



« Label Diversité » et « Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Version 1 – 24/12/2015

Cahier des charges de labellisation applicable aux trois cas de
candidature suivants:

- *Label Diversité*
- *Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,*
- *Label Diversité et label Label Égalité professionnelle entre les
femmes et les hommes*

Applicable à l'Etat et à ses établissements publics, aux collectivités territoriales et leurs établissements publics, aux établissements publics du secteur de la santé, du social et du médico-social, ainsi qu'aux autres organismes relevant du secteur public

Entrent dans le champ du présent cahier des charges les employeurs personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé :

- l'État (administrations centrales, services déconcentrés et services à compétence nationale et ses établissements publics administratifs) ;
- les établissements publics administratifs : à caractère scientifique, culturel et professionnel ; à caractère scientifique et technologique ; de coopération culturelle ou scientifique ;
- les collectivités territoriales et leurs établissements publics ;
- les établissements publics hospitaliers, sociaux et médico-sociaux ;
- les établissements publics locaux d'enseignement ;
- les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) employant des personnels régis majoritairement par le droit public ;
- les autorités administratives indépendantes et les autorités publiques indépendantes.

Sommaire

SOMMAIRE	2
INTRODUCTION.....	3
CRITERES DE LABELLISATION.....	7
DOMAINE 1 : ETAT DES LIEUX, DIAGNOSTIC ET ANALYSE DE RISQUE	7
1.1. <i>Etat des lieux</i>	7
1.2. <i>Diagnostic</i>	7
1.3. <i>Analyse de risque</i>	7
1.4. <i>Exploitation des résultats issus de l'état des lieux, du diagnostic et de l'analyse de risque</i>	7
DOMAINE 2 : DEFINITION ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE EGALITE PROFESSIONNELLE ET DIVERSITE.....	8
2.1. <i>Formalisation de l'engagement de l'Autorité compétente et définition de la politique menée</i>	8
2.2. <i>Responsabilités, autorités et instances dédiées</i>	8
2.3. <i>Accord et implication des organisations syndicales et des agents</i>	9
2.4. <i>Elaboration des plans d'action</i>	9
2.5. <i>Mise à disposition des ressources nécessaires</i>	9
2.6. <i>Mise en œuvre et suivi des plans d'action par la Direction</i>	9
DOMAINE 3 : CELLULE D'ECOUTE	10
DOMAINE 4 : COMMUNICATION INTERNE, SENSIBILISATION, FORMATION.....	11
4.1. <i>Communication interne</i>	11
4.2. <i>Lutte contre les stéréotypes</i>	11
4.3. <i>Formation des personnes impliquées dans la mise en œuvre des politiques en matière d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité</i>	12
DOMAINE 5 : PRISE EN COMPTE DE LA POLITIQUE D'EGALITE ET DE MIXITE PROFESSIONNELLES ET/OU DE DIVERSITE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LA GOUVERNANCE DE L'ORGANISME	13
5.1. <i>Recrutement</i>	13
5.2. <i>Accueil et intégration</i>	14
5.3. <i>Gestion des carrières</i>	14
A. <i>En matière d'égalité salariale</i>	15
B. <i>En matière de mixité</i>	15
C. <i>Concernant l'accès aux groupes de réflexion ou aux réseaux professionnels internes et externes</i>	15
D. <i>Concernant l'organisation du travail</i>	15
E. <i>Concernant les congés de maternité ou liés à la famille</i>	15
F. <i>Concernant les conditions de mobilité géographique ou professionnelle</i>	15
G. <i>Concernant la mise en place de services</i>	15
5.4. <i>Formations dispensées à l'ensemble des salariés de l'Organisme</i>	15
DOMAINE 6 : COMMUNICATION EXTERNE, ANCRAGE TERRITORIAL, RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET LES USAGERS DE L'ORGANISME	16
6.1. <i>Communication externe</i>	16
6.2. <i>Partenariat avec les acteurs du territoire</i>	16
6.3. <i>Relations avec les fournisseurs</i>	16
6.4. <i>Relations usagers</i>	16
DOMAINE 7 : EVALUATION ET AXES D'AMELIORATION DE LA POLITIQUE.....	17
7.1. <i>Mesures</i>	17
7.2. <i>Analyse et évaluation des mesures</i>	17
7.3. <i>Bilan annuel</i>	17
7.4. <i>Suivi des actions d'amélioration</i>	18
7.5. <i>Traçabilité</i>	18
GLOSSAIRE	19
ANNEXE 1 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	21
ANNEXE 2 : MARCHES PUBLICS	22

Introduction

Créé en 2004, le Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles. Mis en place en 2008, le Label Diversité a pour objectif de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé, en matière de Gestion des Ressources Humaines et dans le cadre des relations avec les fournisseurs, les partenaires et les usagers.

Ces deux labels, propriétés de l'Etat, permettent à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines et de les modifier le cas échéant. Délivrées par AFNOR Certification, ils reconnaissent et font connaître les bonnes pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et/ou la prévention des discriminations et la diversité dans la sphère du travail.

Chaque label favorise un dialogue social constructif. Il constitue également un guide en termes de méthodologie et un outil d'émulation permettant à l'organisme de renforcer toujours davantage l'égalité des droits et de créer un effet de levier.

Le présent cahier des charges a pour objectif de construire un socle commun aux deux labels Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et Diversité, afin de simplifier et de faciliter les démarches des organismes qui ont déjà obtenu l'un des deux labels et qui souhaitent candidater au deuxième, ou qui souhaitent s'engager dans une double démarche de labellisation.

Chaque label est donc composé du socle commun et de modules complémentaires qui lui sont spécifiques. Ces modules complémentaires sont précisés, lorsqu'ils existent, dans les différentes parties du présent cahier des charges.

Les annexes une et deux de ce cahier des charges rappellent enfin quelques grands principes applicables en matière de gestion des ressources humaines et certaines règles afférentes aux marchés publics. Les dispositions de ces deux annexes n'entrent pas dans le champ de vérification de l'AFNOR Certification, dans le cadre du ou des évaluations relatives au Label Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes et/ou au Label Diversité, selon les cas.

Environnement normatif

Principaux textes afférents à la prévention des discriminations et à la promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines

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 son 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)

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

NATIONAL

Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789

Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

Constitution du 4 octobre 1958

Ordonnance n°58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature

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

Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

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

Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire

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

Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle

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

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

Loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine

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

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

Code pénal : articles 222-33, 225-1 à 225-4 et 432-7 relatifs au harcèlement sexuel et aux discriminations

Code de la Défense (partie législative, partie IV)

Code du travail : article L.1132-1 et suivants ; article L. 1142-2-1 Protocole d'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013

Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, signé le 17 décembre 2013

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

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

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

Critères de labellisation

Domaine 1 : état des lieux, diagnostic et analyse de risque¹

1.1. Etat des lieux

Un état des lieux doit être réalisé concernant l'égalité et la mixité professionnelles et/ou la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité.

Cet état des lieux est communiqué aux instances représentatives du personnel.

1.2. Diagnostic

Un diagnostic portant sur les critères identifiés dans la loi est réalisé en informant les instances représentatives du personnel et en associant les organisations syndicales afin de détecter les principaux critères de discrimination existant dans l'organisme. Ce diagnostic prend en compte les enregistrements des réclamations en cas de discrimination supposée ou avérée.

1.3. Analyse de risque

L'organisme identifie et analyse les principaux risques (potentiels ou avérés), liés à des défauts en matière d'égalité et de mixité professionnelles et/ou à des risques de discrimination, dans ses différentes activités (recrutement, accueil, intégration, promotion, rémunération, formation, communication, relations avec ses fournisseurs, ses partenaires, ses usagers).

L'organisme tient compte des résultats de cette analyse dans ses plans d'action.

