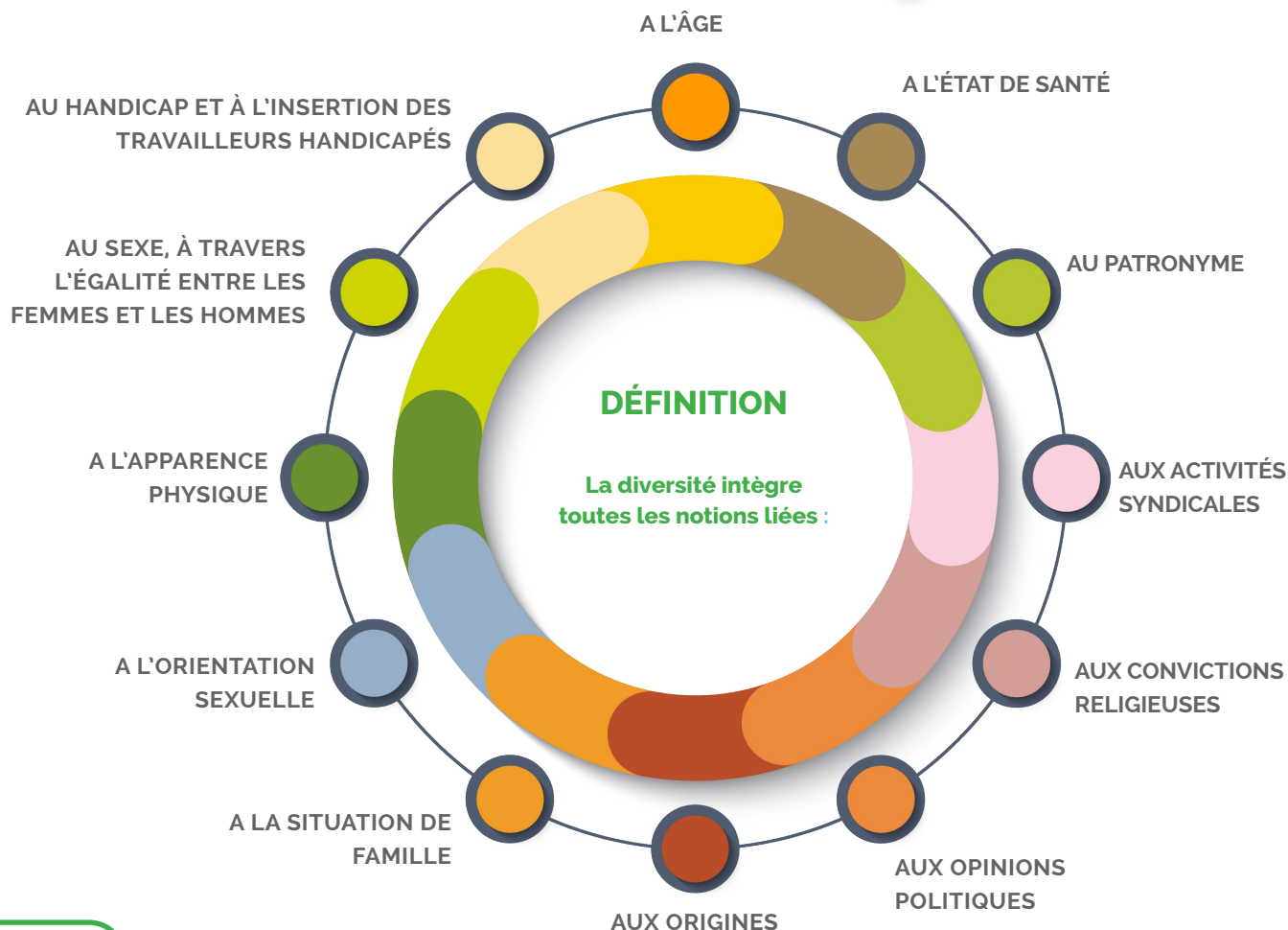


1

DIVERSITÉ, PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La diversité est **une opportunité** pour l'entreprise.
Elle constitue une richesse humaine qui est un atout de performance sociale et de performance économique.
La politique sociale du Groupe intègre pleinement cette diversité, notamment par la mise en place de moyens de lutte contre toute forme de discrimination et de harcèlement.



PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION

Le respect des différences doit être une culture partagée et toute forme de discrimination doit être proscrite et sanctionnée.

Ainsi :

- Tout propos ou comportement stigmatisant rapporté par une potentielle victime, les représentants du personnel, l'encadrement de proximité ou les collègues de travail devra faire l'objet d'une enquête approfondie et pourra donner lieu à l'ouverture de la cellule locale « Mieux Vivre au Travail »,
- Les managers sont invités à ne tolérer aucun propos ou acte à caractère discriminatoire. La direction de l'établissement devra être informée de tout événement constaté et tout propos et/ou acte à caractère discriminatoire (sexiste, raciste, homophobe,...) sera sanctionné.

LES PRINCIPES DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le principe d'égalité professionnelle prend en compte la diversité dans sa globalité, avec des spécificités liées à l'égalité entre les femmes et les hommes et à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

L'ensemble des principes énoncés ci-après doit être appliqué et animé sur le terrain notamment à travers des actions concrètes supervisées par les commissions locales « Diversité et égalité des chances ».

PRINCIPE N°1

ASSURER UNE RÉMUNÉRATION EXEMPTÉ DE TOUTE DISCRIMINATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

Diagnostiquer les écarts de rémunération,
Garantir une égalité de salaire à l'embauche,
Rattraper les écarts constatés,

Répartir de manière équilibrée les augmentations individuelles,
Procéder à un rattrapage salarial pour neutraliser l'impact des congés maternité.

PRINCIPE N°2

RENFORCER LA MIXITÉ DANS LE RECRUTEMENT ET LES EMPLOIS

Egalité et absence de discrimination dans les modes de sélection et de recrutement,
Féminisation des recrutements (sensibiliser les écoles, accueillir des stagiaires féminins, valoriser la mixité dans la communication),
Rédiger les offres d'emplois de manière neutre et non discriminatoire,
Favoriser la mixité des emplois par leur intitulé et leur description,

Recruter et intégrer durablement des travailleurs handicapés :

- Maintenir l'effectif de travailleurs handicapés à 6% ou plus de l'effectif total,
- Recourir à l'ensemble des types de contrats,
- Collaborer avec les structures spécialisées pour faciliter le recrutement,
- Accueillir et intégrer durablement les travailleurs handicapés (tutorat, alternance, prise en compte du handicap, suivi spécifique),
- Faciliter les formalités d'obtention de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

PRINCIPE N°3

GARANTIR L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À LA FORMATION ET À L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE POUR TOUS LES SALARIÉS

Garantir un accès égalitaire à la formation professionnelle continue,

Garantir un accès égalitaire à l'évolution professionnelle (emplois, classifications, statut, mobilité).

PRINCIPE N°4

FACILITER LA MIXITÉ DES EMPLOIS PAR L'AMÉLIORATION DE SITUATIONS DE TRAVAIL

Mesures spécifiques aux femmes :

- Conception d'une nouvelle gamme de couteaux, réduction du poids des contenants, mécanisation de procédés de manutention, personnalisation des EPI, études ergonomiques,
- Prévention des risques psychosociaux et notamment du harcèlement moral et sexuel, mise en place des référents « Harcèlement sexuel »,
- Amélioration et adaptation des locaux sociaux, infrastructures et installations dédiées au personnel féminin,
- Prise en compte de la maternité dans l'aménagement du travail.

Mesures spécifiques aux travailleurs handicapés :

- Désignation de référents Handicap,
- Prise en charge du handicap dans l'aménagement du travail,
- Protection de l'emploi : prise en compte et accompagnement du handicap lors des mobilités internes et externes et en cas d'inaptitude,
- Maintien dans l'emploi des salariés seniors handicapés (cf Accord Parcours Professionnels),
- CESU Handicap,
- Recours aux structures spécialisées : AGEFIPH et SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés).