

« Labels diversité et Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Version 2024

GLOSSAIRE & ANNEXES

Applicables aux trois cahiers des charges

GLOSSAIRE

ANNEXES APPLICABLES AUX CAHIERS DES CHARGES POUR LES ORGANISMES PRIVES

- **Annexe 1** : références juridiques internationales, européennes et nationale relatives à la prévention des discriminations et à la promotion de la diversité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de la gestion des ressources humaines
- **Annexe 2** : Obligations à remplir en matière d'égalité professionnelle
- **Annexe 3** : Actions en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des seniors
- **Annexe 4** : Politiques publiques d'insertion professionnelle des jeunes
- **Annexe 5** : Politiques publiques d'insertion professionnelle des personnels handicapés
- **Annexe 6** : Politiques publiques d'insertion professionnelle / inclusion
- **Annexe 7** : Politiques publiques en direction des quartiers prioritaires de la politique de la Ville (QPV), des territoires situés en zone de revitalisation rurale (ZRR) et de l'Outre-mer
- **Annexe 8** : Les actions favorisant la prise en compte des violences conjugales par l'employeur
- **Annexe 9** : Les actions en faveur de la reconnaissance des personnes aidantes dans la sphère professionnelle
- **Annexe 10** Les actions pour la prise en compte de la situation de monoparentalité des personnels

ANNEXES APPLICABLES AUX CAHIERS DES CHARGES POUR LES ORGANISMES PUBLICS

- **Annexe 11** : Environnement normatif et textes de référence
- **Annexe 12** : Rappel des obligations des administrations à remplir en matière d'égalité professionnelle
- **Annexe 13** : Gestion des Ressources Humaines
- **Annexe 14** : Marchés Publics

GLOSSAIRE

Aidants - aidantes

Personnes accompagnant un ou des membres de leur famille ou de leur entourage atteint de maladies chroniques, en situation de handicap ou de dépendance. La situation particulière des personnes aidantes a fait émerger des questions de santé publique nouvelles, notamment vis-à-vis de leur reconnaissance, de l'impact de leur statut sur leur vie personnelle et professionnelle et de leur état de santé physique et psychique.

Agissement sexiste

Tout agissement lié au sexe d'une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (article L.1142-2-1 du code du travail et article L.131-3 du Code général de la fonction publique).

Contrairement au harcèlement sexuel, l'agissement sexiste ne suppose pas la répétition. Cette notion a été introduite par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dans le but de combattre le « sexisme ordinaire » auquel peuvent être confrontés les salariés.

Amélioration continue

Processus permettant de renforcer le système de management afin d'améliorer l'*efficacité* globale des mesures.

Analyse de risque

Méthode consistant à identifier les principaux risques, potentiels ou avérés en vue de déployer des mesures correctrices qui permettront de limiter leur prévalence. En matière de discrimination ou d'atteinte à l'égalité des chances, cette analyse couvre la globalité des métiers et activités de l'organisme (par exemple : recrutement, accueil, intégration, promotion, rémunération, formation, communication, relations avec les fournisseurs, partenaires et clients, etc.).

Audit ou autodiagnostic algorithmique

Dans un algorithme, évaluation de l'usage de caractéristiques servant d'indicateurs indirects de critères de discrimination (ex : le patronyme comme indicateur de l'origine ethnique).

Contrôle

Mesure ou examen des caractéristiques d'un service ou d'un processus dont les résultats sont comparés aux exigences spécifiées pour évaluer la conformité.

Coworking

Espaces de travail partagés. Ces espaces permettent la mutualisation des ressources et créent un tissu collaboratif entre travailleurs (indépendants, télétravailleurs) qui seraient sinon isolés. La période de Covid, qui a accéléré le recours au télétravail, a favorisé l'essor de ces lieux.

Critères de discrimination selon la loi

À ce jour, la loi reconnaît plus de 25 critères de discrimination. Ainsi, défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions... est interdit par la loi et par les conventions internationales auxquelles adhère la France.

La liste légale des critères de discrimination évolue régulièrement, il est donc important de consulter fréquemment le [site du défenseur des droits](#).

Cumul des critères de discrimination

Une discrimination peut se produire sur la base de plusieurs critères prohibés. Par exemple, une personne victime de discrimination en raison de son origine ethnique peut également faire l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, etc. Pour aller plus loin, consultez la rubrique « intersectionnalité et discrimination multiple » du Conseil de l'Europe : <https://www.coe.int/fr/web/north-south-centre/intersectionality>

Défenseur des droits

Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante chargée de veiller au respect des libertés et des droits des citoyens. Inscrite dans la Constitution, elle a deux missions : défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés et permettre les droits de tous. La nomination de sa représentante ou son représentant relève de la compétence de la présidence de la République.

[Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité | Défenseur des Droits \(defenseurdesdroits.fr\)](https://www.defenseurdesdroits.fr)

Discrimination

Traitement défavorable fondé sur l'un des critères prohibés par la loi et survenant dans une situation visée par la loi (accès à un emploi, à un service, à un logement, etc).

Concept juridique précisément défini [1] tant par le droit français (Code pénal, Code du travail et Code général de la fonction publique) que par le droit de l'Union européenne ou les accords internationaux.

➤ La discrimination peut être directe ou indirecte :

- Constitue **une discrimination directe** la situation dans laquelle, sur le fondement d'un des critères légaux, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre

[1] Et notamment les directives européennes transposées en France par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, le Code pénal (articles 225-1 et suivants), le Code du travail (articles L1132-1 et suivants) et le Code général de la fonction publique (articles L. 131-1 et suivants).

L'article 225-1 du code pénal dispose notamment que : «*Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.*».

Glossaire et Annexes applicables aux trois cahiers des charges des labels Diversité et Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes – Avril 2024.

ne l'est, ne l'a été ou ne l'aurait été dans une situation comparable.

- Constitue **une discrimination indirecte** une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés ci-dessus, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

➤ La discrimination inclut :

- Tout agissement lié à l'un des motifs légaux et tout agissement à connotation sexuelle subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé.

Certaines situations spécifiques sont assimilées à des discriminations par le législateur sans qu'il soit nécessaire de faire expressément référence à un critère particulier. Il s'agit notamment des inégalités de traitement, représailles ou mesures de rétorsion liées à l'exercice du droit de grève ; à l'exercice des activités mutualistes ; à l'exercice des fonctions de juré ; au refus opposé par un salarié à une affectation sur un poste situé dans un pays incriminant l'homosexualité ; au refus ou à l'acceptation de subir des faits de bizutage ou au fait d'être « lanceur d'alerte ».

Dispositif de signalement et d'écoute

Outils que met l'employeur à la disposition de ses salariés ou de ses agents et des personnes candidates à des offres d'emploi pour recueillir et traiter les signalements de faits de discrimination ou de violences à caractère discriminatoire dont ils ou elles pensent être victimes ou témoins.

Diversité

La diversité s'entend comme "la variété de profils humains" (de genre, d'âge, d'origines culturelles, de croyances, de handicaps etc.) au sein d'une même organisation.

Le terme « diversité » émane des Etats-Unis et son usage s'est largement diffusé en France à partir du début des années 2000 sous l'impulsion des pouvoirs publics et des entreprises. Selon les acceptions, la diversité recouvre une réalité hétérogène d'une organisation à l'autre : des populations cibles (les femmes, les personnes issues de l'immigration, les jeunes, les seniors, les personnes handicapées...), des objectifs (l'égalité professionnelle, l'égalité des chances, la non-discrimination...) ou des marqueurs de l'identité individuelle comme l'appartenance religieuse ou l'orientation sexuelle.

Egalité des Chances :

Principe selon lequel tous les individus disposent des mêmes chances, des mêmes opportunités de développement social, indépendamment de leur origine sociale, de leur sexe, des moyens financiers de leurs parents, de leur lieu d'habitation, de leur origine ethnique, etc.

Enregistrement

Preuve tangible (papier, informatique...) des activités effectuées ou des résultats obtenus.

Environnement de travail

Un environnement de travail désigne l'ensemble des éléments matériels et humains susceptibles d'influencer une personne dans la réalisation de ses tâches.

Par ailleurs, l'environnement de travail désigne également les conditions de sécurité et d'hygiène des locaux qui doivent être maîtrisées par l'employeur.

Ethique du numérique

Socle de valeurs permettant de garantir la confiance dans les outils numériques et leurs usages. Ces valeurs comprennent notamment la confidentialité et l'intégrité des données, la sécurité et la transparence de leurs traitements informatiques.

Etude d'impact algorithmique

L'étude d'impact est une étude technique destinée à apprécier les conséquences de toute nature d'un projet pour tenter d'en limiter, atténuer ou compenser les effets négatifs. S'agissant d'algorithmes, l'étude d'impact vise à anticiper, évaluer et limiter leurs potentiels effets discriminatoires.

