



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des finances DFF

Office fédéral du personnel OFPER

Bases et systèmes

Marketing du personnel et gestion de la diversité

Promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'administration fédérale de 2008 à 2011

Rapport d'évaluation au Conseil fédéral

Table des matières

Résumé	3
1 Monitoring de l'égalité des chances.....	4
1.1 Base de données et méthode	4
1.2 Répartition selon le sexe.....	4
1.2.1 Part des femmes par classe de cadre.....	5
1.2.2 Stagiaires des hautes écoles.....	6
1.2.3 Apprentis.....	6
1.2.4 Travail à temps partiel.....	6
1.2.5 Evaluation du personnel.....	7
1.3 Enquête 2011 auprès du personnel: résultats en fonction du sexe.....	7
2 Mesures	8
2.1 Stratégie concernant le personnel pour les années 2011 à 2015.....	8
2.2 Valeurs cibles stratégiques.....	8
2.3 Dialogue sur l'égalité des salaires.....	9
2.4 Commission de conciliation.....	9
2.5 Accueil extra-familial des enfants.....	9
2.6 Childcare.....	9
2.7 Congé paternité.....	10
2.8 Partage de poste ou de direction.....	10
2.9 Information/communication.....	10
2.10 Organisation et coordination au sein de l'administration fédérale.....	10
3 Perspectives	11
3.1 Valeurs cibles.....	11
3.2 Dialogue sur l'égalité des salaires.....	11
3.3 Conciliation des obligations professionnelles et privées.....	11
3.4 Moyens de communication.....	11
3.5 Gestion de la diversité.....	11
3.6 Instructions sur l'égalité des chances.....	11

Annexe: Mesures prises par les départements et la chancellerie fédérale pour la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes

Résumé

Conformément aux instructions du Conseil fédéral du 22 janvier 2003 pour la réalisation de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'administration fédérale (instructions sur l'égalité des chances; FF 2003 1332), l'Office fédéral du personnel (OFPER) présente tous les quatre ans au Conseil fédéral un rapport d'évaluation relatif à la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'administration fédérale. Le présent rapport porte sur les années 2008 à 2011.

Des mesures importantes visant à soutenir l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'administration fédérale ont été appliquées pendant la période sous revue (de 2008 à 2011), notamment en ce qui concerne l'accueil extra-familial des enfants et le dialogue sur l'égalité des salaires entamé avec les partenaires sociaux. De plus, la stratégie concernant le personnel pour les années 2011 à 2015 fixe des objectifs pour l'égalité des chances, dont la mise en œuvre repose sur les valeurs cibles et indicateurs stratégiques définis par le Conseil fédéral le 22 juin 2011. Le rapport annuel sur le personnel destiné aux commissions de surveillance des Chambres fédérales présente les chiffres-clés pour l'ensemble de l'administration fédérale et, en particulier, pour la Chancellerie fédérale et les départements.

La part des femmes dans l'administration fédérale¹ a progressé en moyenne de 1,2 point de pourcentage entre la fin de 2007 et la fin de 2011, passant de 40,8 % à 42,0 %². Durant la même période, elle s'est accrue de 2,9 points de pourcentage en termes absolus parmi les cadres moyens (classes de salaire 24 à 29) pour s'établir à 27,8 % à la fin de 2011 (fin 2007: 24,9 %). Parmi les cadres supérieurs (classes de salaire 30 à 38), la proportion de femmes a passé de 10,6 % à 14,3 %, soit une hausse de 3,7 points de pourcentage. Par rapport à la période précédente, elle affiche une croissance relativement forte durant la période sous revue, principalement chez les cadres. L'augmentation relative moyenne atteint 3 % sur l'ensemble des classes de salaire, contre 11,6 % pour les cadres moyens et 34,9 % pour les cadres supérieurs.

