



Charte des entreprises Calédoniennes relative à l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes

Préambule

L'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes et plus généralement de la mixité des emplois, doivent être considérées comme une opportunité pour notre entreprise. C'est pourquoi la direction et les partenaires sociaux considèrent qu'il est important et nécessaire d'adopter une Charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette Charte :

- affirme l'engagement de la direction à assurer l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes ;
- est garante des droits collectifs pour les femmes et les hommes qui composent notre entreprise.
- affirme que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un droit fondamental qui dépasse le cadre strict de notre entreprise.

Elle constitue une valeur importante pour le respect entre les salariés. Notre entreprise est convaincue que la diversité de genre, sert autant l'égalité professionnelle que sa performance économique et sociale.

Ainsi, notre entreprise s'engage à mettre en œuvre tous les moyens envisageables en faveur de l'égalité professionnelle pour assurer l'égalité des chances dans les domaines prioritaires tels que :

1. le recrutement et l'embauche ;
2. l'évolution de carrière ;
3. l'accès des femmes et des hommes aux plus hautes responsabilités ;
4. la mixité des emplois ;
5. les conditions de travail des femmes ;
6. la formation professionnelle ;
7. l'équité salariale à compétences équivalentes ;
8. l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Notre entreprise s'engage à tout mettre en œuvre pour instaurer une égalité entre les femmes et les hommes conformément aux meilleurs référentiels en la matière.



Article 1 : Les engagements de notre entreprise

Elle affirme que ses engagements en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se réalisent en prohibant toute discrimination fondée sur le sexe et visent à lutter contre tous les stéréotypes, contre les agissements sexistes, en veillant en particulier au respect mutuel des genres.



Objectifs 2020/2022

- ✚ *Mettre en application les dispositions légales et réglementaires en la matière en procédant notamment :*
 - *à une enquête destinée à s'assurer qu'aucun salarié ne subit de comportements sexistes dans l'entreprise ;*
 - *à évaluer le niveau d'égalité professionnelle au sein de l'entreprise ;*
 - *à établir et à mettre en œuvre un plan d'action pour l'égalité professionnelle.*



Article 2 : Conditions de travail, santé et sécurité : créer un environnement sans discrimination

Les conditions de travail ne sont pas neutres du point de vue du genre. Les environnements physique ou psychologique peuvent être la source de discriminations envers les femmes et avoir des conséquences indirectes sur le recrutement ou la (non) mixité, par exemple.

Notre entreprise met en place un dispositif de prévention des violences sexistes et sexuelles et lutte contre tout agissement sexiste.



Objectifs 2020/2022

- ✚ *Il sera étudié spécifiquement le sujet des conditions de travail dans la démarche égalité. L'entreprise mettra en place des indicateurs de suivis par sexe (turn-over, arrêts de travail, absentéisme, etc.) afin de tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.*
- ✚ *L'entreprise mettra en place des actions de prévention notamment en matière de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste.*



Article 3 : L'égalité des chances dans le recrutement et l'embauche

Les recrutements contribuent au maintien du niveau d'excellence de notre entreprise et préparent son avenir. Cette étape est décisive pour son futur et la conduite de son évolution.

La diversité étant un atout majeur, conformément à sa politique globale de recrutement, la direction s'engage à :

- veiller systématiquement à ce que les offres d'emploi externes ou internes ne comportent **aucune mention discriminatoire** ;
- tant dans le processus d'embauche que de mobilité, à sélectionner les femmes et les hommes **sans aucune discrimination** à un niveau de classification et de rémunération d'embauche équivalent au regard des diplômes obtenus, de l'expérience accumulée, des compétences et des responsabilités qui leur sont confiées, et ce, quelle que soit la nature du contrat de travail des personnes concernées ;
- veiller à ce qu'un(e) candidat(e) **ne soit pas écarté(e)** d'un recrutement en raison de son sexe, de ses caractéristiques physiques, de son origine, de son nom de famille, de son lieu de naissance, de son lieu de résidence, de son âge, de son éventuel handicap, de ses convictions politiques ou religieuses, de son orientation sexuelle, de son appartenance à un syndicat ou de ses activités syndicales ;
- veiller à ce que **l'état de grossesse réel ou supposé, déclaré ou non d'une candidate** ne soit pris en compte dans le processus de recrutement. A cet effet notre entreprise s'interdit de rechercher toute information sur l'état de grossesse.



