

# 7

## L'observatoire des mixités



La diversité du personnel répond à une exigence éthique, sociale, mais aussi économique. SIG dispose d'un observatoire des mixités actualisé chaque année qui permet de valoriser la diversité de son capital humain.

### 7.1 Mixités à SIG

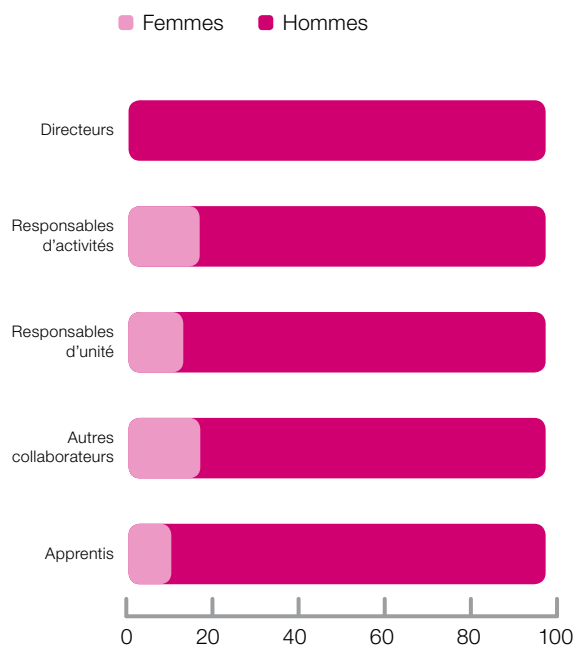
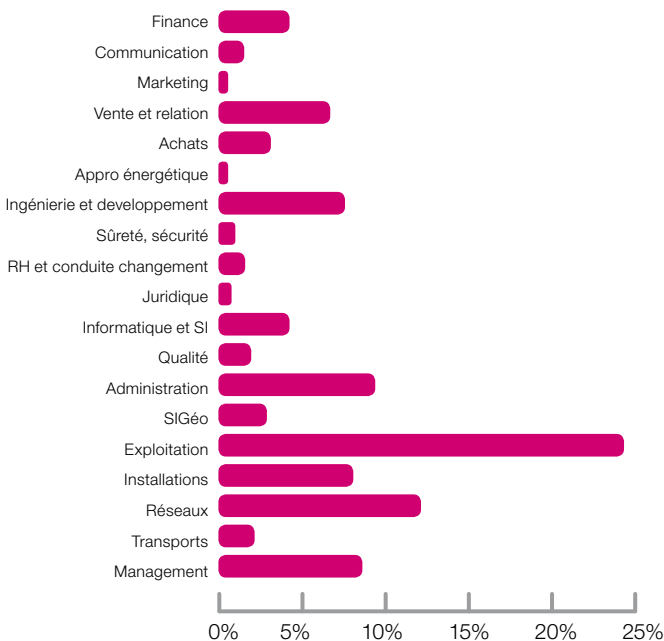
#### Mixité des métiers

L'un des aspects spécifiques de SIG est la diversité de ses métiers, qui reflète la richesse de ses activités.

19 familles professionnelles regroupent une centaine de métiers. La plus grande famille, l'exploitation, occupe 24 % du personnel. L'approvisionnement énergétique est la plus petite, elle occupe 0.4 % du personnel!

#### Mixité hommes/femmes

16% de femmes et 84% d'hommes composent l'effectif de SIG. Les femmes représentent 11 % des responsables d'unité, 16 % des responsables d'activité et aucune femme ne se trouve au niveau de la direction. 11 % des apprentis sont des apprenties.



Un axe d'amélioration prioritaire a été identifié en 2007 concernant l'équité de traitement entre les hommes et les femmes, notamment dans la représentation des femmes dans des postes à responsabilités. Le projet d'entreprise « Progression des femmes » poursuit cet objectif.

En 2008, les femmes sont majoritaires dans la communication, le marketing, les ressources humaines, le domaine juridique et l'administration (plus de 50 % de l'effectif de ces familles professionnelles). Elles sont bien représentées dans la finance, la vente, la sûreté/sécurité/accueil (entre 30 et 59 %) et dans une moindre mesure dans l'informatique, le système d'information géographique et le système qualité (entre 10 et 29 %). Les métiers de l'exploitation, des installations et des réseaux sont quasiment uniquement exercés par des hommes. En plus de ces métiers, les femmes pourraient également être mieux représentées dans l'ingénierie, les achats, l'approvisionnement énergétique, les transports et le management (- de 9 %).

### Mixité des âges et des anciennetés

SIG se compose de collaborateurs de tous âges :

- 11 % du personnel a moins de 30 ans,
- 59 % du personnel a entre 30 et 50 ans,
- 30 % a plus de 50 ans.

L'ancienneté est également variée à SIG. Plusieurs employés travaillent au sein de l'entreprise depuis plus de 40 ans, et près de 50 % des collaborateurs sont employés depuis moins de 10 ans.

Cette diversité des âges et des anciennetés est source d'efficacité et de créativité par l'échange. Elle favorise l'harmonie des relations de travail autant que la productivité.

### Mixité des nationalités

85 % des collaborateurs de SIG sont de nationalité suisse. 25 nationalités composent le reste de l'effectif, principalement européennes : les représentants de la France viennent en tête, suivis de l'Italie, l'Espagne, le Portugal, l'Angleterre, la Belgique, l'Albanie, l'Allemagne, le Danemark, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne et la Yougoslavie.

1 % du personnel provient de pays plus éloignés : Canada, Chili, Brésil, Guatemala, Indonésie, Thaïlande, Turquie, Algérie, Egypte, Angola et Congo.

Il est à noter que la Roumanie et l'Equateur ont disparu de l'observatoire depuis l'année passée, mais il accueille le représentant d'un nouveau pays : l'Angola. Cette pluralité culturelle est un facteur de dynamisme et d'inventivité important pour SIG.

### Mixité handicap

Les employés en situation de handicap représentent 2.4 % du personnel actif. En assurant leur intégration, SIG bénéficie de leur engagement précieux et de leur motivation.

## 7.2 Actions SIG pour favoriser la mixité de son capital humain

- Projet « Progression des femmes »
- Non discrimination à l'embauche et à la promotion.
- Politique salariale cohérente entre les différents métiers de l'entreprise.
- Garantie, à compétences égales, d'une équité de traitement entre le personnel féminin et masculin.
- Nombreuses mesures pour concilier vie privée et vie professionnelle :
  - horaire variable, crèche,
  - possibilité de congés sabbatiques,
  - congé parental,
  - congé pour maladie d'un proche,
  - temps partiel.
- Journée des filles.
- Aucune restriction d'âge pour ceux qui souhaitent suivre des cours de perfectionnement.
- Prise en compte des besoins des personnes handicapées moteur lors de la construction des bâtiments.