Entre 2008 et 2011, l'OFPER a organisé plusieurs manifestations (formations et conférences) sur l'égalité des chances entre femmes et hommes. En outre, les questions concernant ce thème ont été intégrées dans le domaine de tâches Gestion de la diversité de l'OFPER. Enfin, des groupes de travail spécifiques sont mis sur pied dans le cadre d'un mandat, en collaboration avec la Conférence des ressources humaines de l'administration fédérale (CRH), au lieu du précédent forum (rencontre interdépartementale pour échanger des expériences).

Les objectifs que le Conseil fédéral a définis dans son arrêté du 1^{er} juillet 2009 relatif au rapport d'évaluation concernant la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'administration fédérale de 2004 à 2007 ont ainsi été atteints.

¹ Hors Services du Parlement et tribunaux

² Selon le calcul des valeurs cibles pour la répartition selon le sexe, sans le domaine Défense du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS) ni le Corps des gardes-frontière du Département fédéral des finances (DFF).

1 Monitoring de l'égalité des chances

1.1 Base de données et méthode

Les chiffres relatifs aux effectifs proviennent de l'entrepôt de données commerciales (*business warehouse*) du système informatique de gestion du personnel BV PLUS. Sauf mention contraire, les indications sur les collaborateurs sont des moyennes annuelles. Chaque personne est prise en compte.

Les chiffres-clés ont été sélectionnés et calculés d'après la norme fixée le 22 juin 2011 par le Conseil fédéral pour les valeurs cibles et indicateurs stratégiques et, par conséquent, pour la communication de données sur la gestion du personnel. Les résultats présentés ci-après sont un condensé des rapports sur le personnel pour la période allant de 2008 à 2011, dont ils fournissent une vue d'ensemble des principaux chiffres-clés. Une comparaison avec les valeurs cibles définies pour les années 2012 à 2015 est possible (cf. point 2.2, Valeurs cibles stratégiques).

Le calcul des données tient compte des obligations militaires prescrites aux hommes par la Constitution fédérale et de la centralisation de la défense nationale auprès de la Confédération. En revanche, il exclut le domaine Défense du DDPS³, dans lequel travaillent principalement des hommes, et le Corps des gardes-frontière (Cgfr), dont le personnel porte l'arme et l'uniforme et qui est également centralisé auprès de la Confédération. Ces deux domaines sont présentés séparément. Les chiffres-clés peuvent ainsi être comparés plus facilement avec les données relatives au reste de la population active en Suisse.

1.2 Répartition selon le sexe

Durant la période sous revue (de 2008 à 2011), la part des femmes dans l'ensemble de l'administration fédérale a augmenté de 1,2 point de pourcentage en termes absolus ou de 3 % en termes relatifs entre la fin de 2007 et la fin de 2011.

	2007		2008		2009		2010		2011	
	Femmes	Hommes								
Adm. féd.	40,8 %	59,2 %	41,5 %	58,5 %	42,4 %	57,6 %	41,6 %	58,4 %	42,0 %	58,0 %
ChF	45,8 %	54,2 %	48,1 %	51,9 %	48,9 %	51,1 %	48,3 %	51,7 %	49,0 %	51,0 %
DFAE	47,3 %	52,7 %	48,2 %	51,8 %	49,7 %	50,3 %	48,9 %	51,1 %	48,7 %	51,3 %
DFI	49,8 %	50,2 %	50,8 %	49,2 %	51,8 %	48,2 %	51,0 %	49,0 %	51,5 %	48,5 %
DFJP	43,0 %	57,0 %	43,7 %	56,3 %	45,1 %	54,9 %	45,3 %	54,7 %	44,4 %	55,6 %
DDPS	31,6 %	68,4 %	32,1 %	67,9 %	31,5 %	68,5 %	25,4 %	74,6 %	26,3 %	73,7 %
DFF	37,0 %	63,0 %	37,5 %	62,5 %	37,9 %	62,1 %	38,0 %	62,0 %	38,4 %	61,6 %
DFE	41,4 %	58,6 %	43,1 %	56,9 %	43,9 %	56,1 %	44,1 %	55,9 %	45,0 %	55,0 %
DETEC	30,9 %	69,1 %	31,7 %	68,3 %	32,9 %	67,1 %	33,1 %	66,9 %	33,7 %	66,3 %

