

COMMENT SOUSCRIRE À LA CHARTE DE LA PARENTALITÉ EN ENTREPRISE ?



La valorisation de l'engagement de l'entreprise en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle lui permet d'en retirer des avantages économiques et sociaux complémentaires.

Créée en 2008 par l'Observatoire de l'Équilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE), sous le haut patronage de l'État, la « Charte de la parentalité en entreprise » a pour objectif d'inciter les entreprises à proposer aux salarié.e.s qui sont parents un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales.

Elle s'inscrit dans la volonté de l'État de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La signature de la charte permet d'enrichir la politique RSE. Elle contribue à la valorisation de l'image de l'entreprise en externe et permet d'améliorer le dialogue social en interne.

Elle est en outre un signal important pour les candidat.e.s et renforce donc l'attractivité des emplois de l'entreprise.

Comment devenir signataire de la charte de la parentalité en entreprise ?

Compléter le formulaire en ligne

L'OPE a mis tout en œuvre pour rendre la charte accessible aux entreprises via internet.

Le dirigeant est simplement invité à renseigner un questionnaire en ligne sur les motivations et les bonnes pratiques de son entreprise afin de prouver son adhésion aux engagements de la charte. (voir ci-dessous).

Le questionnaire est accessible à cette adresse :

<https://www.observatoire-qvt.com/charte-de-la-parentalite/signer-la-chart/>

L'entreprise doit aussi s'acquitter de frais d'inscription délibérément peu onéreux (de 50 € hors taxes à 1 000 euros hors taxes, en fonction de la taille de l'entreprise).

Se joindre aux signataires de la charte

La charte de la parentalité en entreprise a déjà été signée par près de 500 employeurs.

Les signataires sont pour moitié des entreprises de plus de 1 000 salarié.e.s, tandis que l'autre moitié est constituée de PME et de TPE. Un quart environ compte moins de 30 salarié.e.s.

L'OPE développe et anime un réseau d'acteurs impliqués dans la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ainsi que dans le soutien à la parentalité en entreprise. Les signataires de la charte deviennent parties prenantes de ce réseau.

Valoriser les bonnes pratiques de l'entreprise

L'adhésion à la charte implique de valoriser et de promouvoir, via le formulaire en ligne, ses bonnes pratiques en faveur de la parentalité.

Vous trouverez des idées d'actions et de bonnes pratiques dans les parcours « Conditions de travail » et « Parentalité » d'Itinéraire égalité.

Voici en complément 5 exemples d'actions plébiscitées par les signataires de la charte :

- L'aménagement ponctuel des horaires en cas de problèmes familiaux.
- La facilitation du travail à temps partiel sans impact négatif sur l'évolution professionnelle.
- La mise en place de règles simples dans la vie professionnelle (éviter les horaires de réunions trop matinaux ou tardifs...).
- L'aménagement de congés parentaux d'éducation et de paternité, sans impact négatif sur l'évolution professionnelle.
- La tenue systématique des entretiens pré et post congé de maternité et paternité.

À SAVOIR

Ci-contre la copie de la charte de la parentalité en entreprise proposée par l'OPE.

Ce document résume la nature des engagements pris par les signataires.

Charte de la parentalité en entreprise

Favoriser la parentalité en entreprise c'est accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie : mieux vivre et mieux travailler.

Une prise en compte de la parentalité des salariés s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Elle encourage un environnement de travail où les salariés-parents peuvent mieux concilier leur vie professionnelle et familiale.

Notre entreprise, en signant cette Charte, témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes en faveur de la parentalité.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

- ➔ **Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise**
 - Sensibiliser nos responsables Ressources Humaines et nos managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne
 - Informer l'ensemble des collaborateurs sur notre engagement
- ➔ **Créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour la femme enceinte**
 - Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés-parents
 - Aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes
- ➔ **Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents**
 - Prévenir et éliminer les pratiques discriminantes pour les salariés-parents au sein de nos processus Ressources Humaines
 - Favoriser des pratiques et comportements managériaux respectant l'évolution professionnelle des salariés-parents