

## **PLAN D'ACTION SUR L'EGALITE HOMMES/FEMMES**

### **PREAMBULE**

À travers sa politique sociale et son projet d'entreprise, le GROUPE SF a toujours démontré un engagement fort en faveur de l'intégration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que de l'amélioration de la qualité de vie au travail, les considérant comme des piliers essentiels de sa stratégie en matière de Ressources Humaines.

La diversité et la promotion de l'égalité professionnelle sont perçues comme des leviers essentiels pour favoriser la croissance et dynamiser l'entreprise. En combinant ces deux dimensions, nous favorisons la mobilisation des talents et des compétences, ce qui contribue de manière significative à la performance globale de l'entreprise, indépendamment de critères tels que le sexe des individus.

La Direction de l'entreprise réaffirme son engagement absolu en faveur du respect du principe fondamental de non-discrimination, en particulier dans les domaines du recrutement, de la mobilité, de la qualification, de la rémunération, de la promotion, de l'appartenance sociale, de la formation et des conditions de travail.

Dans cette optique, le Groupe SF s'engage également à :

- Évaluer, prévenir et, si nécessaire, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois au sein de l'entreprise
- Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, reconnaissant ainsi l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle pour tous les employés
- Prévenir et traiter toutes formes de discriminations, afin de créer un environnement de travail respectueux et inclusif pour l'ensemble du personnel.

Conscients que l'égalité professionnelle est une responsabilité collective, il incombe à tous les acteurs de l'entreprise de contribuer à son développement, participant ainsi activement au progrès social au sein du Groupe SF.

Le Groupe SF s'engage à prendre en compte les engagements et les actions entreprises en matière de recrutement, de formation professionnelle, de mobilité et de parcours professionnel, de promotion et d'égalité salariale, ainsi que les questions relatives à la maternité, à la paternité et à la parentalité, à l'organisation du temps de travail, au droit à la déconnexion et à la qualité de vie au travail.

Le Groupe SF œuvre à construire un environnement de travail inclusif, respectueux et équitable pour tous, indépendamment de leur genre, afin de poursuivre notre quête de performance et de bien-être collectif.

### **Politiques et procédures de recrutement équitables :**

#### **⇒ Les actions à développer**

Réviser et mettre à jour les politiques de recrutement pour éliminer les biais inconscients et promouvoir l'égalité des chances.

Former les membres de l'équipe RH sur les meilleures pratiques en matière de recrutement équitable.

### **Diversification des sources de recrutement :**

#### **⇒ Les actions à développer**

Élargir les canaux de recrutement pour atteindre un bassin de talents plus diversifié. Explorer et utiliser une gamme de sources de recrutement variées, telles que les sites d'emploi spécialisés, les associations professionnelles et les réseaux sociaux professionnels, pour attirer un vivier de candidats plus diversifié.

Collaborer avec des organisations et des réseaux de la région qui soutiennent la diversité et l'inclusion.

### **Évaluation des compétences et des qualifications :**

#### **⇒ Les actions à développer**

Utiliser des critères de sélection de recrutements objectifs basés sur les compétences et les qualifications pour évaluer tous les candidats.

Éviter les stéréotypes de genre dans l'évaluation des candidats.

### **Promotion de la transparence et de la communication :**

#### **⇒ Les actions à développer**

Communiquer ouvertement sur les opportunités de carrière et les critères de recrutement pour garantir la transparence.

Encourager les employés à signaler tout comportement discriminatoire ou tout déséquilibre de genre dans le processus de recrutement via le rapport d'étonnement déjà mis en place.

### **Communication et transparence :**

#### **⇒ Les actions à développer**

Communiquer de manière transparente les résultats de l'index de l'égalité homme-femme ainsi que les actions entreprises pour améliorer la situation.

Encourager le dialogue ouvert et la participation de tous les employés dans le processus d'amélioration continue de l'égalité des sexes dans l'entreprise.

