

POLITIQUE GESTION DE LA PARENTALITÉ



ICM INSTITUT DE
CERTIFICATION
MEDITERRANÉEN



DEC 08 - POLITIQUE DE GESTION DE LA PARENTALITÉ
EDITION 2 REVISION 0

Approuvé par:

COO - CHIEF OPERATING OFFICER

DATE 12/12/2025

Institut de Certification Méditerranéen S.a.r.l.

16 Rue de Syrie, Immeuble Epi Center Bloc C - 1002 Tunis - Tunisia

web: www.icmmediterraneen.org - e-mail: info@icmmediterraneen.com



POLITIQUE DE GESTION DE LA PARENTALITÉ

Institut de Certification Méditerranéen S.a.r.l., conformément à la norme UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1, à la UNI/PdR 125:2022, au D.Lgs. n. 198/06 Code de l'égalité des chances, au D.Lgs. 151/2001 Code unique sur la maternité et la paternité et ses modifications et intégrations ultérieures, à la Déclaration universelle des droits de l'homme ainsi qu'aux conventions internationales ultérieures sur les droits civils et politiques et sur les droits économiques, sociaux et culturels, aux conventions des Nations Unies sur les droits des femmes, l'élimination de toute forme de discrimination raciale, les droits de l'enfant, les droits des personnes handicapées, à la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail et aux huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT), à l'Agenda 2030 pour le développement durable adopté le 25 septembre 2015 par l'Assemblée générale des Nations Unies et aux 17 Objectifs de développement durable (Sustainable Development Goals - SDGs), reconnaît la parentalité comme une valeur à protéger et à soutenir activement.

L'équilibre entre responsabilités professionnelles et familiales constitue un élément fondamental pour le bien-être individuel, la qualité de vie et la durabilité organisationnelle.

Cette politique formalise l'engagement d'ICM à promouvoir des mesures concrètes en faveur de la parentalité, soutenant les droits des mères, des pères et de toutes les figures parentales, et garantissant l'égalité des chances pour toutes les personnes, sans aucune discrimination.

OBJECTIFS ET DOMAINE D'APPLICATION

L'objectif du présent document est de définir un cadre de référence visant à soutenir la condition féminine dans le contexte professionnel, avant et après la période de maternité biologique ou adoptive, grâce à des parcours de soutien et de développement appropriés via des plans anticipés, afin que chaque femme puisse être pleinement valorisée et accompagnée dans l'expression de ses compétences personnelles et professionnelles.

Cette approche offre à l'Organisation l'opportunité d'investir dans le capital de compétences que chacun est capable de mobiliser, au sein d'un contexte organisationnel fondé sur une culture favorisant la natalité et, plus généralement, la parentalité active.

Dans ce cadre, la relation de confiance constitue un levier essentiel pour promouvoir un dialogue continu entre la femme et le management concerné, par le biais d'un engagement actif dans les décisions relatives à son rôle au sein de l'Organisation, avec un partage du parcours dès l'annonce de la grossesse, afin d'équilibrer les perspectives professionnelles et de valoriser les changements intervenus du fait de la maternité, y compris grâce aux compétences acquises.

PROTECTION DE LA PARENTALITÉ

Afin de favoriser et de soutenir des parcours de parentalité active pour les deux parents, y compris par le biais d'un dialogue attentif avec leur personnel, l'Organisation organise des réunions spécifiques visant à informer les employés lors de l'introduction de nouvelles dispositions législatives relatives à la protection de la maternité et de la paternité.

PROCESSUS DE DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL EN MATERNITÉ

La présente politique a pour objectif d'assurer un soutien personnel et professionnel adéquat, en accord avec les besoins et les compétences técnico-professionnelles spécifiques, aux femmes au sein du périmètre organisationnel de référence pendant la phase pré et post-maternité.

De manière générale, la personne en congé de maternité bénéficie d'un accès à l'ensemble des processus de développement, d'identification du potentiel et d'évaluation des performances, conformément aux dispositions en vigueur et aux paramètres définis dans les documents internes de l'entreprise.

Le droit au retour de congé maternité, tant au poste de travail qu'au maintien du même niveau de rémunération, demeure également garanti.

PARENTALITÉ PARTAGÉE : LE RÔLE DES PÈRES

L'attention portée à la croissance de la natalité et à la valorisation de la maternité évolue naturellement vers le concept de parentalité partagée, lié à l'implication et à la participation croissantes des pères dans la présence et l'engagement familial. Ce phénomène entraîne le renforcement des mécanismes d'ajustement entre vie professionnelle et vie personnelle, tant en termes de conciliation que de partage des responsabilités familiales, de croissance et de soins des enfants, grâce à des politiques et mesures favorisant des contextes culturellement préparés à concilier ces besoins évolutifs et sociaux.

Le présent document vise donc à définir des opportunités similaires de développement et d'accompagnement dans des parcours de gestion dédiés au personnel masculin, avec un double bénéfice attendu :

- Augmenter le nombre d'employés masculins bénéficiant de congés de paternité et de congés parentaux, ainsi que le nombre de collaborateurs masculins sollicitant des journées libres pour des obligations personnelles ;
- Favoriser le développement d'une culture orientée vers la collaboration sur les questions de soins, car l'inclusion et le développement des carrières féminines passent également par un rééquilibrage des responsabilités de soins dans une optique de répartition équitable des responsabilités familiales.

Dans cette logique, il incombe aux fonctions compétentes, en particulier au Responsable du Personnel, de :

- Analyser l'évolution des données relatives à la parentalité partagée, en surveillant l'utilisation des congés de paternité et parentaux ainsi que des journées libres pour les collaborateurs ;
- Accompagner équitablement les personnes à travers des parcours dédiés de soutien et de développement professionnel, toujours en conformité avec les dispositions des documents internes en vigueur relatifs au Développement et à la Gestion des personnes.

