



## Promotion des femmes dans l'administration générale de la Confédération

### Rapport de l'Office fédéral du personnel au Conseil fédéral sur la « deuxième période de promotion des femmes dans l'administration générale de la Confédération 1996-1999 »

Prise de position de la Commission fédérale pour les questions féminines (février 2001)

En tant qu'employeur, la Confédération a un rôle modèle à jouer pour tous les employeurs publics et privés. Il est donc particulièrement important qu'elle s'occupe activement de la promotion des femmes. A cet égard, les Instructions concernant l'amélioration de la représentation et de la situation professionnelle du personnel féminin du 18 décembre 1991 constituent une bonne base. En outre, avec l'article 4 de la nouvelle loi sur le personnel, qui entrera vraisemblablement en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2002, la Confédération a pour la première fois créé une base juridique pour la concrétisation de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'administration fédérale. La CFQF salue cette innovation. Elle attend du Conseil fédéral qu'il utilise les possibilités qui s'offrent à lui dans le contexte de cette loi-cadre et qu'il agisse donc véritablement sur la réalisation et la mise en œuvre de l'égalité des chances dans l'administration fédérale.

En ce qui concerne les mandats du Conseil fédéral du 18 octobre 2000 relatifs à la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes, voici les domaines dans lesquels il nous apparaît particulièrement important d'agir dans la troisième période de promotion des femmes 2000-2003.

#### 1. Controlling

Afin de promouvoir avec succès l'égalité des chances entre femmes et hommes au sein de l'administration générale de la Confédération, il faut disposer d'un instrument de controlling de l'égalité. Il est important que chaque département et chacun des offices se fixent des objectifs contraignants qui doivent faire l'objet d'un réexamen et d'un contrôle réguliers.

#### 2. Instructions

Lors du contrôle des Instructions du Conseil fédéral, il faut être attentif au sens dans lequel vont les adaptations éventuelles. Il n'est pas question qu'une adaptation puisse contribuer à détériorer la situation des femmes dans l'administration fédérale. Une adaptation n'est acceptable que si elle contribue à améliorer la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes.

#### 3. Programmes d'impulsion

Ce sont les cadres dirigeants des différents départements et offices qui sont responsables de la mise en œuvre concrète des priorités choisies au sein des programmes de promotion des femmes. Si l'on veut garantir la concrétisation de ces priorités, il faut sanctionner la non-prise en considération de cette responsabilité.

#### 4. Augmentation de la proportion de femmes cadres

La sous-représentation des femmes dans les postes élevés est aussi gênante aujourd'hui

qu'hier. Dans sa réponse à l'interpellation Hollenstein du 13 décembre 2000 (sous-représentation des femmes dans les postes de cadres, 00.3672), le Conseil fédéral dit bien qu'il a l'intention d'augmenter le nombre de femmes dans des postes de cadres. Il a notamment chargé les départements et la Chancellerie fédérale d'augmenter de 5% la proportion de femmes dans des fonctions dirigeantes et autres postes de cadres jusqu'à la fin de la prochaine période de promotion des femmes en 2003. Pour ce faire, les départements et la Chancellerie fédérale devraient faire figurer au moins une femme parmi les candidats retenus dans le peloton de tête pour les postes à pourvoir par le Conseil fédéral. Pour conférer à cette mesure toute l'importance qu'elle mérite, la CFQF estime indispensable, le cas échéant, de devoir justifier par écrit le fait qu'aucune femme ne figure sur la « short list ».

#### **5. Amélioration de la possibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle**

De nombreuses tentatives visant à mieux concilier travail et famille ont déjà eu lieu par le passé au sein de l'administration fédérale. Mais l'information n'atteignait souvent pas les personnes concernées. Il faut donc que celles-ci soient clairement et régulièrement informées des possibilités concrètes de concilier travail et famille. La CFQF demande en outre à la Confédération de créer plus d'emplois à temps partiel et de possibilités de partage du travail, aussi au niveau des cadres.

#### **6. Information/formation**

L'élaboration d'une documentation de base sur le thème de l'égalité et du gender mainstreaming (approche intégrée de l'égalité) constitue un bon point de départ. Pour les cadres, il faut en outre prévoir une formation continue obligatoire qui leur donne un savoir spécialisé sur ces thèmes. La concrétisation de l'égalité des chances entre femmes et hommes est une tâche qui incombe aux fonctions dirigeantes et celles et ceux qui les occupent doivent bien comprendre leur responsabilité à cet égard. La participation à cette formation continue doit être déclarée obligatoire car ce n'est qu'ainsi que l'on pourra toucher et sensibiliser toutes les personnes concernées.

Pour que les délégué-e-s à l'égalité et autres personnes responsables de cette thématique puissent comprendre et mener à bien leur tâche, il faut qu'elles disposent d'un savoir spécialisé dans ce domaine et aussi d'une motivation suffisante pour relever ce défi. Il est dès lors indispensable que les différents départements mettent sur pied une formation de base, voire une formation continue, pour les responsables des questions d'égalité.

#### **7. Critères standard pour les coordinatrices et les déléguées à l'égalité**

Les moyens mis à disposition pour la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes sont absolument insuffisants. Dans les différents offices et départements, les personnes en charge de la concrétisation l'égalité ne disposent en moyenne que de 11% d'un poste plein et de 1050 francs par an. Si l'on veut véritablement faire une politique de promotion des femmes, il faut du personnel en nombre suffisant et des ressources financières. Il faut tenir compte de cela dans l'élaboration de critères standard relatifs aux spécialistes de l'égalité.

#### **8. Proportion de femmes dans les commissions extraparlimentaires**

Il est réjouissant de constater que la proportion de femmes dans les commissions extraparlimentaires a de nouveau augmenté et qu'elle atteint maintenant 33,5%. Mais nous

ne pouvons que regretter qu'aujourd'hui encore, les femmes occupent rarement la présidence.

#### 9. **Rapports**

La promotion des femmes au sein de l'administration générale de la Confédération ne représente pas un projet ponctuel et limité dans le temps mais au contraire une tâche de longue haleine. Les Instructions prévoient un rapport après quatre ans de mise en œuvre des programmes de promotion des femmes dans l'administration fédérale. Le rapport devrait notamment permettre de tirer un bilan sur les buts atteints et sur les domaines qui nécessitent encore des actions. C'est la raison pour laquelle il importe que les rapports successifs aient la même structure. La CFQF a constaté que le premier et le deuxième rapport sur la promotion des femmes dans l'administration générale de la Confédération étaient construits très différemment, ce qui rend difficile une comparaison des deux périodes. Il serait donc judicieux, à l'avenir, de rédiger les rapports sur la base d'un même canevas. Ceci vaut en particulier pour la définition des données statistiques, qui doivent permettre la comparaison entre les différents offices d'une part et la comparaison sur la longue durée d'autre part.