

GAGNEZ AVEC L'ÉGALITÉ!

**GUIDE PRATIQUE
POUR PROMOUVOIR
L'ÉGALITÉ ENTRE
FEMMES & HOMMES
DANS VOTRE ENTREPRISE**



GAGNEZ AVEC L'ÉGALITÉ!

*Guide pratique pour promouvoir
l'égalité entre femmes & hommes
dans votre entreprise*

PRÉAMBULE	5
Mot de Madame Isabel Rochat	7
Mot de Monsieur Blaise Matthey	9
L'ESSENTIEL	11
Introduction	13
Le respect de la loi	15
L'égalité: une plus-value	17
OUTILS & PISTES D' ACTIONS	19
Promouvoir l'égalité à l'embauche	21
Favoriser l'égalité des chances	
dans la formation	27
dans la promotion	34
Promouvoir la conciliation des vies	41
Promouvoir l'égalité salariale	47
Prévenir le harcèlement	53
POUR ALLER PLUS LOIN	61



PRÉAMBULE



MOT DE MADAME ISABEL ROCHAT

Conseillère d'État

*Département de la sécurité,
de la police et de l'environnement*

L'égalité entre hommes et femmes est un principe ancré dans la Constitution et dans la loi. Et pourtant, nous savons que cette égalité ne se proclame pas uniquement par un article de loi, mais qu'elle se construit chaque jour dans notre tissu économique, politique et social. Dans notre canton, les inégalités entre hommes et femmes persistent, que ce soit dans l'articulation des vies professionnelles et familiales, l'inégalité salariale ou encore la faible représentativité des femmes à des postes d'importance, pour ne mentionner que les exemples les plus représentatifs. Plus rarement nous constatons des discriminations sur le lieu-même de travail, discriminations qui doivent être prévenues et décelées.

Pour ce faire, sous l'égide de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), une offre variée de services et d'outils pratiques a été développée à l'intention des entreprises. Des démarches faïtières ont également été menées pour stimuler les bonnes pratiques en matière d'égalité salariale, de promotion des femmes aux postes d'encadrement, ou encore de conciliation des vies professionnelle et familiale. L'objectif de ce guide, que le Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme (SPPE) publie en collaboration avec la Fédération des Entreprises Romandes Genève, est d'informer les entreprises de la palette d'instruments à leur disposition pour qu'elles puissent, de façon adéquate et proportionnée à leurs moyens, participer activement à l'atteinte de l'égalité entre homme et femme, dans la loi comme au quotidien. Je les remercie chaleureusement de leur contribution positive, indispensable, en la matière.



MOT DE MONSIEUR BLAISE MATTHEY

*Directeur général
Fédération des Entreprises Romandes Genève
(FER Genève)*

L'égalité entre hommes et femmes devrait être une évidence; elle n'est toutefois hélas pas encore totalement réalisée. Les entreprises ont déjà très largement contribué à la réalisation de l'égalité entre les sexes. Depuis longtemps, elles ont pris la mesure des capacités de travail féminines, de la qualité des formations que les femmes ont suivies et des bienfaits de la mixité. Elles savent qu'intégrer les femmes dans tous les échelons hiérarchiques des entreprises est positif pour l'ensemble des parties prenantes. La conciliation entre la vie privée et professionnelle, très répandue dans nos entreprises par le biais du temps partiel, est une mesure essentielle à l'égalité des sexes.

D'autres instruments peuvent être utilisés, comme le montre ce guide. L'important est d'allier à la conviction la mise en pratique de mesures simples, pour éviter des charges supplémentaires pesant par trop sur les entreprises, surtout de petite taille. La FER Genève est consciente des enjeux et salue la sortie de ce guide. Il est un véritable outil pratique pour les entrepreneurs et a d'autant plus de valeur qu'il a été rédigé en partenariat entre le Service de la promotion de l'égalité entre homme et femme du canton de Genève et la FER Genève. Cette collaboration témoigne de l'importance d'ancrer l'égalité professionnelle là où elle doit être vécue au quotidien: au sein des entreprises. Si la pertinence des moyens à mettre en œuvre peut parfois, à l'instar des quotas, susciter la divergence, nous nous réjouissons d'avoir été associés au lancement de ce guide, qui apporte une pierre supplémentaire à l'édifice de l'égalité entre hommes et femmes et nous tenons à remercier le SPPE pour cette initiative.



L'ESSENTIEL



Aujourd'hui, plus qu'une obligation légale, l'égalité entre hommes et femmes en entreprise est un atout, une véritable plus-value dans un marché économique des plus concurrentiels.

En tant qu'employé-e, cadre, responsable des ressources humaines, ou membre de la direction, vous jouez un rôle clé dans le développement et la mise en œuvre de mesures concrètes visant à assurer et à promouvoir l'égalité au sein de votre entreprise.

Ce guide vous propose des actions possibles à mener sur la base d'expériences d'autres entreprises et vous présente quelques outils clé en main qui vous permettront de vous lancer dans cette démarche promotionnelle de l'égalité et de lutte contre les discriminations.

Les bonnes pratiques qui y sont présentées se réfèrent notamment aux publications du SECO *Les femmes dans des fonctions dirigeantes: les clés de la réussite (2010)* et le *Manuel PME Travail et famille (2007)*, à l'étude réalisée par Beruf und Familie *Analyse coûts-bénéfices d'une politique d'entreprise favorable à la famille (2005)* ainsi que celle du Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population de l'Université de Neuchâtel *Lutte contre les discriminations à l'embauche: les mesures volontaires mises en œuvre par les employeurs en Suisse (2011)*.



Pour en savoir plus

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes

© www.leg.ch

L'égalité dans le domaine du travail est inscrite dans la Constitution fédérale [art. 8 al. 3] et développée par la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes [LEG].

Entrée en vigueur en 1996, la LEG a pour but d'éliminer toute forme de discrimination à raison du sexe dans le monde professionnel et de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

L'obligation de respecter l'égalité entre femmes et hommes s'applique à l'ensemble du rapport de travail, du processus de recrutement à la résiliation du contrat de travail.

Ce cadre constitutionnel et légal vise à interdire les discriminations à raison du sexe:

- à l'embauche;
- dans la formation et la promotion;
- dans l'aménagement des conditions de travail (conciliation des vies professionnelle et privée);
- salariales;
- liées au harcèlement sexuel et psychologique.



Mener des actions proactives pour assurer une égalité de fait entre femmes et hommes contribue à la responsabilité sociale de l'entreprise. De telles actions représentent par ailleurs un investissement des plus profitables. Les bénéfices pour l'entreprise sont multiples:

- une image positive et progressiste sur le marché du travail et une compétitivité accrue;
- une attractivité pour les hommes et les femmes qualifié-e-s, une fidélisation des collaborateurs et collaboratrices et une relève assurée;
- une amélioration de la productivité et de la performance économique.



**OUTILS
& PISTES
D' ACTIONS**



L'employeur est libre de recruter le ou la candidat-e qui, à ses yeux, convient le mieux au poste au concours. La LEG interdit toutefois l'exclusion du ou de la candidat-e sur le seul motif de son sexe [art.3 al.2 LEG].

□ **INSTRUMENT D'ÉVALUATION
DES COMPÉTENCES-CLÉS IESKO**

© www.und-online.ch

Un manuel assorti d'un CD-ROM et un cours d'introduction vous fournissent les outils nécessaires pour saisir les compétences-clés des candidat-e-s et les évaluer de façon neutre dans le recrutement et le développement de personnel. Tous les domaines de l'expérience peuvent être pris en compte même l'expérience non professionnelle.

Le secteur des transports publics connaît un développement sans précédent. La clientèle croît de 4 à 6% par année et aura ainsi doublé d'ici 2030.

Pour faire face à cette demande, les CFF doivent dès aujourd'hui recruter du personnel qualifié.

Dans ce contexte, le *Gender management* – l'engagement pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes – relève aussi bien d'une nécessité économique que d'une démarche politique. La branche a besoin de plus de femmes et pour encourager les candidatures féminines, un vaste programme a été instauré. Avec pour objectif d'augmenter la part des femmes de 14 à 18% d'ici 2014.

Concrètement, le travail à temps partiel se généralise au sein de l'entreprise. En outre, les CFF soutiennent les parents dans la garde de leurs enfants en réservant des places dans des crèches et en

participant aux coûts. Aux femmes qui souhaitent assumer des responsabilités, les CFF proposent un programme de *mentoring* ainsi qu'un réseau pour les femmes cadres et des offres de séminaires. Enfin, les CFF participent à la journée «Futur en tous genres» dont le but est de faire découvrir l'univers du rail aux petites filles.

Pour en savoir plus sur les CFF:

© www.cff.ch/groupe/jobs-carriere/employeur-cff/egalite.html

En tant qu'employeur de choix, KPMG a su au fil des années mettre en œuvre des actions concrètes pour garantir l'égalité hommes-femmes au sein de ses équipes, et de son processus de recrutement notamment.

En premier lieu, chaque annonce publiée fait référence à la forme féminine et masculine de l'intitulé de fonction et ce, afin d'encourager hommes et femmes à postuler. Notons également que lors des entretiens de recrutement, les candidats sont amenés à rencontrer des équipes composées volontairement de personnes dont l'âge, l'échelle de fonction et le genre varient. Les postulants ont ainsi un bon aperçu de la diversité qui règne au sein des départements.

En complément aux mesures précédentes, KPMG, grâce à une politique salariale basée sur les échelons de fonction, évite la discrimination par rapport au genre. Ainsi, les salaires d'entrée pour les auditeurs hommes-femmes sont

équivalents. Les perspectives de carrière sont également équivalentes. Dès l'entrée en fonction, chaque collaborateur est informé de l'évolution dite «classique» au sein de la firme au fur et à mesure des années d'expérience, des diplômes et des connaissances acquis.

