

Instructions du Conseil fédéral concernant la promotion du plurilinguisme dans l'administration fédérale

(Instructions concernant le plurilinguisme)

du 22 janvier 2003

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'art. 7 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers)¹,

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 promouvoir le plurilinguisme sur le lieu de travail et de mettre à profit les propriétés pluriculturelles de l'administration. Les représentants des quatre langues nationales doivent avoir les mêmes chances de développement et de promotion et pouvoir participer activement aux processus de décision, selon leurs qualifications.
- 13 La promotion du plurilinguisme est intégrée 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.
- 14 Les unités administratives prévoient les ressources financières et personnelles nécessaires pour que des mesures de promotion du plurilinguisme puissent être appliquées à tous les niveaux.

2 Représentation

- 21 Les départements veillent à ce qu'une représentation équitable des communautés linguistiques soit garantie dans tous les domaines d'activités de l'administration et à tous les niveaux hiérarchiques, selon leur proportion dans la population résidante de nationalité suisse. Des variations favorisant les langues latines sont possibles. La situation des services décentralisés est prise en compte de manière appropriée.

¹ RS 172.220.111.3

- 22 Aussi longtemps qu'une représentation équitable des communautés linguistiques n'est pas atteinte, les départements peuvent fixer des objectifs quantifiés.

3 Compétences

- 31 Les départements dirigent la mise en oeuvre des présentes instructions et veillent à ce que la diversité culturelle soit respectée dans la gestion du personnel.
- 32 Les responsables hiérarchiques veillent, en toute responsabilité, à ce que leurs collaborateurs ne soient pas désavantagés en raison de leur appartenance linguistique.
- 33 Les spécialistes du personnel soutiennent et conseillent les responsables hiérarchiques et le personnel dans toutes les questions relatives à la promotion du plurilinguisme.
- 34 Les départements et les unités administratives qui leur sont subordonnées peuvent engager des délégués à la promotion du plurilinguisme pour soutenir les responsables hiérarchiques. Pour les tâches, les compétences, les attributions et les ressources de ces délégués, un profil d'exigences est élaboré, en tant que recommandation.
- 35 L'Office fédéral du personnel (OFPER) soutient la promotion du plurilinguisme. Il conseille les responsables hiérarchiques, les délégués à la promotion du plurilinguisme et les spécialistes du personnel lors de la mise en œuvre des instructions du Conseil fédéral. Il met des instruments à la disposition de ces groupes-cibles pour soutenir certaines mesures.

4 Programmes de promotion du plurilinguisme

- 41 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.
- 42 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 œuvre ciblée de ces mesures prioritaires.

5 Langue de travail

- 51 En règle générale, les employés travaillent dans leur langue pour autant qu'elle soit une des langues officielles (l'allemand, le français ou l'italien). Les employés disposent des instruments appropriés (logiciels, dictionnaires et documentation) dans cette langue.
- 52 En présence de personnes ne comprenant pas le dialecte, on veillera à s'exprimer dans la langue officielle.

6 Traduction et rédaction

- 61 Les travaux de traduction sont régis par l'ordonnance du 19 juin 1995 sur la traduction au sein de l'administration générale de la Confédération².
- 62 Dans la mesure du possible, les textes destinés à un large public seront rédigés en plusieurs langues dès le début et contrôlés dans le cadre de la procédure de co-rédaction.
- 63 Les autorités compétentes au sens de l'art. 2 OPers (ci-dessous: «autorités compétentes») veillent à ce que les représentants d'une minorité linguistique qui n'ont pas été engagés explicitement comme traducteurs, ne soient chargés qu'exceptionnellement de traductions.

7 Exigences linguistiques

- 71 Tout employé doit au moins pouvoir comprendre ce qu'il entend et ce qu'il lit dans la deuxième langue officielle dont il a besoin pour exercer ses fonctions (connaissances passives).
- 72 De bonnes connaissances d'au moins une deuxième langue officielle sont exigées pour les fonctions de spécialistes et pour les fonctions administratives d'un certain niveau. Des connaissances actives (parler) d'une deuxième langue officielle et des connaissances passives de la troisième langue officielle sont exigées pour les fonctions supérieures.
- 73 Le niveau des connaissances linguistiques requises est fixé pour chaque poste par une méthode d'évaluation standard reconnue.

