



# LABEL RÉGIONAL MIXITÉ

---

## Dossier de candidature de l'entreprise

1. Lettre de demande de labellisation
2. Dossier de présentation de l'entreprise et des actions sur le thème de la mixité et l'égalité professionnelle
3. Grilles d'indicateurs
  - Entreprises de moins de 50 salariés
  - Entreprises de plus de 50 salariés
4. Lettre d'engagements
5. Modèles d'affiches
6. Liens et contacts utiles



# 1. Lettre de demande de labellisation

---

Coordonnées complètes de l'entreprise

*Destinataire :*

Madame la Déléguée Régionale aux  
Droits des Femmes et à l'Égalité  
2 rue des messageries  
97405 Saint-Denis Cedex

....., le ..... / ..... / 200...

Objet : Candidature label Régional Mixité  
LRAR

Madame,

J'ai l'honneur par la présente de vous transmettre le dossier de candidature de mon entreprise sus-dénommée au Label Régional Mixité. Je vous remercie de bien vouloir accuser réception des pièces suivantes :

- La lettre de demande de labellisation
- Le dossier de présentation des actions sur la mixité et l'égalité
- La grille d'indicateurs
- La lettre d'engagements
- Le règlement des frais de dossier et de formation.

J'atteste avoir pris connaissance et accepte sans réserve l'ensemble des conditions et procédures de labellisation.

Je certifie sincère les informations fournies et l'authenticité des documents produits.

Dans cette attente, je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Nom et signature du représentant légal  
+ cachet de l'entreprise.





Femmes  
PLUS

EQUAL



## 2. Dossier de présentation de l'entreprise et des actions conduites sur le thème de la mixité et de l'égalité professionnelle

### A. IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE

Raison sociale .....	Activité principale de l'entreprise .....
Nom du représentant légal .....	.....
Adresse .....	Code NAF .....
.....	Activité visée par le label .....
Téléphone – Fax .....	.....
Email .....	.....
Nom et fonction de la personne à contacter .....	Établissements concernés par la demande de label .....
.....	.....

1. EFFECTIF DE L'ENTREPRISE : Activités et établissements concernés par la demande de label	Femmes	Hommes	Total	2. EVOLUTION		
				Au cours de ces 3 dernières années, quelle a été le nombre d'hommes et de femme travaillant dans l'entreprise ?		
Nombre de dirigeants				Année	Femme	Homme
Nombre de cadres Dont ceux exerçant des fonctions d'encadrement				N		
Nombre de techniciens, agents de maîtrise Dont ceux exerçant des fonctions d'encadrement				N-1		
Nombre d'ouvriers, employés				N-2		
Nombre d'apprentis				N-3		
Nombre autres catégories						
<b>Total</b>						

Expliquez ci-dessous vos motivations pour la demande du « Label Régional Mixité »

.....

.....

.....

### B. DESCRIPTION DES ACTIONS EN FAVEUR DE LA MIXITE ET L'EGALITE

Quelles sont les actions que vous souhaitez mettre en avant dans votre entreprise en matière de mixité et d'égalité professionnelle ?

.....

.....

.....

Votre auto évaluation :  
Entourer une des cases ci-contre

INEXISTANT	CONCERTATION	EXPERIMENTA	APPLICATION
------------	--------------	-------------	-------------



Avez-vous affecté un(e) salarié(e) à ces actions ?  Oui  Non

Disposez-vous des outils de mesure et d'évaluation de ces actions ?  Oui  Non

Dans votre entreprise, de quelle manière l'égalité professionnelle et la mixité sont elles prises en compte ?

.....  
.....  
.....

Votre auto évaluation :

INEXISTANT	CONCERTATION	EXPERIMENTA	APPLICATION
------------	--------------	-------------	-------------

Quel type de communication est réalisée dans l'entreprise sur le thème de la mixité et de l'égalité professionnelle ?

**SUR LE PLAN INTERNE :**

- Réunion de sensibilisation
- Diffusion de documents
- Affiches
- Autre, préciser :

**SUR LE PLAN EXTERNE :**

- Documents publicitaires
- Contact média
- Participation forum
- Autre, préciser :

Votre auto évaluation :

INEXISTANT	CONCERTATION	EXPERIMENTA	APPLICATION
------------	--------------	-------------	-------------

Avez vous engagé des actions pour lutter contre les inégalités homme-femme et les attitudes sexistes ?  Oui  Non Si oui, lesquelles :

.....  
.....  
.....

