

Egalité, des intentions à la concrétisation

PROJETS Huit entreprises ont été accompagnées à Genève dans le cadre d'un programme visant à favoriser l'intégration de collaboratrices. Le bilan de cette première édition révèle des possibilités d'action mais aussi des freins sur le terrain

JULIE EIGENMANN

Quel est le point commun entre le port d'un exosquelette pour moins se fatiguer dans la récolte de légumes, une possibilité de travailler l'équivalent d'un mois par an à temps partiel, ou encore des annonces d'emploi inclusives?

Ces trois projets, effectifs ou en cours de réflexion ou d'élaboration, ont été pensés dans le cadre du programme «Egalité: votre entreprise en action (EVEA)», porté par le Bureau cantonal de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV), la Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève (CCIG), la Fédération des entreprises romandes Genève et Après, faïtière genevoise de l'économie durable.

La volée 2025 a ainsi amené huit entreprises qui avaient témoigné leur intérêt à être accompagnées par des spécialistes. Le cadre: des ateliers de quatre demi-journées, avec des points en visioconférence entre deux, moyennant 1000 francs, ou 850 pour les membres des faïtières.

Des secteurs et des réalités divers

Mardi soir sonnait l'heure du bilan pour cette première édition, en présence de la conseillère d'Etat Nathalie Fontanet, responsable du Département des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures, qui a souligné que «pour faire progresser durablement l'égalité dans le monde du travail, il faut pouvoir soutenir les entreprises, les outiller, les conseiller et avancer à leur côté sur des projets concrets».

Etre le plus concret possible justement, tel était le but de cet accompagnement: «Chaque entreprise part du contexte où elle est, a insisté Alessandra Cencin, chargée de projets égalité dans le champ professionnel pour le BPEV. Toutes sortes de secteurs ont participé et je m'en réjouis parce que le défi était aussi de dépasser l'entre-soi.» A noter qu'à

l'image de l'exosquelette, en train d'être testé par des collaboratrices mais aussi collaborateurs de l'Union maraîchère de Genève, les solutions envisagées par les entreprises visent à améliorer globalement le travail, même si la réflexion initiée est intrinsèquement liée aux questions d'égalité.

Des horaires de travail repensés

Parmi les entreprises engagées dans le processus, la banque genevoise numérique Alpian, 78 collaborateurs. Jeune société, ses pratiques en matière d'égalité salariale n'ont pas eu besoin d'être revues, indique Victor Cianni, directeur des investissements. «Notre défi est d'attirer davantage de collaboratrices,

dans une entreprise à la croisée entre l'informatique et la banque où elles sont souvent moins représentées. On croyait que nos offres d'emploi étaient inclusives, mais ce n'était pas le cas. On a tendance à chercher des moutons à cinq pattes et c'est un descriptif auquel la plupart des hommes pensent correspondre», sourit-il. La société, constatant également que les femmes avaient tendance à refuser des promotions dans ce domaine très compétitif, a repensé le rôle des managers, avec des responsabilités davantage distribuées. Un élément qui l'a surpris, dans ce programme? «Il y avait peu d'hommes présents dans ce parcours, ce qui me fait dire qu'il y a encore du travail à faire», opine-t-il.

L'entreprise Chaskis SA, qui emploie près de 1000 livreurs de repas utilisant l'application Uber Eats et qui a dû, en 2025, transiter vers une activité de location de services plus stricte en matière de droit du travail, a également participé. «Nous n'avons que 5% de femmes livreuses», indiquent Nancy Nyembo et Sylvie Yanez, directrices des ressources humaines. Pour y remédier, la société a donc repensé ses annonces d'emploi, qui représentent également des femmes livreuses, mais aussi son site, car sa communication était jusque-là plus «masculine». Parmi les autres mesures, une demi-journée est également offerte aux femmes pendant leur congé menstruel, «puisque le métier est

très physique», et une salle d'allaitement est à disposition pour les retours de maternité.

Le secteur de l'électricité très genré

Autre point: «Nous nous sommes rendu compte que de nombreuses collaboratrices ne se sentaient plus en sécurité en rentrant chez elles après une certaine heure. Les femmes ne travaillent donc plus après 22h», expliquent-elles. Les hommes livreurs l'ont-ils compris? Oui, bien compris et bien accueilli, assurent-elles au *Temps*.

Autre contexte de travail, très genré aussi: chez Electric & IT SA, 65 salariées, les employées administratives sont des femmes et les électriciens, des hommes. «Nous

n'avons pas de candidatures de femmes pour ces métiers-là, mais on ne peut pas avoir d'impact sur leur cursus», confie Sara Ricci, assistante administrative et RH. Par contre, on peut davantage prendre soin de celles qui sont déjà en interne». Pour ce faire, les mesures envisagées sont notamment une demi-journée d'échange entre les services pour comprendre les enjeux propres à chacun, une rotation des tâches quotidiennes des bureaux implicitement assignées aux femmes, ou encore une charte d'équité et égalité professionnelle pour la prévention du sexisme et du harcèlement. Mais tout cela est encore en cours. «Nous avons compris que pour que ce soit durable, il fallait prendre le temps pour une véritable adhésion de tout le monde», précise Murielle Meynet, responsable administrative et RH.

Le soutien indispensable de la direction

Toutes les sociétés participantes ont mentionné la nécessité d'avoir le soutien de la direction. Comment s'assurer en effet que ces projets dépassent la volonté de se donner bonne conscience et soient véritablement soutenus par la hiérarchie, menés à terme et durables? «C'est une condition sine qua non, pour nous, de pouvoir rencontrer la direction et qu'elle suive la première séance, répond Alessandra Cencin. Et il y aura un moment spécifique supplémentaire avec la direction lors de la prochaine volée. La communauté que nous souhaitons créer nous amène aussi à rester en contact avec les entreprises, même si l'idée n'est pas de les contrôler. Mais cette implication dans la durée est l'une de nos préoccupations».

Les inscriptions pour la prochaine édition sont ouvertes et le programme commence le 28 mai prochain. L'année 2026 marque les 30 ans de l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur l'égalité dans les rapports de travail. ■



5%

C'est la part de livreuses que comptabilise l'entreprise Chaskis, qui emploie près de 1000 livreurs de repas.

1996

La loi fédérale sur l'égalité dans les rapports de travail est entrée en vigueur il y a 30 ans.

(RYZHI/ISTOCKPHOTO/GETTY IMAGES)