



Lignes directrices sur l'égalité des chances par l'égalité de fait au FiBL Suisse

Version: février 2021

Ébauche: Knut Schmidtke, 02.01.2021, complétée par la direction le 04.01.2021

Modifiée et complétée par le conseil d'administration le 18.01.2021

Complétée par les suggestions de la Team Equality le 11.02.2021

Adoptée par la direction du FiBL Suisse le 15.02.2021

Approuvée par le conseil d'administration du FiBL Suisse le 22.02.2021

Sommaire

Préambule - Lignes directrices du FiBL sur l'égalité	3
Chapitre 1: Égalité des sexes	4
1.1 Langage inclusif.....	4
1.2 Égalité au sein des comités.....	4
1.3 Égalité dans les fonctions de direction et de coordination.....	4
1.4 Processus de nomination.....	5
1.5 Renforcement des compétences du personnel, notamment des spécialistes et des cadres, en matière de genre et de diversité et promotion de la relève	6
1.6 Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale	6
1.7 Délégué-es à l'égalité.....	7
1.8 Missions des délégué-es à l'égalité.....	7
1.9 Rapport sur l'égalité.....	8

Préambule – Lignes directrices du FiBL sur l'égalité

Instaurer l'égalité des chances entre les personnes de sexe différent ou d'orientation sexuelle différente, celles souffrant d'un handicap physique, mental ou psychique, les personnes appartenant à différents groupes ethniques, ayant différentes convictions religieuses, culturelles ou politiques démocratiques, les personnes d'âges différents ou de positions sociales différentes participe à l'identité du FiBL Suisse. Parallèlement, l'égalité des chances par l'égalité de fait conditionne dans une large mesure le succès et la reconnaissance du travail du FiBL en matière de recherche, de formation et de vulgarisation. Voilà pourquoi la promotion de l'égalité fait partie intégrante de l'évolution du FiBL Suisse.

Dans le même temps, l'égalité est une préoccupation centrale dans la culture d'entreprise du FiBL Suisse. Celui-ci s'emploie ardemment à répartir les chances de manière équitable et à garantir une participation paritaire et sur un pied d'égalité dans tous les domaines et toutes les fonctions de direction. Considérée comme une mission transversale, l'égalité est ancrée dans tous les domaines. L'obtention et la mise en œuvre de l'égalité comptent parmi les principales tâches des dirigeant-es; autrement dit, cette responsabilité incombe surtout à la direction et aux chef-fes de départements, mais aussi au conseil de fondation du FiBL Suisse. Le FiBL Suisse se fixe des objectifs en matière d'égalité et vérifie leur atteinte par le biais d'un rapport annuel sur l'égalité comportant les chiffres-clés respectifs. Les profils d'exigences, les critères de qualification et de performance ainsi que les conditions de travail de tous les collaborateurs et collaboratrices du FiBL Suisse doivent être examinés régulièrement pour déterminer s'ils permettent la participation sur un pied d'égalité de tous les membres du personnel du FiBL Suisse. La composition des comités doit impérativement tenir compte de cette question de l'égalité. L'objectif est de parvenir à une représentation paritaire et sur un pied d'égalité, si possible dans tous les domaines et comités. Au FiBL Suisse, on vise une communication neutre du point de vue du genre à tous les niveaux.

Le FiBL s'efforce de mettre en œuvre de manière adéquate l'égalité et la gestion de la diversité dans tous les domaines susmentionnés. Dans la présente version sont consignés les principes, les directives et les mesures en matière d'égalité des sexes. Des chapitres supplémentaires consacrés à l'égalité dans les autres domaines sont progressivement élaborés et les lignes directrices sont régulièrement mises à jour.

Chapitre I: Égalité des sexes

I.1 Langage inclusif

Les collaboratrices et collaborateurs doivent utiliser un langage inclusif qui intègre, à parts égales, les personnes de sexe différent, sans discrimination, dans toutes les communications écrites et orales, y compris dans les documents internes du FiBL Suisse. À cet effet, il est recommandé d'utiliser un langage neutre du point de vue du genre ou le *Gendersternchen* «*» en allemand ainsi que le point médian «·» en français. En anglais, il est possible de produire un langage neutre par l'utilisation du pluriel, de l'impératif, du passif ou, dans certains cas, par l'omission du pronom personnel. Pour plus d'informations sur le langage inclusif, veuillez consulter, pour l'anglais, les [Recommandations du Parlement européen](#) et, pour le français, le [Manuel d'écriture inclusive](#) (Mots-Clés, 2019).

I.2 Égalité au sein des comités

Dans tous les comités du FiBL Suisse, il convient de viser une égalité numérique des sexes en cas de nomination d'un nouveau membre; dans les comités comptant trois membres, chaque sexe doit être représenté par au moins une personne après nomination d'un nouveau membre. Des dérogations au quota par sexe dans les comités ne sont possibles que dans de rares cas justifiés et après avis des délégué·es à l'égalité.

