

RTS

Radio Télévision
Suisse

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

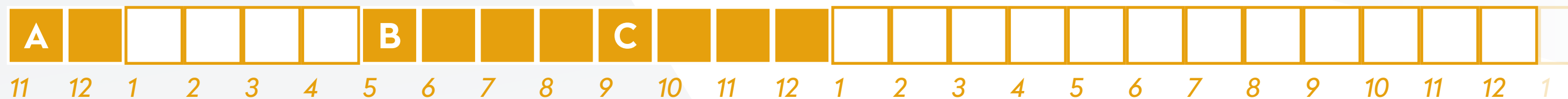
1 TRAVAIL FLEXIBLE / WORKLIFE BALANCE

TIMING

2020

2021

2022



A 
11 - 12 2020

PROMOTION DU CONGÉ PATERNITÉ

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les pères peuvent prendre un congé paternité de 4 semaines. La durée du congé a doublé.

B 
5 - 12 2021

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.

C 
9 - 10 2021

CONCILIATION VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Développer notre politique de télétravail.
Promouvoir le travail flexible.

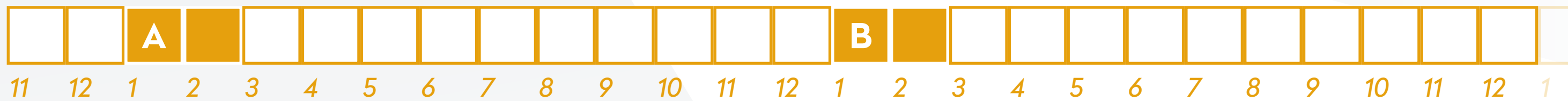
2 CULTURE D'ENTREPRISE


TIMING


2020

2021

2022



A 
1 - 2 2021

B 
1 - 2 2022

MESURES DE PERFORMANCES DES MANAGERS

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

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

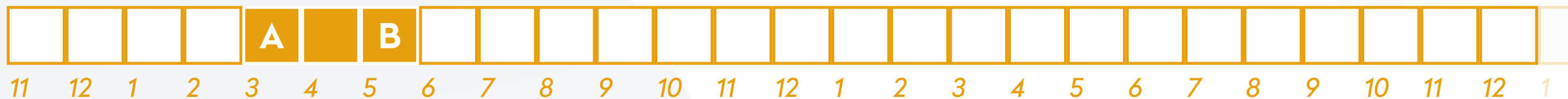
3 ÉGALITÉ SALARIALE


TIMING

2020

2021

2022



A 
3 - 4 2021

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.

B 
5 2021

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Détailler et publier notre politique de rémunération.

4 RECRUTEMENT ET PROMOTION

TIMING

2020

2021

2022



A 
4 - 12 2021

PARITÉ DANS L'ENCADREMENT

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

B 
5 2021

POLITIQUE D'EMBAUCHE NON DISCRIMINANTE

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

C 
7 - 12 2021

VISUEL DES ANNONCES

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

D 
7 - 12 2021

TRANSPARENCE DU PROCESSUS ET CRITÈRES DE PROMOTION

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

E 
11 - 12 2021

PERMETTRE ET VALORISER LA PROGRESSION PROFESSIONNELLE DES FEMMES APRÈS LEUR MATERNITÉ

Définir les axes de progression professionnelle des femmes après leur maternité.

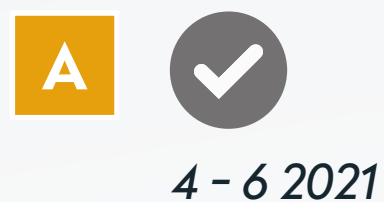
5 FORMATION / LEADERSHIP / PARRAINAGE

TIMING

2020

2021

2022



POLITIQUE DE FORMATION

Suivi de la proportion H/F pour les formations.

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



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

TIMING

2020

2021

2022



A 
4 - 12 2021

ATELIER / FORMATION / SENSIBILISATION

Favoriser l'adoption d'un langage épicène et inclusif à l'antenne et utilisation de l'écriture inclusive.

B 
2022

JOB SHARING À TOUS LES NIVEAUX HIÉRARCHIQUES

Définir des possibilités de Job sharing à tous les niveaux hiérarchiques.

C 
2022

ENCOURAGEMENT DU TEMPS PARTIEL POUR LES HOMMES

Définir une politique d'encouragement du temps partiel pour les hommes.

D 
2022

MESURES D'AVANCEMENT POUR LES TEMPS PARTIELS

Favoriser des mesures d'avancement égalitaires pour les employé.e.s à temps partiel.

E 
6 2022

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

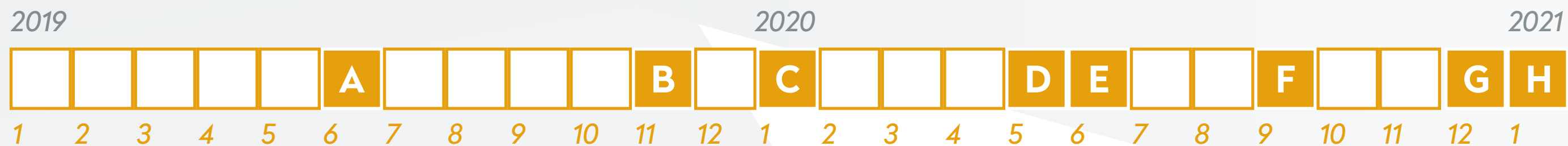
ENGAGEMENT POUR LE PERSONNEL

- 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 11 - 12 2021

- M**
- Nouvelle enquête sur l'égalité des chances pour analyser l'évolution 1 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 2024