Etat des lieux (dans le cadre de la labellisation)

Identification des outils, mesures, données, partenariats, bilan, bonnes pratiques, précautions, actions d'amélioration déjà en place dans l'organisme permettant de favoriser l'égalité et la mixité professionnelles et/ou la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité.

Explicabilité du processus algorithmique

Un algorithme est explicable s'il est possible de donner à l'ensemble des utilisateurs une vision claire des procédures employées et des fonctionnalités remplies par l'algorithme, afin de permettre un usage informé. Son utilisation doit être conforme au Règlement Général sur la Protection des données (RGPD).

Féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions

La féminisation des noms de métiers, titres et grades a pour objectif de rendre visible le rôle des femmes dans notre société et notamment dans la vie professionnelle. Elle concourt à la déconstruction des stéréotypes et à la lutte contre les discriminations.

Dans la fonction publique, la féminisation des intitulés de titres et fonctions s'impose.¹ s'inscrit dans le cadre de la

Flex office

Espace de travail qui ne donne pas d'emplacement fixe aux employés, les conduisant à changer régulièrement de place au sein de l'entreprise voire à travailler dans d'autres lieux.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel recouvre deux types de situations :

- Le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation **sexuelle** qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère

¹ circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française.

Glossaire et Annexes applicables aux trois cahiers des charges des labels Diversité et Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes – Avril 2024.

dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

- Le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.²

Le harcèlement sexuel est une infraction définie par le Code pénal. Il est également réprimé par le Code du travail et le Code général de la Fonction publique.

Analyse d'impact sur la protection des données

L'analyse d'impact sur la protection des données (AIPD) est un mécanisme de conformité prévu par l'article 35 du RGPD (règlement général sur la protection des données). L'analyse consiste à identifier et minimiser les risques d'atteinte aux droits et libertés des personnes concernées dans un traitement de données à caractère personnel. Une vigilance spécifique peut être apportée au sujet de l'usage de l'intelligence artificielle (IA) dans le traitement des données (cf. site de la CNIL [Réaliser une analyse d'impact si nécessaire | CNIL](#))

Inclusion

L'inclusion est une notion constituée de 5 piliers³ :

- L'équité qui génère un fort sentiment de justice ;
- La mise en place d'actions transversales, qui incluent toutes les diversités ;
- Une dynamique de coopération intégrative, dépassant la simple juxtaposition des diversités ;
- Une reconnaissance de toutes les identités, entre respect de l'unicité de chaque personne et partage social ;
- Des actions et un climat neutralisant les stéréotypes de tout type.

Une politique inclusive consiste à inclure la totalité des parties prenantes dans les contextes organisationnels. Dans une politique inclusive, c'est à l'environnement de s'adapter à la diversité, et non aux différentes populations représentatives de la diversité de s'adapter à leur milieu de travail. Il s'agit d'encourager et de favoriser l'expression de l'unicité et de l'authenticité de chaque personne.

L'inclusion peut avoir un impact direct sur le sentiment d'appartenance, le sentiment d'être entendu et le sentiment de pouvoir s'exprimer de manière authentique en toute sécurité⁴.

Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes

L'index est un outil visant à mesurer, en toute transparence, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il permet de disposer d'une photographie annuelle de la situation et, en fonction du résultat, de mettre en évidence les points de progression, qui devront être suivis de mesures de correction.

Intelligence artificielle

Le terme « intelligence artificielle », souvent abrégé par le sigle « IA », désigne un ensemble de

² Article 222-33 du Code pénal.

³ Définition proposée par l'AFMD

⁴ Définition issue de la norme ISO 30415 Management des ressources humaines / Diversité et inclusion
Glossaire et Annexes applicables aux trois cahiers des charges des labels Diversité et Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes – Avril 2024.

théories et de techniques mises en œuvre en vue de réaliser des machines capables de simuler l'intelligence humaine. L'IA repose sur la création et l'application d'algorithmes exécutés dans un environnement informatique dynamique.

Dans le domaine des ressources humaines, l'IA peut prendre la forme d'outils sélectifs ou prédictifs visant au recrutement ou à la gestion des carrières.

Labellisation

Reconnaissance par une tierce partie de la conformité d'un système aux exigences spécifiées dans un cahier des charges de labellisation.

Lanceur d'alerte

Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement (*loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique*).

La Loi⁵ a introduit la protection :

- **Des facilitateurs**, entendus comme toute personne physique ou toute personne morale de droit privé à but non lucratif qui aide un lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation ;
- **Des personnes en lien avec un lanceur d'alerte.**

Management de la diversité

Organisation, procédures, processus et moyens nécessaires à l'organisme pour mettre en œuvre le management relatif à la prévention des discriminations et à la promotion de la diversité.

Mixité professionnelle entre les femmes et les hommes

La mixité professionnelle se définit par la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un même métier, sans être forcément paritaire. Par convention, la mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40% et 60% des effectifs de chaque emploi, catégorie professionnelle ou métier⁶. La mixité professionnelle entre les femmes et les hommes nécessite d'être analysée au sein de l'ensemble de l'organisme ainsi que par catégorie professionnelle voire au sein de la branche professionnelle. La mixité suppose que femmes et hommes puissent accéder à tous les métiers sur la seule base de leurs aptitudes professionnelles.

Certains métiers en tension ou dits d'avenir présentent un fort enjeu de féminisation (métiers du numérique par exemple) voire de masculinisation (métiers du soin).

Parité

La parité caractérise une organisation ou une instance de décision et de pouvoir composée de

⁵ La loi n° 2022-101 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte

⁶ Source : rapport « Agir pour la mixité des métiers » – CESE 11/2014

Glossaire et Annexes applicables aux trois cahiers des charges des labels Diversité et Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes – Avril 2024.

50 % de femmes et de 50 % d'hommes.

Parentalité

L'ensemble des façons d'être et de vivre le fait d'être parent. L'évolution sociale des mœurs et les nouvelles techniques de procréation ont engendré une diversification des situations familiales et ont contribué à l'émergence de nouvelles formes de parentalité : la monoparentalité, les familles recomposées, l'homoparentalité, etc.

Plateforme anti-discriminations / service de signalement et d'accompagnement des victimes de discriminations du Défenseur des droits

Le Défenseur des droits a ouvert un service de signalement et d'accompagnement des victimes de discriminations. Il répond au **39 28** ou sur la [Plateforme AntiDiscriminations.fr - Agir contre les discriminations](https://plateforme-antidiscriminations.fr). Les équipes du Défenseur des droits répondent gratuitement et en direct pour accompagner au mieux selon les besoins de la situation. Les échanges sont confidentiels.

Plateforme nationale d'écoute et de lutte contre les violences conjugales

Le site gouvernemental <https://arretonslesviolences.gouv.fr/> oriente vers des numéros d'appel ou vers la plateforme de signalement en ligne des violences conjugales, sexuelles ou sexistes. Le **39 19** est une plateforme téléphonique d'écoute, d'information et d'orientation des victimes de violence intrafamiliales, sexistes et sexuelles, gratuit et anonyme, accessible 24h/24 et 7j/7.

Plateformes de recrutement

Une plateforme de recrutement (job board) est un site internet dédié à l'emploi. Les recruteurs peuvent y proposer des offres et les candidats y postuler. Ces plateformes d'e- recrutement ont pris une place considérable dans le domaine du recrutement. On y trouve les opérateurs nationaux tels que France Travail et l'APEC, les plateformes généralistes (Monster, Jobintree, Cadremploi, HelloWork, Regionsjob, etc) et les agrégateurs d'offres (Indeed, Jobijoba, Keljob, OptionCarriere, Google for Jobs, etc).

Dans la fonction publique, une plateforme dénommée « [Choisir le service public](#) » permet de mettre en visibilité l'ensemble des offres d'emploi de la fonction publique et aux candidats d'y postuler.

Plan d'action

Un plan d'action constitue un ensemble de mesures et d'actions à entreprendre pour aboutir à un objectif donné (par exemple, atteindre l'égalité femmes-hommes, favoriser la diversité). Ce plan est habituellement consigné dans un document décrivant les différentes actions contribuant à l'atteinte de l'objectif, les indicateurs d'évaluation, les échéanciers et désignant un responsable de la mise en œuvre des actions.

Quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)

Les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) désignent des territoires infra-urbains définis par les pouvoirs publics pour être la cible prioritaire de la politique de la ville en fonction des considérations locales liées aux difficultés que connaissent les habitants de ces territoires.

Référent diversité

Personne au sein de l'organisme dont la mission est de s'assurer de la mise en place et du suivi

de la politique diversité.

Référent égalité professionnelle

Personne au sein de l'organisme dont la mission est de s'assurer de la mise en place et du suivi de la politique égalité professionnelle.

Référent harcèlement sexuel et sexiste

Dans le secteur privé, personne au sein de l'organisme dont la mission est d'orienter, informer et accompagner les personnels en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Référent handicap

Personne au sein de l'organisme dont la mission est d'accompagner le personnel en situation de handicap et de la coordonner les actions menées par l'employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi de ces personnes.

Réseaux sociaux et respect de la vie privée

Services en ligne ayant pour but de tisser des liens entre des personnes partageant des intérêts communs.

L'employeur n'a pas le droit de collecter des informations relatives à la vie privée sur les réseaux sociaux personnels type Facebook, Instagram, X (ex- Twitter), Tiktok, etc. Une telle collecte s'apparente à une enquête de moralité

Ségrégation professionnelle

Situation où les personnels sont assignés, de droit ou de fait, à des professions différentes en fonction de leurs caractéristiques intrinsèques, comme leur sexe ou leur origine ethnique.

Séniors

Il n'existe pas de définition officielle du terme « senior » qui, selon le contexte, peut désigner des personnes plus ou moins âgées et expérimentées.

En matière de politique de l'emploi, le Code du travail et les dispositifs spécifiques aux seniors ne visent pas des âges fixes et précis. La problématique de l'emploi des seniors varie en outre en fonction des secteurs d'activité, plus ou moins exposés à la pénibilité. Enfin, le Code du travail comme le Code général de la fonction publique prohibent les discriminations liées à l'âge.

Sexisme au travail

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 personnelles - généralement des traits de personnalité mais aussi des comportements - à un groupe de personnes. Les stéréotypes sont des représentations socialement construites qui influencent les comportements et perceptions individuels. Il existe différents stéréotypes liés au genre, à l'âge, à l'origine, au lieu de résidence, etc.

Tiers lieux

Espaces où le travail côtoie d'autres aspects de la vie en collectif.

Traçabilité

Aptitude à retrouver l'historique, l'utilisation ou la localisation d'un service, d'une décision, d'un document au moyen d'enregistrements.

Violences conjugales

Violences commises au sein des couples mariés, pacsés, en union libre ou entre ex-partenaires. Toutes les violences conjugales sont interdites et punies par la loi, qu'elles visent un homme ou une femme, qu'elles soient physiques, psychologiques ou sexuelles.

Violences sexuelles et sexistes

Tout acte commis contre la volonté d'une personne et fondé sur les rôles différents que la société attribue aux hommes et aux femmes et sur des relations de pouvoir inégales. Elle comprend la menace de violence et la contrainte.

Les violences sexistes ou sexuelles recouvrent des situations dans lesquelles une personne [ayant « autorité » ou non] impose à autrui un ou des comportement(s), un ou des propos (oraux ou écrits), à caractère sexuel. La notion de consentement est très importante.

Dans toutes les situations de violences, il s'agit d'un rapport de domination et de prise de pouvoir du harceleur/agresseur sur la victime. Il nie la victime. Les violences sexistes et sexuelles portent atteinte aux droits fondamentaux de la personne, notamment à sa dignité et à son intégrité physique et psychologique.

Violences sexuelles et sexistes au travail

Les violences sexistes ou sexuelles dans le cadre professionnel peuvent prendre différentes formes : réflexions inappropriées ou dégradantes, injures, attouchements, harcèlement moral et/ou sexuel, affichage d'images pornographiques, chantage sexuel, gestes et propos à connotations sexuelles sans consentement, envoi de messages à caractère pornographique ou non (insistance pour inviter quelqu'un,...), envoi de messages répétés non sollicités, exigence d'un rapport sexuel en échange d'une embauche ou d'une promotion, agression physique, menace, etc.

Il existe un continuum des multiples formes de violences sexistes et sexuelles qui englobe notamment les agissements sexistes, l'outrage sexiste, le harcèlement, les agressions sexuelles et le viol.

Annexe 1

Environnement normatif et textes de référence

Rappel des principaux textes internationaux, européens et nationaux relatifs à la prévention des discriminations et à la promotion de la diversité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

INTERNATIONAL

Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948

Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (notamment l'article 14)

Convention de l'Organisation internationale du travail sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (1951)

Convention de l'Organisation internationale du travail sur la protection de la maternité (1952)

Convention de l'Organisation internationale du travail concernant la discrimination en matière d'emploi et de professions (1958)

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965)

Convention internationale sur toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)

Convention de l'Organisation internationale du travail sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (1983)

Convention de l'Organisation internationale du travail concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (2019)

Pacte international relatif aux droits civils et politiques (16 décembre 1966)

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (16 décembre 1966)

EUROPEEN

Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (25 mars 1957)

Charte Sociale Européenne (3 mai 1996)

Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne (14 décembre 2007)

Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins

Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à 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 professionnelles, et les conditions de travail, modifiée par la directive 2002/73/CEE

Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Directives européennes n°2002/73/CE, n°2004/113/CE qui prohibent notamment les discriminations liées à l'origine et au sexe dans des domaines tels que l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle

Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail

Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants

NATIONAL

Textes de niveau législatif

Code pénal : articles 225-1 à 225-4

Code du travail : *Titre III : Discriminations (Articles L1131-1 à L1134-10)*

Code général de la fonction publique

Partie législative - Livre Ier – Titre III – Chapitre II - Section 1 : Plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Articles L132-1 à L132-4)

Partie législative - Livre Ier – Titre III – Chapitre V - Section 2 : Signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (Articles L135-6 A à L135-6)

Loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

La loi "Informatique et Libertés" du 6 janvier 1978 qui encadre la collecte et le traitement des données à caractère personnel, pour garantir les droits des personnes concernées.

Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations modifiant la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires désormais codifiée en créant pour la fonction publique de nouveaux critères de discrimination prohibés.

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées dite loi handicap

En 2005, on recense plus de cinq millions de personnes handicapées en France (près de 10 % de la population). L'adoption de la loi traduit la volonté de sensibiliser la société civile ainsi que les employeurs à cette problématique. « Toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale ». Cette orientation politique implique l'accessibilité généralisée pour tous les domaines de la vie sociale (éducation, emploi, cadre bâti, transports).

Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Loi 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

Cette loi précise ce que sont la **discrimination directe**, la **discrimination indirecte** et le **harcèlement sexuel** en droit français. Elle crée les articles L.1132-1 et suivants du code du travail qui précisent qu'un salarié ne peut être écarté d'un recrutement, d'une formation ou encore être sanctionné ou licencié ou voir son déroulement de carrière compromis en raison de critères discriminatoires.

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (article 56), dite loi Sauvadet

Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits

Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et

Glossaire et Annexes applicables aux trois cahiers des charges des labels Diversité et Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes – Avril 2024.

portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Cette loi vise notamment à limiter les situations de précarité dans la fonction publique.

Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

Cette loi donne une définition précise du harcèlement sexuel.

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Cette loi interdit le harcèlement sexuel et moral dans les armées et met en place une protection pour les victimes.

Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Cette loi inscrit dans le statut général des fonctionnaires les obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité, de probité, de neutralité et le respect de la laïcité. Les agents publics qui signalent, de bonne foi, l'existence d'un conflit d'intérêts ne peuvent pas être sanctionnés, ni discriminés dans leur carrière.

Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle qui introduit l'action de groupe en matière de discrimination au travail

Loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap

Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Cette loi complète les articles 222-33, 225-1 à 225-4 et 432-7 du code pénal relatifs au harcèlement sexuel et aux discriminations. Les propos ou comportements à connotation sexistes sont punissables.

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

- Crée une obligation pour les employeurs publics de mettre en place un dispositif de signalement, destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Etend et renforce l'obligation de nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et de direction de la fonction publique ;
- Harmonise les règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection et assouplit des règles de présidence alternée ;
- Rend inapplicable le délai de carence aux congés de maladie liés à l'état de grossesse ;
- Prévoit le maintien des droits à avancement en cas de congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant ;
- Instaure un dispositif visant à assurer le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement de grade au choix dans les trois versants de la fonction publique.

Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle

Cette loi dite « loi Rixain » crée une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises. Elle s'accompagne d'une obligation de transparence en la matière. Ces obligations concernent toutes les entreprises comptant au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif.

La loi n° 2022-101 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d’alerte

Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique : cette loi fait évoluer le dispositif des nominations équilibrées et prévoit des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération.

Annexe 2

Rappel des obligations des organismes privés et des organismes publics en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour les organismes privés

Toutes les entreprises ont des obligations en matière d'égalité professionnelle qui évoluent selon l'effectif, et, en cas d'unité économique et sociale pour l'Index de l'égalité professionnelle F/H.

➤ **Les principales lois** qui fondent les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle :

- La loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des F/H au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, dite «Loi Copé-Zimmermann » ;
- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ou plus récemment la loi PACTE ;
- La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.

➤ **Les obligations**

- Les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives doivent **engager des négociations** en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A défaut d'**accord** conclu à leur issue, elles doivent établir un **plan d'action unilatéral annuel** ;
- L'accord collectif ou le plan d'action unilatéral relatif à l'égalité professionnelle doit comporter des **objectifs de progression**, des **actions pour les atteindre** et des **indicateurs de suivi chiffrés** dans plusieurs des domaines suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Les obligations varient selon la taille de l'entreprise et les résultats obtenus à l'Index de l'égalité professionnelle.

Pour les organismes publics (obligations inscrites dans le Code général de la Fonction publique)

- **Plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (Articles L132-1 à L132-4)
- **Dispositifs d'alerte et de signalement** (Art. L135-1 à L135-6)
- **Dispositif des nominations équilibrées entre les femmes et les hommes** (Art. L132-5 à L132-9)
- **Règlementation handicap** (Art. L131 – 8)
- **Protections contre les discriminations liées à la santé ou à une situation de handicap** (Art.L131-7 à L131-11)

Pour aller plus loin

⇒ [Site du ministère de l'Égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations \(egalite-femmes-hommes.gouv.fr\)](https://egalite-femmes-hommes.gouv.fr)

Les obligations légales dans le secteur privé

⇒ [Site du ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr)

⇒ [Site de l'ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail](https://anact.fr)

Glossaire et Annexes applicables aux trois cahiers des charges des labels Diversité et Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes – Avril 2024.

Annexe n° 3

Les actions en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des seniors

L'organisme candidat au Label Diversité, à son maintien ou à son renouvellement participe de la diffusion des principes et des pratiques d'égalité dans l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs de plus de 50 ans.

Les actions et partenariats développés dans ce cadre pourront être valorisés au sein du **Domaine 5 / Rubrique 5.4 La gestion des carrières - Concernant la prise en compte de la deuxième partie de carrière (à partir de 50 ans)** et/ou **du Domaine 6 / Rubrique 6.2 Le partenariat avec les acteurs territoriaux**

Exemples d'actions :

➤ **Développer des actions en faveur de l'emploi des seniors :**

- ⇒ **La prestation de conseil en RH** pour guider les TPE-PME dans la gestion RH en matière d'emploi des seniors : [Prestation de conseil en ressources humaines pour les TPE-PME - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)
- ⇒ **L'offre de services de l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (ANACT) :** <https://www.anact.fr/>

➤ **Renforcer l'employabilité des travailleurs le plus en amont possible et faciliter leur évolution professionnelle :**

- Après 20 ans d'activité professionnelle, **proposer que l'entretien professionnel** (biennal dans le privé) **aborde la seconde partie de carrière du salarié** (expression des souhaits de mobilité ou de transition professionnelle ou projets d'évolution professionnelle tels qu'un changement de poste, de métier, d'organisation ou de modalités de temps de travail). Cet échange permet une meilleure visibilité des évolutions de carrière ouvertes aux salariés ou aux agents afin de pouvoir entrer dans une démarche de co-construction du parcours professionnel ;
- **Définir des objectifs de formation professionnelle pour la deuxième partie de carrière** (part du plan de développement des compétences dédiée aux seniors, formation annuelle pour une part définie des seniors, accès facilité à un bilan de compétences pour les seniors, etc) ;
- **Dans le secteur privé, associer les OPCO à la construction d'une offre de formation adaptée aux seniors ;**
- **Développer l'information sur le bilan de compétences** notamment pour les catégories moins qualifiées et faciliter l'accès à un bilan de compétences à mi- carrière partiellement ou totalement pris en charge par l'entreprise ou l'administration ;
- **Proposer l'accès au conseil en Evolution Professionnelle/aux conseillers mobilité carrière** aux salariés ou agents de plus de 45 ans.

➤ **Lutter contre la perte d'employabilité des seniors liée aux conditions physiques ou aux problématiques de santé :**

Glossaire et Annexes applicables aux trois cahiers des charges des labels Diversité et Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes – Avril 2024.

- **Mobiliser les dispositifs introduits par la loi du 2 août 2021 sur la prévention et la santé au travail**, notamment la visite médicale de mi- carrière, le rendez-vous de liaison, la visite de pré-reprise après un arrêt de travail, la création de guichets dédiés dans les services de santé au travail, les dispositifs facilitant la reconversion pour des raisons de santé comme l’essai encadré ou la convention de rééducation professionnelle en entreprises ;
 - **Réaliser des diagnostics ergonomiques** des postes de travail des seniors et conduire les aménagements nécessaires afin d’optimiser les conditions de travail.
- **Faciliter le maintien ou l’embauche de salariés ou agents/ demandeurs d’emploi seniors :**
- **Proposer des modules de formation dédiés à la gestion et au suivi des seniors pour les futurs managers ;**
 - **Dans le secteur privé, se rapprocher de France Travail pour connaître les dispositifs mobilisables** (CDI inclusion à destination des seniors de plus de 57 ans en parcours d’insertion dans des structures de l’insertion par l’activité économique, les parcours emplois compétences CUI-CAE et CUI- CIE,...).
- **Favoriser le maintien en emploi des seniors et faciliter la transition entre activité et retraite :**
- **Par la mise en place de dispositifs de gestion ou d’aménagement des fins de carrière :**
 - Temps partiels ou congés de fin de carrière
 - Dispositif de retraite progressive ou rachats de trimestre
 - Dispositifs de mobilités
 - Bilan de compétence de fin de carrière éligible au CPF pour penser l’ « après carrière » et déconstruire les clichés sur la retraite.
 - **Par la promotion de dispositifs valorisant les compétences des seniors, le transfert de compétences et les relations intergénérationnelles :**
 - Mécénat de compétences pour les salariés volontaires qui souhaitent vivre en fin de carrière une expérience professionnelle d’engagement citoyen.
 - Tutorat / mentorat pour accompagner de nouveaux embauchés.

Le mentorat ou le tutorat constitue un engagement personnel pour le mentor/tuteur basé sur le volontariat réciproque, la confiance, la bienveillance et le respect mutuel. Pour les seniors, le fait de transmettre leurs compétences dans le cadre du mentorat ou du tutorat facilite et favorise un prolongement de l’activité professionnelle dans des conditions favorables. Le projet de tutorat peut être construit sous différentes formes : avec une quotité de travail modulable d’une année sur l’autre, avec une proposition de temps partiel (avec maintien des cotisations retraites sur la base d’un temps plein et 100% du temps restant consacré à la mission de tutorat), etc.

L’entreprise ou l’administration peut faire le choix de rendre les seniors prioritaires pour mener ces missions voire d’en proposer la valorisation (rémunération, évolution de groupe/ niveau ou attribution de temps de repos complémentaire ou de dotation volontaire de l’employeur au CPF, etc).

Politiques publiques d'insertion professionnelle des jeunes

L'organisme candidat au Label Diversité, à son maintien ou à son renouvellement participe de la diffusion des principes et des pratiques d'égalité dans l'accès et le maintien dans l'emploi. Il peut développer des partenariats et/ou des actions dans le cadre des politiques conduites en direction des jeunes en insertion professionnelle. Ces actions pourront être valorisées au sein du **Domaine 6 du cahier des charges du Label Diversité - Rubrique 6.2 Le partenariat avec les acteurs territoriaux.**

Exemples d'actions :

➤ **Se rapprocher de la mission locale de son secteur pour obtenir un appui dans ses recrutements ou participer à des actions en faveur des jeunes en insertion.**

Membres du service public de l'emploi et financées à ce titre par l'Etat, les missions locales accompagnent chaque année plus d'1,1 million de jeunes âgés de 16 à 25 ans afin de les aider à résoudre les difficultés qui font obstacle à leur insertion socio-professionnelle. Dans ce cadre, elles mettent notamment en œuvre le Contrat d'engagement jeune (CJE) et le Parcours Contractualisé d'Accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie.

Le réseau est composé de 437 missions locales couvrant l'ensemble du territoire national. Partenaires privilégiés des entreprises, elles peuvent leur apporter des réponses adaptées et concrètes pour contribuer à la réussite de leurs recrutements et enrichir leurs équipes.

Dans le cadre de leurs démarches de responsabilité sociétale, les chefs d'entreprise et leurs salariés peuvent participer bénévolement à des actions en faveur des jeunes en insertion : présentation de leur entreprise et des métiers, accueil de stagiaires, actions de parrainage ou de mentorat de jeunes...

Pour aller plus loin : [UNML : Union Nationale des Missions Locales, emploi des jeunes](#)

➤ **Devenir partenaire des établissements d'insertion professionnelle des jeunes de son secteur et leur verser sa taxe d'apprentissage**

L'Etablissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE) accompagne vers l'emploi et la formation des jeunes de 17 à 25 ans peu/pas qualifiés. Il propose un parcours intensif d'accompagnement intégrant des périodes de mise en situation professionnelle. Plus d'1 jeune sur 2 trouve un emploi durable après l'EPIDE.