Tableau 1: Part de collaboratrices et de collaborateurs

Au DDPS, beaucoup de fonctions sont occupées par des hommes, notamment dans la technique de défense et la protection de la population, malgré l'exclusion du domaine Défense. Elles n'influent guère sur la moyenne fédérale en raison de leur nombre relativement faible. Le DFF compte beaucoup de fonctions plus souvent privilégiées par les hommes que par les

³ Définition selon la classification des fonctions des administrations publiques (COFOG) de l'ONU.

femmes dans les domaines techniques de l'administration des douanes ainsi que dans les offices fédéraux axés sur les finances et l'informatique. Au DETEC, les professions liées à l'infrastructure (construction de routes, ingénierie) font pencher la balance.

Voici l'évolution des chiffres-clés dans le domaine Défense et au Cgfr:

	2007		2008		2009		2010		2011	
	Femmes	Hommes								
Défense	10,3 %	89,7 %	10,7 %	89,3 %	10,5 %	89,5 %	10,9 %	89,1 %	11,0 %	89,0 %
Cgfr	6,2 %	93,8 %	6,8 %	93,2 %	7,1 %	92,9 %	7,9 %	92,1 %	7,6 %	92,4 %

Tableau 2: Répartition selon le sexe à la Défense et au Cgfr

Un pourcentage plus élevé de femmes que d'hommes quitte le Cgfr pendant la formation ou à la fin de celle-ci. Le Cgfr réagit en favorisant encore davantage le recrutement d'aspirantes.

De plus, le conseil de direction du Cgfr a adopté un nouveau programme de travail à temps partiel. Ainsi, en proposant des modèles de travail plus flexibles, il espère pouvoir maintenir dans la vie active les femmes ayant des enfants. Enfin, on peut constater que plus de femmes ont été nommées à un poste d'officier depuis 2010, ce qui devrait permettre de mieux adapter les structures et les processus aux besoins des femmes gardes-frontière.

1.2.1 Part des femmes par classe de cadre⁴

En moyenne, la part des femmes occupant un poste de cadre s'est sensiblement accrue dans l'administration fédérale. Parmi les cadres moyens (classes de salaire 24 à 29), elle a progressé de 2,9 points de pourcentage en termes absolus pendant la période sous revue (de 2008 à 2011), passant de 24,9 % à la fin de 2007 à 27,8 % à la fin de 2011. La croissance relative durant les quatre années examinées atteint 11,6 % dans cette catégorie de cadres. Parmi les cadres supérieurs (classes de salaire 30 à 38), la proportion de femmes a augmenté de 3,7 % en termes absolus, la croissance relative s'établissant à 34,9 %.

Au DDPS, la part de femmes assumant une fonction de cadre est en moyenne plus faible, notamment en raison des domaines d'activités proposés. Une expérience et des connaissances militaires sont par exemple requises pour certains postes, même dans le domaine civil. En outre, le DDPS englobe de nombreuses professions techniques, notamment celles d'ingénieur, de chimiste, de géomaticien, etc. Dans ces domaines, l'offre de postes de cadres à des femmes est donc plutôt restreinte.

	2007		2008		2009		2010		2011	
	CS									
	24-29	30-38	24-29	30-38	24-29	30-38	24-29	30-38	24-29	30-38
Adm. féd.	24,9 %	10,6 %	25,9 %	11,7 %	26,7 %	13,2 %	26,8 %	13,4 %	27,8 %	14,3 %
ChF	39,1 %	24,2 %	43,1 %	15,2 %	43,6 %	12,6 %	44,3 %	11,0 %	45,0 %	---
DFAE	29,8 %	8,7 %	31,4 %	9,4 %	32,3 %	11,4 %	33,1 %	11,2 %	34,2 %	13,4 %
DFI	39,0 %	19,8 %	41,0 %	24,6 %	42,7 %	23,4 %	44,0 %	23,3 %	45,2 %	24,2 %
DFJP	25,3 %	17,6 %	25,3 %	17,9 %	27,4 %	19,0 %	28,8 %	18,7 %	28,9 %	18,1 %

⁴ Hors Défense et Corps des gardes-frontière.