Votre auto évaluation :

INEXISTANT	CONCERTATION	EXPERIMENTA	APPLICATION
------------	--------------	-------------	-------------

Avez vous mis en place des actions d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue ?  Oui  Non Si oui, lesquelles :

.....  
.....  
.....

Votre auto évaluation :

INEXISTANT	CONCERTATION	EXPERIMENTA	APPLICATION
------------	--------------	-------------	-------------

Tenez vous compte de la parentalité dans votre entreprise ?  Oui  Non

Si oui, expliquez comment :

.....  
.....  
.....



Avez-vous développé dans votre entreprise des actions particulières pour favoriser une meilleure articulation entre vie familiale et vie professionnelle ?

- Des aménagements horaires
- Une organisation des conditions de départ et de retour de congés maternité, parental
- Des solutions de services de gardes des enfants
- Autre, préciser :

Votre auto évaluation :

INEXISTANT	CONCERTATION	EXPERIMENTA	APPLICATION
------------	--------------	-------------	-------------

### C. OBJECTIFS DE PROGRES SUR LE THEME DE LA MIXITE ET DE L'EGALITE

Quels sont les objectifs (chiffrés) et de le calendrier de progression de votre entreprise en termes de mixité et d'égalité professionnelle sur les points suivants :

- Salaires ( ex. : lutter contre les inégalités de salaires, réduire les écarts de rémunérations)

.....  
.....

- Recrutement ( ex. : améliorer la mixité à tous les niveaux hiérarchiques)

.....  
.....

- Formation ( ex. : favoriser l'évolution des carrières à tous les niveaux hiérarchiques)

.....  
.....

- Conditions de travail (mettre en oeuvre les moyens d'accueil des deux sexes : vestiaires, toilettes, outils de travail)

.....  
.....

- Humain ( désignation d'une personne ressource, temps agent alloué )

.....  
.....

- Parentalité ( articulation entre vie privée et vie professionnelle )

.....  
.....

Votre auto évaluation :

INEXISTANT	CONCERTATION	EXPERIMENTA	APPLICATION
------------	--------------	-------------	-------------

Autres commentaires : .....  
.....  
.....

Je déclare les informations fournies sincères et exactes.

Fait à ....., le .....  
Nom, fonction, signature et cachet de l'entreprise



### 3. Grilles d'indicateurs

#### MODELE SIMPLIFIE POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

Tableau 1 : Effectifs H/F par catégorie professionnelle et type de contrat

Catégorie	CDD		CDI		AUTRE		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Ouvriers								
Employés								
ETAM								
Cadres								

Tableau 2 : Effectifs H/F par catégorie et tranche d'âge

Catégorie	-26 ans		26-50 ans		+50 ans		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F

Tableau 3 : Effectifs H/F par catégorie selon la durée du travail

Catégorie	Temps complet		Temps partiel > à 50 %		TOTAL	
	H	F	H	F		

Tableau 4 : Effectifs H/F par catégorie bénéficiaires de formation continue

Catégorie	Type de Formation							
	Professionnalisation		Qualifiante		CIF		Alternance	
	H	F	H	F	H	F	H	F

## MODELE DE RAPPORT DE SITUATION COMPAREE POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIES

Réf : Articles L 432-3-1 et D 432-1 du Code du travail et articles L 432-4-2 et R 432-19 du Code du travail

Le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes de l'entreprise doit comprendre les indicateurs listés dans les différents tableaux suivants proposés à titre de modèle. Des indicateurs propres à l'entreprise peuvent venir les compléter.

Le rapport doit aussi être l'occasion de recenser les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, de fixer des objectifs pour l'année à venir en définissant qualitativement, quantitativement les actions prévues ainsi que leur coût, et de s'expliquer sur les actions prévues antérieurement mais non réalisées.

**ETAT AU ... / ... / 200 ...**

### I/ Les indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

#### 1. Conditions générales de l'emploi des femmes et des hommes

Tableau 1 : Effectifs H/F par catégorie professionnelle et type de contrat

Catégorie	CDD		CDI		AUTRE		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F

Tableau 2 : Effectifs H/F par catégorie professionnelle et selon la pyramide des âges

Catégorie	- 26 ans		26 - 40 ans		41-50 ans		Plus de 50 ans		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F

Tableau 3 : Durée du travail

Catégorie	Temps complet		Temps partiel > à 50 %		Temps partiel < = à 50 %		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F		

Tableau 4 : Organisation du travail

Catégorie	Travail posté		Travail de nuit		Horaires variables		Travail atypique (WE)		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F		

Tableau 5 : Congés dont la durée est supérieure à 6 mois

Catégorie	Congé parental		Congé sabbatique		Compte épargne temps	
	H	F	H	F	H	F
TOTAL						

Tableau 6 : Embauches

Catégorie	CDD		CDI		Autres	
	H	F	H	F	H	F
TOTAL						

Tableau 7 : Départs et leur motif

Catégories	Retraite		Démission		Fin de CDD		Licenciement	
	H	F	H	F	H	F	H	F
TOTAL								

Tableau 8 : Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe : répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives.

Catégorie *	Ouvriers employés		ETAM		Cadres	
	H	F	H	F	H	F
TOTAL						

\* à affiner selon les conventions collectives

Tableau 9 : Promotion dans l'entreprise

Catégorie	Total		Dont suite à une formation	
	H	F	H	F
TOTAL				

## 2. Rémunérations

Données chiffrées par sexe, et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières/métiers :

Tableau 10 : Eventail des rémunérations ( la plus haute et la plus basse)

Catégorie *	Eventail des rémunérations					
	Ouvriers employés		ETAM		Cadres	
	H	F	H	F	H	F
H						
B						
H						
B						
H						
B						

\* à affiner selon les conventions collectives

Tableau 11 : Rémunération moyenne mensuelle

Catégorie *	Rémunération moyenne mensuelle					
	Ouvriers employés		ETAM		Cadres	
	H	F	H	F	H	F

\* à affiner selon les conventions collectives

Tableau 12 : Nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations par catégorie

Catégorie *	Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations					
	Ouvriers employés		ETAM		Cadres	
	H	F	H	F	H	F

\* à affiner selon les conventions collectives

## 3. Formation répartition par catégories professionnelles

Tableau 13 : Participation aux actions de formation

Catégorie	Formation de professionnalisation		Formation qualifiante		Congé individuel de formation		Formation en alternance	
	H	F	H	F	H	F	H	F

Tableau 14 : Nombre d'heures par type d'action de formation

Catégorie	formation d'adaptation		formation qualifiante		congé individuel de formation		formation en alternance	
	H	F	H	F	H	F	H	F

#### 4. Conditions de travail

Tableau 15 : Conditions de travail

Données générales par sexe : répartition par poste de travail selon l'exposition à des risques professionnels, à la pénibilité dont le caractère répétitif des tâches.

Catégorie	Postes de travail		Exposition à des risques		Pénibilité	
	H	F	H	F	H	F

### II/ Les indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

#### 1. Les congés

Tableau 16 : Existence d'un complément de rémunération versé par l'employeur pour le congé de paternité, de maternité ou d'adoption.

Existence d'un complément de rémunération pour le		
congé de paternité	congé de maternité	congé d'adoption
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tableau 17 : Nombre de jours de congé de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congé théorique

Catégories	Salariés concernés par le congé de paternité pendant l'année de référence	Nombre de jours de congés de paternité réellement pris

## 2. Organisation du temps de travail dans l'entreprise

Tableau 18 : Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

	Commentaires
Horaires individualisés (plage fixe/plage variable)	
Semaine de 4 jours	
Journées RTT	
Temps partiel familial	
Autres	

Tableau 19 : Temps partiel choisi

Catégories professionnelles	Nombre de salariés à temps partiel passés à temps plein		Nombre de salariés à temps plein passés à temps partiel choisi		Autres : passage à une formule plus avantageuse de temps partiel	
	H	F	H	F	H	F

## NOTICE POUR REMPLIR LE DOSSIER DE CANDIDATURE

1. Vérifiez dans le paragraphe « Conditions de demande du label » que vous remplissez les conditions requises pour déposer une demande.
2. Lisez attentivement les paragraphes sur les « Conditions Générales de labellisation », les trois procédures de demande, d'instruction et de labellisation.
3. Remplissez l'ensemble des pièces et signez le dossier de candidature. Vérifiez que vous avez renseigné toutes les rubriques et les questions.
4. Pour votre auto-évaluation, entourez la case que vous jugez correspondre le mieux à votre cas.

INEXISTANT	CONCERTATION	EXPERIMENTAL	APPLICATION
------------	--------------	--------------	-------------

Inexistant → Aucune réflexion ni action n'a été engagée.

Concertation → Une réflexion est en cours sur le sujet avec le personnel de l'entreprise.

Expérimental → Des actions sont conduites sur le sujet à titre d'expérience avec un personnel restreint.

Application → Vous avez mené une action qui s'est avérée positive et vous la mettez en place de façon récurrente ou vous l'étendez à des personnels plus nombreux.

