne occupant un poste clé. Ce qui infirmerait la deuxième sous-hypothèse.

¹² Pour plus d'informations : Baillod, Jürg. (2002). *Analyse alternativer Arbeitsformen in der DEZA*. Bern.

Tableau 11 : Proportion de télétravailleurs dans les catégories 1, 2, 3, 4, 1.1, 4.1, 5, 6 en 2003 et 2004

		Année				
		2003		2004		
Catégories	1	Nombre total/Nombre de télétravailleurs	266	16	277	19
		Proportion de télétravailleurs	6%		7%	
	2	Nombre total/Nombre de télétravailleurs	37	0	30	2
		Proportion de télétravailleurs	0%		7%	
	3	Nombre total/Nombre de télétravailleurs	7	1	8	0
		Proportion de télétravailleurs	14%		0%	
	4	Nombre total/Nombre de télétravailleurs	106	6	99	7
		Proportion de télétravailleurs	6%		7%	
	1.1	Nombre total/Nombre de télétravailleurs	52	1	53	2
		Proportion de télétravailleurs	2%		4%	
	4.1	Nombre total/Nombre de télétravailleurs	24	0	23	0
		Proportion de télétravailleurs	0%		0%	
	5	Nombre total/Nombre de télétravailleurs	33	5	33	6
		Proportion de télétravailleurs	15%		18%	
	6	Nombre total/Nombre de télétravailleurs	43	4	38	4
		Proportion de télétravailleurs	9%		11%	
	Total	Nombre total/Nombre de télétravailleurs	568	33	561	40
		Proportion de télétravailleurs	6%		7%	

4.2.6 Le nombre et la proportion de personnes faisant du jobsharing selon la classification officielle

Les données concernant le nombre de personnes pratiquant le jobsharing n'existent que pour l'an 2004. Comme nous pouvons le voir dans le tableau 12, celui-ci n'est pas pratiqué dans tous les groupes professionnels. Nous n'avons aucun cadre supérieur et aucune personne du groupe professionnel 5 travaillant selon ce modèle. Au niveau de l'échelon CP, il y a 3% des employés et employées qui se partagent un poste. Au cadre inférieur ce sont 4% et au cadre moyen 5% des employés et employées. 2% du total du personnel de la DDC font du jobsharing. Cette répartition parmi les groupes professionnels ne peut pas comme dans le cas du télétravail être expliquée par la définition du modèle. Le document de Baillod (2002) montre qu'il y a eu plus de personnes pratiquant du jobsharing notamment dans le groupe professionnel 5 avant 2004. Le nombre de personnes faisant du jobsharing peut alors changer d'une année à l'autre.

Tableau 12 : Nombre et proportion de personnes faisant du jobsharing par groupe professionnel en 2004

		2004	
Cadre supérieur	Nombre total	10	
	Nombre de personnes faisant du jobsharing	0	0%
Cadre moyen	Nombre total	75	
	Nombre de personnes faisant du jobsharing	4	5%
Cadre inférieur	Nombre total	91	
	Nombre de personnes faisant du jobsharing	4	4%
Echelon CP	Nombre total	147	
	Nombre de personnes faisant du jobsharing	4	3%
Groupe professionnel 5	Nombre total	248	
	Nombre de personnes faisant du jobsharing	0	0%
Total	Nombre total d'employés	571	
	Nombre de personnes faisant du jobsharing	12	2%

4.2.7 La proportion de personnes faisant du jobsharing selon les catégories structurelles

Le calcul de la moyenne ainsi que la comparaison des catégories sur plusieurs années ne se prête pas pour tester notre hypothèse dans ce cas. Comme nous indique le tableau 13, dans la catégorie 2, 3, 5 et 6 personne ne pratique le partage du travail. Comme le jobsharing existe seulement dans les catégories 1, 1.1, 4 et 4.1, nous n'allons prendre en compte que ces catégories pour analyser l'influence du sexe du chef de domaine sur la proportion de personnes pratiquant le partage de travail. La proportion la plus élevée se trouve dans la catégorie 4.1 avec 9% suivie par les catégories 1.1 et 4 avec chacune 4%. Il y a 1% des employés et employées dans la catégorie 1 qui travaillent en se partageant un poste.

Tableau 13 : Proportion de personnes faisant du jobsharing dans les catégories 1, 2, 3, 4, 1.1, 4.1, 5, 6 en 2004

		Année	
		2004	
Catégories	1	Nombre total/Nombre de jobsharing	277 4
		Proportion de jobsharing	1%
	2	Nombre total/Nombre de jobsharing	30 0
		Proportion de jobsharing	0%
	3	Nombre total/Nombre de jobsharing	8 0
		Proportion de jobsharing	0%
	4	Nombre total/Nombre de jobsharing	99 4
		Proportion de jobsharing	4%
	1.1	Nombre total/Nombre de jobsharing	53 2
		Proportion de jobsharing	4%
	4.1	Nombre total/Nombre de jobsharing	23 2
		Proportion de jobsharing	9%
	5	Nombre total/Nombre de jobsharing	33 0
		Proportion de jobsharing	0%
6	Nombre total/Nombre de jobsharing	38 0	
	Proportion de jobsharing	0%	
Total	Nombre total/Nombre de jobsharing	561 12	
	Proportion de jobsharing	2%	

Comparaison entre la catégorie 1 et la catégorie 4 et entre la catégorie 1.1 et la catégorie 4.1

Le tableau 13 montre qu'il y a proportionnellement plus de travailleurs faisant du jobsharing dans la catégorie 4 que dans la catégorie 1. Il y a 9% (cf. tableau 13) des personnes de la catégorie 4.1 qui font du jobsharing et 4% dans la catégorie 1.1.

Le jobsharing est davantage répandu dans les domaines dirigés par une femme que dans les domaines dirigés par un homme. Ce résultat laisse penser que d'avoir une femme comme chef de domaine améliore la possibilité pour les employés et les employées de partager un poste de travail. Nous pouvons alors dire que lorsqu'une femme occupe un poste clé (chef de domaine), l'indicateur 3 (cf. graphique 1) de la deuxième dimension va dans le sens d'une confirmation de la deuxième sous-hypothèse. Cependant, les données portent sur une seule année. Ce qui est insuffisant pour définitivement confirmer l'hypothèse.

Reprenons les résultats de la deuxième dimension d'égalité professionnelle (améliorer les possibilités pour le personnel de concilier la vie professionnelle et la vie familiale), nous constatons que l'indicateur 1 (Proportion de personnes travaillant à temps partiel) permet de confirmer notre deuxième sous-hypothèse pour les chefs de domaine et les chefs de division. Nous avons partiellement pu confirmer cette hypothèse pour les chefs de section et les chefs de service. L'indicateur 2 (Proportion de personnes faisant du télétravail) infirme la deuxième sous-hypothèse. Cependant, celui-ci porte seulement sur deux ans et provient d'une source différente que l'indicateur 1. Nous pouvons donc le considérer comme moins significatif que l'indicateur 1. Concernant l'indicateur 3 (Proportion de personnes faisant du jobsharing) sa tendance est similaire à celle de l'indicateur 1. Il va dans le sens d'une confirmation de la deuxième sous-hypothèse dans le cas des chefs de domaine. Or, il porte sur une seule année et provient des mêmes sources que l'indicateur 2. Il est donc moins significatif et moins fiable que l'indicateur 1. L'indicateur 1 portant sur la proportion de personnes travaillant à temps partiel reste donc l'indicateur le plus fiable des trois. En vue des résultats concernant ces trois indicateurs nous pouvons conclure que la deuxième sous-hypothèse est partiellement vérifiée.

Pour synthétiser les principaux résultats des deux dimensions d'égalité professionnelle, il faut premièrement retenir que la première sous-hypothèse est partiellement confirmée. Dans la première dimension, les indicateurs 1, 2 et 3 ont été regroupés en un seul indicateur ce qui a permis de tester la première sous-hypothèse pour certains postes clés de la DDC. En effet, les domaines et les divisions dirigés par une femme ont proportionnellement plus de femmes à partir de l'échelon CP (à l'exception des postes qui sont directement subordonnés aux chefs de domaine) que les domaines et divisions dirigés par un homme. Nous pouvons confirmer la deuxième sous-hypothèse avec l'indicateur 1 (proportion de personnes travaillant à temps partiel) et l'indicateur 3 (proportion de personnes faisant du jobsharing) en ce qui concerne les domaines et les divisions. En effet, les domaines et les divisions dirigés par une femme ont une plus grande proportion de personnes travaillant à temps partiel et faisant du jobsharing que les domaines et divisions dirigés par un homme.

