

# CHABĚ

BESPOKE JOURNEYS  
SINCE 1921



## Charte Diversité & Inclusion

# Edito

---

L'épanouissement de tous nos talents est au cœur de nos préoccupations.

Notre volonté est d'être une entreprise où les collaborateurs se sentent bien tels qu'ils sont, à l'image de la diversité des clients que nous servons et de la société dans laquelle nous vivons.

Accueillir l'autre, le reconnaître, l'écouter, s'enrichir de sa différence, le valoriser : voilà les principes fondateurs de notre éthique, éléments clés de notre réussite collective. Ils font partie intégrante de notre ADN et doivent être protégés.

La diversité et l'inclusion ne sont pas en soi des objectifs à atteindre, mais une richesse essentielle à la réalisation de nos missions de tous les jours. Travailler et vivre ensemble dans le respect de toutes les différences.

La diversité & l'inclusion au sein de Chabé se déclinent au pluriel : la richesse des origines ethniques, sociales ou culturelles, la mixité de genre, l'insertion des personnes en situation de handicap, et la coexistence des générations.

Donner ses chances à chacun.e sans limite est notre engagement collectif.



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Guillaume CONNAN', with a stylized flourish at the end.

Guillaume CONNAN  
Président

# CHABÉ

BESPOKE JOURNEYS  
SINCE 1921

A travers notre politique de Diversité et Inclusion, nous manifestons notre volonté d'accueillir, de reconnaître et de promouvoir tous les talents, quels que soient leurs croyance, âge, handicap, parentalité, origine ethnique, nationalité, identité sexuelle, appartenance à une organisation politique, religieuse, syndicale ou à une minorité, ou toute autre caractéristique qui pourrait faire l'objet d'une discrimination.

Chabé attache une grande importance au respect de l'être humain et à la stricte observation de la législation et des règles déontologiques.

Cette charte est l'occasion de présenter les 5 piliers de notre ambition en matière de diversité et d'inclusion, nos engagements forts et nos actions clés.





# #1 Diversité culturelle

Chabé est fondamentalement multiculturel. Cette diversité est une source de richesse et contribue à la force du Groupe, permettant la compréhension des écosystèmes dans lesquels nous opérons.

En effet, Chabé conduit chaque jour des clients, arrivés des quatre coins du monde, d'origines, de cultures, de langues et d'histoires multiples.

Hommes, femmes, enfants, jeunes ou plus âgés, en famille ou entre amis, tous doivent pouvoir se retrouver dans les expériences de mobilité sur mesure que nous proposons.

Chabé considère la diversité comme un pilier de sa réussite : c'est la diversité des talents, des cultures et des richesses individuelles qui rend l'expérience des clients si unique et inoubliable.

Chabé comptabilise des nationalités issues de différents continents : britannique, américaine, arménienne, algérienne, marocaine, tunisienne, belge, portugaise....

La diversité culturelle est une richesse essentielle pour la réalisation de nos missions que nous cultivons et promouvons chaque jour.

## Nos engagements

Construire des équipes diversifiées et promouvoir un environnement de travail inclusif, cela commence dès le recrutement. L'objectif des équipes RH de Chabé est de favoriser le développement professionnel de ses salariés. D'abord, en intégrant une grande variété de profils et en luttant contre toute forme de discrimination. Pour cela, nous nous efforçons de cultiver la diversité de nos équipes en recherchant des compétences spécifiques propres à nos métiers.

## Nos actions

- Rédiger des offres d'emploi inclusives : description de postes non genrées, utilisation de termes n'excluant aucun profil afin que les candidats de tout horizon puissent se projeter dans le poste, sans aucune discrimination de quelque nature qu'elle soit.
- Tester les compétences des candidats avec la mise en œuvre d'un test écrit à l'embauche permettant de juger objectivement les connaissances, mais aussi de mettre en avant les compétences spécifiques, telles que les compétences linguistiques rares, essentielles dans notre domaine d'activité.



## #2 Diversité de genre

Le sujet de l'égalité Femmes/Hommes est un sujet pour lequel Chabé est pleinement engagé.

En effet, les métiers du transport sont encore principalement occupés par des hommes. Changer la vision des femmes concernant leurs capacités est primordial pour lutter contre les stéréotypes et leur donner l'appui dont elles ont besoin pour prétendre à des emplois culturellement occupés par des hommes, et également à des postes à responsabilités.

L'émancipation des femmes et le fait de tirer parti de leurs compétences sont essentiels à l'optimisation de la compétitivité d'une entreprise. Un leadership diversifié est plus susceptible de trouver des solutions innovantes qui favoriseront une croissance inclusive.

Quelques chiffres pour l'année 2020

La place des femmes au sein de Chabé par CSP :



- 28% des femmes ont bénéficié d'une augmentation salariale
- Parmi les 10 plus hauts salaires de l'entreprise, les femmes étaient représentées à 70%
- Le Comité de Direction de Chabé est exemplaire puisque la parité Femmes /Hommes y est parfaitement respectée (50% Femmes / 50% Hommes), à l'image de sa gouvernance.

### Nos engagements

Depuis plusieurs années, Chabé s'est engagé dans une dynamique d'évolution en matière d'égalité professionnelle. Pour renforcer la mixité à tous les niveaux de l'organisation, Chabé s'est donné pour ambition :

- D'accélérer le recrutement des femmes à tous les niveaux de l'organisation, et notamment à des postes de chauffeur
- De promouvoir les femmes aux niveaux de responsabilité les plus élevés
- De s'assurer de la représentation des femmes au sein du Comité de Direction



## Nos actions

- En février 2020, la Direction et les partenaires sociaux se sont accordés pour établir un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour une durée de 4 ans (2020 -2024). Cet accord a permis de mettre en œuvre des actions concrètes, chiffrées, portant sur 3 grandes thématiques :
  - L'embauche, en faisant progresser le nombre de candidatures de femmes et d'hommes dans les métiers où des déséquilibres ont été constatés ; et en rééquilibrant la mixité dans les métiers de l'entreprise.
  - La promotion, en assurant l'égalité d'accès à la promotion professionnelle ; en équilibrant l'accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilité ; et en améliorant le pourcentage de promotions réussies.
  - La rémunération, en s'assurant de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétence et expérience équivalentes ; en contribuant à supprimer les éventuels écarts de rémunérations pour un même niveau de responsabilité, de compétence, d'expérience professionnelle et de performance entre les femmes et les hommes ; et en s'assurant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière.
- Chaque année, la Direction présente aux membres du CSE l'évolution des indicateurs de suivi des engagements pris dans cet accord.
- Chabé prend soin à appliquer strictement les obligations légales relative à la prohibition de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse - article L.1242-1 du code du travail
- Contribuer à l'égalité des genres est une priorité pour notre entreprise ainsi nous travaillons pour que de plus en plus de femmes soient représentées à tous les échelons de l'organisation.



## #3 Inclusion des collaborateurs en situation de handicap

Pour Chabé, l'inclusion c'est repenser la différence, savoir collectivement la valoriser, en faire un atout et s'adapter à elle. C'est être capable d'intégrer des profils variés tout en assurant la performance de l'entreprise et la cohésion. Une entreprise doit se focaliser sur les compétences avant tout et être capable de lutter contre les préjugés ; d'ailleurs, 80 % des handicaps sont invisibles. Or, il est important d'accepter sa situation et de ne pas avoir peur de se faire déclarer travailleur handicapé et ainsi, mieux vivre son handicap dans le monde du travail.

Chabé met tout en œuvre pour créer un environnement de travail adapté au handicap de ses salariés.

### Nos engagements

En tant qu'entreprise responsable, notre ambition est double : accueillir tous les talents et accompagner nos collaborateurs concernés par le handicap. Chabé poursuit ainsi des actions visant à :

- Maintenir dans l'emploi et développer les compétences des salariés en situation de handicap.
- Organiser le poste de travail en concertation avec la médecine du travail pour les aider à s'insérer professionnellement dans l'entreprise.

### Nos actions

- La Direction des Ressources Humaines est en lien étroit et permanent avec la médecine du travail, afin d'adapter le poste de travail des personnes en situation de handicap.
- Les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier d'un aménagement de leur temps de travail, en application des préconisations de la médecine du travail.
- Nous avons investi en 2020 dans un nouveau bâtiment répondant aux normes PMR, c'est-à-dire accessible aux personnes à mobilité réduite.
- Nous développons le recours au Secteur Adapté et Protégé (SAP) : nous sommes en partenariat avec différentes structures, dont des ESAT, pour la commande de fournitures de bureau.