Objectifs 2020/2022

- ✚ *L'ensemble des descriptions de postes et des communications officielles réalisées avec les organismes de recrutement seront accompagnées d'un message indiquant le souhait d'un nombre similaire de candidats et de candidates.*
- ✚ *Les femmes seront encouragées à postuler.*
- ✚ *L'entreprise recevra en entretien de recrutement des femmes et des hommes, au moins dans la même proportion que celle des CV reçus.*
- ✚ *Les entretiens d'embauche seront toujours réalisés par plusieurs personnes aux profils variés, jamais par une seule personne.*
- ✚ *La grossesse, la maternité ou la paternité ne doit en aucun cas influencer sur un recrutement.*



Article 4 : Assurer la parité femmes/hommes dans l'évolution de carrière : lever les freins à l'ascension professionnelle des femmes

Notre entreprise porte une attention particulière à la parité, ce qui nécessite un suivi régulier de l'évolution de carrière des salariés. Dans notre entreprise ce suivi se fait en favorisant :

- la mobilité interne, sur le principe du volontariat et dans le respect de la loi sur la protection de l'emploi local;
- la recherche externe de compétences spécifiques pour améliorer la mixité dans certains emplois et ainsi permettre des évolutions professionnelles, dans le respect de la loi sur la protection de l'emploi local.

A ce titre, notre entreprise facilite certaines passerelles entre les secteurs d'activité afin de favoriser la mobilité interne, que celle-ci relève de l'emploi occupé ou du lieu de travail.

Notre entreprise assure la parité femmes/hommes en prenant en compte la maternité ou la paternité afin que ce type d'évènement personnel de la vie n'ait pas de répercussions négatives sur l'évolution de carrière de la personne concernée.

En conséquence, un entretien au retour du congé maternité/ parental est systématiquement tenu entre le/la salarié(e) et son manager, lequel lui fait le bilan de ce qui s'est passé pendant son absence afin que la reprise se réalise dans les meilleures conditions possibles et que ce congé soit sans conséquence sur sa trajectoire professionnelle.



Objectifs 2020/2022

- ✚ *La Direction s'organise pour programmer un entretien avec les salariés revenant d'un congé maternité/parental en vue de préparer leur retour dans l'entreprise.*
- ✚ *Des groupes de travail seront mis en place.*
- ✚ *L'entreprise assurera, à tous les échelons hiérarchiques, au moins la même proportion de femmes et d'hommes notamment pour les postes de direction.*
- ✚ *Le nombre de promotions par sexe sera chiffré. Si les femmes sont moins promues que les hommes, les processus et les critères de promotion seront revisités.*
- ✚ *L'employeur sensibilisera les chef.fe.s d'équipe, les manager.e.s aux stéréotypes de sexe qui souvent défavorisent la promotion des femmes.*



Article 5 : Promouvoir l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités

Les femmes doivent accéder à des postes à responsabilité que ce soit en termes de technicité, d'expertise, de management d'équipe ou de direction.



Objectifs 2020/2022

- ✚ *Intégrer l'égalité professionnelle dans la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).*
- ✚ *Intégrer la parité dans les plus hautes fonctions de l'entreprise.*



Article 6 : Mixité des emplois : revaloriser les emplois dits « féminins »

La classification des emplois repose encore sur des représentations stéréotypées des compétences.

L'entreprise s'engage à soutenir la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise.



Objectifs 2020/2022

✚ Revaloriser les emplois dits « féminins » :

- *Comparer les évolutions professionnelles selon les métiers. Si les salarié.e.s d'un métier progressent moins que les autres, revoir les procédures.*
- *Dans les métiers à faible évolution, utiliser la formation pour inciter à l'évolution transversale et permettre aux femmes de sortir du silo des métiers majoritairement exercés par des femmes, souvent peu qualifiés.*
- *Réévaluer prioritairement les rémunérations des emplois dévalorisés du fait du fort taux de présence des femmes.*
- *Globalement, chercher à développer la mixité dans les métiers majoritairement exercés par des femmes ou par des hommes en objectivant les compétences requises. Cette démarche favorise le transfert des compétences et permet de créer des passerelles.*



Article 7 : L'égal accès à la formation professionnelle

L'engagement de notre entreprise en faveur de la formation professionnelle continue constitue un élément clef de sa politique des ressources humaines.