DDPS	13,1 %	2,7 %	12,7 %	2,7 %	12,2 %	2,4 %	11,3 %	2,3 %	11,7 %	2,4 %
DFF	18,6 %	10,3 %	18,0 %	11,6 %	15,7 %	11,9 %	15,6 %	13,9 %	16,5 %	13,1 %
DFE	29,8 %	7,7 %	32,5 %	12,5 %	33,3 %	18,0 %	33,4 %	19,3 %	34,8 %	18,5 %
DETEC	17,8 %	7,8 %	19,4 %	7,1 %	21,3 %	8,3 %	21,7 %	10,2 %	22,9 %	12,6 %

Tableau 3: Part des femmes par classe de cadre (CS = classe de salaire)

Le nombre accru de diplômées des hautes écoles, qui constitueront la base de l'augmentation du nombre de femmes parmi les cadres ces prochaines années, devrait renforcer cette tendance.

1.2.2 Stagiaires des hautes écoles⁵

Le stage destiné aux diplômés des hautes écoles offre un accès intéressant à l'administration fédérale, notamment pour les titulaires d'un diplôme en lettres et en sciences humaines. La proportion de femmes stagiaires était de 59,1 % en 2008. Elle a progressé de 5,1 points de pourcentage jusqu'en 2011 pour s'établir à 64,2 %, soit une croissance relative de 9 %.

La proportion moyenne de stagiaires restant au service de l'administration fédérale s'élève à 32 % sur les quatre années sous revue. En clair, 1 stagiaire (homme ou femme) sur 3 obtient un poste fixe au sein de l'administration. Les femmes stagiaires notamment constituent dès lors une source importante des futures cadres et spécialistes.

2008		2009		2010		2011	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
59,1 %	40,9 %	60,9 %	39,1 %	61,6 %	38,4 %	64,2 %	35,8 %

Tableau 4: Part des stagiaires des hautes écoles

1.2.3 Apprentis⁶

La part des femmes apprenties a légèrement augmenté ces quatre dernières années. Les nombreux apprentissages techniques en particulier continuent à attirer surtout les hommes.

2008		2009		2010		2011	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
38,3 %	61,7 %	38,7 %	61,3 %	38,7 %	61,3 %	38,8 %	61,2 %

Tableau 5: Part des apprentis par sexe

1.2.4 Travail à temps partiel

La part moyenne du temps partiel a progressé de 0,5 point de pourcentage sur quatre ans. En moyenne quadriennale, les hommes ont davantage privilégié les modèles à temps partiel (+ 0,6 point de pourcentage) et les femmes, moins (- 1,0 point de pourcentage).

2008		2009		2010		2011	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
49,2 %	9,1 %	48,8 %	9,2 %	47,6 %	9,3 %	47,6 %	9,5 %
Ø 21,1 %		Ø 21,4 %		Ø 21,2 %		Ø 21,6 %	

⁵ Y compris la Défense, le Corps des gardes-frontière et le service diplomatique.

⁶ Y compris la Défense, le Corps des gardes-frontière et le service diplomatique.

Tableau 6: Temps partiel en fonction du sexe (temps partiel: occupation inférieure à 90 %)

Entre 2008 et 2011, la part des femmes dans les postes à temps partiel de l'administration fédérale représentait 48,3 %, soit 11,3 points de pourcentage de plus que la moyenne suisse. Le taux de temps partiel est en général plus élevé en Suisse qu'en Europe. Chez les hommes, la proportion du travail à temps partiel dans l'administration fédérale correspond à la moyenne suisse (moyenne quadriennale de l'administration fédérale: 9,3 %; population suisse à la fin de 2011: 9,0 %).