1.4. Exploitation des résultats issus de l'état des lieux, du diagnostic et de l'analyse de risque

Les résultats issus de l'état des lieux, du diagnostic et de l'analyse de risque doivent permettre d'asseoir une politique pertinente en matière d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité.²

Les instances représentatives du personnel sont consultées sur cette politique lors de sa mise en œuvre et de son suivi.

¹ Le rapport de situation comparée (RSC), établi conformément aux dispositions légales en vigueur, permet de répondre en partie à ces exigences.

Domaine 2 : définition et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle et diversité

2.1. Formalisation de l'engagement de l'Autorité compétente et définition de la politique menée

Afin de démontrer son engagement dans le développement et la mise en œuvre de l'égalité professionnelle et/ou de la diversité et de la lutte contre les discriminations, l'Autorité compétente de l'Organisme doit :

- formaliser une politique d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité (axes stratégiques et objectifs associés) qui ;
 - o est adaptée à son organisation ;
 - o fournit un cadre pour établir et revoir les objectifs d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité ;
 - o est revue quant à son adéquation permanente et sa cohérence avec les résultats de son management en matière d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité ;
 - o est cohérente, particulièrement lorsque plusieurs personnes sont en charge des politiques égalité et mixité professionnelles et/ou promotion de la diversité.
- assurer que des objectifs d'égalité et de mixité professionnelles et de diversité sont définis ;
- communiquer sa motivation d'engager des actions en matière d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité au sein de l'Organisme ;
- assurer que les agents ont conscience de l'importance de la manière dont ils contribuent à la mise en œuvre de la politique d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité ;
- assurer que les actions de sensibilisation à l'égalité et à la mixité professionnelles et/ou afférentes à la diversité ont été déployées dans l'Organisme ;
- assurer la surveillance de l'évolution des exigences légales et réglementaires en matière d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de non-discrimination. Ces exigences légales et réglementaires doivent être connues et comprises par les agents concernés.

Pour le Label Egalité Professionnelle, l'Autorité compétente de l'Organisme doit assurer la surveillance de l'évolution des exigences légales et réglementaires concernant notamment :

- les nominations équilibrées dans les emplois à la décision du Gouvernement et les emplois de direction,
- la passation des marchés publics.

Ces exigences légales et réglementaires doivent être connues et comprises par les agents concernés.

2.2. Responsabilités, autorités et instances dédiées

L'Autorité compétente s'assure que les responsabilités et autorités en matière d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de prévention des discriminations et de promotion de la diversité, sont définies et communiquées au sein de l'Organisme.

L'Autorité compétente désigne un ou des référents égalité et mixité professionnelles et/ou diversité qui ont la responsabilité et l'autorité pour :

- assurer que les plans d'action découlant de la politique égalité et mixité professionnelles et/ou diversité sont établis, mis en œuvre et entretenus ;
- rendre compte à l'Autorité compétente de l'application de la politique égalité et mixité professionnelles et/ou diversité dans l'Organisme et de tout besoin d'amélioration.

Lorsque la taille de l'Organisme ou les obligations légales et réglementaires le justifient, l'Organisme met en œuvre une ou des instances internes chargées de suivre le déploiement et la promotion de l'égalité et de la mixité professionnelles et/ou de la promotion de la diversité.

2.3. Accord et implication des organisations syndicales et des agents

Pour le Label Egalité Professionnelle, l'Organisme doit avoir signé un accord dans le domaine de l'égalité professionnelle ou, à défaut, mettre en œuvre un plan d'action ou, à défaut, avoir engagé avec les organisations syndicales, des négociations en vue de la signature d'un accord, notamment dans le cadre de la déclinaison du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Pour le Label Diversité, l'Autorité compétente doit communiquer aux organisations syndicales son intention de définir et de mettre en œuvre une politique diversité.

L'Autorité compétente doit proposer aux organisations syndicales d'être associées à la mise en œuvre de la politique diversité, notamment aux réunions afférentes aux résultats de la cellule d'écoute.

2.4. Elaboration des plans d'action

L'Organisme élabore des plans d'action lui permettant d'assurer le déploiement de sa politique égalité et mixité professionnelles et/ou diversité et des objectifs associés.