I.3 Égalité dans les fonctions de direction et de coordination

Dans toutes les fonctions de direction et de coordination du FiBL Suisse – direction, chef·fes de départements, responsables de groupes et coordinateurs·rices de thèmes interdisciplinaires – il convient, lors de la nomination de nouveaux membres, de viser la parité des sexes; dans les comités de direction ne comptant que trois membres, chaque sexe doit être représenté par au moins une personne après nomination d'un nouveau membre. Des dérogations au quota par sexe dans les fonctions de direction ne sont possibles que dans de rares cas justifiés et après avis des délégué·es à l'égalité.

Afin de favoriser l'égalité, dans des cas justifiés, les postes de direction peuvent également être pourvus en codirection, en déléguant la fonction de direction à deux personnes à hauteur de 50 %, respectivement.

I.4 Processus de nomination

Les compétences professionnelles et personnelles sont déterminantes pour l'octroi de postes au FiBL Suisse. Dans le même temps, il est impératif de suivre continuellement ce processus pour parvenir à l'égalité dans tous les domaines. À cet effet, notamment lorsque des fonctions de direction sont repourvues, les délégué·es à l'égalité doivent être impliqué·es dans l'ensemble du processus de nomination, aussi bien en cas de nominations internes que de nominations externes. Il convient de signaler la fonction de direction à repourvoir aux délégué·es à l'égalité avant de rédiger l'offre d'emploi. Les délégué·es à l'égalité disposent alors de sept jours pour communiquer à la direction ou au/à la chef·fe de département respectif·ve les étapes du processus de nomination dans lesquelles ils/elles souhaitent exercer leur droit de participation. En principe, lorsque des fonctions de direction sont repourvues, les délégué·es à l'égalité disposent des droits de participation suivants: en ce qui concerne le respect de l'égalité des sexes dans l'offre d'emploi et lors de la sélection des candidat·es pour les entretiens d'embauche, il faut, dans la mesure du possible, chercher l'approbation des délégué·es à l'égalité; la décision finale incombe cependant à la direction. Si la décision ne correspond pas à la recommandation des délégué·es à l'égalité, elle doit être justifiée par écrit. Les délégué·es à l'égalité ont le droit de participer aux entretiens d'embauche pour pourvoir les fonctions de direction et prennent position sur la proposition du comité de sélection. Si l'avis des délégué·es à l'égalité diffère de la proposition du comité de sélection, la direction prend la décision finale sur la nomination ou la poursuite du processus après avoir pris connaissance des différents avis.

L'offre d'emploi doit être rédigée dans un langage neutre du point de vue du genre et dans le respect de l'égalité des chances. Lors de la présélection pour l'entretien d'embauche, il faut s'assurer que toutes les personnes appartenant au sexe sous-représenté et satisfaisant aux exigences du poste soient invitées. Dans la mesure où cela n'est pas possible en raison d'un trop grand nombre de personnes du sexe sous-représenté, il convient d'inviter au moins autant de candidates que de candidats. Les comités de sélection doivent être pourvus conformément aux dispositions en matière d'égalité au sein des comités. Lors des processus de nomination, il faut tout mettre en œuvre pour recevoir des candidatures pertinentes de personnes du sexe sous-représenté. Dans cette optique, il est essentiel de prendre des mesures spécifiques telles que la mise au concours via des réseaux (de femmes), la recherche dans des bases de données et surtout la diffusion à large échelle de l'offre.

1.5 Renforcement des compétences du personnel, notamment des spécialistes et des cadres, en matière de genre et de diversité et promotion de la relève

Afin de renforcer leurs compétences en matière de genre et de diversité, les collaboratrices et collaborateurs du FiBL Suisse, tout particulièrement les spécialistes et les cadres, se perfectionnent. À cet effet, la direction offre régulièrement, y compris sur proposition des délégué-es à l'égalité et des représentant-es du personnel du FiBL Suisse, des cours de perfectionnement et de formation continue ou des ateliers correspondants. La transmission de compétences en matière de genre et de diversité fait donc également partie intégrante des offres relatives au développement des ressources humaines. Pour parvenir à l'égalité, des offres ciblées de perfectionnement et de formation continue sont en outre proposées pour promouvoir la relève au FiBL Suisse. Lors du développement d'outils visant à promouvoir la carrière, un accent particulier est mis sur la promotion des femmes.

La visibilité des collaboratrices du FiBL doit être davantage promue, aussi bien en interne qu'en externe. Cela s'applique, par exemple, à tout type de publications papiers et numériques, aux demandes des médias et aux représentations dans des comités et lors d'événements.

