



Chambre de Métiers
et de l'Artisanat
de
La Réunion

Femmes
PLUS 

EQUAL 

CAHIER DES CHARGES pour l'attribution d'un LABEL RÉGIONAL MIXITÉ



*Pôle Etudes et Prospectives
Chambre de Métiers et de l'Artisanat de La Réunion*



CAHIER DES CHARGES LABEL REGIONAL MIXITE

Sommaire

I. LES FINALITES ET LE CADRE D'UN LABEL MIXITE REGIONAL

1. *La portée d'un label Régional Mixité pour la Réunion*
2. *Le label Egalité : Un précédent national*
3. *La nécessaire prise en compte du contexte local*

II. LE REFERENTIEL ET LES PROCEDURES

1. *Les conditions d'éligibilité liées au statut du demandeur*
2. *Les critères de labellisation*
3. *Les conditions générales de labellisation*
4. *La procédure de demande de label*
5. *La procédure d'instruction du dossier de candidature*
6. *La procédure de labellisation*

III. LES OUTILS

1. *La Lettre de demande de labellisation*
2. *Le dossier de présentation de l'entreprise*
3. *Les grilles d'indicateurs*
4. *La lettre d'engagement*
5. *Les modèles d'affiches*
6. *Les liens et contacts utiles*

ANNEXES

- La méthodologie d'étude*
- La liste des partenaires interrogés*

I. LES FINALITES ET LE CADRE D'UN LABEL MIXITE REGIONAL

1. La portée d'un label Régional Mixité pour la Réunion

Le projet de création d'un Label Régional Mixité s'inscrit dans une logique d'amélioration globale de l'égalité, notamment sur le plan professionnel, entre les hommes et les femmes. Des exigences reliées entre elles en posent les bases :

- Exigence d'égalité et de démocratie et plus précisément la lutte contre les discriminations entre les hommes et les femmes.
- Exigence économique liée à la performance économique, mais aussi à la gestion de la rareté de la main d'oeuvre. Les tensions sur certains segments du marché du travail obligent en effet les entreprises à anticiper et à mobiliser des compétences dont elles auraient besoin en ayant recours aux femmes. Ainsi glisse vers des métiers traditionnellement masculins une main d'oeuvre féminine qu'il s'agit de former en conséquence.
- Exigence sociétale liée aux aspirations nouvelles des femmes et des hommes, et à cette conception moderne du temps fondée sur un nouvel équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Et pourtant les inégalités sont encore flagrantes et même paradoxales :

- le niveau scolaire et universitaire des femmes est tant au niveau national que local meilleur que celui des hommes, alors que la division du travail infériorise toujours les femmes ;
- des professions prestigieuses se sont féminisées, mais le salariat d'exécution est assumé majoritairement par des femmes;
- la part des femmes cadres augmente mais elles demeurent absentes des postes de direction.

La question de la promotion des femmes dans l'ensemble des activités économiques est un aspect fondamental du régime de croissance des pays développés et une opportunité à saisir pour les entreprises.

Les femmes sont ainsi décisionnaires dans une majeure partie des actes d'achat, et elles sont de plus en plus attentives aux efforts des entreprises dans les domaines « civiques » tels que le commerce équitable, la préservation de l'environnement... Elles le seront aussi quant à l'égalité professionnelle et une politique de non discrimination à leur égard.

Et on sait bien que l'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne réside pas dans leurs compétences respectives mais bien en réalité en dehors de la sphère non productive (non partage des tâches domestiques, prise en charge des personnes âgées, éducation des enfants...)

2. Le « Label Egalité » : Un précédent national

Parce que la promotion de l'égalité professionnelle s'inscrit parmi les grands chantiers de l'Union européenne, de nombreuses opérations ont été initiées en France. Parmi elles, on relève avec intérêt la création en 2004 d'un « Label Egalité » à l'initiative du ministère de la cohésion sociale.

Ce label récompense l'exemplarité des pratiques des entreprises, administrations ou associations sur ce thème, et dont le dossier a été jugé recevable par un organisme certificateur, l'AFAQ.

Les entreprises sont évaluées sur la base de 18 critères obligatoires ou optionnels répartis dans 3 champs :

- Le premier champ est relatif aux actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle,
- Le deuxième est centré sur la gestion des ressources humaines et du management
- Le troisième correspond à la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

Encouragé par l'Etat, soutenu par les partenaires sociaux, il peut être décerné à toute entreprise, quelle que soit sa taille ou son activité. Depuis 2006, une version à destination des PME-PMI de moins de 50 salariés est même proposée.

Un peu plus d'une vingtaine d'entreprises issues de secteurs aussi variés que l'électronique, les transports, les assurances, la communication, a été distinguée par ce label pour leur avancée et leur engagement dans le domaine de l'égalité professionnelle.