Il assure la promotion de ses plans d'action auprès des agents afin que celui-ci en ait connaissance et puisse s'y impliquer.

2.5. Mise à disposition des ressources nécessaires

L'Organisme détermine et fournit les ressources humaines et matérielles nécessaires, notamment budgétaires, pour mettre en œuvre et suivre la politique égalité et mixité professionnelles et/ou diversité et les plans d'action associés.

2.6. Mise en œuvre et suivi des plans d'action par la Direction

L'Autorité compétente de l'Organisme s'assure de la mise en œuvre effective des plans d'action élaborés, par un suivi régulier et un bilan annuel.

Domaine 3 : cellule d'écoute³

Pour le Label Diversité, l'Organisme met en place une cellule d'écoute et de traitement des réclamations portant sur des discriminations supposées ou avérées au sein de l'Organisme.

Ces réclamations ne peuvent émaner que d'agents ou d'anciens agents de l'Organisme ou de candidats à un poste au sein de l'Organisme.

L'Organisme s'assure que l'ensemble de ses agents connaisse bien l'existence de cette cellule d'écoute et ses modalités de fonctionnement.

Cette cellule est composée de personnes choisies pour leur impartialité.

Toute réclamation ou dysfonctionnement doit faire l'objet, de la part de cette cellule, d'un enregistrement, d'une analyse et d'une réponse à l'intéressé-e dans un délai raisonnable.

³ Le Défenseur des droits et la Commission nationale informatique et des libertés ont précisé dans un document les caractéristiques qui doivent s'appliquer à une cellule d'écoute. Voir en ce sens la fiche n° 20 du guide « Mesure pour progresser vers l'égalité des changes » <http://www.defenseurdesdroits.fr/connaitre-son-action/la-promotion-de-legalite/progresser-vers-legalite/fiches-telechargeables>

Domaine 4 : communication interne, sensibilisation, formation

4.1. Communication interne

L'Organisme définit un plan annuel de communication interne relative à l'égalité et à la mixité professionnelles et/ou à la diversité.

Ces actions de communication interne destinées à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles et /ou la diversité doivent être adaptées à la taille de l'Organisme et porter sur :

- les enjeux d'égalité et de mixité professionnelles et/ou les enjeux liés à la diversité auprès de ses agents ;
- la politique et les objectifs d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité ;
- le ou les éventuels accords ;
- les plans d'action mis en œuvre ;
- les résultats de ces actions.

Cette communication doit être adaptée aux différents publics et dispensée à l'ensemble des agents par tout moyen approprié.

L'Organisme s'assure que ses documents internes sont en accord avec sa politique égalité et mixité professionnelles et/ ou sa politique diversité.

4.2. Lutte contre les stéréotypes

L'Organisme lutte par des mesures dédiées contre les stéréotypes dans les relations de travail et dans la gestion des ressources humaines (recrutements, actions en faveur de la mixité professionnelle, accompagnement du retour en poste après un congé parental, conditions de travail...) dans la mesure où ceux-ci sont susceptibles d'entraîner des inégalités professionnelles.

L'Organisme fait la promotion d'une politique en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelles et/ou d'une politique en faveur de la diversité, par des actions en matière de communication, de sensibilisation, de formation.

Pour le Label Egalité Professionnelle, ces actions portent tout particulièrement sur la lutte contre les stéréotypes, les propos et les attitudes sexistes. L'organisme précise les actions déjà réalisées et celles qu'il envisage de mener, notamment en matière de prévention des différentes manifestations du sexisme⁴.

⁴ L'article L. 1142-2-1 du Code du travail définit l'agissement sexiste comme suit : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme 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. »

4.3. Formation des personnes impliquées dans la mise en œuvre des politiques en matière d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité

L'Organisme identifie les besoins de formation en matière d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité, des personnes impliquées dans la mise en œuvre des politiques d'égalité et mixité professionnelles et/ou de diversité : cadres dirigeants, supérieurs et intermédiaires, personnel des ressources humaines, membres des jurys, membres des institutions représentatives du personnel, élèves des écoles de service public en tant que fonctionnaires stagiaires, etc.

Ces formations sont intégrées au plan de formation annuel.

Cette formation est adaptée aux différents publics et a pour objectifs de mettre en œuvre et de rendre effective la politique égalité et mixité professionnelles et/ou diversité au quotidien dans les différentes activités.

Domaine 5 : prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance de l'Organisme

5.1. Recrutement

5.1.1. Principes généraux

Les objectifs de la politique en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelles et/ou de la politique en faveur de la diversité sont appliqués dans toutes les activités liées au recrutement.

Pour le Label Egalité Professionnelle, l'Organisme mène une politique de recrutement et de gestion de carrière visant à atteindre une plus grande mixité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'Organisme doit mener également une politique de recrutement tendant à la mixité de ses différentes instances de décision (comité de direction, comité exécutif, comité stratégique, conseil d'administration...).

5.1.2. Offres d'emploi

L'Organisme diversifie ses canaux de recherche de candidats afin de rendre les offres accessibles au plus grand nombre et d'élargir son éventail de candidatures.

L'Organisme formalise ses exigences par métier ainsi que les processus de recrutement associés.

Les offres sont rédigées uniquement à l'aide de critères objectifs, en adéquation avec le poste à pourvoir.

La rédaction et la diffusion des offres doivent être réalisées en tenant compte des règles de féminisation des intitulés et du principe de non-discrimination. Ainsi, les fiches de postes à pourvoir doivent-elles faire apparaître la féminisation de l'intitulé de cet emploi (exemples : « conseiller- conseillère », « chargé-chargée », « inspecteur-inspectrice », etc.).

Quand la rédaction et/ou la diffusion des offres sont externalisées, l'Organisme doit s'assurer que ses propres exigences en matière d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité sont appliquées par le prestataire et que ce dernier garantit bien l'application du principe d'égalité femmes/hommes et du principe de non-discrimination.

5.1.3. Présentation et sélection

L'Organisme opère un suivi quantitatif et qualitatif des candidatures reçues dans le respect du principe de non-discrimination, qui permet de justifier l'objectivité des choix opérés.

Le tri des candidatures s'appuie uniquement sur les compétences identifiées dans le profil de poste.

Quand les processus de présélection et/ou de sélection sont externalisés, l'Organisme s'assure que ses propres exigences en matière de recrutement sont appliquées par le prestataire et que ce dernier garantit bien l'application du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et du principe de non-discrimination.

L'Organisme communique le processus de recrutement aux candidat-e-s présélectionné-e-s.

5.1.4. Entretiens

L'Organisme met en œuvre des méthodes, lors des entretiens, garantissant un choix non discriminant.

L'adéquation entre les compétences des candidats et les compétences attendues, doit être vérifié et faire l'objet d'un suivi.

Quand les entretiens sont externalisés, l'Organisme s'assure que ses propres exigences en matière d'égalité et de mixité professionnelle et/ou de diversité sont appliquées par le prestataire et que ce dernier garantit bien l'application du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et du principe de non-discrimination.

L'Organisme communique le processus de recrutement aux candidat-e-s présélectionné-e-s.

5.1.5. Réponse

Toutes les candidatures non retenues font systématiquement l'objet d'une réponse, dans un délai raisonnable.

Des explications adaptées sont apportées par l'Organisme à tout candidat qui en fait la demande.

5.2. Accueil et intégration

L'Organisme s'assure que les processus d'accueil et d'intégration sont en cohérence avec sa politique égalité et mixité professionnelles et/ou diversité.

Tous les nouveaux agents bénéficient de la même qualité d'accueil et suivent un même parcours d'intégration adapté au poste occupé.