SENSIBILISATION CULTURELLE ET COMMUNICATION

Le parcours d'interventions défini par la présente politique sera accompagné d'actions de communication diffusives et de soutien actif, visant à renforcer la conscience à tous les niveaux internes et de leadership, afin de faire de l'inclusion un paradigme culturel et managérial cohérent et omniprésent. L'objectif est de mettre en place un suivi et une attention de plus en plus personnalisés envers les personnes, à travers des actions ciblées et multicanales, afin d'avoir un impact responsable sur la culture de l'Organisation, les relations, les processus de travail et les contextes organisationnels.

SUIVI ET REPORTING

L'Organisation vérifie l'efficacité de l'approche adoptée par la présente procédure grâce à l'évaluation périodique de l'évolution des actions mises en œuvre à l'égard des personnes concernées par les parcours de paternité/maternité.

Le système de gouvernance de l'efficacité de la procédure est en outre assuré par la Direction, qui surveille dans le temps l'efficacité des interventions entreprises au moyen d'indicateurs de performance cohérents avec les politiques de durabilité de l'entreprise.

AVANT LE CONGÉ

Les salariées enceintes ont le droit d'être accompagnées par une personne qui sera temporairement chargée de leur remplacement, avec un « passage de relais » progressif.

Pour les travaux ne nécessitant pas de contacts en présentiel avec le public ou la présence obligatoire, l'Organisation permet aux mères et/ou aux pères de organiser leur activité en « télétravail », leur permettant ainsi de rester à domicile et de travailler à distance.

PENDANT LE CONGÉ

Depuis le début de la période de grossesse jusqu'au premier anniversaire de l'enfant (art. 54 du Code unique sur la parentalité), le licenciement est interdit ; cette interdiction ne s'applique pas dans les cas suivants :

- Licenciement pour motif valable ;
- Cessation de l'activité de l'entreprise ;
- Achèvement de la mission à laquelle la salariée était affectée et fin du contrat de travail à l'échéance prévue.

Le congé obligatoire (congé de maternité) concerne :

- Les 2 mois précédant la date présumée de l'accouchement (si l'accouchement a lieu après cette date, pour la période entre la date présumée et la date effective de l'accouchement) ;
- Les 3 mois suivant l'accouchement ;
- Les jours non pris avant l'accouchement, si celui-ci survient avant la date présumée.

Il est également possible de continuer à travailler jusqu'au 8^e mois de grossesse, en bénéficiant ainsi d'un seul mois avant l'accouchement et 4 mois après le départ, sur présentation obligatoire d'un certificat délivré par un médecin spécialiste du SSN ou par un médecin compétent pour la santé sur le lieu de travail.

ICM entend impliquer la salariée/le salarié, lorsque les conditions et occasions le permettent, dans des activités de formation en télétravail.

Le congé de paternité obligatoire concerne :

- les travailleurs salariés à l'occasion de la naissance, adoption ou prise en charge d'un enfant ;
- il est constitué d'une période obligatoire de 10 jours d'absence du travail rémunérée à 100 %, à demander dans les deux mois avant et cinq mois après l'accouchement ;
- il peut être pris également pendant le congé de maternité de la mère salariée ;
- l'interdiction de licenciement s'applique jusqu'au premier anniversaire de l'enfant ;

Le congé parental facultatif s'applique :

- à la mère salariée, après la période de congé de maternité, pour une période continue ou fractionnée ne dépassant pas 6 mois ;
- au père salarié, depuis la naissance de l'enfant, pour une période continue ou fractionnée ne dépassant pas 6 mois, portée à 7 mois s'il s'absente du travail pour une période d'au moins trois mois consécutifs ;
- lorsqu'il n'y a qu'un seul parent ou au parent ayant la garde exclusive de l'enfant, pour une période continue ou fractionnée ne dépassant pas 11 mois;
- aux parents qui en bénéficient simultanément, pour chaque enfant, dans les 12 premières années de vie ou dès l'entrée dans la famille en cas d'adoption ou de prise en charge, pour un maximum de 10 mois, porté à 11 mois si le père salarié s'absente du travail pour une période continue ou fractionnée d'au moins trois mois consécutifs ;

POLITIQUE DE GESTION DE LA PARENTALITÉ

Pendant la 1^{re} année de l'enfant, la salariée a droit à des permissions journalières (pour allaitement) de 1 heure si elle travaille moins de 6 heures par jour et de 2 heures si elle travaille plus de 6 heures par jour, cumulables au cours de la journée.

Les heures sont accordées même en l'absence d'allaitement effectif et sont rémunérées. Le bénéfice s'applique également au père salarié dans les cas suivants :

- les enfants lui sont confiés ;
- la mère salariée ne fait pas usage de ce droit ;
- la mère n'est pas salariée ;
- en cas de décès ou de grave maladie de la mère.

APRÈS LE CONGÉ

Dans les premiers jours de retour du congé de maternité et/ou du congé parental, les mères salariées et/ou les pères salariés recevront une mise à jour formative sur les sujets relatifs à leur poste et, le cas échéant, effectueront quelques journées en accompagnement avec leurs collègues. Cette politique de «Back To Work» est considérée par ICM comme fondamentale afin de permettre au salarié une réintégration efficace au sein de l'Organisation.

Les mères salariées et/ou les pères salariés pourront demander des congés parentaux supplémentaires jusqu'aux 12 ans de l'enfant et conserveront leurs postes ainsi que les éventuels avantages qui y sont associés.

ICM

**La Certification,
un engagement envers
l'excellence.**

SUIVEZ-NOUS SUR



www.icmmediterraneen.org

