

CHARTRE INTERNE D'ÉGALITÉ DE GENRE

Notre organisation affirme que l'égalité de genre est un droit fondamental, un levier de performance collective et un élément essentiel d'un climat de travail sain et inclusif. À travers cette charte, nous nous engageons à garantir un environnement de travail où chaque personne est respectée, valorisée et traitée avec équité, indépendamment de son genre ou de son identité de genre.

Table des matières

Préambule	3
1. Principes fondamentaux	3
2. Recrutement, intégration et mobilité	3
3. Développement professionnel et leadership	4
4. Équité salariale	4
5. Qualité de vie au travail et parentalité	4
6. Prévention des violences sexistes et du harcèlement.....	5
7. Pilotage, suivi et amélioration continue	5
8. Révision.....	6

Préambule

ETAP-Lab affirme que l'égalité de genre est un droit fondamental, un levier de performance collective et un fondement essentiel d'un environnement de travail sain et inclusif.

L'entreprise applique les obligations légales de non-discrimination (Code du travail L11421) et de prévention des risques, incluant le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (Code du travail L41211). Conformément à la loi, un référent harcèlement sexuel est désigné au sein du CSE (article L23141).

La présente charte s'appuie sur les outils et recommandations du Ministère du Travail à destination des TPE PME pour promouvoir l'égalité professionnelle et prévenir les violences sexistes et sexuelles.

1. Principes fondamentaux

ETAP-Lab s'engage à promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à garantir un environnement exempt de toute forme de discrimination ou de violence sexiste.

Actions concrètes mises en œuvre

- Application stricte des principes de non-discrimination à chaque étape du parcours professionnel.
- Aucune tolérance envers tout comportement sexiste, agissement sexiste et harcèlement sexuel.
- Désignation d'un référent harcèlement au sein du CSE, conformément au Code du travail et du service RH.

2. Recrutement, intégration et mobilité

ETAP-Lab garantit l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, l'intégration et les opportunités internes.

Actions concrètes mises en œuvre

- Entretiens de recrutement menés conjointement par les Ressources Humaines et le manager concerné.
- Offres d'emploi rédigées de manière inclusive et traitement des candidatures fondé sur des critères objectifs.

- Information systématique dès l'arrivée, incluant les règles internes, la présentation des interlocuteurs clés et les principes de prévention des violences sexistes et sexuelles.
- Mise à disposition des documents internes (procédures, informations RH...etc.) via un espace partagé.

3. Développement professionnel et leadership

ETAP-Lab favorise l'accès équitable à la formation, le développement des compétences et les opportunités de progression.

Actions concrètes mises en œuvre

- Formations proposées en fonction des besoins identifiés en entretien de parcours professionnel.
- Plateforme de recueil des besoins en formation accessible à l'ensemble des salarié·es.
- Suivi de la répartition femmes/hommes dans les formations.
- Maintien équivalent des habilitations techniques pour l'ensemble des salarié·es.
- Transparence sur les postes à responsabilité disponible et encouragement à candidater.
- Suivi de la représentation des genres dans les fonctions de leadership et dans la prise de décision.

4. Équité salariale

ETAP-Lab veille à l'équité salariale entre les femmes et les hommes, à des postes et compétences équivalents.

Actions concrètes mises en œuvre

- Absence de différence de rémunération entre femmes et hommes à poste et expérience équivalents.
- Revalorisation salariale lors de montée en compétences validée.
- Revue annuelle des niveaux de rémunération.
- Suivi des évolutions salariales conventionnelles appliquées à l'ensemble des salarié·es.

5. Qualité de vie au travail et parentalité

ETAP-Lab encourage un équilibre durable entre vie professionnelle et vie personnelle, grâce à une approche inclusive.

Actions concrètes mises en œuvre

- Flexibilité organisationnelle grâce à l'accord relatif au forfait jours des cadres et par la mise en place du télétravail.
- Prise en compte humaine des besoins familiaux, favorisant notamment le lien parents-enfants.
- Entretien systématique après un congé maternité ou paternité, afin de faciliter la reprise d'activité et d'identifier d'éventuels besoins d'accompagnement.
- Sensibilisation régulière au droit à la déconnexion ainsi qu'à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, assurée par le service des ressources humaines via différents canaux : entretiens forfait jours, messages individuels et collectifs, newsletter RH, échanges individuels, etc.

6. Prévention des violences sexistes et du harcèlement

ETAP-Lab adopte une approche proactive et rigoureuse en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles.

Actions concrètes mises en œuvre

- Formation du service des Ressources Humaines et du CSE afin d'assurer les rôles de référents harcèlement et d'informer les salariés.
- Affichage obligatoire des textes légaux dans les locaux et des coordonnées des référents à contacter, conformément aux recommandations TPE-PME.
- Traitement immédiat et confidentiel de tout signalement par la RH et/ou le manager.
- Orientation systématique vers la médecine du travail en cas de besoin.
- Suivi des situations par le référent harcèlement du CSE.

7. Pilotage, suivi et amélioration continue

Le service des Ressources humaines d'ETAP-Lab pilote et suit les indicateurs liés à l'égalité des genres dans une logique d'amélioration continue. Un reporting annuel des principaux indicateurs est présenté lors de la Revue de Direction.

KPI prioritairement suivis

- Répartition femmes/hommes de l'effectif total et par catégorie de poste.
- Répartition femmes/hommes des salarié·es ayant suivi une formation au cours de l'année.
- Répartition femmes/hommes des recrutements réalisés sur l'année.
- Comparaison des niveaux de rémunération entre femmes et hommes à poste et expérience équivalents

8. Révision

La Charte est révisée chaque année par la DRH puis validée par la Direction générale. Elle est accessible à l'ensemble des salarié·es via le réseau interne et présentée lors de l'onboarding des nouveaux arrivants. Elle est également consultable sur le site internet d'ETAP-Lab.

Entrée en vigueur : 01/01/2026

Date de signature : le 31/12/2025

Nicolas VIOLLE
Président Directeur Général