Le label « Egalité »,

- c'est avant tout une volonté politique forte : celle de valoriser l'égalité et la mixité professionnelles au coeur de l'entreprise comme de l'administration. Inscrit depuis mars 2004 dans la Charte pour l'égalité entre les hommes et les femmes, ce label est la marque distinctive qui reconnaît les entreprises, les associations et les administrations engagées résolument sur la voie de l'égalité professionnelle.
- c'est la manifestation d'une réussite, celle d'un dialogue abouti entre l'Etat et les partenaires sociaux. C'est une démarche complémentaire de celle engagée par les organisations patronales et syndicales dans leur accord national interprofessionnel du 1er mars 2004, signé à l'unanimité.
- c'est une procédure simple et rigoureuse. Instruit par un organisme dont le sérieux est internationalement reconnu, AFAQ AFNOR certifications, le dossier de labellisation présente la politique d'égalité professionnelle menée par le candidat. Une commission composée des partenaires sociaux et de représentants de l'Etat rend un avis permettant à AFAQ AFNOR certifications de prendre la décision de labellisation.
- Le label égalité, c'est enfin une évaluation régulière pour un processus d'amélioration continue. Délivré pour une durée de trois ans, ce label implique un contrôle intermédiaire à 18 mois afin de vérifier que son détenteur continue de satisfaire aux critères de labellisation souhaités.

3. La nécessaire prise en compte du contexte local

Eu égard de la configuration du tissu économique local, aucune entreprise réunionnaise n'est à ce jour labellisée.

C'est donc pour combler cette lacune, que les principaux acteurs locaux de la parité entre les hommes et les femmes, sous l'impulsion de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat et de la Délégation aux Droits des Femmes et à l'Égalité, ont lancé une réflexion visant à une régionalisation de ce label pour le rendre accessible aux entreprises de l'île.

Les objectifs de la mise en place d'un label localement sont de sensibiliser le plus grand nombre d'opérateurs aux problématiques de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Pour y parvenir, il faudra pour cela intégrer les nombreuses contraintes et spécificités locales tant sur le plan économique que social indiquées ci-après :

- **Au niveau économique**

- Le tissu économique local est constitué d'entreprises de petite taille, la plupart étant des TPE : sur 32073 entreprises comptabilisées au 1er Janvier 2006, 30426 comptent moins de 10 salariés (94,8 %),
- Conséquemment, la fonction des ressources humaines y est peu développée.
- Parallèlement, une forte proportion de la population est sans emploi (le taux de chômage atteint 31,9 % en 2005 contre 9,3 % en métropole)¹. Le taux de chômage des femmes est plus important encore (35,8 % contre 10,2 %).

- **Au niveau social**

- Un niveau de fécondité largement supérieur à celui de la métropole (2,42 en 2005 contre 1,92 en métropole),
- Une mono-parentalité plus forte qu'en métropole (1/4 contre 1/8),
- Une offre d'accueil des jeunes enfants proportionnellement moins importante,
- Un niveau élevé de grossesses précoces (4% des femmes qui donnent naissance sont mineures).

Ce sont donc sur ces différentes bases issues de l'expérience nationale et de sa nécessaire adaptation au contexte régional, qu'ont été construits le référentiel, les procédures, et les outils portant création d'un label similaire pour la Réunion.

Il faut noter que la notion de label retenue dans ce cahier des charges ne doit pas être prise sous le sens de marque de reconnaissance de qualité de produits ou de services de l'entreprise, mais comme une distinction d'exemplarité et d'un certain niveau d'excellence en matière de mixité et d'égalité professionnelle.

Il sera identifié sous le terme « Label Régional Mixité ».

¹ Source INSEE

II. LE REFERENTIEL **ET LES PROCEDURES**

LABEL MIXITE REGIONAL

Référentiels et procédures

- 1. Les conditions d'éligibilité liées au statut du demandeur**
- 2. Les critères de labellisation**
- 3. Les conditions générales de labellisation**
- 4. La procédure de demande de label**
- 5. La procédure d'instruction du dossier de candidature**
- 6. La procédure de labellisation**

1. Conditions d'éligibilité liées au statut du demandeur

1.1 Forme juridique

Toute entreprise, société, association, groupement régulièrement inscrits aux registres légaux (RCS, RM, URSSAF ...) ou exerçant ses activités dans le Département de la Réunion peut déposer une demande de labellisation. Le label est également ouvert aux institutions publiques ou para-publiques territoriales domiciliées dans l'île.

Dans l'ensemble des documents, le terme « entreprise » sera appliqué à la structure demanderesse du label sans autre restriction juridique que celle décrite dans ce paragraphe.

La désignation de l'entreprise s'entend l'ensemble de ses structures siège, établissements secondaires, succursales).

1.2 Activités éligibles

Il n'est pas fait d'exclusion particulière au regard de l'activité exercée. Cependant sont plus particulièrement visées les activités commerciales, artisanales, industrielles, etc, accueillant :

- Du personnel féminin sur des métiers traditionnellement occupés par des hommes,
- Du personnel masculin sur des métiers pour lesquels la présence féminine est prédominante.

