

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise. Une telle démarche contribue à son efficacité et à la qualité de ses relations sociales. Elle peut avoir un effet positif sur l'image de l'entreprise vis-à-vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et de ses consommateurs, en France et dans le reste du monde.

La Charte de la diversité adoptée par notre entreprise a pour objet de témoigner de notre engagement, en France, en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation.

Elle est le gage d'une ouverture, une promesse claire en faveur de la non-discrimination et de la diversité en France.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

1. **Sensibiliser et former nos managers et collaborateurs** impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
2. **Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination** sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.
3. **Chercher à refléter la diversité de la société française** et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.
4. **Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs** notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.
5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité **un objet de dialogue avec les représentants des personnels.**
6. **Inclure dans un rapport annuel** un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

OBJECTIFS :

Pour garantir ces engagements, les objectifs suivants sont fixés :

- Communiquer en interne sur la signature de la Charte et publier la Charte sur le site intranet accessible par tous les collaborateurs français
- Sensibiliser chaque nouveau manager à la non-discrimination et à l'égalité des chances dans le cadre des recrutements
- Lors de la sélection des candidatures, orienter le choix du manager vers des critères objectifs de compétences et l'amener à exclure les critères subjectifs afin de ne pratiquer aucune discrimination fondée sur l'appartenance ethnique, la couleur, le genre, l'apparence physique, le handicap, les convictions politiques ou religieuses, l'appartenance syndicale ou toute autre situation.
- Le service ressources humaines aura un regard sur les entretiens annuels d'évaluation pour s'assurer que chaque collaborateur bénéficie de l'égalité de traitement et de considération.
- Il en sera de même lors des revues annuelles avec les managers concernant les formations et les augmentations individuelles.
- Des éléments qualitatifs et quantitatifs simples seront produits annuellement pour mesurer notre engagement de non-discrimination et présentés au Comité d'Entreprise. La politique de diversité sera un objet de dialogue avec les représentants du personnel.

Yann Pineau
Président

Promoting pluralism and increasing diversity through recruitment and career management is a vehicle for progress at ITANCIA. It increases the company's efficiency and improves labour relations. It can also have a positive impact on the company's image among customers, suppliers and consumers, both in France and worldwide.

The Diversity Charter adopted by our company testifies to our commitment to cultural, ethnic and social diversity across all our sites in France.

It is a pledge of openness, a clear promise to prevent discrimination and embrace diversity in France.

Under the terms of this Charter, we undertake to:

1. **Educate managers and employees** involved in recruitment, training and career management about non-discrimination and diversity issues.
2. **Comply with and promote the principle of non-discrimination** in all its forms and at every stage of the human resources management process, including hiring, training, and career progression or promotion.
3. **Strive to reflect the diversity of French society** — especially its cultural and ethnic diversity — in our workforce, at every level of qualification.
4. **Communicate with all our employees** about our commitment to non-discrimination and diversity, and inform them of the practical impacts of that commitment.
5. **Discuss** the development and implementation of the diversity policy **with employee representatives**.
6. **Publish an annual report**, which includes a chapter explaining our commitment to non-discrimination and diversity, and describing our actions, practices and results.

OBJECTIVES:

To fulfil these commitments, the following objectives have been set:

- Issue an internal memorandum on the Charter, and post the Charter itself on the Intranet so that all employees in France can view it.
- Educate all new managers about non-discrimination and equal opportunities in the recruitment process.
- During the recruitment process, guide managers to use objective, skills-based criteria and to exclude subjective criteria in order to prevent discrimination on the grounds of ethnicity, colour, gender, physical appearance, disability, political or religious beliefs, trade union membership or any other circumstance.
- The human resources department will monitor annual performance reviews to ensure that all employees are treated and assessed equally.
- It will also monitor annual reviews with managers about training and individual pay rises.
- Simple qualitative and quantitative data will be produced annually to measure our commitment to non-discrimination, and will be presented to the Works Council. The diversity policy will be discussed with employee representatives.

Yann Pineau
CEO