

Bureau fédéral de l'égalité
entre femmes et hommes (éd.)

L'égalité des salaires en pratique

Deux outils d'évaluation du travail
non discriminatoire à l'égard des
sexes: ABAKABA et VIWIV

Christian Katz
Christof Baitsch

vdf

georg
BRUNER

L'égalité des salaires en pratique

Christian Katz
Christof Baitsch

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (éd.)

L'égalité des salaires en pratique

**Deux outils d'évaluation du travail
non discriminatoire à l'égard des sexes:
ABAKABA et VIWIV**

Editeur:
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
Direction de projet: Marianne Geisser
Eigerplatz 5
3003 Berne
Tél.: 031 / 322 68 43
Fax: 031 / 322 92 81

Auteurs:
Dr. Christian Katz
Langholzstr. 38a
CH-6330 Cham
Tél./Fax 041 / 780 06 06

Prof.Dr. Christof Baitsch
Bergstr. 164
CH-8706 Meilen
Tél./Fax 01 / 923 63 87

Les deux auteurs sont des spécialistes en psychologie et organisation du travail. Ils ont travaillé pendant des années en tant que collaborateurs scientifiques auprès de l'Institut de psychologie du travail de l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich. Christian Katz est actuellement membre du cabinet de conseil KATZ SCHILLING SPINAS. Christof Baitsch a été privat docent en psychologie et organisation du travail auprès de la Haute Ecole de Saint-Gall. Depuis 1995, il est professeur en gestion du changement technologique et du développement personnel auprès de l'Université technique de Chemnitz (Allemagne).

Traduction: Francine Matthey, Neuchâtel

© 1996
vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich

Tous droits de reproduction, même partielle et y compris la photocopie, de traduction et d'adaptation réservés pour tous les pays

Vente exclusive en librairie dans les pays francophones GEORG EDITEUR SA, Genève

ISBN 2 8257 0539 X (Georg)
ISBN 3 7281 2373 0 (vdf)

Le questionnaire et le formulaire d'ABAKABA, ainsi que l'introduction et le questionnaire de VIWIV ont également été réunis dans un dossier format A4 qui peut être obtenu séparément:

ISBN 2 8257 0406 7 (Georg)
ISBN 3 7281 2374 9 (vdf)

Der vdf im Internet: www.vdf.ethz.ch
E-Mail: verlag@vdf.ethz.ch

Avant-propos

Le droit des femmes et des hommes, inscrit dans la constitution fédérale, à un salaire égal pour un travail de valeur égale n'est toujours pas appliqué dans le monde du travail. La loi sur l'égalité (qui entrera en vigueur le 1^{er} juillet 1996) représente par conséquent un nouveau défi pour les employeur(euse)s et pour les travailleur(euse)s, car ces derniers disposeront désormais de moyens plus appropriés pour faire valoir ce droit.

Il est indéniable que les femmes qui exercent des activités égales ou de valeur égale à celles de leurs collègues masculins continuent à être moins bien rémunérées qu'eux. Faute de critères scientifiques, il était toutefois difficile jusqu'à présent d'apprécier l'équivalence des activités.

Une enquête menée sur mandat du groupe de travail «Egalité des salaires» institué par le Département fédéral de justice et police, de même qu'une expertise du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes montrent que les méthodes connues d'évaluation du travail négligent largement certaines caractéristiques importantes d'activités typiquement féminines, alors que des exigences liées à des activités principalement exercées par des hommes y occupent au contraire une très grande place. Ce déséquilibre s'accroît lors de l'application de ces méthodes, d'une part en raison de la complexité de la plupart de ces méthodes, d'autre part parce que les utilisateur(trice)s ne connaissent pas les sources spécifiques de discrimination que comporte l'évaluation du travail.

Ces faits nous ont incités à confier à deux experts éminents de la science du travail, le professeur Christof Baitsch et Christian Katz, tous deux docteurs en psychologie et organisation du travail, la tâche de créer un outil d'évaluation du travail neutre à l'égard des sexes et un instrument de dépistage des discriminations salariales.

Dans la méthode ABAKABA (**A**nalytische **B**ewertung von **A**rbeitstätigkeiten nach **K**atz und **B**aitsch: Evaluation analytique du travail selon Katz et Baitsch), les caractéristiques spécifiquement masculines et spécifiquement féminines des activités sont prises en considération dans une égale mesure. Le choix des critères d'évaluation repose sur des principes scientifiques. Les entre-

prises, administrations et organisations disposent ainsi d'un instrument leur permettant d'élaborer un système de rémunération non discriminatoire. ABAKABA a été testée dans cinq organisations, puis modifiée et complétée en fonction des expériences faites dans ce contexte. Comparée à d'autres, cette méthode s'est avérée simple à manier et les participants au test se sont déclarés très satisfaits des résultats.

L'instrument de dépistage VIWIV (**V**erdiene **i**ch **w**as ich **v**erdiene?: Est-ce que je gagne ce que je mérite?) sert, dans un premier temps, à apprécier si une discrimination salariale suspectée est bien réelle. ABAKABA et VIWIV sont destinés aux responsables du personnel, aux organisations patronales et aux organisations de salarié(e)s, de même qu'aux tribunaux, aux services de consultation et aux offices de conciliation. Ils revêtent une grande importance, dans le contexte de la nouvelle loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, puisqu'ils offrent la possibilité de fournir avec efficacité et de manière scientifique la preuve de l'équivalence de deux ou plusieurs activités.

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes remercie très cordialement les auteurs, Messieurs Christian Katz et Christof Baitsch, du travail méticuleux et innovateur qu'ils ont accompli et du vif intérêt qu'ils ont porté au thème de l'égalité des salaires entre femmes et hommes. Grâce à leur engagement et à leur sens de la mise en œuvre pratique des acquis scientifiques, nous disposons désormais de deux instruments qui facilitent l'établissement de l'équivalence des activités dans une situation donnée.

Nos remerciements s'adressent également aux membres du groupe de suivi du projet, Madame Katharina Belser, psychologue, et Madame Elisabeth Freivogel, avocate, dont les connaissances spécifiques, les compétences et les questions concrètes qu'elles ont formulées ont grandement contribué à la réussite de ce rapport. Nous exprimons en outre notre reconnaissance aux organisations qui ont participé au test et aidé de la sorte à l'ultime mise au point d'ABAKABA.

Enfin, nous remercions également vivement Madame Francine Matthey, qui a assumé avec soin et compétence la traduction en français d'ABAKABA et de VIWIV.

Bureau fédéral de l'égalité
entre femmes et hommes

Avril 1996

Sommaire

A	Introduction	9
A 1	Loi sur l'égalité et nécessité d'agir	9
A 2	ABAKABA et VIWIV: pourquoi et pour qui?	12
A 3	Faire appel à des spécialistes ou se débrouiller avec les moyens du bord?	13
B	Evaluation du travail et fixation du salaire	14
B 1	Critères fondamentaux de fixation du salaire	14
B 2	Concepts de l'évaluation du travail	15
	B 2.1 Evaluation sommaire et évaluation analytique du travail	15
	B 2.2 Rangement hiérarchique et classification	16
B 3	Le schéma de Genève et ses limites	17
C	Evaluation analytique du travail: problèmes méthodologiques et discrimination salariale liée au sexe	19
C 1	Remarques préliminaires	19
C 2	Problèmes liés au choix des critères	20
C 3	Problèmes liés à la mesure des critères qualitatifs	21
C 4	Problèmes liés à la pondération des critères	23
C 5	Problèmes liés au procédé d'évaluation	24
C 6	Autres pays – autres mœurs? Attitude à l'égard de la discrimination salariale dans les pays où l'égalité est appliquée	26
	C 6.1 Exposé général du problème	26
	C 6.2 La situation dans quelques pays	26
	C 6.3 Bilan	31
D	ABAKABA	33
D 1	Concept méthodologique et scientifique	33
	D 1.1 Méthodes d'analyse psychologique du travail	34
	D 1.2 Analyse de listes de critères	35
	D 1.3 Prise en considération des méthodes d'évaluation du travail utilisées dans les pays qui pratiquent l'égalité depuis un certain temps	36
D 2	Domaines	37
D 3	Aspects considérés	37
D 4	Echelles d'appréciation	39
D 5	Pondération des domaines de critères	40
D 6	Critères: vue d'ensemble	41

	D 6.1 Domaines de critères et aspects considérés	42
	D 6.2 Critères, valeurs et pondération	42
D 7	Présentation détaillée des critères	44
	I 1 Exigences professionnelles	44
	I 2 Exigences concernant l'aptitude à organiser	46
	I 3 Préjudices causés aux marges de manœuvre et de décision .	47
	I 4 Interruptions préjudiciables du travail	48
	PS 1 Exigences concernant l'aptitude à la communication orale ...	49
	PS 2 Exigences concernant l'aptitude à coopérer	50
	PS 3 Exigences concernant l'empathie	51
	PS 4 Conditions psychosociales préjudiciables	52
	P 1 Exigences concernant la force musculaire	58
	P 2 Exigences concernant la précision des mouvements	59
	P 3 Conditions horaires préjudiciables	59
	P 4 Conditions ambiantes préjudiciables	62
	R 1 Responsabilité concernant les résultats atteints par d'autres personnes	66
	R 2 Responsabilité concernant la vie d'autrui	67
	R 3 Responsabilité concernant des matériels et des biens de valeur .	68
	R 4 Responsabilité concernant la protection de l'environnement ..	69
D 8	Questionnaire	70
D 9	Formulaire	101
D 10	Procédé d'évaluation	115
D 11	Mise à l'essai d'ABAKABA	116
E	VIWIV	119
	E 1 Discrimination directe: à travail égal salaire inégal?	121
	E 2 Discrimination indirecte: salaire inégal pour un travail de valeur égale? ..	124
	E 3 Méthode d'évaluation du travail	129
	E 4 Discrimination résultant du choix et de la pondération des critères ...	130
	E 5 Discrimination résultant du procédé d'appréciation	141
	E 6 Résumé	146
F	Bibliographie	148
G	Annexe	152
	G 1 Analyse factorielle	152
	G 2 Résultats de l'essai avec ABAKABA	157
	G 2.1 Organisation A	158
	G 2.2 Organisation B	159
	G 2.3 Organisation D	160

A Introduction

A 1 Loi sur l'égalité et nécessité d'agir

Le principe «à travail égal salaire égal» est ancré dans le droit, ne soulève pas de controverse dans le monde du travail et est appliqué, du moins dans l'administration publique: les enseignantes gagnent autant que les enseignants, les médecins assistantes autant que les médecins assistants, les infirmières autant que les infirmiers et les policières autant que les policiers.

Le principe «salaire égal à travail de valeur **égale**» est lui aussi inscrit dans le droit. Mais que signifie de «valeur égale»? Le travail d'une infirmière a-t-il la même valeur que celui d'un policier? Ça dépend de l'endroit, dira-t-on, si l'on considère les barèmes des salaires de diverses villes suisses. Dans nombre d'entre elles, les deux professions sont classées dans les mêmes catégories de salaires; dans d'autres, les catégories diffèrent. Pourquoi? Cela tient au mode de classification des professions dans les catégories de salaires et aux responsables de cette classification. Il n'existe donc pas – votre question est pertinente – de règles contraignantes sur la base desquelles établir l'équivalence de diverses activités professionnelles? En fait, la «valeur» d'un travail ne peut pas être mesurée avec objectivité; elle repose au contraire sur des normes solidement ancrées dans notre société, concernant la formation professionnelle requise, la «difficulté» d'un travail, son utilité pour la société, les désagréments particuliers qu'il implique, le bénéfice pour l'entreprise, etc.

La valeur d'une activité professionnelle ne peut pas être mesurée avec objectivité

Il n'est donc pas surprenant que dans de nombreuses entreprises – surtout celles de petite taille – les salaires soient négociés individuellement. Celui qui sait «se vendre» gagne davantage. D'autres entreprises ont signé des conventions salariales avec des associations professionnelles ou des syndicats.

En revanche, dans les administrations publiques ou les grandes entreprises, où les professions sont très variées, la fixation des salaires est une opération très complexe. Les activités sont

classées dans diverses catégories de salaires. Pour des raisons d'«équité», elles ont préalablement fait l'objet d'un examen et d'une évaluation au moyen d'une **méthode d'évaluation du travail**. Cependant, ces méthodes ne sont que **relativement** équitables et objectives car, dans ce cas également, elles reposent en fin de compte sur les normes sociales susmentionnées. Elles offrent toutefois un avantage incontestable: le mode de fixation des salaires est **compréhensible** également à des personnes qui n'ont pas participé à l'opération. Mais, car il y a un «mais»: le profane a tout de même de la peine à s'y retrouver.

Malheureusement, les normes sociales qui entrent en jeu lors de l'évaluation d'une activité restent imprégnées d'une tendance à **sous-évaluer** les aptitudes et les capacités typiquement féminines. Elle se manifeste aussi dans les méthodes habituelles: des exigences importantes dans le cas de professions typiquement masculines sont très fréquemment plus valorisées que celles liées à des professions typiquement féminines. Exemples: l'aptitude à prodiguer des soins et l'empathie (importantes chez les infirmières) ont nettement moins de valeur (lorsque la méthode inclut ces exigences) que l'aptitude à s'imposer (importante dans les positions de dirigeants, la plupart du temps occupées par des hommes). Conséquence, parmi d'autres, de ces différences de **pondération** des exigences: des professions typiquement féminines sont souvent classées dans des catégories de salaires relativement basses.

L'évaluation du travail
peut engendrer des
discriminations fondées
sur le sexe

Des femmes appartenant aux groupes professionnels des infirmières et des jardinières d'enfants estimaient avoir été classées dans une catégorie de salaires trop basse et ont récemment porté plainte contre leur employeur pour violation du principe «salaire égal à travail de valeur égale». Les plaintes – jusqu'à présent réglées – ont en majorité abouti mais ont nécessité beaucoup d'argent, de temps et une grande résistance nerveuse. En outre, le succès de ce genre de plainte se répercute uniquement sur les salaires des plaignantes, éventuellement sur ceux de leurs collègues de travail, mais n'a aucune conséquence positive directe pour les très nombreuses autres femmes qui – quelles que soient leurs raisons – ne peuvent se résoudre à passer à l'action.

Le principe «salaire égal à travail de valeur égale» n'est donc toujours pas appliqué. Il ne fait guère de doute que des activités exécutées de préférence par des femmes sont en moyenne moins bien rémunérées que des activités comparables exercées de préférence par des hommes (constatation figurant par ex. dans le rapport 1994 du Conseil des Ecoles polytechniques fédérales). Cela s'applique tant à des branches professionnelles entières (par ex. les métiers de la santé comparés aux métiers de la police) qu'à des secteurs (par ex. l'éducation et l'enseignement), quel que soit le niveau hiérarchique. Cet état de choses est de nouveau d'actualité dans le contexte de la mise en vigueur de la loi sur l'égalité: il devient plus facile, pour les intéressées, d'agir en cas de conflit salarial (allègements concernant le fardeau de la preuve et la procédure). Il faut par conséquent s'attendre à ce qu'un nombre croissant de femmes envisagent d'introduire une action en paiement du salaire.

Ces faits ont incité le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes à faire développer des instruments scientifiques permettant de vérifier si la discrimination salariale suspectée est réelle et d'évaluer le travail indépendamment du sexe des exécutants. Ces instruments, ainsi que leur support théorique, sont décrits dans la présente publication. Nous avons toutefois délibérément renoncé à une présentation théorique «fastidieuse» et nous sommes contents, lorsqu'il existe des ouvrages approfondis facilement accessibles sur certains thèmes, d'exposer les bases essentielles et de renvoyer aux commentaires détaillés figurant dans le rapport «Evaluation du travail et discrimination salariale des femmes» du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (1991). Seul le chapitre C 6, qui traite de la situation dans d'autres pays, est plus détaillé car, à notre connaissance, ces informations n'ont jusqu'à présent pas été mises à jour et récapitulées en Suisse.

Nous renvoyons au rapport «Evaluation du travail et discrimination salariale des femmes» du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (1991), en tant qu'ouvrage fondamental

A 2 ABAKABA et VIWIV: pourquoi et pour qui?

Il existe en principe des instruments d'évaluation du travail permettant de concrétiser le principe de l'égalité des salaires.

Mais,

- (a) ils ne font pas vraiment abstraction des sexes et peuvent avoir des effets parfaitement discriminatoires;
- (b) ils ne sont pas directement accessibles à des profanes en raison de leur complexité; même les expert(e)s ont du mal.

La difficulté à prouver que l'insuffisance de leur salaire est injustifiée représente l'une des raisons importantes pour lesquelles les femmes sont peu enclines à se défendre face à une injustice manifeste.

Il manquait jusqu'à présent des instruments permettant

- (a) de vérifier l'équivalence des activités afin de confirmer ou de réfuter une inégalité de traitement suspectée liée au sexe,
- (b) d'estimer la valeur des activités sans devoir engager des procédures floues et laborieuses.

Toutes les parties à un éventuel conflit pâtissent de la pénurie d'instruments maniables:

- les personnes qui présument qu'elles ne sont pas rémunérées conformément au principe de l'égalité des salaires,
- les services chargés des questions salariales au sein des entreprises (services du personnel, commissions salariales, représentations du personnel, etc.),
- les services externes et interentreprises qui s'occupent des questions salariales (organisations patronales et organisations de salariés, partenaires des négociations, organisations féminines, etc.),
- les offices de conciliation et les bureaux de l'égalité externes aux entreprises,
- ainsi que les tribunaux.

¹ Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch (Evaluation analytique du travail d'après Katz et Baitsch).

² «Verdiene ich was ich verdiene?» (Est-ce que je gagne ce que je mérite?)

La méthode d'évaluation du travail ABAKABA¹ et l'instrument de dépistage VIWIV² sont issus de la collaboration avec le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. ABAKABA constitue la base théorique de VIWIV. Les deux instruments peuvent être utilisés séparément. ABAKABA, d'une part, a été conçue pour évaluer régulièrement le travail, donc en tant que

méthode d'évaluation du travail tout à fait «ordinaire»; d'autre part, elle est indiquée dans les cas conflictuels, lorsqu'il y a désaccord sur l'équité de la classification. VIWIV est moins différencié et plus restreint. Il permet, dans un délai relativement court, de confirmer ou de réfuter le caractère prétendument sexiste de la classification des salaires. Un barème de rémunération fondé sur ABAKABA pourrait s'avérer très attractif pour des organisations soucieuses de prévenir d'éventuels conflits salariaux. La méthode a déjà fait plusieurs fois ses preuves au cours d'une phase expérimentale d'une certaine ampleur (cf. D 11). Elle est efficace et, comparée aux méthodes d'évaluation traditionnelles, comporte des avantages eu égard à sa scientificité et à la simplicité, dans la mesure du possible, de son fonctionnement. Elle n'est donc pas réservée aux cas conflictuels. Même si VIWIV sera utilisé **avant** ABAKABA pour ces cas-ci, ABAKABA est présentée **avant** VIWIV dans cette publication, car le concept théorique de ce dernier est fondé sur ABAKABA.

**ABAKABA est une
méthode particulièrement
utile d'évaluation
analytique du travail**

A 3 Faire appel à des spécialistes ou se débrouiller avec les moyens du bord?

La présente publication est conçue de manière à ce que les personnes qui ne se sont pas encore penchées sur ce thème apprennent elles aussi le mieux possible à utiliser ces instruments. Il importe néanmoins, pour obtenir de bons résultats, de s'assurer le soutien de personnes formées et compétentes. Cela s'applique aussi à plusieurs parties de VIWIV. Lorsqu'ABAKABA sert de support pour établir le barème des salaires d'une organisation tout entière, il est de toute façon instamment recommandé de se faire encadrer et conseiller par des personnes **neutres**, externes à l'entreprise, afin de contrebalancer les partis pris et le refus de voir la réalité en face, toujours dangereux dans ces circonstances. Le Bureau fédéral de l'égalité peut vous aider à trouver le soutien nécessaire.

B Evaluation du travail et fixation du salaire

B 1 Critères fondamentaux de fixation du salaire

Il est impossible – comme nous l’avons déjà expliqué plus haut – de mesurer avec objectivité la «valeur» d’un travail. Elle repose sur des normes et des valeurs qui ne sont d’ordinaire guère analysées. On estime ainsi normal que les activités professionnelles qui requièrent une formation de longue durée et une grande capacité de réflexion soient mieux rémunérées que les activités qui exigent une formation peu poussée. Des suppléments de salaires sont habituellement octroyés lorsque la personne travaille dans des conditions ambiantes particulièrement désagréables telles que le bruit ou la chaleur, ou selon un horaire spécial, par exemple en équipes. En d’autres termes: ce sont les exigences, les sollicitations et les charges liées à une activité qui – du moins dans notre culture occidentale – tiennent notamment lieu de critères fondamentaux dans le calcul du salaire. De plus, la situation du marché du travail, le rang hiérarchique du poste concerné dans l’organigramme de l’entreprise, l’âge, le rendement et le nombre d’années de service de la personne dans l’entreprise, etc., jouent bien sûr également un rôle.

Il convient par conséquent de faire la distinction entre critères liés à l’activité et critères liés à la personne. Les critères liés à l’activité (exigences, etc.) sont pris en considération lorsqu’on calcule le **salaire de base**, tandis que les critères liés à la personne renvoient aux composantes individuelles du salaire (participation aux résultats de l’entreprise, expérience, etc.). Les méthodes d’évaluation du travail ne servent toutes qu’à calculer le salaire de base.

Tous les critères ont en revanche en commun le fait qu’ils ne reposent pas sur une base scientifique mais sur un consensus social, tacite ou exprimé. On pourrait donc parfaitement envisager de calculer la valeur d’une activité selon de tout autres critères; par exemple: sa contribution au bien-être général ou sa part dans la satisfaction de celui ou de celle qui l’exerce

pourrait être élevée au rang de critère déterminant pour le calcul du salaire.

Mais : Une fois que la société a «choisi» les critères qui lui paraissent corrects, il s'agit d'élaborer selon ces critères des barèmes de salaires logiques, équitables et – si possible – scientifiques. Autrement dit: faire des exigences, des préjudices et des charges les critères fondamentaux servant à établir la valeur d'un travail constitue une norme sociale finalement impossible à justifier du point de vue scientifique. Aussi, la décision de retenir **telles** exigences, **tels** préjudices et **telles** charges peut et doit absolument être justifiée sous cet angle.

Les critères admis par la société qui servent de base à la fixation des salaires renvoient à des normes dénuées de tout fondement scientifique

B 2 Concepts de l'évaluation du travail

B 2.1 Evaluation sommaire et évaluation analytique du travail

Dans le cas de l'évaluation **sommaire** du travail, la valeur d'une activité est estimée **globalement** selon des critères préalablement définis. Par exemple, les exigences intellectuelles sont évaluées sur la base des conditions relatives à la formation, tandis que les exigences physiques sont évaluées en bloc, c'est-à-dire sans être différenciées. Les activités sont ensuite classées dans les diverses catégories de salaires. Ce type d'évaluation est bien sûr très influencé par les propres valeurs – semblables ou différentes – des responsables et ne peut guère satisfaire aux exigences sur le plan méthodologique. Le fait que l'évaluation sommaire permette très souvent d'obtenir des résultats tout à fait analogues à ceux obtenus avec l'évaluation analytique n'est pas pour autant une preuve de qualité, mais renvoie plutôt aux problèmes liés à l'utilisation irréfléchie de l'évaluation analytique (cf. partie C).

Les méthodes d'évaluation **analytique** sont fondées sur de nombreuses caractéristiques ou critères prédéfinis des activités (exigences, charges, etc.), appréciés chacun au moyen d'échelles appropriées à chaque activité évaluée. Elles sont laborieuses et par conséquent coûteuses. Elles sont utilisées dans les grandes entreprises, qui comportent des domaines d'activités nom-

breux et divers, et dans les administrations publiques. Seule une partie des activités est la plupart du temps analysée en détail, les autres étant classées dans les diverses catégories de salaires sur la base d'une estimation sommaire.

L'évaluation analytique du travail est subdivisée comme suit:

- Détermination des critères ou caractéristiques.
- Pondération des critères ou caractéristiques.
- Descriptions de fonction ou d'emploi³.
- Inventaire et classification des activités en considération des critères ou caractéristiques.
- Calcul de la valeur du travail en additionnant les points attribués aux critères.

Nous renonçons à décrire ces composantes dans ce chapitre et renvoyons à la partie C.

L'évaluation analytique du travail favorise davantage la justice des salaires que l'évaluation sommaire du travail

En ce qui concerne les effets discriminatoires, les méthodes analytiques l'emportent sur les méthodes sommaires, mais sont loin d'exclure a priori les discriminations.

B 2.2 Rangement hiérarchique et classification

Il convient en outre de faire la distinction entre rangement hiérarchique et classification lors de l'évaluation du travail.

La classification favorise davantage la justice des salaires que le rangement hiérarchique

ABAKABA est une méthode d'évaluation analytique du travail par classification

Rangement hiérarchique: les résultats de l'évaluation – sommaire ou analytique – sont uniquement **hiérarchisés** avant d'être classés dans les diverses catégories de salaires, sans que les différences entre eux soient prises en considération. Le barème des salaires qui en découle n'est applicable que **dans** l'entreprise concernée.

Classification: divers échelons ou catégories sont définis pour chaque critère **avant** de procéder à l'évaluation du travail. Chaque critère d'une activité, lors de l'évaluation, est attribué à l'un de ces échelons. Les conditions favorisant la comparabilité interentreprise ou intersectorielle des évaluations sont ainsi réunies, pour autant que l'on utilise des critères d'appréciation homogènes.

³ Le terme «fonction» est souvent utilisé à la place d'«emploi» ou d'«activité» pour préciser que le but, dans l'évaluation du travail, n'est pas d'évaluer la **personne** mais seulement la fonction qu'elle occupe, indépendamment de ses qualifications.

B 3 Le schéma de Genève et ses limites

Les critères et les caractéristiques des méthodes d'évaluation analytique du travail sont en majorité fondés sur le «Schéma de Genève»⁴ (voir Tableau 1). Il fait la distinction entre «exigences mentales», «exigences physiques», «responsabilité» et «conditions de travail». Les exigences mentales et les exigences physiques sont considérées sous l'angle du «savoir-faire» et des «charges», tandis que la responsabilité et les conditions de travail sont uniquement envisagées sous l'aspect des «charges»:

Tableau 1:
Schéma de Genève

	Savoir-faire	Charges
Exigences mentales	Connaissances	Charge mentale
Exigences physiques	Habileté	Charge musculaire
Responsabilité	—	Responsabilité
Conditions de travail	—	Effets du milieu

Selon les méthodes inspirées du Schéma de Genève, il doit en principe être possible de mesurer les aspects du critère «savoir-faire» indépendamment de la mesure dans laquelle ils sont mis en œuvre dans l'exercice de l'activité concernée. Les charges, en revanche, sont évaluées selon leur fréquence.

Les six critères sont ensuite subdivisés en caractéristiques additionnelles; les connaissances, par exemple sur le plan des exigences de formation, de l'expérience et de la capacité de réflexion. Le Schéma de Genève est toutefois très axé – vu l'époque à laquelle il a été créé – sur les activités physiques d'exécution. Les méthodes d'évaluation analytique récentes utilisent par conséquent des listes de critères enrichies. Celle de l'Institut d'organisation industrielle (IOI) de l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich, par exemple, comporte jusqu'à 40 sous-critères (Kappel 1986). On y tient compte d'autres aspects importants dans le monde du travail actuel. L'adjonction d'autres critères manque néanmoins de rigueur scientifique. Et s'il s'agit de critères tels que les «exigences personnelles» ou de caracté-

⁴ Issu d'une conférence internationale tenue à Genève, en 1950.

ristiques analogues dont le contenu est difficile à cerner, la maniabilité de la méthode en pâtit considérablement.

**Les critères fondamentaux
d'ABAKABA sont fondés
sur le Schéma de Genève,
mais il y est tenu compte
d'un point de vue
scientifique de l'évolution
des conditions dans le
monde du travail**

Le Schéma de Genève reste une base utile pour l'évaluation analytique du travail. Il n'a toutefois fait l'objet d'aucune adaptation de nature scientifique à l'évolution des conditions dans le monde du travail. Les tâches dans le secteur des services et dans l'administration devraient être davantage prises en considération et il conviendrait d'y inclure des exigences devenues importantes dans le contexte des évolutions technologiques, de même que des compétences sociales. Nous nous sommes efforcés, en développant ABAKABA, de compenser ce déficit.

C Évaluation analytique du travail: Problèmes méthodologiques et discrimination salariale liée au sexe

C 1 Remarques préliminaires

La partie C traite des critiques à deux niveaux, parfois liés, auxquelles sont exposées les méthodes d'évaluation analytique du travail:

Le premier niveau porte sur les **exigences du point de vue méthodologique et scientifique**. Il s'agit de critères de qualité, élevés au rang de normes de qualité applicables à toutes les méthodes des sciences sociales (questionnaires, tests psychologiques, schémas d'observation, etc.). Elles concernent le choix des critères d'évaluation, les échelles d'appréciation, la validité (est-ce que les exemples concrets examinés sous l'angle des critères choisis sont vraiment appropriés?), la fiabilité (les résultats des mesures sont-ils exacts et reproductibles?), le procédé d'évaluation, etc. Elles ne suffisent toutefois pas pour garantir le caractère non discriminatoire d'une méthode, mais constituent une condition nécessaire.

Le deuxième niveau concerne les aspects du **sexisme** qui résulte de la structure et de la conception de la méthode d'évaluation. Le choix des critères et le procédé d'évaluation, de même que la pondération de ces critères jouent également un rôle à cet égard. Signalons qu'une méthode d'évaluation faisant abstraction des sexes (c'est-à-dire non discriminatoire) ne permet pas d'éliminer toutes les sources de discrimination dans le monde du travail.

D'autres types de discrimination peuvent toutefois se produire même lorsque la méthode fait abstraction des sexes:

- sélection en fonction des sexes lorsqu'il y a des postes à pourvoir (les candidatures masculines sont par exemple retenues plus fréquemment lorsqu'il s'agit de positions cadres);
- échelons de salaires attribués en fonction des sexes lorsqu'il y a un poste à pourvoir (par ex. la durée pendant laquelle une activité antérieure a été exercée est prise en considéra-

**Evaluer le travail en
faisant abstraction des
sexes est une condition
nécessaire mais pas
suffisante d'une politique
salariale non
discriminatoire**

tion au titre d'expérience professionnelle, dans le cas des hommes, alors que l'expérience dans la tenue du ménage et l'éducation des enfants est négligée dans le cas des femmes).