1.3 Règles d'ancienneté

Aucune antériorité n'est requise quant à l'existence de l'entreprise demanderesse.

1.4 Nombre de salariés

Pour être recevable, l'entreprise devra compter au moins 2 actifs (dirigeants, salariés, apprentis) au moment du dépôt de sa demande. L'instruction du dossier ne pourra être effectuée en deçà de ce seuil.

2. Critères de labellisation

Le principal objectif visé par le label est la prise de conscience des professionnels de la problématique de l'égalité professionnelle.

À l'issue des interrogations des principaux acteurs de l'égalité et au regard du niveau d'appréhension sur le thème de l'égalité professionnelle et de la mixité, les critères de labellisation des entreprises sont au nombre de 8 et s'articulent autour de 3 axes principaux suivants :

2.1 L'existence d'une politique en matière d'égalité professionnelle et de mixité.

Il s'agit de critères tenant compte de la mise en oeuvre d'actions pratiques pour la promotion de l'égalité professionnelle et de la mixité :

- 1. Existence d'une communication interne pour promouvoir la mixité et l'égalité : Présence d'une affiche ou de toute autre mode de communication choisie dans l'entreprise sur les informations relatives à l'égalité professionnelle, rappelant par exemple les points clés de la réglementation.
- 2. Désignation d'une personne ressource dans l'entreprise, veillant au respect de la mixité et de l'égalité à tous les niveaux hiérarchiques, à la fois en terme d'accueil, d'intégration et de promotion.
- 3. Pratiquer une politique de recrutement et d'embauche favorisant l'accès des femmes aux métiers traditionnellement occupés par des hommes et encourageant l'accès des hommes aux métiers à dominante féminine.

2.2 La sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la mixité

Il s'agit d'actions de formation et d'engagement destinées à améliorer l'égalité professionnelle et la mixité dans l'entreprise.

- 4. Inscription et suivi d'une demie journée de formation « Label Mixité » dont le contenu est la sensibilisation, le rappel de la réglementation et des études de cas pratiques pour favoriser la mise en oeuvre de l'égalité professionnelle dans les entreprises.
- 5. Signature d'un engagement à respecter les critères du Label Régional Mixité.
 - Favoriser la parité homme-femme lors de réunions, rencontres (invitations et prise en compte des horaires).
 - Lutter contre les stéréotypes de genre et les propos et attitudes sexistes.
 - Veiller à la cohérence de la communication externe.
 - Mettre en place des éléments de veille du recrutement neutre (tenir compte des compétences et non des préjugés).
 - Prise en compte des problèmes liés à la parentalité et proposition de solutions.

2.3 L'existence d'indicateurs de suivi et les objectifs de progrès

Il s'agit de pouvoir chiffrer les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle pour pouvoir d'une part les quantifier, et d'autre part améliorer la transparence à ce sujet et favoriser la mise en place de politique en la matière :

- 6. Fournir des indicateurs relatifs à l'égalité d'accès à la formation professionnelle continue, aux conditions d'emploi, et établir des objectifs de progrès. (Voir modèle dans la partie II sur les outils).
- 7. Pour les entreprises de + de 50 salariés : Fournir un rapport annuel de situation comparée telle que définie par le code du travail.
- 8. Pratiquer une analyse des points forts et points faibles de l'entreprise par rapport aux indicateurs et définir une marge de progrès intégrant notamment un calendrier et les modalités de mise en œuvre.

3. Conditions générales de labellisation

L'entreprise demande au service instructeur désigné, qui l'accepte, de procéder à l'appréciation de son dispositif interne en matière d'égalité professionnelle.

La demande est établie sur la base d'un dossier de candidature contenant divers éléments visant à évaluer les pratiques internes à l'entreprise en matière de mixité et d'égalité ainsi que les objectifs de progrès sur ces mêmes thèmes.

A l'issue de l'instruction, il peut éventuellement être attribué à l'entreprise, si elle remplit les conditions requises, une attestation de labellisation « label Régional Mixité » qui autorisera l'entreprise à utiliser la marque collective correspondante.

Les présentes conditions générales, valant contrat, formalisent les engagements respectifs des parties constituées par le service instructeur, la commission de labellisation et l'entreprise demanderesse. Elles décrivent leurs obligations réciproques et les règles de fonctionnement liées à la délivrance du label .

Les conditions générales entrent en vigueur dès la réception par le service instructeur du dossier de candidature complet, dûment daté et signé.

3.1 Obligations du service instructeur

- 3.1.1 Le service instructeur est l'interlocuteur privilégié de l'entreprise avant, pendant et après toute la durée de l'instruction de sa demande. Il s'engage à communiquer à l'entreprise toutes les informations utiles et nécessaires quant aux modalités d'instruction et d'usage du label.
- 3.1.2 Le service instructeur s'engage à réceptionner le dossier de demande de l'entreprise, et à lui indiquer par écrit la date du début de l'instruction ou le cas échéant, les éléments restants à fournir pour débiter l'instruction. Il est entendu que le démarrage de l'instruction ne peut intervenir que si les informations ou documents demandés sont fournis dans les temps impartis, complets et conformes aux prescriptions requises.
- 3.1.3 Le service instructeur s'engage à apprécier les éléments fournis par l'entreprise de façon impartiale et confidentielle et à émettre un avis technique en vue de l'examen de la candidature de l'entreprise par une commission de labellisation.
- 3.1.4 Le service instructeur demeure l'interlocuteur de l'entreprise à l'issue de la décision de la commission de labellisation et notamment si le label lui a été attribué.
- 3.1.5 En cas de non renouvellement du label, de retrait ou de suspension, le service instructeur s'engage à restituer tous les documents fournis par l'entreprise sur simple demande.
- 3.1.6 Le service instructeur est la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, 2 rue des messageries - 97405 SAINT-DENIS CEDEX. Il peut, le cas échéant, déléguer l'instruction du dossier à l'organisme de son choix.

3.2. Obligations de la commission de labellisation

3.2.1 La délivrance du label est effectuée par une commission de labellisation, composée à minima des membres suivants :

- Le Préfet ou son représentant
- La Déléguée Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité
- Un-e représentant(e) de la Région
- Un-e représentant(e) du Département
- Un-e représentant(e) de chacune des 3 chambres consulaires
- Un-e représentant(e) des organisations professionnelles : MEDEF, CGPME, UPA et FRBTP
- Un-e représentant(e) des organisations syndicales : CGT, CFDT, CFTC, CFE-CGC, et FO
- Un-e représentant(e) de la Direction du Travail et de l'Emploi
- 2 représentant(e)s des acteurs de la mixité désignée par la Déléguée Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité.

Elle pourra être, si besoin, élargie à d'autres partenaires ou acteurs oeuvrant dans le domaine de l'égalité professionnelle. Les membres de cette commission bénéficieront au préalable d'une formation « Label Régional Mixité » .

3.2.2 La commission de labellisation se réunira au minimum une fois par an, sur invitation écrite du service instructeur, dépositaire des demandes de label. Il n'est pas exigé de règles de quorum. Les invitations devront être transmises quinze jours avant la date de la réunion de la commission.

3.2.3 La commission examinera le dossier de candidature, ainsi que l'avis émis par le service instructeur de façon impartiale. Elle se prononcera sur la décision d'attribution du label à l'entreprise au regard du respect des dispositions du référentiel et des procédures en vigueur.

3.2.4 La décision de la commission est prise à la majorité des deux tiers des membres présents. En cas d'égalité de voix, celle de la Déléguée Régionale au Droit des Femmes et à l'Égalité comptera double.

3.2.5 En cas de refus de la commission d'attribuer le label, un avis circonstancié sera émis expliquant à l'entreprise les raisons du refus, ainsi que les actions à mener en vue du dépôt d'une nouvelle demande.

3.2.6 La présidence et le secrétariat de la commission sont assurés par la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité ou par tout organisme désigné par elle.

3.3 Labellisation

3.3.1 La labellisation de l'entreprise interviendra à l'issue de la décision de la commission de labellisation.

3.3.2 Une attestation de labellisation sera délivrée à l'entreprise ainsi que des supports de communication par le service instructeur. Ces supports peuvent

être modifiés sans préavis si nécessaire.

L'attestation délivrée et les supports fournis demeurent la propriété du service instructeur. Ils ne pourront être en aucune manière modifiés ni altérés sous quelque forme que ce soit.

- 3.3.3 L'attestation de labellisation est délivrée pour une durée de trois ans.
- 3.3.4 En cas de refus d'attribution du label, une nouvelle demande peut être présentée par l'entreprise après un délai de six mois (délai nécessaire à la mise en place dans l'entreprise des éléments pour une meilleure prise en compte de l'égalité professionnelle).
- 3.3.5 Le renouvellement de la labellisation est possible pour une nouvelle période de trois ans. La demande de renouvellement est identique à la demande initiale à l'exception de la demi-journée de formation, cependant il sera tenu compte des efforts accomplis (notion de progrès) en matière de mixité et d'égalité professionnelle.
- 3.3.6 Un retrait ou suspension temporaire de l'attestation de labellisation est possible pendant la durée des 3 années :
- À la demande de l'entreprise par lettre recommandée : si elle ne remplit plus les conditions requises pour l'attribution et l'utilisation du label.
 - Sur demande du service instructeur, de la commission de labellisation, ou de tout autre organisme habilité en cas de constatation de non-respect de l'entreprise dans le domaine de l'égalité.
- 3.3.7 Toute entreprise labellisée peut faire l'objet d'une vérification intermédiaire quant au respect des conditions d'attribution du label par le service instructeur ou personne mandatée par lui.