1.6 Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale constitue un élément essentiel de l'égalité des sexes. Le FiBL Suisse s'efforce d'offrir, chaque fois que cela est possible, aux personnes ayant des obligations familiales (garde d'enfants, soins aux proches, etc.) des conditions de travail qui leur permettent de concilier carrière professionnelle et vie familiale. C'est pourquoi le FiBL Suisse soutient des initiatives et des stratégies internes ainsi que des mesures infrastructurelles qui aident à trouver un équilibre entre travail et famille.

Le FiBL Suisse souhaite obtenir le certificat *familiengerechtes Unternehmen* («entreprise répondant aux besoins des familles») ou un certificat analogue soumis à audit externe. Le temps de travail au sein du FiBL Suisse devrait, dans le cadre des possibilités légales, être organisé de manière à pouvoir concilier l'exécution des tâches professionnelles avec les tâches résultant de la parentalité et de l'éducation et avec les soins aux proches dépendants. À cet effet, on développe et promeut des modèles de travail appropriés tels que le télétravail, y compris pour les postes de direction.

Lors de la naissance d'un enfant, outre les congés de maternité et de paternité payés prévus par la loi, un congé non payé peut être pris après accord (généralement deux à

trois mois). Au terme du congé, il faut permettre une réinsertion professionnelle à un taux d'occupation adapté, à convenir. Au cas où il ne serait pas possible de retrouver le poste occupé précédemment, le FiBL Suisse s'efforce d'offrir un emploi adéquat au sein de l'institut.

Grâce à une offre d'informations sur les sites de Frick et de Lausanne, le FiBL Suisse soutient ses collaboratrices et collaborateurs dans la recherche de places d'accueil pour leurs enfants en fonction des besoins. En outre, l'institut met à disposition un espace équipé de l'infrastructure nécessaire pour changer les couches des enfants et les allaiter.

Le FiBL Suisse s'efforce de fixer les horaires des réunions de travail, événements et comités internes dans une plage horaire comprise entre 08 h 30 et 17 h 00, afin de permettre la participation de tous les collaborateurs et collaboratrices.

1.7 Délégué·es à l'égalité

Tous les collaborateurs et collaboratrices du FiBL Suisse élisent à bulletin secret deux délégué·es à l'égalité disposant des mêmes droits, pour un mandat de trois ans, respectivement. À cet effet, tous les membres du personnel du FiBL Suisse disposent d'un droit de vote et d'éligibilité. Les propositions électorales doivent être déposées sous forme écrite auprès de la direction du FiBL Suisse au plus tard deux semaines avant l'élection. Sont élu·es les deux candidat·es ayant obtenu le plus de voix. En cas de nombre égal de voix, les candidat·es sont tiré·es au sort. Le bon déroulement de l'élection incombe à la direction du FiBL Suisse. Une réélection est envisageable.

Les délégué·es à l'égalité ont la possibilité de bénéficier de formations continues.

1.8 Missions des délégué·es à l'égalité

Les missions des délégué·es à l'égalité du FiBL Suisse représentent respectivement 10 % d'un emploi occupé à temps plein. À cet effet, le FiBL Suisse met à disposition toutes les ressources nécessaires, humaines et matérielles, provenant de moyens centraux.

Les délégué·es à l'égalité accomplissent les missions suivantes:

- servir d'interlocuteur·rice au personnel du FiBL Suisse pour toutes les questions liées à l'égalité;
- prendre position sur le résultat de l'audit externe d'analyse des salaires mandaté régulièrement par le FiBL;
- diffuser des informations pertinentes relatives à l'égalité auprès des collaboratrices et collaborateurs du FiBL Suisse;

- contribuer à l'organisation et à la réalisation d'offres de formation continue en matière d'égalité;
- participer à élaborer des concepts visant à développer les ressources humaines;
- élaborer des concepts visant à promouvoir l'égalité des sexes et l'égalité des chances au FiBL Suisse;
- prendre position sur des questions générales et de principe relatives à l'égalité des sexes, au respect des besoins des familles et à la diversité au FiBL Suisse;
- participer aux processus de recrutement et de nomination internes et externes pour les postes de direction et se positionner par rapport à ceux-ci;
- planifier, accompagner et évaluer les mesures visant à parvenir à l'égalité au FiBL Suisse;
- prendre position sur le rapport annuel sur l'égalité rédigé par la direction du FiBL Suisse.

1.9 Rapport sur l'égalité

La direction du FiBL Suisse élabore chaque année, respectivement avant le 31 mars, un rapport sur l'égalité. Ce rapport précise les chiffres-clés, les résultats obtenus l'année précédente et les mesures en matière d'égalité prévues pour l'année en cours. Avant sa publication en interne, le rapport sur l'égalité est transmis aux délégué-es à l'égalité pour approbation, l'objectif étant de publier en interne un rapport validé conjointement par les délégué-es à l'égalité et la direction.