5. Conclusion

Cette étude peut être considérée comme une suite du stage effectué au sein de la section « gouvernance » de la DDC. En effet, l'enquête à laquelle j'ai participé m'a incitée à aller plus loin dans la réflexion sur le sujet de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et de la mise en application de la CEDEF au sein de l'institution. Cet engagement m'a permis de comprendre le fonctionnement et l'organisation interne de cet office de l'administration

fédérale. Les connaissances acquises lors du stage ont rendu possible la présente étude. Dans ce sens, elle est le résultat de mon stage au sein de la DDC.

L'analyse des deux dimensions d'égalité professionnelle a permis de mettre en avant l'importance d'avoir des femmes dans des postes clé pour mettre efficacement en œuvre la CEDEF à la DDC. Nous avons en partie pu confirmer notre hypothèse qui est pour mémoire la suivante : une condition nécessaire mais non suffisante pour la mise en œuvre de la CEDEF à la DDC est la présence de femmes dans des postes clé. En effet, nous avons pu constater dans un premier temps que sans leur présence au niveau des chefs de domaine et de division, l'égalité entre les sexes ne peut être aussi efficacement atteinte qu'avec leur présence. Deuxièmement, nous avons vu que cela n'est pas le cas pour les chefs de section et de service. Pourquoi cette différence ? La théorie de Klein (1946) des 'in-groupe' et des 'out-groupe' peut aider à expliquer ce résultat. Dans le cas où les femmes constituent la minorité dans un système quelconque, donc le 'out-groupe', elles vont plus difficilement se battre pour leurs intérêts que quand elles représentent une proportion suffisante qui leur facilite de se libérer des contraintes d'un système marqué par une culture et des valeurs masculines. A mon avis, au niveau des chefs de domaine et de division, donc au niveau du comité de direction, la proportion de femmes a atteint la masse critique nécessaire leur permettant d'influencer les décisions prises au sein d'un comité avec une majorité d'homme. Cela n'est pas le cas pour les chefs au niveau intermédiaire, c'est-à-dire au niveau des sections et des services. A ce niveau, la proportion de femmes est moins grande et la masse critique permettant aux femmes de se libérer des contraintes systémique d'une culture masculine prépondérante et de faire valoir leurs intérêts n'est pas (encore) atteinte.

Cependant, cette explication n'est que hypothétique et il existe certes d'autres facteurs qui peuvent jouer un rôle. Comme il ressort de l'étude de Reinalda (1998) et de Vallence (1988) la présence de femme ne suffit pas dans tous les cas pour mettre en œuvre les normes d'égalité. Selon ces chercheurs, d'autres facteurs comme le contexte et la volonté politique jouent également un rôle pour la mise en place d'une égalité de fait entre les deux sexes. Il me semble que, dans le cas de la DDC, le contexte dans le sens de culture institutionnelle ainsi que la volonté politique de la direction influencent la mise en œuvre de ces normes. Un autre facteur qui, à mon avis, peut également jouer un rôle est la division du personnel. En effet, celle-ci intervient de manière consultative lors du recrutement du personnel de tous les échelons.

La DDC s'est, avec sa politique de la promotion des femmes, donnée des objectifs mesurables concernant l'augmentation de la proportion de femmes à différents niveaux

hiérarchiques. A l'échelon des chefs de domaine et de division, l'objectif est atteint. Par contre, à l'échelon des chefs de section, l'objectif n'est pas atteint. Dans ce sens, l'augmentation de la proportion de femmes à l'échelon de chef de section devrait être une priorité pour la DDC les prochaines années. En engageant plus de femmes dans ces postes, la DDC atteindrait l'objectif qu'elle s'était fixé dans sa politique de la promotion de femmes en 1997 et contribuerait ainsi d'une part à l'augmentation de la proportion de femmes aux échelons inférieurs et d'autre part à la promotion du travail à temps partiel qui est une mesure permettant au personnel de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale. Comme nous l'avant vu avant, la présence de femmes dans des postes clés n'est pas l'unique condition. Il me semble que, pour progresser dans la réalisation de l'égalité de fait à la DDC, il est également important de sensibiliser le personnel de la DDC, notamment les hommes de tous les niveaux hiérarchiques à l'égalité entre femmes et hommes afin d'intégrer les valeurs féminines dans la culture interne de la DDC. De plus, je pense qu'il faudrait que la volonté politique de réaliser l'égalité entre les sexes vienne de l'instance suprême de l'institution. En effet, un grand « *commitment* » (engagement) vis-à-vis de l'égalité entre femmes et hommes de la part de la direction de la DDC me semble être une autre condition pour le succès sur le chemin d'égalité dans cet office du DFAE. Dans ce sens, ces conditions sont complémentaires à celle de la présence de femme aux postes de chefs. Cependant, celle-ci reste la plus importante puisque comme le dit Sanzone (1984) l'expansion continue et l'implémentation des droits des femmes peuvent être mieux garanties par des femmes elles-mêmes et parce que selon Vallence « en politique personne ne se bat pour défendre les intérêts d'autrui » (1986 : 133).

Même si, dans mon étude, la nouvelle classification n'a pas permis de confirmer mes hypothèses pour les chefs de service et de section, je pense qu'elle est un outil intéressant. En effet, celle-ci peut servir dans une étude future à élargir l'analyse sur l'ensemble du département des affaires étrangères, voir de l'administration fédérale. En approfondissant la recherche dans ce sens, il serait possible d'étudier l'importance de la présence de femmes dans les postes de chef au niveau intermédiaire. De plus, cela nous permettrait de savoir si la présence de femmes dans plusieurs postes clés, dans le sens d'une représentation proportionnelle, est importante pour l'application des normes d'égalité. Ces connaissances pourront être acquises puisqu'un élargissement de l'unité d'observation implique un nombre plus important de personnes dans toutes les catégories ce qui, je pense, rendrait les résultats plus significatifs. Dans ce sens, la présente étude est un outil intéressant à développer pour

l'analyse de l'importance de la présence de femmes dans des postes clés de l'administration fédérale.

BIBLIOGRAPHIE :

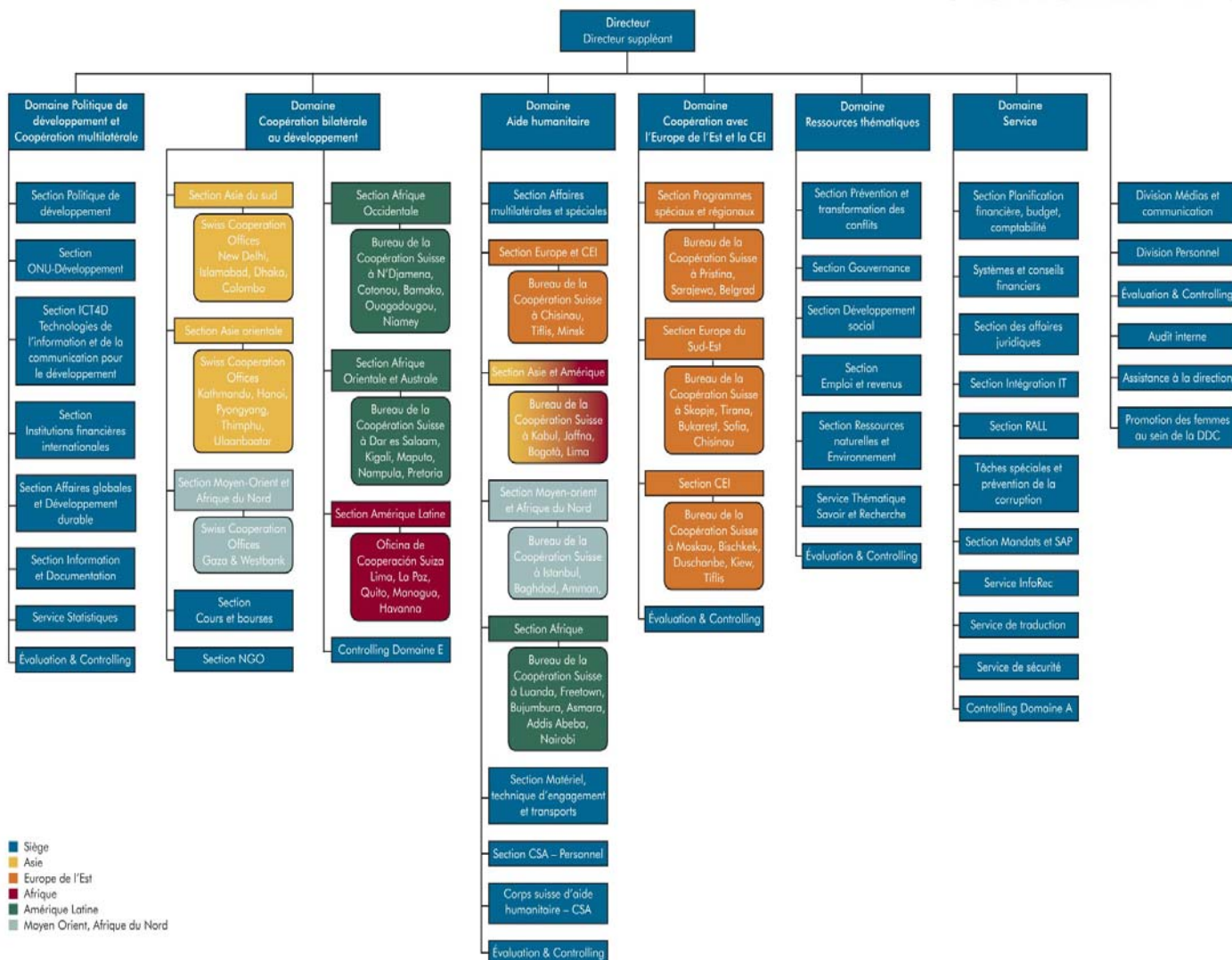
- Anwar, André. (2005). *Frauen sind Gold wert*. Der Bund, (22.3.2005).
- ATS. Le temps. *L'ONU prie la Suisse de réaliser l'égalité*. 1 mai 2003.
- Ballmer-Cao, Thanh-Huyen. (2000). *Changement social et rapport entre hommes et femmes*. Lausanne : Editions Payot.
- Baillod, Jürg. (2002). *Analyse alternativer Arbeitsformen in der DEZA – Job Sharing und Telearbeit*. Bern.
- Bundesamt für Statistik. (2003). *Auf dem Weg zur Gleichstellung ? Frauen und Männer in der Schweiz. Dritter statistischer Bericht*. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique.
- Campiotti, Alain. (2003). *La Suisse admet ses lacunes aux Nations unies*. In Le temps du 15.1.2003.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. (1999). *Gleichstellung von Frau und Mann, Aktionsplan der Schweiz*. Bern : EDMZ.
- Glasner, Andrea. (1992). Gender and Europe : cultural and structural impediments to change. In J. Bailey (Ed.), *Social Europe*. Londres : Longman.
- Hausammann, Christina. (2002). *Menschenrechte – Impulse für die Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz*. Basel : Helbing & Lichtenhahn.
- Klein, Viola. (1946). *The feminine Character : history of an Ideology*. London : Routledge & Kegan Paul.
- Norris, Pippa (1996). Women Politicians : Transforming Westminster? In J. Lovenduski & P. Norris (Ed.), *Women in Politics*, New York: Oxford University Press.
