



Égalité des chances DFAE : politique du lieu de travail

1. Objectif

L'objectif du présent document est de favoriser et de garantir une véritable égalité des chances pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs du Département fédéral des affaires étrangères DFAE. Le DFAE veut offrir un environnement professionnel exempt de discriminations, de harcèlement sexuel et de harcèlement psychologique, reflétant une culture qui permette à chacun·e, quelles que soient ses spécificités, de travailler dans la dignité et le respect et de se sentir encadré·e de manière bienveillante et responsable. Un tel climat de travail se fonde sur les valeurs défendues par le DFAE et améliore la motivation, l'efficacité et la productivité du personnel.

Chaque collaboratrice et collaborateur participe à la création d'un environnement professionnel exempt de discriminations et de harcèlements, dans lequel chacun·e peut s'épanouir et être traité·e avec égard et respect. Le comportement et l'intégrité des supérieur·e·s font figure de modèle pour l'ensemble du personnel, notamment pour la relève.

2. Champ d'application

La Politique du lieu de travail se fonde sur les principes de conduite du DFAE et est valable pour l'ensemble du département. Les cadres encouragent des comportements respectueux dans leurs équipes, en fonction du contexte culturel prévalant sur le lieu de travail. Ils se mobilisent pour atteindre les objectifs stratégiques de la *Politique Égalité des chances DFAE 2010 – 2020* en accordant une attention particulière aux éléments suivants : culture du département axée sur l'avenir, ouverture dans la planification des carrières, représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les échelons, modèles de travail flexibles, diversité culturelle et linguistique et intégration des personnes handicapées.

La présente politique contient les principes devant dicter le comportement des personnes employées par le DFAE sur le lieu de travail. Elle vaut pour la centrale et pour les représentations extérieures, que ce soit pour le personnel non transférable, le personnel transférable ou le personnel local du DFAE.

3. Principes d'une culture de l'équité et du progrès

a. Reconnaissance de la diversité

Le DFAE assure un environnement professionnel au sein duquel l'égalité des chances et la représentation équilibrée des différents groupes de personnes représentent des objectifs explicites. La diversité du personnel travaillant au sein du DFAE en général et dans les différentes équipes en particulier représente une richesse et est considérée comme une clé du succès du Département, qui s'inscrit dans un environnement international.



La culture de l'égalité des chances tient compte des différences entre les employé·e·s à tous les niveaux : origine, appartenance ethnique, sexe, âge, langue, position sociale, mode de vie, orientation sexuelle, convictions religieuses, philosophiques ou politiques, capacités physiques, formation, statut socio-économique, personnalité, etc.

b. Conduite du personnel exempt de discriminations

L'égalité des chances est un élément essentiel du processus de recrutement : les employé·e·s du DFAE et les candidat·e·s externes doivent disposer des mêmes chances, peu importe leurs spécificités identitaires. Les offres d'emploi internes et externes respectent les directives en matière d'égalité des chances. Elles ne doivent ni contenir ni sembler contenir d'élément injustement discriminatoire vis-à-vis d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de spécificités identitaires.

Lors de l'évaluation des prestations fournies par leurs subordonné·e·s, les supérieur·e·s hiérarchiques doivent garder à l'esprit la problématique du genre et de la diversité, et ainsi fonder leurs évaluations sur des faits et non sur des idées préconçues, des préjugés ou des stéréotypes concernant certains groupes de personnes. En cas de promotion, ils/elles veillent à ce que les membres de différents groupes de personnes bénéficient des mêmes chances.

Le DFAE cherche à créer un environnement professionnel permettant à son personnel de concilier les obligations professionnelles et privées. La ligne soutient l'application de modèles de travail flexibles tant que ceux-ci sont compatibles avec les exigences des services concernés.

Le DFAE s'efforce d'offrir à ses collaboratrices et collaborateurs des possibilités de s'épanouir et de progresser sur le plan professionnel, notamment grâce à des formations continues.

c. Protection contre les discriminations, le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique

Protection contre les discriminations

Chaque employé·e a droit à la protection de son intégrité personnelle sur le lieu de travail et à un environnement professionnel exempt de toute forme de discrimination basée sur l'origine, l'appartenance ethnique, le sexe, l'âge, la langue, la position sociale, le mode de vie, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques ou un handicap physique ou psychique. Les stéréotypes peuvent mener à des discriminations injustes et doivent être remis en question et dépassés.

Les comportements discriminatoires à l'encontre d'employé·e·s ou portant atteinte à leur dignité ne sont pas acceptés et peuvent faire l'objet de sanctions. Les personnes touchées peuvent se tourner vers leurs supérieur·e·s, des services internes tels que Conseil RH, les responsables du personnel local ou, à titre confidentiel, vers la section Égalité des chances du DFAE et questions globales relatives au genre.



Protection contre le harcèlement sexuel

Chaque employé-e a droit à un environnement professionnel exempt de harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel n'est pas toléré et peut mener à des sanctions.

Le cas échéant, la directive du DFAE du 1^{er} novembre 2012 relative à la protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (200-6-012) s'applique. Les personnes qui se défendent contre le harcèlement sexuel ne sont pas pénalisées dans leur position professionnelle. Davantage d'informations ainsi que le nom des personnes de confiance vers qui se tourner en cas de besoin sont disponibles sur la page Internet www.eda.admin.ch/respect.

Protection contre le harcèlement psychologique

Chaque employé-e a droit à un environnement professionnel exempt de harcèlement psychologique. Le harcèlement psychologique n'est pas accepté et peut mener à des sanctions.

En cas de conflit sur le lieu de travail, les supérieur·e-s prennent leurs responsabilités et cherchent activement des solutions afin de résoudre le problème sans que les personnes concernées ne subissent de dommages sociaux ou d'atteintes à leur santé.

4. Responsabilités

Les directrices et les directeurs sont responsables de la mise en œuvre de la présente politique à la centrale. Ils informent les employé·e·s sur ce document, ses principes ainsi que l'offre de conseil de la section Égalité des chances DFAE et questions globales relatives au genre.

À l'étranger, cette responsabilité incombe aux chef·fe·s des représentations, qui tiennent compte de la présente politique, mais aussi de la législation locale et du contexte particulier. Ils/elles désignent la personne de référence qui pourra soutenir les employé·e·s pour les questions ayant trait à l'égalité des chances. Celle-ci est directement subordonnée à la direction de la représentation dans le cadre de cette fonction. Les chef·fe·s des représentations informent les employé·e·s sur la présente politique, ses principes ainsi que sur l'identité et la fonction de la personne de référence. Elles/ils veillent à la mise en œuvre des directives et prennent des mesures adéquates le cas échéant. Les employé·e·s à l'étranger peuvent également faire appel aux services compétents à la centrale.

Chaque direction et chaque représentation peut en outre formuler des directives plus étoffées, à condition que celles-ci ne contredisent pas les valeurs véhiculées par le présent document et s'inscrivent dans le cadre légal en vigueur.

Berne, le 1^{er} novembre 2014

Didier Burkhalter, chef du Département

Département fédéral des affaires étrangères DFAE