

CHARTRE ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

Préambule

MÉTIGA, considère la diversité et l'inclusion comme des leviers essentiels de performance, d'innovation et de cohésion sociale.

Nous croyons que la pluralité des profils, des parcours et des points de vue renforce notre capacité à imaginer des solutions durables au service de la transition énergétique, environnementale et sociétale.

Cette charte traduit notre volonté d'inscrire ces valeurs au cœur de nos pratiques quotidiennes, de nos processus RH et de notre culture managériale.

1. Principes fondamentaux

Respect et dignité : chaque collaborateur, quel que soit son rôle, son ancienneté ou son origine, doit être traité avec équité, bienveillance et considération.

Égalité des chances : l'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle est garanti sans discrimination liée à l'âge, au genre, à l'origine, au handicap, à l'orientation sexuelle, aux convictions ou à la situation sociale.

Ouverture et dialogue : nous valorisons la diversité des parcours, des expériences et des cultures comme une source de créativité et d'intelligence collective. Chacun doit pouvoir s'exprimer librement dans un climat d'écoute et de respect mutuel.

Responsabilité partagée : l'inclusion n'est pas qu'une politique RH : c'est une responsabilité individuelle et collective. Chaque collaborateur contribue à créer un environnement de travail sûr, accueillant et solidaire.

2. Engagement de MÉTIGA

MÉTIGA s'engage à :

- Lutter activement contre toutes les formes de discrimination, explicite ou implicite, qu'elles concernent le recrutement, la rémunération, la promotion ou le quotidien professionnel.
- Promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle à tous les niveaux de l'organisation, en veillant à la représentation équilibrée des genres et à l'accès équitable aux postes à responsabilité.
- Sensibiliser et former régulièrement ses collaborateurs et ses managers à la diversité, aux biais inconscients et aux comportements inclusifs.
- Adapter ses processus de recrutement pour garantir transparence, équité et ouverture à tous les profils, notamment issus de parcours atypiques.
- Créer des conditions favorables à l'inclusion durable, notamment par l'aménagement des postes de travail, la prise en compte des situations de handicap et la flexibilité dans l'organisation.
- Favoriser l'expression des différences et la diversité d'opinions dans les prises de décision, les projets collectifs et la gouvernance du groupe.
- Encourager les initiatives locales portées par les équipes pour renforcer la cohésion, la mixité et le sentiment d'appartenance.
- Garantir une égalité salariale réelle entre les femmes et les hommes, à compétences et responsabilités équivalentes, en s'appuyant sur des pratiques transparentes, un suivi régulier des rémunérations et une ambition affirmée de parité dans les équipes.

3. Bonnes pratiques attendues des collaborateurs

Chaque collaborateur s'engage à :

- Respecter et valoriser les différences individuelles, culturelles et générationnelles.
- Refuser et signaler toute attitude, propos ou comportement discriminatoire, harcelant ou excluant.
- Être attentif au bien-être de ses collègues et soutenir les personnes en situation de vulnérabilité.
- Participer activement aux formations et actions de sensibilisation proposées par MÉTIGA.
- Adopter une communication inclusive, respectueuse et non stéréotypée dans toutes les interactions internes et externes.

- Promouvoir un esprit d'équipe fondé sur la confiance, la coopération et le respect mutuel.

4. Rôle du management

Les managers ont un rôle clé dans la mise en œuvre de cette charte. Ils s'engagent à :

- Montrer l'exemple par un comportement inclusif et exemplaire au quotidien.
- Veiller à la cohérence entre les valeurs de l'entreprise et les pratiques de leurs équipes.
- Favoriser l'expression de chacun lors des réunions, projets et décisions collectives.
- Identifier et accompagner les situations à risque ou de fragilité (isolement, discriminations, déséquilibres).
- Soutenir la progression de tous les collaborateurs sur la base de leurs compétences et de leur potentiel, sans préjugés ni stéréotypes.

5. Suivi et amélioration continue

- Un suivi annuel sera réalisé pour mesurer les avancées en matière de diversité et d'inclusion, à partir d'indicateurs précis (recrutement, formation, égalité professionnelle, bien-être...).
- Les résultats et axes d'amélioration seront partagés avec les équipes afin de garantir la transparence et la co-construction de notre démarche.
- La charte sera révisée régulièrement pour intégrer les bonnes pratiques, les retours d'expérience et les évolutions réglementaires.
- Des référents diversité et inclusion pourront être désignés pour accompagner les équipes et recueillir les propositions d'amélioration.

5. Signature

Je soussigné(e)....., reconnais avoir pris connaissance de la Charte d'engagement en matière de diversité et d'inclusion MÉTIGA et m'engage à respecter ses principes et bonnes pratiques.

Date : / /

Signature :