3.4 Obligations de l'entreprise

- 3.4.1 L'entreprise s'engage à fournir au service instructeur toute information utile à l'instruction du dossier de candidature dans les délais impartis :
- Dossier de candidature complet, daté et signé, ainsi que ses annexes.
 - Tout document complémentaire demandé par le service instructeur afin de vérifier ou d'étayer les informations fournies, dans le cadre de la demande de label, de son renouvellement ou de vérifications intermédiaires (suivi).
- 3.4.2 L'entreprise s'engage à accueillir le service instructeur pour toute vérification de visu des éléments fournis dans le dossier de candidature, ou pour toute évaluation postérieure à l'attribution du label.
- 3.4.3 L'entreprise s'engage à respecter les règles du cahier des charges, et du présent référentiel.
- 3.4.4 L'entreprise accepte que les éléments fournis (dossier de candidature rempli, ou tout autre document ...) dans le cadre de la demande de label soient soumis aux membres de la commission de labellisation regroupant l'Etat, les collectivités locales, les acteurs de l'égalité et les partenaires sociaux.
- 3.4.5 L'entreprise s'engage à fournir des informations sincères et exactes dans le

présent cadre.

- 3.4.6 L'entreprise s'engage à régler les sommes dues au titre de la demande de labellisation, avant le début de l'instruction de son dossier. Les sommes dues peuvent être versées par chèque bancaire à l'ordre du service instructeur désigné par la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité.
- 3.4.7 L'entreprise s'engage à informer sans délai le service instructeur de toute modification dans ses activités ou de son organisation ayant une incidence sur les critères d'attribution du label. Il appartiendra à la commission de labellisation ou en cas d'urgence au service instructeur de se prononcer sur un éventuel retrait ou non du label.
- 3.4.8 L'entreprise s'engage à maintenir les dispositifs relatifs à l'égalité professionnelle et à la mixité pendant toute la durée de labellisation.
- 3.4.9 L'entreprise s'engage également à mettre en oeuvre les moyens (humains, matériels ou autres) nécessaires pour remplir le contrat de progrès qu'elle se sera fixée dans le cadre de la demande de label.
- 3.4.10 L'entreprise s'engage à utiliser l'attestation de labellisation et les documents de communication annexes en toute sincérité. Plus particulièrement, elle s'engage à éviter toute confusion avec l'obtention d'une certification de produits ou de services de type norme Iso, Qualibat, Artisan Qualité, ou d'une garantie.

3.5 Obligations contractuelles

3.5.1 Suspension - Retrait

Une décision de suspension ou de retrait de labellisation, moyennant un préavis d'un mois, peut-être prise à l'égard de l'entreprise par la commission en cas de non-respect des présentes conditions générales ou des critères de labellisation.

La suspension, d'une durée maximale de 12 mois, ou le retrait définitif est notifié par écrit à l'entreprise par le service instructeur et il est accompagné d'un avis motivé.

Plus particulièrement, la suspension peut être demandée lorsque l'entreprise de plus de 50 salariés n'aura pas établi de rapport annuel de situation comparée au cours des 3 années de labellisation.

A son initiative, l'entreprise peut aussi demander la suspension ou la résiliation de son titre par lettre recommandée avec accusé de réception auprès du service instructeur. En pareil cas, l'entreprise s'engage alors à ne plus utiliser dans ses documents internes ou externes, ou dans toute communication ultérieure la référence au label.

La levée d'une suspension implique nécessairement un réexamen du dossier de candidature de l'entreprise par la commission de labellisation.

Aucune indemnité ou dédommagement n'est dû à l'entreprise en cas de suspension ou de retrait, et ce quel qu'en soient les raisons invoquées.

3.5.2 Modifications

Les présentes conditions générales peuvent faire l'objet de modifications. Celles-ci se substitueront aux anciennes règles sans préavis et s'imposeront à l'entreprise, soit lors de la procédure de renouvellement, soit pour toute nouvelle demande.

3.5.3 Communication

L'entreprise accepte que le service instructeur, la commission de labellisation, ou tout organisme délégué, communique sur le label sans notification préalable.

Le nom de l'entreprise peut être utilisé et cité dans les communications effectuées.

L'entreprise autorise l'utilisation de tous supports de communication, y compris internet et notamment la création de liens.

3.5.4 Responsabilités, juridiction compétente

La délivrance du label n'engage la responsabilité de la commission de labellisation que dans le strict cadre présentement décrit. Plus particulièrement l'obtention du label n'est pas une garantie du respect de la réglementation ou de la législation en général. Il n'appartient pas aux acteurs de la labellisation de garantir l'application des lois dans l'entreprise.

En cas de différend, les parties s'efforcent de trouver une solution amiable. Au cas où elles n'y parviendraient pas, le différend sera porté devant la juridiction compétente à Saint Denis de la Réunion.