Elle s'engage à veiller au développement des compétences techniques et transverses de toutes les collaboratrices et de tous les collaborateurs en fonction de leurs besoins actuels et futurs. L'effet de cette politique globale assure les mêmes conditions d'accès à la formation,

permettant ainsi d'adapter, de maintenir et/ou de développer le niveau de compétences requis par la fonction de chaque collaborateur et collaboratrice.

Notre entreprise s'engage en conséquence en faveur de l'égalité d'accès à la formation, et plus largement au développement de ses collaboratrices et de ses collaborateurs tout au long de leur carrière.



Objectifs 2020/2022

- ✚ *Organiser des formations visant à travailler la confiance en soi et l'autopromotion professionnelle ;*
- ✚ *Construire les plans de formations du personnel dépourvus des stéréotypes de genres ;*
- ✚ *Assurer à toutes les collaboratrices et collaborateurs l'accès à un soutien professionnel adapté à leurs fonctions et à leurs besoins.*
- ✚ *Proposer des formations à tou.te.s les salarié.e.s, notamment dans les services les moins qualifiés et prioriser les salarié.e.s reprenant leur activité après un congé familial, qui sont encore majoritairement les femmes.*



Article 8 : L'équité salariale à compétences équivalentes

Lors de l'embauche, le salaire proposé est identique pour une femme ou un homme à situation comparable et à compétence égale.

On entend par « salaire » la rémunération mensuelle ou annuelle finale de la personne.

On entend par « compétence » le savoir, le savoir être et le savoir-faire.

Tout homme ou femme de notre entreprise peut par la suite bénéficier d'une évolution salariale fondée sur des éléments objectifs liés aux compétences, voire aux performances.

A ce titre, notre entreprise s'engage à mettre en place et à respecter un système de rémunération transparent et à vérifier chaque année le montant des rémunérations femmes/hommes afin de s'assurer qu'il n'existe pas d'écarts non justifiés pour un même poste, à formation, expérience et ancienneté similaires.

Notre entreprise prend en compte les recommandations et avis des managers afin de procéder aux mesures salariales individuelles qui s'imposeraient.



Objectifs 2020/2022

- ✚ Définir et mettre en place des critères objectifs d'analyse de la « compétence » d'une personne.
- ✚ Evaluer annuellement l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents.
- ✚ Assurer l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe. Les écarts de salaire apparaissent dès le premier emploi.
- ✚ Contrôler la répartition des différentes composantes de rémunération pour s'assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions: salaire de base, mais aussi toutes les autres composantes, notamment les primes, les avantages en nature (véhicule, téléphone..) les heures supplémentaires.



Article 9 : Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

La qualité de vie au travail passe aussi par l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Lorsque l'on évoque les femmes et les hommes, la parentalité est à prendre en compte.

Tendre vers cet équilibre passe par une réflexion sur les modalités d'organisation du travail, afin notamment de mettre en place des horaires adaptés à chacun en tenant compte autant que possible de chaque situation.



Objectifs 2020/2022

Flexibilité au travail

- *Améliorer la flexibilité des horaires de travail (horaires variables, temps partiels) sans que cela ne freine une évolution de carrière ;*
- *Éviter les réunions en dehors des horaires de l'entreprise et notamment en fin de journée ; ou développer des modes de réunion évitant les déplacements : téléconférence, visioconférence, etc., et limitez leur durée.*

 **Mettre en place des services facilitateurs** : accueil des enfants, conciergerie, aides à la mobilité, etc.

 **Favoriser le télétravail lorsqu'il est demandé.**



Article 10 : Contribuer à l'évolution des mentalités par la communication

Pour notre entreprise, contribuer à l'égalité professionnelle c'est favoriser l'évolution des mentalités par l'appropriation de comportements positifs par tout un chacun (direction, managers, représentants du personnel, ouvriers) et le rejet de leurs présupposés.

Pour ce faire, des relations sociales constructives et respectueuses à tous les niveaux hiérarchiques sont nécessaires. Des démarches de sensibilisation doivent concerner l'ensemble des salariés.