Nous traiterons à la fois les aspects de la méthodologie et de la discrimination dans les paragraphes suivants, et seulement dans la mesure où cela permet de mieux comprendre ABAKABA et VIVIW.

C 2 Problèmes liés au choix des critères

De très nombreux critères permettent de comparer et de décrire des activités. Il semble qu'ils devraient dès lors tous figurer dans la liste des critères de la méthode «parfaite» d'évaluation du travail. Une telle méthode serait non seulement très laborieuse et peu maniable, mais encore elle poserait des problèmes d'ordre méthodologique: si le nombre de critères augmente, ils risquent d'autant plus, entre autres, de se chevaucher. Ils se chevauchent lorsqu'ils sont trop souvent, du point de vue statistique, classés par hasard de manière identique ou analogue lors de l'évaluation d'une fonction. Par exemple, les critères «formation requise» et «exigences intellectuelles» se chevauchent car, lorsque les exigences intellectuelles sont très élevées, la formation requise l'est aussi la plupart du temps. L'exigence liée à ces critères serait par conséquent évaluée deux fois. Il convient donc de limiter au minimum nécessaire le nombre des critères d'une méthode d'évaluation et ils doivent s'appliquer à des faits indépendants les uns des autres.

Le choix des critères est évidemment aussi influencé par le système de valeurs de notre société: «Le fait, par exemple, que les efforts physiques constituent souvent un critère important, alors que la capacité de planifier en commun est très rarement prise en considération, reflète bien ce que la société, dans sa majorité, entend par «travail» (...). Plus une liste de critères d'évaluation est utilisée longtemps, plus elle entre dans les «mœurs» et moins elle donne lieu à des négociations. On oublie que cette liste, à l'origine, correspondait à certaines attitudes» (Baitsch, Mussmann & Ulich 1991, p. 5).

**Les critères d'ABAKABA
sont répartis entre quatre
domaines qui ne se
chevauchent pas**

Vu le risque de sexisme, le choix des critères revêt une importance déterminante. Les femmes satisfont plus souvent et mieux que les hommes, selon les statistiques, à certaines exigences qui jouent par conséquent un rôle dans certaines activités typiquement féminines (par ex. l'empathie dans les professions de soin). Les hommes satisfont davantage aux exigences portant sur la force musculaire. On distingue par conséquent les critères favorisant les hommes et les critères favorisant les femmes. D'autres critères, telles les exigences intellectuelles, ne sont pas liés au sexe. Le fait que les activités très exigeantes sur le plan intellectuel soient (encore) principalement exercées par des hommes ne signifie pas qu'il s'agisse d'un critère favorisant les hommes, mais plutôt qu'il existe des voies de formation typiquement féminines ou typiquement masculines: «Si les femmes exercent plus rarement ce genre d'activité, c'est un problème que l'on ne peut pas résoudre en évaluant différemment le travail, mais plutôt en leur facilitant l'accès aux niveaux hiérarchiques élevés» (Semmer et al. 1991, p. 48).

Il importe qu'une méthode d'évaluation du travail contienne un nombre égal de critères favorables aux hommes **et** de critères favorables aux femmes. Cette condition n'est malheureusement souvent pas remplie et c'est l'une des raisons pour lesquelles les actions en paiement du salaire de divers groupes professionnels typiquement féminins ont abouti.

La neutralité exigée à l'égard des sexes a été respectée lors du choix des critères d'ABAKABA

Une liste de critères «ouverte», que les responsables de l'évaluation peuvent composer dans une certaine limite à leur guise, nuit considérablement à la méthodologie et à la neutralité à l'égard des sexes. Même si l'on peut comprendre les motifs qui incitent à établir une liste de critères «spécifique à l'entreprise», n'oublions pas que la qualité d'une méthode en pâtit.

ABAKABA comporte une liste de critères qui exclut toute modification en fonction de l'entreprise

C 3 Problèmes liés à la mesure des critères qualitatifs

Les listes de critères des méthodes d'évaluation analytique du travail contiennent surtout des critères **qualitatifs**: il est impossible de mesurer leur intensité du point de vue quantitatif au moyen de chiffres exacts, mais on peut la définir ou l'évaluer

en mots (par ex. responsabilité réduite, haute responsabilité). On ne parvient à résoudre ce problème de façon optimale que si ces critères sont soigneusement appliqués à des **situations concrètes**: il importe de décrire aussi exactement que possible dans quel cas la responsabilité doit être jugée réduite ou élevée. Il est souvent nécessaire ou utile de citer des exemples. Plus la situation est concrète et définie avec précision, plus un critère a des chances d'être classé de la même manière par diverses personnes; d'où l'utilité de former au préalable les responsables de l'évaluation.

De nombreuses méthodes utilisent des **échelles d'appréciation trop différenciées** (par ex. lorsque le critère «responsabilité» peut être classé sur une échelle de 0 à 10 points). Ces échelles posent des problèmes,

- car elles suggèrent que les critères peuvent être mesurés avec exactitude (pseudo-objectivité). Mais comment justifier une différence d'un point (sur dix points par ex.) sur le plan du contenu? Les exemples à disposition ne sont souvent d'aucune aide lorsqu'ils concernent d'autres fonctions;
- car elles incitent les responsables de l'évaluation à faire des compromis fâcheux lors de la classification: au lieu de mener jusqu'au bout la discussion relative à un critère déterminé, ils se décident souvent précipitamment en faveur d'une «valeur intermédiaire» qui ne satisfait vraiment aucun des groupes d'intérêts;
- car des jugements de valeur ou des préjugés inconscients et non mis en question peuvent influencer plus facilement sur les classifications. Lorsqu'une activité est jugée «globalement» simple – peut-être à tort –, les membres d'une commission d'évaluation ont avant tout tendance à attribuer un nombre de points assez faible à certains critères («effet de halo»), et l'échelle est graduée si finement qu'il devient impossible d'établir avec précision l'importance des différences de points. La responsabilité d'un pilote de ligne, profession qui jouit globalement d'un grand prestige, totalisera peut-être deux points de plus que celle de l'infirmière, bien que le pilote, vu les équipements techniques dont il dispose aujourd'hui, risque beaucoup moins que l'infirmière de commettre des erreurs;
- car elles incitent à corriger des classifications **après coup**, vers le bas ou vers le haut, lorsque le nombre de points total

attribué à une activité ne correspond pas aux attentes de la commission d'évaluation.

Les problèmes cités sont plus aisés à traiter, voire évitables, lorsqu'on utilise des échelles plus grossières. Elles requièrent toutefois une certaine habitude: les responsables de l'évaluation pensent souvent, au début, qu'ils risquent avec ces échelles ne pas tenir assez compte des différences peu sensibles entre les activités.

ABAKABA utilise des échelles d'appréciation comportant seulement deux à quatre échelons, ce qui augmente les chances d'effectuer des classifications sans équivoque et transparentes

C 4 Problèmes liés à la pondération des critères

On entend par pondération la part que peut avoir un critère par rapport au nombre de points total d'une activité évaluée. Cette pondération dépend d'une part de l'échelle d'appréciation et du nombre de points maximum attribué au critère concerné. Lorsque les nombres de points maxima diffèrent, les poids des critères diffèrent aussi (c'est ce qu'on appelle la pondération **interne**, cachée). D'autre part, de nombreuses méthodes offrent en outre la possibilité de multiplier par un facteur spécifique les critères ou des domaines entiers de critères, indépendamment de l'échelle d'appréciation, avant de calculer le nombre de points total (pondération **externe**, visible).

Des différences de pondération **interne** compliquent ou rendent impossible la comparaison directe entre différents critères classifiés (la valeur «4», lorsque le critère a été évalué au moyen d'une échelle de 0 à 5, signifie tout à fait autre chose que lorsqu'il a été évalué au moyen d'une échelle de 0 à 10).

Il n'est guère possible de justifier du point de vue scientifique des différences de pondération. Elles reposent en premier lieu sur certaines idées concernant la «valeur» des exigences liées à une activité. Par exemple, l'idée que les exigences intellectuelles ont nettement plus de valeur que les exigences physiques est si profondément ancrée dans notre société, qu'il ne se trouverait guère quelqu'un pour critiquer le fait qu'un poids plus élevé ait été attribué aux critères intellectuels. Lorsque les critères psychosociaux, en revanche – pour autant qu'il y en ait –, affichent un poids plus faible que les critères physiques, il s'ensuit une discrimination fondée sur le sexe.

ABAKABA ne prévoit pas de pondération interne: les nombres de points maxima fixés pour les quatre domaines de critères sont identiques. Il est possible de procéder à une pondération externe différenciée de ces domaines, dans une fourchette définie et suite à une décision explicite en matière de politique salariale

Il est difficile de dire, du point de vue de la science du travail, quels types d'exigences sont plus complexes ou plus simples, représentent une charge plus faible ou plus forte pour la personne qui exécute le travail, etc. Il paraît par conséquent indiqué que la méthode d'évaluation soit conçue de manière à permettre d'atteindre des nombres de points égaux dans les **domaines** d'exigences essentiels (par ex. valeurs maxima égales pour les critères intellectuels, les critères psychosociaux et les critères physiques). Renoncer à la pondération interne revient à favoriser la **transparence** d'une méthode, en ce sens que les diverses activités peuvent dès lors faire l'objet d'une comparaison directe sous l'angle du **profil** d'exigences. Pour convertir ensuite les points attribués en un barème des salaires «réaliste», on peut procéder à une pondération externe des domaines d'exigences. Il s'agit alors d'une mesure de politique salariale qui doit être reconnaissable comme telle.

Dans le cas des méthodes traditionnelles, la situation est souvent confuse en ce qui concerne tant le choix des critères que les pondérations interne et externe. Le poids en général très élevé des critères intellectuels s'explique par le cumul des trois facteurs cités: premièrement, les critères intellectuels sont davantage représentés que d'autres critères; deuxièmement, ces critères autorisent souvent des valeurs maxima plus élevées (pondération interne) et, troisièmement, ils sont fréquemment multipliés par un facteur (pondération externe). Il s'avère dès lors difficile d'analyser après coup comment on est parvenu à ces valeurs finales.

C 5 Problèmes liés au procédé d'évaluation

Les processus d'appréciation humains comportent diverses sources d'erreurs. «L'être humain a en général de la peine à évaluer plusieurs dimensions indépendamment les unes des autres. Ce qu'il sait, considère comme probable, juge sensé, etc. l'influence dans son observation et à plus forte raison dans son appréciation des faits. Cette caractéristique revêt en l'occurrence une importance fondamentale. Les évaluateurs et les évaluatrices ont donc tendance à aboutir à des résultats qui «concordent» avec leurs convictions» (Semmer et al. 1991, p. 38s.).

Pour ces raisons, il est d'usage d'évaluer le travail en groupe (commission d'évaluation). Cela permet de compenser les tendances individuelles à déformer les choses, à supposer que divers groupes d'intérêts aient été pris en considération lors de la composition de la commission (femmes et hommes, entreprises et salarié(e)s, etc.). De nombreuses sources d'erreurs sont cependant «humaines» et ne peuvent être contrebalancées que si l'on y est très attentif. Précisons qu'il est indispensable que les membres de la commission aient préalablement accompli une formation.

On peut définir les problèmes liés au procédé comme suit:

- **Effet de halo:** L'appréciation de certains critères est influencée par l'impression générale.
- **Tendances générales des réponses:** De nombreuses personnes manifestent une «tendance à la moyenne», c'est-à-dire à éviter les extrêmes dans leurs classifications. D'autres répondent surtout par oui ou surtout par non, d'où des distorsions des échelles prédéfinies.
- **Problèmes liés aux procédés d'appréciation en groupes:** Dans presque chaque groupe prédomine une structure de pouvoir cachée. Conséquence: certains membres sont enclins à adopter les opinions d'autres membres, d'autres encore ont de la peine à s'imposer. Pour cette raison, notamment, la présence de spécialistes neutres dans les commissions d'évaluation présente un avantage.

Les problèmes liés au processus d'évaluation dépendent bien sûr directement de l'ampleur et de la complexité de la tâche confiée à la commission. Les critères qu'elle doit évaluer sont d'ordinaire basés sur les descriptions de fonctions et éventuellement sur des interviews des titulaires. Il lui incombe de ce fait d'interpréter les informations non structurées fournies par les descriptions ou les interviews, et de les «transposer» dans les échelles d'appréciation des critères. La manière dont cette interprétation s'effectue ne peut guère être formulée ni communiquée et la plupart des membres n'en sont d'ailleurs même pas conscients; elle découle plutôt de leurs propres expériences, opinions, idées, valeurs, etc. Tous ces éléments compliquent beaucoup la tâche de la commission. En revanche, elle est facilitée si la commission utilise, au lieu des descriptions de fonctions à caractère général, des questionnaires ou des inter-

Dans la méthode
ABAKABA, un
questionnaire que doivent
remplir un ou plusieurs
titulaires de fonction sert
de base pour les
classifications. Les
questions sont formulées
en fonction des critères
d'évaluation

views très structurées dont les questions renvoient directement aux critères. Il ne lui reste pour ainsi dire qu'à examiner si les questions ont été bien comprises et elle peut, le cas échéant, «corriger» certaines réponses qui ne concordent pas avec celles concernant d'autres activités.

C 6 Autres pays – autres mœurs?

Attitude à l'égard de la discrimination salariale dans les pays où l'égalité est appliquée

C 6.1 Exposé général du problème

La question du salaire égal à travail de valeur égale – comparable worth – fait depuis environ dix ans l'objet de débats notamment dans les pays anglophones, car les différences de revenus entre femmes et hommes y subsistent, certes sous une forme atténuée, en dépit de toutes les réglementations légales.

Des recherches sont entreprises dans ces pays pour trouver comment déterminer la valeur des fonctions, afin de dépister les injustices présumées fondées sur le sexe. Nous allons examiner quels sont les moyens mis en œuvre à cet effet dans certains d'entre eux.

C 6.2 La situation dans quelques pays

Etats-Unis

Aux Etats-Unis (outre la Grande-Bretagne et le Canada), la plupart des expériences en matière d'évaluation du travail en rapport avec des plaintes portant sur l'inégalité des salaires sont accessibles à ceux que cela intéresse. Précisons toutefois que l'Equal Pay Act impose le salaire égal à travail égal («equal pay for equal work», mais pas à travail de valeur égale. Un travail égal, selon la définition, implique des tâches, des exigences et des responsabilités égales de même que des conditions de travail analogues (d'après Fogel 1984, 1). En revanche, il est en principe possible en vertu du Civil Rights Act (Title

7) – entré en vigueur ultérieurement – de porter plainte lorsque des activités dissemblables mais de valeur égale sont rémunérées différemment. La jurisprudence relative aux conditions nécessaires pour qu'un procès aboutisse dans ce domaine varie d'un tribunal et d'un Etat à l'autre. La Cour suprême n'a pas encore statué à ce sujet.

Dans les cas litigieux, on examine tout d'abord si l'employeuse ou l'employeur a vraiment utilisé correctement l'instrument d'évaluation ayant servi à calculer le salaire et/ou si d'autres rétributions éventuellement discriminatoires (salaires ou équivalents) ont été versées en plus de ce salaire.

Dans les litiges portant sur l'équité des salaires, il a été fait usage à plusieurs reprises de la Hay-Guide-Chart-Profile-Method⁵ qui prévoit trois exigences servant de critères pour évaluer le travail: connaissances, capacité de réflexion, responsabilité. Nous avons déjà procédé, il y a quelques années, à un examen critique de cette méthode très répandue dans le monde (Baitsch et al. 1988); il portait, d'une part, sur la valorisation excessive du critère «responsabilité» qui privilégie les fonctions haut placées dans la hiérarchie et, d'autre part, sur l'exclusion des caractéristiques interpersonnelles d'une fonction, par exemple être responsable d'autres personnes. Résultat: des fonctions typiquement masculines sont avantagées, alors que des fonctions typiquement féminines sont désavantagées (cf. par analogie Steinberg 1992). Retenons toutefois ceci: lorsque la méthode Hay a été utilisée pour vérifier si la discrimination salariale suspectée était réelle, elle a régulièrement mis en lumière le caractère discriminatoire de l'évaluation et le préjudice d'ordre salarial qui frappait les fonctions typiquement féminines (cf. pas d'auteur(e) 1993b, Jochmann-Döll 1990, 81s.).

Il n'existe pas, à notre connaissance, de méthode d'évaluation du travail dans laquelle on souhaite explicitement éviter des effets sexistes et qui soit accessible⁶ à tout un chacun.

Grande-Bretagne

L'Equal Pay Act 1(2)c, en Grande-Bretagne, qui date de 1984, prévoit l'octroi d'un salaire égal lorsqu'une femme exécute un travail de valeur égale, sous l'angle des exigences, en comparaison du travail qu'exécute un homme dans la même situa-

⁵ Jochmann-Döll (1990) dénombre une procédure pénale et sept études émanant du service public des Etats-Unis qui renvoient à cette méthode. C'est également la seule méthode, à notre connaissance, qui mentionne explicitement dans son «code of practice» le principe «salaire égal à travail de valeur égale».

⁶ Une autre méthode, qui a été utilisée lors d'un débat sur la «comparable worth» dans l'administration publique, émane de l'Institut Willis & Ass., un institut commercial, et n'est pas accessible (cf. Remick 1988).

tion⁷. L'institution créée pour faire appliquer cette loi et d'autres encore, soit l'Equal Opportunities Commission, a obtenu qu'une procédure soit instituée pour le traitement des plaintes à ce sujet, qui prévoie notamment que des experts indépendants évaluent le travail (cf. Equal Opportunities Commission 1984, 2). La jurisprudence a montré dans les cas litigieux survenus jusqu'à présent que seule l'évaluation analytique entre en ligne de compte⁸. Les experts ne sont pas tenus de recourir à une méthode déterminée, d'où leur diversité. Les parties ont le droit de remettre l'expertise en question. Il n'existe pas de méthode contraignante⁹. Les critiques quant au règlement des conflits portent (notamment) sur l'hétérogénéité des méthodes d'évaluation des experts et la difficulté à accéder aux expertises.

⁷ «A woman is employed on work which (...) is in terms of the demands made on her (for instance, under such headings as effort, skill and decision) of equal value to that of a man in the same employment».

⁸ La situation a donc évolué. En 1985 encore, il était dit: «No express guidance is given on the method of comparison to be used, although the requirement that the jobs be compared in terms of the demands made upon employees implies that analytical methods should be used» (pas d'auteur(e) 1985, 3).

⁹ «A job evaluation scheme will satisfy the terms of the Equal Pay Act only if it is «analytical» (pas d'auteur(e) 1993a, 5); ceci bien que l'Equal Opportunities Commission ait entrepris, dans sa «Strategy for the 1990s, «... to establish good practice in payment structures and job evaluation schemes free of sex bias» (cité in Foreign and Commonwealth Office 1990, 45).

¹⁰ Dans une étude effectuée en 1992, c'était le cas de 78 des 120 entreprises touchées par l'enquête (pas d'auteur(e) 1993b).

Depuis 1984, l'évaluation analytique du travail a pris une importance croissante en Grande-Bretagne (pas d'auteur(e) 1991) et le Foreign and Commonwealth Office a également constaté «a progressive raise» (une augmentation progressive) en ce qui concerne l'ajustement des salaires des femmes à ceux de leurs collègues masculins (1990, 23). Les entreprises utilisent plus volontiers la méthode Hay¹⁰. Nombre d'entre elles toutes ont développé leur propre système qui fait une place de plus en plus grande au rendement individuel. Par conséquent, il est une fois de plus difficile de fournir la preuve d'une discrimination liée au sexe (cf. Neathey 1994), malgré l'évaluation analytique.

Une méthode d'évaluation utilisée au sein des autorités locales comporte six critères: savoir-faire (skill), responsabilité (responsibility), autonomie (initiative), charge mentale (mental effort), charge physique (physical effort), effets du milieu (working conditions), qui ont été testés sur des exigences liées à des activités typiquement féminines. La pondération de ces six catégories d'exigences a été longue et coûteuse.

Canada

Au Canada, il est prescrit de recourir à la méthode d'évaluation analytique pour établir la valeur d'une fonction. Certains experts sont désignés à cet effet. Il n'existe pas, à notre connaissance, d'instrument d'évaluation qui soit régulièrement utilisé (Lero et Johnson 1994). Cette constatation est d'autant plus

surprenante que le Canadian Advisory Council on the Status of Woman (CACSW), dans son rapport adressé en 1994 au ministère compétent, réitère expressément les recommandations qu'il avait faites en 1985, à savoir développer, dans la foulée des efforts visant à l'égalité des salaires, des systèmes permettant d'évaluer des fonctions spécifiquement féminines mal rémunérées (CACSW 1994, 32). Elles n'ont manifestement pas été suivies.

République fédérale d'Allemagne

En République fédérale d'Allemagne, la rémunération discriminatoire liée au sexe «ne fait actuellement pas l'objet de débats» (Jochmann-Döll 1989, 36). La situation n'a pas beaucoup évolué au cours des sept dernières années.

Les causes résident dans l'histoire récente de la RFA. Le gouvernement fédéral, à l'occasion du débat sur ce qu'on appelle les catégories de salaires réduits¹¹, ordonna une expertise qui permettrait d'établir ce qu'il faut «comprendre par travail difficile ou travail facile dans la société industrielle actuelle», dans l'optique de la science du travail (Rohmert et Rutenfranz 1975, 19). Cette étude sur la question des charges que comporte une activité déclencha à l'époque une discussion intensive et virulente. Les syndicats notamment¹², parfois aussi des représentants¹³ de la science du travail, critiquèrent abondamment les méthodes d'évaluation analytique du travail. On reprochait surtout à ce type d'évaluation sa fonction idéologique; d'où une réticence très prononcée à son égard chaque fois qu'il était question d'égalité des salaires¹⁴. Reconsidérant les faits des années plus tard, l'une des spécialistes germanophones éminentes dans ce domaine posa toutefois la question, parfaitement justifiée, de savoir si «cette capitulation n'avait pas été prématurée» (Jochmann-Döll 1990, 213).

La situation actuelle est caractérisée par une attitude ambivalente: l'attitude critique adoptée notamment par les milieux proches des syndicats, pendant les longues années où les méthodes analytiques ont été utilisées, a laissé des traces. Par ailleurs, dans une grande partie des entreprises et parmi nombre de partenaires des accords tarifaires règne une „confiance aveugle” en ces méthodes (Jochmann-Döll & Krell 1993, 135).

¹¹ Jusqu'en 1949, des «déductions appliquées aux salaires féminins» furent officiellement effectuées et entraînèrent une réduction du salaire horaire des femmes de 60 à 80 pour cent par rapport aux tarifs réservés aux hommes. En conséquence d'un jugement de principe de la Cour fédérale du travail, cette pratique fut déclarée illicite en 1949. Par la suite, on introduisit les «catégories de salaires réduits pour les travaux considéré comme faciles» qui autorisaient à répartir les fonctions, sur le plan salarial, exclusivement sur la base des exigences physiques, limitées à la pénibilité du travail. Une discrimination manifeste céda donc la place à une discrimination (à peine) cachée. C'est seulement dans les années septante que les syndicats intervinrent. Il y eut un débat public qui aboutit à l'expertise susmentionnée de Rohmert et Rutenfranz.

¹² Cf. par ex. Teschner 1974, Lübken 1979, Lang 1985, Jung 1985.

¹³ Cf. par ex. Laske 1977, Bartölke et al. 1981, Ridder 1982.

¹⁴ Dans d'autres domaines également, il apparaît que les méthodes d'évaluation analytique du travail sont comparativement peu utilisées pour fixer les salaires.

Pays-Bas

Le principe du salaire égal à travail égal est ancré depuis plus de 20 ans aux Pays-Bas et il y est prescrit de recourir à une méthode d'évaluation du travail pour l'appliquer¹⁵. En revanche, la question de l'instrument devant servir à établir une éventuelle équivalence n'est pas réglée.

Danemark

Il n'existe pas dans ce pays de règlements relatifs à l'établissement de la valeur d'une fonction dans un cas litigieux. Au contraire, il semble que ni du côté du gouvernement, ni du côté des représentant(e)s des intérêts dans le domaine de la politique du travail, on ne souhaite de règlements contraignants concernant l'évaluation du travail (Ministry of Foreign Affairs and the Equal Status Council Secretariat, 1993, 20). Ce qui surprend, puisque le «Gender Wage Gap» semble avoir tendance à s'élargir au Danemark depuis l'adoption de la réglementation légale sur l'égalité salariale entre femmes et hommes (Smith 1992). Nous n'avons pas pu en savoir plus sur cette lacune.

Australie

L'obligation de verser un salaire égal pour un travail de valeur égale est en vigueur depuis 1975 en Australie. La fixation des salaires étant réglementée au niveau central, il existe dans ce pays un «Conciliation and Arbitration Tribunal»¹⁶ doté d'un personnel très compétent, qui (notamment) fixe chaque fois les salaires pour la période à venir. Non seulement les méthodes d'évaluation du travail auxquelles cette institution recourt ne sont pas normalisées, mais encore il a été arrêté que l'équivalence doit être appréciée «selon le cas». Il est certes prévu d'utiliser les critères «aptitudes et connaissances requises», «responsabilité» et «conditions de travail», mais il n'existe pas de listes ni de directives contraignantes, voire aucune liste ni directive.

Suède

En Suède, il n'existe aucune prescription concernant l'instrument auquel recourir pour éventuellement examiner les classifications de salaires. Il est seulement recommandé de procéder à une «évaluation systématique du travail» pour remédier à cette situation (Das Schwedische Institut, 1993, 3). Les em-

¹⁵ «Work shall be assessed in accordance with a reliable system of job evaluation; to this end recourse shall be had as far as possible to the system customary in the undertaking where the worker concerned is employed» (Section 4 of the Equal Wages for Women and Men Act 1975).

¹⁶ D'après Jochmann-Döll (1990, 145), 130 membres à plein temps en 1990.

ployeurs sont également tenus de «vérifier» chaque année «s'il existe des différences de salaires entre les femmes et les hommes qui accomplissent le même travail ou des tâches considérées comme équivalentes» (idem).

Norvège

Relevons, pour conclure, une manière d'agir peu conventionnelle lorsqu'une inégalité de traitement est suspectée. En Norvège, il appartient au roi de déterminer comment fournir la preuve de l'équivalence ou de la valeur inégale des activités (NORINFORM 1990).

C 6.3 Bilan

Dans toutes les publications scientifiques et les prises de position politiques sur ce thème dans les divers pays, on relève la difficulté à élaborer une méthode faiblement discriminatoire, voire non discriminatoire, d'évaluation analytique du travail.

Les auteur(e)s, qui s'appuient sur des arguments scientifiques, s'accordent presque tous sur le principe qu'une méthode capable de dépister les discriminations doit être une méthode analytique: la seule susceptible d'être approfondie, différenciée et suffisamment transparente. Dans les pays – notamment les Etats-Unis, l'Angleterre et le Canada – qui ont poussé très loin les débats sur la «comparable worth», on recommande et l'on va même jusqu'à prescrire ce type d'évaluation.

On admet que des erreurs commises lors de l'évaluation analytique peuvent nuire aux chances de dépister et d'éliminer les discriminations. Parmi les sources d'erreurs possibles figurent notamment le choix inadéquat et la pondération tendancieuse des critères, de même que le processus de décision lorsqu'il est soumis à une dynamique incontrôlée au sein des commissions d'évaluation. Dans leurs recommandations relatives à l'élaboration de l'instrument d'évaluation, à la composition de la commission et à la structuration du procédé d'évaluation, des publications récentes dans d'autres pays européens (par ex. Jochmann-Döll 1990, Hastings 1991, Diestler et Moser 1993, Jochmann-Döll & Krell 1993) ne vont pas au-delà de celles que nous avons déjà formulées (Baitsch et al. 1988).

Personne, pour ainsi dire, ne nie que l'évaluation analytique du travail n'a pas toujours les effets souhaités en ce qui concerne d'autres aspects de l'aménagement du travail et de l'organisation; le fait de fixer des structures de rémunération et de répartir en conséquence les personnes et les fonctions tend à faire obstacle à la flexibilité des individus et à celle de l'organisation.

Si l'on veut aborder sérieusement la question de savoir comment établir de manière non discriminatoire (ou pour le moins faiblement discriminatoire) la valeur du travail, il n'y a pas moyen d'échapper à l'évaluation analytique. La science du travail, pour des raisons peut-être multiples qu'il n'est pas possible d'examiner de plus près dans ces lignes, s'est jusqu'à présent dérobée à la tâche de créer un instrument spécialement conçu à cet effet.

D ABAKABA

D 1 Concept méthodologique et scientifique

L'analyse, dans les méthodes d'évaluation, porte sur les exigences, les sollicitations, les charges et autres caractéristiques des activités, déterminantes pour le calcul du salaire. Elles doivent pouvoir être incorporées à un nombre de domaines aussi réduit que possible, indépendants les uns des autres. On sait qu'un pourcentage élevé des méthodes d'évaluation analytique utilisées en Suisse comportent à la fois des critères qui se chevauchent carrément et des listes de critères incomplètes, et que la pondération de certains critères y est fréquemment unilatérale. Par conséquent, certaines activités sont souvent systématiquement désavantagées sur le plan de la rémunération et, partant, le choix et la pondération des critères ne satisfont pas aux exigences scientifiques et méthodologiques (cf. partie C). Ces méthodes ne peuvent donc servir que partiellement de base au choix des critères dans ABAKABA.

Trois étapes ont précédé l'élaboration d'ABAKABA:

1. Etude des méthodes d'analyse (et non d'évaluation) du travail en usage dans la science du travail (par ex. PAQ, VERA/RHIA), dont le caractère scientifique est la plupart du temps soigneusement et abondamment contrôlé. Les méthodes d'évaluation citées sont dans une large mesure **indépendantes** des méthodes d'analyse utilisées dans la science du travail.
2. Analyse statistique (factorielle) d'un volume important de données, qui devait démontrer l'applicabilité des listes de critères existantes.
3. Prise en considération des méthodes d'évaluation – si possible faisant abstraction des sexes – utilisées dans les pays qui pratiquent l'égalité depuis un certain temps.

