

Exemples de charte RSE

♥ Ce document a été créé par Isabelle Michaud. Merci de citer l'auteur si vous réutilisez ce document.

✉ Partagez vos retours, idées ou questions à bonjour@isabellemichaud-conseil.com

NB : ce ne sont que des exemples, n'hésitez pas à adapter ces textes à votre industrie, votre activité, la taille de votre structure.

Exemple I :

Raison d'être

La RSE, une évidence au quotidien : Engagés vis-à-vis de l'environnement et de l'humain, notre démarche RSE s'inscrit au quotidien dans la gestion de notre développement.

Votre raison d'être

Nos engagements

Notre démarche RSE est pilotée par un comité composé de collaborateurs volontaires. Elle s'articule autour de 4 engagements basés sur des [objectifs de développement durable de l'ONU](#).

Pour chaque engagement, nous mettons en place des actions à court, moyen et long terme, que nous mesurons et suivons à l'aide d'indicateurs spécifiques.

I. Engagement n°1

Devenir une entreprise de services xxx experte et apprenante pour cultiver notre excellence opérationnelle.

- Publication de guides pratiques

Nous mettons notre expertise au service des individus, des entreprises et de l'ensemble des acteurs de notre éco-système.

Nous proposons à notre écosystème des guides pratiques pour les accompagner dans une meilleure compréhension et appréhension de leur transformation numérique.

- Organisation de webinars

Nous animons des webinars thématiques (conseil, cybersécurité, ...) à destination des entreprises et collectivités de notre territoire pour les sensibiliser et les aider à faire les bons choix pour leur système d'information.

2. Engagement n°2 : Social

Être reconnu comme un employeur de choix par sa capacité à fédérer et créer une dynamique commune.

Nous accompagnons au mieux nos collaborateurs et futurs collaborateurs dans leur parcours au sein de notre entreprise.

- Mixité des équipes

Nous sommes attachés à la place de la femme dans notre entreprise et dans nos métiers. En 2021, nos équipes comptaient 36 % de femmes et notre comité de Direction était composé à 60% par des femmes.

- Engagés pour la reconversion

Nous sommes signataire du manifeste #ReconversionFemmesNum de Numeum pour promouvoir l'intégration des femmes dans les métiers du numérique.

- Flexibilité du travail

Pour répondre à l'évolution rapide des modes de travail, un accord de télétravail a été mis en place au sein de l'entreprise en 2021. Un collaborateur sur 2 a signé cet accord.

3. Engagement n°3 : Sociétal

Se positionner comme une entreprise locale engagée au service de xxx en région xxx.

Nous nous impliquons au quotidien dans xxx

4. Engagement n°4 : Environnement

Agir pour réduire l'empreinte environnementale de nos activités et de celles de nos clients.

Engagés vis-à-vis de l'environnement et de l'humain, notre démarche RSE s'inscrit de manière instinctive dans la gestion de notre développement au quotidien.

- Compensation carbone

Afin de réduire notre empreinte environnementale, l'ensemble de nos déplacements professionnels font l'objet d'une compensation carbone. Ainsi, en 2021, nous avons contribué à la plantation de 411 avec Reforestation.

- Recyclage de nos déchets de bureau

Nous avons mis en place une solution de collecte et recyclage de nos déchets de bureau avec RECYGO. L'occasion pour nos collaborateurs de contribuer à une action commune en faveur de l'environnement.

5. Engagement n°5 : Égalité femmes / hommes (si concernés)

Conformément à la loi dite « loi avenir professionnel » promulguée le 5 septembre 2018, chaque entreprise doit publier un index de l'égalité femmes / hommes qui mesure la situation de l'entreprise sur 4 indicateurs et pour un nombre total de 100 points.

Le détail pour les 4 indicateurs est le suivant :

- Ecart de rémunérations moyennes entre les Femmes et les Hommes (%) – 38/40
- Ecart d'augmentation de rémunération (%) – 35/35
- Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congés maternité (%) – 15/15
- Nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations – 10/10

L'index égalité femmes / hommes obtenu par INFORSUD Technologies au titre de 2021 est de 98/100.

Exemple 2 :

Notre raison d'être

xxx est devenue entreprise à mission.

« Faciliter l'accès aux usages et aux métiers du numérique afin de contribuer à une société plus juste et inclusive. »

Nos objectifs

Chez xxx, la Responsabilité Sociétale des Entreprises est un enjeu important pour répondre aux exigences du marché et fidéliser nos collaborateurs "ambassadeurs" autour de notre stratégie. Notre plan d'action répond aux trois fondamentaux : économique, social et environnemental.

Nos actions concrètes

I. Environnement

- Mise en place du tri sélectif dans les locaux de xxx
- Engagement des collaborateurs dans l'impact carbone de l'entreprise
- Planet Tech'Care : notre engagement pour réduire l'empreinte environnementale du numérique passe aussi par la signature du manifeste Planet Tech'Care.

2. Social et droits de l'homme

- Egalité professionnelle : xxx a obtenu la note de 93% à l'index egapro (égalité femmes-hommes).
- Formation des collaborateurs : xxx a investi 3% de sa masse salariale à la formation de ses salariés.
- Onboarding : welcome pack avec des goodies 100% écoresponsables issus d'une entreprise adaptée.
- Depuis début 2021, xxx est partenaire de l'association xxx. *Détailler les actions de l'association citée*
- Depuis 2019, xxx est signataire de la Charte de la Diversité.

3. Achats responsables

- Machines à café sans gobelet en plastique
- Mise à disposition de tasses réutilisables
- Collaboration avec des fournisseurs et prestataires engagés

4. Egalité Femmes - Hommes

En 2021, xxx obtient la note de 93/100 à l'Index égalité professionnelle Femmes-Hommes.

Chez xxx, la diversité est un atout. Depuis la création de l'entreprise en 2013, nous sommes engagés en faveur de l'égalité des chances. Nous veillons à permettre à nos collaborateurs « en'bassadeurs » d'évoluer quotidiennement dans un environnement de travail inclusif. C'est pourquoi nous en avons fait notre raison d'être : « Faciliter l'accès aux usages et aux métiers du numérique afin de contribuer à une société plus juste et inclusive. »

Conformément aux dispositions de la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018, xxx a établi son index égalité femmes hommes et obtient un score de 93 points sur 100 sur la période de référence 2021 pour l'ensemble des salariés de xxx en France.

Ce score est l'accomplissement du travail réalisé pour l'égalité professionnelle des « en'bassadeurs » xxx.

Nous poursuivons de mener nos actions vis-à-vis de l'égalité professionnelle, du bien-être de nos collaborateurs et de la parentalité afin de toujours s'améliorer.

Méthodologie

Cet Index, commun à l'ensemble des entreprises, a été créé par le ministère du Travail. Il permet de calculer l'écart de rémunération et d'identifier les éventuels points de progression et les leviers sur lesquels les différents acteurs de l'entreprise peuvent agir pour faire progresser l'égalité.

L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 5 indicateurs. La somme des résultats obtenus par l'entreprise pour chacun de ces indicateurs donne une note sur 100.

Notre index se compose selon les 5 indicateurs suivants :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à poste et à âge comparables
- l'écart de taux d'augmentation individuelle, hors promotion
- l'écart de taux de promotion
- le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations