

**RTS**




Radio Télévision  
Suisse

**NOS ENGAGEMENTS  
ET NOS ACTIONS  
POUR UNE ENTREPRISE  
PLUS ÉGALITAIRE**

# 1. TRAVAIL FLEXIBLE / WORKLIFE BALANCE

CALENDRIER



- 11 - 12 2020  **A** **PROMOTION DU CONGÉ PATERNITÉ**  
Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les pères peuvent prendre un congé paternité de 4 semaines. La durée du congé a doublé.
- 5 - 12 2021  **B** **PROGRAMME DE RETOUR PROGRESSIF POUR DES ABSENCES FAMILIALES**  
Aménagement du temps de travail lors d'un retour après une absence pour des raisons familiales (congé maternité, paternité, d'adoption, pour un proche aidant) pour retrouver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.
- 1 - 10 2022  **C** **CONCILIATION VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE**  
Développer notre politique de télétravail.  
Promouvoir le travail flexible.

## 2. CULTURE D'ENTREPRISE

CALENDRIER



1 - 2 2021

**A**

### MESURES DE PERFORMANCES DES MANAGERS

Objectifs d'égalité inscrits dans les entretiens de situation professionnelle.

1 - 2 2022

**B**

15% de la part variable des cadres est attribuée aux objectifs d'égalité pour la période d'évaluation.

7 2021 - 6 2022

**C**

### PROTECTION DE L'INTÉGRITÉ PERSONNELLE

Renouvellement des personnes de confiance externes et internes.

7 2022 - 12 2023

**D**

Formation obligatoire pour l'encadrement et sensibilisation pour le personnel RTS.

1 - 12 2023

**E**

### ENGAGEMENT DES MEMBRES DE LA DIRECTION

Détailler et publier les objectifs l'égalité des chances.



# 3. ÉGALITÉ SALARIALE

CALENDRIER



- 3 - 4 2021  **A** **ÉGALITÉ SALARIALE, RÉPARTITION ÉQUITABLE DU BUDGET DES PRIMES**  
Répartition égalitaire du budget des primes (budget femme/budget homme).  
Poursuivre les analyses salariales annuelles et procéder aux corrections si nécessaire.
  
- 5 2021  **B** **POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION**  
Détailler et publier notre politique de rémunération.
  
- 1 - 12 2023  **C** **ÉGALITÉ SALARIALE**  
Communiquer sur les actions menées.

## 4. RECRUTEMENT ET PROMOTION

CALENDRIER



4 2021 - 12 2023



**A**

### PARITÉ DANS L'ENCADREMENT

Atteindre 40% de femmes dans les différents niveaux d'encadrement.

5 2021



**B**

### POLITIQUE D'EMBAUCHE NON DISCRIMINANTE

Mise à jour de la politique sous l'angle de l'égalité des chances.

7 2021 - 12 2022



**C**

### VISUEL DES ANNONCES

Refléter la diversité de la société romande dans les visuels des annonces de recrutement.

1 - 12 2023



**D**

### TRANSPARENCE DU PROCESSUS ET CRITÈRES DE PROMOTION

Rendre plus accessible les informations sur les processus et critères de promotion.

1 - 12 2023



**E**

### PROGRESSION PROFESSIONNELLE DES FEMMES APRÈS LEUR MATERNITÉ

Rendre visible des exemples concrets.

1 - 12 2023



**F**

### FORMATION DE SENSIBILISATION AU BIAIS

Sensibilisation pour les personnes impliquées dans le processus de recrutement



# 5. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT

CALENDRIER



6 - 12 2022 

**A**

## POLITIQUE DE FORMATION

Mise à jour de la politique sous l'angle de l'égalité des chances.

2021 - 2022 

**B**

## PROGRAMME DE MENTORAT

Favoriser le développement individuel des compétences, et encourager les femmes à occuper des postes clés.