D 1.1 Méthodes d'analyse psychologique du travail

Les méthodes d'analyse psychologique du travail, vu leurs qualités méthodologiques et leur fondement théorique, pourraient semble-t-il parfaitement servir de base à l'évaluation du travail. A l'examen¹⁷, ce n'est pas vraiment le cas: elles impliquent une description aussi différenciée que possible des activités, alors qu'un nombre aussi restreint que possible de critères constitue la règle pour l'évaluation. En outre, elles ne conviennent qu'à des secteurs déterminés (par ex. production, bureau, etc.), et ne constituent donc pas un instrument standard unique auquel se référer. Toute modification des procédures existantes remettrait de plus en question leurs qualités méthodologiques.

La qualité scientifique de ces méthodes éminentes et ayant fait leurs preuves dans la science du travail a été suffisamment vérifiée et confirmée dans des études étalées sur des années. Elles ont en commun trois domaines de critères:

- Critères intellectuels
- Critères sociaux et/ou psychosociaux
- Critères physiques

Il est intéressant de constater que toutes les méthodes d'analyse psychologique accordent une extrême importance à la définition précise du domaine intellectuel; les critères psychosociaux occupent une moins grande place et les caractéristiques physiques des activités viennent ensuite. Cette hiérarchisation découle, d'une part, du consensus social au sujet de l'importance des différents aspects du travail et, d'autre part, de l'évolution des techniques et de l'organisation du travail au cours des 25 dernières années.

On retrouve les domaines susmentionnés dans les méthodes très largement utilisées dans la zone germanophone pour évaluer les aspects importants, du point de vue psychologique, des activités. En voici un aperçu:

¹⁷ Par exemple, questionnaire sur l'analyse du travail (FAA) (Frieling & Hoyos 1978), Job Diagnostic Survey (Hackman & Oldham 1974), RHIA/VERA und KABA (Volperl et al. 1983, Dunckel et al. 1992, Leitner et al. 1993).

Faisable	Faisable	
Tolérable	Non dommageable	Non dommageable
Exigible	Non préjudiciable	Non préjudiciable
Satisfaction	Epanouissement de la personnalité	Epanouissement de la personnalité
		Exigible
d'après ROHMERT (1972)	d'après HACKER & RICHTER (1980)	d'après ULICH (1980)

- Faisable et non dommageable se rapportent tout d’abord à la sauvegarde de l’intégrité physique des personnes qui exécutent le travail.
- Exigible et non préjudiciable se rapportent tout d’abord aux inconvénients psychosociaux considérés, selon le consensus social, comme une charge particulière et inacceptable ou acceptable à titre provisoire seulement.
- L’épanouissement de la personnalité est évalué tout d’abord sur la base de la présence ou de l’absence d’exigences intellectuelles et d’exigences sociales.

Il s’est par conséquent avéré que les domaines fondamentaux (critères intellectuels, psychosociaux, physiques) seraient parfaitement appropriés à l’évaluation du travail: nous avons donc développé ABAKABA en nous fondant sur ces domaines, lesquels figurent d’ailleurs également dans les «critères REFA» (REFA 1989), très importants de l’avis des spécialistes en science du travail dans la zone germanophone.

D 1.2 Analyse de listes de critères

Nous avons examiné si certains critères des listes qu’utilisent des entreprises dont la structure des salaires a été établie au moyen de l’évaluation analytique du travail se chevauchent au point d’engendrer des distorsions. Les études par analyse factorielle¹⁸ sont basées sur les données fournies par l’évaluation des places de travail qu’ont effectuée deux communes suisses¹⁹. Ces analyses statistiques confirment expressément l’existence de chevauchements pareils à ceux décrits dans les ouvra-

Tableau 2:
Méthodes éminentes
d’évaluation psycholo-
gique des tâches

¹⁸ L’analyse factorielle est une méthode statistique qui permet, en l’occurrence, d’attribuer les critères à divers domaines, ou dimensions, indépendants les uns des autres. Les critères attribués au même domaine ne sont donc pas indépendants les uns des autres, mais se chevauchent. L’analyse factorielle est basée sur toutes les corrélations existant dans chaque couple de critères. La corrélation correspond à une valeur comprise entre -1 et +1. Par conséquent, -1 est une corrélation négative: plus l’intensité d’un des critères est élevée, plus celle de l’autre critère est faible. Les corrélations proches de 0 indiquent qu’il n’y a pas entre les critères de corrélation pouvant être établie au moyen de la statistique. Des corrélations positives comprises entre 0.6 environ et 1 indiquent une relation positive entre les critères: plus l’intensité d’un des critères est élevée, plus l’intensité de l’autre critère l’est également.

¹⁹ Les tableaux des résultats figurent dans l’ANNEXE G 1.

ges scientifiques. Dans la méthode utilisée par la commune «A», seuls 3 facteurs statistiquement indépendants les uns des autres peuvent être attribués aux 17 critères au total – considérés au départ comme largement indépendants les uns des autres. Il n’y en a même que 2 dans la méthode à 10 critères à laquelle a recouru la commune «B». Dans les deux cas, les exigences concernant la formation et les exigences intellectuelles (respectivement 10 critères sur 17 et 7 sur 10) constituent la majorité des critères; d’où leur influence excessive, dans la pratique, sur les nombres de points attribués aux activités, qui servent de base au moment de fixer les salaires. Les facteurs attribués aux autres critères appartiennent principalement aux exigences physiques. Il n’est pas non plus surprenant qu’un facteur qui représente des exigences psychosociales fasse chaque fois défaut. Ces critères-ci sont tellement faiblement représentés dans les méthodes examinées, à tel point qu’ils «disparaissent» pour ainsi dire derrière les autres critères et qu’il devient impossible, sur le plan statistique, de les mettre en relief en tant que facteurs indépendants. Ces résultats démontrent que les critères des méthodes traditionnelles ne peuvent en aucun cas être repris tels quels dans une nouvelle méthode d’analyse faisant abstraction des sexes, mais qu’il faut aussi bien les réduire que les compléter.

D 1.3 Prise en considération des méthodes d’évaluation du travail utilisées dans les pays qui pratiquent l’égalité depuis un certain temps

Nous avons pensé, lors de la planification du projet, qu’il existait peut-être dans les pays qui pratiquent l’égalité depuis plusieurs années des méthodes d’évaluation analytique du travail neutres à l’égard des sexes, encore inconnues en Suisse. Les recherches effectuées et les entretiens que nous avons eus avec des expert(e)s sur la situation en Scandinavie, en Grande-Bretagne, aux Etats-Unis, au Canada, aux Pays-Bas et en Australie (cf. chapitre C 6) nous ont amenés à conclure qu’il existe certes des ouvrages à ce sujet, mais pas d’instrument permettant d’atténuer le problème de la discrimination. Notre projet, à savoir développer un instrument d’évaluation du travail faisant abstraction des sexes, nous a paru d’autant plus légitime.

D 2 Domaines

Les informations recueillies ont conduit à l'élaboration d'un concept fondé – comme c'est l'usage – sur le «Schéma de Genève» (cf. chapitre B 3), et le choix concret des critères a été effectué sur une base scientifique et en tenant compte du problème de la discrimination.

En considération des commentaires ci-dessus, nous avons dans ABAKABA – en comparaison des méthodes traditionnelles – réduit ou groupé les critères intellectuels, ajouté des critères psychosociaux ou élargi ceux qui existaient déjà, et étendu les préjudices aux aspects intellectuels et psychosociaux. Les critères sont répartis entre quatre **domaines**, soit:

- Domaine intellectuel (I)
- Domaine psychosocial (PS)
- Domaine physique (P)
- Responsabilité (R).

La responsabilité est traitée comme un domaine distinct car elle revêt, selon l'activité en question, une dimension intellectuelle, psychosociale ou physique. Chaque domaine est représenté par quatre critères qui permettent de considérer les domaines sous trois différents aspects (cf. le chapitre suivant D 3).

D 3 Aspects considérés

Les quatre domaines sont évalués sous l'aspect

- des exigences
- des préjudices
- de la fréquence

Les **exigences** sont appréciées en considération du niveau nécessaire pour exercer une activité de manière irréprochable. Exemple, l'exigence concernant la force musculaire (critère P 1): l'ouvrier du bâtiment ou l'infirmière doit être capable de soulever plus de 10 kg, la caissière d'un supermarché vraisemblablement moins de 2 kg. La classification de la plupart des exigences s'effectue **en tenant compte de la formation requise** (critère I 1). Dans une situation donnée, une policière a par

exemple plus de difficulté qu'une travailleuse sociale à reconstituer les faits pour se mettre à la place d'une ou de plusieurs personnes, de sorte qu'il faut classer à un rang plus élevé l'empathie exigée de la policière, bien qu'il s'agisse «objectivement» de la même situation.

Chaque domaine comporte en outre des critères qui permettent de dégager les **préjudices** spécifiques susceptibles d'avoir des effets négatifs sur la santé et/ou le bien-être des travailleuses et travailleurs. L'ouvrier du bâtiment obtient des points supplémentaires en raison du froid et/ou de la chaleur environnants, l'infirmière eu égard aux heures de travail matinales, tardives ou de nuit, la caissière en raison de sa posture de travail unilatérale et/ou des mouvements unilatéraux qu'elle exécute.

On évalue pour la plupart des critères la **fréquence** de l'exigence ou du préjudice dans l'exercice quotidien de l'activité. Tandis qu'un ouvrier du bâtiment soulève ou déplace des objets de 10 kg ou plus pendant 1/3 à 2/3 de ses heures de travail, cette proportion tombe à 1/3 pour l'infirmière, alors que la caissière déplace pendant plus des 2/3 de ses heures de travail des objets pesant jusqu'à 2 kg (critère P 1).

La classification des divers aspects s'effectue de manière combinée pour la plupart des critères (cf. Formulaire ABAKABA, Chapitre D 9):

Critère X	Fréquence échelon 1)	Fréquence échelon 2)	Fréquence échelon 3)
Echelon d'exigence 1)	Nombre de points a	Nombre de points b	Nombre de points c
Echelon d'exigence 2)	Nombre de points b	Nombre de points c	Nombre de points d
Echelon d'exigence 3)	Nombre de points c	Nombre de points d	Nombre de points e

Tableau 3:
Exemple d'un tableau
d'évaluation

Vu les diverses combinaisons possibles de l'exigence ou du préjudice et de la fréquence, il se peut que des classifications différentes soient en fait correctes. La commission d'évaluation doit tenir compte de chaque combinaison qui atteint le nombre de points le plus élevé.

D 4 Echelles d'appréciation

Les échelles d'appréciation des critères – compte tenu de ce qui a été dit dans le chapitre C 3 – sont conçues «aussi sommairement que possible». Il n'est pas question de prétendre à l'objectivité, mais une chose est sûre: les participants doivent absolument avoir accompli une formation approfondie et, pour atteindre à une précision maximum (fiabilité), se mettre d'accord sur les normes («étalonnage»). Plus les échelles d'appréciation sont différenciées, plus le risque de distorsions involontaires augmente.

C'est pourquoi, les échelles d'ABAKABA ne comportent la plupart du temps que deux à quatre échelons.

Un échelonnement sommaire permet de supposer que les différents échelons sont effectivement utilisés: les responsables de l'appréciation devront ainsi s'habituer à classer «tout en bas» de nombreux critères concernant de nombreuses fonctions.

En ce qui concerne les classifications, il nous paraît important de signaler qu'une commission d'évaluation doit trouver en se conformant aux instructions d'une personne formée sa «propre norme», à laquelle elle devra se tenir lors de l'évaluation du travail, sans négliger toutefois les commentaires sur les différents critères (cf. chapitre D 7).

D 5 Pondération des domaines de critères

Contrairement aux méthodes d'évaluation traditionnelles, l'évaluation des quatre domaines dans ABAKABA s'effectue de manière neutre, c'est-à-dire sans qu'il y ait de pondération interne des domaines. Les nombres de points maximums atteignables sont les mêmes pour chacun. Par conséquent, il est possible de comparer directement diverses activités sous l'angle de l'intensité des domaines (profils d'activités). Une pondération externe différenciée est possible, dans une fourchette préalablement définie; elle est cependant soumise à la décision explicite – qui doit être justifiée sous l'angle de la politique salariale – des utilisatrices et utilisateurs d'ABAKABA, et n'a d'effet qu'après que la classification proprement dite d'une activité a été effectuée. Il appartient donc à ces personnes de déterminer si et dans quelle mesure il faut attribuer une valeur plus élevée par exemple aux exigences intellectuelles qu'aux exigences physiques, non pas pour des raisons scientifiques et méthodologiques, mais uniquement par référence aux normes sociales.

Une pondération différenciée des quatre domaines peut nuire à la neutralité d'ABAKABA à l'égard des sexes. Compte tenu de l'état actuel des connaissances, nous pouvons répondre d'une pondération lorsque les fourchettes suivantes sont respectées²⁰:

- **Domaine intellectuel:** 25 à 50%

La pondération plus élevée du domaine intellectuel est en quelque sorte une « tradition » dans notre société. Dans le cas d'ABAKABA, il n'en résulte pas d'effet discriminatoire car les femmes satisfont autant que les hommes aux critères de ce domaine. Le fait que les postes impliquant des exigences intellectuelles élevées sont (encore) principalement occupés par des hommes n'a rien à voir avec la méthode d'évaluation, mais doit être compris comme une conséquence de la discrimination au niveau des emplois.

- **Domaine psychosocial:** 20 à 40%

Les critères psychosociaux revêtent une importance croissante dans le monde du travail actuel, ce qui justifie une pondération éventuellement plus élevée.

²⁰ Les propos, dans cette section, s'appliquent exclusivement à la méthode ABAKABA.

- **Domaine physique:** 5 à 25%
L'importance des critères physiques décroît dans le monde du travail actuel, ce qui justifie une pondération éventuellement plus faible.
- **Responsabilité:** 20 à 30%

Le groupe chargé de l'évaluation devrait – chaque fois que c'est possible – pondérer les domaines **avant** d'évaluer les activités.

D 6 Critères: vue d'ensemble

Les critères représentent les exigences et les préjudices importants liés aux activités, ainsi que leur fréquence dans les quatre domaines. Le choix des critères a été soumis en premier lieu à des règles scientifiques. Il s'agissait, d'une part, de prendre en considération toute la gamme des exigences et des préjudices possibles. D'autre part – comme nous l'avons dit à maintes reprises –, ils ne doivent pas se chevaucher, c'est-à-dire qu'il faut éviter de mentionner plusieurs fois sous des appellations diverses, des exigences ou des préjudices identiques ou analogues du point de vue psychologique (évitement des chevauchements). En outre, la liste des critères ne contient pas d'exigences très particulières applicables à un nombre restreint de professions. Chaque activité professionnelle comporte, en sus des exigences à caractère général, des exigences spécifiques. L'inventaire de «toutes» les exigences spécifiques reste en réalité toujours incomplet mais simule en quelque sorte une objectivité irréalisable.

D 6.1 Domaines de critères et aspects considérés

Aspect considéré Domaine	Exigences combinées avec la fréquence	Préjudices combinés avec la fréquence
Domaine intellectuel	– Exigences professionnelles – Exigences concernant l'aptitude à organiser	– Préjudices causés aux marges de manœuvre et de décision – Interruptions préjudiciables du travail
Domaine psychosocial	– Exigences concernant l'aptitude à la communication orale – Exigences concernant l'aptitude à coopérer – Exigences concernant l'empathie	– Conditions psychosociales préjudiciables
Domaine physique	– Exigences concernant la force musculaire – Exigences concernant la précision des mouvements	– Conditions horaires préjudiciables – Conditions ambiantes préjudiciables
Responsabilité	– Responsabilité concernant les résultats atteints par d'autres personnes	– Responsabilité concernant la vie d'autrui – Responsabilité concernant des matériels et des biens de valeur – Responsabilité concernant la protection de l'environnement

Tableau 4:
Les 16 critères, les
domaines de critères et
les aspects considérés

D 6.2 Critères, valeurs et pondération

Les points attribués aux différents échelons d'appréciation pour chaque critère ou sous-critère figurent dans le «Formulaire» (cf. chapitre D 9). Lorsque des critères sont assortis de sous-critères, leur valeur résulte de l'addition des points des sous-critères; seul un nombre de points maximum défini peut être attribué à quelques critères. L'addition des points des critères donne le nombre de points du domaine, limité dans chaque cas à 280 points au maximum. L'addition des points des domaines donne à son tour le nombre de points total ABAKABA – non pondéré –, qui ne doit pas dépasser 1000. Les limites fixées

permettent d'éviter que les résultats, soit le nombre de points attribués à chaque domaine et le nombre de points total ABAKABA, aient un caractère trop unilatéral et soient injustifiables du point de vue scientifique (conséquemment, par exemple, à l'accumulation de conditions ambiantes pénibles très diverses dont l'«effet de charge global», important du point de vue scientifique, n'aurait aucun rapport avec le total des points).

Il convient par conséquent de s'en tenir, lors de la classification, aux nombres maximums de points possibles.

Tableau 5:
Critères et nombres de points

		Nbre max. de pts possible	Nbre max. de pts possible	Pondéra- tion possible
ABAKABA	Total	1120	1000	100%
I	Domaine intellectuel	...	280	25-50%
I 1	Exigences professionnelles	...	...	
I 2	Exigences concernant l'aptitude à organiser	50	50	
I 3	Préjudices causés aux marges de manœuvre et de décision	30	30	
I 4	Interruptions préjudiciables du travail	70	70	
PS	Domaine psychosocial	320	280	20-40%
PS 1	Exigences concernant l'aptitude à la communication orale	50	50	
PS 2	Exigences concernant l'aptitude à coopérer	50	50	
PS 3	Exigences concernant l'empathie	50	50	
PS 4	Conditions psychosociales préjudiciables	290	170	
P	Domaine physique	320	280	5-25%
P 1	Exigences concernant la force musculaire	70	70	
P 2	Exigences conc. la précision des mouvements	70	70	
P 3	Conditions horaires préjudiciables	120	70	
P 4	Conditions ambiantes préjudiciables	370	110	
R	Responsabilité	340	280	20-30%
R 1	Responsabilité concernant les résultats atteints par d'autres personnes	150	150	
R 2	Responsabilité concernant la vie d'autrui	90	90	
R 3	Responsabilité concernant des matériels et des biens de valeur	50	50	
R 4	Responsabilité concernant la protection de l'environnement	50	50	

D 7 Présentation détaillée des critères

Les critères sont présentés l’un après l’autre ci-après²¹ sous les rubriques suivantes:

- Domaine,
- Aspect(s) considéré(s),
- Exemple concret,
- Echelles d’appréciation,
- Echelons des échelles d’appréciation, auxquelles s’ajoutent des commentaires détaillés.

Concernant les points attribués aux échelons d’appréciation, consulter le chapitre D 9 (Formulaire ABAKABA).

I 1 Exigences professionnelles

Domaine:	Intellectuel
Aspect considéré:	Exigence
Exemple concret:	Type et durée de la(des) formation(s) formelle(s) et/ou informelle(s)
Echelles d’appréciation et échelons:	1. Formation(s) professionnelle(s) requise(s): Niveau secondaire 2: Durée: • formation sur le tas ou mise au courant • apprentissage avec diplôme • école secondaire supérieure (avec maturité ou diplôme équivalent) Niveau secondaire 3: Durée: • formations complémentaires de même niveau que l’apprentissage • formation professionnelle supérieure (ETS, etc.) et formations complémentaires de même niveau (écoles de cadres, etc.) • université et formations complémentaires de même niveau 2. Connaissances supplémentaires, indispensables, sans lien direct avec la formation: • type et durée 3. Expérience (professionnelle) requise avant l’entrée en fonction: • type et durée.

²¹ Au lieu de diviser le chapitre D 7 en sections D 7.1, D 7.2, etc., nous utilisons les abréviations des critères (I 1, I 2, PS 1, PS 2, etc.)

Les exigences professionnelles constituent en quelque sorte le «noyau» du domaine I. L’analyse factorielle décrite dans la section D 1.2 montre que, dans le domaine intellectuel, la plupart des critères sont étroitement corrélés avec la formation

formelle. Vu que les exigences en matière de formation sont relativement simples et qu'il est en revanche très difficile d'associer d'autres critères intellectuels à un exemple concret (cf. Chap. C 3), il semble logique de s'appuyer tout d'abord sur les exigences professionnelles pour dégager les exigences intellectuelles. Une telle décision comporte toutefois certains risques, car les formations de durée égale sur le plan formel ne sont pas toutes liées aux mêmes exigences intellectuelles. En outre, certaines formations professionnelles requièrent impérativement une formation préalable bien définie (par ex. la maturité), sans que cette exigence soit justifiée du point de vue de la science du travail. Il se peut que le critère I 1 ne s'adapte pas tout à fait à ces «cas isolés». Il appartient à une commission d'évaluation formée à la méthode ABAKABA de trouver une solution plausible pour ces fonctions-là. La classification de la majorité des fonctions testées (cf. chapitre D 1 1) ne pose aucun problème sous l'angle du critère I 1.

Dès que le concept des hautes écoles spécialisées sera concrétisé en Suisse, il conviendra éventuellement de modifier les échelons du critère I 1.

Il est utile, pour procéder à la classification, de répondre préalablement aux questions suivantes:

1. Quelle formation du niveau secondaire 2 (formation sur le tas, apprentissage, école secondaire supérieure, etc.) est requise?
2. Type de formation et durée.
3. Une ou plusieurs formation(s) du niveau secondaire 3 (ETS, université, école de police, etc.) sont-elles requises en plus?
4. Dans l'affirmative: type(s) de formation(s) et durée?
5. Des connaissances supplémentaires, sans lien direct avec la profession, sont-elles exigées (langues, gestion des crédits budgétaires, permis de conduire, etc.)?
6. Si oui: type(s) de connaissances et durée de l'acquisition?
7. Une expérience professionnelle ou une expérience de la vie est-elle requise pour cette fonction (âge minimum, stages, etc.)?
8. Dans l'affirmative: type(s) d'expérience(s) et durée?

Il importe, lors de la classification du critère I 1, de particulièrement respecter le principe que l'évaluation porte exclusive-

ment sur la fonction et pas sur des personnes précises. Les questions doivent par conséquent concerner la formation minimale nécessaire. Au cas où, dans la pratique, des candidats ou candidates dont la formation s'écarte des exigences auraient également des chances, il ne faut pas en tenir compte lors de l'évaluation.

Si l'on applique ABAKABA en tant qu'instrument d'évaluation à une organisation entière, il y a en général avantage à classifier préalablement «en bloc», sous l'angle du critère I 1, toutes les fonctions à évaluer pour pouvoir établir des comparaisons plus directes.

I 2 Exigences concernant l'aptitude à organiser

Domaine:	Intellectuel
Aspects considérés:	Exigence et fréquence
Exemple concret:	Nombre de tâches ou d'activités en attente, dont l'exécution chronologique doit être planifiée et organisée de façon autonome.
Echelles d'appréciation et échelons:	Nombre de tâches en attente: 1) 2 2) 3 à 10 3) plus de 10 Fréquence: 1) jamais ou exceptionnellement 2) rarement 3) souvent 4) pratiquement tout le temps

Les constatations faites lors de la description du critère I 1, concernant les corrélations étroites entre la formation et d'autres critères intellectuels ne s'appliquent pas aux exigences en matière d'organisation. Les fonctions, sous l'angle du critère I 2, diffèrent dans une large mesure, indépendamment des conditions relatives à la formation. Une secrétaire de direction ayant accompli un apprentissage, par exemple, doit satisfaire à des exigences plus élevées en matière d'organisation, que ne le doit en général un greffier titulaire d'un diplôme universitaire.

L'échelle d'appréciation «nombre de tâches en attente» ne se

rapporte qu'à des tâches, activités, etc. simultanément en attente, dont l'exécution chronologique doit être planifiée et organisée de façon autonome, c'est-à-dire lorsqu'on exige de la personne qu'elle fixe seule les priorités. Des tâches qui se sont accumulées et doivent être exécutées «l'une après l'autre» n'entrent pas dans la catégorie des tâches en attente au sens ci-dessus.

I 3 Préjudices causés aux marges de manœuvre et de décision

Domaine:	Intellectuel
Aspect considéré:	Préjudices
Exemple concret:	Caractère détaillé des instructions concernant la manière de procéder, associé à la durée du cycle des activités/tâches
Échelles d'appréciation et échelons:	Marges de manœuvre et de décision: 1) différentes manières de procéder possibles 2) définition préalable précise de la plupart des phases de travail 3) définition préalable précise de toutes les phases de travail Durée moyenne du cycle: 1) plus de 30 minutes 2) 5 à 30 minutes 3) 0 à 5 minutes

Il faut partir de l'idée, ou espérer, que la majorité des préjudices ne concernent qu'une petite partie des fonctions à classer. Cela s'applique particulièrement au critère I 3.

De nombreux travailleuses et travailleurs considèrent que **les marges de manœuvre et de décision**, dans une certaine mesure, sont limitées dans la plupart des fonctions, ce qui, de l'avis des spécialistes de la science du travail, n'équivaut pas encore à un préjudice au sens propre. Les échelons 2) et 3) ne s'appliquent qu'à des fonctions – surtout manuelles – qui nécessitent des «gestes» conformes à des instructions détaillées (cas extrême: travail à la chaîne). L'existence de règlements et de prescriptions, même s'ils sont jugés ennuyeux, ne constitue pas à elle seule un préjudice.

On entend par **durée du cycle** le temps nécessaire à l'exécution d'une phase de travail ou d'une tâche, jusqu'à ce qu'elle

reprenne au début (s'applique à un autre objet). Ce cycle est souvent très court dans le cas du travail à la chaîne et dans celui des caisses de supermarché. Il devrait correspondre à l'échelon 1) ou à l'échelon 2) dans la plupart des activités ordinaires.

I 4 Interruptions préjudiciables du travail

I 4.1 Interruptions du processus de réflexion

Domaine:	Intellectuel
Aspects considérés:	Préjudice et fréquence
Exemple concret:	Durée des interruptions
Echelles d'appréciation et échelons:	Durée de l'interruption: 1) moins de 15 minutes 2) plus de 15 minutes Fréquence: 1) jamais ou exceptionnellement 2) rarement 3) souvent

Il doit s'agir d'interruptions qui font partie du travail, certes, mais en interrompent l'exécution (conversations téléphoniques, service du guichet, urgences, etc.). Dans le cas d'une téléphoniste, les appels téléphoniques ne sont toutefois pas considérés comme des interruptions, puisque répondre au téléphone fait précisément partie de son activité. Seules les interruptions du processus de réflexion entrent en ligne de compte pour ce critère, pas les interruptions d'une activité manuelle.

I 4.2 Circonstances rendant la planification difficile

Domaine:	Intellectuel
Aspects considérés:	Préjudice et fréquence
Exemple concret:	Interruptions dues à l'ordre d'exécuter à court terme d'autres tâches
Echelles d'appréciation et échelons:	Fréquence: 1) jamais ou exceptionnellement 2) rarement 3) souvent

Il devient difficile de planifier le travail lorsque d'autres tâches doivent être exécutées à court terme sur ordre des supérieurs (situation caractéristique du secrétariat et des fonctions d'assistance).

PS 1 Exigences concernant l'aptitude à la communication orale

Domaine:	Psychosocial
Aspects considérés:	Exigence et fréquence
Exemple concret:	Complexité des informations à communiquer, compte tenu de la capacité de compréhension des partenaires de la communication
Echelles d'appréciation et échelons:	Complexité des informations à communiquer: 1) pas ou rarement de communication orale 2) informations simples 3) informations complexes 4) informations très complexes Durée: 1) jusqu'à 1/3 du temps de travail 2) 1/3 à 2/3 du temps de travail 3) plus de 2/3 du temps de travail

Lors de l'évaluation de PS 1, il faut tenir compte non seulement de la complexité des informations à communiquer, mais encore de la capacité de compréhension des partenaires de la communication ainsi que des conditions relatives à la formation des titulaires des fonctions.

L'évaluation ne porte pas sur la communication de supérieurs hiérarchiques à collaborateurs et collaboratrices, mais notamment sur la communication avec des personnes externes (client(e)s, personnes auxquelles on a affaire).

L'échelon 2) correspond à des informations de routine qui ne demandent pas un gros effort de réflexion (lecture d'informations, instructions, etc.) pour être communiquées oralement.

L'échelon 3) correspond à des informations dont la formulation demande réflexion, mais que les partenaires peuvent normalement comprendre sans difficulté (enseignement, vente, etc.).

L'échelon 4) est réservé à des informations dont la forme, le choix des mots, etc. déterminent largement la bonne exécution de l'activité, à laquelle aucune correction ne pourra être apportée ultérieurement (par ex. plaidoirie d'un avocat ou d'une avocate). Il s'applique en outre à la communication avec des personnes limitées sur le plan du langage (handicapés mentaux, personnes de langue étrangère, etc.). Cet échelon est rarement utilisé.

Lorsqu'on évalue la **fréquence**, il faut veiller à ne prendre en considération que la fraction du temps de travail effectivement consacrée à la communication à l'échelon de complexité retenu.

PS 2 Exigences concernant l'aptitude à coopérer

Domaine:	Psychosocial
Aspects considérés:	Exigence et fréquence
Exemple concret:	Nombre de partenaires concernés
Echelles d'appréciation et échelons:	Coopération simultanée avec: 1) 1 à 5 personnes 2) plus de 5 personnes Fréquence: 1) jamais ou exceptionnellement 2) jusqu'à 1/3 du temps de travail 3) 1/3 à 2/3 du temps de travail 4) plus de 2/3 du temps de travail

On entend par coopération uniquement l'exécution de tâches **en commun**. Il peut s'agir de planification et/ou d'exécution, ou encore d'un travail accompli en commun et ayant le même objet. Les instructions de supérieurs à collaborateur(trice)s ne sont **pas** assimilées à la coopération lorsqu'une discussion a eu lieu préalablement avec ces derniers. La coopération – sous sa forme idéale – suppose également le partage de la responsabilité et elle réunit par conséquent, au sens qu'elle revêt dans ce contexte, surtout des collaborateurs et des collaboratrices qui occupent le même échelon hiérarchique. Font exception à cette «règle» les activités dans le domaine des soins aux malades, où il arrive souvent que des personnes occupant des éche-

lons hiérarchiques différents aient les «mêmes droits» lorsqu'elles s'occupent en commun de patient(e)s ou participent à des groupes de projet.

A l'échelon 2), la coopération doit être **simultanée** et réunir plus de 5 personnes.