² RS 172.081

8 Mesures concernant les processus en matière de personnel

81 Recrutement du personnel

- 811 Les exigences linguistiques au sens du ch. 7 sont rappelées sur chaque support médiatique publiant des offres d'emploi.
- 812 Des exigences linguistiques spécifiques ne sont mentionnées dans les offres d'emploi que si elles dérogent à celles prévues au ch. 7 (notamment lorsqu'il s'agit de langues non officielles ou de la possibilité de partage du poste entre représentants de communautés linguistiques différentes).
- 813 Lorsque certaines communautés linguistiques sont sous-représentées dans une fonction au sein d'un service administratif important, le texte de l'offre d'emploi mentionne que les candidatures provenant de personnes appartenant à ces communautés seront particulièrement appréciées.
- 814 La publication des postes vacants est garantie dans toutes les régions linguistiques du pays. La publication d'un choix de postes vacants dans les quotidiens ou hebdomadaires romands ou tessinois doit comprendre également des fonctions de cadres.
- 815 Avant chaque publication, les autorités compétentes examinent si le poste se prête au partage entre représentants de deux communautés linguistiques différentes. Ces dispositions sont valables notamment pour les postes de cadres.

82 Sélection du personnel

- 821 Toute offre de services qui répond objectivement aux conditions requises est examinée avec attention, indépendamment de la langue du candidat.
- 822 Dans la mesure du possible, des candidats de chaque communauté linguistique sont convoqués à l'entretien d'embauche. La personne invitée peut s'exprimer dans sa langue.
- 823 A qualifications équivalentes, les personnes responsables de l'engagement tiennent compte en priorité des candidatures de personnes appartenant à des communautés linguistiques sous-représentées dans l'unité d'organisation concernée. Cela vaut notamment pour les postes de cadres.
- 824 Les personnes responsables de l'engagement vérifient les connaissances linguistiques des candidats avant l'engagement.
- 825 Les autorités compétentes veillent à obtenir une représentation équitable des communautés linguistiques 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.

83 Evaluation du personnel

- 831 L'évaluation annuelle du personnel peut se référer à tous les niveaux aux exigences linguistiques mentionnées au ch. 7.
- 832 Lors de l'évaluation du personnel et notamment des responsables hiérarchiques, il est tenu compte de leur contribution à la promotion du plurilinguisme.

84 Développement du personnel

- 841 Pour améliorer leur capacité de communiquer, l'administration fédérale offre une formation linguistique à ses employés. Les supérieurs encouragent la formation linguistique de leurs collaborateurs et la communication interculturelle.
- 842 Le plurilinguisme dans l'administration est traité durant la formation de base (apprentissage) ainsi que dans les cours appropriés organisés par l'administration fédérale.
- 843 Dans les séminaires, colloques et autres manifestations internes à l'administration, on veillera à ce que les experts convoqués pour faire un exposé représentent les différentes communautés linguistiques.
- 844 Les programmes de formation centralisés et décentralisés offrent des possibilités de formation dans les trois langues officielles (allemand, français, italien), en particulier pour la formations des cadres, le développement de la communication interculturelle et la promotion de la relève.

9 Présentation extérieure

- 91 L'administration fédérale sera présentée dans les quatre langues nationales (all, fr, it, rr) sur le matériel de publicité ou d'information, sur les inscriptions, les formules, les en-têtes, les publications sur Internet, les répondeurs automatiques, etc.

10 Suivi et évaluation

- 101 Les progrès obtenus grâce aux mesures visant à promouvoir le plurilinguisme sont évalués régulièrement. Le cas échéant, des mesures correctives sont prises immédiatement.
- 102 L'OFPER adresse chaque année un rapport au Conseil fédéral sur le développement quantitatif du plurilinguisme au moyen d'instruments standardisés. A cette occasion, il lui présente les indicateurs les plus importants.

- 103 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 la langue, en fonction des cinq échelons d'évaluation, ainsi que sur la fixation d'autres composantes importantes du salaires.
- 104 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 de la promotion du plurilinguisme 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.
- 105 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 correctives qu'ils auront prises.
- 106 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 plurilinguisme et fait ressortir les mesures exemplaires prises par les différentes unités administratives.

11 Dispositions finales

- 111 Les instructions du Conseil fédéral du 19 février 1997 concernant la promotion du plurilinguisme dans l'administration générale de la Confédération³ sont abrogées.
- 112 Les présentes instructions entrent en vigueur le 1^{er} 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

³ FF 1997 II 499