

Egalité des chances entre femmes et hommes dans les entreprises suisses

Résultat de l'enquête menée auprès de 30 entreprises suisses cotées en bourse

Contenu

| | |
|---|--------------|
| Résumé | p. 2 |
| 1. Introduction | p. 4 |
| 1.1 Le contexte | p. 4 |
| 1.2 Critères de choix des entreprises sélectionnées | p. 4 |
| 1.3 Structure du questionnaire | p. 4 |
| 1.4 Modalités de conduite de l'enquête | p. 5 |
| 2. Résultats | p. 5 |
| 2.1 Données quantitatives | p. 5 |
| 2.1.1 Structure du personnel | p. 5 |
| 2.1.2 Emploi à temps plein et à temps partiel | p. 7 |
| 2.1.3 Conditions d'engagement | p. 7 |
| 2.1.4 Formation continue | p. 8 |
| 2.1.5 Taux de rotation du personnel | p. 9 |
| 2.2 Salaire | p. 9 |
| 2.3 Directives internes pour l'application de l'égalité des chances dans l'entreprise | p. 9 |
| 2.3.1 Principes généraux | p. 9 |
| 2.3.2 Langage épïcène | p. 10 |
| 2.3.3 Organisation et cahiers des charges | p. 10 |
| 2.4 Communication et auto évaluation | p. 11 |
| 2.5 Mesures mises en œuvre | p. 12 |
| 3. Raisons avancées pour justifier la non participation à l'enquête | p. 13 |
| 4. Suites et perspectives | p. 14 |

Annexes

Novembre 2002

Christoph Buholzer, Sophie de Rivaz; ACTARES
Daniel Huber; Fachstelle UND

Résumé

Une entreprise «durable» repose sur les trois piliers que sont l'économie, l'environnement et le social. L'égalité des chances entre femmes et hommes constitue un aspect important de ce «troisième pilier». Afin de saisir l'état actuel de la question de l'égalité entre femmes et hommes dans les plus importantes entreprises suisses, l'association ACTARES et le bureau d'études UND ont mené, au printemps 2002, une enquête sur ce thème. Parallèlement, des associations d'actionnaires responsables d'autres pays européens ont suivi une démarche similaire.

L'enquête est menée pour la première fois. La participation s'est montée à 16,6% (soit cinq entreprises: Credit Suisse Group, Clariant, Sika, Swiss Re, UBS), un taux de retour en dessous de nos attentes. Néanmoins, les questionnaires envoyés ont permis de tirer quelques conclusions sur l'état de l'égalité des chances et ont fourni des informations sur les mesures mises en œuvre par les entreprises ayant répondu au questionnaire.

La structure du personnel des cinq entreprises citées ci-dessus reflète une situation déjà connue: le pourcentage de femmes actives dans le secteur de la finance et des assurances est plus élevé que dans l'industrie. Leur proportion dans les postes d'encadrement et de direction va en décroissant. Les mandats dans les conseils d'administration sont presque exclusivement en des mains masculines. Peu de changements sont à observer dans le temps.

Pas de nouveauté non plus sur la question du partage du temps de travail. Les places de travail à temps partiel se trouvent en effet dans les niveaux les plus bas de la hiérarchie et restent presque exclusivement du domaine féminin. On observe cependant des différences d'une entreprise à l'autre. Alors que chez certaines, le travail à temps partiel est réservé aux postes d'exécution sans fonction de responsabilité, chez d'autres il est également possible pour les cadres et, dans certains cas, accessibles aux hommes.

La situation est variable en fonction des conditions d'engagement (contrat de travail individuel et/ou convention collective). On constate positivement que malgré les différences, il y a relativement peu d'employées et d'employés engagés à l'heure avec des temps de travail non fixés à l'avance.

Seule UBS est à même de donner, selon le genre et le niveau hiérarchique, des informations différenciées sur le budget consacré à la formation continue. La répartition selon le genre montre que pour les hommes et les femmes – quel que soit le niveau hiérarchique – le montant d'argent à disposition est très différent. Dans la plupart des entreprises, le taux de rotation du personnel féminin est plus élevé que celui du personnel masculin.

L'enquête ne pose pas de questions directes sur la manière dont les rémunérations sont réparties selon le genre et le niveau hiérarchique: les entreprises sont en général peu enclines à fournir ce type de données. En revanche, il leur a été demandé des informations sur la manière de fixer les salaires et la transparence autour de ce processus. Trois entreprises indiquent que leurs grilles des salaires se fondent sur un système d'évaluation qui assure une rémunération égale aux femmes et aux hommes. Une quatrième indique faire appel à un organisme extérieur pour l'établissement d'une grille équitable des rémunérations. Bien que deux entreprises informent leur personnel sur le système des salaires, aucune ne cultive une transparence absolue dans le domaine.

Outre ces données quantitatives sur le personnel, étaient également posées des questions sur les mesures prises pour favoriser l'égalité entre femmes et hommes ainsi que la compatibilité entre vies professionnelle et familiale. Toutes les entreprises qui ont participé à l'enquête affirment souscrire à un ou plusieurs documents officiels relatifs à l'égalité des chances. Presque toutes font référence à leurs lignes directrices. Les trois entreprises (Credit Suisse Group, UBS, Swiss Re) qui ont fourni un rapport social ou un rapport de durabilité s'expriment également dans ces documents de manière plus ou moins approfondie sur l'égalité des chances. Il existe des documents internes spécifiques comme base pour la mise en œuvre de l'égalité. Sur cinq entreprises, trois ont créé des départements chargés, exclusivement ou partiellement, de la question de l'égalité des chances. Les personnes en charge de ces postes sont directement sous la responsabilité de la direction générale et lui font rapport directement. Parallèlement à l'aspect conseil, leurs compétences et cahiers des charges sont les suivants:

- Conseil et coaching des responsables exécutifs et des responsables du personnel;
- Organisation de séminaires sur la question de l'égalité et sur d'autres thèmes apparentés;

- Tenir lieu d'interlocuteur/interlocutrice privilégié-e pour les questions d'égalité, faire office de coordinateur/coordinatrice et de médiateur/médiatrice en général et se charger également de questions particulières comme le harcèlement moral et le harcèlement sexuel, ainsi que de problèmes sociaux.