1.2.5 Evaluation du personnel

Depuis 2009, le système d'évaluation ne comprend plus que quatre échelons, contre cinq auparavant. Il se présente comme suit:

Echelons d'évaluation selon l'art. 17 OPers	Evolution du salaire jusqu'à ce que le maximum soit atteint selon l'art. 39 OPers
4: dépasse clairement les objectifs	De 4,0 % à 5,0 %
3: atteint entièrement les objectifs	De 2,5 % à 3,5 %
2: atteint dans une large mesure les objectifs	De 1,0 % à 2,0 %
1: n'atteint pas les objectifs	Aucune (0 %) ou réduction jusqu'à 2 %

Aucune comparaison directe de l'ancien et du nouveau système d'évaluation n'est possible. Le tableau 7 indique les valeurs pour les années 2009 à 2011.

La première ligne montre, en pour-cent, la moyenne des évaluations portant sur des femmes ou des hommes⁷. En 2011, 28,1 % des évaluations concernaient des femmes. La même année, seules 23,8 % des femmes ont été affectées à l'échelon 1. Celui-ci leur a donc été attribué moins souvent qu'aux hommes. Idem pour l'échelon 2.

	2009		2010		2011	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ø adm. féd.	27,4 %	72,6 %	27,8 %	72,0 %	28,1 %	71,9 %
Echelon 1	30,3 %	69,7 %	16,0 %	84,0 %	23,8 %	76,2 %
Echelon 2	22,3 %	77,7 %	23,8 %	76,2 %	22,6 %	77,4 %
Echelon 3	28,3 %	71,7 %	28,6 %	71,4 %	28,8 %	71,2 %
Echelon 4	24,9 %	75,1 %	25,0 %	75,0 %	26,0 %	74,0 %

Tableau 7: Résultat de l'évaluation du personnel entre 2009 et 2011

Dans l'ensemble, environ 80 % des personnes évaluées ont reçu la note de 3⁸. Entre 2009 et 2011, les femmes ont atteint cet échelon un peu plus souvent que les hommes.

1.3 Enquête 2011 auprès du personnel: résultats en fonction du sexe

L'administration fédérale vérifie les effets de sa politique du personnel en réalisant notamment des enquêtes régulières auprès de ses collaborateurs. Elle peut ainsi identifier une éventuelle action nécessaire et prendre les mesures appropriées.

L'enquête 2011 auprès du personnel a aussi mis en évidence des caractéristiques sociodé-

⁷ Hors personnel de nettoyage et personnes avec des rapports de travail particuliers telles que les auxiliaires, les employés avec un salaire horaire, ainsi que le personnel local et résident du DFAE.

⁸ Evaluation 2011 du personnel: échelon 1, 0,2 %; échelon 2, 6,0 %; échelon 3, 80,2 %, échelon 4, 13,6 %.

mographiques (sexe, âge, langue maternelle, groupe de classes de salaire, etc.). Ces indications révèlent des différences dans les réponses apportées par chaque groupe de collaborateurs.

On observe à la Confédération peu d'écart importants dans les réponses fournies par les femmes et les hommes. Les constatations suivantes s'imposent néanmoins:

- Les femmes sont un peu plus satisfaites du système salarial de l'administration fédérale que les hommes.
- La possibilité de concilier vie privée et vie professionnelle est un peu mieux évaluée par les femmes que par les hommes. Ce résultat n'est guère surprenant, car de nombreuses femmes travaillent à temps partiel dans l'administration fédérale.
- Par rapport aux femmes, les hommes ont davantage besoin d'information, notamment en ce qui concerne l'accueil extra-familial des enfants (offre de conseil et aides financières).
- Près de la moitié des collaborateurs (48 %) estiment que l'égalité entre femmes et hommes est sciemment encouragée. Seuls 9 % d'entre eux ne sont pas d'accord avec cette affirmation.

