

# Charte sur l'Égalité, la Diversité et l'Inclusion

## Notre vision

TEMPO ONE est convaincu que la diversité et l'inclusion créent un environnement plus large et plus riche qui améliore la pensée créative et stimule l'innovation, la performance et la qualité de vie au sein de l'entreprise. Nous tendons à être des modèles et des ambassadeurs de la diversité et de l'inclusion.

## Notre mission

Acteur de référence dans notre secteur d'activité, nous mettons notre expertise au service de nos clients pour créer des solutions de supply chain multimodales, durables et personnalisées.

## L'objet de cette charte

Nous nous engageons à :

- prévenir toutes les formes de discrimination ;
- mettre en œuvre une approche en faveur de la diversité ;
- promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi et l'égalité de traitement.

Nous avons décidé de mettre en œuvre une politique dédiée à ces trois engagements dont cette charte est l'expression.

Le but de cette charte est de démontrer notre engagement envers la diversité culturelle et sociale au sein de notre organisation.

Grâce à elle, nous mettons en œuvre une politique de gestion des ressources humaines axée sur la reconnaissance et le développement des compétences individuelles.

Elle doit être communiquée à tous les employés de TEMPO ONE et distribuée à nos clients, fournisseurs et partenaires. Les différents acteurs s'engagent à promouvoir la charte de la diversité, à la respecter au quotidien et à en assurer l'application.

## Principes

Nous soutenons tous les dix principes du Pacte mondial, y compris les suivants liés à la diversité et à l'inclusion :

- Principe 1 : Les entreprises doivent soutenir et respecter la protection des Droits de l'Homme proclamés au niveau international ;
- Principe 2 : S'assurer qu'ils ne sont pas complices de violations des droits de l'Homme ;
- Principe 6 : éliminer toute forme de discrimination à l'égard de l'emploi et de la profession.

Nous soutenons également les *Objectifs de développement durable (ODD)*, y compris plus particulièrement les deux objectifs suivants :

- Objectif 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et toutes les filles :



- Objectif 5.1 : Mettre fin à toutes les formes de discrimination à l'égard de toutes les femmes et de toutes les filles partout dans le monde ;
- Objectif 5.5 : Assurer la participation pleine et efficace des femmes et l'égalité des chances de leadership à tous les niveaux de la prise de décisions dans la vie politique, économique et publique.

- Objectif 10 : Réduire les inégalités à l'intérieur et entre les pays :



- Objectif 10.1 : D'ici 2030, autonomiser et promouvoir l'inclusion sociale, économique et politique de tous, indépendamment de l'âge, du sexe, du handicap, de la race, de l'appartenance ethnique, de l'origine, de la religion ou du statut économique ou autre.
- Objectif 10.3 : Assurer l'égalité des chances et réduire les inégalités de résultats, notamment en éliminant les lois, les politiques et les pratiques discriminatoires et en promouvant une législation, des politiques et des mesures appropriées à cet égard.

Nous sommes également engagés par l'*intermédiaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT)*, dont les principaux objectifs sont de promouvoir les droits au travail, d'encourager la création d'emplois décents, de développer la protection sociale et de renforcer le dialogue social dans le domaine du travail. L'OIT lutte contre la discrimination dans tous ses domaines d'action.

De plus, notre Charte éthique souligne notre engagement à promouvoir l'inclusion et la diversité de nos intervenants.

## Engagements

Conformément à cette charte, nous nous engageons à :

1. **Éduquer et former** : nous sensibiliser et former nos gestionnaires et employés impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion de carrière sur les questions de non-discrimination et de diversité afin d'éliminer les préjugés et les réticences possibles en vue de promouvoir l'intégration de tous.

Cette prise de conscience doit être permanente. Une politique de diversité exige la participation des employés pour conduire le changement. Nous visons à garder le lieu de travail libre de toute forme de discrimination, de harcèlement et de valoriser le respect mutuel et les principes d'égalité de traitement.

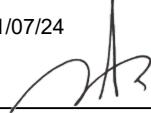
2. **Objectiver nos processus** en respectant et en promouvant l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et à toutes les étapes de la gestion des ressources humaines, y compris l'embauche, la formation, la promotion et l'avancement professionnel. Le respect du principe de non-discrimination implique que chaque employé est assuré de l'égalité de traitement et de considération. Nous nous engageons également à promouvoir un équilibre entre le travail, la famille et le temps libre, avec une harmonisation de la vie professionnelle avec la vie familiale et personnelle des employés.

3. **Recruter et promouvoir différemment** : nous cherchons à fournir un juste reflet de la diversité de la société française au sein de notre personnel, y compris sa diversité culturelle, à tous les niveaux de qualification et de hiérarchie. Nous favorisons l'intégration de personnes aux profils différents à tous les niveaux de l'organisation sans distinction de sexe, d'orientation sexuelle, de nationalité, d'origine ethnique, de religion, de convictions, d'âge, de handicap... Nous visons à maintenir et à améliorer un environnement de travail diversifié.
4. **Communiquer** en interne et en externe notre engagement envers tous nos employés ainsi qu'envers nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager à respecter et à mettre en œuvre ces principes.
5. **Établir un dialogue social** : Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objectif de dialogue avec les représentants des salariés. Le projet fera l'objet d'un dialogue avec les représentants du personnel. S'il n'y a pas de représentants des employés dans l'entreprise, la discussion peut avoir lieu directement avec les employés.
6. **Évaluer et promouvoir nos actions** : évaluer régulièrement les progrès réalisés

en informant des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements. Ce document couvrira les actions mises en œuvre, les pratiques et

les résultats et nous permettra d'évaluer nos actions, les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

La Direction.

(Date et Signature)
31/07/24


Moi, les soussignés, ..... confirment par la présente que:

- J'ai lu cette Charte et j'ai compris les principes, les valeurs et, en général, tout le contenu de cette Charte ;
- J'adhère à ses principes et je m'engage à les appliquer dans mon organisation.

Fait à: .....

Le : ..... / ..... / .....

Signature :

## TEXTES DE RÉFÉRENCE

### LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES



[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

#### droits de l'homme

Principe 1: Les entreprises doivent soutenir et respecter la protection des droits de l'homme proclamés au niveau international ;

Principe 2: s'assurer qu'ils ne sont pas complices de violations des droits de l'homme.

#### travail

Principe 6 : élimination de la discrimination en matière d'emploi et d'occupation.

### OBJECTIFS DES NATIONS UNIES EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



[www.un.org/sustainabledevelopment/fr/](http://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/)

Objectif 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et toutes les filles

Objectif 10 : Réduire les inégalités à l'intérieur et entre les pays

### LES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)



International  
Labour  
Organization