4. Procédure de demande de label

4.1 La demande de label est effectuée auprès de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, 2 rue des messageries - 97405 SAINT-DENIS CEDEX. Téléphone : 02.62.40.77.77. ou en téléchargement internet sur les sites suivants :

www.reunion.pref.gouv.fr/drdf/
www.chancegal.com
www.cm-reunion.fr

4.2 Après avoir pris connaissance du référentiel et des procédures, le chef d'entreprise s'inscrit auprès de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité et suit une formation intitulée « Label Mixité » d'une durée minimale de 4 heures. La date, le coût et le lieu de la formation lui seront communiqués en amont de sa procédure de demande de label.

À l'issue de cette formation, une évaluation de l'assimilation des connaissances dispensées sera effectuée par le formateur. Elle donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi et d'évaluation nécessaire au démarrage de l'instruction du dossier de candidature de l'entreprise.

Aucune demande de label ne sera instruite sans cette attestation.

4.3 Le dossier de demande de label comprend les documents suivants :

- a) Les référentiels précisant les conditions de recevabilité de la demande, les critères de labellisation, les procédures d'instruction et de labellisation.
- b) Le dossier de candidature de l'entreprise composé d'une lettre de demande, un dossier de présentation, des grilles d'indicateurs et d'une lettre d'engagement.
- c) L'attestation de suivi et d'évaluation de la formation « Label Mixité ».

4.4 L'entreprise peut se renseigner au service instructeur pour obtenir une assistance technique à la constitution de son dossier.

4.5 Une fois rempli et signé, le dossier doit être transmis au service instructeur par voie postale ou déposé sur site.

5. Procédure d'instruction du dossier de candidature

5.1 L'examen du dossier de candidature de l'entreprise est effectué par le service instructeur qui accusera réception par écrit de la demande de labellisation et indiquera à l'entreprise le déroulement du processus de labellisation.

Si le dossier est incomplet : le service instructeur demandera les pièces manquantes avant de débiter l'instruction. Toute demande de pièces non satisfaite dans les deux mois qui suivent le dépôt de la demande entraînera le renvoi du dossier à l'entreprise accompagné d'une mention « dossier incomplet, liste de pièces à fournir »

Il est entendu que le démarrage de l'instruction ne peut intervenir que si les informations ou documents demandés sont fournis dans les temps impartis, complets et conformes aux prescriptions requises. À partir du jour de l'accusé de réception du dossier de candidature, lorsque celui-ci est jugé complet, le délai de notification de la décision de labellisation ne devra pas excéder six mois.

Le service instructeur du dossier est la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, 2 rue des messageries - 97405 SAINT-DENIS CEDEX.

5.2 L'instruction sera réalisée sur la base des documents fournis par l'entreprise dans le dossier de candidature et sur l'évaluation de fin de formation afin de vérifier la conformité des informations et pièces fournies au regard des dispositions du référentiel.

Un entretien et/ou une visite sont recommandés afin d'effectuer les vérifications des données fournies par l'entreprise, d'étayer le dossier par des remarques sur la réalité de terrain.

5.3 Le service instructeur portera son évaluation notamment sur :

- L'existence d'une politique en matière d'égalité professionnelle et de mixité,
- La sensibilisation à l'égalité professionnelle,
- L'existence d'indicateurs de suivi de la parité hommes - femmes et les objectifs de progrès.

5.4 Le service instructeur émettra un avis circonstancié sur le dossier fourni et la candidature de l'entreprise, afin de permettre à la commission de labellisation de se prononcer.

Cet avis contiendra a minima les éléments suivants :

- Commentaires sur l'existence de la mixité et de l'égalité professionnelle
- Commentaires des indicateurs chiffrés
- Avis sur les engagements de progrès
- Commentaires sur le respect de la réglementation
- Recommandations de progrès.

6. Procédure de labellisation

- 6.1 Le service instructeur transmet aux membres d'une commission dite de labellisation le dossier de candidature de l'entreprise.
- 6.2 Cette commission de labellisation est présidée par la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité. Elle se réunit sur invitation de cette dernière, une fois par an au moins, afin de se prononcer sur l'attribution, le renouvellement ou le retrait du «Label Régional Mixité » au candidat.
- 6.3 La commission de labellisation se prononce sur l'attribution, le renouvellement ou le retrait du label de façon impartiale, et au vu des éléments fournis par le service instructeur, en privilégiant les axes suivants :
- L'existence d'une politique en matière d'égalité professionnelle et de mixité
 - La sensibilisation à l'égalité professionnelle
 - L'existence d'indicateurs de suivi et la volonté de progrès
- 6.4 En cas de décision positive d'attribution ou de renouvellement du label, une attestation sera fournie à l'entreprise par la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité ainsi que des documents de communication.
- 6.5 En cas de refus, de retrait ou de non renouvellement, un avis circonstancié sera fourni à l'entreprise, accompagné d'objectifs de progrès.

III. LES OUTILS

LABEL MIXITE REGIONALE

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.