Les Ecoles de la deuxième chance (E2C) proposent un parcours de formation personnalisé aux jeunes de 16 à 25 ans sans qualification professionnelle ou sans diplôme et aux jeunes diplômés de niveau 4 sans expérience professionnelle ou sans expérience professionnelle probante. Fondées sur une pédagogie qui se démarque des schémas scolaires classiques et *via* un parcours individualisé intensif mobilisant fortement les entreprises, les E2C ont pour objectif l'insertion sociale et professionnelle des jeunes qu'elles accueillent sans autre critère que leur motivation.

Au titre de leurs engagements en matière de responsabilité sociétale et de diversité, les entreprises peuvent s'engager auprès de ces organismes de formation et d'insertion en :

- Accueillant un jeune en stage
- Faisant connaître leurs métiers
- Versant leur taxe d'apprentissage
- Recrutant des jeunes en fin de parcours de formation.

Pour aller plus loin : [EPIDE - Des jeunes, acteurs de leur avenir - Accueil](#)

Glossaire et Annexes applicables aux trois cahiers des charges des labels Diversité et Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes – Avril 2024.

[Réseau E2C France : Association nationale des Écoles de la 2^e Chance \(reseau-e2c.fr\)](https://reseau-e2c.fr/)

➤ **Impliquer son organisation et ses collaborateurs dans des démarches de médiation pour l'emploi des jeunes**

L'objectif de ces démarches : rencontrer des professionnels lors du parcours d'insertion sociale et professionnelle et s'enrichir d'expériences pour favoriser le retour ou l'accès à l'emploi.

Du parcours accompagné en entreprise à la mission de courte durée jusqu'au parrainage/mentorat, les entreprises développent des actions tenant compte de la pluralité des situations des jeunes et de leurs besoins en lien avec les dispositifs/programmes d'accompagnement des politiques publiques de l'emploi. Autant de modalités permettant à l'entreprise d'incarner/développer une politique RSE et d'inclusion.

➤ **Accueillir des apprentis**

Dans la fonction publique, les offres d'apprentissage sont publiées sur la plateforme place de l'apprentissage et des stages (PASS) qui permet de mettre ces offres en visibilité auprès du grand public.

<https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr/>

➤ **Accueillir en stage des collégiens de 3^{ème} issus des quartiers « politique de la ville » QPV grâce à la plateforme « mon stage de 3^{ème} » <https://www.monstagedetroisieme.fr/>**

Pour aller plus loin :

⇒ **100 chances, 100 emplois**

Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes adultes grâce à la mobilisation et au pilotage d'un réseau d'entreprises associé à des partenaires du Service Public de l'Emploi dont les missions locales afin de proposer aux jeunes un parcours d'insertion professionnelle individualisé en entreprise.

[100 Chances 100 Emplois \(100chances-100emplois.org\)](https://100chances-100emplois.org/)

⇒ **Les actions de la Fédération nationale des Clubs Régionaux d'Entreprises Partenaires de l'Insertion (CREPI).**

En direction des jeunes demandeurs d'emploi, les CREPI déploient une gamme d'actions visant l'information et l'orientation vers des secteurs d'activités qui recrutent et des mises en relation avec le monde de l'entreprise associée à un accompagnement personnalisé. L'action des entreprises adhérentes ou partenaires des CREPI s'inscrit dans une approche de promotion de la solidarité et de RSE.

[CREPI - Clubs régionaux d'entreprises partenaires de l'insertion](https://crepi.fr/)

⇒ **Les actions de l'Association Jeunesse et Entreprise**

L'objectif est la sensibilisation des jeunes à l'entreprise et permet de déconstruire les représentations quant à l'image qu'ont les jeunes de l'entreprise et de l'entrepreneuriat (rencontre avec des entrepreneurs, partage d'expériences sur les règles de fonctionnement des entreprises, la transition énergétique et les « soft skills »).

[Association Jeunesse et Entreprises \(jeunesse-entreprises.fr\)](https://jeunesse-entreprises.fr/)

⇒ **Le parrainage vers et dans l'emploi**

Le parrainage pour l'emploi vise à faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des jeunes rencontrant des difficultés grâce à l'accompagnement de bénévoles, en activité ou retraités, qui partagent leurs expériences et réseaux. Il permet de lutter contre toutes les formes de discrimination et renforce la solidarité intergénérationnelle et l'engagement citoyen. La démarche repose sur un accompagnement individuel pour reprendre confiance en soi, consolider son projet professionnel, parfaire sa connaissance du monde professionnel et des attentes des employeurs, être mis en relation avec des réseaux

d'entreprises, optimiser sa technique de recherche d'emploi (CV, simulation d'entretiens, etc) et bénéficier de conseils pour faciliter le maintien dans l'emploi.

[Ministère chargé du travail et de l'emploi \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr)

Politiques publiques d'insertion professionnelle des personnels handicapés

L'organisme candidat au Label Diversité, à son maintien ou à son renouvellement, s'assure du respect du principe d'égalité et de non-discrimination à l'égard des travailleurs reconnus handicapés. Il veille à créer un environnement inclusif facilitant l'atteinte du taux minimum légal d'emploi direct de collaborateurs en situation de handicap.

Les actions ou partenariats développés dans le cadre de l'accès à l'emploi et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés pourront être valorisés au sein du **Domaine 5 - Prise en compte des principes de la politique d'égalité professionnelle / de diversité dans la gestion des RH et la gouvernance de l'organisme – Rubrique 5.4 La gestion des carrières / A. En matière d'emploi de TH et/ou du Domaine 6 - Rubrique 6.2 Le partenariat avec les acteurs territoriaux**

Exemples d'actions :

- **Intégrer le handicap dans sa politique de ressources humaines par un plan d'action** pour enrichir son vivier de talents et satisfaire son obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) :
 - **Accueillir des travailleurs handicapés** dans le cadre d'une immersion professionnelle, d'un stage, de l'apprentissage ;
 - **Sensibiliser les équipes au handicap** (managers et collaborateurs) notamment en participant à des événements tels que le Duoday ;
 - **Repenser la rédaction des offres d'emploi en renforçant les informations sur le poste** (aménagement d'horaires, port de charge...) et sur l'environnement de travail (bruit, luminosité...).
- **Réaliser un autodiagnostic handicap** : cet outil gratuit est accessible à tout employeur souhaitant progresser en continu pour l'inclusion des personnes handicapées, quel que soit son niveau de maturité sur le sujet du handicap. L'outil permet d'identifier son point de départ et de visualiser l'état de ses actions handicap. Il suggère des objectifs à atteindre et propose des ressources éditoriales, audios, vidéos et de nombreuses idées pour progresser à son rythme. [Autodiagnostic handicap](#)
- **Créer de l'emploi et construire un vivier de recrutement de proximité à travers les achats inclusifs et les recrutements parmi les talents accompagnés et formés par ces employeurs/prestataires inclusifs.** Les [entreprises adaptées \(EA\)](#) et les [entreprises adaptées de travail temporaire \(EATT\)](#) donnent la possibilité aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité salariée dans un cadre aménagé. Elles constituent des viviers de collaborateurs susceptibles de répondre aux besoins des entreprises concernées (mission d'interim, la mise à disposition permet de coconstruire le parcours en amont de l'embauche).

Pour les organismes publics :

Faire bénéficier ses agents des dispositifs expérimentaux créés par les articles 91 et 93 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Le dispositif expérimental dérogatoire, jusqu'au 6 août 2025, permettant la titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH), à l'issue de leur contrat d'apprentissage au sein du secteur public non industriel et commercial (décret n° 2020-530 du 5 mai 2020). Il permet la titularisation d'un

apprenti, bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, à l'issue de son contrat d'apprentissage au sein de la fonction publique. Cette titularisation ne revêt pas de caractère automatique. L'apprenti doit en effet faire part de sa candidature et la décision finale relève de l'employeur public concerné.

Pour en savoir plus : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/je-suis-en-situation-de-handicap>

La procédure expérimentale dérogatoire qui permet à un fonctionnaire en situation de handicap d'accéder à un corps ou cadre d'emploi de niveau ou de catégorie supérieure par la voie d'un détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration dans le corps ou cadre d'emploi concerné. Ce dispositif, qui sera mis en œuvre pour une durée limitée jusqu'au 31 décembre 2026, a été décliné sur le plan réglementaire pour les trois versants de la fonction publique par le [décret n° 2020-569 du 13 mai 2020](#).

