



Égalité des chances en milieu professionnel : directive du DFAE

1. Objectif

L'objectif de la présente directive est de promouvoir et de garantir l'égalité des chances pour tout le personnel du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE). Le DFAE entend offrir un environnement professionnel exempt de discriminations, de harcèlement sexuel et de mobbing, doté d'une culture d'entreprise permettant à tous et toutes, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles, de travailler dans la dignité et le respect, soutenus par une direction bienveillante et responsable. En contrepartie, le DFAE attend de tous les membres de son personnel une qu'ils fassent preuve d'un grand engagement professionnel, portent une attention particulière aux résultats, et s'identifient avec les valeurs et les objectifs de la Suisse.

Les collaboratrices et les collaborateurs contribuent tous à la création d'un environnement professionnel sans discrimination ni harcèlement, dans lequel chacun peut s'épanouir et être traité avec égard et respect. Le comportement et l'intégrité des supérieurs hiérarchiques doivent être exemplaires aux yeux du personnel, et notamment de ses membres plus jeunes et plus récents.

2. Champ d'application

Cette directive repose sur les principes de conduite du DFAE et s'applique à l'ensemble du département. Les cadres dirigeants encouragent des relations respectueuses au sein de leurs équipes, en tenant compte du contexte culturel spécifique, et s'engagent en faveur de l'égalité des chances sur le lieu de travail.

La directive énonce les principes qui doivent guider le comportement des collaboratrices et collaborateurs sur leur lieu de travail. Ses consignes doivent être respectées tant à la centrale que dans les représentations, pour le personnel non transférable, le personnel transférable et le personnel local du DFAE.

En ce qui concerne l'égalité des chances, la directive est complétée et explicitée par le [code de conduite des employés du DFAE à l'étranger](#) et par des dispositions similaires sur le lieu de travail, applicables aux personnes travaillant en Suisse.

La directive constitue donc également un instrument essentiel pour la mise en œuvre du [plan d'action 2028 du DFAE Égalité des chances en milieu professionnel](#). Le plan d'action énonce quatre champs d'action prioritaires : (1) une culture du département respectueuse, inclusive et exempte de toute forme de discrimination, qui permet de concilier vie professionnelle et vie familiale et adopte une tolérance zéro envers toute discrimination ; (2) un renforcement et une représentation adéquate de la diversité culturelle et linguistique au sein du DFAE ; (3) une représentation paritaire entre les hommes et les femmes dans toutes les fonctions et à tous les niveaux hiérarchiques (parité des sexes) et (4) une reconnaissance de l'importance que revêtent la conduite et les processus dans la promotion d'une culture de la responsabilité et de la redevabilité au DFAE.



3. Principes d'une culture organisationnelle axée sur les résultats, l'équité et le progrès

a. Reconnaissance de la diversité

Le DFAE offre un environnement professionnel au sein duquel l'égalité des chances et la représentation équilibrée des différents groupes de personnes constitue un objectif explicite. La diversité qui compose le personnel est une richesse et un élément clé de la réussite du DFAE partout dans le monde.

Une culture de l'égalité des chances tient compte des différences entre les membres du personnel quant à l'origine, l'appartenance ethnique, le genre, l'âge, la langue, le statut social, le mode de vie, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, les capacités physiques, la formation, et autres.

b. Conduite du personnel non discriminatoire

L'égalité des chances est une composante essentielle du processus de recrutement : le personnel du DFAE et les candidats externes doivent avoir les mêmes chances, quelles que soient leurs références personnelles. Les offres d'emploi internes et externes respectent les prescriptions en matière d'égalité des chances. Elles ne doivent contenir aucune formulation explicite ou implicite pouvant suggérer qu'une discrimination est pratiquée à l'égard d'un type de personnes ou d'un groupe de personnes en raison de leurs références personnelles.

Lors de l'évaluation des prestations fournies par leurs collaborateurs et collaboratrices, les supérieurs hiérarchiques tiennent compte des questions de genre et de diversité. Ils fondent leurs évaluations sur des faits et connaissent les risques qu'engendrent les idées préconçues, les préjugés ou les stéréotypes concernant certains groupes de personnes. Ils veillent à offrir les mêmes chances de promotion aux membres des différents groupes de personnes.

Le DFAE s'efforce de créer un environnement permettant aux membres de son personnel de concilier ses obligations professionnelles et privées. La ligne soutient l'utilisation de modèles de travail flexibles et mobiles du moment que ceux-ci sont compatibles avec les exigences du service.

Le DFAE propose des formations continues qui favorisent l'épanouissement et le développement professionnels de son personnel.

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

Protection contre les discriminations

Tous les membres du personnel ont droit à la protection de leur 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 genre, l'âge, la langue, le statut social, le mode de vie, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, ou un handicap physique ou psychique. Il est important de remettre en question et de déconstruire les stéréotypes car ils peuvent engendrer des discriminations injustifiées.

Les comportements discriminatoires à l'encontre d'un membre du personnel ou portant atteinte à sa dignité ne sont pas acceptés et donnent lieu à des sanctions.



Protection contre le harcèlement sexuel

Tous les membres du personnel ont droit à un environnement professionnel exempt de harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel n'est pas accepté et donne lieu à des sanctions.

Les personnes qui se défendent contre le harcèlement sexuel n'ont aucun préjudice à craindre sur le plan professionnel. Les personnes concernées trouveront des informations supplémentaires sur la page Internet suivante : <https://www.eda.admin.ch/respect/fr/home.html>.

Protection contre le mobbing

Tous les membres du personnel ont droit à un environnement professionnel exempt de mobbing. Le mobbing des collaborateurs n'est pas accepté et donne lieu à des sanctions.

En cas de conflit sur le lieu de travail, les supérieurs hiérarchiques doivent jouer un rôle responsable et rechercher activement des solutions satisfaisantes au conflit, qui préservent les personnes concernées de tout préjudice social et de toute atteinte à leur santé.

4. Responsabilités

À la centrale, la mise en œuvre de la présente directive incombe aux directrices et directeurs. Ils informent l'ensemble du personnel sur la directive et ses principes et indiquent les services auxquels s'adresser pour dénoncer un cas ou obtenir des conseils et un soutien.

À l'étranger, la mise en œuvre de la directive incombe aux cheffes et chefs des représentations. Ils informent tous les membres du personnel sur la directive et ses principes et prennent les mesures appropriées en cas de problème. Ils tiennent également compte de la législation et des conditions locales en la matière. Les collaboratrices et collaborateurs à l'étranger peuvent également bénéficier de l'offre de conseil de la centrale.

Chaque direction et chaque représentation peut aussi énoncer des principes de conduite complémentaires, à condition que ceux-ci ne soient pas en contradiction avec les valeurs véhiculées par la directive et s'inscrivent dans le cadre légal en vigueur.

5. Notification des incidents

Les collaboratrices et collaborateurs du DFAE peuvent tous utiliser la plateforme externe du DFAE dédiée aux lanceurs d'alerte pour signaler d'éventuels cas de harcèlement sexuel, de mobbing ou de discrimination. En tant que service neutre et indépendant des divisions opérationnelles, le bureau de signalement des irrégularités du DFAE (Compliance Office) gère la plateforme dédiée aux lanceurs d'alerte et procède à une première évaluation de la situation. Le Compliance Office propose un entretien confidentiel. À cette occasion, il informe la personne qui a lancé l'alerte des différentes possibilités dont elle dispose (démarches informelles ou procédure formelle). Les démarches informelles comprennent des conseils sur les possibilités d'action et le sur le soutien apporté par d'autres points de contact (par ex. Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale, Conseil RH, etc.). Une



procédure formelle est lancée dès que la personne concernée demande, en toute connaissance de cause, que l'employeur engage une telle procédure. Le Compliance Office transmet alors la requête à l'employeur (DR pour la Suisse, chef ou cheffe de mission pour les employés locaux) afin qu'il examine les faits et, le cas échéant, ouvre une enquête externe.

Berne, le 16 mars 2022

Markus Seiler, secrétaire général

Tania Cavassini, directrice de la Direction des ressources