Seuls le Credit Suisse Group et Swiss Re disposent déjà d'un plan de mesures concrètes pour promouvoir l'égalité des chances et la compatibilité entre vies professionnelle et familiale. Le Credit Suisse Group est la seule entreprise qui indique disposer d'objectifs concrets annuels. Swiss Re a mis en œuvre dès 1995 le programme en six points «Taten statt Worte» (Projet «Des paroles aux actes», connu en Suisse romande sous le nom de «PACTE»). Il comprend différentes mesures dont l'établissement d'un département de l'égalité, la mise sur pied de campagnes de recrutement spécifiques aux femmes, l'augmentation des femmes aux postes d'encadrement, l'offre de formes de travail permettant de rendre compatibles vies familiale et professionnelle. Il n'y a pas d'objectifs quantitatifs, néanmoins, le nombre de femmes aux postes d'encadrement et de direction a visiblement augmenté depuis 1995. Quand on interroge les entreprises sur les mesures spécifiques qu'elles prennent en faveur de l'égalité des chances, il apparaît clairement que c'est en premier lieu le Credit Suisse Group et Swiss Re qui sont conscients du manque de femmes aux postes d'encadrement et de direction et qui ont donc développé des activités pour y remédier. Toutes les entreprises se sont engagées pour lutter contre le harcèlement sexuel, sexiste ou moral. Quatre des cinq entreprises disposent d'un règlement à ce propos. Quatre entreprises offrent à leurs employées des congés de maternité qui vont au-delà de ce qui est requis par la loi. Trois ont mis sur pied leurs propres crèches et participent également au financement de structures de garde externes à l'entreprise. Pour trois entreprises, la capacité à promouvoir l'égalité des chances fait partie des critères d'engagement ou de promotion des cadres. Enfin, une entreprise, active dans le secteur de la construction, a participé à une initiative pour rendre plus attractives les professions techniques chez les femmes.

Quelques entreprises font usage ici et là de langage épïcène¹. Cet effort se limite bien souvent aux chapitres où il est fait mention des «collaboratrices et collaborateurs». Ailleurs, on ne trouvera que des «chers actionnaires» et «nos clients».

Le rapport ne se limite pas à l'analyse des réponses proprement dites mais s'attache également à étudier les raisons avancées par les entreprises pour justifier leur refus de répondre. Parmi celles-ci, on relèvera: le manque de ressources (humaines et matérielles), l'absence de données sous la forme requise, le trop gros engagement requis pour répondre au questionnaire, des réorganisations en cours ou encore le souci de la confidentialité.

Une nouvelle enquête est prévue fin 2003.

L'association **ACTARES**, Actionnariat pour une économie durable, est ouverte à toute personne physique ou morale, qu'elle soit détentrice d'actions directement ou à travers un 2ème pilier ou un fonds de placement, et qui souhaite exercer ses responsabilités comme partie prenante de l'entreprise. ACTARES entend promouvoir une économie au service de tous les êtres humains et de leur environnement en encourageant les entreprises à travailler dans le sens du développement durable, par exemple à travers la publication de rapports de durabilité ou en s'attachant à la défense des droits humains dans des unités de production des pays du Sud. Si nécessaire, ACTARES intervient lors des assemblées générales des entreprises et peut, à cette occasion, représenter les voix de ses membres.

ACTARES, CP 171, 1211 Genève 20, tél. 022 733 35 60; secretariat@actares.ch; www.actares.ch

Le bureau d'études «**UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen**» est spécialisé dans les questions relatives à la compatibilité entre vie familiale et vie professionnelle. UND possède des antennes à Zurich, Bâle, Berne et Lucerne. Il s'adresse aux entreprises, administrations publiques, instituts de formation, associations et privés. UND procède à l'évaluation de ces derniers sous l'angle de la compatibilité entre vies professionnelle et familiale et élabore à leur intention des projets pratiques. UND reçoit le soutien financier du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

Fachstelle UND, CP 9422, 8036 Zürich; tél. 01 462 71 23; info@und-online.ch; www.und-online.ch

¹ Epicène «Se dit d'un nom, d'un pronom, d'un adjectif qui ne varie pas selon le genre (ex: enfant, jaune)»; *Petit Larousse illustré*, 2001.

1. Introduction

1.1 Le contexte

Une entreprise «durable» repose sur les trois piliers que sont l'économie, l'environnement et le social. L'égalité des chances entre femmes et hommes constitue un aspect important de ce «troisième pilier». Afin de saisir l'état actuel de la question de l'égalité entre femmes et hommes dans les plus importantes entreprises suisses, l'association ACTARES et le bureau d'études UND ont mené, au printemps 2002, une enquête sur cette question. Parallèlement, des associations d'actionnaires responsables d'autre pays européens se sont adressées à leurs entreprises.

Trente entreprises suisses cotées en bourse (voir en annexe, la liste des entreprises) ont été interrogées au moyen d'un questionnaire consistant. Elles ont été invitées à fournir toutes informations utiles sur d'éventuelles mesures prises pour promouvoir l'égalité des chances entre collaboratrices et collaborateurs ainsi que sur les résultats déjà obtenus.

Le but principal de la démarche est de renforcer, tant auprès des responsables d'entreprises que de l'opinion publique, la nécessaire prise en compte du thème de l'égalité des chances et de la compatibilité entre vies professionnelle et familiale.

Les questionnaires en retour ont fait l'objet d'une évaluation, mise à la disposition tant des entreprises contactées que du public. Cette enquête sur l'égalité ne doit pas se comprendre comme une action isolée mais comme une démarche sur le long terme afin que le concept encore flou de «durabilité sociale» prenne des formes concrètes. Autre objectif de la démarche: voir intégrer des données chiffrées concernant l'égalité des chances et la compatibilité entre vies professionnelle et familiale dans de futurs rapports sociaux ou rapports de durabilité.

Une prochaine enquête est prévue pour fin 2003.

1.2 Critères de choix des entreprises sélectionnées

Le questionnaire a été adressé à trente entreprises sélectionnées selon les deux critères suivants: faire partie des plus grosses entreprises suisses en terme d'effectif du personnel et être cotées en bourse en Suisse. De par leur taille et leur notoriété, ces entreprises servent d'exemples pour d'autres firmes.

1.3 Structure du questionnaire

Le questionnaire est divisé en deux parties, la première consacrée à la présentation de la situation de l'égalité (partie A), la seconde aux mesures déjà entreprises (partie B).

La partie A porte sur: la structure du personnel, la répartition entre femmes et hommes dans les différents niveaux hiérarchiques et selon les pourcentages de travail, les conditions d'engagement et les possibilités de formation continue, le taux de fluctuation du personnel, la politique de rémunération et la mise en œuvre pratique de l'égalité des chances.

La partie B s'intéresse aux mesures mises en œuvre pour promouvoir l'égalité des chances et la compatibilité entre vies professionnelle et familiale.

Une auto-évaluation de la situation par l'entreprise est également demandée ainsi qu'une comparaison par rapport à d'autres firmes.

Des documents tels que lignes directrices de l'entreprise, règlement du personnel, grille de salaire, etc. ont été demandés à titre d'annexes pour étayer les informations fournies.

Le questionnaire a été élaboré par l'association ACTARES et le bureau d'études UND. Il a été soumis à un certain nombre d'expertes et experts du domaine pour relecture et remarques.

1.4 Modalités de conduite de l'enquête

L'enquête s'est déroulée de février à juin 2002. Les questionnaires ont été envoyés aux responsables des relations avec les investisseurs.

Après rappels téléphoniques, cinq questionnaires nous ont été retournés (soit un taux de 16,6%). Les entreprises suivantes ont participé à l'enquête:

- Credit Suisse Group;
- Clariant;
- Sika;
- Swiss Re;
- UBS.

Trois entreprises n'ont pas répondu à l'enquête mais nous ont fait parvenir de l'information sur la question de l'égalité. Il s'agit de **Schindler**, **Novartis** et **Adecco**. Ces documents n'ont pu être pris en considération pour l'évaluation finale, dans la mesure où ils ne fournissent pas assez d'éléments pouvant être intégrés dans le cadre de l'enquête.

2. Résultats

2.1 Données quantitatives

Pour mener à bien une politique en faveur de l'égalité des chances, il est impératif de produire des données statistiques selon le genre (femmes/hommes) et de procéder à leur analyse. Ces informations, chiffrées et réactualisées chaque année, constituent de précieux indicateurs. Le questionnaire comporte une série de questions relatives à la répartition des femmes et des hommes dans l'effectif total du personnel et en fonction des différents niveaux hiérarchiques, à leur pourcentage respectif de travail, à leur taux de rotation ainsi qu'au soutien en faveur du développement des collaboratrices et collaborateurs (budget consacré à la formation continue) et aux conditions d'engagement.

A ces questions, les cinq entreprises répondent de manière très diverse. Pour certaines, les données ne sont pas ou très partiellement disponibles, car collectées sous une forme différente de celle requise (exemple: formation continue, taux de rotation du personnel, etc.); pour d'autres, elles existent mais ne sont pas destinées au public. Leur exploitation n'a donc pas pu être effectuée comme souhaité, notamment concernant leur comparaison selon le genre et les branches.

Swiss Re et **Clariant** sont les deux entreprises qui fournissent le plus d'informations quantitatives, suivies par **UBS**. Le **Credit Suisse Group** et **Sika** donnent peu d'informations quantitatives (voir annexe pour des détails sur ce point).

2.1.1 Structure du personnel

Les informations relatives à la structure du personnel des cinq entreprises confirment des données déjà connues²:

- les femmes sont présentes davantage dans le secteur tertiaire (banques, assurances) que dans le secondaire (chimie);
- plus on monte dans les échelons hiérarchiques, plus le pourcentage de femmes diminue;
- les mandats dans les conseils d'administration sont presque exclusivement occupés par des hommes et on note, même sur le moyen terme, peu d'évolution;

² www.statistik.admin.ch

- les changements sont lents.

Quelques exemples:

- Grâce à la bonne qualité des données fournies par **Swiss Re**, une comparaison entre deux périodes (31.12.99 et 31.12.01) a pu être effectuée: peu de changements sont à observer. Le pourcentage de femmes employées chez Swiss Re est, en effet, de 35% quelque soit la période considérée (1999: 1'011 employées; 2001: 1'031). Il s'établit donc à 65% chez les hommes (1999: 1'839 employés; 2001: 1'883).

L'analyse par niveaux hiérarchiques montre que la proportion de femmes chez les cadres moyens a augmenté nettement (de 7% à 23%) mais qu'elle a en revanche diminué chez les cadres supérieurs passant de 20% à 8%. Les fonctions de cadres moyens et supérieurs ont fait l'objet d'une redéfinition et d'une réorganisation. En chiffres absolus, les hommes seront plus nombreux à en subir les conséquences. En chiffres relatifs, les femmes en souffriront aussi. Les postes de direction resteront majoritairement masculins.

Pour sa part, le taux des apprenties passe de 56% à 46% entre les deux périodes, soit une baisse de 12%.

A l'étranger, le pourcentage de femmes employées chute également de 16 à 12% alors que les effectifs totaux passent de 31 (au 31.12.99) à 126 unités (au 31.12.01). 85 hommes ont bénéficié de ces nouvelles embauches mais seulement 10 femmes.

Enfin, le conseil d'administration de Swiss Re est composé de 8 hommes et de 1 femme.

- Les données fournies par Clariant permettent également la comparaison entre deux périodes. Au 31 décembre 1999, on dénombrait 15% de femmes (soit 187 employées contre 1'092 homologues masculins) contre 16% au 31 décembre 2001 (194 femmes, 1'053 hommes). Ici aussi, on observe un décalage selon le niveau hiérarchique. Le nombre de femmes apprenties a augmenté de 12% (passant de une à cinq femmes) et représente au 31 décembre 2001 presque un tiers des effectifs en apprentissage. En revanche, chez les cadre moyens la proportion féminine est passée de 7% (8 femmes) à 4% (5 femmes). Il n'y a pas de femmes cadres supérieurs.

Concernant la situation à l'étranger, Clariant ne fournit pas de données.

Le conseil d'administration de Clariant est composé de 9 hommes.

- Chez **UBS**, les femmes représentent 38% de l'effectif total au 31 décembre 2001 (13'429 femmes contre 22'285 hommes). Elles ne constituent plus que 10% des cadres moyens et 4% des cadres supérieurs mais 39% des apprentis et 45% du personnel sans fonction d'encadrement. Concernant l'évolution de la situation, aucune analyse ne peut être faite: les données 1999 et 2001 ne peuvent être comparées car les données manquent pour UBS Warburg et Corporate Center pour l'année 1999.

9 hommes composent le conseil d'administration.

- Les données concernant la composition du personnel employé en Suisse du **Credit Suisse Group** sont les suivantes: 41% de femmes en 1999 et 2001 (respectivement 7'535 et 10'645 employées contre 11'038 et 15'370 hommes).

Le Conseil d'administration est composé de 9 hommes et 1 femme.

- **Sika** n'a pas fourni d'informations réparties selon le genre.

2.1.2 Travail à temps partiel et à temps plein

Le travail à temps partiel offre de nouvelles opportunités d'organisation: partage des tâches domestiques dans le couple, harmonisation de la vie familiale et de la vie professionnelle, engagement dans des activités non rémunérées. Bien peu d'entreprises donne la possibilité de travailler à temps partiel à tous les niveaux hiérarchiques. Ces places de travail se trouvent en effet aux niveaux les plus bas de la hiérarchie et restent presque exclusivement du domaine féminin. Elles représentent en général un lourd handicap pour l'évolution de la carrière et induisent des conditions financières très défavorables.

Pour l'enquête, le partage du temps de travail est de ce fait une question spécialement pertinente. Le questionnaire distingue trois niveaux d'engagement: travail à temps plein (soit 89% et plus), travail à temps partiel pour un engagement allant de 50% à 89% et enfin temps inférieur à 50%. Clariant, Swiss Re et UBS fournissent des informations sur ce partage. Le résultat est le suivant.

- Premier exemple, **Clariant**: un petit quart des femmes y travaillent à temps partiel, toutes - à une exception près - pour des temps allant de 50 à 89%. Un peu plus de 1% des hommes ont un temps partiel pour un engagement de 50 à 89%. Toutes les employées et tous les employés à temps partiel occupent des postes sans fonction d'encadrement. En d'autres termes, au niveau des cadres moyens et supérieurs, on ne trouve que des emplois à temps plein.
- Deuxième exemple, **Swiss Re** où la situation apparaît légèrement différente. 3,8% des hommes travaillent à temps partiel contre 24% de femmes avec la répartition suivante:
 - sur 374 hommes cadres supérieurs, 8 travaillent à temps partiel (soit 2,1%). Il n'y a pas de femmes cadres supérieurs;
 - sur 228 femmes cadres moyens, seules 36 travaillent à temps partiel (13,6%); sur 749 hommes cadres moyens, 27 le font (3,5%);
 - sur 743 femmes à des postes sans fonction d'encadrement, 202 travaillent à temps partiel (21,4%); sur 737 hommes sans fonction d'encadrement, 38 sont à temps partiel (9,1%);
 - il n'y a pas d'apprenties ou d'apprentis à temps partiel.
- Chez **UBS**, troisième exemple, 32% des femmes travaillent à temps partiel contre 4,3% des hommes. Par niveau hiérarchique, les pourcentages sont les suivants:
 - sur 55 femmes cadres supérieurs, 1 femme travaille à temps partiel (1,8%); sur 1'338 hommes cadres supérieurs, 5 hommes (0,4%);
 - sur 587 femmes cadres moyens, 88 femmes travaillent à temps partiel (13%); sur 5'295 hommes cadres moyens, 66 hommes (1,2%);
 - sur 11'887 femmes sans fonction d'encadrement, 4'190 travaillent à temps partiel (26,1%); sur 14'258 hommes sans fonction d'encadrement, 874 hommes (5,8%);
 - enfin sur 900 apprenties, seules 4 travaillent à temps partiel (0,4%); sur 1'394 apprentis, 12 hommes (0,9%).

2.1.3 Conditions d'engagement

La flexibilisation des conditions d'engagement (pas de contrat ou un contrat au libellé très rudimentaire, mauvaises assurances sociales, travail sur appel, etc.) est en augmentation, plus souvent pour répondre aux besoins de l'entreprise qu'à ceux du personnel. Les femmes et les hommes avec charge de famille et aux postes les moins qualifiés et/ou à temps partiel sont les premières et les premiers à en subir les conséquences négatives.

De leur côté, les conventions collectives contiennent fréquemment, pour chaque branche, des mesures pour garantir l'égalité des chances, ce dont profitent finalement tant les hommes que

les femmes. Mais, de nos jours, les femmes sont nettement moins nombreuses que les hommes à être au bénéfice d'une convention collective.

La situation dans les cinq entreprises est la suivante:

Clariant, le **Credit Suisse Group**, **Sika** et **Swiss Re** ont fourni des informations relatives aux conditions d'engagement. **UBS** n'a pu fournir de données pour tous ses groupes d'affaires et ne fait pas l'objet d'une analyse dans ce chapitre.

- Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de **Clariant** sont rémunérés sur la base d'un salaire mensuel. Moins de la moitié sont au bénéfice d'une convention collective.
- De même au **Credit Suisse Group**, tout le personnel a des salaires mensuels. Le pourcentage du personnel bénéficie d'une convention collective ne ressort pas clairement.
- Chez **Swiss Re**, il n'y a pas de convention collective. 1'077 femmes sont rémunérées au mois, 69 sont rémunérées à l'heure; ces chiffres sont respectivement de 1'928 et 62 pour les hommes. Par rapport à leur nombre total, les femmes sont donc deux fois plus nombreuses à être rémunérées à l'heure.
- **Sika** a 680 employées et employés rémunérés de manière mensuelle, 48 au salaire horaire avec un nombre d'heures fixé à l'avance et 6 au salaire horaire avec un nombre d'heures variable. Sika n'a pas fourni d'informations réparties selon le genre.

2.1.4 Formation continue

D'une manière générale, les femmes restent sous-représentées dans les postes de direction et d'encadrement. Elles bénéficient moins que les hommes de programmes de formation continue. Outre les facteurs explicatifs individuels et sociaux (socialisation, choix professionnel, soins à la famille), il existe une raison sous-jacente: les femmes sont bien souvent moins soutenues que les hommes, notamment au niveau de la promotion interne. C'est pourquoi le questionnaire posait la question du montant total alloué à la formation continue et sa répartition entre femmes et hommes.

- Seule **UBS** fournit des données sur le budget dédié, durant l'année 2001, à la formation continue selon le genre et le niveau hiérarchique, données qui ne s'appliquent qu'à UBS Warburg et au Corporate Center.

La formation interne a bénéficié à 1'215 collaboratrices qui se sont partagé un budget total de Fr. 721'870.- et à 2'423 hommes qui se sont partagé un budget total de Fr. 922'650.-.

- Les 42,4% de femmes qui constituent le personnel sans fonction d'encadrement ont reçu 25,9% du budget alloué au personnel sans fonction d'encadrement (soit Fr. 284.- par collaboratrice et Fr. 599.- par collaborateur).
- Les 8,4% de femmes cadres moyens ont reçu 27,8% du budget alloué à la formation des cadres moyens (soit Fr. 3'983.- par collaboratrice et Fr. 952.- par collaborateur).
- Les 5,9% de femmes cadres supérieurs ont reçu 13,7% du budget alloué aux cadres supérieurs (soit Fr. 16'633.- par collaboratrice et Fr. 6'611.- par collaborateur).

Les femmes aux postes sans fonction d'encadrement reçoivent en moyenne moins d'aide pour la formation continue que les hommes. En revanche, aux niveaux des cadres moyens et supérieurs, le soutien bénéficie davantage aux femmes. UBS n'a malheureusement pas commenté ces données.

2.1.5 Taux de rotation du personnel

Dernier volet de l'analyse quantitative, le taux de rotation du personnel. Sika, Swiss Re, UBS et Clariant ont fourni des informations sur les motifs de départ le plus souvent avancés par leurs collaboratrices et collaborateurs. Il est frappant de constater que la raison la plus souvent invoquée est celle du changement de situation personnelle. Dans trois ou quatre entreprises, il apparaît clairement que les départs effectués ces dernières années (personnes engagées depuis au moins un an, au plus cinq ans) sont le fait de femmes plus que d'hommes.

2.2 Salaire

L'enquête 2000 sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique montre que des différences considérables de salaires entre femmes et hommes persistent³. En 2000, les femmes ont gagné en moyenne 21,3% de moins que les hommes. La rémunération des femmes est systématiquement inférieure à celle des hommes quel que soit le niveau de qualification considéré. Avec l'augmentation des nouvelles formes de travail (travail flexible), il est à craindre que cet écart n'aille en s'accroissant. Les grilles de salaires élaborées en tenant compte de manière systématique de la question de l'égalité entre femmes et hommes dans les évaluations sont propices pour éviter toute discrimination salariale.

L'enquête ne pose pas de questions sur la manière dont les rémunérations sont réparties selon le genre et le niveau hiérarchique: les entreprises sont en général peu enclines à fournir ce type de données. En revanche, il leur a été demandé des informations sur la manière de fixer les salaires et la transparence autour de ce processus.

Trois entreprises indiquent que leurs grilles des salaires se fondent sur un système d'évaluation qui assure une rémunération égale aux femmes et aux hommes. Aucune n'a fourni de pièces justificatives.

- Le **Credit Suisse Group** indique faire appel à un organisme extérieur pour l'établissement d'une grille équitable des rémunérations. Dans quatre autres entreprises, le salaire se base sur les mêmes directives générales quelles que soient les conditions d'engagement.
- Deux entreprises (**UBS, Clariant**) donnent des informations à leur personnel sur le système des salaires, sans cultiver une transparence absolue dans le domaine.
- **Swiss Re** ne fournit aucune donnée sur sa politique en matière de salaire.

2.3 Directives internes pour l'application de l'égalité des chances dans l'entreprise

2.3.1 Principes généraux

Pour que l'égalité soit réellement prise en compte au sein de l'entreprise, il faut que cette problématique figure en bonne place dans les principes généraux de l'entreprise et qu'elle soit intégrée dans les objectifs à atteindre.

Les firmes qui ont participé à l'enquête mentionnent toutes le thème de l'égalité dans différents documents, souvent au niveau des lignes directrices de l'entreprise. L'égalité des chances fait généralement partie d'une politique plus large de non-discrimination, non seulement en fonction du genre mais aussi de la nationalité, de la religion, etc.

Les trois entreprises qui publient un rapport social ou un rapport de durabilité (Credit Suisse Group⁴, Swiss Re⁵, UBS⁶) y consacrent quelques lignes, voire quelques pages. Le Credit

³ Office fédéral de la statistique (2001): *Enquête suisse sur le niveau et la structure des salaires en 2000*, Communiqué de presse, novembre 2001.

⁴ Credit Suisse Group (2002): *Credit Suisse Group. Rapport sur le développement durable 2001*.

⁵ Swiss Re (2002): *Rapport environnemental et social 2001*.

Suisse Group et Swiss Re fournissent, en outre, des documents spécifiques destinés à la mise en oeuvre de l'égalité des chances; de plus, le Credit Suisse Group élabore à titre interne un rapport sur la question. Swiss Re travaille sur la base du projet «Des paroles aux actes». De plus amples mentions sur l'égalité des chances se trouvent dans les principes de base de la politique du personnel (Sika, UBS) ou au niveau d'une convention collective (Clariant).

Exemples:

- **Credit Suisse Group:** *Shared values. «Fairness: We believe in courteous and respectful treatment of our stakeholders. We support equal opportunities and a work environment free of discrimination and harassment of any sort.»⁷.*
- **UBS:** *Principes directeurs⁸. «Egalité des chances. Nous respectons chaque individu. Notre force réside dans l'exploitation de la diversité de cultures, d'idées, de connaissances et d'expériences afin d'atteindre un but commun. Le fait d'avoir sa vie professionnelle compatible avec sa vie familiale a un impact positif sur les performances du personnel.»*

2.3.2 Utilisation de langage épicène⁹

Parallèlement aux mesures prises au niveau des conditions d'engagement, de la politique salariale, de la formation continue, des efforts doivent être menés au niveau du langage. Des textes formulés en langage épicène assurent une contribution active et efficace à la réalisation d'une véritable égalité des chances. Qu'en est-il du langage épicène dans les différentes publications diffusées par les entreprises?

Dans tous les documents à disposition (*Personalpolitischen Grundsätze Arbeitsmarkt Schweiz*; Principes de base de la politique du personnel sur le marché suisse; rapport social, rapport d'activités), **UBS** parle exclusivement de «clients», d'«actionnaires» (au sens masculin) et de «collaborateurs». Dans son rapport social, UBS mentionne que «dans ce rapport, l'emploi du masculin pour désigner des personnes fait indifféremment référence aux hommes et aux femmes» (UBS, *Notre Engagement*).

Sika utilise dans ses *Principes de base de la politique du personnel* et son règlement du personnel, uniquement des formules comme «clients», «fournisseurs», «collaborateurs», «employés», «employeurs». Elle indique que ces termes doivent se comprendre comme englobant les femmes. Dans le rapport d'activités, un chapitre est consacré aux «collaboratrices et collaborateurs» mais plus loin, seule la forme masculine est utilisée.

Certains efforts concernant le langage épicène sont menés par **Clariant**, le **Credit Suisse Group** et **Swiss Re**. Hommes et femmes sont, de façon plus ou moins conséquente, désignés sous les appellations de «collaborateurs/collaboratrices», «personnel», «employées» et «employés». Mais il est toujours question des «actionnaires» au masculin et des «clients» plutôt que des «clientes».

2.3.3 Organisation et cahiers des charges

Les trois instituts financiers ont créé chacun un département chargé, exclusivement ou partiellement, de la question de l'égalité des chances. Ces départements représentent des postes de travail de, respectivement, 130% et 290% au **Credit Suisse Group** et chez **Swiss Re**. **UBS** ne fournit pas de données chiffrées mais indique qu'à côté d'un des responsables du

⁶ UBS (Novembre 2000): *Nos clients, nos collaborateurs, nos actionnaires et la société. Notre engagement en 1999 et 2000.*

⁷ Credit Suisse, www.credit-suisse.com/en/who_we_are/corporate.html.

«Valeurs partagées. Equité. Nous sommes persuadés de la nécessité d'avoir des relations courtoises et empruntes de respect avec nos parties prenantes. Nous promovons l'égalité des chances et un environnement de travail sans discrimination ou harcèlement quel qu'il soit.»; notre traduction.

⁸ UBS, (2002), *UBS Grundsätze* (Principes directeurs d'UBS), notre traduction.

⁹ Cette analyse est basée sur la version en allemand des documents étudiés.

groupe, des collaboratrices et collaborateurs en charge du dossier «diversité» s'occupent de la question. Les personnes en charge de ces postes sont directement sous la responsabilité de la direction générale et lui font rapport directement (Credit Suisse Group) ou font rapport au président du Conseil d'administration et au directeur général (Swiss Re) ou encore au membre de la direction en charge de la responsabilité du personnel (UBS).

Parallèlement à l'aspect «conseil», leurs compétences et cahiers des charges sont les suivants:

- Tenir lieu d'interlocuteur/interlocutrice privilégié-e pour les questions d'égalité, faire office de coordinateur/coordinatrice et de médiateur/médiatrice en général et se charger également de questions particulières comme le harcèlement moral et le harcèlement sexuel (Credit Suisse Group);
- Organiser des ateliers sur l'équilibre entre vie professionnelle et familiale et des séminaires sur des thèmes tels que harcèlement moral et harcèlement sexuel, mauvais usage d'Internet, mener des activités de conseils et de coaching pour les responsables exécutifs et les responsables du personnel (Swiss Re).
- Analyser, créer et développer des réseaux, soutenir les cadres de l'entreprise lors de la mise en place de mesures, rechercher en commun des solutions avec les cadres dans les situations à problème (**UBS**).

Sika n'a pas de collaboratrices ou collaborateurs explicitement en charge de la question de l'égalité. Le service du personnel dispose néanmoins de principes de base pour le recrutement des cadres et le responsable suisse du personnel et de la formation conseille la direction (dont il est membre) à ce sujet.

Clariant n'a transmis aucune information concernant l'organisation et la structure de la gestion du personnel quant à l'égalité des chances.