L'appellation «exigences concernant l'aptitude à travailler en équipe» pourrait également convenir en l'occurrence. Nous y avons toutefois renoncé, car on parle fréquemment de travail en équipe sans qu'il s'agisse d'une véritable coopération.

PS 3 Exigences concernant l'empathie

Domaine:	Psychosocial
Aspects considérés:	Exigence et fréquence
Exemple concret:	Compréhensibilité et diversité des situations à reconstituer et des sentiments à identifier des personnes auxquelles on a affaire
Echelles d'appréciation et échelons:	Se mettre mentalement à la place et dans la peau d'autres personnes: 1) situations et sentiments faciles à comprendre, toujours semblables 2) situations et sentiments compréhensibles mais divers 3) situations et sentiments difficiles à reconstituer et à identifier, et très divers Fréquence: 1) jamais ou exceptionnellement 2) rarement 3) souvent

Le critère PS 3 est souvent trop généreusement évalué, car l'empathie est une aptitude qui facilite en général le travail en commun. Dans le cas présent, l'empathie n'est évaluée que lorsqu'elle est vraiment nécessaire au bon déroulement d'une activité, c'est-à-dire que celle-ci peut être menée à bien seulement si l'on tient compte des sentiments et de la situation d'autres personnes. Exemples: la vente assortie de conseils, les professions sociales et de soins évidemment ainsi que l'enseignement. Dans de très nombreuses activités en revanche, l'empathie est peut-être souhaitable, certes, mais pas obligatoire (téléphoniste, fonctionnaire des contributions, etc.).

Les trois échelons dépendent largement des conditions relatives à la formation. La situation qu’une greffière a des difficultés à reconstituer (par ex. un meurtre) (échelon 3) devrait être relativement compréhensible (échelon 2) à une psychothérapeute (qui se réfère à des théories psychologiques). L’échelon 1) devrait correspondre dans la plupart des cas aux activités de vente avec conseils, car les sentiments – importants pour que la vente se fasse – des personnes auxquelles on a affaire sont comparativement toujours pareils.

On attend en général des supérieurs hiérarchiques qu’ils manifestent de l’empathie. Cette faculté, en l’occurrence, n’a toutefois aucun rapport avec le contenu du travail et n’est donc pas évaluée. L’empathie entre collaboratrices et collaborateurs ne l’est pas non plus, sauf lorsque la fonction d’une assistante ou d’une secrétaire de direction, par exemple, implique que cette dernière est capable de se mettre à la place de son chef ou de sa cheffe, afin de pouvoir exécuter son travail avec succès. Cela vaut également pour les responsables des ressources humaines dans les entreprises, qui doivent être capables de se mettre à la place des employé(e)s.

PS 4 Conditions psychosociales préjudiciables

Domaine:	Intellectuel
Aspects considérés:	Préjudice et fréquence

Les préjudices considérés sous PS 4 sont chaque fois classés sous «pas caractéristique» ou «caractéristique» sur l’échelle d’appréciation. «Caractéristique» renvoie la plupart du temps à la fréquence. De nombreux préjudices peuvent toutefois être caractéristiques d’une fonction sans être particulièrement fréquents. Le fait de devoir communiquer des informations désagréables (PS 4.1), par exemple, est caractéristique de la fonction du médecin, même s’il ne doit heureusement pas annoncer quotidiennement à ses patient(e)s qu’ils souffrent d’une maladie incurable. Autre exemple: la confrontation (peut-être deux fois par année) avec des situations repoussantes (PS 4.8) (cadavres défigurés lors d’accidents de la circulation, etc.) est caractéristique de la fonction de policier. Il faut tenir compte,

lors de la classification des préjudices psychosociaux, du fait que leur impact sur le plan psychique n'a pas lieu seulement lorsqu'ils surviennent, mais dès le moment où les titulaires des fonctions doivent s'attendre à ce qu'ils surviennent. Exemple: la perspective de devoir peut-être, une fois ou l'autre, prendre de manière autonome une décision lourde de conséquences (PS 4.7) risque de perturber le sommeil de la personne concernée.

PS 4.1 Communication orale d'informations désagréables

Echelles d'appréciation et échelons:	Fréquence:
	1) n'existe pas ou n'est pas caractéristique de cette activité
	2) est caractéristique de cette activité

Chaque fonction implique la possibilité de devoir communiquer oralement des informations désagréables. Cette tâche est qualifiée de caractéristique seulement lorsqu'elle se présente régulièrement en raison de la nature du travail. En outre, il doit s'agir d'informations lourdes de conséquences pour les partenaires de la communication (annoncer une maladie grave, informer un requérant d'asile qu'il a été débouté, etc.). Le fait, en revanche, que l'employé(e) d'une gérance immobilière soit souvent amené à donner une réponse négative à des personnes qui cherchent un appartement, n'est pas considéré comme un préjudice psychosocial au sens donné dans ce contexte.

PS 4.2 Communication orale restreinte

Echelles d'appréciation et échelons:	Communication orale:
	1) possible uniquement par téléphone ou par radio
	2) impossible
	Fréquence:
	1) n'existe pas ou n'est pas caractéristique de cette activité
	2) est caractéristique de cette activité

Ce préjudice n'est caractéristique que lorsqu'il survient pendant la majeure partie des heures de travail (ambulancier(ère)s, conducteur(trice)s de tramway, téléphonistes au service de renseignements des PTT, etc.).

PS 4.3 Conditions ne facilitant pas la communication

**Echelles d'appréciation
et échelons:****L'activité:**

- 1) fait naître des sentiments négatifs chez les client(e)s, personnes à contacter, etc.
- 2) doit être imposée contre la volonté des client(e)s, personnes à contacter, etc.
- 3) comporte des conditions qui rendent difficiles les contacts et la coopération avec des groupes spécifiques de personnes

Fréquence:

- 1) n'existe pas ou n'est pas caractéristique de cette activité
 - 2) est caractéristique de cette activité
-

L'échelon 1) ne s'applique qu'aux activités qui **en soi** – c'est-à-dire indépendamment des personnes qui les exercent – provoquent des sentiments négatifs chez autrui (par ex. police routière, dentistes).

L'échelon 2) ne s'applique que lorsqu'il n'est pas possible, pour s'imposer, de faire usage de «pouvoirs» spéciaux.

L'échelon 3) ne s'applique que lorsque la coopération des personnes auxquelles on a affaire est importante pour le bon déroulement de l'activité (encadrement de toxicomanes, de handicapés ou de criminels), mais n'est souvent pas assurée.

PS 4.4 Activité exercée à la vue de personnes extérieures

**Echelles d'appréciation
et échelons:****L'activité est:**

- 1) partiellement visible / qualité non appréciable
- 2) partiellement visible / qualité appréciable
- 3) largement visible / qualité non appréciable
- 4) largement visible / qualité appréciable

par des personnes extérieures**Fréquence:**

- 1) n'existe pas ou n'est pas caractéristique de cette activité
 - 2) est caractéristique de cette activité
-

Ne s'applique qu'aux activités exercées en «public», c'est-à-dire à la vue de personnes qui ne sont pas directement concernées (nettoyage des voies publiques, tenue de la caisse dans un supermarché, soins aux malades dans des chambres à plusieurs lits, conduite visible de véhicules des transports publics).

PS 4.5 Restrictions horaires

**Echelles d'appréciation
et échelons:****L'activité est caractérisée, sur le plan horaire, par:**

- 1) des limites horaires fixes, non influençables, liées à la personne
- 2) des tâches de longue durée, ne pouvant pas être interrompues
- 3) des délais non influençables à respecter
- 4) un déroulement du travail difficilement influençable et devant être respecté aussi strictement que possible
- 5) un déroulement du travail non influençable et devant être strictement respecté

Fréquence:

- 1) n'existe pas ou n'est pas caractéristique de cette activité
 - 2) est caractéristique de cette activité
-

Echelon 1): Chaque activité se déroule dans des limites horaires déterminées (début et fin du travail, heures d'ouverture du magasin, durée du service, etc.). Elles ne concernent que le début et la fin de l'horaire de travail et, partant, la plupart des travailleuses et travailleurs. Dans l'enseignement, en revanche, les horaires doivent être strictement respectés par le personnel enseignant. Il n'est pas possible de les modifier à court terme (par ex. au cours d'un semestre), de fixer les vacances à son gré, etc. (le fait que les enseignants, dans certains degrés, ont beaucoup plus de jours de vacances que d'autres travailleurs et travailleuses ne compte pas en l'occurrence, mais peut être pris en considération autre part (par ex. en réduisant le temps de travail déterminant pour le calcul du salaire, ce qui n'influe toutefois pas sur l'**évaluation** du travail).

Echelon 2): Certaines tâches, dans des laboratoires ou des services de sauvetage, une fois commencées ne peuvent pas être interrompues. S'il arrive, par conséquent, qu'elles se prolongent au-delà de l'horaire fixé, il est possible de les classer.

Echelon 3): Les activités exercées dans l'administration publique sont fréquemment soumises à des délais non influençables, fixés de l'extérieur et impossibles à prolonger (par ex. l'élaboration de directives à l'intention du gouvernement). Il arrive, par conséquent, que la personne concernée soit obligée de travailler pendant un week-end (la possibilité de compenser ou pas ces heures de travail n'influe pas sur la nature

du préjudice et ne joue donc aucun rôle dans l'évaluation). Par ailleurs, lorsque des délais sont fixés de manière arbitraire par des supérieurs hiérarchiques et pourraient donc être prolongés, il n'est pas permis de procéder à la classification, car un tel préjudice – même si les conséquences sont identiques pour celui ou celle qui exécute le travail – est causé par une personne (c'est-à-dire n'est pas lié à la fonction).

Echelon 4): S'applique aux activités qui, une fois commencées, doivent être exécutées dans des limites horaires relativement strictes (par ex. la cuisine dans un restaurant), mais comportent aussi des phases de travail pouvant être exécutées librement (préparatifs et rangement).

Echelon 5): S'applique aux activités qui doivent être exécutées d'un bout à l'autre selon des prescriptions horaires précises, non influençables (travail à la chaîne, respect des horaires dans les transports publics, etc.).

PS 4.6 Confrontation avec les problèmes et la souffrance d'autres personnes

Echelles d'appréciation et échelons:

L'activité implique la confrontation avec des maladies graves non influençables, des problèmes psychosociaux et la mort d'autres personnes:

- 1) confrontation plutôt impersonnelle, pas intense
- 2) confrontation personnelle, mais pas intense
- 3) investissement personnel intense

Fréquence:

- 1) n'existe pas ou n'est pas caractéristique de cette activité
- 2) est caractéristique de cette activité

Ne s'applique qu'aux fonctions qui, de par leur contenu, impliquent une confrontation **régulière** avec la souffrance d'autres personnes.

Echelon 1): concerne les fonctions qui n'impliquent pas un contact personnel mais la confrontation indirecte avec des personnes qui souffrent (par ex. greffier(ère)s de tribunal, éventuellement journalistes).

Echelon 2): concerne les fonctions qui impliquent des contacts personnels réguliers sans être intenses avec des personnes qui

souffrent, mais pas un investissement personnel (administrateur(trice)s de cimetière, infirmier(ère)s dans un service d'urgence, etc.).

Echelon 3): concerne les fonctions qui impliquent des contacts personnels d'assez longue durée avec des personnes qui souffrent, de même qu'un investissement personnel (soins aux malades dans un service d'oncologie, psychothérapie, etc.).

PS 4.7 Décisions lourdes de conséquences prises de manière autonome

Echelles d'appréciation et échelons:

Fréquence:

- 1) n'existe pas ou n'est pas caractéristique de cette activité
- 2) est caractéristique de cette activité

Ne s'applique qu'aux décisions qui ne peuvent pas être prises en accord avec d'autres personnes, qui sont lourdes de conséquences et dont il est difficile d'évaluer la justesse au moment où elles sont prises (cadres supérieurs, chirurgien(ne)s, équipe de sauvetage, etc.).

PS 4.8 Confrontation avec des situations repoussantes

Echelles d'appréciation et échelons:

L'activité inclut la confrontation avec des situations repoussantes:

- 1) indirecte (par ex. sur images)
- 2) directe

Fréquence:

- 1) n'existe pas ou n'est pas caractéristique de cette activité
- 2) est caractéristique de cette activité

Ce critère est conçu pour des fonctions qui impliquent la confrontation – même si elle n'est pas fréquente – à des situations repoussantes, dégoûtantes, auxquelles des personnes «normalement» sensibles ne parviennent guère à s'habituer (cadavres défigurés, blessures graves, etc.).

 PS 4.9 Positions exposées sur le plan public/politique

**Echelles d'appréciation
et échelons:**
Fréquence:

- 1) n'existe pas ou n'est pas caractéristique de cette activité
 - 2) est caractéristique de cette activité
-

Ce critère est conçu pour des fonctions dont les titulaires sont facilement l'objet de débats publics (comptes rendus dans les médias, etc.), lorsque des différends se produisent dans leur sphère d'influence, même s'ils n'ont pas eu personnellement les moyens de les éviter (cadres supérieurs dans l'administration publique, etc.).

 PS 4. 10 Maîtrise de soi par respect des convenances

**Echelles d'appréciation
et échelons:**
Fréquence:

- 1) n'existe pas ou n'est pas caractéristique de cette activité
 - 2) est caractéristique de cette activité
-

Cette faculté est évaluée lorsque la fonction exige de la personne qui l'occupe qu'elle se montre toujours aimable et obligeante – en un certain sens «affectée» –, indépendamment de ce qu'elle ressent sur le moment, (par ex. personnel volant, présentatrices et présentateurs du téléjournal, personnel hôtelier, etc.).

P 1 Exigences concernant la force musculaire

Domaine:

 Physique

Aspects considérés:

 Exigence et fréquence

Exemple concret:

 Energie déployée pour soulever, porter, déplacer des objets ou des personnes

**Echelles d'appréciation
et échelons:**
Energie déployée pour soulever, porter, déplacer des objets ou des personnes:

- 1) jusqu'à 2 kg
- 2) de 2 à 10 kg
- 3) plus de 10 kg

Fréquence:

- 1) n'existe pas ou rarement
 - 2) jusqu'à 1/3 du temps de travail
 - 3) 1/3 à 2/3 du temps de travail
 - 4) plus de 2/3 du temps de travail
-

Il s'avère souvent difficile d'estimer l'énergie déployée, surtout pour déplacer des objets. La tâche est simplifiée lorsqu'on associe cette estimation avec celle de la fréquence, car il n'existe pratiquement aucune fonction dans la quelle il faille déplacer plus de 10 kg pendant plus de 1/3 du temps de travail.

Le port et le déplacement d'objets dans des limites ordinaires (par ex. des classeurs dans un bureau) ne sont pas évalués lorsque l'appréciation «jusqu'à 2 kg» et «jusqu'à 1/3 du temps de travail» égale 0 point (cf. Formulaire ABAKABA, chapitre D 9).

P 2 Exigences concernant la précision des mouvements

Domaine:	Physique
Aspects considérés:	Exigence et fréquence
Exemple concret:	Déplacement au millimètre près d'instruments et/ou mise en place précise d'objets
Echelles d'appréciation échelons:	Déplacement au millimètre près d'instruments et/ou mise en place précise et d'objets Fréquence: 1) n'existe pas ou rarement 2) jusqu'à 1/3 du temps de travail 3) 1/3 à 2/3 du temps de travail 4) plus de 2/3 du temps de travail

Ne s'applique qu'à des déplacements **exécutés au millimètre près**. L'utilisation d'un clavier ou la conduite d'une voiture n'est évaluée que lorsqu'il s'agit d'équipements spéciaux (par ex. ordinateurs équipés de programmes CAD ou véhicules avec chasse-neige). On évalue par conséquent la dextérité et la coordination vue-mains qui dépassent la mesure ordinaire.

P 3 Conditions horaires préjudiciables

Domaine:	Physique
Aspects considérés:	Préjudice et fréquence
Exemple concret:	Equipe du matin, du soir, de nuit et horaires de travail irréguliers

Si les conditions particulières de travail donnent systématiquement droit à des indemnités, la classification de ce critère n'a pas lieu. Il faut toutefois se demander si le fait d'utiliser la méthode ABAKABA dans une certaine ampleur ne permettrait pas d'adapter et de simplifier le système d'indemnisation, puisque l'évaluation porte sur **tous** les types de préjudices.

P 3.1 Equipe du matin et/ou du soir

Echelles d'appréciation et échelons:

Fréquence:

- 1) jamais ou exceptionnellement
- 2) jusqu'à 1/3 du temps de travail
- 3) 1/3 à 2/3 du temps de travail
- 4) plus de 2/3 du temps de travail

Une équipe du matin commence son travail avant 06h00, une équipe du soir termine après 19h00. Au cas où les conditions dans une entreprise ne seraient pas conformes à ces définitions, la commission d'évaluation peut s'écarter de la règle et fixer des heures différentes.

P 3.2 Equipe de nuit

Echelles d'appréciation et échelons:

Fréquence:

- 1) jamais ou exceptionnellement
- 2) jusqu'à 1/3 du temps de travail
- 3) 1/3 à 2/3 du temps de travail
- 4) plus de 2/3 du temps de travail

Une équipe de nuit travaille de 19h00 à 06h00. Au cas où les conditions dans une entreprise ne seraient pas conformes à cette définition, des tranches horaires légèrement différentes peuvent être fixées.

P 3.3 Horaires de travail irréguliers

Echelles d'appréciation et échelons:

Horaires de travail irréguliers:

- 1) plan de travail connu à court terme – écarts insignifiants
- 2) plan de travail connu à court terme – écarts importants
- 3) plan de travail connu à long terme – écarts insignifiants
- 4) plan de travail connu à long terme – écarts importants

Fréquence:

- 1) jamais ou exceptionnellement
- 2) jusqu'à 1/3 du temps de travail
- 3) 1/3 à 2/3 du temps de travail
- 4) plus de 2/3 du temps de travail

Sont réputés irréguliers les horaires de travail qui changent en fonction d'un plan de travail connu à court ou long terme. Les horaires des équipes du matin, du soir et/ou de nuit sont aussi la plupart du temps irréguliers (écarts importants), lorsqu'ils alternent avec des horaires de jour «normaux». En outre, certaines fonctions impliquent des horaires irréguliers, bien qu'il ne s'agisse pas de travail par équipe selon P 3.1 ou P 3.2 (par ex. lorsque des entretiens ou des négociations ont lieu le soir).

Quant aux définitions de «connu à court terme» et «connu à long terme», nous proposons «connu moins de 14 jours à l'avance» et «connu plus de 14 jours à l'avance»; pour écarts «insignifiants» et écarts «importants» par rapport à l'horaire de travail normal, nous proposons «inférieurs à 2 heures» et «supérieurs à 2 heures».

P 3.4 Service de piquet (période d'attente n'impliquant pas l'exercice d'activités accessoires)

P 3.4.1 Pendant l'horaire de travail normal

Echelles d'appréciation et échelons:

Service de piquet pendant l'horaire de travail normal

- 1) présence (à la place de travail)
- 2) disponibilité (à la maison)

Fréquence:

- 1) jamais ou exceptionnellement
- 2) jusqu'à 10% du temps de travail
- 3) 10 à 20% du temps de travail
- 4) plus de 20% du temps de travail

Le service de piquet pendant l'horaire de travail normal est limité à quelques fonctions: les sapeurs-pompiers professionnels par exemple, vu qu'un incendie n'éclate heureusement pas à tout moment, passent une part considérable de leur temps de travail rémunéré à attendre. Si – ce qui serait correct – les exigences et les préjudices qu'implique une intervention sont

pris en considération lors de l'évaluation, il convient de soustraire du nombre de points total ABAKABA le facteur de la période d'attente, car les exigences ne concernent pas cette période.

P 3.4.2 *En plus de l'horaire de travail normal*

Echelles d'appréciation et échelons:	Service de piquet en plus de l'horaire de travail normal 1) présence (à la place de travail) 2) disponibilité (à la maison) Fréquence: 1) jamais ou exceptionnellement 2) jusqu'à 10% du temps de travail 3) 10 à 20% du temps de travail 4) plus de 20% du temps de travail
---	---

L'évaluation de ce type de service de piquet s'effectue indépendamment du versement éventuel d'un supplément de salaire et/ou d'une compensation éventuelle des heures supplémentaires en cas d'intervention, car ce n'est pas l'intervention en soi qui est considérée comme un préjudice, mais le fait que la personne doit se tenir à disposition en dehors des heures de travail.

P 4 **Conditions ambiantes préjudiciables**

Domaine:	Physique
Aspects considérés:	Préjudice et fréquence
Echelles d'appréciation et échelons:	Fréquence: 1) jamais ou exceptionnellement 2) jusqu'à 1/3 du temps de travail 3) 1/3 à 2/3 du temps de travail 4) plus de 2/3 du temps de travail

Les conditions ambiantes préjudiciables sont considérées en quelque sorte comme des préjudices « classiques ». Vu qu'elles sont surtout liées à des professions typiquement masculines, les hommes sont avantagés. Nous avons rétabli un certain équilibre en incluant par exemple des préjudices caractéristiques du travail monotone à l'écran. Lorsqu'ils ont des effets à long terme, il faut s'attendre à ce qu'ils provoquent des dégâts sur

le plan de la santé, pouvant être confirmés au moyen d'un examen médical. Les préjudices énumérés sous P 4 peuvent, selon la fonction exercée, se présenter d'une manière soit isolée, soit – c'est très fréquent – combinée, par exemple en cas d'activité exercée en plein air. Afin d'éviter des distorsions dans ces cas-là, une limite a été imposée concernant le nombre de points.

P 4.1 Risque d'accident

Le trafic routier peut servir de norme pour mesurer le risque d'accident. Il s'agit d'évaluer le risque que courent dans l'exercice de leur fonction (pendant la fraction du temps de travail concernée) les personnes mises en danger par le trafic routier.

P4.2 Substances chimiques nocives et/ou pollution atmosphérique

La participation au trafic routier n'est, en l'occurrence, pas considérée comme un préjudice en raison de la pollution atmosphérique à laquelle les travailleur(euse)s sont exposé(e)s. En revanche, des fonctions telles que le nettoyage des voies publiques, le règlement de la circulation, exercées sur des routes très fréquentées ou à proximité, sont considérées comme tel. Elles comptent toutefois rarement pour plus de 1/3 du temps de travail, car elles sont également exercées dans des quartiers à faible circulation.

P4.3 Posture de travail unilatérale et/ou séries de mouvements unilatéraux

Les postures de travail unilatérales et les séries de mouvements unilatéraux sont caractérisées par leur longue durée et par la quasi-impossibilité d'intercaler d'autres mouvements. C'est le lot des personnes qui exécutent des travaux d'assemblage ou accomplissent un travail non exigeant à l'écran (entrée de données).

P 4.4 Activité exercée essentiellement en position debout et/ou requérant une grande mobilité

La position debout ou les déplacements fréquents doivent être considérés comme un préjudice, même si la personne a la

possibilité de s'asseoir de temps en temps (pour se reposer ou accomplir d'autres tâches). Pour calculer la fréquence, on peut additionner les périodes de travail en position debout et les périodes de mouvement, indépendamment du nombre et de la durée des possibilités de s'asseoir.

P 4.5 Activité exercée en position assise, sans possibilité de s'éloigner de la place de travail

Vu que la position assise ne constitue pas en soi un préjudice (malgré les maladies dégénératives qui peuvent s'ensuivre si elle a un caractère permanent), ce critère ne peut être évalué que lorsque les possibilités de se lever sont extrêmement limitées et que la personne concernée ne peut pas le faire quand elle veut. La position assise ne constitue donc **pas** un préjudice lorsque la personne peut se lever fréquemment (travaux de bureau, etc.), mais seulement lorsque cette possibilité n'existe **pas** (chauffeur, etc.).

P 4.6 Sollicitation visuelle intense

Ce critère est évalué dans le cas de tâches monotones exécutées à l'écran (entrée de données, etc.) ou de tâches de surveillance (inspections, avions, etc.). La sollicitation visuelle n'est jugée intense que lorsqu'il est impossible de quitter l'écran des yeux. En cas d'«activité mixte», c'est-à-dire répartie entre le travail à l'écran et d'autres tâches, il n'est guère possible de faire valoir une sollicitation visuelle intense, d'autant plus que les propriétés ergonomiques des nouveaux écrans ont été nettement améliorées.

P 4.7 Bruit

Il faut évaluer ce préjudice en tenant compte du type d'activité. Normalement, il doit s'agir d'un bruit **très** intense qui requiert le port de protections contre les chocs acoustiques. Dans le cas d'activités très exigeantes sur le plan intellectuel surtout, on peut aussi évaluer un bruit **relativement** intense, par exemple lorsqu'il nuit à la capacité de concentration (bruit de l'imprimante au bureau, etc.).

P 4.8 Froid et/ou chaleur

Ce préjudice est d'ordinaire évalué dans le cas d'activités exercées sans protection en plein air (construction de routes, etc.) ou dans des conditions pénibles (fonderies, entrepôts frigorifiques, etc.) Des travaux de bureau ayant lieu «occasionnellement» dans des locaux mal climatisés, de même que des activités qui ne comportent que certaines tâches de contrôle en plein air (ingénieurs du bâtiment, architectes) ne sont pas prises en considération. En ce qui concerne la durée du travail en plein air, on tiendra compte du fait que les températures, sous nos latitudes, peuvent être jugées très chaudes et/ou froides pendant 1/3 au maximum du temps de travail (en relation avec la moyenne annuelle).

P 4.9 Courants d'air

Les normes applicables, lors de l'évaluation, sont analogues à celles énoncées sous P 4.8.

P 4.10 Humidité

Les normes applicables, lors de l'évaluation, sont analogues à celles énoncées sous P 4.8.

P 4.11 Vapeurs et/ou poussière

Ce préjudice peut exister indépendamment de P 4.2 (par ex. vapeur d'eau inoffensive).

P 4.12 Vibrations

Ce préjudice existe dans des activités telles que la construction des routes et l'utilisation de machines spéciales.

P 4.13 Odeurs désagréables

Il est difficile de faire preuve d'objectivité dans le cas particulier, mais ce préjudice existe et on peut en évaluer l'intensité dans des fonctions telles que le recyclage des déchets, les soins aux malades ou dans des secteurs industriels spécifiques.

P 4.14 Prescriptions spéciales en matière d'hygiène

Ce préjudice existe dans le domaine médical et dans la fabrication de produits nécessitant des mesures d'hygiène strictes (denrées alimentaires, microélectronique, etc.). On peut utiliser comme critère l'obligation de se soumettre à des mesures de protection contre le risque de s'infecter et/ou d'infecter autrui, et contre les salissures.

P 4.15 Conditions ambiantes spécifiques

Il n'est pas exclu que des conditions ambiantes préjudiciables autres que celles susmentionnées existent dans certaines fonctions. On peut les énumérer et les évaluer sous P 4.15.

R 1 Responsabilité concernant les résultats atteints par d'autres personnes

Domaine:	Responsabilité
Aspects considérés:	Exigence et fréquence
Exemple concret:	Fonctions de direction, de formation et d'assistance
Echelles d'appréciation et échelons:	Type de responsabilité: 1) diriger 1 à 5 subordonnés directs n'exerçant pas de fonction de direction 2) diriger plus de 5 subordonnés directs n'exerçant pas de fonction de direction, ou jusqu'à 3 subordonnés directs exerçant une fonction de direction 3) diriger plus de 3 subordonnés directs exerçant une fonction de direction 4) former des stagiaires, apprenti(e)s, etc. 5) maître(sse) d'apprentissage 6) encadrement, assistance et préparation du travail: responsabilité concernant les délais, l'organisation du travail, etc. d'autres personnes non subordonnées Durée: 1) n'existe pas 2) jusqu'à 1/3 du temps de travail 3) 1/3 à 2/3 du temps de travail 4) plus de 2/3 du temps de travail

L'échelon 6) s'applique à des personnes responsables de certaines parties du travail de leurs supérieur(e)s hiérarchiques ou d'autres collaborateurs et collaboratrices qui ne leur sont pas

subordonnés (par ex. responsabilité de la secrétaire de direction pour les délais de son supérieur hiérarchique, ou responsabilité des collaborateurs chargés de préparer le travail, du déroulement de la production dans d'autres départements).

Il faut tenir compte du fait que la **durée** doit toujours être évaluée à «plus de 2/3» pour les fonctions de direction ordinaires (échelons 1), 2), 3)), car elles impliquent une responsabilité permanente. Il se peut que cette proportion soit inférieure lorsqu'un suppléant a été désigné.

R 2 Responsabilité concernant la vie d'autrui

Domaine:	Responsabilité
Aspects considérés:	Préjudice et fréquence
Exemple concret:	Risque d'erreurs pouvant mettre en danger la vie d'autrui
Echelles d'appréciation et échelons:	Type de responsabilité: 1) erreurs pouvant entraîner la mise en danger immédiate de la vie d'autrui ou des blessures physiques graves 2) comportement erroné pouvant entraîner la mise en danger du développement psychosocial d'autres personnes Risque: 1) n'existe pas 2) risque faible 3) risque moyen 4) risque élevé

A l'échelon 1), il doit s'agir d'erreurs pouvant résulter d'un moment d'inattention ou d'un concours malheureux de circonstances et qui sont irréversibles, même si l'on s'en aperçoit immédiatement. Les conséquences indirectes éventuelles, par exemple d'un mauvais calcul de la limite de charge d'un pont, n'entrent pas en ligne de compte.

A l'échelon 2), il s'agit plutôt d'erreurs de comportement durables, susceptibles de mettre en danger le développement psychique des personnes auxquelles le/la titulaire de la fonction a affaire, mais qu'il/elle ne remarque pas – sans aucune intention d'ailleurs –, et que des personnes extérieures ne sont pas en mesure de constater. Ce type de responsabilité incombe

par exemple à des personnes qui travaillent dans l'enseignement ou dans des maisons d'éducation.

Lors de l'évaluation des risques, on tiendra compte de la fréquence de ces erreurs (éventuellement établie au moyen d'une statistique), des conséquences éventuelles (allant des blessures légères au risque de décès), de même que des mesures à prendre pour éviter des erreurs et/ou des conséquences de ce genre (formation, équipements techniques, etc.). Ce risque doit être qualifié de «faible» par exemple dans le cas des chirurgien(ne)s, des conducteur(trice)s de tramways et des pilotes, mais au moins de «moyen» dans celui des équipes de sauvetage.