## 6. CHARTE POUR UN MÉDIA DE SERVICE PUBLIC ANTISEXISTE ET INCLUSIF

CALENDRIER



- 4 - 12 2021  **A** **ATELIER / FORMATION / SENSIBILISATION**  
Favoriser l'adoption d'un langage épicène et inclusif à l'antenne et utilisation de l'écriture inclusive.
- 2022  **B** **JOB SHARING À TOUS LES NIVEAUX HIÉRARCHIQUES**  
Définir des possibilités de Job sharing à tous les niveaux hiérarchiques.
- 4 - 12 2022  **C** **TEMPS PARTIEL**  
Sensibiliser l'encadrement sur les possibilités de répondre favorablement aux demandes de temps partiel.
- 1 - 12 2023  **D** **MESURES D'AVANCEMENT POUR LES TEMPS PARTIELS**  
Favoriser des mesures d'avancement égalitaires pour les employé.e.s à temps partiel.
- 6 2022  **E** **CERTIFICATION EDGE**  
Renouvellement de la certification prévue en juin 2022.

# LA CERTIFICATION EDGE ET LA CHARTE POUR UN MÉDIA DE SERVICE PUBLIC ANTISEXISTE ET INCLUSIF EN UN COUP D'ŒIL

## EDGE

- Mesures de performance des managers
- Transparence du processus et critères de promotion
- Programme de retour progressif pour des absences familiales
- Politique de formation
- Politique de rémunération
- Visuel des annonces

**Politique d'embauche non discriminante**

**Égalité salariale, répartition équitable du budget des primes**

**Parité dans l'encadrement**

**Programme de mentorat**

**Promotion du congé paternité**

**Conciliation vie privée / professionnelle**

**Lutte contre le harcèlement sexuel et le sexisme**

**Certification EDGE**

**Questionnaire sur l'égalité**

## CHARTE

### ENGAGEMENT POUR LE PERSONNEL

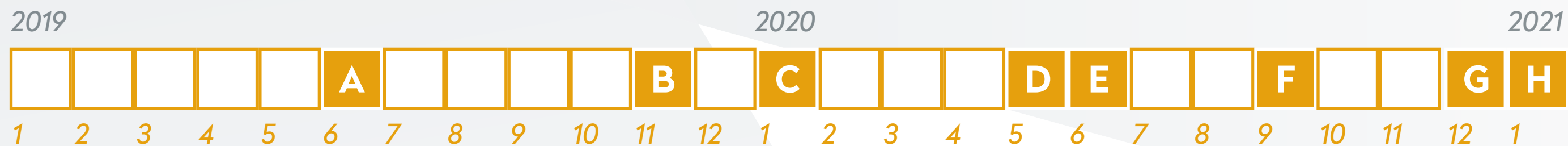
- Fonctions moins valorisées et employé.e.s à temps partiel bénéficient des mêmes mesures d'avancement
- Job sharing à tous les niveaux hiérarchiques
- Progression professionnelle des femmes après la maternité
- Encouragement du temps partiel pour les hommes

### ENGAGEMENT POUR L'ANTENNE

- Représentations paritaire du temps de parole
- S'adresser à chacun-e de la même manière
- Éviter toute référence au physique et aux vêtements
- Ne pas cautionner l'humour misogyne et dégradant
- Limiter les stéréotypes dans les fictions produites ou co-produites
- Ne pas minimiser les violences de genre liées à des discriminations
- S'entourer de compétences sur les questions de genre et de diversité



## 2019 - 2021



- A**
- Création du Collectif RTS du 14 juin
  - Proposition d'une certification 6 2019

- B**
- Concept présenté 11 2019

- C**
- Enquête sur l'égalité des chances 1 2020

- D**
- Audit externe
  - Actions proposées par EDGE
  - Plan d'action validé par le CD RTS 5 2020

- E**
- Certification obtenue 6 2020

- F**
- Mise en œuvre du plan d'action dont adoption d'un guide du langage inclusif et épïcène 9 2020

- G**
- Charte antisexiste approuvée par le CD en décembre 2020 12 2020

- H**
- Introduction du congé paternité de 4 semaines 1 2021

## 2021 - 2022



- I**
- Répartition équitable du budget des primes 3 2021

- J**
- Politique d'embauche non discriminante 5 2021

- K**
- Programme de retour progressif pour des absences familiales 5 -12 2021

- L**
- Permettre et valoriser la progression professionnelle des femmes après leur maternité 2022

- M**
- Nouvelle enquête sur l'égalité des chances pour analyser l'évolution 4 2022

- N**
- 15% de la part variable des cadres est attribuée à l'objectif d'égalité pour la période d'évaluation. 1 - 2 2022

- O**
- Mise en œuvre d'un programme de mentorat 2022

- P**
- Renouvellement prévu de la certification 6 2022

- Q**
- Nouveau plan d'action 6 2022 - 12 2023