

## LIVRET D'ACCUEIL

L'efficacité des mesures prévues dans l'Accord du 27 mars 2014 relatif à l'égalité professionnelle femmes / hommes et à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle dans la branche des entreprises d'architecture, implique que les salariés et les employeurs soient sensibilisés.

Ils doivent s'emparer de ce sujet, s'informer sur les dispositions légales et conventionnelles, ainsi que sur les enjeux qui y sont attachés (lutte contre les stéréotypes hommes/femmes, égalité salariale, etc.).

<http://www.branche-architecture.fr/accords-collectifs/accord-egalite-professionnelle-2>

<http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/egalite-professionnelle-et-salariale-femmes-hommes/article/l-egalite-professionnelle-homme-femme>

Toutes les entreprises de la Branche sont invitées à organiser des réunions de sensibilisation et d'information internes sur les stéréotypes et le « sexisme ordinaire » que peuvent subir les salariés dans le cadre de leur travail. Elles devront aussi être destinées aux Institutions Représentatives du Personnel (IRP).

Les entreprises devront mettre en place des actions de formation de l'encadrement sur ces sujets et notamment sur le « [Rapport de situation comparée](#) » ([lien actif](#)). Son utilisation a pour objectif de donner une photographie de la situation sur l'égalité professionnelle femmes / hommes, tant à l'échelle de l'entreprise qu'au niveau plus global de la Branche.

Le plan, ainsi que le rapport de la situation comparée, sont adressés par courrier électronique à l'adresse [contact@branche-architecture.fr](mailto:contact@branche-architecture.fr) dans les deux mois qui suivent son adoption.

Rappel : il est nécessaire de développer l'information des salariés et des employeurs sur les modalités pratiques du **congé de paternité**.

<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/maternite-paternite-adoption/article/le-conge-de-paternite-et-d-accueil-de-l-enfant>