2.4 Communication et auto évaluation

La publication régulière d'informations sur les mesures prises en matière d'égalité des chances est doublement utile à l'entreprise: d'une part, pour assurer le suivi des démarches prises et estimer leur évolution; d'autre part, pour informer le personnel et les autres parties prenantes de l'entreprise. Ouverture et dialogue contribuent à créer des liens solides basés sur la confiance. Enfin, au niveau international, l'adoption de normes standard, en particulier celles de la Global Reporting Initiative¹⁰, exige que des informations sur le thème de l'égalité des chances, sa mise en œuvre et ses modalités de contrôle soient communiquées.

Le pas vers la publication de rapports sur le thème de l'égalité des chances a été franchi par trois entreprises. Le Credit Suisse Group et UBS approfondissent le thème dans leur rapport social ou rapport sur la durabilité.

- Le **Credit Suisse Group** y décrit ses principes de base tout comme (sous une forme générale) les cahiers des charges et objectifs des personnes en charge du dossier. Il fait son autocritique concernant le manque de représentativité des femmes dans les postes de direction.
- **UBS** explique aussi ses buts et s'autocritique également sur la faible représentativité féminine aux plus hauts postes à responsabilité.
- Le rapport de **Swiss Re** est pour sa part plutôt mince et très en retrait par rapport aux engagements qui le sous-tendent. L'entreprise se restreint à une information succincte: elle serait connue pour être un employeur qui garantit l'égalité des chances à son personnel.

Des informations quantitatives plus détaillées, par exemple sur l'égalité de salaires ou la formation continue, ne figurent dans aucun des rapports.

¹⁰ Global Reporting Initiative (2002): Sustainability Reporting Guidelines 2002

2.5 Mesures mises en oeuvre

La mise en oeuvre d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes exige que soient définis des objectifs concrets à atteindre. Il faut ensuite procéder à leur contrôle de manière systématique.

Seuls le Credit Suisse Group et Swiss Re disposent déjà d'un plan de mesures concrètes pour promouvoir l'égalité des chances et la compatibilité entre vies professionnelle et familiale.

Le **Credit Suisse Group** est la seule entreprise qui indique disposer d'objectifs annuels. Des données permettant de vérifier si les objectifs des années précédentes ont été atteints ne sont pas disponibles compte tenu de la réorganisation du groupe.

Swiss Re a mis en oeuvre dès 1995 le programme «Des paroles aux actes». Sur cette base, des mesures ont été prises telles l'établissement d'un département de l'égalité, la mise sur pied de campagnes de recrutement en direction des femmes, l'augmentation des femmes aux postes d'encadrement, l'offre de formes de travail permettant de rendre compatibles vies familiale et professionnelle. Il n'y a pas d'objectifs concrets. Néanmoins, le nombre de femmes aux postes d'encadrement et de direction a visiblement augmenté de 1995 à 2000.

L'affirmation d'**UBS** selon laquelle l'ensemble des mesures nécessaires auraient déjà été prises, et donc qu'un plan de mesures serait superflu, est bien étrange.

Parmi les mesures particulières à atteindre selon les entreprises qui ont fourni des informations sur ce chapitre, relevons les suivantes:

- **Mesures pour une représentation équilibrée des collaboratrices et collaborateurs à tous les niveaux**

Le spectre des réponses va du libellé en langage épicène des annonces pour la recherche du personnel à des formations spécialisées et l'analyse de cas particuliers. L'engagement de Sika est à relever à ce propos. Cette entreprise, active dans le secteur de la construction, secteur traditionnellement boudé par la main-d'œuvre féminine, a pris des mesures pour le rendre attractif sur le long terme aux femmes comme aux hommes. Sika participe en effet au projet «Technogirls»¹¹ qui offre aux adolescentes la possibilité de vivre le quotidien de femmes actives dans les professions techniques pour les inciter à investir ce bastion masculin.

- **Mesures pour une représentation équilibrée des collaboratrices et collaborateurs au niveau des postes de cadres et de direction**

Le problème de la faible représentativité des femmes dans les postes de cadres est particulièrement identifié par les institutions financières (cf. point 2.4). Au niveau des pas concrets mis en oeuvre pour y remédier, l'éventail des mesures va de «pas d'actions particulières» (Clariant) au travail en réseaux et à l'organisation d'ateliers pour les femmes cadres et cadres supérieures (Swiss Re) ou l'adoption d'objectifs de promotion afin d'augmenter la participation des femmes dans les postes d'encadrement et de direction (Credit Suisse Group).

- **Réglementation concernant le harcèlement sexuel, sexiste ou moral. Sensibilisation du personnel et procédures à suivre lorsque des cas se présentent**

Quatre des cinq entreprises disposent d'un règlement concernant le harcèlement sexuel, sexiste ou moral. Trois entreprises font tout un travail d'information au travers de séminaires d'introduction, de cours sur le thème de la «diversité», de publications internes, de formations à destination des responsables du personnel. Elles agissent concrètement lorsque des cas de harcèlement leur sont soumis et prennent des mesures qui peuvent aller jusqu'au licenciement des personnes coupables (Sika, Swiss Re, UBS).

¹¹ www.techno-girls.ch

- **Autres mesures / conditions cadres pour que les femmes et les hommes aient les mêmes chances et possibilités dans l'entreprise?**

Pour trois entreprises, la capacité des cadres à promouvoir l'égalité des chances fait partie des critères d'engagement ou de promotion (Clariant, Credit Suisse Group, Sika). Le Credit Suisse Group précise qu'il ne procède à aucune évaluation sur la base de l'appartenance sexuelle mais uniquement sur celle des qualifications.

