



NEWSLETTER ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE - N° 11

JUILLET 2024

Valoriser la démarche que vous menez dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans votre entreprise, c'est possible grâce au **label d'Etat Egalité professionnelle**.

Avant de vous présenter ce label, méconnu des entreprises, nous en profitons pour évoquer le dernier *plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes*.

I - Le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027

Ce plan marque la volonté des pouvoirs publics de rester engagés sur cette thématique.

Il se décline en 4 axes prioritaires :

- La lutte contre les violences faites aux femmes (axe 1) ;
- la santé des femmes (axe 2) ;
- l'égalité professionnelle et économique (axe 3) ;
- la culture de l'égalité (axe 4).

A titre d'exemples, c'est sur cette base qu'ont été votées :

- la suppression du délai de carence en cas d'arrêt de travail maladie lié à une fausse couche (*loi n° 2023-567 du 7 juil. 2023 / axe 2*) ;
- la réduction (de 10 à 6 mois) de la durée d'affiliation pour l'indemnisation des congés de maternité, paternité, accueil de l'enfant et adoption (*Décret n° 2023-790 du 17 août 2023 / axe 3*) ;
- l'interdiction de rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les dix semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14^e et la 21^e semaine d'aménorrhée incluse, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse (*loi du 7 juil. 2023 précitée, codifiée à l'article L 1225-4-3 du code du travail / axe 3*).

Concernant plus précisément l'axe relatif à l'égalité professionnelle et économique, son but consiste à :

- Renforcer l'action de l'Etat auprès des entreprises afin de favoriser les actions vertueuses ;
- Accélérer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique ;
- Lever les freins à la conciliation entre emploi et parentalité ;
- Soutenir les femmes qui entreprennent avec des programmes comme « Une entrepreneure, une mentor » ;
- Favoriser une fiscalité au service de l'égalité.

II - Le label Egalité professionnelle

L'axe relatif à l'égalité professionnelle et économique du plan interministériel vise à offrir aux femmes les mêmes opportunités professionnelles que les hommes.

Le label Egalité professionnelle (*créé en 2004*) s'inscrit pleinement dans ce cadre puisqu'il vise à **promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle** dans les secteurs public et privé.

Ce label permet aux organismes d'évaluer leurs processus, le cas échéant, de les améliorer, de **faire connaître les bonnes pratiques** en matière de recrutement et d'évolution professionnelle qui contribuent à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il **atteste de l'exemplarité** des objectifs et actions mises en œuvre dans ce domaine.

Reposant sur le volontariat, le label Egalité professionnelle est délivré, pour une durée de quatre ans, par **l'AFNOR certification**, après instruction par cette dernière et rapport à la commission de labellisation.

La labellisation coûte 1200 € à l'entreprise (pas de financement Etat).





Le label Egalité professionnelle, qui peut notamment être un moyen d'améliorer les conditions de travail de tous les salariés femmes et hommes, de fidéliser l'effectif d'une entreprise, de faciliter le dialogue social, est décerné au vu d'un **cahier des charges** (consultable sur le site de l'AFNOR) et après une évaluation réalisée par cet organisme, à partir de plusieurs critères répartis en trois champs :

- Les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle ;
- La gestion des ressources humaines et le management ;
- L'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel.

Ce cahier des charges, actualisé pour tenir compte de l'évolution de la réglementation en matière d'égalité professionnelle, des nouvelles formes de travail, du recours au numérique et à l'intelligence artificielle, et qui comporte sept domaines, présente les caractéristiques suivantes :

- **Réalisation d'un état des lieux**, qui prend en considération les données relatives à l'égalité professionnelle présentes dans la base de données économiques, sociales et environnementales, du respect par l'entreprise (lorsqu'elle emploie au moins 50 salariés) de ses obligations en matière d'égalité professionnelle : couverture par un accord collectif, à défaut, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, publication, de manière visible et lisible, de la note globale et du résultat obtenu aux indicateurs de l'Index, note maximale fixée par le code du travail.
A cet égard, le respect des obligations légales en matière de droit du travail s'impose aux entreprises candidates au label Egalité professionnelle ainsi qu'au maintien ou au renouvellement de celui-ci. Cette obligation est rappelée dans la lettre d'engagement signée avec l'organisme labellisateur.
- Prise en compte des objectifs et actions associées portant en particulier sur les **stéréotypes de genre, la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les comportements sexistes**, voire contre les violences conjugales ; prise en compte du travail de déconstruction des stéréotypes de genre auprès de tous les salariés et particulièrement auprès des managers.

- **Analyse** des effets potentiellement discriminatoires des **différentes formes du travail** ; prise en considération de l'organisation du travail par rapport à l'équilibre des temps de vie, avec notamment la prise en considération de la monoparentalité, des congés des aidants, du recours au télétravail, etc.
- **Partenariat avec les représentants du personnel et les organisations syndicales**, lorsqu'ils existent. Ainsi, l'employeur doit les informer de son intention de se porter candidat à la labellisation et les associer au processus.
- Mise en avant de **partenariat avec les acteurs territoriaux**, avec par exemple la possible valorisation d'actions développées dans le cadre des politiques publiques d'insertion professionnelle.

Le label Egalité professionnelle est donc le moyen de récompenser une entreprise qui s'engage de façon concrète en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois, dans la lutte contre les violences sexuelles et les comportements sexistes au travail.

Vous souhaitez mettre en avant votre démarche en matière d'égalité professionnelle dans la mesure où vous poursuivez des objectifs ambitieux et menez des actions engageantes dans votre entreprise ? Vous entendez les faire partager à d'autres ? Pourquoi par conséquent ne pas recourir au label Egalité professionnelle ?

↳ La nouvelle norme NF ISO 53800

L'AFNOR vient de publier (mai 2024) la norme ISO 53800 qui fournit des recommandations sur la manière de promouvoir et mettre en œuvre l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que sur la façon de promouvoir l'accès de celles-ci à des fonctions de pouvoir.

La norme « se concentre sur les inégalités engendrées par les rôles genrés assignés aux femmes, aux filles, aux hommes et aux garçons et s'applique à tous les types d'organismes (publics ou privés) quels que soient leur taille, leur localisation et leur domaine d'activité. »

■ ■ ■