

# NON-DISCRIMINATION DANS LES DEMANDES DE TEMPS PARTIEL

**Company name :** PROGROUP

**Activity sector :** Construction

**Company category :** PME

## Description of the action

Mettre en place une procédure claire et équitable pour traiter les demandes de temps partiel, garantissant que chaque demande est examinée sur des critères objectifs et sans préjugés liés à l'âge, au sexe, à l'origine ou à tout autre facteur discriminant.

## Context

Dans un environnement professionnel diversifié, de nombreux collaborateurs-trices peuvent avoir besoin de travailler à temps partiel pour des raisons variées (raisons familiales, personnelles, études, etc.). Malheureusement, des biais inconscients peuvent influencer les décisions, créant ainsi des inégalités dans l'accès à ces modalités de travail. Chez PROgroup, 50 % des collaborateurs sont à temps partiel dans un secteur d'activités qui n'est pas spécialement coutumier du fait.

Le 4/5ème reste la norme la plus demandée, mais nous avons 6 autres modèles de temps partiel en fonction des besoins et des demandes.

Les demandes ne sont pas seulement demandées par de jeunes mamans qui souhaitent avoir du temps pour s'occuper de leurs enfants, nous avons aussi des hommes de plus de 50 ans qui souhaitent avoir du temps pour eux.

Le temps partiel ne met pas de frein ou de barrière

## Objectives

1. Assurer une égalité de traitement dans l'examen des demandes de temps partiel.
2. Favoriser un environnement de travail inclusif.
3. Réduire le turnover en répondant aux besoins des employés.
4. Améliorer la satisfaction et le bien-être au travail

## Approach

1. Formation : Organiser des sessions de sensibilisation sur les biais inconscients et l'importance de la diversité.
2. Critères Objectifs : Établir des critères clairs et mesurables pour l'évaluation des demandes, indépendamment de l'identité de l'employé.
3. Transparence : Publier des statistiques sur les demandes de temps partiel et les décisions prises pour garantir la transparence du processus.

## Impact

- Culture d'Inclusivité : Renforcement de la culture d'entreprise où chaque employé se sent valorisé.
- Performance et Engagement : Augmentation de l'engagement des employés, menant à une meilleure performance globale.
- Réputation : Amélioration de l'image de l'entreprise comme un employeur de choix, respectueux de la diversité.

## « To do »

- Établir des lignes directrices claires pour le traitement des demandes de temps partiel.
- Encourager une communication ouverte sur les besoins des employés.
- Suivre les résultats des demandes et ajuster les pratiques en fonction des retours.

## « Not to do »

- Évaluer les demandes sur des bases subjectives ou basées sur des stéréotypes.
- Ignorer les retours des employés concernant le processus.
- Créer des barrières à l'accès aux demandes de temps partiel sans justification claire.