5. Selon la taille de l'entreprise, remplissez la grille simplifiée d'indicateurs (entreprise de moins de 50 salariés) ou le modèle de situation comparée (entreprise de plus de 50 salariés).
6. Signez la lettre d'engagement.
7. Renvoyez le tout accompagné de votre paiement au service instructeur dont l'adresse figure sur le « contrat ».
8. Si vous rencontrez des difficultés pour remplir votre demande, n'hésitez pas à joindre le service instructeur qui pourra vous aider ou vous orienter.

## 4. Lettre d'engagement

Coordonnées complètes de l'entreprise

*Destinataire :*

Madame la Déléguée Régionale aux  
Droits des Femmes et à l'Égalité  
2 rue des messageries  
97405 Saint-Denis Cedex

....., le ..... / ..... / 200...

Objet : Candidature Label Régional Mixité

Je soussigné (e)..... (nom et fonction), représentant l'entreprise sus citée, et à ce titre, engage l'entreprise à respecter les éléments suivants dans le cadre de sa candidature au «Label Régional Mixité» :

- Respecter l'égalité professionnelle à tous les niveaux : embauches, salaires, évolutions de carrières,
- Favoriser la parité aux réunions de travail et aux rencontres (invitations et prise en compte de la parentalité),
- Lutter contre les stéréotypes de genre et les propos et attitudes sexistes à l'intérieur de l'entreprise,
- Veiller à la cohérence de la communication (prise en compte de l'égalité professionnelle, lutte contre les stéréotypes notamment dans les supports publicitaires...),
- Mettre en place des éléments de veille du recrutement neutre,
- Prendre en compte les problèmes liés à la parentalité et les examiner dans un esprit de concertation afin de proposer une solution commune et satisfaisante,
- Désigner une personne ressource afin de faciliter l'accueil, l'intégration et l'accompagnement de toute nouvelle personne embauchée, et notamment des femmes à des postes habituellement masculins et des hommes sur des postes majoritairement occupés par des femmes,
- Accueillir au moins une fois par an un(e) stagiaire pour une durée d'au moins deux semaines en vue d'améliorer la connaissance des métiers, l'approche de la mixité et l'égalité professionnelle dans l'entreprise et plus généralement dans le monde du travail.

Fait à ....., le .....  
Nom, signature, cachet de l'entreprise



## 5. Modèle d'affiches

Le Code du Travail prévoit qu'un certain nombre d'informations essentielles soient affichées dans les locaux de l'entreprise. Un certain nombre de ces informations concerne le thème de l'égalité professionnelle.

En la matière, l'employeur est ainsi dans l'obligation de procéder à l'affichage, à une hauteur visible, dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux où se fait l'embauche, différents articles relatifs à l'égalité professionnelle, et à l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes. A défaut, l'entreprise encourt une amende de 3ème classe (1.500 Euros).

### Principales dates législatives récentes sur l'égalité professionnelle

- **Loi Roudy du 13 juillet 1983**

Première loi qui établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en apportant des critères permettant d'apprécier concrètement la « valeur égale » des travaux : les connaissances professionnelles ; l'expérience ; les responsabilités ; la charge physique ou nerveuse. Cette loi insère par ailleurs la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle.

- **Loi Génisson n° 2001-397 du 9 mai 2001**

Loi rendant obligatoire des négociations annuelles sur les objectifs en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation s'ouvre à partir du rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, remis par le chef d'entreprise au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. L'employeur qui se soustrait à ces obligations est passible de sanctions pénales (en application des règles relatives au « délit d'entrave »).

- **Décret n° 2001-832 du 12 septembre 2001** devant permettre de comparer la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Il dresse la liste des " indicateurs pertinents " que les entreprises devront intégrer dans leurs bilans sociaux pour pouvoir établir des comparaisons sexuées en matière, par exemple, de salaires, de carrière professionnelle ou de formation continue.

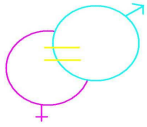
- **Décret n° 2001-1035 du 8 novembre 2001** précise les modalités de mise en œuvre (contenu, aides financières) des contrats d'égalité entre les hommes et les femmes dans les entreprises.

- **Décret n° 2002-230 du 15 février 2002** portant droits et obligations des fonctionnaires et fixant la liste des indicateurs permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes dans la fonction publique.

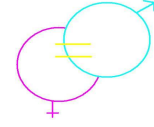
- **Décret n° 2002-792 du 3 mai 2002** relatives au travail de nuit.