- **Autres mesures / conditions cadres pour que les collaboratrices et collaborateurs puissent rendre compatibles leurs vies professionnelle et familiale**

Trois entreprises (Sika, Swiss Re, UBS) ont introduit l'annualisation du temps de travail. Quatre sur cinq offrent à leurs employées des congés de maternité qui vont au-delà de ce qui est requis par la loi (au Credit Suisse Group, six mois payés intégralement à partir de la cinquième année de service). Swiss Re offre même un congé parental de deux semaines aux pères de nouveaux-nés. Concernant les structures d'accueil pour enfants en bas âge, le Credit Suisse Group, Swiss Re et UBS ont mis sur pied leurs propres crèches et participent également au financement de structures externes à l'entreprise. Swiss Re prend en outre en charge une semaine de garderie afin d'offrir à ses collaboratrices et collaborateurs un peu de temps libre. Le Credit Suisse Group et Swiss Re offrent la possibilité de travailler à domicile grâce au «télétravail» et offre aux hommes comme aux femmes la possibilité de travailler à temps partiel.

- **Justifications des mesures prises**

Comme incitations à prendre des mesures, les entreprises avancent les motifs suivants: être pionnière dans le domaine de l'égalité des chances (Swiss Re), s'adapter à l'évolution démographique (Credit Suisse Group); être reconnue comme un «bon» employeur et agir dans l'intérêt de ses collaboratrices (UBS).

- **Si du personnel est engagé à l'étranger, comment la politique de l'égalité des chances est-elle appliquée dans les filiales?**

Le Credit Suisse Group dispose aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne de départements chargés des questions d'égalité avec lesquels des échanges sont régulièrement pratiqués. Swiss Re et UBS adaptent leurs politiques en faveur de l'égalité aux conditions locales. Sika se limite à une déclaration dans ses principes généraux sur la nécessité de ne pas pratiquer de discrimination. Il n'y a pas d'exemples illustratifs donnés. Clariant ne se prononce pas.

3. Raisons avancées pour justifier la non participation à l'enquête

Pour les inciter à participer à l'enquête, toutes les entreprises contactées ont reçu après l'envoi du questionnaire un rappel téléphonique ou par e-mail à au moins deux reprises. Il leur était alors offert la possibilité de prolonger le délai initialement fixé pour le renvoi des réponses. Quelques contacts ont été noués en plus avec les responsables du personnel ou le/la chargé-e des questions de l'égalité des chances. En cas de non participation, il leur était demandé de justifier leur refus. Quelques entreprises ne se sont même pas donné la peine de nous dire pourquoi elles ne souhaitaient pas participer. Il s'agit de: **ABB, Ascom, Bâloise, Nestlé, Syngenta, SGS, SIG, Valora**. D'autres ont préféré ne pas participer pour les raisons suivantes:

- Les questions sont trop détaillées, la charge de travail pour y répondre trop grande (**Kuoni, Saurer, Swisscom**).
- Il n'y a pas assez de ressources (humaines et matérielles) à disposition pour répondre à l'enquête (**Roche, Novartis, Zurich FS**).
- Pas de participation pour cause de réorganisation ou de nouvelle direction (**Rentenanstalt-Swiss Life, Saurer, Sulzer**).
- Les données exigées relèvent du confidentiel (**Ciba Spezialitätenchemie, Kuoni**).

- Les informations ne sont pas disponibles dans la forme exigée (**Novartis, Adecco**).
- L'entreprise ayant le statut de holding, elle n'a aucun contrôle sur les données du personnel de chacune des entités qui la composent (**Unaxis, Richemont**).
- En raison de la structure administrative légère de l'entreprise, pas de réponse à des questionnaires (**Swatch, Schindler**).
- Certaines questions exigent de plus amples explications et définitions (**Novartis**).
- Données communiquées uniquement par les canaux d'information de l'entreprise (**Swisscom**).
- L'égalité des chances n'est plus un thème d'actualité, elle est déjà réalisée dans l'entreprise (**Rentenanstalt-Swiss Life**).
- Egalité de traitement de tous les partenaires de l'entreprise, pas d'information fournie avant la publication d'un rapport de durabilité, rapport prévu pour novembre 2003 (**Holcim**).
- Pourcentage faible de personnel employé sur territoire helvétique, résultats par conséquent peu représentatifs (**Saurer**).
- Faible proportion de femmes dans la branche, informations par conséquent peu représentatives (**Georg Fischer**).
- Pas prête à participer à une comparaison si l'on ne prend pas en compte la faible proportion d'hommes spécifique à cette branche (**Ciba Spezialitätenchemie**).

4. Suites et perspectives

Seules cinq entreprises ont pris la peine de participer à l'enquête et de communiquer sur la manière dont elles gèrent la question de l'égalité des chances. Ce rapport est donc avant tout un rapport sur l'engagement de ces entreprises et non, comme initialement prévu, une évaluation de la situation dans les plus grosses entreprises suisses cotées en bourse. On peut se demander si la participation ou la non participation d'une entreprise relève du hasard ou si elle ne serait pas révélatrice du sérieux que l'entreprise porte à ce thème. Le nombre et la complexité des questions, ainsi que le manque de données à disposition ont joué certainement un rôle sur le faible taux de retour. Nous sommes néanmoins d'avis que la collecte et l'exploitation de telles données de base sont des conditions sine qua non pour la mise en œuvre d'une réelle politique en matière d'égalité des chances. Nous espérons que les questions et les critères, élaborés grâce à l'aide d'un nombre respectable d'experts et d'expertes, donneront une impulsion pour des discussions plus larges et auront à terme un réel effet sur la gestion de l'égalité des chances.

Une partie des réponses que nous avons reçues nous conforte dans cette hypothèse. Plusieurs entreprises ont considéré le questionnaire comme la base d'une réflexion à mener, notamment l'intégration de telles données dans la publication future de rapports sociaux.

Nous espérons également que, d'ici l'envoi d'une nouvelle enquête prévue en novembre 2003, un nombre croissant d'entreprises auront progressé dans ce domaine et se décideront à participer à notre enquête, suivant l'exemple des cinq entreprises qui nous ont répondu positivement.

Annexes

- Données statistiques des cinq entreprises participantes
- Liste des entreprises contactées

Le questionnaire est disponible sur nos sites web: www.actares.ch ou www.und-online.ch