- Onstenk, A. et Dijk, N. van. (1992). *Viif Richtlijnen voor Vrouwen*. Leiden : Burgerschapskunde.
- Regamey, Caroline (2002). Egalité entre hommes et femmes. In J.P. Fragnière & R. Girod (Ed.), *Dictionnaire suisse de la politique sociale*, Lausanne : Editions Réalités sociales.
- Reinalda, Bob. (1998). Une analyse critique des femmes dans l'Union européenne. In T.H. Ballmer-Cao, V. Mottier & L. Sgier (Ed.), *Genre et politique, débats et perspectives* (pp. 300-342). Paris : Gallimard, 2000.
- Sanzone, D.S. (1984). Women in position of political leadership in Britain, France and West Germany. In J. Siltanen and M. Stanworth (Ed.), *Women and the public sphere*, London : Hutchinson.

- Schmid, Shashanah. (1999). Frauen in Männerberufen und Männer in Frauenberufen – ein Vergleich. Soziologisches Institut der Universität Zürich.
- Schöpp-Schilling, Hanna Beate. (1998). Das Frauenrechtsübereinkommen-ein wirksames Instrument für die weltweite Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen? In G. Baum, E. Riedel & M. Schaefer (Ed.), *Menschenrechtsschutz in der Praxis der Vereinten Nationen*, Zürich : Schulthess.
- Section Gouvernance/Unité Genre. (2003). *Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes -une clef pour réduire la pauvreté et instaurer un développement durable*. Direction du développement et de la coopération (Ed.), Berne : DDC.
- Sinkkonen, S. Haavio-Mannila, E. (1981). In M. Rendel (Ed.), *Women, Power and Political Systems*, London : Croom Helm.
- Stalder, Béatrice. (2005). MID-TERM-REVIEW CHANCENFÖRDERUNG 2004. pct partners for management consulting and training gmbh.
- Strub, Silvia. (2003). *Teilzeitarbeit in der Schweiz; Eine Untersuchung mit Fokus auf der Geschlechterverteilung und der familiären Situation der Erwerbstätigen*. Bern : Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.
- Vallance, Elizabeth. & Davis, Elizabeth. (1986). *Women of Europe : women MEPs and Equality Policy*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Vallance, Elizabeth (1988). Do Women make a difference? The impact of Women MEPs on Community Equality Policy. In M. Buckley & M. Anderson (Ed.), *Women, Equality and Europe*, London : Macmillan.
- Wölte, Sonja. (2003). *Die internationalen Menschenrechte von Frauen. Ein Überblick über die wichtigsten internationalen Konventionen und Instrumente ihrer Umsetzung*. Eschborn : Im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.
- Zumr, Dana. (1997). *Politique de la promotion des femmes au sein de la DDC*. Berne : Direction du développement et de la coopération (DDC).