Pour en savoir plus : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/la-promotion-par-la-voie-du-detachement>

Pour aller plus loin :

- ⇒ <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/>
- ⇒ [Guide apprentissage handicap 2023](#)
- ⇒ <https://www.agefiph.fr/employeur>
- ⇒ <https://www.fiphfp.fr/employeurs>
- ⇒ [Activateur de progrès-des-outils-pour-sensibiliser](#)
- ⇒ <https://immersion-facile.beta.gouv.fr>
- ⇒ <https://lesentreprises-sengagent.gouv.fr/barometre-handicap>

Politiques publiques d'insertion professionnelle / inclusion

L'organisme candidat au Label Diversité, à son maintien ou à son renouvellement participe de la diffusion des principes et des pratiques d'égalité dans l'accès et le maintien dans l'emploi. Il peut développer des partenariats et/ou des actions dans le cadre des politiques conduites en direction des publics éloignés de l'emploi ou en parcours d'insertion professionnelle.

Ces actions pourront être valorisées au sein du **Domaine 5 du cahier des charges du Label Diversité- Rubrique 5.4 La gestion des carrières B. Pour créer un environnement inclusif** et/ou **Domaine 6 - Rubrique 6.2 Le partenariat avec les acteurs territoriaux**.

Exemples d'actions :

- Lorsque le statut de l'organisme le permet, recours possible au dispositif des **contrats aidés** financés dans le cadre du Fonds d'inclusion dans l'emploi (FIE). La mise en œuvre des **Parcours emploi compétences (PEC)** repose sur le triptyque emploi/formation/accompagnement : un emploi permettant de développer des compétences transférables, un accès facilité à la formation et un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi, avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.
 - ⇒ Pour en savoir plus sur les **Parcours emploi compétences** :
<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/parcours-emploi-competences/>
- Accueil de demandeurs d'emploi ou de salariés dans le cadre d'une **Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)** afin de leur permettre de tester/valider leurs choix d'orientation.
 - ⇒ Pour en savoir plus sur la **PMSMP** :
<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-demandeurs-d-emploi/article/periodes-de-mise-en-situation-en-milieu-professionnel-pmsmp>
- ⇒ Pour **s'inscrire comme « entreprise accueillante »** (et accéder à l'espace de référencement des entreprises volontaires pour l'accueil des immersions professionnelles) :
<https://immersion-facile.beta.gouv.fr/>

Politiques publiques en direction des quartiers prioritaires de la politique de la Ville (QPV), des territoires situés en zone de revitalisation rurale (ZRR) et de l'Outre-mer

L'organisme candidat au Label Diversité, à son maintien ou à son renouvellement participe de la diffusion des principes et des pratiques d'égalité dans l'accès et le maintien dans l'emploi. Il peut développer des partenariats et/ou des actions dans le cadre des politiques conduites en direction des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), des territoires situés en zone de revitalisation rurale (ZRR) et de l'outre-mer.

Ces actions ou partenariats pourront être valorisés au sein du **Domaine 6 du cahier des charges du Label Diversité - Rubrique 6.2 Le partenariat avec les acteurs territoriaux**

Exemples d'actions :

- **La qualification par l'organisme de son fichier de salariés selon leurs adresses de résidence :**
L'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) met à disposition un outil qui permet en quelques clics de connaître le nombre de salariés résidant dans les quartiers de la politique de la ville. Le traitement s'effectue sur un fichier anonymisé des adresses.

Pour demander un compte utilisateur : <https://sig.ville.gouv.fr/inscription/requestNewAccount>
(service d'assistance : 09-70-82-09-85 et par mail : georeferencement@anct.gouv.fr)

- **Pour les organismes privés :**

La signature du ***Pacte avec les quartiers pour toutes les entreprises*** (PAQTE) est le principal levier pour créer des dynamiques vertueuses autour de 4 axes :

- Sensibiliser les plus jeunes au monde de l'entreprise et proposer 30 000 stages de 3^{ème} en zone REP et REP+
- Favoriser l'accès à l'alternance, en se fixant un objectif d'habitants issus des QPV
- Recruter de manière non-discriminatoire notamment avec les Emplois francs (cf. Infra)
- Acheter de manière plus responsable et inclusive et rapprocher acheteurs et entreprises (TPE, PME, IAE) implantées dans les QPV

⇒ **Pour en savoir plus sur le PAQTE :** <https://www.paqte.fr//politiquedelaville>

- **Pour les organismes publics :**

La loi Egalité et Citoyenneté du 27 janvier 2017 donne priorité aux publics issus des quartiers de la politique de la ville, des zones de revitalisation rurale et de l'Outre-mer pour l'accès :

- A l'apprentissage.

⇒ **Pour en savoir plus sur :**

- L'accueil des jeunes des établissements situés en REP+ en stage de découverte par le dépôt des offres sur la plateforme : <https://www.monstagedetroisieme.fr/>

➤ **Pour les collectivités territoriales :**

La mobilisation d'acteurs locaux autour de dynamiques partenariales est à privilégier pour proposer des axes de travail en lien avec les enjeux et les ressources localement.

- Pour accompagner les élus dans leur fonction, l'ANCT a mis en place une offre de formation transversale aux enjeux sociétaux et territoriaux, l'*Académie des territoires*, conçue en partenariat avec Sciences Po et la Banque des territoires (Caisse des dépôts).

⇒ **Pour en savoir plus :** <https://www.academiedesterritoires.fr/>

- Dans un contexte social et politique marqué par les tensions et les crispations autour du fait religieux, un plan national de formation Valeurs de la République et laïcité (VRL) a été initié par le gouvernement en 2015. Il a déjà permis de former gratuitement plus de 60 000 acteurs de terrain (agents de la fonction publique d'État, agents des collectivités, acteurs associatifs). **Ces formations sont aussi ouvertes aux personnels des organismes privés.**

⇒ **Pour en savoir plus :** <https://agence-cohesion-territoires.gouv.fr/laicite-un-plan-national-pour-former-les-acteurs-de-terrain-221>

Pour aller plus loin sur :

⇒ **La politique de la ville :** <https://agence-cohesion-territoires.gouv.fr/politique-de-la-ville-97>

⇒ **L'emploi et le développement économique :** <https://www.cohesion-territoires.gouv.fr/emploi-et-developpement-economique-au-benefice-des-habitants-des-quartiers>

⇒ **Les mesures pour l'emploi QPV :** www.pole-emploi.fr

⇒ **Les emplois francs :**

- <https://agence-cohesion-territoires.gouv.fr/emplois-francs-501>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emplois-francs/>

⇒ **Les mesures d'accompagnement à l'insertion professionnelle des jeunes :**

- <https://www.1jeune1solution.gouv.fr/je-recrute/articles>

Annexe n° 8

Les actions favorisant la prise en compte des violences conjugales par l'employeur

Tous les organismes, publics ou privés, ont l'obligation de veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail font ainsi partie des sujets à prendre en compte par l'employeur. S'agissant des violences conjugales pouvant concerner un ou une salariée, même si elles interviennent dans le domaine privé, celles-ci peuvent avoir un impact sur la santé et la sécurité de la personne, sur son comportement au travail, sur le fonctionnement de l'entreprise.

L'organisme candidat au Label Egalité professionnelle, à son maintien ou à son renouvellement s'assure de la mise en place d'un protocole pour l'accompagnement des victimes de violences conjugales, ainsi que des actions de sensibilisation, de formation et de communication.

Les actions développées dans ce cadre pourront être valorisées au sein du **Domaine 3/ Mise en place d'un dispositif de signalement et d'écoute et 4/ Mise en place d'une communication interne, d'actions de sensibilisation et de formation à la Rubrique 4.1- La communication interne et Rubrique 4.3 – La lutte contre les stéréotypes en direction des personnels ainsi que dans le domaine 6/ Mise en place d'une communication externe (clients, usagers, fournisseurs) et d'actions territoriales.**

Exemples d'actions :

- **Communiquer en interne sur l'impact des violences conjugales dans la sphère professionnelle en vue de créer un environnement de confiance pour favoriser la libération de la parole des femmes victimes de violences conjugales :** il s'agit de sensibiliser les salariés à cette problématique et de les guider dans le repérage des situations de violences conjugales au travail. A cet effet, il est possible de demander à un Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) d'intervenir en entreprise.
- **Mettre l'accent sur la formation des managers et du personnel du service des RH au repérage des situations de violences conjugales et sur la formation des représentants du personnel (et des syndicats qui le souhaitent) aux enjeux de ces violences dans la sphère professionnelle**
- **Intégrer la lutte contre les violences conjugales dans le plan Egalité professionnelle de l'entreprise.**
- **Mettre en place un protocole de gestion des situations de violences conjugales repérées sur le lieu de travail, qui prenne en compte les contraintes spécifiques pesant sur les femmes victimes :**
 - ⇒ Prévoir des autorisations d'absences pour permettre un suivi médical, psychologique, la recherche d'un logement, etc.
 - ⇒ Sécuriser les conditions de travail : réorientation des mails et/ou de la ligne téléphonique, coordination avec les agents d'accueil, mise en place d'un protocole d'urgence en cas d'intrusion du conjoint violent sur le lieu de travail, etc.
 - ⇒ Favoriser la protection de la salariée victime de violences : facilitation des mutations dans le cas où celle-ci est souhaitée par la victime ; informer la victime de l'existence de dispositifs de logement temporaire.