2 Mesures

2.1 Stratégie concernant le personnel pour les années 2011 à 2015

Le 10 décembre 2010, le Conseil fédéral a approuvé la stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2011 à 2015. Dans le chapitre «Exploiter le potentiel de la diversité», il a fixé les objectifs de la gestion de la diversité en général et ceux de l'égalité des chances entre femmes et hommes en particulier:

- ancrage des objectifs, directives et instruments de promotion de l'égalité des chances et de la diversité dans les processus du personnel et communication de ceux-ci par le biais de campagnes d'information ciblées;
- mise en œuvre du projet de dialogue pour l'égalité des salaires;
- formations pour les cadres sur les questions de diversité et d'égalité des chances.

A des fins de généralisation, les requêtes relatives à la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes sont intégrées dans tous les projets d'application de la stratégie concernant le personnel. Elles touchent ainsi tous les processus du personnel. Le rapport consacré à la mise en œuvre de cette stratégie informe sur l'avancement des travaux.

2.2 Valeurs cibles stratégiques

Le 22 juin 2011, le Conseil fédéral a fixé les valeurs cibles et indicateurs stratégiques pour la gestion du personnel durant la législature 2012-2015. En matière de promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes, il a retenu comme indicateurs la répartition selon le sexe et la proportion de femmes par groupe de classes de salaire. Il a défini les fourchettes suivantes pour les valeurs cibles:

Répartition selon le sexe	Administration fédérale ⁹	Défense	Corps des gardes-frontière
Femmes	44,0 % – 48,0 %	11,0 % – 12,0 %	8,5 % – 10,5 %
Hommes	52,0 % – 56,0 %	88,0 % – 89,0 %	89,5 % – 91,5 %

Tableau 11: Valeurs cibles pour la répartition selon le sexe

La proportion de femmes doit se situer entre 29,0 % et 34,0 % dans le groupe de classes de

⁹ Hors Défense et Corps des gardes-frontière.

salaires 24-29 (cadres moyens) et entre 16,0 % et 20,0 % dans le groupe de classes de salaires 30-38 (cadres supérieurs).

2.3 Dialogue sur l'égalité des salaires

Le dialogue sur l'égalité des salaires a été signé le 19 novembre 2010 entre l'administration fédérale en tant qu'employeur et les associations du personnel de la Confédération. En plus des évaluations statistiques issues de BV PLUS, cette convention vise à vérifier si les dispositions de la Constitution fédérale et de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes sont respectées en vue d'une égalité des salaires dans l'administration fédérale selon le principe «à travail égal, salaire égal».

Pour atteindre cet objectif, les unités administratives utilisent le logiciel Logib, développé sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG). L'OFPER a élaboré un mode d'emploi spécifique à l'administration fédérale, qui est destiné aux départements. Les vérifications sont progressives, et les départements ont jusqu'à la fin de 2012 pour les effectuer avec Logib. Au cours de l'année 2011, les associations du personnel ont pris connaissance des résultats concernant la Chancellerie fédérale, le DFAE et le DFJP. Aucune discrimination salariale liée au sexe n'a été constatée.

2.4 Commission de conciliation

Dans une lettre datée du 15 septembre 2010, la directrice de l'OFPER et la présidente de la commission de conciliation ont attiré l'attention de tous les collaborateurs de l'administration fédérale sur cette commission. Le dépliant joint à cet envoi expliquait notamment comment faire appel à celle-ci. La commission a été saisie une fois pendant la période sous revue. Le conflit a pu être résolu.

Le 9 novembre 2011, le Conseil fédéral a nommé un nouveau président et une nouvelle vice-présidente de la commission de conciliation, dans le cadre du renouvellement intégral des commissions extraparlimentaires pour les années 2012 à 2015. L'OFPER dispose d'un siège permanent dans la commission.

2.5 Accueil extra-familial des enfants

Le 24 novembre 2010, le Conseil fédéral a harmonisé le soutien financier accordé aux collaborateurs de l'administration fédérale pour l'accueil extra-familial des enfants. Les bases légales entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2011 (art. 75a et 75b OPers (RS 172.220.11.3) et art. 51a à 51c O-OPers (RS 172.220.111.3)) définissent uniformément les conditions de la réduction des coûts et le montant de la participation financière à cet accueil par l'administration fédérale en tant qu'employeur. Il existe un droit à un soutien financier lorsque les deux parents exercent une activité lucrative ou lorsque la personne employée à l'administration fédérale élève seule son enfant.

2.6 Childcare

Depuis janvier 2011, les collaborateurs de l'administration fédérale bénéficient auprès de Childcare Service Suisse d'un conseil gratuit sur l'accueil extra-familial des enfants (crèches, nurses, familles de jour, cantines, écoles à horaire continu). Childcare Service Suisse met également à disposition du personnel de garde, des places en crèches et des nurses pour parer aux situations d'urgence telles que la maladie ou une absence de courte durée des parents. Par ailleurs, l'association organise des animations de vacances destinées aux enfants ayant l'âge requis pour aller au jardin d'enfants et dispense des conseils pour le soin aux personnes âgées.

2.7 Congé paternité

Le 29 août 2007, le Conseil fédéral a redéfini les conditions-cadres du congé paternité. Depuis le 1^{er} janvier 2008, les collaborateurs de l'administration fédérale ont droit à un congé de cinq jours ouvrés à la naissance de leur enfant. Ceux-ci doivent être pris de manière isolée ou groupée dans les six premiers mois suivant la naissance d'un ou de plusieurs enfants.

2.8 Partage de poste ou de direction

Le 30 juin 2010, le Conseil fédéral a approuvé la proposition du DFF (OFPER) consistant à mettre au concours tous les nouveaux postes à plein temps à pouvoir dans l'administration fédérale avec, si possible, un taux d'occupation de 80 % à 100 %. Par ailleurs, les unités administratives doivent désormais vérifier si les postes vacants peuvent être pourvus dans le cadre d'un partage de poste ou de direction.

De plus, dans sa réponse à la motion du 20 mars 2009 «Topsharing. Encouragement du partage des responsabilités de direction» (n° 09.3315) de la conseillère nationale Brigit Wyss, le Conseil fédéral a souligné qu'il préconisait la promotion active de formes de travail qui contribuent à l'égalité des chances entre femmes et hommes.

Compte tenu de cette réponse, les formes de temps de travail telles que le temps partiel et le partage de poste seront inscrites à l'art. 64, al. 4, de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération, qui est en cours de révision.

Actuellement, de nombreux postes à plein temps sont mis au concours avec un taux d'occupation de 80 % à 100 % alors que le partage de poste reste une forme de travail méconnue. Sur le portail des offres d'emploi, un film présente le partage de poste comme une solution intéressante pour concilier vie professionnelle et vie privée. Il complète un dépliant disponible sur InfoPers, le portail interne de l'administration fédérale consacré à la gestion du personnel.

2.9 Information/communication

Le site Internet de l'OFPER, le portail des offres d'emploi et InfoPers fournissent des informations diverses sur la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes. Dans le cadre du marketing du personnel notamment, ils attirent l'attention des titulaires d'un diplôme universitaire sur les possibilités de carrière au sein de l'administration fédérale.

L'OFPER propose régulièrement aux collaborateurs, aux supérieurs hiérarchiques et aux responsables du personnel des cours sur l'égalité des chances. Ceux-ci sont par exemple dispensés dans le cadre de la formation générale à la conduite ou de l'introduction destinée aux responsables du personnel de l'administration fédérale.

Pendant la période sous revue, plusieurs conférences consacrées à la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes ont été organisées, dont une en novembre 2011 à laquelle la cheffe du Département fédéral des finances a participé.

