



Plan d'égalité des genres

METAS promeut l'égalité entre ses collaboratrices et collaborateurs, ainsi que la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille.

Tout cadre, peu importe le niveau hiérarchique, a entre autres le devoir d'assurer l'égalité des chances. Celle-ci ne se limite pas au genre des personnes, mais concerne bien d'autres aspects essentiels, tels que l'origine ethnique et sociale, l'âge, les handicaps physiques et psychiques, l'orientation ou l'identité sexuelle ou encore le milieu social.

L'égalité et la promotion de l'égalité des chances sont une obligation légale. Elles sont activement mises en œuvre par tous les organes et font partie tant de l'[Engagement de la direction](#) que de la culture de METAS. L'Institut veille à ce que chacun de ses niveaux compte un nombre approprié de femmes et d'hommes.

Les conditions de travail et les critères d'engagement à METAS sont conçus de manière à permettre à toutes et tous de concilier vie professionnelle, formation continue et vie de famille.

METAS a créé un groupe de travail interne, auquel il fournit les ressources temporelles et organisationnelles nécessaires, pour mettre en œuvre son plan d'égalité de manière ciblée, en encadrant les initiatives et en facilitant la mise en œuvre de mesures.

Le plan d'égalité des genres définit les mesures existantes ou à prendre d'ici 2027 dans les domaines suivants :

- 1. choix du personnel et processus de recrutement**
- 2. système salarial équitable**
- 3. respect au travail**
- 4. conditions de travail et conciliation avec la vie de famille**
- 5. carrière et développement**

Ces mesures découlent des évolutions sociales actuelles et des exigences spécifiques de l'Institut. Elles devraient permettre des progrès durables en matière d'égalité et de diversité.

Dr. Philippe Richard
Directeur

Dr. Fabiano Assi
Directeur suppléant



Mesures plan d'égalité des genres 2026–2027

| Domaine n° 1 : choix du personnel et processus de recrutement | | | | | |
|---|--------------------|---|----------------|---------------|---|
| N° de la mesure | Existante/nouvelle | Description | Responsable | Mise en œuvre | Indicateur |
| 1.1 | nouvelle | Les offres d'emploi sont retravaillées et rédigées en langage épicène avec mention explicite des groupes sous-représentés. | RH | 2026 | taux de candidatures venant de groupes sous-représentés (état le 30 sept. 2025 : 76 % d'hommes, 24 % de femmes) |
| 1.2 | existante | Les postes vacants sont publiés en tant qu'emplois à temps plein et à temps partiel. | RH | en cours | nb de candidatures à un emploi à temps partiel nb de personnes engagées à temps partiel |
| 1.3 | nouvelle | Les cadres et les RH sont sensibilisés à l'égalité et aux biais. | OD | 2026 | nb de formations effectuées |
| 1.4 | nouvelle | La diversité dans les équipes de recrutement est encouragée. | RH | 2026 | nb de femmes et d'hommes, diversité des âges et diversité linguistique dans les équipes de recrutement |
| 1.5 | nouvelle | Les entretiens d'embauche sont structurés, menés avec des critères d'évaluation clairs. Des lignes directrices sont mises à disposition. Les cadres sont formés. | RH | 2026 | satisfaction quant au processus de recrutement |
| Domaine n° 2 : système salarial équitable | | | | | |
| 2.1 | existante | Le système salarial de METAS assure une évaluation objective et cohérente de toutes les fonctions, fondée sur les exigences, les prestations et les responsabilités. Il garantit ainsi une rémunération juste, transparente et indépendante du genre. | direction / RH | en cours | résultats du sondage auprès du personnel satisfaction du personnel taux de fluctuation |
| 2.2 | existante | METAS a signé la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public en 2019. | direction | | - |
| 2.3 | existante | L'égalité salariale est analysée chaque année avec Logib . | RH | en cours | résultats des analyses avec Logib nb de différences salariales constatées et leur correction |
| 2.4 | existante | Les salaires sont contrôlés chaque année à l'interne et comparés à ceux du marché. | RH | en cours | nb de divergences par rapport aux salaires du marché |

Domaine n° 3 : respect au travail

| N° de la mesure | Existante/ nouvelle | Description | Responsable | Mise en œuvre | Indicateur |
|-----------------|------------------------|--|------------------------|------------------|--|
| 3.1 | existante | La communication interne et externe se fait en langage épïcène. | SCC | en cours | part de documents officiels en langage épïcène |
| 3.2 | existante | Une personne peut être contactée à l'interne et à l'externe en cas de discrimination, de mobbing ou de harcèlement sexuel. Il existe une directive interne (W085). | RH | en cours | nb de signalements fréquence à laquelle la personne externe est contactée |
| 3.3 | existante | La diversité est encouragée dans les équipes de projets. | direction / cadres | en cours | nb de femmes et d'hommes et diversité des âges dans les équipes de projets |
| 3.4 | existante | Chaque année, un sondage est réalisé auprès du personnel, qui a la possibilité de s'exprimer. Les mesures qui en découlent sont mises en œuvre. | direction / OD / RH | chaque année | résultats des sondages auprès du personnel |

Domaine n° 4 : conditions de travail et conciliation avec la vie de famille

| | | | | | |
|-----|-----------|---|----------------|----------|---|
| 4.1 | existante | Les modèles de temps de travail flexibles existent et le télétravail est permis. | cadres | en cours | modèles de temps de travail choisis nb de jours de télétravail |
| 4.2 | existante | Les cadres peuvent travailler à temps partiel. | cadres / RH | en cours | nb de cadres qui travaillent à temps partiel |
| 4.3 | existante | Il existe un congé de maternité et un congé de paternité payés. Il est possible de prendre un congé non payé. | cadres | en cours | nb de congés non payés |
| 4.4 | existante | METAS participe aux coûts de l'accueil extra-familial des enfants (aides financières pour la crèche). | direction / RH | en cours | nb d'aides allouées |
| 4.5 | existante | METAS verse, sur base volontaire, des allocations familiales supplémentaires. | direction | en cours | allocations versées à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs qui ont des enfants |

Domaine n° 5 : carrière et développement

| | | | | | |
|-----|-----------|--|---------------------------------|----------------|--|
| 5.1 | nouvelle | Les critères de promotion sont définis de manière transparente (gestion des talents). | OD | 2026 – 2027 | nb de femmes parmi les talents |
| 5.2 | nouvelle | METAS collabore avec des hautes écoles pour accroître son attrait en tant qu'employeur. | CPO / CMO / RH / OD | 2026–2027 | nb de candidatures provenant de ces institutions |
| 5.3 | existante | METAS propose un stage d'introduction à la métrologie destiné explicitement aux femmes. | direction / RH | en cours | nb de candidatures à la place de stage |
| 5.4 | existante | METAS encourage les formations initiales et continues en participant aux coûts. Il existe une directive en la matière. | direction / OD / RH / cadres | en cours | nb de personnes profitant des offres de formations continues nb de demandes de formations continues |