



## **Procédure de consultation sur la révision de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers)**

### **Prise de position de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF**

#### **(novembre 2008)**

#### **I. Généralités**

La CFQF se félicite que la loi fixe désormais (art. 17 al 2) la durée minimale du congé des parents en cas de naissance ou d'adoption. Il aurait aussi été possible d'introduire cette disposition dans le cadre d'une révision plus limitée et plus rapide. Il n'était ni nécessaire ni judicieux de procéder à une révision générale en vue de l'application rapide de cette disposition.

D'une manière générale, la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF s'oppose à la révision proposée de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers) du 24 mars 2000. Cette loi n'est entrée en vigueur qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2001 pour les CFF et depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les autres secteurs de la Confédération (et a déjà fait l'objet de révisions partielles). Avant toute nouvelle révision, il conviendrait d'attendre les résultats – pas encore disponibles – du rapport d'évaluation et de les analyser. Ce rapport d'évaluation est en train d'être élaboré sur mandat de la Commission de gestion des Chambres fédérales, dans le cadre de ses tâches de contrôle parlementaire de l'administration. Il n'est donc ni nécessaire ni judicieux de procéder maintenant déjà à une nouvelle révision, pour les raisons mentionnées plus haut.

En juin 1998, lors de la révision envisagée de la LPers, la CFQF a déjà fait connaître sa position au sujet de l'importance fondamentale de la politique du personnel pratiquée par la Confédération (cf. prise de position dans le cadre de la procédure de consultation, publiée dans *Questions au féminin* 2/1998). Sur le marché du travail, la Confédération n'est pas seulement en concurrence avec de nombreux autres employeurs, et donc obligée de faire preuve de flexibilité face aux exigences actuelles en matière de prestations et de qualité, comme l'exprime le rapport explicatif (§ 2, page 3). Elle doit aussi assumer son rôle d'employeur public et la fonction de modèle qui en découle pour tous les employeurs des secteurs public et privé, ce qui implique d'inspirer confiance, d'avoir le sens des responsabilités et le souci de la dimension sociale. A la suite de ces considérations, la CFQF formule la prise de position suivante.

#### **II. Examen de quelques articles**

##### **1. Protection contre le licenciement (art. 12 LPers, projet de révision art. 10 al 3)**

La CFQF est opposée à l'abrogation ou à l'affaiblissement de la protection contre le licenciement telle qu'elle existe actuellement. Elle est convaincue que les femmes – dans un souci d'égalité ou pour éviter toute discrimination fondée sur le sexe – ont particulièrement besoin de cette protection, aujourd'hui comme hier. En effet, elles sont tout spécialement soumises au risque de licenciement, notamment sous forme de discrimination indirecte. Par exemple, en période de difficultés économiques, les employé-e-s à temps partiel risquent

plus fortement de se voir licencié-e-s. Or à la Confédération comme ailleurs, les femmes sont largement majoritaires dans cette catégorie d'employé-e-s. De même, le risque de licenciement frappe généralement les personnes qui n'ont que peu d'années de service; or la plupart du temps il s'agit de femmes, du fait des conditions sociales qui prévalent. L'argument du "couple à double salaire" a malheureusement toujours cours dans le contexte social actuel; en outre le fait que ce soit surtout les femmes qui assument des tâches d'encadrement – ce qui les rend souvent moins flexibles – conduit fréquemment à leur licenciement ou à leur remplacement par des personnes exemptes de tâches de ce genre. Il ne faut pas oublier non plus que ce sont généralement des hommes qui prennent la décision de licencier, en vertu de leur position supérieure dans la hiérarchie. De ce point de vue, les femmes sont donc soumises à un risque de licenciement plus élevé que les hommes. La protection actuelle contre le licenciement contribue à limiter le risque de discrimination des femmes en matière de licenciement ou de renvoi.

**Pour ces raisons, la CFQF demande le maintien de l'art. 12 LPers actuel.**

## **2. Congé parental (art. 17 al 2 LPers)**

Comme on l'a déjà mentionné, la CFQF se félicite que la loi révisée fixe la durée minimale du congé des parents en cas de naissance ou d'adoption, ce qui signifie que désormais aussi les pères et les parents adoptifs pourraient en bénéficier.

## **3. Devoir de fidélité (art. 20 LPers; proposition d'abroger)**

L'article 20 LPers prévoit un devoir de fidélité des employés qui va plus loin que celui qui est applicable en droit privé (art. 321a CO). Ce devoir et la protection contre le licenciement qui en découle ont une importance particulière lorsque des employés dénoncent des abus ou irrégularités au sein de l'entreprise (protection accordée aux *whistle blowers*). Or dans les domaines qui touchent à l'égalité, comme la lutte contre toutes les formes de discrimination sur le lieu de travail, y compris notamment le harcèlement sexuel, il est très important que les personnes qui révèlent et dénoncent de tels états de faits soient clairement et spécialement protégées contre le licenciement.

**Pour ces raisons, le CFQF demande le maintien de l'art. 20 LPers actuel.**

## **4. Décision sur recours en cas de licenciement (nouvel art. 34b)**

Le nouvel art. 34b prévoit que même si un recours contre une décision de résiliation des rapports de travail de la part de l'employeur a été approuvé, celui-ci n'est pas tenu de prolonger les rapports de travail. Cela signifie que même en cas de licenciement arbitraire, les rapports de travail seraient résiliés et que l'employé-e n'aurait droit qu'à une indemnité. De ce fait, une décision sur recours positive n'oblige pas l'employeur à prolonger les rapports de travail. La CFQF estime que des indemnités ne sauraient compenser la perte d'un emploi, et ce notamment pour les femmes. Par ailleurs, la Confédération dispose de nombreux emplois, si bien que même si le maintien au poste occupé jusqu'alors ne peut vraiment pas être envisagé (par ex. si les rapports de confiance sont trop profondément brisés), il devrait être possible d'offrir un autre emploi à la personne concernée.

**C'est pourquoi la CFQF ne peut approuver l'art. 34b.**