5.3. Gestion des carrières

L'Organisme s'assure que la gestion des carrières est définie et appliquée en cohérence avec la politique d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité et qu'elle répond aux principes d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

L'Organisme garantit que son système en matière de mobilité (géographique, fonctionnelle), de promotion et de rémunération (grille de salaire, augmentations, primes, indemnités) permet l'application du principe d'égalité de traitement et notamment l'égalité de traitement en matière de rémunération entre les femmes et les hommes.

La gestion des carrières permet à tous les collaborateurs/toutes les collaboratrices des possibilités identiques de traitement et d'évolution en matière de mobilité (géographique, fonctionnelle), de promotion et de rémunération (grille de salaire, augmentations, primes, indemnités).

Elle repose exclusivement sur des critères objectifs prenant en compte les compétences mises en œuvre, la performance professionnelle et la motivation.

L'Organisme s'assure que le dispositif d'évaluation de ses agents respecte le principe de non-discrimination directe ou indirecte.

L'Organisme doit prendre toutes mesures appropriées pour s'assurer du respect des dispositifs concernant les nominations équilibrées dans les emplois à la décision du Gouvernement et les emplois de direction.

Pour le Label Egalité Professionnelle,

A. En matière d'égalité salariale

L'Organisme mène une politique visant à l'égalité salariale.

B. En matière de mixité

L'Organisme met en place un système de parrainage/tutorat qui favorise la mixité à tous les niveaux hiérarchiques et au sein de ses organes de décision et/ou de pilotage.

C. Concernant l'accès aux groupes de réflexion ou aux réseaux professionnels internes et externes

L'Organisme favorise un égal accès des femmes et des hommes aux groupes de réflexion ou aux réseaux professionnels internes et externes.

D. Concernant l'organisation du travail

L'Organisme doit aménager des horaires, instaurer des méthodes et une organisation du travail qui favorisent la compatibilité des vies professionnelle, d'une part, et personnelle d'autre part.

E. Concernant les congés de maternité ou liés à la famille

L'Organisme prépare, avec les agents concernés, les conditions de départ, d'absence et de retour de congés de maternité, de congés parentaux, de congés paternité et d'accueil de l'enfant, de congés d'adoption ou liés à la parentalité afin de mieux prendre en compte les objectifs de carrière.

F. Concernant les conditions de mobilité géographique ou professionnelle

L'Organisme prépare, avec les agents concernés, les conditions de mobilité géographique ou fonctionnelle afin de prendre en compte les contraintes de vie privée.

G. Concernant la mise en place de services

L'Organisme participe à la mise en place de services qui facilitent l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (par exemple, réservations de places en crèche, services de conciergerie, etc.).

5.4. Formations dispensées à l'ensemble des salariés de l'Organisme

Tous les ans, l'Organisme s'assure, par une analyse adaptée, de l'accès non discriminant aux formations professionnelles dispensées à l'ensemble de son personnel.

Domaine 6 : communication externe, ancrage territorial, relations avec les fournisseurs et les usagers de l'Organisme

6.1. Communication externe

La communication externe porte au minimum sur l'engagement de l'autorité compétente dans une politique d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité.

Toute communication externe (site internet, campagne d'affichage et de communication, etc.) est en cohérence avec la politique et les pratiques de l'Organisme en matière d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité.

6.2. Partenariat avec les acteurs du territoire

L'Organisme développe des partenariats et des actions avec des acteurs du territoire pouvant favoriser l'égalité et la mixité professionnelles et/ou la diversité dans l'Organisme et participer à la cohésion sociale.

Les partenariats mis en œuvre sont cohérents avec la politique égalité et mixité professionnelles et/ou diversité de l'Organisme.

L'Organisme réalise un bilan annuel des actions de partenariat, en évalue l'impact, et définit des axes d'amélioration dans la mise en œuvre et le développement de ses partenariats.

6.3. Relations avec les fournisseurs

L'Organisme communique à ses fournisseurs son engagement en matière de politiques d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité.

L'Organisme incite ses fournisseurs à avoir une politique volontariste en matière d'égalité et de mixité professionnelles et/ou d'égalité des chances et de prévention des discriminations, notamment en témoignant auprès d'eux du fait qu'il détient l'un, l'autre ou les deux labels, ou qu'il a candidaté à l'un, à l'autre ou aux deux labels.

Pour le Label Egalité Professionnelle, l'Organisme met en œuvre, dans le cadre de la passation de ses marchés publics, un dispositif qui lui permette de s'assurer que tous les marchés publics qu'il lance contiennent une clause d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre des réponses à ses marchés publics, l'organisme s'assure que les entreprises répondent de façon effective et argumentée à la clause d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'organisme doit dresser un bilan annuel relatif à cette intégration dans les marchés publics, de cette clause d'égalité professionnelle et de la prise en compte de cette obligation, par les fournisseurs concernés.

6.4. Relations usagers

L'Organisme met en œuvre des actions pour promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles et/ou la diversité auprès de ses usagers.

Domaine 7 : évaluation et axes d'amélioration de la politique

7.1. Mesures

L'Organisme définit et met en œuvre des outils adaptés pour :

- mesurer l'égalité et la mixité professionnelles et/ou la diversité sur la base d'indicateurs légaux ;
- analyser ses pratiques en matière d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité ;
- mesurer l'intégration dans ses marchés publics, d'une clause d'égalité professionnelle et de la prise en compte de cette obligation, par ses fournisseurs (**pour le Label Egalité professionnelle**),
- identifier, le cas échéant, les réclamations provenant ;
 - o des organisations syndicales ;
 - o des agents ou anciens agents ;
 - o des candidat-e-s à un poste au sein de l'Organisme.

Ces réclamations peuvent émaner :

- de remontées directes ;
- d'entretiens d'évaluation ;
- d'entretiens réalisés lors d'un départ de l'Organisme ;
- de la cellule d'écoute (**pour le Label Diversité**).

Les outils mis en œuvre garantissent la confidentialité et l'anonymat.

L'Organisme évalue la satisfaction de ses agents en matière d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité.

7.2. Analyse et évaluation des mesures

L'Organisme analyse toutes les données dont il dispose pour évaluer l'efficacité de ses pratiques en matière d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité, et pour définir des actions d'amélioration dans ces domaines, ainsi que les délais et responsabilités associées.

7.3. Bilan annuel

L'Organisme établit un bilan annuel sur la mise en œuvre de sa politique d'égalité et de mixité professionnelles et/ou diversité et l'atteinte de ses objectifs en la matière.

Ce bilan annuel doit prendre en compte :

- les résultats des diagnostics réalisés ;
- l'atteinte des objectifs ;
- les propositions d'amélioration ;
- les résultats des actions de partenariat ;
- l'intégration dans les marchés publics de l'Organisme, d'une clause d'égalité professionnelle et la prise en compte de cette obligation, par ses fournisseurs, **pour le Label Egalité Professionnelle** ;
- la mise en œuvre et l'efficacité des actions d'amélioration ;
- les réclamations émanant de la Cellule d'écoute, le cas échéant, **pour le Label Diversité**.

Ce bilan donne lieu, si nécessaire, à :

- une mise à jour de la politique d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité ;
- la définition de nouveaux objectifs en matière d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité ;
- la planification de nouvelles actions d'amélioration.

Ce bilan est communiqué aux instances représentatives du personnel dans un délai adapté.

7.4. Suivi des actions d'amélioration

L'Organisme s'assure du suivi de la mise en œuvre et de la vérification de l'efficacité, de toutes les actions d'amélioration définies dans le cadre de la réalisation de sa politique en matière d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité.

Ce suivi fait l'objet d'une traçabilité.

7.5. Traçabilité

Des dispositions concernant la maîtrise de la traçabilité relatives à la politique d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité sont définies et formalisées (identification, lieu, durée de conservation, etc.). Ces enregistrements des données concourent à la démonstration de l'efficacité de la mise en œuvre de la politique d'égalité et de mixité professionnelles et/ou de diversité de l'Organisme.

