

(1) Chartre interne sur la diversité du groupe XXXX

(2) « La pérennité de notre entreprise passe par une Responsabilité Sociétale assumée »

« Notre politique de Gestion des Ressources Humaines se caractérise par
Excellence globale, Reconnaissance locale Valorisation individuelle. »

(3) Nous devenons tous responsables :

Aujourd'hui, le Développement Durable touche chacun d'entre nous dans sa vie familiale, civique, associative et professionnelle. C'est pourquoi nous avons la volonté de développer au sein de l'entreprise avec l'aide de chacun une démarche de Responsabilité Sociétale où la Diversité devient une valeur interne forte.

(4) Nous garantissons la diversité dans nos effectifs :

Cette démarche commence par une application stricte de la réglementation, et va au delà dans certains domaines comme ceux de la discrimination religieuse ou de race, de la mixité, de la santé sécurité au travail, de la gestion des handicaps, ou du développement des communautés. C'est pourquoi nous mettons l'accent sur l'intégration au poste de travail et au sein des équipes dans l'entreprise avec :

- **des politiques d'accueil et d'intégration de tout nouveau salarié.** Mais aussi, des processus de recrutements antidiscriminants, des rapprochements entre juniors et seniors, nouvellement arrivés et anciens expérimentés.

- **l'information et la sensibilisation** des personnes impliquées dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité. Mais aussi, des sous-traitants et des fournisseurs à notre charte interne sur la Diversité notamment par les plans de prévention des accidents, les analyses de risques au poste de travail. Et pour tous les salariés, au processus de développement personnel par la formation et l'évaluation des compétences.

- **des politiques d'équité sociale** en terme de promotion, de rémunérations et de développement des compétences, que ce soit pour les temps pleins ou partiels. Mais aussi, des aménagements du temps de travail pour les jeunes parents, les collaborateurs impliqués dans des projets humanitaires.

- **la gestion des aspects de santé et de sécurité au travail** visant le bien-être des salariés, incluant des mesures pour permettre de mieux équilibrer vie privé - vie professionnelle, puis de favoriser la ré-employabilité, l'insertion sociale ou la mobilité. Mais aussi, les adaptations au poste de travail tant ergonomiques que pour les personnes handicapées.

(5) Nous améliorons sans cesse le système :

La Responsabilité Sociétale est une dynamique interne basée sur l'Amélioration Continue et un facteur de progrès pour l'entreprise. C'est pourquoi la garantie de l'application de notre charte interne repose sur :

- **la prise de conscience** de tous les acteurs de l'entreprise à tous les niveaux hiérarchiques ;

- **la planification** d'objectifs pour l'entreprise et de plans d'action visant à mettre en œuvre les actions du volet « Social et Egalité des chances professionnelles » ;

- **la mise en œuvre de procédures** et documents structurés, régulièrement mis à jour ;

- **la communication auprès de l'ensemble de nos collaborateurs** de notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et l'accessibilité des résultats pratiques des actions menées;
- **la coopération et le dialogue avec les autorités locales et l'ensemble des parties prenantes** sur la mise en œuvre de cette charte de diversité.

(6) Cette charte s'appuie sur des actions concrètes, dont l'efficacité est suivie par des indicateurs pertinents, élaborés et contrôlés dans un système d'audits périodiques. Elle est remise en question régulièrement et sert de cadre aux objectifs et indicateurs de performance ou statistiques sur la diversité des effectifs de l'entreprise.

(7) Cette charte interne sur la diversité est volontaire et elle s'intègre dans une stratégie de Responsabilité Sociétale et une politique générale en matière Sociale et d'Egalité des chances professionnelles. Elle est soutenue par la Direction à son plus haut niveau et l'encadrement de l'entreprise. Elle est partagée par l'ensemble du personnel.

(8) Signature par la Direction ou le Conseil d'Administration

Ce document est un template à adapter ; ci-dessous quelques explications complémentaires pour réaliser sa propre charte interne sur la diversité :

(1) *La Charte exprime la volonté d'agir des entreprises pour **mieux refléter, dans leurs effectifs, la diversité de la société** qui les entoure. Articulée autour de 3 paragraphes, elle guide l'entreprise dans la mise en place de nouvelles pratiques, en y associant l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires.*

(2) *L'engagement d'une entreprise peut être symbolisé par **un slogan** ou une phrase type (« tips ») : repris sur des documents ou dans des filiales/département, le slogan stimule la démarche, la personnalise et permet à l'environnement interne de s'approprier la démarche.*

(3) *Il est important de préciser **la responsabilité de chacun** dans l'engagement et, pour accompagner la vision globale de l'entreprise dans le contexte sociétal.*

(4) *L'entreprise **annonce ses intentions** puis se dote de tous les moyens nécessaires contre les discriminations directes de l'emploi ou indirectes (critère, apparemment neutre, qui est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une catégorie de personnes par rapport à d'autres personnes.)*

(5) *L'entreprise déploie des outils tels que la méthodologie PDCA ou de **l'Amélioration Continue**, socle d'aide à la prise de décision factuelle et support documentaire des actions énumérées au dessus.*

(6) *Il est recommandé de faire des efforts assidus en permanence sur l'enjeu de la diversité : A moyen long terme l'optimisation des compétences favorise l'implication des salariés, leur pérennité au sein de l'entreprise, et d'un point de vue économique permet de mieux comprendre les attentes de ses différents types de clientèle, de pénétrer de nouveaux marchés, de développer la capacité d'innovation de l'entreprise, et de mieux s'adapter au changement.*

(7) *Il est nécessaire de situer le contexte de la charte, les références normatives (si appropriées) et le champ d'application : En s'engageant dans une démarche diversité, l'entreprise assure que les modes de recrutement sont en conformité avec la loi tout en prévenant tout risque pénal pour discrimination et, en contribuant à la valorisation de son image positive.*

(8) *La date en haut de la charte puis la signature du « plus haut niveau » de l'équipe dirigeante, sont fondamentales pour mettre en application les intentions définies dans ce document et stimuler les initiatives.*