

# Instructions du Conseil fédéral pour la réalisation de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'administration fédérale

(Instructions sur l'égalité des chances)

du 22 janvier 2003

---

*Le Conseil fédéral suisse,*

vu l'art. 6 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers)<sup>1</sup>,

*édicte les instructions suivantes:*

## **1 Principes**

- 11 Les présentes instructions sont valables pour les unités administratives visées à l'art. 1 de l'OPers. Le terme «département» désigne les départements et la Chancellerie fédérale.
- 12 Le but de ces instructions est de réaliser l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre femmes et hommes sur le lieu de travail. Les potentialités humaines et intellectuelles des femmes et des hommes doivent être stimulées, mises à profit et utilisées de manière optimale dans tous les domaines. Ainsi, la compétitivité et le prestige de la Confédération en tant qu'employeur seront renforcés.
- 13 Le principe de l'égalité des chances entre femmes et hommes est intégré dans la gestion des ressources humaines à tous les niveaux, dans tous les processus, notamment les processus de gestion, ainsi que dans tous les instruments et dans toutes les mesures («Gender Mainstreaming»).
- 14 Les unités administratives prévoient les ressources financières et personnelles nécessaires à la réalisation des mesures permettant d'atteindre l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre femmes et hommes à tous les niveaux.
- 15 Jusqu'à ce que la parité soit atteinte dans tous les domaines d'activité et à chaque échelon, les départements créent les conditions nécessaires permettant d'augmenter le pourcentage du sexe sous-représenté. A cet effet, ils fixent périodiquement des objectifs. Ceci est particulièrement valable pour la proportion des femmes occupant des postes de cadres.

<sup>1</sup> RS 172.220.111.3

## **2 Compétences**

- 21 Les départements dirigent la mise en oeuvre des présentes instructions et veillent à obtenir une gestion du personnel adaptée aux besoins des deux sexes. Les unités administratives qui leur sont subordonnées sont responsables de la mise en oeuvre non discriminatoire de ce mode de gestion.
- 22 La réalisation de l'égalité des chances entre femmes et hommes est une tâche centrale de direction. Les responsables hiérarchiques sont responsables du recrutement, du maintien, de l'affectation, de l'évaluation, de la formation et du développement non-discriminatoire de leurs collaboratrices et collaborateurs.
- 23 Les spécialistes du personnel soutiennent et conseillent les responsables hiérarchiques et le personnel lors de la mise en oeuvre de l'égalité des chances.
- 24 Les départements et les unités administratives qui leur sont subordonnées peuvent engager des déléguées ou des délégués à l'égalité entre femmes et hommes pour soutenir les responsables hiérarchiques. Pour les tâches, les compétences, les attributions et les ressources de ces délégués, un profil d'exigences est élaboré par l'OFPER en accord avec les départements.
- 25 L'Office fédéral du personnel (OFPER) soutient la mise en oeuvre de l'égalité des chances entre femmes et hommes. Il conseille les responsables hiérarchiques, les déléguées et délégués à l'égalité entre femmes et hommes et les spécialistes du personnel lors de la mise en oeuvre des instructions du Conseil fédéral. Il met des instruments à la disposition de ces groupes-cibles pour soutenir certaines mesures.

## **3 Programmes et accords de mise en oeuvre de l'égalité des chances**

- 31 Pour concrétiser les présentes instructions, les départements et les unités administratives qui leur sont subordonnées établissent, selon leurs besoins et pour une période de quatre ans, un catalogue de mesures. Celui-ci pourra prendre la forme d'un programme ou d'un accord qui arrivera à échéance en même temps que le rapport quadriennal au Conseil fédéral.
- 32 Les départements fixent chaque année avec les unités administratives qui leur sont subordonnées quelques mesures de leur programme auxquelles ils donnent un caractère prioritaire. Ces unités administratives sont responsables de la mise en oeuvre ciblée de ces mesures prioritaires.