- ⇒ Mettre à disposition un système de garde d'enfants (à travers un partenariat avec une crèche par exemple) ou prendre en charge le coût de la garde.
- **Nommer une ou un référent** pour soutenir la victime par l'écoute, le partage d'informations utiles et l'orientation vers des structures de prise en charge des victimes de violences.
- **Mener une réflexion commune sur la réinsertion des femmes victimes de violences domestiques** : envisager de suivre une formation pour les accueillir de la manière la plus appropriée et ainsi contribuer à leur réinsertion sociale et à leur sortie de la précarité. A terme, il pourrait être pertinent de formaliser cette approche par la création d'un programme de réinsertion professionnelle destiné à ces femmes victimes de violences conjugales.
- **Promouvoir le mentorat en entreprise, à travers la mise en place de marrainages pour les femmes victimes de violences conjugales.** L'objectif est de développer une relation de confiance, de favoriser une bonne intégration professionnelle et de nourrir la confiance en soi de la salariée victime de violences.
- **Rejoindre un réseau d'entreprises engagé contre les violences conjugales** : par exemple, le réseau d'entreprises européen OneInThreeWomen, créé en 2018 par la Fondation Face et la Fondation Kering.

Pour en savoir plus sur le réseau OneInThreeWomen :

<https://www.fondationface.org/projet/oneinthreewomen-oitw/>

Pour aller plus loin sur :

Les violences conjugales en entreprise :

- ⇒ Le [Guide repère de la Fondation nationale des CIDFF](#)
- ⇒ [Le guide de OneInThreeWomen à destination des salarié.e.s pour prévenir l'impact des violences conjugales au travail](#)

La réinsertion socioprofessionnelle des femmes victimes de violences domestiques :

- ⇒ [Guide et éléments clés du projet européen Activ](#)

Les violences sexistes et sexuelles au travail :

- ⇒ [Outils : violences sexistes et sexuelles au travail - ARACT Centre](#). Quizz, jeux, affiches, présentation.

Les actions en faveur de la reconnaissance des personnes aidantes dans la sphère professionnelle

L'organisme candidat au Label Egalité professionnelle, à son maintien ou à son renouvellement participe de la diffusion des principes et des pratiques d'égalité dans le soutien et l'accompagnement des personnels aidants, afin de favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les actions développées dans ce cadre pourront être valorisées au sein de la rubrique 2.4/L'élaboration d'un plan d'action ainsi que dans le **Domaine 3/ Mise en place d'un dispositif de signalement et d'écoute**, le **Domaine 4 /Mise en place d'une communication interne**, d'actions de sensibilisation et de formation et la **rubrique 5.1.4/ Les différentes formes d'organisation du travail**.

Exemples d'actions :

- **Mener un diagnostic pour déterminer les besoins des personnes aidantes**, par un questionnaire anonymisé par exemple.
 - ⇒ *Exemple de questionnaire à diffuser en entreprise :*
https://www.agirc-arrco.fr/wp-content/uploads/2022/06/Questionnaire_salaries_aidants.pdf
- **Orienter les personnes aidantes vers les interlocuteurs utiles pour connaître leurs droits, ainsi que les aides financières et ressources accessibles.**
- **Sensibiliser les salariés aux problématiques rencontrées par les personnes aidantes Développer l'accès à des solutions de répit pour prévenir les risques d'épuisement.**
- **Orienter les personnes aidantes vers les interlocuteurs utiles pour connaître leurs droits, ainsi que les aides financières et ressources accessibles.**
 - ⇒ *Pour en savoir plus sur les solutions de répit :*
[17 fiches-repère pour les aidants | solidarites.gouv.fr](https://solidarites.gouv.fr/17-fiches-repere-pour-les-aidants) | [Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités](https://solidarites.gouv.fr/Ministere-du-Travail-de-la-Sante-et-des-Solidarites)
- **Favoriser la reconnaissance des compétences des personnes aidantes** : valoriser les compétences acquises en tant que personne aidante (gestion du temps, organisation, adaptabilité, etc.) lors des entretiens individuels annuels par exemple. Une réflexion peut être entamée sur la transférabilité des compétences des personnes aidantes, voire sur leur formalisation par un accès facilité à un parcours de validation des acquis de l'expérience basé sur le volontariat.

Pour aller plus loin sur :

Les droits des personnes aidantes et les aides financières disponibles :

- ⇒ [Les aidants et les proches - Ministère du travail, de la santé et des solidarités \(sante.gouv.fr\)](https://solidarites.gouv.fr/les-aidants-et-les-proches)

Les mesures favorables aux personnes aidantes à mettre en place en entreprise :

- ⇒ [Le rapport de France Stratégie « Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants »](https://solidarites.gouv.fr/le-rapport-de-france-strategie-engagement-des-entreprises-pour-leurs-salaries-aidants)
- ⇒ [Guide pratique du Laboratoire de l'Egalité pour les entreprises « Créer une culture de l'accompagnement et du soutien »](https://solidarites.gouv.fr/guide-pratique-du-laboratoire-de-legality-pour-les-entreprises-creez-une-culture-de-laccompagnement-et-du-soutien)

Les actions pour la prise en compte de la situation de monoparentalité des personnels

L'organisme candidat au Label Egalité professionnelle, à son maintien ou à son renouvellement participe de la diffusion des principes et des pratiques d'égalité dans la prise en compte de la situation de monoparentalité des personnels. En France, en 2023, une famille sur quatre est monoparentale et 82% des familles monoparentales ont une femme à leur tête.

Les actions développées dans ce cadre pourront être valorisées au sein de la rubrique 2.4/L'élaboration d'un plan d'action ainsi que dans le **domaine 4 /Mise en place d'une communication interne**, d'actions de sensibilisation et de formation, le **domaine 5/ Prise en compte des principes de la politique d'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines** et la gouvernance de l'organisme et la **rubrique 5.1.4/ Les différentes formes d'organisation du travail**.

Exemples d'actions :

- Mettre en place une **politique de ressources humaines favorable à la prise en compte des problématiques rencontrées par les personnels à la tête de famille** : par exemple, proposer de manière systématique un entretien pour examiner les besoins des personnels concernés et envisager des aménagements adéquats.
- Mettre en place des **mesures spécifiques pour contrer les freins rencontrés par les personnels concernés** : éviter la rotation des plannings ; prendre en compte les horaires de sortie d'école lors de la planification de réunions ; prendre en charge les frais de garde lors des déplacements (bénéfice possible du Crédit d'impôt famille pour l'entreprise).
- **Sensibiliser les personnes aidantes aux problématiques des personnels à la tête de familles monoparentales.**
- Identifier une **personne référente pour informer les personnels en situation de monoparentalité de leurs droits et des aides financières et ressources accessibles.**
- **Rester vigilant sur les conditions de télétravail** : si le télétravail offre plus de flexibilité aux personnels qui le pratiquent, la charge domestique et notamment la garde des enfants peut s'ajouter à la charge de travail dans le cadre professionnel et menacer l'articulation des temps de vie professionnels et personnels des femmes. Ce risque est accru pour les femmes en situation de monoparentalité. Le télétravail peut également contribuer à accroître l'invisibilisation des performances des salariées.
 - ⇒ **Pour en savoir plus sur les modalités du télétravail au prisme de l'égalité professionnelle** : [Guide pratique de l'ANACT – 10 questions sur la négociation collective Egalité Professionnelle et Qualité de vie au travail](#)

Pour aller plus loin sur :

L'emploi et l'accompagnement des femmes en situation de monoparentalité au travail :

- ⇒ [Guide repère de la FNCIDFF à destination des TPE-PME – Femmes et monoparentalité, le choix de l'emploi](#)
- ⇒ [Accompagner la monoparentalité en entreprise : analyse et recommandations de l'Observatoire de la qualité de vie au travail](#)

La mise en place de modalités de télétravail favorisant l'égalité professionnelle :

Glossaire et Annexes applicables aux trois cahiers des charges des labels Diversité et Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes – Avril 2024.