De plus, afin de préparer les étudiants au monde professionnel, KPMG anime diverses conférences et ateliers liés aux entretiens de recrutement, réalisation de cv et lettres de motivation ainsi qu'à la négociation salariale pour les femmes.

Pour en savoir plus sur KPMG :

© www.kpmg.com/CH/en/WhoWeAre/Values-and-Culture/diversity/Pages/default.aspx

De l'idée à l'action: quelques bonnes pratiques des entreprises

- ☒ Utiliser le langage épïcène dans les offres d'emploi.
- ☒ Décrire les profils et les exigences relatives au poste à pourvoir (horaire, taux d'activité, etc.) de manière neutre du point de vue du genre et favorable à la famille.
- ☒ Mettre au concours public les offres d'emploi et encourager les candidatures du sexe sous-représenté.
- ☒ Appliquer un processus et une politique de sélection non discriminante: reconnaître les compétences et les qualifications acquises hors de la sphère professionnelle; examiner les dossiers et mener les entretiens d'embauche selon des critères préétablis, objectifs et neutres du point de vue du genre.
- ☒ Former et sensibiliser au genre notamment les responsables des ressources humaines.
- ☒ Privilégier les équipes mixtes, sensibilisées aux questions des discriminations à raison du sexe.

Pour en savoir plus

L'égalité s'écrit – guide de rédaction épïcène

- © www.ge.ch/egalite



DANS LA FORMATION

Les employeurs doivent assurer à leurs collaborateurs et collaboratrices un accès égal à la formation et au perfectionnement professionnels.

L'interdiction de toute discrimination directe (par ex. une formation accessible qu'aux hommes) ou indirecte (par ex. l'horaire complet comme critère d'accès à la formation est discriminatoire puisque les femmes sont essentiellement concernées par le temps partiel) prévue à l'article 3 alinéa 2 de la LEG, s'applique notamment à ces deux cas.

De l'idée à l'action: quelques bonnes pratiques des entreprises

- ☒ Assurer un accès égal aux formations.
- ☒ Intégrer les questions de genre et d'égalité dans les formations proposées aux employé·e·s.
- ☒ Promouvoir la formation continue des collaborateurs et collaboratrices.
- ☒ Proposer des offres de soutiens spécifiques pour les femmes cadres intermédiaires.

Service Industriel de Genève (SIG)

Aude RIBIS, Responsable Conduite du changement
au sein de la direction des Ressources humaines

SIG est un distributeur de services de proximité qui fournit l'eau, le gaz, l'électricité et l'énergie thermique, valorise les déchets, traite les eaux usées et met à disposition un réseau de fibres optiques pour le Canton de Genève. De par la nature de nos métiers, SIG est une entreprise où la distribution et la perception des rôles « professionnels » est fortement connotée dans la séparation des genres. Or la réalité évolue, les mœurs changent et de nouveaux défis prennent forme pour l'entreprise que ce soit par rapport à la relève, l'attractivité de notre entreprise ou la motivation des collaborateurs. C'est dans ce contexte qu'a été initiée dès 2010 une série d'actions visant à promouvoir la mixité au sein de SIG, des actions qui se voulaient complémentaires pour amorcer ce qui s'apparentait à un changement de mentalité.

Le projet de formation de l'ensemble de nos collaborateurs et collaboratrices, appelé « la mixité dans tous ses états », était l'une des pièces maîtresses de

ce dispositif. Il importait de réunir l'ensemble des collaborateurs autour d'un même discours et de les sensibiliser aux enjeux liés à la mixité. Il s'agissait de leur faire comprendre que cette question n'était pas juste un effet de mode mais que les enjeux (économiques, sociaux) étaient bien réels. Nous souhaitions aussi les renseigner sur le contexte légal dans lequel nous nous trouvons et sur notre politique RH en matière d'équilibre vie professionnelle vie privée. Enfin, nous voulions les sensibiliser aux préjugés qu'on véhicule sans même sans rendre compte, aux comportements inadéquats que l'on peut avoir à l'égard des hommes et des femmes.

À terme, l'enjeu était bien de faire évoluer les pratiques d'encadrement, dans le sens de plus de souplesse, en lien avec l'évolution des mœurs et les besoins des femmes ET des hommes.

Notre dispositif de sensibilisation comprenait une autre action de taille, la certification *equal-salary*. Cinquième entreprise certifiée en Suisse, SIG était aussi la première entreprise genevoise

publique à se lancer dans cette démarche qui a permis de valider et de faire le suivi annuel de l'égalité salariale entre collaboratrices et collaborateurs. La communication autour de la certification ainsi que les autres actions de communication (modification du visuel des offres d'emploi, campagnes d'affichage sur le thème Perso-Boulot-Égaux, etc.) nous ont permis de rappeler régulièrement l'actualité de cette problématique.

Pour compléter ce dispositif, nous avons finalement investi beaucoup d'énergie dans différents types d'animation (théâtre, film, lunchs-débats avec des professionnels RH d'autres entreprises) à l'occasion de la journée des femmes, célébrée depuis 2 ans. Autant d'actions qui se veulent pédagogiques, ludiques et instructives, le tout dans un seul but: mieux servir les besoins des femmes et des hommes de l'entreprise et avancer sur la voie d'une plus grande mixité!

Pour en savoir plus sur sig:

© www.mieuxvivresig.ch

La Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève (CCIG) emploie 17 femmes sur un total de 28 collaborateurs.

La majorité de nos collaboratrices travaillent à temps partiel, même au niveau de la Direction.

La politique de ressources humaines de notre association prévoit qu'en matière de formation continue et de promotion, les décisions se prennent sur la base des besoins des services et des collaborateurs. Le taux d'activité n'entre ainsi pas en ligne de compte.

La formation constitue au demeurant un point essentiel des entretiens annuels d'évaluation. À la CCIG, travailler à temps partiel n'est donc pas un handicap en matière d'évolution de carrière.

Pour en savoir plus sur la CCIG:

© www.ccig.ch

DANS LA PROMOTION

Les femmes doivent avoir le même accès aux promotions que les hommes, quels que soient leur état civil ou leur situation familiale.

Ne pas offrir les mêmes chances de promotion professionnelle constitue une discrimination au sens de l'article 3 LEg.

FORMATIONS ET ENCADREMENT PROFESSIONNEL DÉLIVRÉS PAR L'ASSOCIATION PACTE

🌐 www.pacte.ch

L'association PACTE vous propose des outils concrets, des formations ciblées et un encadrement professionnel pour promouvoir les femmes aux postes à responsabilités et dans les conseils d'administration.

ASSOCIATION CAREER WOMEN'S FORUM (CWF)

🌐 www.cwf.ch

L'Association Career Women's Forum (cwf) regroupe des femmes bilingues qui comptent plus de 10 années d'expérience professionnelle. Elle propose maintes initiatives – dont le réseautage autour des lunchs mensuels, le 50+ Autrement, le wob (Cycle d'ateliers pour inciter les femmes à prendre des postes d'administratrices), un partenariat avec l'Université ou encore l'événement wave (Women's Added Value in the Economy) –, afin de favoriser les échanges et les bonnes pratiques entre les entreprises suisses et internationales qui souhaitent valoriser la complémentarité femmes-hommes dans leur vivier de talents.

RÉSEAU DE SOUTIEN ET D'ENTRAIDE ENTRE FEMMES ACTIVES ET EXPERTES

🌐 www.ce.la-muse.ch

Proposez à vos collaboratrices de rejoindre une cellule d'entraide. Une cellule d'entraide est un réseau de soutien et d'entraide professionnelle et personnelle pour les femmes désirant booster leur carrière, développer leur *leadership* et partager des stratégies gagnantes.

De l'idée à l'action:

quelques bonnes pratiques des entreprises

- Développer et encourager les mesures permettant de concilier vie professionnelle et vie privée à tous les niveaux de la hiérarchie.
- Valoriser les compétences dites «féminines» et les parcours «atypiques».
- Offrir un accès équitable aux formations et aux cours de perfectionnement professionnel.
- Insérer le thème de la diversité et de la mixité dans les formations internes des cadres intermédiaires et supérieurs.
- Mettre en place un réseau et des possibilités de *mentoring/coaching* interne ou externe pour les femmes.

À Migros Genève bien que les femmes représentent près de 55% de l'effectif, elles demeurent minoritaires dans les postes d'encadrement. Dès 2003, à la demande de la direction de l'entreprise, un groupe de travail pluridisciplinaire conduit par le cabinet Isocèle et incluant les représentants du personnel, a été chargé d'effectuer un bilan de l'égalité professionnelle au sein de notre organisation et de proposer des axes de progrès. À la suite de ces réflexions, une charte intitulée «Charte pour l'égalité professionnelle à Migros Genève» a été élaborée, regroupant neuf engagements clés dont certains relevaient plus particulièrement de la formation et de la communication. Cet engagement a donné naissance à trois thèmes qui font partie des fondamentaux de notre programme de formation annuel.

«Femme dans l'encadrement», présent dans le programme interne de formation depuis plusieurs années déjà, pour soutenir les femmes cadres intermédiaires

dans leur projet de développement de carrière.

«Femmes – Hommes: l'égalité professionnelle à Migros Genève», en place depuis 2005, pour accompagner la première version de la charte sur l'égalité professionnelle.

«Femmes et hommes: mieux travailler ensemble», est une suite de la journée «Femme dans l'encadrement», proposée depuis 2010.

Avec ces séminaires, nous poursuivons plusieurs objectifs:

Communiquer la charte de l'entreprise ainsi que ses obligations et ses engagements en matière d'égalité professionnelle, pour donner aux collaborateurs et collaboratrices les compétences leur permettant de mettre cette égalité en œuvre mais également de reconnaître les situations non conformes.

Accompagner les femmes cadres intermédiaires dans leur évolution professionnelle pour concourir, au travers de

la relève interne, à la mixité au niveau de l'encadrement supérieur, notamment dans le domaine d'activité principale de l'entreprise: le réseau de vente.

Soutenir l'épanouissement professionnel des femmes en facilitant leur collaboration avec un encadrement encore majoritairement masculin.

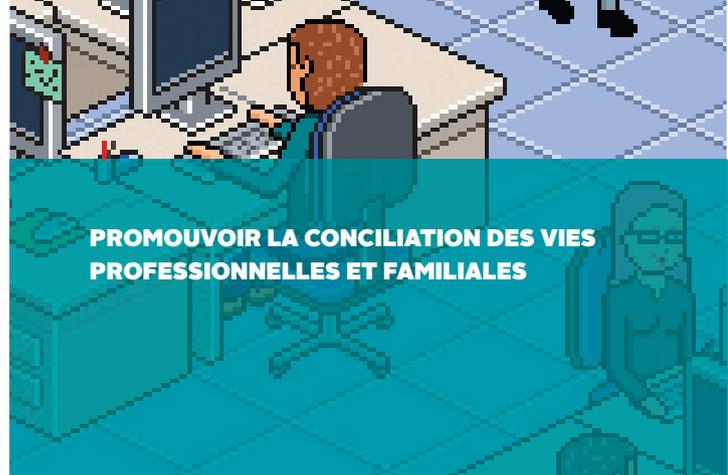
Nous valorisons sur le plan de la communication les femmes dans les postes où elles sont sous-représentées: notre magazine d'entreprise «Horizons», diffusé mensuellement à l'ensemble du personnel de Migros Genève, présente des portraits de femmes occupant des postes à responsabilités dans nos différents domaines d'activités. Ces interviews permettent de mettre en évidence les parcours suivis par ces dernières pour accéder à un poste d'encadrement et leur manière d'appréhender l'équilibre vies professionnelle-familiale. Notre politique en matière d'égalité professionnelle, nous a permis d'obtenir en juin 2008 le prix égalité, catégorie grandes entreprises, décerné par la Société des employés de commerce (SEC) et

le Tages Anzeiger pour notre activité exceptionnelle en faveur de l'égalité femmes et hommes. Cette reconnaissance externe a donné une impulsion supplémentaire à l'égalité professionnelle sachant qu'il faut du temps, de la cohérence et de la mobilisation pour faire évoluer les choses.

Aussi, un comité égalité professionnelle a été créé au sein de l'entreprise chargé de proposer les orientations en matière d'égalité et, au printemps dernier, une nouvelle charte plus ambitieuse a été adoptée afin de cibler plus fortement les domaines où les progrès sont les plus attendus pour l'avenir.

Pour en savoir plus sur Migros Genève:

© www.migros.ch



L'employeur doit assurer un aménagement des conditions de travail qui ne discrimine pas un sexe par rapport à l'autre [art. 3 al.2 LEG]. De plus en plus, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale concerne aussi les hommes. L'implémentation de politiques internes favorables à la famille représente ainsi un enjeu clé pour le bien-être et la productivité globale de l'entreprise.

MANUEL PME TRAVAIL ET FAMILLE

© www.seco.admin.ch > Thèmes > Travail > Travail et famille/Femmes et carrière > Concilier travail et famille > Manuel PME Travail et famille

Le manuel réalisé par le Secrétariat d'État à l'économie à l'intention des PME vous présente les avantages d'une politique du personnel conciliant travail et vie familiale et vous propose des mesures concrètes.

GUIDE DU TEMPS PARTIEL

© www.be.ch/egalite > Famille et travail > Conditions de travail propices à la conciliation

Le *toolbox* Temps partiel, développé par Le Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme du canton de Berne, est un outil qui vous permet d'évaluer si vos postes pourraient se prêter au temps partiel.

OUTIL RH POUR LES QUESTIONS RELATIVES À LA MATERNITÉ

🕒 www.mamagenda.ch

Le site internet mamagenda.ch propose un échéancier numérique vous permettant d'accompagner vos collaboratrices durant les phases de grossesse, de congé maternité et de retour au travail.

Il propose gratuitement des dates d'entretien avec les thèmes à aborder ainsi que des informations pratiques et légales permettant une meilleure conciliation des vies.

CONSEIL POUR INSTAURER UN ÉQUILIBRE ENTRE FAMILLE ET EMPLOI

🕒 www.und-online.ch

Le Bureau UND vous accompagne et vous conseille sur la manière d'instaurer et d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au sein de votre entreprise. Il vous propose également des cours, conçus sur mesure, portant sur la thématique et facilite les échanges entre entreprises concernées par les mesures de conciliation des vies.

PLATEFORME FACILITANT LE *JOB SHARING*

🕒 www.jobsharit.ch

Cette plateforme vous permet de mettre au concours des postes de travail qui peuvent être pourvus en *job sharing*.

Elle permet également à vos employé·e·s de trouver un ou une partenaire pour un *job sharing*.

Le site offre également la possibilité de faire un test d'aptitude au *job sharing*.

**De l'idée à l'action:
quelques bonnes pratiques des entreprises**

- Développer et valoriser le congé paternité rémunéré et/ou le congé parental.
- Remplacer les employé·e·s parti·e·s en congé maternité ou parental.
- Encourager à tous les niveaux de la hiérarchie, et plus particulièrement auprès des hommes, des mesures de flexibilité du temps de travail permettant la conciliation des vies, telles que le *jobsharing*, le *job-splitting*, le *job-pairing*; le travail à temps partiel; les horaires flexibles, variables ou annualisés; le télétravail; les horaires de réunion adaptés aux contraintes privées, etc.
- Développer des structures d'accueil, réserver des places en crèches pour les enfants des collaborateurs et collaboratrices ou leur proposer un soutien pour la garde d'enfants malades.

Des efforts qui paient

LABEL FAMILLE & PROFESSION

🕒 www.und-online.ch

Un label est décerné aux entreprises qui sollicitent le Bureau UND pour analyser leur politique du personnel et leurs prestations sous l'angle de la conciliation entre emploi et famille.

La procédure demande entre un an et demi et deux ans, depuis le descriptif de la situation initiale jusqu'à la remise du label.

Depuis 2006, le CICR s'est doté d'une politique d'égalité professionnelle entre hommes et femmes dont le double objectif stratégique est d'atteindre à tous les niveaux de la hiérarchie un seuil de mixité établi à 30% pour 2011 et un seuil de parité fixé à 40% pour 2016.

Une conseillère en genre et diversité est chargée de développer et mettre en œuvre diverses mesures et d'en vérifier l'impact à travers un *monitoring* et une évaluation annuelle prenant la forme d'un rapport. Procédures de recrutement, salaires, formations, gestion des carrières ou mesures de conciliation des vies sont autant de points apparaissant annuellement à l'ordre du jour.

Conscients que pour atteindre les objectifs fixés et encourager l'accès des femmes aux postes à responsabilité il est essentiel de prendre en compte la conciliation des vies professionnelle et familiale, nous proposons différentes mesures allant dans ce sens. Il est

toutefois important de noter que dans un grand nombre des 80 pays dans lesquels nous opérons, la spécificité du travail rend difficile l'application de certaines de ces mesures. D'importants efforts sont encore à réaliser à ce niveau dans le futur, nous devons faire preuve de créativité et engager un dialogue avec le personnel.

Parmi les mesures de conciliation des vies, nous proposons une flexibilisation du temps et de l'organisation du travail. Peuvent être mentionnés en exemple le temps partiel, le *job sharing*, le *job pairing* ou le *job splitting*. Par ailleurs, nous nous sommes engagés dans une réflexion sur le télétravail. Nous offrons également un congé de maternité ou d'adoption de seize semaines, indemnisé à taux plein, pouvant être partagé avec le partenaire à condition que celui-ci travaille également pour le CICR.

Depuis 2004 nous avons un partenariat avec une crèche de la ville de Genève, à proximité du siège, facilitant la logistique et les trajets pour les parents. Une cinquantaine de places sont donc

à la disposition de nos collaborateurs et collaboratrices quel que soit le taux d'activité, le sexe ou la situation familiale. La nomination d'une nouvelle direction paritaire en 2010 est un signe encourageant et nous nous devons de continuer de mettre en œuvre ce qui fonctionne et explorer de nouvelles possibilités.

Pour en savoir plus sur le CICR:

© www.cicr.org



Depuis 1981, la Constitution fédérale prescrit que femmes et hommes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale [art. 8, al. 3, cst.].

□ **DIALOGUE SUR L'ÉGALITÉ DES SALAIRES DESTINÉ AUX ENTREPRISES**

© www.dialogue-egalite-salaires.ch

Participez et inscrivez gratuitement votre entreprise au Dialogue qui parie sur l'engagement volontaire des entreprises.

L'objectif du Dialogue est d'inciter les entreprises suisses à vérifier qu'elles appliquent bien le principe de l'égalité des salaires. Si elles constatent des inégalités, elles pourront les éliminer dans un délai de quatre ans.

□ **LOGIB: OUTIL D'AUTOCONTRÔLE DE L'ÉGALITÉ SALARIALE POUR LES EMPLOYEURS**

© www.logib.ch

Contrôlez rapidement et facilement si votre politique salariale respecte l'égalité entre femmes et hommes. Logib est un logiciel qui a été développé sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Il permet aux entreprises employant au minimum 50 personnes de procéder à un autocontrôle pour vérifier que l'égalité des salaires entre femmes et hommes est respectée. Ce logiciel est gratuit et disponible en français, allemand, italien et anglais.

□ **PLATEFORME D'IMPLÉMENTATION DE L'ÉGALITÉ SALARIALE EN ENTREPRISE**

☉ www.equality-salaire.ch

La Conférence Suisse des Déléguées à l'Égalité entre Femmes et Hommes vous propose un film en quatre volets qui vous explique comment implémenter l'égalité salariale dans votre entreprise.

Une documentation d'accompagnement gratuite facilite la compréhension de chaque thème traité. Des liens et des adresses utiles accélèrent votre recherche.

Des efforts qui paient

□ **LABEL *EQUAL SALARY***

☉ www.equalsalary.org

Equal-salary est une certification d'égalité salariale entre femmes et hommes.