- **Accord interprofessionnel du 1er mars 2004** : relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle signé par les partenaires sociaux, étendu par un **Arrêté du 22 avril 2005**.

- **Loi n° 2006-340 du 23 février 2006** sur l'égalité salariale visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Elle porte, entre autre, sur la question des augmentations des salariés en congé de maternité ou d'adoption qui ne doivent pas être privées des augmentations individuelles qui ont eu lieu pendant leur absence, sur les discriminations salariales indirectes (intéressement et distribution d'actions) et sur les négociations annuelles pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.



Feuille à en-tête de l'entreprise



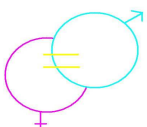
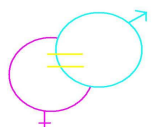
## NOS 5 ENGAGEMENTS EN MATIERE DE MIXITE ET D'EGALITE PROFESSIONNELLE

Notre entreprise ..... fait le choix de respecter l'égalité professionnelle et la mixité.

Nous nous engageons à :

1. Faciliter l'accueil, l'intégration et l'accompagnement de chacun et chacune dans son poste de travail,
2. Lutter contre les stéréotypes de genre, les préjugés, les propos et attitudes sexistes,
3. Rendre accessible l'information et la réglementation sur l'égalité professionnelle,
4. Promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle à tous les niveaux hiérarchiques, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.
5. Impulser une dynamique auprès du personnel pour améliorer les conditions de travail et de vie de chacune et de chacun.

Signataires



## 6. Liens et contacts utiles

---

- Le Ministère Délégué à la Cohésion Sociale et à la Parité, [www.femmes-egalite.gouv.fr](http://www.femmes-egalite.gouv.fr)
- EQUAL Réunion, [www.equal-reunion.net](http://www.equal-reunion.net)
- Chancégal, Association Chancegal, Agence pour l'intégration de l'Egalité entre les femmes et les hommes, [www.chancegal.com](http://www.chancegal.com)
- Le CNDIFF : le réseau national des centres d'information sur les droits des femmes [www.infofemmes.com](http://www.infofemmes.com)
- La Fédération Nationale Solidarité Femmes, [www.solidaritefemmes.asso.fr](http://www.solidaritefemmes.asso.fr)
- AMAFAR (Association des Maisons de la Famille à la Réunion), [www.amafar-epe.com](http://www.amafar-epe.com)
- Femmes dans l'industrie, [www.industrielle.com](http://www.industrielle.com)
- Dirigeantes d'entreprises, [www.dirigeantes.com](http://www.dirigeantes.com)
- Fonds de Garantie à l'Initiative des Femmes - FGIF :, [www.franceactive.org](http://www.franceactive.org)
- Chambre des Métiers de la Réunion, [www.cm-reunion.fr](http://www.cm-reunion.fr)
- CCI (Chambre de Commerce et d'Industrie) de la Réunion, [www.reunion.cci.fr](http://www.reunion.cci.fr)
- ARVISE (Association Réunionnaise pour la Valorisation des Initiatives Socio-Economiques), [www.arvise.net](http://www.arvise.net)
- CARIF-OREF (Centre d'Animation et de Ressources de l'Information sur la Formation), [www.runformation.org](http://www.runformation.org)
- ANACT : Agence Nationale pour l' Amélioration des Conditions de Travail, [www.anact.fr](http://www.anact.fr)
- CEREQ : Centre d' Etudes et de REcherche sur les Qualifications, [www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)
- CRIJ Réunion (Centre Régional Information Jeunesse), [www.crij-reunion.org](http://www.crij-reunion.org)
- Académie de la Réunion (rubrique « académie », sous-rubrique »chantiers et missions », puis « égalité filles garçons »), [www.ac-reunion.fr](http://www.ac-reunion.fr)
- Coordination de l'Observation DEMographique Sanitaire de l'Ile de la Réunion, [www.irtsreunion.asso.fr/codess/](http://www.irtsreunion.asso.fr/codess/)
- DRONISEP (Office National d'Information Sur les Enseignements Professionnels), [www.onisep.fr/reunion/](http://www.onisep.fr/reunion/)
- INSEE Réunion, [www.insee.fr/reunion](http://www.insee.fr/reunion)
- Ministère de l' Education (rubrique « égalité des chances »), [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)
- Université de la Réunion, [www.univ-reunion.fr](http://www.univ-reunion.fr)
- Arborus, [www.arborus.org](http://www.arborus.org)
- Site du Service Public, [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)