- ⇒ [Guide de l'ANACT - Télétravail : 10 recommandations pour négocier un accord ou élaborer une charte](#)
- ⇒ [Rapport d'analyse d'accords télétravail et recommandations pour l'action](#)

Annexe 11

Environnement normatif et textes de référence

Rappel des principaux textes internationaux, européens et nationaux relatifs à la prévention des discriminations et à la promotion de la diversité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

INTERNATIONAL

Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948

Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (notamment l'article 14)

Convention de l'Organisation internationale du travail sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (1951)

Convention de l'Organisation internationale du travail sur la protection de la maternité (1952)

Convention de l'Organisation internationale du travail concernant la discrimination en matière d'emploi et de professions (1958)

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965)

Convention internationale sur toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)

Convention de l'Organisation internationale du travail sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (1983)

Convention de l'Organisation internationale du travail concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (2019)

Pacte international relatif aux droits civils et politiques (16 décembre 1966)

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (16 décembre 1966)

EUROPEEN

Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (25 mars 1957)

Charte Sociale Européenne (3 mai 1996)

Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne (14 décembre 2007)

Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins

Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à 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 professionnelles, et les conditions de travail, modifiée par la directive 2002/73/CEE

Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique

Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Directives européennes n°2002/73/CE, n°2004/113/CE qui prohibent notamment les discriminations liées à l'origine et au sexe dans des domaines tels que l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle

Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail

Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants

NATIONAL

Glossaire et Annexes applicables aux trois cahiers des charges des labels Diversité et Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes – Avril 2024.

Textes de niveau législatif

Code général de la fonction publique :

Partie législative - Livre Ier – Titre III – Chapitre II - Section 1 : Plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Articles L132-1 à L132-4)

Partie législative - Livre Ier – Titre III – Chapitre V - Section 2 : Signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (Articles L135-6 A à L135-6)

Code pénal : articles 225-1 à 225-4

Loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

La loi "Informatique et Libertés" du 6 janvier 1978 qui encadre la collecte et le traitement des données à caractère personnel, pour garantir les droits des personnes concernées.

Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations a modifié loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires désormais codifiée en étoffant le nombre de critère de discriminations.

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées dite loi handicap.

En 2005, on recense plus de cinq millions de personnes handicapées en France (près de 10 % de la population). L'adoption de la loi traduit la volonté de sensibiliser la société civile ainsi que les employeurs à cette problématique. « Toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale ».

Cette orientation politique implique l'accessibilité généralisée pour tous les domaines de la vie sociale (éducation, emploi, cadre bâti, transports).

Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Loi 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations :

Cette nouvelle loi précise notamment ce que sont la **discrimination directe**, la **discrimination indirecte** et le **harcèlement sexuel** en droit français.

Elle crée l'article L.1132-1 et suivants du code du travail qui précisent qu'un salarié ne peut être écarté d'un recrutement, d'une formation ou encore être sanctionné ou licencié ou voir son déroulement de carrière compromis en raison de critères discriminatoires.

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (article 56), dite loi Sauvadet qui a notamment modifié l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. La règle ainsi posée a vocation à s'appliquer aux emplois supérieurs des 3 versants de la fonction publique (Etat, Territoriale, Hospitalière).

Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits

Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

Cette loi fait suite au protocole d'accord signé entre le Gouvernement et six organisations syndicales. Elle vise notamment à limiter les situations de précarité dans les trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière).

Glossaire et Annexes applicables aux trois cahiers des charges des labels Diversité et Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes – Avril 2024.

Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

Cette loi donne une définition précise du harcèlement sexuel.

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Cette loi interdit notamment strictement les harcèlements sexuel et moral dans les armées et met en place une protection.

Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Cette loi inscrit dans le statut général des fonctionnaires les obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité, de probité, de neutralité et le respect de la laïcité.

Les agents publics qui signalent, de bonne foi, l'existence d'un conflit d'intérêts ne peuvent pas être sanctionnés, ni discriminés dans leur carrière.

Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle qui introduit l'action de groupe en matière de discrimination au travail

Loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap

Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Cette loi complète les articles 222-33, 225-1 à 225-4 et 432-7 du code pénal relatifs au harcèlement sexuel et aux discriminations. Les propos ou comportements à connotation sexistes ou sexuelles sont désormais punissables.

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :

- Généralise les dispositifs de signalement destinés aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et mise en place de plans d'action obligatoires pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Etend et renforce l'obligation de nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et de direction de la fonction publique ;
- Harmonise les règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection et assouplissement des règles de présidence alternée ;
- Rend inapplicable le délai de carence pour les congés de maladie liés à l'état de grossesse
- Prévoit le maintien des droits à avancement en cas de congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant ;
- Instaure un dispositif visant à assurer le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement de grade au choix dans les trois versants de la fonction publique.

Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, dite loi Rixain

Cette loi crée une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises, accompagnée d'une obligation de transparence en la matière. Ces obligations concernent toutes les entreprises d'au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif.

Textes de niveau réglementaire

Décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière

Arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social

Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Décret n° 2014-1747 du 30 décembre 2014 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics

Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant

Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant

Circulaires

Circulaire du 23 août 2012 relative à la prise en compte dans la préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes

Circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique

Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française.

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018

Annexe 12

Rappel des obligations des administrations à remplir en matière d'égalité professionnelle

Plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
(Articles L132-1 à L132-4 du code général de la fonction publique (CGFP))

Dispositifs d'alerte et de signalement (Articles L135-1 à L135-6) du CGFP– **Dispositif des nominations équilibrées entre les femmes et les hommes** (Articles L132-5 à L132-9) du CGFP

Règlementation handicap art L 131 – 8 **Protections contre les discriminations liées à la santé ou à une situation de handicap** (Articles L131-7 à L131-11) du CGFP

Annexe 13

Gestion des Ressources Humaines

Grands principes

Recrutement par concours

Dans la fonction publique, le concours constitue le mode de recrutement de droit commun. L'égalité de traitement est au cœur de cette procédure de sélection qui relève d'un ensemble de règles spécifiques définies par le statut général des fonctionnaires, les statuts particuliers des corps ou cadres d'emploi et les décrets (FPT) et arrêtés de modalités portant organisation des concours.

Celles-ci doivent répondre aux exigences concernant le suivi des candidatures et leur recevabilité, l'information due aux candidats sur le processus de recrutement, la mise en place d'entretiens lorsque les épreuves du concours les prévoient, garantissant un choix non discriminant ainsi que la traçabilité de la procédure. Les employeurs publics assurent l'égalité de traitement des lauréats inscrits sur une liste d'aptitude.

Recrutements hors concours

Les employeurs de la fonction publique ont la possibilité de recruter, dans certains cas précis, des contractuels en dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires. Dans ces conditions, les employeurs doivent respecter le principe de non-discrimination, fixé à l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, lors du recrutement.

Par ailleurs, deux voies d'accès récentes dérogent également au recrutement par concours :

- la première, prévue à l'article 22 bis du statut général des fonctionnaires (titre 2) permet à des jeunes gens de seize à vingt-cinq ans révolus peu ou pas qualifiés d'être recrutés par des contrats de droit public et après une formation qualifiante d'être titularisés (PACTE).
- la seconde, prévue à l'article 22 du statut général des fonctionnaires (titre 2) permet le recrutement des fonctionnaires de catégorie C, pour l'accès au premier grade des corps, lorsque leur statut particulier le prévoit.

Deux voies plus anciennes permettent aussi à des catégories particulières de la population d'accéder aux emplois publics :

- Il s'agit, d'une part, des emplois réservés aux bénéficiaires mentionnés aux articles L. 394 à L. 398 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre : essentiellement pour la reconversion des militaires;
- D'autre part, des emplois réservés aux personnes visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail (L5212-13 dans le nouveau code du travail) : travailleurs handicapés.

Des recrutements peuvent également être opérés sur le fondement de l'article L. 4139-2 du code de la Défense (détachement suivi d'intégration) pour lesquels des contingents annuels sont fixés par voie réglementaire pour chaque administration de l'Etat ou établissement public administratif, compte tenu des possibilités d'accueil.

Offres d'emploi

Les offres d'emplois peuvent être largement diffusées sur la place de l'emploi public (PEP) qui est ouverte aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique.

Certains postes sont également ouverts à des personnes souhaitant travailler sous contrat. Par ailleurs, l'organisme public peut utiliser des canaux spécifiques en fonction des postes à pourvoir : PACTE, emplois réservés, travailleurs en situation de handicap, etc.

Annexe 14

Marchés publics

Attribution de marchés publics

L'organisme, pouvoir adjudicateur, se fonde sur une pluralité de critères non discriminatoires et liés à l'objet du marché pour attribuer celui-ci (qualité, prix, valeurs techniques, délai de livraison, etc.). Cependant, l'implication du fournisseur dans une politique volontariste d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations peut être valorisée dans le cadre de l'attribution d'un marché public. Dans ce cas, d'autres critères peuvent être pris en compte s'ils sont justifiés par l'objet du marché.

Par ailleurs, en application de l'article 16 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'entreprise qui soumissionne à un marché public, doit respecter ses obligations légales en matière d'égalité professionnelle et ne pas avoir été condamnée depuis 5 ans de façon définitive pour des raisons de discrimination à raison du sexe ou de la grossesse. Au-delà d'une déclaration sur l'honneur, les entreprises doivent fournir à l'appui de leur candidature à un marché public un **rescrit Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, transmis par les services du ministère chargé du travail, attestant qu'ils n'entrent pas dans les cas d'exclusion de la commande publique.