Si vous avez poursuivi la certification avec succès, vous obtenez le label *equal-salary* et son logo que vous avez le droit d'utiliser à des fins de communication.

Les entreprises candidates (jusqu'à 500 salarié.e.s) peuvent bénéficier d'aides financières du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

Après avoir eu connaissance de l'existence de la certification *equal-salary* au début de l'année 2010, la Direction d'Unirisc Group s'est posée la question de la pertinence d'un tel label pour son organisation. Entreprise familiale, Unirisc Group a toujours fonctionné de manière intuitive et spontanée autour de valeurs clairement véhiculées par les fondateurs-associés.

Dès lors, après plusieurs années d'existence et malgré nos intimes convictions, n'était-il pas opportun de prendre le temps d'analyser objectivement la politique et les processus de la fonction des ressources humaines et plus particulièrement la structure salariale? N'était-il pas nécessaire de détecter d'éventuelles formes de discrimination entre les hommes et les femmes pour, en finalité, rétablir ou maintenir un sentiment d'équité? N'était-ce pas également une opportunité de transmettre une image positive et séduisante sur le marché du travail?

À ces questions, le comité de Direction a répondu par la positive. Une analyse précise du projet a été réalisée en termes de visibilité et de faisabilité, puis il a démarré en juin 2010 sous l'impulsion et avec le soutien de la fondation *equal-salary*. Après de multiples efforts et une bonne dose d'énergie, la certification a été obtenue le 2 septembre 2011.

Ce fut une belle satisfaction et un réel plaisir d'apprendre qu'une étude neutre, structurée et réfléchie confirmait notre politique salariale naturelle comme étant totalement adaptée et équitable. Unirisc Group ne peut qu'encourager une telle démarche. Elle permet de prendre de la distance sur l'activité opérationnelle et quotidienne, d'initier des réflexions de fond et de mettre en place des actions correctives le cas échéant.

Au niveau des RH, principalement, il est primordial de veiller constamment au bon sens et à l'équité des processus. Il en va du respect des collaborateurs, de leur motivation, de leur enthousiasme, et de leur bien-être. En termes d'image et de visibilité, les conséquences sont plus

que positives. Une certification *equal-salary* permet entre autres de favoriser les échanges, de créer des contacts solides et durables, et de transmettre un sentiment de justice.

Pour en savoir plus sur Unirisc Group:

© www.unirisc.ch



Le harcèlement sexuel ou psychologique est une forme de discrimination à raison du sexe interdite par la LEG [art. 4 LEG] et le Code des obligations [art. 328 co].

Ainsi tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la personne est proscrit par la loi.

□ **CONSEIL, INTERVENTION, FORMATION ET PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL**

© www.harcelementsexuel.ch

Cette plateforme du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes met à votre disposition gratuitement des documents sur le thème du harcèlement sexuel. Vous trouverez des informations sur la prévention et les mesures à prendre en cas de harcèlement sexuel; des exemples de règlement; les procédures d'intervention possibles ainsi que des offres de formation destinée aux responsables RH.

□ **OUTILS, CONSEIL ET FORMATION POUR PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT SEXUEL**

© www.2e-observatoire.com

Si vous souhaitez vous doter d'un règlement contre le harcèlement ou former vos cadres aux questions de l'égalité et du harcèlement, le deuxième Observatoire a développé des prestations spécialisées à votre intention.

Procter & Gamble développe de longue date une politique RH soutenant la diversité et l'intégration des genres, des cultures, des générations, des styles, par la mise en valeur de certaines attitudes et comportements.

Ainsi parmi les valeurs personnelles recherchées à l'embauche il y a notamment le respect de l'autre et la confiance qui sont au cœur des relations de travail. Notre politique RH en matière de discrimination et de harcèlement traite de toutes les formes de non-respect, entre autres: *mobbing*, discrimination culturelle, discrimination des genres, des nationalités, harcèlement psychologique, harcèlement sexuel, ainsi que les manques de respect, en général et dans tous ces domaines.

En cas de manque de respect ou de harcèlement, les collaborateurs ont la possibilité soit de faire appel au département RH soit de contacter anonymement un conseiller externe via une helpline. Tout

cas reporté est instruit et remonté à la hiérarchie. Des mesures allant de l'avertissement au renvoi peuvent être prises. Grâce à notre politique il est extrêmement rare que des cas de discrimination ou de harcèlement, même mineurs, soient rapportés.

Nos actions en faveur de la diversité visent à offrir un environnement de travail où chacun, quelque soit sa race, sa religion, son genre, son identité sexuelle, son handicap, se sente valorisé, inclus et puisse donner le meilleur de ses performances.

Ceci se traduit par la mise en place d'infrastructures sur le lieu de travail favorisant la flexibilité, de formations dès les premiers jours dans l'entreprise et tout au long de la carrière, de forums d'échange et de programmes de *mentoring*.