Cette sensibilisation des collaborateurs traitera de la prévention du harcèlement sexuel et du principe d'égalité entre les genres, des comportements sexistes mais aussi des biais décisionnels que les stéréotypes peuvent engendrer chez les hommes comme chez les femmes.



Objectifs 2020/2022

✚ *La Charte sera largement diffusée, accompagnée d'un message de la direction.*

✚ *Des formations sur les préjugés et l'égalité des genres doivent être proposées à l'ensemble des employés (priorité donnée aux recruteurs) en vue de favoriser la mixité.*

✚ *Les processus RH s'appuieront sur le principe de la diversité des genres en procédant à des revues des talents, à des entretiens annuels d'appréciation et de développement, à des révisions salariales le cas échéant, etc.*

✚ *Diversifier les représentations des femmes et des hommes dans les publications afin de ne pas les enfermer dans des stéréotypes.*

✚ *Surveiller les symboles en évitant d'utiliser seulement des couleurs claires ou pastel pour les femmes et seulement des couleurs sombres ou vives pour les hommes.*

✚ *Adoptez un langage sans stéréotypes en :*

➤ *éliminant toutes les expressions sexistes de tous les formulaires, courriers, contrats telles que : chef de famille, mademoiselle, nom de jeune fille, etc.*

➤ *accordant les noms de métiers, titres, grades et fonctions avec le sexe des personnes qui les occupent sur les cartes de visites, les offres d'emploi, les courriers, les contrats, etc.*

➤ *usant du féminin et du masculin dans vos discours, à l'oral comme à l'écrit, chaque fois que vous parlez de personnes pour que chacun et chacune puisse se sentir concerné.e par votre message.*

➤ *utilisant l'ordre alphabétique lors d'une énumération pour faire varier les ordres d'apparition.*



Article 11 : Représentants du personnel

La mixité doit aussi être favorisée au sein des instances représentatives du personnel.

A cet effet les partenaires sociaux seront associés à toutes les stratégies et démarches mise en œuvre par l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes afin que la composition des organes représentant le personnel soit le reflet de l'égalité femmes/hommes et que cette politique d'égalité soit totalement partagée et appliquée à tous les niveaux.



Objectifs 2020/2022

- ✚ Encourager les femmes à se présenter leur candidature lors des élections des représentants du personnel.
- ✚ Désigner une personne pour la mise en place et le suivi des actions en faveur de l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.
- ✚ Former et sensibiliser les partenaires sociaux à l'égalité professionnelle réelle.
- ✚ Associer les partenaires sociaux à la mise en place d'une stratégie égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Fait à _____, le _____

Pour l'employeur :
Signature et cachet

Pour les organisations syndicales :
Signatures et cachets

(ANNEXE)

GLOSSAIRE

DISCRIMINATION : situation dans laquelle une personne est traitée moins favorablement qu'une autre (ou qu'un groupe de personnes), en raison de son sexe, de son origine, de sa religion, etc.

DIVERSITÉ : dans le monde de l'entreprise, la diversité renvoie aux politiques mises en place pour lutter contre tout type de discrimination : fondée sur le sexe, l'origine sociale, la religion, etc.

ÉGALITÉ : principe selon lequel toutes les personnes, quelles que soient leurs caractéristiques, peuvent invoquer les mêmes droits et prétendre être traité.e.s de la même manière.

ÉQUITÉ : principe selon lequel on cherche à donner à toutes les personnes, face à une même situation, les mêmes chances d'accès ou de réussite. Les dispositifs « d'actions positives » reposent sur le principe d'équité.

MIXITÉ : présence et participation équilibrées des deux sexes. On parle de secteur mixte à partir d'un rapport de l'ordre de 40/60 %.

PARITÉ : est à parité une instance de décision et de pouvoir composée de 50 % de femmes et 50 % d'hommes.

SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE : concentration de femmes ou d'hommes dans un secteur donné.

SEXISME : Le sexisme au travail s'entend de toute croyance, attitude, propos, geste, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.

STÉRÉOTYPE : attribution de caractéristiques à un groupe déterminé de personnes. Les stéréotypes sont des représentations socialement construites qui influencent les comportements et perceptions individuels.

STRATÉGIE ÉGALITÉ : la loi enjoint aux entreprises de mettre en place une « stratégie égalité » pour agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.