Annexes :

Annexe 1 : Organigramme de la DDC, 2005

ORGANIGRAMME DDC



Légende : Le premier domaine est nommé domaine « Politique de développement et Coopération multilatérale (M) », le deuxième est celui de la « Coopération bilatérale au développement (E) », le troisième s'appelle « Domaine Aide humanitaire (H) », le « Domaine Coopération avec l'Europe de l'Est et la Communauté des Etats indépendants (CEI) (O) » est le quatrième, le cinquième est celui des « Ressources thématiques (F) » et le sixième s'appelle « Domaine Service (A) ». A côté de cette répartition par domaines, il y a des unités d'organisation directement rattachés et subordonnés à la direction. A l'inverse des autres entités, celles-ci ne font pas partie d'un domaine spécifique. Avant 2001, les sections et services du domaine « F » étaient subordonnés au domaine « E » anciennement secteur « E »

Annexe 2 :

Tableau : Groupes professionnels par catégorie et année

		2000							2001				
		Nombre d'employés							Nombre d'employés				
		total	au cadre moyen	au cadre inférieur	à l'échelon CP	au groupe professionnel 5			total	au cadre moyen	au cadre inférieur	à l'échelon CP	au groupe professionnel 5
Catégorie	1	293	33	70	63	127	Catégorie	1	242	28	66	42	106
	2	25	0	2	7	16		2	18	0	1	0	17
	3							3	7	0	1	5	1
	4							4	79	13	14	31	21
	5	46	4	4	2	36		5	55	3	6	2	44
	6							6					
	1.1	51	29	7	4	11		1.1	43	20	6	3	14
	4.1							4.1	15	6	1	2	6
	Total	415	66	83	76	190		Total	459	70	95	85	209

		2002							2003				
		Nombre d'employés							Nombre d'employés				
		total	au cadre moyen	au cadre inférieur	à l'échelon CP	au groupe professionnel 5			total	au cadre moyen	au cadre inférieur	à l'échelon CP	au groupe professionnel 5
Catégorie	1	249	19	51	78	101	Catégorie	1	266	23	52	80	111
	2	35	1	2	4	28		2	37	1	3	7	26
	3	7	0	0	6	1		3	7	0	0	5	2
	4	100	11	14	46	29		4	106	11	16	47	32
	5	26	2	1	1	22		5	33	2	1	2	28
	6	38	1	4	2	31		6	43	0	5	2	36
	1.1	43	22	13	0	8		1.1	50	25	14	0	11
	4.1	19	8	2	0	9		4.1	23	9	2	0	12
	Total	517	64	87	137	229		Total	565	71	93	143	258

		2004							2005				
		Nombre d'employés							Nombre d'employés				
		total	au cadre moyen	au cadre inférieur	à l'échelon CP	au groupe professionnel 5			total	au cadre moyen	au cadre inférieur	à l'échelon CP	au groupe professionnel 5
Catégorie	1	277	24	59	78	116	Catégorie	1	277	24	59	78	116
	2	30	2	3	7	18		2	30	2	3	7	18
	3	8	0	0	6	2		3	8	0	0	6	2
	4	99	11	14	47	27		4	99	11	14	47	27
	5	33	2	1	3	27		5	33	2	1	3	27
	6	38	0	4	2	32		6	38	0	4	2	32
	1.1	53	27	8	2	16		1.1	53	27	8	2	16
	4.1	23	9	2	2	10		4.1	23	9	2	2	10
	Total	561	75	91	147	248		Total	561	75	91	147	248