R 3 Responsabilité concernant des matériels et des biens de valeur

Domaine:	Responsabilité
Aspects considérés:	Préjudice et fréquence
Exemple concret:	Risque d'erreurs ayant des conséquences financières importantes
Echelles d'appréciation et échelons:	Type de responsabilité: 1) erreurs pouvant occasionner des dégâts immédiats pour fr. 1'000.– à fr. 10'000.– 2) erreurs pouvant occasionner des dégâts immédiats pour fr. 10'000.– à fr. 100'000.– 3) erreurs pouvant occasionner des dégâts immédiats pour plus de fr. 100'000.– Risque: 1) n'existe pas 2) risque faible 3) risque moyen 4) risque élevé

Lors de la classification du montant des dégâts, il faut partir de l'idée qu'en cas d'erreur seule une partie de la valeur totale du matériel est perdue la plupart du temps. Le fait de manipuler des appareils coûteux ne suffit pas pour classer le risque à l'échelon 2) ou plus, s'il n'est guère ou pas possible de les abîmer involontairement (par ex. dans le cas de travaux sur ordinateur). Ce critère permet également d'évaluer des valeurs abstraites (par ex. de l'argent, lorsqu'il s'agit de commerce de devises ou de gestion de fortune). En revanche, le fait que

pratiquement chaque erreur professionnelle a des conséquences financières en raison du travail supplémentaire qu'elle occasionne n'entre pas en ligne de compte.

R 4 Responsabilité concernant la protection de l'environnement

Domaine:	Responsabilité
Aspects considérés:	Préjudice et fréquence
Exemple concret:	Risque d'erreurs dommageables à l'environnement
Echelles d'appréciation et échelons:	Type de responsabilité: 1) erreurs pouvant causer des dommages à l'environnement Risque: 1) n'existe pas 2) risque faible 3) risque moyen 4) risque élevé

Il n'est plus possible, dans la plupart des activités professionnelles, de faire abstraction des mesures destinées à protéger l'environnement. Le fait de ne pas toujours s'y conformer ne justifie toutefois pas à lui seul leur classification sous ce critère. En revanche, l'évaluation portera sur des activités dans le cadre desquelles des erreurs – même si elles sont constatées immédiatement – peuvent porter atteinte à l'environnement (conduite de camions-citernes à remorque, utilisation d'installations dans des stations d'incinération des ordures, service du feu, etc.). La protection de l'environnement occupe certes une place fondamentale dans l'activité des services spécialisés en la matière ou des ingénieurs forestiers cantonaux. Toutefois, leur responsabilité n'a pas de conséquences en tant que préjudice et le risque de porter atteinte par inadvertance à l'environnement est nul. On n'attribue donc aucun point à ces fonctions sous l'angle de ce critère, malgré leur lien avec la protection de l'environnement.

D 8 Questionnaire

L'évaluation d'une fonction s'effectue sur la base de la description des tâches et des conditions de travail. Cette description se présente sous la forme d'un questionnaire rempli par le ou la titulaire. La «saisie des données» au moyen du questionnaire présente divers avantages:

- Les questions sont ajustées de manière précise aux critères d'évaluation, ce qui facilite grandement la tâche de la commission d'évaluation et diminue le risque d'interprétations arbitraires.
- Les personnes concernées peuvent remplir le questionnaire «en toute tranquillité».
- Il est dès lors possible de remettre le questionnaire à un nombre quelconque de représentant(e)s d'une fonction, sans qu'il en résulte un surcroît de travail pour la commission d'évaluation. Les données y gagnent d'ailleurs en fiabilité.

L'expérience montre qu'il est judicieux de faire remplir le questionnaire non seulement par les représentant(e)s de la fonction concernée, mais encore par un supérieur hiérarchique, homme ou femme, qui connaît à fond les activités évaluées. Il faudrait que les intéressés puissent discuter ensuite leurs réponses avec un membre de la commission d'évaluation. Malgré la précision des questions, ils n'ont pas une «vue d'ensemble» des autres activités à classifier, de sorte que cela permettrait en même temps d'examiner par quel chemin ils sont parvenus à certaines réponses et, le cas échéant, de procéder à quelques corrections.

Le questionnaire figure ci-après. Nous recommandons, dans la pratique, d'utiliser l'exemplaire qui peut être obtenu séparément.

Questionnaire servant à la description des fonctions

Votre organisation procède actuellement à l'évaluation analytique du travail. Etant donné que vous connaissez bien votre activité et que vous l'exercez depuis un certain temps, nous vous prions de répondre aussi «objectivement» que possible aux questions ci-après. Il pourrait s'avérer utile de le faire avec une personne qui exerce la même activité que la vôtre. Vous discuterez ensuite vos réponses avec votre supérieur hiérarchique et vous vous mettrez d'accord avec elle/lui sur la version définitive. Si vous avez des questions ou si quelque chose n'est pas clair, adressez-vous à la personne qui vous a remis le questionnaire.

Veillez s'il vous plaît à ce que vos réponses ne concernent pas votre **personne** ou vos **aptitudes personnelles**, mais l'**activité** que vous exercez et les **exigences** qu'elle comporte. Vous indiquerez par exemple, dans la section relative à la formation, la formation minimum nécessaire dans votre cas, même si vous avez accompli une formation plus longue ou différente. Dans le même ordre d'idée, vous ne devez pas, en ce qui concerne par exemple les exigences en matière de communication ou d'empathie, jauger **votre** aptitude à la communication ou à l'empathie, mais indiquer le niveau nécessaire pour pouvoir exécuter votre travail de manière irréprochable.

Dans certains cas, vous ne saurez peut-être pas avec certitude où faire une croix. Il nous serait utile, en l'occurrence, que vous formuliez une remarque à ce sujet ou donniez un exemple sous la rubrique «Commentaires / remarques».

I 1 Connaissances professionnelles

Formation(s) professionnelle(s) – (formation sur le tas, apprentissage, école(s) professionnelle(s), université, etc.) – nécessaire(s) pour pouvoir exécuter le travail de manière irréprochable.

Les indiquer séparément ainsi que les durées respectives:

Formation(s) spéciale(s) complémentaire(s) nécessaire(s) pour pouvoir exécuter le travail de manière irréprochable (cours en emploi ou à plein temps, internes ou externes à l'entreprise, avec ou sans diplôme officiel, devant être suivis avant ou après l'entrée en fonction; toutes les connaissances qui ne sont pas incluses dans la formation susmentionnée, par exemple celles concernant la gestion des crédits budgétaires). Si ces connaissances n'ont pas été transmises sous la forme de cours spécifiques, etc., mais sont partie intégrante de l'expérience professionnelle (règlements, manipulation de machines, etc.), il faut estimer le temps que durerait leur acquisition si elle s'effectuait de manière continue. Ce n'est pas très facile, car dans de nombreuses activités l'acquisition des connaissances se confond avec la pratique quotidienne et la routine (**ne pas** indiquer les exigences en matière de formation continue, qui existent dans la plupart des professions).

Les indiquer séparément ainsi que les durées respectives (désigner de manière distincte les formations complémentaires en emploi):

Connaissances spéciales (langues, permis de conduire, etc.) nécessaires en plus pour pouvoir exécuter le travail de manière irréprochable, mais qui ne sont **pas directement** liées à la profession.

Les indiquer séparément ainsi que la durée de l'acquisition et le niveau dans chaque cas (par ex. concernant les langues):

Expérience (professionnelle) pratique (acquise dans un emploi précédent ou sous la forme de stages préalables, etc.) nécessaire en plus pour pouvoir exécuter le travail de manière irréprochable. Indiquer également l'«expérience de la vie» requise (par ex. «périodes d'attente» imposées avant la formation, âge minimum requis pour accéder à des postes de cadre, etc.).

Indiquer séparément les **stages, l'expérience professionnelle**, etc. ainsi que les durées respectives:

I 2 Planification et organisation

De combien d'activités, tâches, mandats, délais, etc. semblables et/ou différents simultanément en attente devez-vous planifier et organiser l'exécution chronologique de manière prévoyante et autonome (fixer des priorités, etc.)? (Un nombre important de tâches accumulées qui doivent être exécutées dans l'ordre d'arrivée n'entre pas en ligne de compte.)

Pensez à la façon dont se déroule une journée de travail typique.

2 tâches en attente:

☐ jamais ou exceptionnellement ☐ rarement ☐ souvent ☐ pour ainsi dire tout le temps

3 à 10 tâches en attente:

☐ jamais ou exceptionnellement ☐ rarement ☐ souvent ☐ pour ainsi dire tout le temps

Plus de 10 tâches en attente:

☐ jamais ou exceptionnellement ☐ rarement ☐ souvent ☐ pour ainsi dire tout le temps

Commentaires / remarques:

I 3 Degré de liberté dans l'exécution du travail et durée des tâches

La **grande majorité** des activités offrent une certaine liberté sur le plan du déroulement du travail, c'est-à-dire qu'il n'existe pas de prescriptions, mis à part les conditions générales préalablement fixées concernant le temps et la qualité. Il existe d'autres activités, par exemple manuelles, dont l'exécution est réglée avec précision «jusqu'au dernier geste»: ainsi, le travail à la chaîne (dans le domaine du bureau: éventuellement les tâches de contrôle simples en comptabilité ou la saisie de données sur écran). En est-il ainsi dans votre cas ou avez-vous le choix entre diverses manières de procéder?

→ Il existe dans la plupart des activités différentes possibilités de procéder, même si des prescriptions et des règlements relatifs à l'exécution ont été établis.

Si votre travail comporte des tâches diverses, prenez en considération celles qui occupent la majeure partie de votre temps (cf. tâches, au début du questionnaire).

Dans mon travail:

- | | | |
|--|---|---|
| ☐ Il existe plusieurs possibilités de procéder | ☐ La plupart des phases de travail font l'objet de prescriptions précises | ☐ Toutes les phases de travail font l'objet de prescriptions précises |
|--|---|---|

Réfléchissez aux tâches qui occupent la majeure partie de votre temps de travail (cf. tâches principales, page 1), et indiquez combien de temps s'écoule jusqu'à ce qu'elles recommencent au début (durée du cycle).

Un cycle de travail dure

- | | | |
|--|---|--|
| ☐ plus de 30 minutes | ☐ entre 5 et 30 minutes | ☐ entre 0 et 5 minutes |
|--|---|--|

Commentaires / remarques:

I 4 Perturbations et interruptions du travail involontaires et inévitables

Votre travail est-il caractérisé par des interruptions fréquentes et par l'impossibilité, de ce fait, d'exécuter les tâches «d'un trait»? (Exemples: une secrétaire doit répondre aux appels téléphoniques des clients, alors qu'elle est en train de rédiger une lettre. Une infirmière est demandée par l'un de ses patients, alors qu'elle se prépare à donner un médicament à un autre.)

Il n'est **pas** question des perturbations qui pourraient être évitées et qui n'ont rien à voir avec votre travail mais plutôt avec le caractère d'autres personnes (par ex. des collègues de travail ou des supérieur(e)s hiérarchiques «dépendant(e)s» qui vous dérangent à tout moment pour un «rien»).

Interruptions involontaires du travail **inférieures à 15 minutes:**

☐ souvent ☐ jamais ou exceptionnellement ☐ rarement

Interruptions involontaires du travail **supérieures à 15 minutes:**

☐ souvent ☐ jamais ou exceptionnellement ☐ rarement

Qu'est-ce qui vient perturber votre travail (exemples)?

Exercez-vous une activité difficile à planifier parce que votre supérieur hiérarchique peut «à tout moment» vous confier des tâches urgentes, ce qui vous oblige à renvoyer à plus tard le travail que vous vouliez exécuter (caractéristique des fonctions de secrétaire de direction, d'assistant(e), etc.)?

☐ souvent ☐ jamais ou exceptionnellement ☐ rarement

PS 1 Communication orale

Les professions et les activités se distinguent notamment par l'importance et la fréquence de la communication avec d'autres personnes (communication orale). Le contenu de cette communication diffère considérablement selon le cas (transmission d'informations simples ou complexes, conduite d'entretiens difficiles, etc.). Le degré de difficulté est également lié au genre de partenaire de la communication (par ex. écolier(ère)s, personnes de langue étrangère, subalternes, etc.). En outre, il dépend de la formation requise pour pouvoir exercer l'activité en question. Si vous avez appris à expliquer des choses difficiles à d'autres personnes (par ex. en tant qu'enseignant/e), vous avez plus de facilité à communiquer oralement qu'une personne de formation manuelle par exemple, qui doit faire comprendre à quelqu'un comment marche une machine compliquée.

A quel niveau de difficulté situez-vous la communication orale (indépendamment de sa fréquence) dans votre activité?

- ☐ Pas de communication orale ou très rarement.
- ☐ Communication orale d'informations et de contenus faciles à comprendre qui ne requièrent pas d'effort de réflexion particulier et que les partenaires comprennent normalement sans problème (par ex. service du guichet aux PTT, taxiophone, instructions de routine données par des supérieurs hiérarchiques à leurs collaborateur(trice)s).
- ☐ Communication orale d'informations et de contenus devant être formulés en connaissance de cause et avec précision, mais que les partenaires comprennent normalement sans problème (enseignant(e)s, vendeur(euse)s, instructions différenciées données à des collaborateur(trice)s, etc.). Communication qui, étant donné votre formation, ne vous pose normalement pas de problème.
- ☐ Communication orale d'informations et de contenus devant être formulés de manière détaillée et mûrement réfléchie, car les partenaires ont de la difficulté à comprendre (personnes de langue étrangère, handicapés mentaux, etc.), ou parce que le succès de la démarche dépend largement de la formulation (par ex. plaidoiries d'avocat(e)s). Communication jugée difficile même si vous possédez une formation appropriée. → Ce degré de difficulté ne se rencontre que dans un nombre restreint d'activités.

A quelle fraction de votre temps de travail correspond la tâche définie ci-dessus?

- ☐ moins de 1/3
- ☐ 1/3 à 2/3
- ☐ plus de 2/3 du temps de travail

Commentaires / remarques:

PS 2 Collaboration

Avec combien de personnes collaborez-vous (groupe de travail, travail en équipe)? On entend par collaboration uniquement la planification ou l'exécution d'une tâche **en commun**, dont les modalités ont été préalablement convenues par les intéressés ou qui nécessite un échange d'informations (verbal ou non, par ex. au moyen de signes de la main). Il s'agit typiquement de tâches qu'une seule personne ne pourrait pas, sinon de manière inefficace, assumer (par ex. travaux d'assemblage, nombreuses tâches concernant les soins aux malades, participation à des groupes de projet TED). Lorsqu'un ou des supérieur(e)s hiérarchiques font partie du groupe de travail, il faut tenir compte uniquement des fractions du temps de travail pendant lesquelles ils exercent la même fonction que les autres membres du groupe (c'est-à-dire pendant lesquelles la hiérarchie n'importe pas).

Collaboration avec **1 à 5 personnes**:

- | | |
|--|---|
| ☐ jamais ou exceptionnellement | ☐ 1/3 à 2/3 du temps de travail |
| ☐ moins de 1/3 du temps de travail | ☐ plus de 2/3 du temps de travail |

Collaboration avec **plus de 5 personnes**:

- | | |
|--|---|
| ☐ jamais ou exceptionnellement | ☐ 1/3 à 2/3 du temps de travail |
| ☐ moins de 1/3 du temps de travail | ☐ plus de 2/3 du temps de travail |

Commentaires / remarques:

PS 3 Empathie

L'empathie est la capacité de se mettre dans la situation d'autres personnes ainsi que de ressentir et de comprendre leurs sentiments. Elle n'est normalement nécessaire que dans les contacts directs avec autrui (vente, professions sociales, etc.). Moins ces situations et ces sentiments nous sont familiers (font partie de notre propre expérience) et plus ils sont divers, plus il est difficile de les identifier. Cette faculté dépend donc aussi de la formation professionnelle accomplie. Les travailleuses et travailleurs sociaux, par exemple, identifient plus facilement les sentiments des personnes auxquelles ils ont affaire, que les juristes lorsqu'ils n'ont pas reçu de formation appropriée.

Même si l'on peut en principe considérer l'empathie comme une qualité «positive» dans les contacts avec autrui, vous ne répondrez par oui à cette question que si le succès de votre activité dépend directement du degré d'empathie et si elle implique des contacts personnels avec des personnes extérieures (les contacts avec des supérieurs hiérarchiques ou des collaborateur(trice)s n'entrent pas en ligne de compte). Les fonctions liées à l'encadrement du personnel de l'entreprise ainsi que les tâches de secrétariat dont le succès dépend notamment de l'empathie de la secrétaire dans ses rapports de travail avec son supérieur hiérarchique échappent à cette restriction.

Devez-vous être capable, au sens défini ci-dessus, de vous mettre dans la situation d'autres personnes et de ressentir ce qu'elles ressentent?

☐ oui

☐ non

Si oui, quels types de situations et de sentiments?

☐ Faciles à comprendre et quotidiens (par ex. dans la vente)

☐ rarement

☐ souvent

☐ Compréhensibles, étant donné votre formation, mais divers et pas quotidiens (par ex. travail social)

☐ rarement

☐ souvent

☐ Difficiles à identifier, divers, inhabituels, indépendamment de votre formation (par ex. cas judiciaires, police criminelle)

☐ rarement

☐ souvent

Exemples:

Commentaires / remarques:

PS 4.1 Communications orales désagréables

Dans les questions PS 4.1 à PS 4.10, vous devez indiquer si certaines particularités sont caractéristiques de votre activité. «Caractéristique» renvoie bien sûr à la fréquence de ces particularités, mais elles ne doivent pas nécessairement être quotidiennes. Celles énumérées ci-après ne sont toutefois pas caractéristiques de la plupart des activités. La mesure dans laquelle votre formation vous a préparé à maîtriser ce genre de situation ne joue aucun rôle.

L'obligation de **communiquer** oralement à d'autres personnes (client(e)s, personnes auxquelles vous avez affaire, mais **pas** les collègues de travail et les collaborateur(trice)s) des choses désagréables et **lourdes de conséquences**, comme cela arrive aux médecins par exemple, est-elle caractéristique de votre activité?

☐ n'est pas caractéristique de mon activité

☐ est caractéristique de mon activité

Commentaires / remarques:

PS 4.2 Communication orale restreinte

L'impossibilité, pendant **toute (ou presque) la durée de votre travail**, de parler autrement que par téléphone ou par radio ou de parler tout simplement à d'autres personnes, comme c'est par exemple le cas des conducteur(trice)s de locomotive ou des ambulancier(ère)s, est-elle caractéristique de votre activité?

Communication possible uniquement par téléphone ou par radio pendant toute la durée du travail

☐ n'est pas caractéristique de mon activité

☐ est caractéristique de mon activité

Communication impossible pendant toute la durée du travail

☐ n'est pas caractéristique de mon activité

☐ est caractéristique de mon activité

Commentaires / remarques:

PS 4.3 Conditions qui rendent les contacts difficiles

Le fait de susciter des sentiments négatifs, voire de la résistance, chez les personnes avec lesquelles vous avez des contacts (client(e)s, personnes auxquelles vous avez affaire, mais **pas** les collègues de travail ni les collaborateur(trice)s), comme c'est par exemple le cas des dentistes ou des gardien(ne)s de prison, est-il caractéristique de votre activité? Ou avez-vous affaire à des groupes de personnes dont vous ne pouvez pas attendre qu'elles coopèrent, sinon dans certaines limites, en raison de circonstances spécifiques (handicaps, toxicomanie, etc.)? Veuillez répondre à cette question sans tenir compte du tout de la mesure dans laquelle vous parvenez personnellement à inciter ces personnes à coopérer ou à gérer ces situations.

Mon travail suscite des sentiments négatifs chez les personnes avec lesquelles j'ai des contacts, mais qui ne rendent pas ma tâche plus difficile:

☐ n'est pas caractéristique de mon activité

☐ est caractéristique de mon activité

Mon travail doit parfois être imposé contre la volonté des personnes avec lesquelles j'ai des contacts, mais je ne peux pas recourir à des «pouvoirs» spéciaux:

☐ n'est pas caractéristique de mon activité

☐ est caractéristique de mon activité

Mon travail est plus difficile du fait que j'ai affaire à des groupes de personnes dont je ne peux pas attendre qu'elles coopèrent, sinon dans certaines limites, en raison de circonstances spécifiques (handicaps, toxicomanie, etc.), alors que leur coopération est importante pour le succès de mon activité:

☐ n'est pas caractéristique de mon activité

☐ est caractéristique de mon activité

Commentaires / remarques:

PS 4.4 Activité exercée à la vue de personnes extérieures

La possibilité, pour des personnes extérieures qui n'ont rien à voir avec votre activité (public, passagers, etc., mais **pas** les collaborateur(trice)s, supérieurs, personnes auxquelles vous avez directement affaire), de suivre partiellement ou constamment des yeux ce que vous faites, comme c'est par exemple le cas des infirmier(ère)s, des caissier(ère)s et des conducteur(trice)s de tramway, est-elle caractéristique de votre activité? Dans l'affirmative, ces personnes extérieures ont-elles en outre la possibilité d'apprécier la qualité ou le résultat de votre travail (oui, dans le cas des conducteur(trice)s de bus, par exemple). La qualité **n'a rien à voir** avec la **rapidité**, car il est toujours possible d'apprécier cette dernière lorsque l'activité est visible par des personnes extérieures.

Activité parfois exercée à la vue de personnes extérieures:

☐ n'est pas caractéristique de mon activité

☐ est caractéristique de mon activité

Activité exercée en grande partie à la vue de personnes extérieures:

☐ n'est pas caractéristique de mon activité

☐ est caractéristique de mon activité

Dans l'affirmative:

Les personnes extérieures peuvent-elles apprécier la qualité et/ou le résultat de votre travail?

☐ Oui

☐ Non

Commentaires / remarques:

PS 4.5 Possibilité d'influer sur le déroulement horaire

La difficulté ou l'impossibilité d'influer sur le déroulement horaire de votre travail ou l'obligation de respecter un plan préalablement établi, comme c'est par exemple le cas des travailleur(se)s à la chaîne, des cuisinier(ère)s ou des conducteur(trice)s de locomotive, est-elle caractéristique de votre activité? Ou devez-vous observer des conditions horaires générales ou des délais non influençables (par ex. horaires des enseignant(e)s, délais impossibles à prolonger dans l'administration publique)?

Le travail s'effectue dans des conditions horaires générales non influençables (les heures fixes auxquelles un travail débute et se termine n'entrent pas en ligne de compte):

☐ n'est pas caractéristique de mon activité

☐ est caractéristique de mon activité

Des activités ou des tâches de longue haleine ne peuvent pas, une fois commencées, être interrompues avant la fin (par ex. dans des laboratoires de chimie ou un service de sauvetage):

☐ n'est pas caractéristique de mon activité

☐ est caractéristique de mon activité

Le travail est soumis à des délais impossibles à prolonger (par ex. dans l'administration publique) (ne s'applique pas aux délais habituellement fixés par des supérieur(e)s):

☐ n'est pas caractéristique de mon activité

☐ est caractéristique de mon activité

Il est **difficile** d'influer sur le déroulement horaire du travail et le plan préétabli doit être respecté **aussi strictement que possible** (par ex. dans une cuisine):

☐ n'est pas caractéristique de mon activité

☐ est caractéristique de mon activité

Il n'est **pas** possible d'influer sur le déroulement horaire et le plan préétabli doit être **strictement** respecté (par ex. à une chaîne de montage ou dans un service de transport soumis à un horaire):

☐ n'est pas caractéristique de mon activité

☐ est caractéristique de mon activité

Commentaires / remarques:

PS 4.6 Confrontation aux problèmes et à la souffrance d'autres personnes

La nécessité d'avoir régulièrement des contacts personnels ou indirects avec des personnes qui souffrent de maladies graves, ont des problèmes psychiques et sociaux, sont éprouvées par un décès, etc., et sur la situation desquelles vous n'avez aucune influence est-elle caractéristique de votre activité? Le fait que ces contacts aient un caractère impersonnel et plutôt superficiel (comme dans le cas par exemple des greffier(ère)s), ou personnel mais bref et superficiel (comme dans le cas par exemple des administrateur(trice)s de cimetières), ou personnel assez intense, durable (comme dans le cas par exemple des infirmier(ère)s dans un service de cancérologie), joue-t-il un rôle?

Confrontation plutôt impersonnelle, pas intense:

☐ n'est pas caractéristique de mon activité

☐ est caractéristique de mon activité

Confrontation personnelle mais pas intense:

☐ n'est pas caractéristique de mon activité

☐ est caractéristique de mon activité

Investissement personnel, intense:

☐ n'est pas caractéristique de mon activité

☐ est caractéristique de mon activité

Commentaires / remarques:

PS 4.7 Décisions lourdes de conséquences devant être prises de manière autonome

L'obligation de prendre seul(e) et sous la pression du temps des décisions lourdes de conséquences sans pouvoir en parler avec d'autres personnes est-elle caractéristique de votre activité? Cela peut par exemple être le cas de personnes occupant des positions supérieures ou certaines fonctions dans la police, le corps des sapeurs-pompiers, etc.

Obligation de prendre souvent seul(e) des décisions lourdes de conséquences:

☐ n'est pas caractéristique de mon activité

☐ est caractéristique de mon activité

Commentaires / remarques:

PS 4.8 Confrontation avec des situations repoussantes

La confrontation avec des situations repoussantes (accidents, cadavres, etc.), comme ce peut être le cas des policier(ère)s, juges, etc., est-elle caractéristique de votre activité?

Confrontation avec des situations repoussantes:

☐ n'est pas caractéristique de mon activité

☐ est caractéristique de mon activité

Dans l'affirmative, cette confrontation est-elle:

☐ indirecte (par ex. sur images)

☐ directe («live»)

Commentaires / remarques:

PS 4.9 Fonction exposée sur le plan public et/ou politique

Le fait de susciter l'intérêt du public ou des milieux politiques (comptes rendus dans la presse, etc.) dès que des problèmes quelconques surviennent est-il caractéristique de votre activité? Cela peut être le cas de fonctionnaires cadres dans l'administration publique ou de préposé(e)s à l'environnement, etc.

Fonction exposée sur le plan public/politique:

☐ n'est pas caractéristique de mon activité

☐ est caractéristique de mon activité

Commentaires / remarques:

PS 4.10 Maîtrise de soi par respect des convenances

L'obligation de toujours vous comporter de manière aimable et obligeante – presque «affectée» –, sans tenir compte de vos sentiments du moment, est-elle caractéristique de votre activité (par ex. personnel volant, personnel hôtelier, etc.)?

Maîtrise de soi par respect des convenances:

☐ n'est pas caractéristique de mon activité

☐ est caractéristique de mon activité

Commentaires / remarques:

P 1 Force physique

La plupart des activités professionnelles impliquent une activité physique sous une forme quelconque. Les questions suivantes ne concernent que l'obligation de soulever, porter et/ou déplacer des objets et/ou des personnes (mais pas de marcher, ouvrir et fermer des fenêtres, soulever le récepteur du téléphone, porter des classeurs sur une courte distance, etc.). Veuillez apprécier davantage l'effort physique requis que le poids des objets concernés (par exemple, l'effort requis pour déplacer le lit d'un malade, lourd mais muni de roulettes, est nettement inférieur à l'effort requis pour balayer au moyen d'un balai relativement léger).

Etes-vous obligé/e, dans l'exercice de votre activité, de soulever, porter ou déplacer des objets ou des personnes?

Poids allant jusqu'à 2 kg:

- | | |
|--|---|
| ☐ jamais ou rarement | ☐ 1/3 à 2/3 du temps de travail |
| ☐ moins de 1/3 du temps de travail | ☐ plus de 2/3 du temps de travail |

Poids entre 2 et 10 kg:

- | | |
|--|---|
| ☐ jamais ou rarement | ☐ 1/3 à 2/3 du temps de travail |
| ☐ moins de 1/3 du temps de travail | ☐ plus de 2/3 du temps de travail |

Poids supérieur à 10 kg:

- | | |
|--|---|
| ☐ jamais ou rarement | ☐ 1/3 à 2/3 du temps de travail |
| ☐ moins de 1/3 du temps de travail | ☐ plus de 2/3 du temps de travail |

Commentaires / remarques:

P 2 Précision des mouvements

Certaines activités, par exemple déplacer ou mettre en place des instruments ou des objets, requièrent une très grande précision – **au millimètre près** – des mouvements (ambulancier(ère)s, dentistes, etc.). (Ne s'applique pas à la conduite d'une voiture ou à l'utilisation d'un clavier d'ordinateur.)

Est-ce le cas de votre activité?

- | | |
|--|---|
| ☐ jamais ou rarement | ☐ 1/3 à 2/3 du temps de travail |
| ☐ moins de 1/3 du temps de travail | ☐ plus de 2/3 du temps de travail |

Commentaires / remarques:

PS 3.1 Equipe du matin et/ou du soir

Faites-vous partie à intervalles réguliers d'une équipe du matin et/ou du soir (début du travail avant 06h00 et fin du travail après 19h00)?

- | | |
|--|---|
| ☐ jamais ou rarement | ☐ 1/3 à 2/3 du temps de travail |
| ☐ moins de 1/3 du temps de travail | ☐ plus de 2/3 du temps de travail |

Commentaires / remarques:

PS 3.2 Equipe de nuit

Faites-vous partie à intervalles réguliers d'une équipe de nuit (heures de travail comprises entre 19h00 et 06h00)?

- | | |
|--|---|
| ☐ jamais ou rarement | ☐ 1/3 à 2/3 du temps de travail |
| ☐ moins de 1/3 du temps de travail | ☐ plus de 2/3 du temps de travail |

Commentaires / remarques:

PS 3.3 Horaires de travail irréguliers

Vos horaires de travail sont-ils irréguliers, c'est-à-dire changent-ils pratiquement chaque jour (par ex. conducteur(trice)s de véhicule, personnel volant, voyages de service)?

Horaire connu à court terme (moins de 2 semaines à l'avance)?

- | | |
|--|---|
| ☐ jamais ou rarement | ☐ 1/3 à 2/3 du temps de travail |
| ☐ moins de 1/3 du temps de travail | ☐ plus de 2/3 du temps de travail |

Horaire connu à long terme (plus de 2 semaines à l'avance)?

- | | |
|--|---|
| ☐ jamais ou rarement | ☐ 1/3 à 2/3 du temps de travail |
| ☐ moins de 1/3 du temps de travail | ☐ plus de 2/3 du temps de travail |

En cas d'horaires irréguliers: s'agit-il en général, par comparaison avec les horaires de travail normaux,

- | | |
|--|---|
| ☐ d'écarts faibles (quelques heures) | ☐ d'écarts importants (par ex. soirées) |
|--|---|

Commentaires / remarques:

P 3.4 Service de piquet

Certaines activités impliquent en plus des tâches elles-mêmes, des heures de présence ou de disponibilité caractérisées par l'attente (pompiers, services de sauvetage, transports terrestres et aériens, etc.).

Est-ce le cas de votre activité?

☐ Oui

☐ Non

Dans l'affirmative:

Où effectuez-vous ce service de piquet?

☐ A domicile

☐ A votre place de travail

Ces heures de présence et/ou de piquet font-elles partie de votre horaire de travail normal (par ex. 20% sur 100%) ou s'y **ajoutent-elles** (par ex. horaire à 100% plus 20% de service de piquet)?

☐ Font partie intégrante de l'horaire de travail normal, à raison d'env. ... % (si vous effectuez ces heures à votre place de travail, ne considérez que la fraction de temps passée exclusivement à attendre, c'est-à-dire pendant laquelle vous n'exécutez pas de tâches accessoires).

☐ S'ajoutent à raison d'env.% à l'horaire de travail à 100% (si vous effectuez ces heures à votre place de travail, ne considérez que la fraction de temps passée exclusivement à attendre, c'est-à-dire pendant laquelle vous n'exécutez pas de tâches accessoires).

☐ Autres conditions:

P 4 Conditions ambiantes²²

Jamais ou exception- nellement	Moins de 1/3 du temps de travail	1/3 à 2/3 du temps de travail	Plus de 2/3 du temps de travail
--------------------------------------	---	--	--

P 4.1 Risque d'accident

Etes-vous exposé/e à un risque d'accident plus élevé que le risque ordinaire (possible dans la construction, le trafic routier, etc.)?

☐ ☐ ☐ ☐

P 4.2 Substances chimiques nocives et/ou pollution atmosphérique

Etes-vous exposé/e à des substances chimiques nocives et/ou à la pollution atmosphérique (possible dans la construction des routes, l'industrie chimique, les ateliers de peinture, etc.)?

☐ ☐ ☐ ☐

P 4.3 Postures de travail unilatérales et/ou mouvements unilatéraux

Etes-vous contraint/e de travailler assez longtemps et pratiquement **sans interruption** dans une posture unilatérale, pas naturelle, ou d'exécuter des mouvements unilatéraux (possible à l'écran, à la chaîne de montage, à la caisse d'un supermarché, etc.)?

☐ ☐ ☐ ☐

P 4.4 Activité exercée en position debout ou requérant une grande mobilité

Etes-vous contraint/e de travailler en position debout ou d'aller et venir pendant d'assez longues périodes (possible dans le service à la clientèle, etc., où il est en général permis de s'asseoir seulement pendant les pauses)?

☐ ☐ ☐ ☐

²² Répondez aux questions figurant sous P 4 sans tenir compte de la mesure dans laquelle ces conditions ambiantes vous perturbent personnellement.

	Jamais ou exception- nellement	Moins de 1/3 du temps de travail	1/3 à 2/3 du temps de travail	Plus de 2/3 du temps de travail
--	--------------------------------------	---	--	--

P 4.5 **Activité exercée en position assise**

Etes-vous contraint/e de travailler en position assise pendant assez longtemps et pratiquement **sans interruption**, de sorte que vous ne pouvez pas vous éloigner quand vous le voulez de votre place de travail (possible lorsque vous travaillez à l'écran, en qualité de chauffeur/se, etc. et ne pouvez pas vous interrompre à tout moment)?

☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

P 4.6 **Sollicitation visuelle intense**

Votre activité est-elle caractérisée par une sollicitation visuelle **intense** pratiquement **ininterrompue** pendant d'assez longues périodes (possible seulement si vous travaillez à l'écran ou effectuez une surveillance spéciale)?

☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

P 4.7 **Bruit**

Votre activité est-elle caractérisée par une exposition pratiquement ininterrompue pendant d'assez longues périodes à un bruit **très** fort (construction des routes, travail en usine, etc.) ou **relativement** fort qui perturbe nettement votre capacité de concentration (bruit des imprimantes dans les bureaux, etc.)?

☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

P 4.8 **Froid et/ou chaleur**

Votre travail est-il caractérisé par une exposition pratiquement **ininterrompue** pendant d'assez longues périodes au froid vif et/ou à une grande chaleur (possible lors de travail en plein air, dans les entrepôts frigorifiques, etc.)?

☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

P 4.9 **Courants d'air**

Votre travail est-il caractérisé par une exposition pratiquement **ininterrompue** pendant d'assez longues périodes aux courants d'air?

☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

	Jamais ou exception- nellement	Moins de 1/3 du temps de travail	1/3 à 2/3 du temps de travail	Plus de 2/3 du temps de travail
--	--------------------------------------	---	--	--

P 4.10 Humidité

Votre activité est-elle caractérisée par une exposition pratiquement **ininterrompue** pendant d'assez longues périodes à l'humidité (possible dans la construction des routes, etc.)

☐ ☐ ☐ ☐

P 4.11 Vapeurs et/ou poussière

Votre activité est-elle caractérisée par une exposition à des vapeurs et/ou à la poussière pendant d'assez longues périodes (possible dans la construction des routes, dans les ateliers de peinture, etc.)?

☐ ☐ ☐ ☐

P 4.12 Vibrations

Votre activité est-elle caractérisée par une exposition pratiquement ininterrompue pendant d'assez longues périodes à des vibrations (possible lors de travaux effectués sur certaines machines, etc.)?

☐ ☐ ☐ ☐

P 4.13 Odeurs désagréables

Votre activité est-elle caractérisée par une exposition pratiquement ininterrompue pendant d'assez longues périodes à des odeurs désagréables (possible dans les hôpitaux, les fabriques de produits chimiques, etc.)?

☐ ☐ ☐ ☐

P 4.14 Prescription spéciales en matière d'hygiène

Votre activité est-elle soumise à des prescriptions spéciales en matière d'hygiène (port d'un masque de protection, utilisation de désinfectants, etc.), afin d'éviter d'être infecté/e et/ou d'infecter d'autres personnes (possible dans les hôpitaux, la fabrication de puces pour ordinateurs, etc.)?

☐ ☐ ☐ ☐

	Jamais ou exception- nellement	Moins de 1/3 du temps de travail	1/3 à 2/3 du temps de travail	Plus de 2/3 du temps de travail
--	--------------------------------------	---	--	--

**P 4.15 Autres conditions
ambiantes pénibles**

Votre activité est-elle caractérisée par d'autres
conditions ambiantes pénibles qui n'ont pas été
mentionnées sous P 4.1 à P 4.14?

☐☐☐☐

Si oui, lesquelles?

R 1 Responsabilité concernant les résultats atteints par d'autres personnes

Exercez-vous une fonction de direction et/ou de formation?

-
- ☐ Non
- ☐ Fonction de direction: 1 à 5 subordonné(e)s directs n'exerçant pas de fonction de direction
- ☐ Fonction de direction: plus de 5 subordonné(e)s directs n'exerçant pas de fonction de direction ou jusqu'à 3 subordonné(e)s directs exerçant une fonction de direction
- ☐ Fonction de direction: plus de 3 subordonné(e)s directs exerçant une fonction de direction
- ☐ Fonction de formation: stagiaires, apprenti(e)s, etc.
- ☐ Fonction de maître(sse) d'apprentissage
- ☐ Fonction d'encadrement, d'assistance ou de préparation du travail qui implique la responsabilité de délais, de l'organisation du travail, etc. d'autres personnes qui ne vous sont pas subordonnées (par ex. responsabilité, en tant que secrétaire de direction, des délais fixés par votre chef(fe), ou, en tant que collaborateur/trice à la préparation du travail, du déroulement de la production dans d'autres départements)?
-

En ce qui concerne la fréquence, indiquez «plus de 2/3» car vous exercez normalement cette fonction même pendant les périodes où vous n'êtes pas en contact direct avec vos collaboratrices et collaborateurs. Une autre réponse n'est envisageable que si vous exercez temporairement la fonction de supérieur(e) en qualité de suppléant(e).

-
- | | |
|--|---|
| ☐ jamais ou rarement | ☐ 1/3 à 2/3 du temps de travail |
| ☐ moins de 1/3 du temps de travail | ☐ plus de 2/3 du temps de travail |
-

Commentaires / remarques:

R 2 Responsabilité concernant la vie d'autrui

Dans les questions R 2, R 3 et R 4, vous devez estimer le risque d'erreurs irréversibles qui pourraient avoir des conséquences négatives: personnes en danger de mort, dégâts causés à du matériel ou à l'environnement. Il ne s'agit toutefois que d'une estimation. Veuillez tenir compte de la probabilité de telles erreurs (même lorsque les mesures de précautions habituelles ont été prises), de leurs conséquences éventuelles et de la fraction de votre temps de travail pendant laquelle vous êtes exposé(e) à ce risque.

Est-ce que vous pourriez commettre, dans le cadre de votre travail, des erreurs irréversibles susceptibles de mettre en danger la vie ou la santé physique ou psychique d'autres personnes, comme cela pourrait être le cas des chirurgien(ne)s, infirmier(ère)s, conducteur(trice)s de tramway, pilotes d'avion, etc? (La mise en danger indirecte, résultant par exemple d'une erreur de calcul concernant la limite de charge d'un pont commise par un ingénieur des travaux publics, n'entre **pas** en ligne de compte.)

Mise en danger directe d'autres personnes ou risque direct de blessures physiques graves, en cas d'erreur:

-
- ☐ Aucun risque
☐ Risque faible

- ☐ Risque moyen
☐ Risque élevé
-

Mise en danger du développement psychosocial d'autres personnes, en cas d'erreur de comportement:

-
- ☐ Aucun risque
☐ Risque faible

- ☐ Risque moyen
☐ Risque élevé
-

Commentaires / remarques:

R 3 Responsabilité concernant des matériels et des biens de valeur

Est-ce que vous pourriez commettre, dans le cadre de votre travail, des erreurs irréversibles susceptibles de causer des dégâts directs, coûteux à des matériels, des biens ou des valeurs, comme cela pourrait être le cas lorsqu'on manipule des machines onéreuses ou travaille dans une banque? Le coût des heures de travail perdues qu'occasionnent la majorité des erreurs commises n'est pas pris en considération. Tenez compte, dans votre réponse, du fait que le matériel endommagé ne perd la plupart du temps qu'une partie de sa valeur et que, lorsqu'on manipule de nombreuses machines onéreuses (par ex. des ordinateurs), le risque de dommages non intentionnels est moindre.

Dégâts directs pouvant atteindre

Fr. 1'000.– à Fr. 10'000. –

- ☐ Aucun risque
☐ Risque faible

- ☐ Risque moyen
☐ Risque élevé

Fr. 10'000. – à Fr. 100'000. –

- ☐ Aucun risque
☐ Risque faible

- ☐ Risque moyen
☐ Risque élevé

plus de Fr. 100'000. –

- ☐ Aucun risque
☐ Risque faible

- ☐ Risque moyen
☐ Risque élevé

Commentaires / remarques:

D 9 Formulaire

Le formulaire sert de base aux membres de la commission d'évaluation pour les classifications. Il contient des tableaux dans lesquels figurent tous les critères, les échelles d'appréciation et les points attribués.

Le formulaire se trouve aux pages suivantes. Nous recommandons, dans la pratique, d'utiliser la version séparée qui peut être obtenue sur demande. La version séparée comprend également une feuille d'évaluation sur laquelle peuvent être retranscrites les valeurs globales attribuées à une activité.

Formulaire ABAKABA

I Domaine intellectuel (max. 280)

I 1 Exigences professionnelles			
Formation sur le tas, mise au courant	 mois	/ 3	
Apprentissage avec diplôme	2 ans = 24	3 ans = 36	4 ans = 48
Ecole secondaire supérieure (avec maturité ou dipl. équiv.)	2 ans = 30	3 ans = 45	4 ans = 60
Formation(s) (complémentaire(s), niveau de l'apprentissage*)	 mois		
Formation(s) (complémentaire(s), niveau formation prof. supérieure (écoles de cadres, etc.)*	 mois	x 1.5**	
Formation prof. supérieure (ETS, écoles sociales, etc.)*	 mois	x 1.5**	
Université	 mois	x 2	
Formation(s) complémentaire(s) de niveau universitaire*	 mois	x 2	
		Formation professionnelle	

Connaissances professionnelles supplémentaires requises, pas directement liées au domaine concerné (permis de conduire, connaissances linguistiques*** etc.)	 mois
Expérience (professionnelle) requise avant l'entrée en fonction (stages inclus) (les «périodes d'attente» imposées, par ex. dans le cas de la formation en soins infirmiers, comptent pour 1/2)	+ mois/10 =
Exigences professionnelles	

*) Pour les formations (complémentaires) en emploi, diviser la durée totale de la formation en mois par 3 et arrondir le résultat au chiffre entier supérieur.

**) Nous laissons le soin aux utilisateur(trice)s de décider s'ils veulent multiplier le nombre de mois par le facteur 2 pour les filières de formation comportant des exigences de niveau universitaire.

***) Connaissances linguistiques requises (pour chaque langue): connaissances élémentaires: + 6, connaissances différenciées: + 15, connaissances parfaites: + 24.

I 2 Exigences concernant l'aptitude à organiser*

<i>Fréquence</i> Nombre de tâches, mandats et activités dont l'exécution chronologique doit être planifiée et organisée de manière autonome	Jamais ou exceptionnellement	Rarement	Souvent	Pratiquement tout le temps
2	0		5	10
3 à 10		5	20	35
Plus de 10		20	35	50

*) Il se peut que, dans plusieurs tableaux, plusieurs cases à la fois correspondent à votre cas. Faites une croix dans la case qui contient le nombre de points le plus élevé.

I 3 Préjudices causés aux marges de manœuvre et de décision

<i>Durée moyenne du cycle</i>	<i>Marges de manœuvre et de décision</i>	Plus de 30 min.	5 – 30 min.	0 – 5 min.
Diverses manières de procéder possibles	0			
La plupart des phases de travail sont définies préalablement avec précision			5	15
Toutes les phases de travail sont définies préalablement avec précision	5		15	30

I 4 Interruptions préjudiciables du travail*					
Durée et genre d'interruption		Fréquence	Jamais ou exceptionnel- lement	Rarement	Souvent
1) Interruptions du processus de réflexion:					
moins de 15 min.			0	10	20
plus de 15 min.				20	30
2) Planification difficile: changements d'activité à court terme, non maîtrisables, sur ordre des supérieurs (tâches d'assistance et travaux de secrétariat)			0	20	40

*) Plusieurs critères se décomposent en sous-critères (traits de séparation horizontaux en gras). Les sous-critères doivent être traités chacun séparément.

PS Domaine psychosocial (max. 280)
PS 1 Exigences concernant l'aptitude à la communication orale

<i>Complexité des informations à communiquer</i>	<i>Durée</i>	Jusqu'à 1/3 du temps de travail	1/3 à 2/3 du temps de travail	Plus de 2/3 du temps de travail
Pas ou rarement de communication orale		0		
Simple		10	20	30
Complexes		20	30	40
Très complexes		30	40	50

PS 2 Exigences concernant l'aptitude à coopérer

<i>Coopération simultanée avec</i>	<i>Durée</i>	Jamais ou exceptionnel- lement	Jusqu'à 1/3 du temps de travail	1/3 à 2/3 du temps de travail	Plus de 2/3 du temps de travail
1 à 5 personnes		0	20	30	40
Plus de 5 personnes			30	40	50

PS 3 Exigences concernant l'empathie

<i>Situations et sentiments d'autres personnes (client(e)s, supérieur(e)s)</i>	<i>Fréquence</i>	Jamais ou exceptionnel- lement	Rarement	Souvent
Faciles à comprendre, toujours semblables		0	10	20
Compréhensibles, mais divers			20	35
Difficiles à reconstituer et à identifier et très divers			35	50

PS 4 Conditions psychosociales préjudiciables (max. 170)			
<i>Préjudice</i>	<i>Fréquence</i>	<i>N'existe pas ou n'est pas caractéristique de cette activité</i>	<i>Est caractéristique de cette activité</i>
1) Communication orale d'informations désagréables	0	10	
2) Communication orale			
• possible seulement par téléphone ou par radio	0	20	
• impossible		30	
3) L'activité			
• engendre des sentiments négatifs chez les client(e)s, personnes à contacter, etc.	0	10	
• doit être imposée contre la volonté des client(e)s, personnes à contacter, etc.		30	
• est exercée dans des conditions difficiles, car les contacts et la coopération s'effectuent avec des groupes de personnes particuliers (p. ex. enfants handicapés, toxicomanes, criminels, etc.)		50	
4) L'activité est exercée			
• partiellement – qualité non appréciable	0	10	
• partiellement – qualité appréciable		15	
• largement – qualité non appréciable		15	
• largement – qualité appréciable à la vue de personnes extérieures		20	
5) L'activité est caractérisée par			
• des horaires fixes, non influençables	0	10	
• des activités/tâches de longue durée, ne pouvant pas être interrompues		10	
• des délais non influençables à respecter		10	

<i>Préjudice</i>	<i>Fréquence</i>	N'existe pas ou n'est pas caractéristique de cette activité	Est caractéristique de cette activité
un déroulement horaire du travail difficilement influençable et devant être respecté aussi strictement que possible (p. ex. cuisinier(ères)	0		20
un déroulement horaire du travail non influençable (p.ex. travail à la chaîne) et devant être strictement respecté (p. ex. trajets selon horaire)			30
6) Maladies graves, problèmes psychosociaux non influençables, décès:	0		
confrontation plutôt impersonnelle, pas intense			10
confrontation personnelle mais pas intense			30
investissement personnel, intense			50
7) Décisions lourdes de conséquences devant être prises de façon autonome	0		30
8) Confrontation avec des situations repoussantes:	0		
indirecte (p. ex. sur images)			10
directe («live»)			20
9) Position exposée sur le plan public	0		30
10) L'activité requiert la maîtrise de soi par respect des convenances	0		2

P Domaine physique (max. 280)
P 1 Exigences concernant la force musculaire

<i>Effort déployé pour soulever, porter, déplacer des objets ou des personnes</i>	<i>Fréquence</i>	N'existe pas ou rarement	Jusqu'à 1/3 du temps de travail	1/3 à 2/3 du temps de travail	Plus de 2/3 du temps de travail
Poids allant jusqu'à 2 kg		0		25	40
Poids entre 2 et 10 kg			25	40	55
Poids supérieurs à 10 kg			40	55	70

P 2 Exigences concernant la précision des mouvements

<i>Précision des mouvements</i>	<i>Fréquence</i>	N'existe pas ou rarement	Jusqu'à 1/3 du temps de travail	1/3 à 2/3 du temps de travail	Plus de 2/3 du temps de travail
Déplacement au millimètre près d'instruments et/ou mise en place précise d'objets		0	30	50	70

P 3 Conditions horaires préjudiciables (max. 70 points)

<i>Fréquence</i> <i>Préjudice</i>	N'existe pas ou exceptionnel- lement	Jusqu'à 1/3 du temps de travail	1/3 à 2/3 du temps de travail	Plus de 2/3 du temps de travail
1) Equipe du matin et/ou du soir	0	10	15	20
2) Equipe de nuit	0	20	30	40
3) Horaires de travail irréguliers	0			
• horaire connu à court terme – écarts insignifiants		10	15	20
• horaire connu à court terme – écarts importants		20	25	30
• horaire connu à long terme – écarts insignifiants		5	10	15
• horaire connu à long terme – écarts importants		10	15	20

4) Service de piquet (périodes d'attente sans activités accessoires)	N'existe pas ou exceptionnellement	jusqu'à 10 %	de 10 à 20 %	plus de 20 %
4.1) Pendant l'horaire de travail normal	100 %			
• présence (à la place de travail)		95 %	90 %	85 %
• disponibilité (à domicile)		90 %	80 %	70 %
4.2) En sus de l'horaire de travail normal	0			
• présence (à la place de travail)		20	25	30
• disponibilité (à domicile)		10	15	20

P 4 Conditions ambiantes préjudiciables (max. 110 points)

<i>Fréquence</i> <i>Préjudice</i>	N'existe pas ou exceptionnel- lement	Jusqu'à 1/3 du temps de travail	1/3 à 2/3 du temps de travail	Plus de 2/3 du temps de travail
1) Risque d'accident	0	10	20	30
2) Substances chimiques nocives et/ou pollution atmosphérique	0	10	20	30
3) Posture de travail unilatérale et/ou séries de mouvements unilatéraux	0	10	20	30
4) Activité exercée essentiellement en position debout et/ou requérant une grande mobilité	0	10	20	30
5) Activité exercée en position assise, sans possibilité de s'éloigner de la place de travail	0	10	20	30
6) Sollicitation visuelle intense	0	10	20	30
7) Bruit	0	10	20	30
8) Froid et/ou chaleur	0	10	15	20
9) Courants d'air	0	10	15	20

<i>Fréquence</i> <i>Préjudice</i>	N'existe pas ou exceptionnel- lement	Jusqu'à 1/3 du temps de travail	1/3 à 2/3 du temps de travail	Plus de 2/3 du temps de travail
10) Humidité	0	10	15	20
11) Vapeurs et/ou poussière	0	10	15	20
12) Vibrations	0	10	15	20
13) Odeurs désagréables	0	10	15	20
14) Prescriptions spéciales en matière d'hygiène	0	10	15	20
15) Conditions ambiantes spécifiques: 	0	10	15	20

R Responsabilité (max. 280)
R 1 Responsabilité concernant les résultats atteints par d'autres personnes

<i>Type de responsabilité</i>	<i>Fréquence</i>	N'existe pas	Jusqu'à 1/3 du temps de travail	1/3 à 2/3 du temps de travail	Plus de 2/3 du temps de travail
Fonctions de direction: 1 à 5 subordonné(e)s directs n'exerçant pas de fonction de direction	0		20	50	80
Plus de 5 subordonné(e)s directs n'exerçant pas ou jusqu'à 3 subordonné(e)s directs exerçant une fonction de direction			50	80	110
Plus de 3 subordonné(e)s directs exerçant une fonction de direction			80	110	150
Fonctions de formation: Formation de stagiaires, apprenti(e)s, etc.			20	30	40
Maître(sse) d'apprentissage			40	60	80
Fonctions d'encadrement et d'assistance: Responsabilité des délais, de l'organisation du travail, etc. d'autres personnes (supérieur(e)s ou dans d'autres départements): secrétaire et collaborateur(trice)s chargés de préparer le travail			20	30	40

R 2 Responsabilité concernant la vie d'autrui (max. 90)

<i>Risque</i> <i>Conséquences des erreurs</i>	Aucun risque	Risque faible	Risque moyen	Risque élevé
Mise en danger directe de la vie d'autrui ou risque direct de blessures physiques graves pour d'autres personnes	0	30	60	90
Mise en danger du développement psychosocial d'autres personnes en cas d'erreur de comportement (enseignant(e)s, éducateur(trice)s, etc.)	30	60	90	

R 3 Responsabilité concernant des matériels et des biens de valeur

<i>Risque</i> <i>Etendue des dégâts</i>	Aucun risque	Risque faible	Risque moyen	Risque élevé
Erreurs pouvant occasionner des dégâts directs allant de fr. 1'000.– à fr. 10'000.–	0		5	20
Erreurs pouvant occasionner des dégâts directs allant de fr. 10'000.– à fr. 100'000.–		5	20	35
Erreurs pouvant occasionner des dégâts directs supérieurs à fr. 100'000.–		20	35	50

R 4 Responsabilité concernant la protection de l'environnement

<i>Risque</i> <i>Conséquences des erreurs</i>	Aucun risque	Risque faible	Risque moyen	Risque élevé
Erreurs pouvant occasionner des atteintes à l'environnement	0	10	30	50

D 10 Procédé d'évaluation

Sur le plan du procédé d'évaluation, ABAKABA ne diffère pas fondamentalement d'autres instruments (cf. chapitre C 5). Il faut par conséquent accorder un soin particulier à la composition du groupe d'évaluation (appelé la plupart du temps commission d'évaluation), qui doit comporter:

- un nombre à peu près égal de femmes et d'hommes,
- des représentant(e)s des divers groupes d'intérêts: employeurs et employé(e)s,
- un(e) spécialiste externe neutre, qui connaît bien ABAKABA et joue le rôle de modérateur(trice).

Il incombe à la commission d'évaluer les fonctions sous l'angle des différents critères. Elle utilise à cet effet le formulaire (cf. chapitre D 9) et se base sur le questionnaire rempli pour chaque fonction.

La commission doit recevoir une formation préalable portant sur les aspects «techniques» d'ABAKABA (liste des critères, système d'évaluation, etc.) et qui vise en même temps à sensibiliser les participants aux problèmes liés à l'évaluation du travail et à celui de la discrimination sur le plan salarial (par ex. au moyen des parties A, B et C de la présente publication).

Le procédé d'évaluation ABAKABA, nous l'avons dit à plusieurs reprises, pose moins de problèmes que d'autres méthodes traditionnelles, dans la mesure où la «marge d'appréciation» de la commission y est considérablement limitée puisque la collecte des données s'effectue au moyen d'un questionnaire précis et structuré. Il occasionne moins de discussions et les opinions personnelles des membres de la commission ont un impact atténué sur le résultat de l'évaluation. Par ailleurs, les critères d'ABAKABA obligent la plupart des utilisatrices et utilisateurs à adopter d'emblée une optique plutôt inhabituelle. La formation de même que le suivi par des spécialistes revêtent une importance d'autant plus grande si l'on veut être sûr que les classifications s'effectuent de manière rigoureusement scientifique. Nous déconseillons par conséquent vivement d'utiliser ABAKABA sans que des spécialistes en assurent le suivi.

D 11 Mise à l'essai d'ABAKABA

L'efficacité de toute méthode d'évaluation ne peut être vérifiée que dans la pratique. ABAKABA a par conséquent fait l'objet d'un test de grande envergure qui portait sur 126 fonctions au total, déjà évaluées précédemment au moyen d'une méthode traditionnelle. Nous en saurons toutefois davantage sur son efficacité au fil des expériences.

Nous avons informé les responsables du personnel de cinq administrations publiques – cantonales et communales – ainsi que d'une grande entreprise du secteur privé de l'existence d'une nouvelle méthode d'évaluation et leur avons demandé de participer à un test. Ils se sont tous montrés intéressés. Le test a finalement été effectué dans quatre administrations publiques et dans l'entreprise du secteur privé.

Organisation A:	35 fonctions
Organisation B:	29 fonctions
Organisation C:	27 fonctions
Organisation D:	35 fonctions
Organisation E:	18 fonctions

Toutes les organisations testées ont été évaluées de la même manière, à savoir par les commissions d'évaluation existantes ou récemment formées. Le thème de l'évaluation du travail était donc déjà familier aux participants et ils ont pu comparer ABAKABA avec d'autres méthodes.

Les avantages d'ABAKABA, dont nous avons déjà parlé, par rapport à d'autres méthodes sur le plan de la conception, de la maniabilité et du procédé ont en général été confirmés.

Divers critères ont été modifiés et complétés «à chaud», sur la base des expériences faites dans ce contexte, et le questionnaire a fait l'objet de nombreuses précisions.

Nous avons pondéré les domaines d'ABAKABA de la manière suivante, qui a paru plausible aux responsables de l'évaluation:

I: 50%
PS: 20%
P: 10%
R: 20%

Les tableaux de l'annexe G 2 montrent les rangements hiérarchiques obtenus au moyen d'ABAKABA, en comparaison des catégories de traitement actuelles. Diverses fonctions exposées à la discrimination (par exemple dans le domaine des soins aux malades) reçoivent une valeur plus élevée, tandis que quelques fonctions auxquelles une valeur traditionnellement (trop) élevée est attribuée s'avèrent manifestement moins exigeantes qu'on ne le croyait. Les partenaires du test se sont dans l'ensemble montrés très satisfaits des résultats, car ils apportent une certaine clarté dans le cas des fonctions dites «critiques», sans modifier en rien le rangement hiérarchique – jugé non problématique – de la majorité des fonctions. Même si les classifications ont été effectuées avec sérieux, nous devons, pour des raisons scientifiques, renoncer à interpréter de manière plus approfondie les résultats du test: d'une part, les fonctions évaluées ne représentent qu'une petite partie des activités exercées dans les organisations concernées; d'autre part, il convient d'être réaliste et conscient du fait que les résultats auraient été partiellement différents si les classifications n'avaient pas servi de test mais avaient eu un caractère **définitif**. N'oublions pas non plus, lors de l'interprétation des tableaux, que seules les catégories de traitement, et non les salaires effectifs incluant les éventuelles indemnités pour travaux pénibles, avaient été prises en considération dans la hiérarchisation des classifications effectuées antérieurement, alors que, dans ABAKABA, l'évaluation inclut les préjudices qui donnent droit à ces indemnités.

Le nombre restreint et le choix des fonctions testées n'autorisent pas une analyse factorielle, qui permettrait de tester l'indépendance des domaines de critères. Afin de pouvoir néanmoins nous prononcer approximativement sur ce point, nous avons calculé les corrélations entre les domaines I, PS et P (cf.

Tableau 6). Ne considérant pas le domaine R comme indépendant au sens statistique mais comme faisant partie, suivant la fonction, de l’un des trois autres domaines, nous l’avons laissé de côté.

Tableau 6:
Corrélations²³ entre les
domaines I, PS et P

I–PS	0.238
I–P	–0.601
PS–P	0.122

Les corrélations très faibles ou négatives renvoient à l’indépendance postulée des trois domaines de critères. Seule l’analyse statistique d’une assez grande quantité de données permettra toutefois de tirer des conclusions fiables quant à l’indépendance des domaines de critères. Cette vérification s’effectuera dès qu’ABAKABA aura été utilisée un certain nombre de fois.

En résumé, le test, malgré la prudence à observer dans l’interprétation des résultats, permet de conclure qu’ABAKABA est une méthode d’évaluation du travail capable de répondre

- aux attentes en matière de neutralité à l’égard des sexes,
- aux attentes concernant l’aspect méthodologique des critères,
- aux attentes sur le plan de la maniabilité.

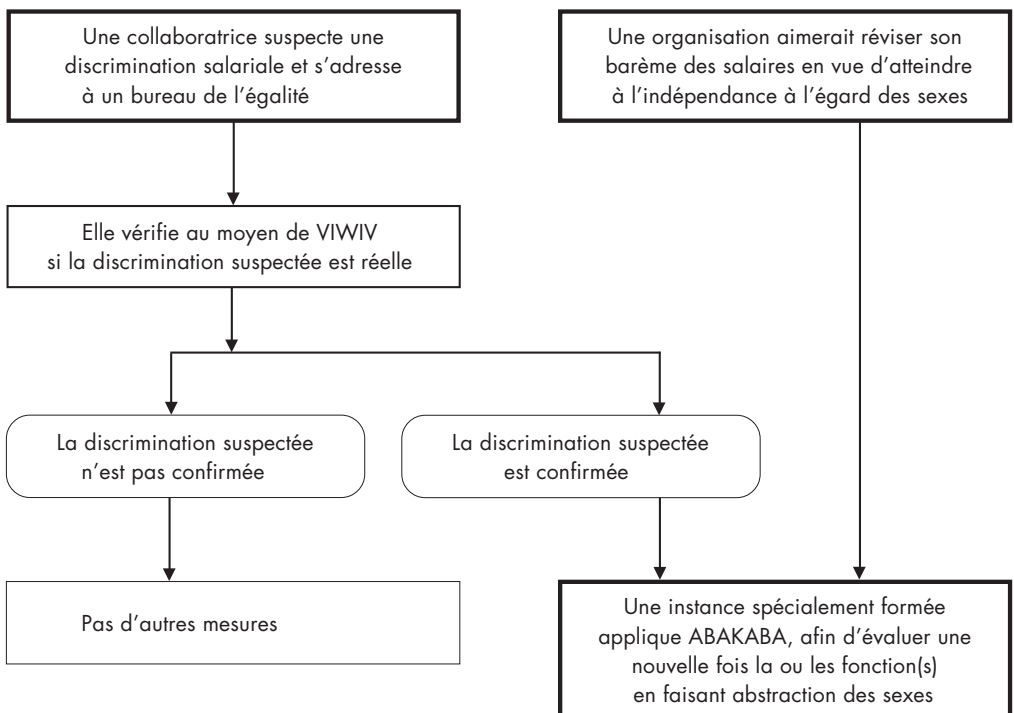
²³ La corrélation indique le degré de relation entre deux critères. Elle correspond à une valeur comprise entre -1 et 1. Par conséquent, -1 est une corrélation négative: plus l’intensité d’un des critères est élevée, plus celle de l’autre critère est faible. Les corrélations proches de 0 indiquent qu’il n’y a pas entre les critères de corrélation pouvant être établie au moyen de la statistique. Des corrélations positives comprises entre 0.6 environ et 1 indiquent une relation positive entre les critères: plus l’intensité d’un des critères est élevée, plus l’intensité de l’autre critère l’est également.

E VIWIV

VIWIV sert, dans un premier temps, à apprécier de manière efficace si une discrimination salariale suspectée est bien réelle. Il offre en outre la possibilité aux personnes concernées d'émettre un jugement sur le **procédé** d'évaluation et d'effectuer elles-mêmes de façon sommaire une nouvelle évaluation de leur fonction.

Cet instrument permet également de mieux estimer, en cas de conflit salarial, s'il « vaut la peine » d'effectuer une évaluation différenciée du travail au moyen d'ABAKABA.

Le graphique ci-dessous montre par exemple comment utiliser VIWIV avant de recourir à ABAKABA:



VIWIV

Est-ce que je gagne ce que je mérite?

Instrument de dépistage des discriminations salariales, destiné aux femmes qui soupçonnent qu'elles gagnent moins qu'un homme qui exerce une activité comparable

Pourquoi un instrument de dépistage?

Dans la version qui peut être obtenue séparément en vue d'appliquer VIWIV, les explications du chapitre A 1 d'ABAKABA sont reprises à titre d'introduction.

Nous l'avons dit clairement dans les chapitres précédents: nous estimons inutile de mettre entre vos mains un instrument et d'expliquer avec précision comment l'utiliser, sans exposer auparavant avec le maximum de clarté possible les raisons qui ont conduit à son élaboration. Il convient toutefois de compléter nos propos.

Un dépistage en plusieurs étapes

Le dépistage s'effectue en plusieurs étapes.

- (1) La première étape consiste à dépister soi-même – c'est-à-dire sans faire appel à des expert(e)s – de manière sommaire une éventuelle discrimination.
- (2) La deuxième étape nécessite en règle générale des recherches approfondies sur la manière dont le salaire «suspect» a été fixé, qu'il s'agisse d'une méthode d'évaluation des salaires et du travail ou d'une autre façon de fixer les salaires. Il est utile, voire nécessaire, dans la plupart des cas de solliciter l'aide d'autres personnes (par ex. du service du personnel ou d'un bureau de l'égalité).
- (3) Au cas où la discrimination pressentie serait confirmée, il est prévu, dans une troisième étape, de demander que soit

évaluée l'activité en question au moyen de la nouvelle méthode d'évaluation du travail faisant abstraction des sexes, ABAKABA²⁴, afin d'examiner sérieusement les risques qu'impliquerait l'introduction d'une action en paiement du salaire.

La discrimination salariale se présente sous des formes multiples, c'est-à-dire à divers «niveaux» en quelque sorte. VIWIV permet d'établir s'il existe une discrimination salariale et, dans l'affirmative, de quel type.

Pour ce faire, vous devez en général tenir compte des diverses composantes de votre salaire:

1. Le **salaire de base**, fixé en fonction de l'activité exercée.
2. La **prime d'ancienneté**, calculée en fonction de l'âge.
3. L'**indemnité pour années de service**, calculée en tenant compte des années de service, c'est-à-dire du nombre d'années pendant lesquelles vous avez travaillé dans l'entreprise, ou en fonction de l'expérience professionnelle acquise de façon générale.
4. La(les) **allocation(s) pour enfants ou allocation(s) familiale(s)**, calculée(s) d'après le nombre d'enfants et votre état civil.
5. Les **indemnités pour travaux pénibles** et les **indemnités pour inconvénients**, versées en cas d'horaire de travail irrégulier, de travail en équipes et autres conditions difficiles.
6. Les **participations aux résultats de l'entreprise, primes, commissions, participations au chiffre d'affaires, gratifications**, etc., calculées selon votre rendement ou d'autres critères (chiffre d'affaires de l'entreprise, etc.).
7. Les **déductions sociales** (caisse de retraite et assurances), calculées en considération des conventions collectives ou individuelles.

E 1 Discrimination directe: à travail égal salaire inégal?

Il y a discrimination salariale directe lorsque vous êtes, comme femme, moins payée que vos collègues de travail²⁵ qui exercent la même activité que la vôtre. Elle peut en principe toucher toutes les composantes du salaire énumérées ci-dessus. Dans

²⁴ Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz & Baitsch, Evaluation analytique du travail selon Katz et Baitsch.

²⁵ Du point de vue juridique, cela s'applique également au cas inverse (un homme qui, à travail égal, serait moins payé qu'une femme). Aucun cas de ce genre n'a cependant été recensé dans la pratique actuelle.

la pratique, c'est surtout le salaire de base qui est concerné. Les autres composantes reposent la plupart du temps sur des bases de calcul transparentes ou dépendent – telle la participation aux résultats – de facteurs à ce point incontrôlables qu'il n'est guère possible de se livrer à des comparaisons « objectives ». Il vaut cependant la peine de comparer toutes les composantes de votre salaire avec celles du salaire d'un collègue de travail qui exerce la **même activité**.

Pour répondre aux questions suivantes, vous avez besoin de vos propres décomptes de salaires et des décomptes d'un ou deux collègues de travail (que nous appellerons « A2 » et « A3 ») qui exercent la même activité que la vôtre. Il faudra éventuellement que vous demandiez au service du personnel des informations supplémentaires sur les composantes de votre salaire. En outre, vous ne trouverez peut-être pas facilement des collègues prêts à divulguer les données concernant leur salaire. Il importe par conséquent d'assurer ces personnes que vous traiterez leurs données de manière confidentielle. L'idéal serait qu'elles fussent elles-mêmes curieuses de comparer leur salaire avec d'autres, de façon à pouvoir traiter en commun les questions ci-après.

1•1 Mon salaire annuel brut (sans les déductions pour l'AVS, la caisse de pension, etc.) (converti si nécessaire en salaire à 100%):

Salaire annuel brut de la personne A2 qui exerce la même activité (converti si nécessaire en salaire à 100%):

Salaire annuel brut de la personne A3 qui exerce la même activité (converti si nécessaire en salaire à 100%):

1•1•1 Mon salaire de base:

Salaire de base de la personne A2:

Salaire de base de la personne A3:

1•1•2 Ma prime d'ancienneté:

Prime d'ancienneté de la personne A2:

Prime d'ancienneté de la personne A3:

1•1•3 Mon indemnité pour années de service:

Indemnité pour années de service de la personne A2:

Indemnité pour années de service de la personne A3:

1•1•4 Mon/Mes allocation(s) pour enfant(s) et familiale:

Allocation(s) pour enfant(s) et familiale de la personne A2:

Allocation(s) pour enfant(s) et familiale de la personne A3:

1•1•5 Mon/Mes indemnité(s) pour travaux pénibles (horaire de travail irrégulier, etc.):

Indemnité(s) pour travaux pénibles de la personne A2:

Indemnité(s) pour travaux pénibles de la personne A3:

1•1•6 Ma prime de rendement:

Prime de rendement de la personne A2:

Prime de rendement de la personne A3:

1•2 Ecarts spectaculaires qui ne sont pas dus à des conditions différentes:

1•3 Discrimination salariale directe selon estimation subjective:

☐ exclue

☐ improbable

☐ possible

☐ probable

Au cas où, sur la base des questions 1•1 à 1•3, une discrimination salariale directe vous semblerait possible, voire probable, nous vous recommandons de vous adresser au service qui vous a remis le présent instrument de dépistage.

E 2 Discrimination indirecte: salaire inégal pour un travail de valeur égale?

Il y a discrimination indirecte lorsque vous êtes, comme femme, moins payée qu'un homme qui travaille chez le même employeur et exerce non pas la même activité que vous, mais une activité de valeur égale, ou lorsque votre activité, comparée à une autre activité exercée par un homme pour le même salaire que le vôtre, est nettement plus exigeante. Il est plus ardu d'apporter la preuve d'une discrimination indirecte que la preuve d'une discrimination directe.

Pour répondre aux questions suivantes, vous devez disposer de vos décomptes de salaires, trouver une à deux personnes qui exercent des activités **différentes** et obtenir des informations détaillées sur le barème des salaires appliqué et sur l'évaluation du travail qui a servi à l'établir. Ces personnes, «B 2» et «B 3», avec lesquelles vous allez vous comparer doivent si possible être des hommes. Leur salaire de base correspond à peu près au vôtre, mais leur activité, à votre avis, est moins exigeante que la vôtre. Ou bien: l'activité de ces personnes est aussi exigeante que la vôtre, mais leur salaire de base est nettement supérieur. L'idéal serait de trouver une personne pour chacune de ces deux variantes. Vous pouvez bien sûr associer à la comparaison d'autres personnes encore exerçant d'autres activités.

2•1 Mon activité:

Mon salaire de base (1•1•1):

Activité de la personne B2:

Niveau d'exigence présumé de l'activité de B2, comparé à celui de mon activité:

☐ inférieur ☐ identique

Salaire de base:

Activité de la personne B3:

Niveau d'exigence présumé de l'activité de B3, comparé à celui de mon activité:

☐ inférieur ☐ identique

Salaire de base:

Il s'agit, ci-après, d'estimer en détail les activités sous l'angle d'une série d'exigences caractéristiques. Nous sommes conscients du fait que vous ne pouvez pas effectuer ces appréciations de manière « objective » au sens propre. Vous pouvez donc être subjectif mais critique. Ne pouvant pas énumérer dans ces lignes **toutes** les exigences liées à une activité, nous nous limitons à celles qui sont importantes dans le contexte de la discrimination indirecte.

2•1•1 Formation requise*

mon activité

☐ formation sur le tas

☐ apprentissage

☐ école supérieure

☐ université

activité de B2:

☐ formation sur le tas

☐ apprentissage

☐ école supérieure

☐ université

activité de B3:

☐ formation sur le tas

☐ apprentissage

☐ école supérieure

☐ université

*) N'indiquez pas la formation effective des personnes, mais la formation requise pour pouvoir exercer l'activité concernée de manière irréprochable. Cela s'applique également à toutes les questions ci-après: n'appréciez pas les aptitudes des personnes, mais les exigences liées à l'activité.

2•1•2 Expérience et/ou perfectionnement requis/e:

mon activité:	activité de B2:	activité de B3:
☐ aucun/e	☐ aucun/e	☐ aucun/e
☐ réduit/e	☐ réduit/e	☐ réduit/e
☐ moyen/e	☐ moyen/e	☐ moyen/e
☐ considérable	☐ considérable	☐ considérable

2•1•3 Exigences concernant l'aptitude à la communication orale

Devez-vous communiquer oralement des informations simples ou complexes?

mon activité:	activité de B2:	activité de B3:
☐ aucune	☐ aucune	☐ aucune
☐ informations simples	☐ informations simples	☐ informations simples
☐ informations complexes	☐ informations complexes	☐ informations complexes
☐ informations très complexes	☐ informations très complexes	☐ informations très complexes

2•1•4 Exigences concernant l'aptitude à se mettre dans la situation et à ressentir les sentiments d'autres personnes:

mon activité	activité de B2:	activité de B3:
☐ aucune	☐ aucune	☐ aucune
☐ faibles	☐ faibles	☐ faibles
☐ moyennes	☐ moyennes	☐ moyennes
☐ élevées	☐ élevées	☐ élevées

2•1•5 Exigences concernant la force musculaire (soulever, porter, déplacer des objets ou des personnes):

mon activité	activité de B2:	activité de B3:
☐ aucune	☐ aucune	☐ aucune
☐ jusqu'à 2 kg	☐ jusqu'à 2 kg	☐ jusqu'à 2 kg
☐ 2 à 10 kg	☐ 2 à 10 kg	☐ 2 à 10 kg
☐ plus de 10 kg	☐ plus de 10 kg	☐ plus de 10 kg

2•1•6 Exigences concernant la précision des mouvements (déplacer avec précision des instruments et/ou mettre en place avec précision des objets):

mon activité	activité de B2:	activité de B3:
☐ aucune	☐ aucune	☐ aucune
☐ faibles	☐ faibles	☐ faibles
☐ moyennes	☐ moyennes	☐ moyennes
☐ élevées	☐ élevées	☐ élevées

2•1•7 Responsabilité concernant les résultats atteints par d'autres personnes (nombre de subordonné(e)s):

mon activité:	activité de B2:	activité de B3:
☐ aucun/e	☐ aucun/e	☐ aucun/e
☐ 1 à 10 personnes	☐ 1 à 10 personnes	☐ 1 à 10 personnes
☐ plus de 10 personnes	☐ plus de 10 personnes	☐ plus de 10 personnes

2•2 Comparaisons des classifications effectuées:

Reportez dans chaque cas, pour les questions 2•1•1 à 2•1•7, les écarts entre votre activité et les activités de B2 et de B3:

Classifications sur la même ligne:	0
Classification de votre activité une ligne plus bas que celle de B2 ou de B3:	+1
Classification de votre activité deux lignes plus bas que celle de B2 ou de B3:	+2
Classification de votre activité trois lignes plus bas que celle de B2 ou de B3:	+3
Classification de votre activité une ligne plus haut que celle de B2 ou de B3:	-1
Classification de votre activité deux lignes plus haut que celle de B2 ou de B3:	-2
Classification de votre activité trois lignes plus haut que celle de B2 ou de B3:	-3

Comparaison de mon activité avec	l'activité de B2	l'activité de B3
2•1•1		
2•1•2		
2•1•3		
2•1•4		
2•1•5		
2•1•6		
2•1•7		
Total		

2•3 Discrimination salariale indirecte selon estimation subjective:

Comparaison avec B2:

Salaire de base de B2 (voir 2•1)

identique

supérieur

à mon salaire de base



Total de 2•2:	-20 à +4	-20 à -8	discrimination improbable	☐
Total de 2•2:	+5 à +12	-7 à +4	discrimination possible	☐
Total de 2•2:	+13 à +20	+5 à +20	discrimination probable	☐

Comparaison avec B3:

Salaire de base de B3 (voir 2•1)

identique

supérieur

à mon salaire de base



Total de 2•2:	-20 à +4	-20 à -8	discrimination improbable	☐
Total de 2•2:	+5 à +12	-7 à +4	discrimination possible	☐
Total de 2•2:	+13 à +20	+5 à +20	discrimination probable	☐

Après avoir traité les questions 2•1 à 2•3, vous pouvez mieux estimer s'il existe une discrimination salariale indirecte. Si vous la jugez possible, voire probable, il vaudrait la peine de poursuivre avec VIWIV. Nous vous recommandons cependant de solliciter l'aide du service qui vous a remis cet instrument, car vous aurez besoin d'informations qu'il n'est pas toujours aisé de se procurer.

E 3 Méthode d'évaluation du travail

Comme nous l'avons déjà dit, il existe diverses manières de fixer le salaire concernant une activité déterminée et chacune peut engendrer une discrimination salariale indirecte²⁶. Suivant la méthode utilisée, il n'est pas possible d'apporter la preuve d'une telle discrimination en allant plus loin avec VIWIV: lorsqu'une entreprise négocie les salaires sur le plan individuel ou collectif (avec des associations ou des syndicats), elle n'applique en règle générale pas de barème des salaires à proprement parler, pouvant être décrit et analysé de manière plus détaillée. Il faudrait, en l'occurrence, procéder à la classification des activités examinées au moyen de la méthode d'évaluation du travail neutre à l'égard des sexes: ABAKABA.

Cela s'applique également aux entreprises qui fixent les salaires sur la base des résultats de la méthode d'évaluation dite sommaire: la valeur d'une activité est estimée de manière globale, de sorte qu'il n'est plus guère possible d'établir après coup quelles sont les caractéristiques de l'activité qui ont servi de critères.

En revanche, lorsque les entreprises recourent à la méthode d'évaluation analytique du travail, elles fixent les salaires en fonction des résultats de l'évaluation aussi neutre que possible des diverses caractéristiques des activités. Les instruments utilisés à cet effet dissimulent souvent des normes et des valeurs sociales répandues et difficiles à dépister, tant elles ont fini par faire partie intégrante de notre vie quotidienne et aller de soi. Il est par conséquent indispensable de soumettre à un examen plus approfondi la structure de la méthode d'évaluation analytique utilisée, pour pouvoir apporter la preuve d'une discrimination salariale indirecte.

²⁶ Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (éd.). *Évaluation du travail et discrimination salariale des femmes*, Berne, 1991.

3•1 Mon salaire est fixé sur la base des résultats

- ☐ de négociations individuelles ou collectives (pas de méthode d'évaluation du travail)
- ☐ d'une évaluation sommaire du travail
- ☐ d'une évaluation analytique du travail

Les questions suivantes se rapportent aux méthodes **analytiques** et vous ne pourrez y répondre que si votre salaire a été fixé sur la base des résultats d'une telle méthode. Dans le cas contraire, veuillez sauter le groupe de questions 4 et passer au groupe de questions 5 (procédé d'appréciation).

E 4 Discrimination résultant du choix et de la pondération des critères

Lorsqu'on suspecte une discrimination salariale, il convient d'examiner la manière dont ont été effectués le **choix** et la **pondération** des critères dans le cadre d'une méthode d'évaluation analytique.

Chaque activité comporte des exigences spécifiques à l'endroit des personnes qui l'exercent. Les méthodes analytiques permettent d'évaluer les activités en analysant ces exigences sous l'angle de divers critères, d'où le qualificatif « analytique ». Il faudrait en fait pouvoir exiger qu'une telle méthode inclue tous les critères imaginables, mais elle atteindrait une dimension qui la rendrait inapplicable; en outre, une grande partie des critères ne concernerait que quelques professions. Par ailleurs, un nombre de critères limité pourrait engendrer une inégalité de traitement des diverses activités. On conçoit aisément que le choix des critères, dans la plupart des méthodes d'évaluation analytique, est imprégné des valeurs répandues dans le monde du travail: le nombre des critères intellectuels dépasse celui des critères d'ordre physique. Les listes contiennent bien plus fréquemment des critères applicables à des professions exercées principalement par des hommes, que des critères liés à des professions typiquement féminines.

Chaque activité est classifiée, c'est-à-dire « cotée », sous l'angle de chaque critère. Plus la liste comporte de critères dits typiquement masculins, plus le nombre de points total (ou valeur) des activités typiquement masculines est élevé. Suivant le choix des critères ou la composition de la liste, des groupes professionnels entiers risquent donc d'être désavantagés sur le plan salarial, sans que cela « saute aux yeux » ou que les instances qui appliquent la méthode en soient conscientes.

Pour les raisons précitées, il importe que la liste soit aussi équilibrée que possible: le nombre des critères intellectuels devrait égaler celui des critères psychosociaux, celui des critères physiques et celui des critères relatifs à la responsabilité.

Une autre source de discrimination résulte de l'«importance» inégale d'ordinaire accordée aux divers critères: les aptitudes intellectuelles, dans le monde du travail actuel, sont davantage valorisées que la force physique ou l'empathie. De ce fait, le nombre de points maximum que peut atteindre chaque critère diffère en fonction de l'importance qu'il revêt, et/ou le nombre de points des critères – **après** que la classification a été effectuée – est multiplié par un facteur dit de pondération qui varie pour la même raison.

Le choix et la pondération des critères sont très interdépendants, en ce sens, par exemple, que le type de pondération effectuée renforce ou atténue l'effet sexiste d'un choix de critères boiteux.

Les questions 4•1 à 4•4 contiennent une liste des critères fréquemment utilisés dans les méthodes d'évaluation ainsi que des lignes vierges sur lesquelles il est possible d'ajouter d'autres critères. Comparez les critères de la méthode d'évaluation qui a servi à déterminer votre salaire avec les listes figurant sous 4•1 à 4•4 et complétez éventuellement celles-ci avec les critères manquants du groupe de critères concerné. Ensuite, notez le nombre de points maximum possible pour chaque critère et – si elle a été effectuée – la pondération. Il ne s'agit **pas**, en l'occurrence, de classifications concrètes concernant **votre** activité, mais des nombres de points maximums « théoriquement » possibles.

Veuillez tenir compte du fait que le contenu des groupes de critères, dans nos questions, peut ne pas correspondre au contenu des groupes dans la méthode d'évaluation jugée. Lorsque des critères manquent, veuillez vous en tenir à nos groupes. Nous rangeons par exemple les exigences concernant la communication orale dans le groupe des critères psychosociaux, quoique, dans les méthodes d'évaluation usuelles, elles soient fréquemment rangées dans celui des exigences intellectuelles ou psychiques. Veuillez à « caser » **tous** les critères de la méthode jugée dans les questions 4•1 à 4•4.

Si les nombres de points maximums sont identiques pour tous les critères, la pondération en pour cent devrait figurer dans les documents dont vous disposez.

Si, en revanche, les nombres de points maximums (première colonne) diffèrent selon le critère, cela signifie que la pondération est déjà incluse dans ces points. On ne procède pas, en règle générale, à une pondération supplémentaire (deuxième colonne). Dans ce cas, il est possible de calculer pour chaque critère la pondération en pour cent comme suit: tout d'abord, notez les nombres de points maximums pour tous les critères (première colonne) et faites le

total par groupe de critères (questions 4•1, 4•2, 4•3 et 4•4). Ensuite, reportez les quatre totaux dans la question 4 5 et faites le total général, qui correspond au nombre de points maximum possible dans la méthode d'évaluation concernée. Enfin, vous pouvez calculer la part maximum possible, en pour cent, de chaque critère au nombre de points total (pondération), en multipliant le nombre de points maximum attribué à ce critère (première colonne) par le nombre 100, puis en divisant le résultat par le total général figurant dans 4•5. Le total des pondérations dans 4•5 doit être égal à 100%.

- 4•1** Mon salaire a été fixé sur la base des résultats d'une méthode d'évaluation analytique du travail qui comporte les critères suivants concernant les exigences intellectuelles:

Groupe de critères 1: Critères intellectuels

	Nbre de pts max.	Pondération (%)
☐ Connaissances scolaires		
☐ Connaissances professionnelles et techniques		
☐ Expérience générale		
☐ Connaissances spéciales		
☐ Connaissances linguistiques		
☐ Pensée logique		
☐ Pensée créatrice		
☐ Vivacité d'esprit		
☐ Aptitude à s'exprimer		
☐ Expression écrite		
☐ Capacité de concentration/attention		
☐ Mémoire		
☐ Charge mentale		
☐ Marges de manœuvre limitées		
☐		
☐		
☐		
☐		
☐		
		
..... Total des critères intellectuels		
		

4•2 Mon salaire a été fixé sur la base des résultats d’une méthode d’évaluation analytique du travail qui comporte les critères suivants concernant les exigences psychosociales:

Groupe de critères 2: Critères psychosociaux

	Nbre de pts max.	Pondération (%)
☐ Aptitude à s’exprimer oralement		
☐ Empathie		
☐ Tact		
☐ Autonomie		
☐ Aptitude à coopérer		
☐ Savoir-vivre		
☐ Patience		
☐ Maîtrise de soi		
☐ Initiative		
☐ Plaisir de prendre des décisions		
☐ Conduite du personnel		
☐ Relations interpersonnelles		
☐ Apparence extérieure		
☐ Rapports avec des groupes de personnes particuliers		
☐ Travail accompli dans l’isolement		
☐ Pression du temps		
☐ Charge psychique		
☐		
☐		
☐		
☐		
☐		
		
..... Total des critères psychosociaux		
		

- 4•3** Mon salaire a été fixé sur la base des résultats d'une méthode d'évaluation analytique du travail qui comporte les critères suivants concernant les exigences physiques:

Groupe de critères 3: Critères physiques

	Nbre de pts max.	Pondération (%)
☐ Potentiel de travail		
☐ Force musculaire		
☐ Précision des mouvements		
☐ Habileté		
☐ Dextérité		
☐ Coordination vue-mains		
☐ Agilité		
☐ Courants d'air		
☐ Sûreté		
☐ Bruit		
☐ Risque d'accident		
☐ Mise en danger de la santé		
☐ Substances chimiques nocives		
☐ Postures de travail unilatérales		
☐ Froid ou chaleur		
☐ Humidité		
☐ Vapeurs		
☐ Poussière		
☐ Odeurs désagréables		
☐ Prescriptions spéciales en matière d'hygiène		
☐ Equipe du matin ou du soir		
☐ Equipe de nuit		
☐ Horaires de travail irréguliers		
☐		
☐		
☐		
☐		
☐		
☐		
..... Total des critères physiques		
		

4•4 Mon salaire a été fixé sur la base des résultats d’une méthode d’évaluation analytique du travail qui comporte les critères suivants concernant la responsabilité:

Groupe de critères 4: Responsabilité

	Nbre de pts max.	Pondération (%)
☐ concernant l’exécution du travail		
☐ concernant les décisions		
☐ concernant le déroulement du travail		
☐ conc. les résultats atteints par d’autres personnes		
☐ concernant l’argent et les valeurs matérielles		
☐ concernant la sécurité d’autres personnes		
☐ concernant sa propre formation continue		
☐ concernant la vie d’autres personnes		
☐ concernant la protection de l’environnement		
☐		
☐		
☐		
☐		
☐		
	_____	_____
..... Total des critères concernant la responsabilité		
	_____	_____

4•5

Résumé des groupes de critères

	Nombre de critères	Nbre de pts max.	Pondération (%)
Critères intellectuels			
Critères psychosociaux			
Critères physiques			
Responsabilité			
	_____	_____	_____
Total général des critères			100 %
	_____	_____	_____

4•6

Mon salaire a été fixé sur la base des résultats d’une méthode d’évaluation analytique du travail qui comporte les critères suivants appliqués à des activités typiquement féminines. Reportez les chiffres des questions 4•1 à 4•4:

Critères appliqués à des activités typiquement féminines

	Nbre de pts max.	Pondération (%)
☐ Connaissances linguistiques		
☐ Capacité de concentration/attention		
☐ Mémoire		
☐ Marges de manœuvre limitées		
☐ Empathie		
☐ Tact		
☐ Aptitude à coopérer		
☐ Savoir-vivre		
☐ Patience		
☐ Maîtrise de soi		
☐ Relations interpersonnelles		
☐ Apparence extérieure		
☐ Rapports avec des groupes de personnes particuliers		
☐ Charge psychique		
☐ Précision des mouvements		
☐ Habilité		
☐ Dextérité		
☐ Coordination vue-mains		
☐ Agilité		
☐ Postures de travail unilatérales		
	_____	_____
..... Total des critères appliqués à des activités typiquement féminines		
	_____	_____

Vous pouvez maintenant, à l’aide des indications figurant dans les questions 4•1 à 4•6, estimer de manière relativement fiable la probabilité d’une discrimination salariale résultant du choix et de la pondération des critères.

4•7 Parts en pour cent des groupes de critères et des pondérations

	Nbre de critères	Part au total (%) C %	Pondération (%) P %
Critères intellectuels			
Critères psychosociaux			
Critères physiques			
Responsabilité			
	_____	_____	_____
Total		100 %	100 %
	_____	_____	_____
Critères appliqués à des activités typiquement féminines			
	_____	_____	_____

Dans la question 4•7, vous devez tout d'abord reporter dans les espaces prévus à cet effet le nombre de critères par groupe de critères qui figure dans 4•5, et le nombre de critères appliqués à des activités typiquement féminines qui figure dans 4•6, ainsi que les pondérations en pour cent (P %, 4•5 et 4•6). Calculez les parts en pour cent des groupes de critères au nombre total de critères (deuxième colonne, part au total C %) comme suit: multipliez par 100 le nombre de critères (par ex. critères intellectuels) et divisez le résultat par le nombre total de critères. La somme des parts en pour cent des quatre groupes de critères doit être égale à 100 %. Utilisez la même formule pour calculer les parts en pour cent des critères appliqués à des activités typiquement féminines. Le tableau 4•8 vous indique la probabilité d'une discrimination.

4•8 Probabilité d'une discrimination résultant du choix et de la pondération des critères
Faites une croix dans la colonne dont les valeurs correspondent le mieux à votre situation.

