



« LABEL EGALITE PROFESSIONNELLE »

PARTIE 1

Critères du Label Égalité Professionnelle

**pour les organismes de 50 salariés
et plus**



SOMMAIRE

Introduction

Présentation des critères du cahier des charges du « label Egalité »

Champ 1 :

La prise en compte de l'égalité professionnelle dans les relations sociales, l'information et la culture de l'organisme

Champ 2 :

L'égalité dans la gestion des ressources humaines et le management

Champ 3 :

L'égalité par la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel



INTRODUCTION

Ministre en charge de l'égalité professionnelle depuis 2002, mon action s'inspire d'un principe simple : convaincre plutôt que contraindre.

Mais ne nous leurrions pas ! Au moment où nous devons préparer et anticiper le choc démographique d'une arrivée à la retraite des nombreuses générations nées après guerre, c'est bien à un changement culturel majeur que nous devons aujourd'hui faire face.

Nous devons changer le regard porté sur le travail des femmes et remettre en cause des concepts dépassés qui ont limité le travail féminin à une force d'appoint de l'économie.

Cessons de considérer la maternité comme un réel handicap en termes d'embauche comme de progression de carrière, au risque de priver les femmes d'une légitime ambition professionnelle.

Entrer dans l'économie moderne, c'est ouvrir le champ de l'entreprise à la parentalité. Car l'on sait aujourd'hui combien l'entreprise doit se recentrer sur le facteur humain et sur de nouvelles formes d'organisation sociale.

C'est le sens de la concertation approfondie menée avec les entreprises sous l'égide de mon ministère depuis maintenant deux années. C'est aussi l'esprit de cet engagement pris par les partenaires sociaux, dans l'accord national interprofessionnel de mars dernier, - signé à l'unanimité !-, visant à lutter prioritairement contre toutes les formes de stéréotypes qui fondent les discriminations auxquelles nous devons faire face.

C'est pour toutes ces raisons que j'ai souhaité créer, en concertation avec les partenaires sociaux, un « label égalité ».

Ce label sera à la fois :

- un outil d'émulation entre les entreprises, parce qu'il mettra en valeur des pratiques exemplaires auxquelles seront sensibles les salariés comme les consommateurs ;
- un outil de progrès parce qu'il témoignera d'un engagement de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle ; cet engagement pourra être évalué de manière périodique, en interne comme en externe ;
- un outil d'accompagnement, parce qu'il complète la loi et le dialogue social.

L'intérêt que le « label égalité » suscite dans plusieurs pays membres de l'Union montre, de manière concrète, ce que la France peut apporter à la construction d'un modèle social européen.



Nicole AMELINE
Ministre de la parité et de l'égalité professionnelle

Présentation des critères du cahier des charges du « Label Egalité »

Préambule

On rappellera au préalable que le « **label Egalité** » est attribué aux organismes dont le représentant légal déclare respecter la législation et la réglementation en vigueur, notamment en matière d'égalité professionnelle.

Le cahier des charges qui définit les critères présidant à l'attribution du « label Egalité » s'articule selon trois champs :

- **Champ 1** : La prise en compte de l'égalité professionnelle dans les relations sociales, l'information et la culture de l'organisme ;
- **Champ 2** : L'égalité dans la gestion des ressources humaines et le management ;
- **Champ 3** : L'égalité par la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

Les critères de ce cahier des charges sont réévalués au moins tous les trois ans par la commission de « labellisation Egalité ».

On distingue deux catégories de critères :

- **Des critères obligatoires, écrits en caractères gras ;**
- D'autres critères, optionnels, écrits en caractères normaux. La prise en compte de ces critères est destinée à renforcer la démonstration de l'engagement du candidat dans la démarche.

Certains sont destinés à tous les organismes, quelque soit leur taille ; d'autres sont ciblés en



fonction de l'effectif de l'organisme candidat.

Les précisions sur le caractère « obligatoire ou optionnel » de chaque critère et sur la taille des organismes concernés sont apportées.

Champ 1 : La prise en compte de l'égalité professionnelle dans les relations sociales, l'information et la culture de l'organisme

• Motivation du choix des critères :

La prise en compte de la mixité et de l'égalité professionnelle dans la culture du candidat à la labellisation est essentielle. Pour être mise en œuvre, l'égalité professionnelle doit être comprise et acceptée par les dirigeants et les salariés, en particulier leurs représentants.

La sensibilisation doit porter sur les enjeux économiques et sociaux de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Cette prise de conscience collective des atouts de la mixité et de l'égalité professionnelle doit susciter une démarche de changement pour lever les obstacles à l'emploi et aux carrières des femmes.

• Critères d'attribution :

➤ **Critères obligatoires : tous organismes**

1. Signer un accord dans le domaine de l'égalité professionnelle ;

2. Sensibiliser les dirigeants, les salariés, et leurs représentants et mener des actions de communication interne pour promouvoir la mixité et l'égalité ;


➤ Critère optionnel : tous organismes

3. Mener des actions de communication externe en cohérence avec la stratégie mise en œuvre pour promouvoir la mixité et l'égalité ;

➤ **Critères obligatoires : tous organismes**

4. Lutter contre les stéréotypes de genre et les propos ou attitudes sexistes ;

➤ Critère optionnel : tous organismes

- 
5. Favoriser l'accès des femmes et des hommes aux groupes de réflexion ou aux réseaux professionnels internes et externes.

Champ 2 : L'égalité dans la gestion des ressources humaines et le management

- Motivation du choix des critères :

Réaliser l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, à toutes les étapes de la vie professionnelle, est un investissement social qui sert le développement économique. La politique de ressources humaines est au cœur de la démarche de changement. Elle doit favoriser la lutte contre toutes formes d'inégalités entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle.

Renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue permettra de favoriser l'employabilité et la promotion et de développer une meilleure gestion des compétences.


- Critères d'attribution :

- **Critères obligatoires : tous organismes**

- 1. Présenter une analyse des indicateurs relatifs aux conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'organisme, afin d'établir des objectifs de progression ;**
- 2. Mener une politique visant à atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;**
- 3. Renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue ;**
- 4. Mener une politique visant à atteindre une plus grande mixité professionnelle**

- **Critère obligatoire : organismes de plus de 300 personnes et optionnel en deçà**

- 5. Mener une politique tendant à la mixité dans les différentes instances de décision (comité de direction, comité exécutif, comité stratégique, conseil d'administration....) ;**

- 
- Critère optionnel : tous organismes
 - 6. Mettre en place un parrainage/tutorat qui favorise la mixité à tous les niveaux hiérarchiques.

Champ 3 : L'égalité par la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel

- Motivation du choix des critères :

La prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel permet aux pères et aux mères de mieux articuler leur vie professionnelle et leur vie familiale.

- Critères d'attribution :

- **Critères obligatoires : tous organismes**
 1. **Aménager des horaires et instaurer des méthodes de travail qui favorisent la compatibilité des vies professionnelle et familiale ;**
 2. **Préparer, avec les salariés concernés, les conditions de départ, d'absence et de retour de congés de maternité et/ou parentaux, afin de mieux prendre en compte les objectifs de carrière.**
- Critères optionnels : tous organismes
 3. Préparer, avec les salariés concernés ou, en cas de mutations économiques, avec les représentants du personnel, les conditions de mobilité géographique ou professionnelle, afin de prendre en compte les contraintes de vie privée.
 4. Participer à la mise en place de services divers qui facilitent l'articulation du travail et des responsabilités familiales et privées ;