Glossaire

Amélioration continue :

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

Analyse de risque :

Méthode consistant à identifier et à analyser les risques en matière d'égalité des chances et de prévention des discriminations dans les différentes activités de l'organisme, de façon à déployer les moyens nécessaires pour assurer la maîtrise efficace du système de management mis en œuvre.

Autorité compétente :

Autorité hiérarchique de l'organisme candidat.

Communication :

Information ou action portée à la connaissance d'un public.

Contrôle :

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

Discrimination :

Une discrimination est une inégalité de traitement dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation, de la formation, de l'accès aux biens et services, de l'accès aux soins et aux services sociaux, sur le fondement des 20 critères prohibés par la loi :

L'âge

L'apparence physique

L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie

L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation

L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race

L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée

L'état de santé

L'identité sexuelle

L'orientation sexuelle

La grossesse

La situation de famille

Le handicap

Le patronyme

Le sexe

Les activités syndicales

Les caractéristiques génétiques

Les mœurs

Les opinions politiques

L'origine

Lieu de résidence

- Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura 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 au premier alinéa, 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 justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.
- La discrimination inclut :
 - 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis 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 ;
 - 2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé.

Dispositif de labellisation :

Document technique et public qui expose les modalités d'attribution, de suivi et de renouvellement du Label Diversité et/ou du Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Efficacité :

Mesure dans laquelle un organisme s'acquitte de sa mission et atteint ses objectifs.

Enregistrement :

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

Evaluation :

Examen méthodique pour déterminer si les dispositions préétablies sont mises en œuvre et sont aptes à atteindre les objectifs.

Formation

Faire acquérir un ensemble de connaissances théoriques et pratiques dans une technique, un métier, etc.

Fournisseurs :

Personne ou organisation fournissant des services et/ou des produits à l'organisme conformément aux prescriptions et conditions acceptées.

Information

Renseignement ou événement que l'on porte à la connaissance d'une personne, d'un public.

Labellisation :

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

Management de la diversité :

Ensemble de l'organisation, des procédures, des processus, des moyens nécessaires à l'organisme pour mettre en œuvre le management relatif à l'égalité des chances et à la prévention des discriminations.

Mixité professionnelle entre les femmes et les hommes : s'entend d'un Organisme qui comporte entre 40 % et 60 % de professionnels de chaque sexe. La mixité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être analysée au sein de l'ensemble de l'organisme, ainsi que par catégorie professionnelle.

Objectifs :

Buts à atteindre fixés par l'organisme dans le cadre d'une politique, d'un plan, d'une action, etc.

Organisme :

Toute structure organisée, quels que soient sa taille, sa nature ou le statut de ses agents.

Politique diversité :

Axes et objectifs déterminés en matière d'égalité des chances et de prévention des discriminations dans le but d'améliorer la gestion de ressources humaines et le système de management mis en œuvre sur ces thèmes.

Politique égalité et mixité professionnelles :

Axes et objectifs déterminés en matière de promotion de l'égalité professionnelle, de progression de la mixité femmes-hommes et de lutte contre les stéréotypes de genre dans le but d'améliorer la gestion de ressources humaines et le système de management mis en œuvre sur ces thèmes.

Processus :

Ensemble des travaux, tâches, opérations dont l'exécution permet la réalisation d'une prestation de service.

Référent diversité :

Personne physique ou structure dédiée de l'organisme dont la mission est de s'assurer de la mise en place et du bon fonctionnement du système de management au regard de la mise en œuvre et du suivi de la politique diversité.

Référent égalité :

Personne physique ou structure dédiée de l'organisme dont la mission est de s'assurer de la mise en place et du bon fonctionnement du système de management au regard de la mise en œuvre et du suivi de la politique égalité professionnelle.

Sensibilisation

Action visant à rendre sensible, réceptif, à faire réagir.

Traçabilité :

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

Annexe 1 : 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'emploi peuvent être largement diffusées sur la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) 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 2 : 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 DIRECCTE, attestant qu'ils n'entrent pas dans les cas d'exclusion de la commande publique.