Organiser des sessions de sensibilisation pour expliquer les avantages de la cooptation et du recrutement par le dialogue interne. Former les employés sur les bonnes pratiques de recommandation et sur les critères de sélection à prendre en compte lors du recrutement.

#### **Suivi et évaluations régulières :**

##### **⇒ Les actions à développer**

Surveiller régulièrement les indicateurs de diversité et d'égalité des sexes dans le processus de recrutement.

Effectuer des évaluations périodiques pour identifier les domaines à améliorer et ajuster les stratégies en conséquence.

#### **Promotion de la parité salariale :**

##### **⇒ Les actions à développer**

Réaliser des audits salariaux réguliers pour détecter et corriger les écarts de rémunération injustifiés entre les sexes.

Établir une politique de rémunération transparente et équitable pour garantir la parité salariale. Participer à des colloques, pour s'inspirer et échanger avec d'autres entreprises du secteur en matière de parité.

#### **Leadership inclusif :**

##### **⇒ Les actions à développer**

Encourager et promouvoir la diversité au sein des équipes de direction et de gestion.

Mettre en avant des modèles de leadership féminin/masculin pour inspirer les futurs managers.

#### **Sensibilisation et formation continue :**

##### **⇒ Les actions à développer**

Organiser des sessions de sensibilisation et des formations régulières sur l'égalité des sexes et les biais inconscients pour tous les employés.

Créer un environnement de travail inclusif où chacun se sent valorisé et respecté, quel que soit son sexe.

#### **Promotion de la diversité et de l'inclusion :**

##### **⇒ Les actions à développer**

Mettre en place des programmes de mentorat et de développement professionnel spécifiques pour les employés dans le secteur du transport.

Intervention à la sensibilisation des étudiants dans les écoles (GRETA, ...)

Organiser une journée porte ouverte de l'entreprise, et mettre en place des ateliers visant à mettre en valeur la parité homme-femme dans le secteur du transport.

### **Formation et sensibilisation :**

#### **⇒ Les actions à développer**

Offrir des formations sur la sensibilisation aux biais de genre et aux stéréotypes, ainsi que sur les compétences en leadership inclusif.

Sensibiliser l'ensemble du personnel à l'importance de l'égalité homme-femme et aux initiatives mises en place par l'entreprise.

Examiner périodiquement les données sur la parité hommes-femmes et les écarts de rémunération pour identifier les domaines nécessitant des ajustements ou des améliorations.

### **Mobilité :**

#### **⇒ Les actions à développer**

Réalisation de vis ma vie au sein des équipes, sur tous les postes afin de promouvoir la mobilité. Planification d'événements internes où les différents services et départements présentent leurs activités et leurs opportunités de carrière.

Organisation de sessions d'information, et des journées découvertes sur les possibilités de formation professionnelle et de financement pour obtenir des permis pertinents.

Création de canaux de communication dédiés pour informer les employés sur les démarches administratives.

### **Les formations :**

#### **⇒ Les actions à développer**

Mise en place d'une formation sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes, pour l'ensemble des managers.

### **La maternité :**

Mettre en place un processus de suivi de reprise des congés maternités.

Organiser des sessions d'information sur les droits des employés en matière de congé maternité et sur les politiques de l'entreprise concernant la réintégration après le congé.

Diffuser des communications internes sur l'importance de soutenir les employées pendant et après leur congé maternité.

Encourager la transparence et l'ouverture en matière de dialogue sur les options d'aménagement du poste et de flexibilité horaire.

**Suivi et évaluation régulière :**

Mettre en place un système de suivi régulier pour mesurer les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes.

Réexaminer périodiquement les politiques et procédures pour s'assurer qu'elles restent pertinentes et efficaces, en apportant des ajustements au besoin en fonction des retours d'expérience et des données recueillies.

Fait à Treillières le 28/02/2024

**Sylvain PUCEL**  
**Président**

A handwritten signature in blue ink, consisting of a long, sweeping horizontal stroke followed by a smaller, more complex looped structure.