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				N		
Nombre de techniciens, agents de maîtrise				N-1		
Nombre d'ouvriers, employés				N-2		
Nombre d'apprentis				N-3		
Nombre autres catégories						
Total						

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

EXPERIMENTAL

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	EXPERIMENTAL	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	EXPERIMENTAL	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	EXPERIMENTAL	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	EXPERIMENTAL	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	EXPERIMENTAL	APPLICATION
------------	--------------	--------------	-------------

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

Quels sont les objectifs chiffrés et 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	EXPERIMENTAL	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

Catégories	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

Catégories	-26 ans		26-50 ans		+50 ans		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Ouvriers								
Employés								
ETAM								
Cadres								

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

Catégories	Temps complet		Temps partiel		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F
Ouvriers						
Employés						
ETAM						
Cadres						

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

Catégories	Type de Formation							
	Alternance		Qualifiante		DIF		Autre	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Ouvriers								
Employés								
ETAM								
Cadres								

**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

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

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

Catégories	- 26 ans		26 - 40 ans		41-50 ans		Plus de 50 ans		TOTAL	
	H	F	H	H	F	H	F	F	H	F
Ouvriers										
Employés										
ETAM										
Cadres										

Tableau 3 : Durée du travail

Catégories	Temps complet		Temps partiel > à 50 %		Temps partiel < = à 50 %		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Ouvriers								
Employés								
ETAM								
Cadres								

Tableau 4 : Organisation du travail

Catégories	Travail posté horaires normales		Travail de nuit		Horaires variables		Travail atypique (WE)		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Ouvriers										
Employés										
ETAM										
Cadres										

Tableau 5 : Congés dont la durée est supérieure à 6 mois depuis 12 mois

Catégories	Congé parental		Congé sabbatique		Compte épargne temps	
	H	F	H	F	H	F
Ouvriers						
Employés						
ETAM						
Cadres						
TOTAL						

Tableau 6 : Embauches depuis 12 mois

Catégories	CDD		CDI		Autres	
	H	F	H	F	H	F
Ouvriers						
Employés						
ETAM						
Cadres						
TOTAL						

Tableau 7 : Départs et leur motif depuis 12 mois

Catégories	Retraite		Démission		Fin de CDD		Licenciement	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Ouvriers								
Employés								
ETAM								
Cadres								
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.

Catégories *	Ouvriers employés		ETAM		Cadres	
	H	F	H	F	H	F
Ouvriers						
Employés						
ETAM						
Cadres						
TOTAL						

* à affiner selon les conventions collectives

Tableau 9 : Promotion dans l'entreprise (changement de position, niveau, échelon, catégorie, ...)

Catégories	Total		Dont suite à une formation	
	H	F	H	F
Ouvriers				
Employés				
ETAM				
Cadres				
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)

Catégories *		Eventail des rémunérations					
		Ouvriers employés		ETAM		Cadres	
		H	F	H	F	H	F
Ouvriers	H						
	B						
Employés	H						
	B						
ETAM	H						
	B						
Cadres	H						
	B						

* à affiner selon les conventions collectives

Tableau 11 : Rémunération moyenne mensuelle

Catégories *		Rémunération moyenne mensuelle					
		Ouvriers employés		ETAM		Cadres	
		H	F	H	F	H	F
Ouvriers							
Employés							
ETAM							
Cadres							

* à affiner selon les conventions collectives

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

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

* à affiner selon les conventions collectives

3. Formation répartition par catégories professionnelles

Tableau 13 : Participation aux actions de formation

Catégories	Alternance		Qualifiante		DIF		Autre	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Ouvriers								
Employés								
ETAM								
Cadres								

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

Catégories	Alternance		Qualifiante		DIF		Autre	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Ouvriers								
Employés								
ETAM								
Cadres								

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.

Catégories	Postes de travail		Exposition à des risques		Pénibilité	
	H	F	H	F	H	F
Ouvriers						
Employés						
ETAM						
Cadres						

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
Ouvriers		
Employés		
ETAM		
Cadres		

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
Ouvriers						
Employés						
ETAM						
Cadres						

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

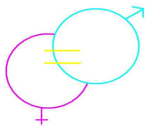
5. Modèle d'affiches

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.

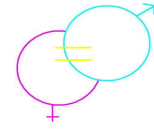
En la matière, l'employeur est ainsi dans l'obligation de procéder à l'affichage, à une hauteur visible, dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux où se fait l'embauche, différents articles relatifs à l'égalité professionnelle, et à l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes. 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



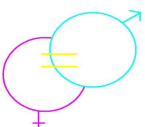
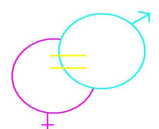
NOS 5 ENGAGEMENTS EN MATIERE DE MIXITE ET D'EGALITE PROFESSIONNELLE