## **4 Mesures concernant les processus en matière de personnel**

### **41 Recrutement du personnel**

- 411 La recherche de personnel est conçue de telle manière qu'elle s'adresse tant aux femmes qu'aux hommes. Lorsqu'elles pourvoient les postes de tous les niveaux et de tous les domaines, les autorités compétentes selon l'art. 2 OPers (appelées ci-après «autorités compétentes») s'efforcent de trouver, par le biais d'une stratégie novatrice et orientée client en matière de recrutement, des candidats appropriés du sexe sous-représenté.
- 412 Le profil d'exigence pour un poste est formulé de telle manière qu'il s'adresse aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Un grade militaire ne peut notamment être exigé et pris en compte que lorsqu'il est prouvé que des connaissances dans le domaine correspondant sont indispensables à la bonne exécution des tâches.
- 413 Avant chaque publication, les autorités compétentes examinent si le poste se prête à des modèles de travail flexibles (comme par exemple le travail à temps partiel, le partage de poste ou le télétravail). L'OFPER met à disposition un aide-mémoire à ce sujet. Une indication relative au modèle de travail (p. ex. «possibilité de travailler à temps partiel» ou «taux d'occupation de 50 % à 70 %») figure dans l'offre d'emploi. Ces dispositions s'appliquent également aux postes de cadres. Le DFF assure le contrôle de gestion.

### **42 Sélection du personnel**

- 421 A qualification équivalente, les personnes responsables de l'engagement tiennent compte en priorité des candidatures du sexe sous-représenté jusqu'à ce que la parité entre femmes et hommes soit atteinte au niveau de l'unité d'organisation concernée. Cela vaut notamment pour les places d'apprentissage et les postes de cadres.
- 422 Les personnes responsables de l'engagement veillent à ce que des spécialistes femmes et hommes interviennent si possible lors de la procédure d'engagement et notamment lors des entretiens d'embauche et des évaluations.
- 423 Pour évaluer si des qualifications sont équivalentes, il est nécessaire de tenir compte, en plus de la formation et de l'expérience professionnelle, de l'expérience extra-professionnelle (p. ex. tâches familiales, activités dans le domaine social).
- 424 Les autorités compétentes veillent à obtenir une représentation égale des deux sexes lors de la création de commissions, de groupes de travail et d'autres organes, ainsi que lors du développement des cadres, lors de la sélection des responsables de formation et de l'attribution de mandats.

### **43 Engagement du personnel**

- 431 Les autorités compétentes offrent des horaires de travail et d'autres conditions générales qui permettent aux femmes et aux hommes de trouver un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée («Work-Life-Balance»), afin notamment de rendre compatibles vie professionnelle et vie familiale, dans la mesure où les intérêts du service ne s'y opposent pas. Les unités administratives vérifient périodiquement si les besoins du service autorisent des horaires et des conditions générales permettant de mieux concilier travail et famille.
- 432 Les responsables hiérarchiques s'efforcent de satisfaire aux demandes en matière de modèles de travail flexibles, également en ce qui concerne les fonctions dirigeantes, dans la mesure où l'organisation et le déroulement du travail ne s'en trouvent pas perturbés. Le rejet de telles requêtes doit être dûment motivé.
- 433 Pour les postes à temps partiel, les autorités compétentes veillent à adapter le volume du travail en fonction du taux d'occupation.

### **44 Evaluation du personnel**

- 441 L'évaluation de la fonction est à effectuer sans discrimination.
- 442 Les principes de l'art. 16, al. 1, OPers s'appliquent à cette évaluation non-discriminatoire du personnel.
- 443 Le fait de choisir un modèle de travail flexible, en particulier celui du travail à temps partiel, ne doit pas entraîner de répercussions négatives sur l'évaluation et la rémunération du personnel, ni sur la carrière.
- 444 Lors de l'évaluation du personnel et notamment des responsables hiérarchiques, il est tenu compte de leur contribution à la mise en œuvre de l'égalité des chances.

### **45 Développement du personnel**

- 451 L'offre en matière de formation et de perfectionnement doit être formulée et conçue de manière d'une part à correspondre aux attentes aussi bien des femmes que des hommes de tous niveaux et de tous domaines, et d'autre part à les soutenir dans leur processus d'apprentissage afin qu'ils puissent accomplir leurs tâches de façon optimale.
- 452 Les mesures de formation et de perfectionnement susceptibles de faciliter l'évolution de la carrière, notamment pour le segment salarial inférieur, ainsi que les mesures de formation favorisant la réinsertion professionnelle, sont à proposer en quantité suffisante.

- 453 Les responsables de la formation informent les collaboratrices et les collaborateurs de l'offre en matière de formation et de perfectionnement. Les responsables hiérarchiques, en particulier les directions, soutiennent les demandes indépendamment du sexe, du taux d'occupation et de la fonction des personnes concernées, dans la mesure où les demandes répondent également aux besoins du service.
- 454 Les départements et les unités administratives qui leur sont subordonnées s'assurent que le thème de l'égalité des chances entre femmes et hommes, ainsi que les possibilités de réalisation de cette égalité, soient abordés lors de la période de mise au courant et lors des cours de perfectionnement. Par ailleurs, des formations spécifiques sur ces thèmes sont proposées. L'OFPER soutient les départements par une offre spécifique à ce domaine.

## 5 Suivi et évaluation

- 51 Les progrès obtenus grâce aux mesures visant l'égalité des chances entre femmes et hommes sont évalués régulièrement. Le cas échéant, des mesures d'ajustement sont prises immédiatement.
- 52 L'OFPER adresse chaque année un rapport au Conseil fédéral sur le développement quantitatif de l'égalité des chances au moyen d'instruments standardisés. A cette occasion, il lui présente les indicateurs les plus importants.
- 53 Les départements saisissent chaque année des données complémentaires permettant d'assurer le suivi de leurs propres indicateurs. Ils rassemblent notamment pour leur domaine des données sur la répartition des salaires selon le sexe, en fonction des cinq échelons d'évaluation, ainsi que sur la fixation d'autres composantes importantes du salaire.
- 54 Pour relever les progrès qualitatifs, les départements utilisent une grille modélisée mise à disposition par l'OFPER. Ils complètent les données prélevées par des informations importantes spécifiques aux départements.
- 55 Chaque année, lors d'une Conférence des ressources humaines et lors d'une Conférence des secrétaires généraux, les départements présentent à titre d'information réciproque les indices relatifs à l'égalité des chances que leur ont fournis les instruments de gestion (p. ex. le tableau de bord de la gestion des ressources humaines) et qu'ils auront complétés par les données de leur département. En outre, ils s'informent mutuellement des mesures d'ajustement qu'ils auront planifiées. Ils assurent la transmission de ces informations au Comité de suivi des partenaires sociaux.
- 56 Tous les quatre ans, à l'échéance du 31 décembre, les départements présentent à l'OFPER un rapport condensé sur les progrès quantitatifs et qualitatifs obtenus dans leurs unités administratives, sur les obstacles rencontrés lors de la mise en œuvre des mesures prévues et sur les mesures d'ajustement qu'ils auront prises.

- 57 L'OFPER interprète les rapports des départements et les résume en un rapport d'évaluation qu'il adresse au Conseil fédéral. Ce rapport contient également des recommandations sur la nouvelle direction à donner à la politique de l'égalité des chances et fait ressortir les mesures exemplaires prises par les différentes unités administratives en matière d'égalité des chances.

## **6 Dispositions finales**

- 61 Les instructions du 18 décembre 1991 concernant l'amélioration de la représentation et de la situation professionnelle du personnel féminin de l'administration générale de la Confédération<sup>2</sup> sont abrogées.
- 62 Les présentes instructions entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2003.

22 janvier 2003

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Pascal Couchepin

La chancelière de la Confédération, Annemarie Huber-Hotz

<sup>2</sup> FF 1992 II 603