Pour en savoir plus sur Procter & Gamble:

© www.pg.com

Avec près de 10'000 collaborateurs, la gestion des ressources humaines est un sujet de première importance aux HUG et les défis ne manquent pas. Notamment l'amélioration du bien-être et de la santé au travail, qui est l'un des six projets du programme d'actions RH du plan stratégique 2010-2015.

Dans ce cadre, la prise en charge et la prévention du harcèlement sexuel et psychologique, des injures et de tout comportement discriminatoire représentent un enjeu important. Ces problématiques doivent être reconnues, prévenues et disparaître et cela s'avère d'autant plus important que dans l'écosystème hospitalier, la présence de hiérarchies multiples est un élément qui tend à favoriser certains types de problèmes, dont fait notamment partie le harcèlement.

Peuvent être mentionnées comme mesures contribuant à améliorer la santé des collaborateurs et des

collaboratrices: la possibilité de prendre des congés sans traitement, des crèches destinées aux enfants du personnel, mais aussi le *Groupe de protection de la personnalité* qui répond en partie à la problématique du harcèlement sexuel et psychologique.

Cette dernière structure, mise en place en 2010, vise à promouvoir le respect au travail et à éradiquer des comportements susceptibles d'engendrer une souffrance profonde chez les personnes qui en sont victimes. Elle est composée de deux conseillères en protection de la personnalité que les collaborateurs et collaboratrices peuvent contacter en toute confidentialité. Le statut indépendant de ces conseillères (elles sont rattachées au président du conseil d'administration des HUG et ne peuvent exercer aucune autre activité ni fonction au sein des établissements publics médicaux), leur permet de traiter les situations de conflit délicates «hors-les-murs».

Entretiens, suivi individualisé ou médiation, autant d'outils pour avancer et reconstruire de saines relations de travail,

avant qu'elles ne se détériorent irrémédiablement. En cas de forte présomption d'atteinte à la personnalité ou de harcèlement, et sur plainte écrite des investigations peuvent être menées.

Pas de gêne donc à avoir lorsqu'il est question de respect et de dignité, mais une porte à laquelle frapper. Afin de faire connaître ce groupe de protection de la personnalité et de sensibiliser à la problématique du harcèlement sexuel, une communication active et pérenne a été mise en place à l'intention des employés.

Pour en savoir plus sur les HUG:

© www.hug-ge.ch



**POUR ALLER
PLUS LOIN**

AIDES FINANCIÈRES DU BUREAU FÉDÉRAL DE L'ÉGALITÉ POUR DES PROJETS D'ENTREPRISES

⊙ www.hommes-et-femmes.ch

Faites avancer l'égalité des chances entre hommes et femmes dans votre entreprise! Des aides financières de la Confédération sont à votre disposition (de 2009 à 2016) pour vous soutenir dans votre projet. Vous pouvez soumettre une requête en tout temps.

Vous trouverez sur le site internet toutes les informations utiles, y compris une liste de spécialistes à même de vous apporter leur appui dans la conception ou la réalisation de votre projet

Un simple email ou coup de fil à l'équipe des aides financières du BFEF vous permettra d'obtenir plus d'informations:

⊙ christine.masserey@ebg.admin.ch

⊙ 031 324 05 16

CHARTRE SUISSE DE LA DIVERSITÉ EN ENTREPRISE

⊙ www.charte-diversite.ch

Vous souhaitez activement prévenir toutes formes de discriminations et communiquer sur le sujet à votre personnel? Cette charte à télécharger, signer et afficher peut vous servir de modèle.

PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES (WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES WEP)

⊙ www.unwomen.ch

En signant les principes d'autonomisation des femmes, vous vous déclarez en faveur d'une promotion de la femme renforcée et à plus d'égalité entre femmes et hommes.

Ces principes vous serviront en outre de ligne directrice pour renforcer l'égalité des chances et, par-là même, affermir votre position sur le marché.

De l'idée à l'action:

quelques bonnes pratiques des entreprises

- ⊗ Réaliser un *controlling* (un suivi de l'évolution) de l'égalité et/ou de la représentation des hommes et des femmes aux différents échelons hiérarchiques de votre entreprise, grâce à des indicateurs définis.
- ⊗ Informer régulièrement les collaborateurs et collaboratrices sur la politique égalitaire mise en œuvre et les mesures prises.
- ⊗ Définir des objectifs et des quotas.
- ⊗ Intégrer des principes de l'égalité et de la diversité dans la charte ou politique de l'entreprise.

DES EFFORTS QUI PAIENT

PRIX ÉGALITÉ

⊙ www.secsuisse.ch

La SEC Suisse souhaite vous inciter à vous engager en faveur de l'égalité. En collaboration avec le quotidien Tages-Anzeiger, la SEC Suisse honore les entreprises qui se distinguent par leur engagement dans ce domaine. Ce ne sont pas seulement les efforts réalisés en matière d'égalité par secteur qui seront récompensés, mais bien aussi ceux qui concernent la totalité de votre entreprise.

© SPPE, 2011

Design graphique: binocle

Tirage: 12'000 exemplaires

Impression: Atar Roto Presse SA