



Charte de la parentalité

Prendre en compte la parentalité dans le monde professionnel, quelles que soient les configurations familiales et tout au long des cycles de vie, c'est aider les actifs, en particulier les salariés et les fonctionnaires, à concilier leurs vies professionnelle, personnelle et familiale : mieux vivre et mieux travailler.

L'attention portée à la parentalité participe de la responsabilité sociétale des employeurs et répond à des enjeux d'intérêt général : égalité entre les femmes et les hommes, qualité de vie et santé au travail, inclusion professionnelle, natalité, bien-être et éducation des enfants, accompagnement des aidants familiaux et solidarité intergénérationnelle.

Elle concerne tous les employeurs - publics, privés, de toutes tailles et tous secteurs d'activité – ainsi que toutes les catégories d'actifs à l'échelle nationale, voire internationale. Elle se traduit donc par la mise en œuvre de solutions adaptées au statut, au métier et au lieu de vie de chacune et de chacun.

Agir en faveur de la parentalité consiste à privilégier un environnement de travail qui permette aux personnes de s'épanouir professionnellement et personnellement.

En signant cette Charte en tant qu'employeur, nous témoignons de notre volonté de mettre en place des actions concrètes pour soutenir les actifs-parents, leurs enfants et leurs proches.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons ainsi à :

➔ **Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans le monde professionnel**

- Sensibiliser, au sein de notre organisation, tous les acteurs aux stéréotypes et aux enjeux liés à la parentalité
- Informer sur notre engagement l'ensemble de nos équipes

➔ **Créer un environnement favorable aux actifs-parents en prenant en compte toutes les formes de parentalité**

- Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale de chacune et chacun, en particulier dans les situations de vulnérabilité
- Aménager l'organisation du travail pour permettre aux personnes concernées d'exercer leurs responsabilités familiales

➔ **Garantir le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des personnes en situation de parentalité**

- Favoriser des pratiques managériales qui garantissent l'inclusion professionnelle
- Promouvoir des modes de fonctionnement qui assurent une équité de traitement au sein de nos équipes