2.10 Organisation et coordination au sein de l'administration fédérale

Les unités administratives sont chargées de faire respecter les prescriptions légales et d'appliquer les instructions du Conseil fédéral pour la réalisation de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'administration fédérale. Les départements pilotent la mise en œuvre de ces instructions dans leur domaine de responsabilité. Un aperçu des mesures prises est disponible en annexe. Les objectifs concernant l'ensemble de l'administration fédérale (valeurs cibles) et les instruments nécessaires à la promotion de l'égalité des chances sont coordonnés par la CRH de l'OFPER. L'utilité du forum, une rencontre interdépartemen-

tale destinée à l'échange d'expériences, a été examinée avec la CRH. Désormais, des groupes de travail thématiques seront mis sur pied dans le cadre d'un mandat, en coordination avec celle-ci et sous la direction de l'OFPER.

3 Perspectives

3.1 Valeurs cibles

Les valeurs cibles définies par le Conseil fédéral le 22 juin 2011 et entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2012 indiquent le niveau escompté à la fin de 2015. Le Conseil fédéral informe chaque année les commissions de surveillance des Chambres fédérales de l'évolution des chiffres-clés dans le cadre du rapport sur la gestion du personnel.

3.2 Dialogue sur l'égalité des salaires

Le dialogue sur l'égalité des salaires entamé avec les associations du personnel prévoit des analyses d'ici à la fin de 2012 et l'application de mesures correctrices d'ici à la fin de 2014 en cas de dépassement du seuil de tolérance de 5 %.

3.3 Conciliation des obligations professionnelles et privées

La collaboration avec l'association Childcare Service Suisse fera l'objet d'un nouveau contrat à partir du 1^{er} janvier 2013. En plus des prestations actuelles relatives à l'accueil extra-familial des enfants, le besoin de conseils relatifs à la prise en charge des proches nécessitant des soins (vie active et prise en charge, soins aux personnes âgées) gagnera en importance.

3.4 Moyens de communication

L'administration fédérale a créé des instruments supplémentaires permettant de concilier les obligations professionnelles et privées, en plus des modèles de travail à temps partiel, de télétravail et de partage de poste ainsi que de l'offre d'assistance relative à l'accueil extra-familial des enfants, à la prise en charge de ceux-ci et aux soins aux personnes âgées. La notoriété de ces instruments sera améliorée dans les années à venir.

3.5 Gestion de la diversité

Les exigences de la promotion de l'égalité des chances relèvent du groupe thématique général sur la gestion de la diversité. Bien que chaque thème s'accompagne de tâches distinctes, les principes et objectifs sous-jacents présentent des similitudes. Il existe des synergies non seulement au niveau des expériences et des compétences acquises dans l'administration fédérale, mais également dans les moyens et canaux de communication utilisés et les outils mis à disposition pour la conduite du personnel. Ces synergies devront être mieux exploitées à l'avenir.

3.6 Instructions sur l'égalité des chances

Ces dix dernières années, les instructions du Conseil fédéral du 22 janvier 2003 pour la réalisation de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'administration fédérale répondaient à l'orientation opérationnelle de la promotion de l'égalité dans cette administration. Plusieurs mesures mentionnées explicitement en 2003 dans les instructions sont aujourd'hui mises en œuvre, et l'organisation et les processus correspondants bénéficient désormais d'un ancrage ciblé dans les départements.

En vue de la future pratique de l'égalité des chances, ces instructions seront examinées en 2013 et adaptées si nécessaire, notamment en ce qui concerne la période de quatre ans dont le rapport rend compte. Un examen annuel des objectifs et un rapport correspondant basés tous deux sur les valeurs cibles définies par le Conseil fédéral permettront un pilotage rapide. Ils pourront être intégrés dans le rapport annuel sur la gestion du personnel destiné aux commissions de gestion et des finances des Chambres fédérales.