		Discrimination improbable	Discrimination possible	Discrimination probable
		☐	☐	☐
C. intellectuels	C %	< 30	30–40	> 40
	P %	< 35	35–45	> 45
C. psychosociaux	C %	> 25	15–25	< 15
	P %	> 20	10–20	< 10
C. physiques	C %	< 30	30–40	> 40
	P %	< 35	35–45	> 45
Responsabilité	C %	< 30	30–40	> 40
	P %	< 35	35–45	> 45
Critères appliqués à des activités typique- ment féminines	C %	> 30	10–30	< 10
	P %	> 25	15–25	< 15

La probabilité d'une discrimination découle notamment des valeurs de P %. C % à lui seul fournit moins de points de repère fiables, mais présente surtout un intérêt au cas où il ne serait pas possible de savoir quels sont les facteurs de pondération. Le signe > signifie «plus grand que», le signe < «plus petit que».

En traitant les questions 4•1 à 4•8, vous pouvez mieux apprécier la probabilité, dans votre cas, d'une discrimination salariale résultant du choix et de la pondération des critères. Si vous la jugez possible, voire probable, il vaudrait la peine de demander que votre activité soit classifiée au moyen de la méthode d'évaluation du travail ABAKABA. Le service qui vous a remis le présent instrument de dépistage vous aidera dans votre démarche. Indépendamment de cela, vous devriez traiter le groupe de questions 5 pour examiner le **procédé d'appréciation** en tant qu'autre source éventuelle de discrimination salariale.

E 5 Discrimination résultant du procédé d'appréciation

Le procédé d'appréciation est la manière dont l'évaluation du travail a été **exécutée**. Elle est d'ordinaire confiée à un groupe de personnes (commission d'évaluation) formées à cet effet. Sous ce rapport, divers aspects peuvent contribuer à la discrimination liée au sexe. Toutefois, il n'est en général pas simple de rassembler après coup des informations à ce sujet, car l'évaluation peut remonter à plusieurs années. Il se peut en outre qu'il existe un nombre restreint de documents à l'appui, d'où la difficulté de savoir par quel chemin on a abouti aux résultats. Nous recommandons par conséquent de s'adresser à des membres de la commission d'évaluation (de l'époque). Ils sont toutefois fréquemment tenus au secret professionnel en ce qui concerne le procédé d'évaluation, de sorte qu'il faudrait préparer soigneusement l'entretien.

Il existe divers éléments, dans le cadre du procédé d'appréciation, susceptibles de contribuer à la discrimination fondée sur le sexe. La composition de la commission d'évaluation, en premier lieu, revêt une certaine importance et la qualité des descriptions d'emplois, sur lesquelles se base dans une large mesure la commission d'évaluation, joue un rôle. Les descriptions sont effectuées par les titulaires des fonctions en collaboration avec leurs supérieurs, puis remises à la commission. En ce qui concerne le procédé d'appréciation proprement dit, il faut prendre garde à divers phénomènes connus ressortissant à la psychologie sociale, susceptibles d'engendrer des discriminations suivant la formation qu'ont reçue les membres de la commission et la mesure dans laquelle ils ont été sensibilisés aux sources d'erreurs possibles.

5•1 Composition de la commission d'évaluation

Mon activité a été classifiée par une commission d'évaluation composée des personnes suivantes:

	Sexe		Sensibilisation à la discrimination fondée sur le sexe: semble plutôt	
	f	m	sensibilisé/e	pas sensibilisé/e
.....	☐	☐	☐	☐
.....	☐	☐	☐	☐
.....	☐	☐	☐	☐
.....	☐	☐	☐	☐
.....	☐	☐	☐	☐
.....	☐	☐	☐	☐
.....	☐	☐	☐	☐
.....	☐	☐	☐	☐
.....	☐	☐	☐	☐
.....	☐	☐	☐	☐
.....	☐	☐	☐	☐
.....	☐	☐	☐	☐
.....	☐	☐	☐	☐

Total
Personnes , dont femmes et sensibilisé/es

Faites le total des croix dans les colonnes «f» et «sensibilisé/e»:

Total «f» + «sensibilisé/e» =

Multipliez ce total par le nombre 100, puis divisez le résultat par le nombre de personnes x 2 (par ex. 18 lorsqu'une commission se compose de 9 personnes):

.....

Comparez le résultat avec le tableau suivant et déduisez-en la probabilité d'une discrimination résultant de la composition de la commission d'évaluation:

- ☐ > 40 → discrimination improbable
- ☐ 25 – 40 → discrimination possible
- ☐ < 25 → discrimination probable

Il n'est guère possible de dégager après coup de manière fiable les autres éléments qui contribuent à la discrimination résultant du procédé d'appréciation. Essayez, en interrogeant avec opiniâtreté un des membres de la commission sensible à votre problème, d'obtenir au moins quelques informations relatives à la préparation, à la formation de la commission et à l'atmosphère de travail qui y régnait.

Pour pouvoir traiter la question 5•2, il est indispensable d'avoir quelques notions en matière de sciences sociales.

Effet de halo

Lorsque l'appréciation de divers critères indépendants les uns des autres est influencée par une impression générale ou par le caractère spectaculaire d'un critère, on parle d'effet de halo. Le terme «halo» vient du grec, signifie «auréole» et est utilisé par analogie à l'auréole des «saints» qui peut voiler leurs qualités négatives à tel point qu'elles ne sont plus ou presque plus perceptibles. L'effet de halo s'applique aussi, inversement, aux personnes qui suscitent une impression générale négative: il est dès lors difficile d'admettre qu'elles ont également des qualités positives. Dans le présent contexte, l'effet de halo peut par exemple inciter à sous-estimer les exigences intellectuelles liées à une activité qui ne requiert par une formation professionnelle poussée.

Tendances générales des réponses

De plus, les responsables de l'application des procédés d'appréciation risquent, en fonction de leurs «opinions» personnelles, de se montrer en général trop indulgents, trop sévères ou ambigus dans leurs classifications. Il existe par exemple la tendance à répondre toujours par oui ou la tendance à éviter les extrêmes.

Effets des procédés d’appréciation en groupes

Si les membres de la commission d’évaluation cherchent à atteindre un consensus lorsque leurs évaluations diffèrent, le résultat visé risque, suivant le rang hiérarchique, l’autorité et la capacité de s’imposer de ces personnes, de subir des distorsions.

Effets du rangement hiérarchique des évaluations

Lors de l’appréciation, l’évaluation d’une activité risque d’être influencée par l’évaluation des activités occupant les rangs précédents. Plus les responsables de l’appréciation sont capables d’autocritique et plus ils ont une vision différente du rangement des activités à évaluer, moindre est le risque d’effets dus au rangement hiérarchique.

5•2 Formation et sensibilisation des membres de la commission d’évaluation aux sources d’erreurs dans les procédés d’appréciation

Formation des membres de la commission d’évaluation, en ce qui concerne

	oui	non
l’effet de halo	☐	☐
les tendances générales des réponses	☐	☐
les effets des procédés d’appréciation en groupes	☐	☐
les effets du rangement hiérarchique des évaluations	☐	☐

.....

- ☐ 3 – 4 → discrimination improbable
- ☐ 1 – 2 → discrimination possible

Discrimination salariale résultant de prescriptions d'ordre politique

Dans les administrations publiques, les révisions de la loi sur les salaires et les reclassifications des activités ont fréquemment lieu sur fond de querelles politiques. Des forces antagonistes tentent de réduire au minimum les modifications apportées aux salaires. Par conséquent, des réglementations sont souvent élaborées dans le but d'empêcher que les écarts entre les salaires versés et les nouveaux salaires ne dépassent une certaine limite, malgré une nette revalorisation. Elles sont bien sûr discriminatoires, notamment à l'égard des groupes professionnels dont les salaires augmenteraient de manière appropriée conséquemment à une nouvelle évaluation de leurs activités; ce qui signifie que des groupes discriminés sont en quelque sorte «pénalisés» parce qu'ils exercent des activités jusqu'alors classifiées trop bas. Les structures de salaires existantes sont en outre consolidées par l'impossibilité, du fait de la garantie du maintien des droits acquis, de réduire, malgré la nouvelle évaluation des activités, les salaires des personnes qui occupent des fonctions jusqu'alors classifiées trop haut. L'économie privée peut être confrontée à des effets identiques, car les salaires y sont également soumis à certaines limites et il ne serait en outre pas envisageable, après révision, de rétrograder, au nom d'une répartition «plus équitable», des activités jusqu'alors classifiées trop haut.

5•3 Prescriptions d'ordre politique applicables dans le cadre de nouvelles évaluations

Lorsque mon activité a été évaluée, il existait des prescriptions destinées à empêcher de trop grands écarts entre classifications et salaires anciens et nouveaux:

- | | | |
|-----------------------------------|---|---------------------------|
| ☐ oui | → | discrimination probable |
| ☐ ne sais pas | → | discrimination possible |
| ☐ non | → | discrimination improbable |

E 6 Résumé

Vous avez, dans les questions précédentes, évalué la probabilité sous divers aspects d’une discrimination salariale. Pour avoir une meilleure vue d’ensemble, reportez vos estimations dans le tableau 6•1.

6•1 Récapitulation des aspects de la discrimination selon estimation subjective				
		Discrimination improbable	Discrimination possible	Discrimination probable
1•3	Discrimination salariale directe	☐	☐	☐
2•3	Discrimination salariale indirecte	☐	☐	☐
4•8	Discrimination salariale résultant du choix et de la pondération des critères	☐	☐	☐
5•1	Discrimination salariale résultant de la composition de la commission d’évaluation	☐	☐	☐
5•2	Discrimination salariale résultant du manque de formation et de sensibilisation de la commission d’évaluation	☐	☐	☐
5•3	Discrimination salariale due à des prescriptions d’ordre politique applicables aux réévaluations	☐	☐	☐

L’importance des divers aspects de la discrimination diffère en considération de l’ampleur de la discrimination salariale. En outre, le degré de probabilité d’une discrimination n’a pas nécessairement un rapport direct avec l’ampleur de la discrimination. Par conséquent, il n’est pas judicieux de procéder à une estimation globale sur la base des divers aspects. En revanche, ces derniers fournissent des indications précieuses sur la suite du procédé, au sujet duquel vous auriez intérêt à consulter le service qui vous a remis le présent instrument de dépistage. En cas d’incertitude, il est recommandé de faire appel à des expert(e)s en matière de science du travail et de recourir

éventuellement à la méthode d'évaluation analytique du travail ABAKABA.

Nous espérons que l'instrument de dépistage VIWIV vous a aidé à faire la lumière sur la discrimination salariale suspectée et, si elle se confirme, que vos efforts en vue d'obtenir un salaire plus équitable seront couronnés de succès.

F Bibliographie

- Baitsch, Christof / Mussmann, Carin / Ulich, Eberhard (1988). Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit (2 Bände). Forschungsberichte zuhanden der vom Eidg. Justiz- und Polizeidepartement eingesetzten Arbeitsgruppe «Lohn-gleichheit». Bern.
- Baitsch, Christof / Mussmann, Carin / Ulich, Eberhard (1991). Méthodes d'évaluation du travail utilisées. Dans: Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (éd.), Evaluation du travail et discrimination salariale des femmes (81–119). Berne.
- Bartölke, Klaus / Foit, Otto / Gohl, Jürgen / Kappler, Ekkehard / Ridder, Hans-Gerd / Schumann, Ulrich (1981). Konfliktfeld Arbeitsbewertung. Frankfurt.
- Bötschi, Claudia (1995). Quatre ans après les études. Formation universitaire et carrière professionnelle, Office fédéral de la statistique, Berne.
- Buchinger, Birgit / Pircher, Erika (1994). Versteckte Diskriminierungen. Frauen-spezifische Diskriminierungsprozesse in der betrieblichen Praxis am Bei-spiel von drei Betrieben im Bundesland Salzburg. Bundesministerin für Frauenangelegenheiten. Schriftenreihe für Frauenforschung, Bd. 3. Wien.
- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (éd.) (1991). Evaluation du travail et discrimination salariale des femmes, Berne.
- Canadian Advisory Council on the Status of Woman (1994). Submission to Ministerial Task Force on Social Security Reform. Ottawa.
- Das Schwedische Institut (1993). Die Gleichberechtigung von Frauen und Män- nern in Schweden. Stockholm.
- Diestler, Gertraud / Moser, Evelin (1993). Analytische Arbeitsbewertung und Frauenlohndiskriminierung im Betrieb. Bundesministerin für Frauenan- gelegenheiten. Schriftenreihe für Frauenforschung, Bd. 2. Wien.
- Dunckel, Heiner / Volpert, Walter / Zölch, Martina / Kreutner, Ulla / Pleiss, Cordula / Hennes, Karin (1992). Leitfaden zur Kontrastiven Aufgaben- analyse und -gestaltung bei Büro- und Verwaltungstätigkeiten. Das KABA- Verfahren. Berlin.
- Equal Opportunities Commission (1984). Judging Equal Value. Manchester.
- Fogel, Walter (1984). The Equal Pay Act. Implications for Comparable Work. New York.
- Foreign and Commonwealth Office (1990). Women in Britain. (No. 61/91). London.
- Frieling, Ekkehard / Hoyos, Carl Graf (1978). Fragebogen zur Arbeitsanalyse (FAA). Bern.
- Hacker, Winfried / Richter, Peter (1980). Psychologische Bewertung von Ar- beitsgestaltungsmassnahmen – Ziele und Bewertungsmassstäbe. Spezielle Arbeits- und Ingenieurspsychologie (Hrsg. W. Hacker). Lehrtext 1. Berlin.

- Hackman, J. Richard / Oldham, Greg R. (1974). The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects. Yale University Techn. Report Nr. 4.
- Hastings, Sue (1991). Developing a Less Discriminatory Job Evaluation System. The Trade Union Research Unit, Technical Note No. 109. Oxford.
- Jochmann-Döll, Andrea (1989). Lohndiskriminierung und Arbeitsbewertung: Die Comparable Worth-Debatte. In: Emmerich, K. et al. (Hrsg.). Einzel- und gesamtwirtschaftliche Aspekte des Lohnes (21–38). Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg.
- Jochmann-Döll, Andrea (1990). Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen. München.
- Jochmann-Döll, Andrea / Krell, Gertraude (1993). Die Methoden haben gewechselt, die «Geschlechtsabzüge» sind geblieben. Auf dem Weg zu einer Neubewertung von Frauenarbeit. In: Hausen, Karin / Krell, Gertraude (Hrsg.), Frauenerwerbsarbeit: Forschungen zu Geschichte und Gegenwart (133–148). München.
- Jung, Wilfried (1985). «Gewachsene» Berufsbilder werden entwertet. Der Gewerkschafter. 33 (9), 27–29.
- Kappel, Heinz (1986). Organisieren – Führen – Entlohnen mit modernen Instrumenten. Handbuch der Funktionsbewertung und Mitarbeiterbeurteilung. Zürich.
- Köster, Jürgen (1994). Konzeption eines Funktionsbewertungssystems. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft. 48 (3), 134–141.
- Lang, Klaus (1985). Schritte zu neuen Tarifverträgen. Der Gewerkschafter. 33 (9), 32–34.
- Laske, Stephan (1977). Die «Anforderungsgerechtigkeit» in der Arbeitsbewertung oder die Funktion von Fiktionen. In: Gohl, Jürgen (Hrsg.). Arbeit im Konflikt. Probleme der Humanisierungsdebatte (142–162). München.
- Leitner, Konrad / Lüders, Elke / Greiner, Birgit / Ducki, Antje / Niedermeier, Renate / Volpert, Walter (1993). Analyse psychischer Anforderungen und Belastungen in der Büroarbeit. Das RHIA/VERA-Büro-Verfahren. Handbuch, Manual und Antwortblätter. Göttingen.
- Lero, Donna S. / Johnson, Karen L. (1994). 110 Canadian Statistics on Work and Family. The Canadian Advisory Council on the Status of Women. Ottawa.
- Ley, Katharina (1986). Durchsetzung des Lohngleichheitsgrundsatzes. Erste Berichterstattung des Forschungsauftrages zur Durchsetzung des Lohngleichheitsgrundsatzes. Erstellt im Auftrag der vom Eidg. Justiz- und Polizeidepartement eingesetzten Arbeitsgruppe «Lohnleichheit». Bern
- Lübben, Heinz (1979). Kritische Betrachtung der herkömmlichen Arbeitsbewertungsmethoden. REFA-Nachrichten. 32 (4), 223–236.
- Ministry of Foreign Affairs and the Equal Status Council Secretariat (1993). Third Periodic Report by the Government of Denmark on the Implementation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women. Copenhagen.
- Neathey, Fiona (1994). Developments in Job Evaluation: Shifting the Emphasis. IR-RR 551, Jan. 1994, 10–16.

- NORINFORM (1990). Das Gesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau und das Amt des Gleichstellungs-Ombuds. Kgl. Norwegisches Ausenministerium. (o.O.).
- Pas d'auteur(e) (1985). Equal Value: Where are We Now? IR-RR, Nov. 1985, 2–8.
- Pas d'auteur(e) (1991). Job Evaluation and Gender. IR-RR 489, June 1991, 4–11.
- Pas d'auteur(e) (1993a). Job Evaluation in the 1990s. IR-RR 546, Oct. 1993, 4–12.
- Pas d'auteur(e) (1993b). HAY Job Evaluation System – Biased against Women? IR-RR 536, May 1993, 4–5.
- REFA Verband für Arbeitsstudien und Betriebsorganisation e.V. (1989). Methodenlehre der Betriebsorganisation. Teil 4: Anforderungsermittlung (Arbeitsbewertung). München.
- Remick, Helen (1988). Comparable Worth in Washington State. In: Kelly, R.M. & Boyes, J. (ed.), *Comparable Worth, Pay Equity, and Public Policy* (223–236). New York.
- Ridder, Hans-Gerd (1982). Funktionen der Arbeitsbewertung. Ein Beitrag zur Neuorientierung der Arbeitswissenschaft. Bonn.
- Rohmert, Walter (1972). Aufgaben und Inhalt der Arbeitswissenschaft. Die berufsbildende Schule 24, 3–14.
- Rohmert, Walter / Rutenfranz, Joseph (1975). Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. (Hrsg. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung). Bonn.
- Semmer, Norbert / Tomasi, Romana / Wägli, Theres / Regenass, Alex (1991). Evaluation du travail et discrimination salariale des femmes. Dans: Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (éd.), *Evaluation du travail et discrimination salariale des femmes* (13–84). Berne.
- Smith, Nina (1992). Why Did the Gender Wage Gap Increase in Denmark after the Enactment of the Equal Pay Act? Centre for Labour Economics, Working Paper 92-5. University of Aarhus and Aarhus School of Business. Aarhus.
- Steinberg, Ronnie J. (1992). Gendered Instructions: Cultural Lag and Gender Bias in the Hay System of Job Evaluation. *Work and Occupations* 19, 4 (Nov.).
- Teschner, Eckart (1974). Neue Entlohnungsmethoden. Gewerkschaften und Klassenkampf. In: Jacobi, O., Müller-Jentsch, W. & Schmidt, E. (Hrsg.) *Kritisches Jahrbuch* (204–214). Frankfurt.
- Volpert, Walter / Oesterreich, Rainer / Gablenz-Kolakovic, Silke / Krogoll, Tilmann / Resch, Marianne (1983). Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit (VERA). Analyse von Planungs- und Denkprozessen in der industriellen Produktion. Handbuch. Köln.
- Ulich, Eberhard (1980). Psychologische Aspekte der Arbeit mit elektronischen Datenverarbeitungssystemen. *Schweizerische Technische Zeitschrift* 75, 66–68.

G Annexe

G 1 Analyse factorielle

Commune A (env. 200 fonctions) Matrice des corrélations	A 1	A 2	B 1	B 2	C 1	C 2	C 3	C 4	
A 1 Formation									
A 2 Connaissances supplémentaires	.702								
B 1 Aptitudes intellectuelles	.913	.853							
B 2 Aptitude à s'exprimer	.852	.807	.928						
C 1 Conscience de ses responsabilités	.830	.853	.913	.869					
C 2 Autonomie	.830	.850	.936	.892	.960				
C 3 Aptitude à s'imposer	.677	.830	.806	.800	.898	.891			
C 4 Tact	.652	.619	.729	.750	.777	.807	.837		
D 1 Potentiel de travail	-.599	-.555	-.705	-.703	-.578	-.658	-.547	-.573	
D 2 Habileté	-.254	-.389	-.413	-.438	-.365	-.414	-.434	-.377	
D 3 Empathie	.282	.111	.231	.201	.221	.180	.029	.069	
E 1 Sollicitation intellectuelle	.889	.858	.971	.945	.902	.927	.813	.725	
E 2 Charge psychique	.727	.754	.822	.815	.894	.905	.920	.922	
E 3 Sollicitation physique	-.654	-.600	-.740	-.718	-.627	-.694	-.592	-.600	
E 4 Sollicitation des organes sensoriels	.255	.094	.235	.273	.175	.185	.006	.059	
F 1 Influences du milieu	-.549	-.513	-.642	-.668	-.470	-.553	-.439	-.453	
F 2 Horaire de travail	-.135	-.123	-.162	-.164	.061	.018	.095	.089	

	D 1	D 2	D 3	E 1	E 2	E 3	E 4	F 1
	.493							
	-.204	.395						
	-.714	-.421	.223					
	-.548	-.419	.097	.820				
	.947	.463	-.213	-.736	-.595			
	-.386	.184	.799	.276	.072	-.348		
	.902	.463	-.171	-.661	-.426	.862	-.386	
	.305	.141	.026	-.158	.138	.237	-.140	.405

Tableau 7:
Matrice des corrélations
concernant
la commune A²⁷

²⁷ Le degré d'interdépendance entre deux critères est donné par une corrélation exprimée par une valeur entre -1 et 1. -1 est une corrélation négative: la prégnance d'un critère est d'autant plus forte que celle de l'autre critère est plus basse. Des corrélations avoisinant la valeur zéro indiquent qu'on ne peut pas établir une dépendance statistique entre les deux critères. Les corrélations positives se situent entre 0.6 et 1: la prégnance d'un critère est d'autant plus forte que celle de l'autre critère est plus forte aussi. Par exemple, les critères A1 et B1 sont fortement corrélés (0.913), ce qui indique une forte interdépendance. Les critères E1 et D1 sont, de façon très nette, négativement corrélés (-0.714): la valeur d'un critère est d'autant plus haute que la valeur de l'autre est plus basse. Les critères C2 et F2 n'ont pas de corrélation (0.018): ils sont statistiquement indépendants l'un de l'autre.

Tableau 8:
Analyse factorielle
concernant
la commune A²⁸

Commune A Analyse factorielle	Fact. 1	Fact. 2	Fact. 3
A 1 Formation	.828	.188	-.231
A 2 Connaissances suppl.	.848	-.044	-.193
B 1 Aptitudes intellect.	.910	.088	-.307
B 2 Aptitude à s'exprimer	.882	.076	-.333
C 1 Conscience de ses responsabilités	.967	.056	-.056
C 2 Autonomie	.964	.028	-.149
C 3 Aptitude à s'imposer	.936	-.151	-.026
C 4 Tact	.863	-.092	-.054
D 1 Potentiel de travail	-.567	-.114	.734
D 2 Habileté	-.375	.578	.473
D 3 Empathie	.171	.936	.003
E 1 Sollicitation intellectuelle	.905	.097	-.322
E 2 Charge psychique	.954	.081	.005
E 3 Sollicitation physique	-.623	-.114	.660
E 4 Sollicitation des organes sensoriels	.116	.863	-.301
F 1 Influences du milieu	-.454	-.114	.812
F 2 Horaire de travail	.145	-.005	.738

²⁸ L'analyse factorielle est un procédé statistique qui, dans le cas présent, permet de coordonner des critères de dimensions diverses et indépendantes les uns des autres. Ainsi, les critères ramenés à la même dimension ne sont pas indépendants les uns des autres, mais analysés dans leur interdépendance. L'analyse factorielle se base sur une corrélation d'ensemble faite sur des groupes de deux critères (cf. note 27). Les critères fortement corrélés (chiffres imprimés en gras) sont statistiquement reliés entre eux et forment ainsi chaque fois un facteur ou une dimension.

	Fact. 1	Fact. 2	Fact. 3
Fact. 1			
Fact. 2	.094		
Fact. 3	-.643	-.397	

Commune B (env. 100 fonctions) Matrice des corrélations	A 1	A 2	B 1	B 2	B 3	B 4	C 1	C 2	C 3
A 1 Formation prof. et spécialisation									
A 2 Connaissances spéc. et expérience	.898								
B 1 Aisance dans les contacts et à s'exprimer	.825	.822							
B 2 Capacité de réflexion	.894	.937	.885						
B 3 Aptitude à organiser	.712	.792	.654	.793					
B 4 Conduite du personnel	.565	.682	.532	.680	.785				
C 1 Charges physiques	-.654	-.667	-.778	-.691	-.576	-.497			
C 2 Charges psychiques	.382	.430	.472	.509	.492	.465	-.354		
C 3 Influences extérieures	-.571	-.588	-.763	-.621	-.470	-.375	.858	-.168	
D 1 Valeurs matérielles et intellectuelles	.841	.915	.827	.940	.813	.751	-.594	.576	-.499

Tableau 9:
Matrice des corrélations
concernant la commune B

Tableau 10:
Analyse factorielle
concernant
la commune B

Commune B Analyse factorielle		Fact. 1	Fact. 2
A 1	Formation prof. et spécialisation	.894	-.047
A 2	Connaissances spéc. et expérience	.939	.037
B 1	Aisance dans les contacts et à s'exprimer	.911	-.218
B 2	Capacité de réflexion	.962	.037
B 3	Aptitude à organiser	.852	.253
B 4	Conduite du personnel	.756	.354
C 1	Charges physiques	-.795	.445
C 2	Charges psychiques	.557	.499
C 3	Influences extérieures	-.707	.629
D 1	Valeurs matérielles et intellectuelles	.937	.221

	Fact. 1	Fact. 2
Fact. 1		
Fact. 2	.598	

G 2 Résultats de l'essai avec ABAKABA

Les sections ci-après contiennent les résultats des classifications effectuées dans trois organisations comparées aux catégories de salaires actuelles. Les résultats concernant deux autres organisations n'y figurent pas, car la spécificité des fonctions n'aurait pas permis de garantir l'anonymat.

L'orthographe des fonctions testées correspond au sexe des titulaires. Lorsqu'il n'y a pas de différence orthographique, le sexe est indiqué par (f) ou (m).

G 2.1 Organisation A

Fonction	Points ABAKABA	Cat. de salaires actuelles
Nettoyeuse	73	2
Surveillant	125	8
Fonctionnaire d'administration (m)	139	12
Secrétaire de chancellerie (f)	145	16
Fonctionnaire commercial 1 (m)	148	19
Employée de bureau, vente des billets	159	9
Comptable (m)	159	16
Chauffeur, nettoyage des voies publiques	165	11
Employée de maison (hôpital)	169	1
Ouvrier du bâtiment	175	10
Ouvrier éboueur	186	9
Aide hospitalière	248	6
Responsable des livraisons (m)	259	12
Concierger (m)	274	12
Chauffeur transports publics	286	14
Ouvrier spécialisé, travail en équipe	287	14
Réparateur transports publics	305	15
Fonctionnaire commercial 2 (m)	342	21
Préposé aux saisies	347	20
Aide hospitalière CRS (f)	359	11
Infirmière diplômée	359	12
Pompier professionnel	362	14
Thérapeute d'animation (f)	369	11
Infirmière soins intensifs	397	14
Sauveteur ambulancier	421	15
Enseignante de clinique	427	17
Infirmière aux urgences	429	14
Maître d'atelier (cuisine) avec tâches éducatives	430	17
Responsable de piscine couverte (m)	440	16
Infirmière-chef	441	19
Assistante sociale	448	17
Educatrice	457	15
Chef d'équipe suppl., serv. de sauvetage	512	18
Physiothérapeute (f)	537	12
Tuteur	606	24

G 2.2 Organisation B

Fonction	Points ABAKABA	Cat. de salaires actuelles
Employée de maison	126	3–6
Aide hospitalière	194	4–6
Laborantine	196	10–12
Surveillant	214	6
Inspecteur chasse et pêche	222	11–13
Analyste/programmeur	248	18–23
Ouvrier qualifié	253	8–12
Téléphoniste (f)	256	6–8
Fonctionnaire des contributions (m)	285	11–15
Contractuelle	313	8–11
Garde forestier	323	13–15
Maître de classe primaire	326	16
Jardinière d'enfants	334	9
Secrétaire d'un chef de service (f)	348	8–12
Assistante sociale diplômée	399	16
Surveillant de prison	407	12–13
Greffier dans un tribunal de district	458	21–22
Infirmière diplômée	464	11–14
Policier	471	11–15
Logopédiste (f)	534	20
Economiste, office promotion écon. (m)	566	20–24
Maître professionnel (branches cult. gén.)	620	23
Chef de brigade police criminelle	622	18–20
Chef station d'essais biologiques	663	29
Juge d'instruction	754	33
Chef de section protection de l'air	770	24–28
Directeur de gymnase	790	28–29
Chef service cantonal d'informatique	836	31–33
Médecin (chef de clinique)	844	27–31

G 2.3 Organisation D

Fonction	Points ABAKABA	Cat. de salaires actuelles
Femme de ménage	81	14
Cuisinière école d'agriculture	155	17
Surveillant	172	18
Concierge (m)	201	22
Secrétaire, office de l'auditeur en chef (f)	236	20
Ouvrier service de la voirie	244	22
Instructeur protection civile	274	27
Expert de poids et mesures	274	27
Collaborateur encaissement des impôts	279	22
Bureau des auditions encaissement	288	20
Documentaliste archives de l'Etat (f)	304	25
Bibliothécaire ASB (f)	338	25
Informaticien	346	26
Réviseuse	354	30
Cheffe du secrétariat de chancellerie	356	24
Spécialiste police des étrangers (m)	368	26
Maîtresse d'économie familiale	383	27
Logopédiste (f)	394	27
Chef caisse de chômage	404	25
Préposée à la promotion culturelle	418	27
Collaboratrice juridique	434	29
Conseillère problèmes de toxicomanie	438	27
Secrétaire de département (m)	446	28
Greffier	458	29
Directrice d'école ménagère	464	28
Spécialiste police routière (m)	472	23-25
Directrice d'école d'agriculture	508	28
Ingénieur du bâtiment	516	30
Enseignant école cantonale	526	30
Psychologue scolaire (m)	544	29
Ingénieur forestier	550	32
Enseignant en agriculture (ETS agr.)	568	30
Secrétaire de dpt (juriste dipl.) (f)	701	36
Vétérinaire cantonal	736	34
Chef office du travail	750	31