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 du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité, www.travail-solidarite.gouv.fr
- EQUAL Réunion, www.equal-reunion.net
- Chancégal, Association Chancégal, Agence pour l'intégration de l'Égalité entre les femmes et les hommes, www.chancegal.com
- Le CNDIFF : le réseau national des centres d'information sur les droits des femmes www.infofemmes.com
- La Fédération Nationale Solidarité Femmes, www.solidaritefemmes.asso.fr
- AMAFAR (Association des Maisons de la Famille à la Réunion), www.amafar-epe.com
- Femmes dans l'industrie, www.industrielle.com
- Dirigeantes d'entreprises, www.dirigeantes.com
- Fonds de Garantie à l'Initiative des Femmes - FGIF :, www.franceactive.org
- Chambre des Métiers de la Réunion, www.cm-reunion.fr
- CCI (Chambre de Commerce et d'Industrie) de la Réunion, www.reunion.cci.fr
- ARVISE (Association Réunionnaise pour la Valorisation des Initiatives Socio-Economiques), www.arvise.net
- CARIF-OREF (Centre d'Animation et de Ressources de l'Information sur la Formation), www.runformation.org
- ANACT : Agence Nationale pour l' Amélioration des Conditions de Travail, www.anact.fr
- CEREQ : Centre d' Etudes et de REcherche sur les Qualifications, www.cereq.fr
- CRIJ Réunion (Centre Régional Information Jeunesse), www.crij-reunion.org
- Académie de la Réunion (rubrique « académie », sous-rubrique « chantiers et missions », puis « égalité filles garçons »), www.ac-reunion.fr
- Coordination de l'Observation DEMographique Sanitaire de l'île de la Réunion, www.irtsreunion.asso.fr/codess/
- DRONISEP (Office National d'Information Sur les Enseignements Professionnels), www.onisep.fr/reunion/
- INSEE Réunion, www.insee.fr/reunion
- Ministère de l' Education (rubrique « égalité des chances »), www.education.gouv.fr
- Université de la Réunion, www.univ-reunion.fr
- Arborus, www.arborus.org
- Site du Service Public, www.service-public.fr
- EFOIR : Association Entreprendre au Féminin Océan Indien, www.efoir-reunion.asso.fr
- FER : Femmes d'Entreprises de la Réunion (0262 21 40 80)
- Observatoire de la Parité, www.observatoire-parite.gouv.fr

A N N E X E S

Méthodologie de l'étude

La présente étude a été réalisée par le Pôle Etudes et Prospectives de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat à la demande de la Direction de la Mobilité. La commande incluait :

- Une analyse de l'expérience nationale
- L'identification des contraintes locales et adaptations régionales
- La rédaction du cahier des charges et validation auprès d'un comité de partenaires.
- Une proposition de référentiel et de dossier type de candidature

D'un point de vue méthodologique, les investigations conduites ont successivement donné lieu à une :

- **Analyse de l'expérience nationale**

Le label égalité développé par l'AFAQ AFNOR au niveau national a fait l'objet d'une étude approfondie, car il a servi de base au développement du label régional. Nous avons trié et simplifié les critères de labellisation en fonction des contraintes locales, de leur facilité de mise en oeuvre ou de compréhension.

Le dossier de candidature a également été simplifié et adapté aux structures locales, afin de ne pas établir de frein à la demande de label.

Une recherche et une analyse documentaires ont été menées afin de poser les bases des difficultés rencontrées dans les entreprises en matière d'égalité professionnelle et de mixité :

- Difficultés des femmes dans l'accès à certains postes ou dans l'évolution de leur carrière ainsi que dans la gestion de l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle.
- Témoignages d'entreprises sur la mixité, exemples de réussite, avantages procurés.

- **Identification des contraintes locales**

Cette démarche a fait l'objet d'une recherche documentaire et d'une analyse comparative entre les éléments nationaux et les éléments locaux.

Elle a été complétée par les remarques faites par les partenaires au cours d'une dizaine d'entretiens.

- **Rédaction du cahier des charges, proposition de référentiel et des outils**

L'objectif assigné à son contenu est de faciliter l'accès du label au plus grand nombre d'entreprises ou d'organismes pour pallier le manque d'intérêt pour le sujet de la mixité et de l'égalité professionnelle et pour sensibiliser de la manière la plus large les opérateurs privés.

Listes des partenaires interrogés

- Sophie ELIZEON (DRDFE). Lundi 27/08/07
- Mme MALLET (FRBTP), Fabienne RUBIRA (Chancegal). Lundi 03/09/07
- Tamara RACZINSKI (Conseil Régional). Mardi 04/09/07
- Fabienne RUBIRA (Chancegal). Jeudi 06/09/07
- Catherine D'HANENS (Medef). Lundi 10/09/07
- Fabienne RUBIRA (Chancegal). Lundi 10/09/07
- Corinne RAMOUNE (CGTR). Jeudi 20/09/07
- Fabienne RUBIRA (Chancegal), Filippo FERRARI (FTM). Jeudi 23/09/07
- Michèle PETRAZ et Jean Fabrice NATIVEL (Re-travailler Réunion). Mardi 02/10/07

Schéma simplifié des procédures