- Les salariés en situation de handicap ont vraisemblablement dans leur vie personnelle des activités où ils sont soit gênés, soit dans l'impossibilité de les réaliser. A compter de la remise du justificatif de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé et pendant toute la durée de la validité de celle-ci, chacun de nos salariés en situation de handicap peut bénéficier du financement d'un chèque emploi service universel CESU d'un montant de 300€ par an.





## #4 Lutte contre la discrimination liée à l'orientation sexuelle

L'ouverture d'esprit est chez Chabé une valeur capitale, nous ne portons aucun regard différent sur l'autre et respectons les choix de vie personnels de chacun de nos collaborateurs. Le principe d'égalité de traitement et de respect de chacun est le gage d'un environnement de travail inclusif où le bien-être de tous est pris en compte. Chabé croit à l'impact positif d'une valorisation des spécificités de chacun, et met en place une politique de promotion de la Diversité et de l'Inclusion, qui doit permettre à toutes et à tous de s'exprimer sans appréhension et sans gêne.

Au plan sociétal, les représentations de l'homosexualité et les droits des personnes LGBT+ ont considérablement progressé. Pour autant, les stéréotypes de genre, à la racine de toutes les discriminations, continuent à marquer une société hétéronormée, et peuvent conduire une partie de la population à se rendre invisible dans le milieu professionnel.

Chaque collaborateur doit favoriser, à son niveau, un contexte professionnel respectueux et bienveillant dans lequel chacun doit pouvoir très simplement choisir de se rendre visible, ou non, comme personne LGBT+.

### Nos engagements

Chabé s'engage à respecter les points suivants :

- Créer un environnement inclusif pour les collaborateurs LGBT+.
- Veiller à une égalité de droit et de traitement entre tous les collaborateurs quelles que soient leur orientation sexuelle et identité sexuelle ou de genre
- Soutenir les collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires.

### Nos actions

Chabé dispose depuis 2020 d'un référent « harcèlement sexuel » qui a été désigné par les membres élus du Comité social et Economique. Son rôle consiste à :

- Surveiller les situations de harcèlement sexuel ainsi que les agissements sexistes au sein de l'entreprise.
- À orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.



L'équipe RH contribue à créer un environnement de travail bienveillant, notamment :

- En adoptant une approche inclusive non hétéronormée dans ses process et en accompagnant les collaborateurs en transition, qui le souhaiteraient.
- En se tenant à la disposition et à l'écoute des salariés qui seraient victime de discrimination ou de harcèlement moral lié à son orientation sexuelle ou à son identité de genre et en prenant les décisions idoines.



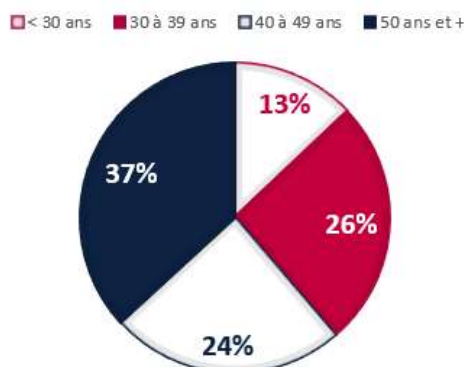
## #5 Diversité intergénérationnelle

Aujourd'hui, quatre générations avec des profils, des attentes et des besoins différents sont amenées à collaborer au sein de Chabé : les seniors baby-boomers, nés entre 1945 et 1960, des X, nés entre 1961 et 1980, des Y ou Millennials nés entre 1981 et 1995, et maintenant des Z, nés à partir de 1995.

La diversité et la richesse de nos équipes passent par la mixité des compétences et des âges.

En 2020, le plus jeune salarié de Chabé a 20 ans et le plus âgé 71 ans.

Pourcentage des salariés par tranches d'âge :



### Nos engagements

Chabé s'emploie à maintenir une représentation large des groupes d'âge dans ses effectifs, convaincu de l'intérêt des complémentarités d'expérience et de perspectives intergénérationnelles.

### Nos actions

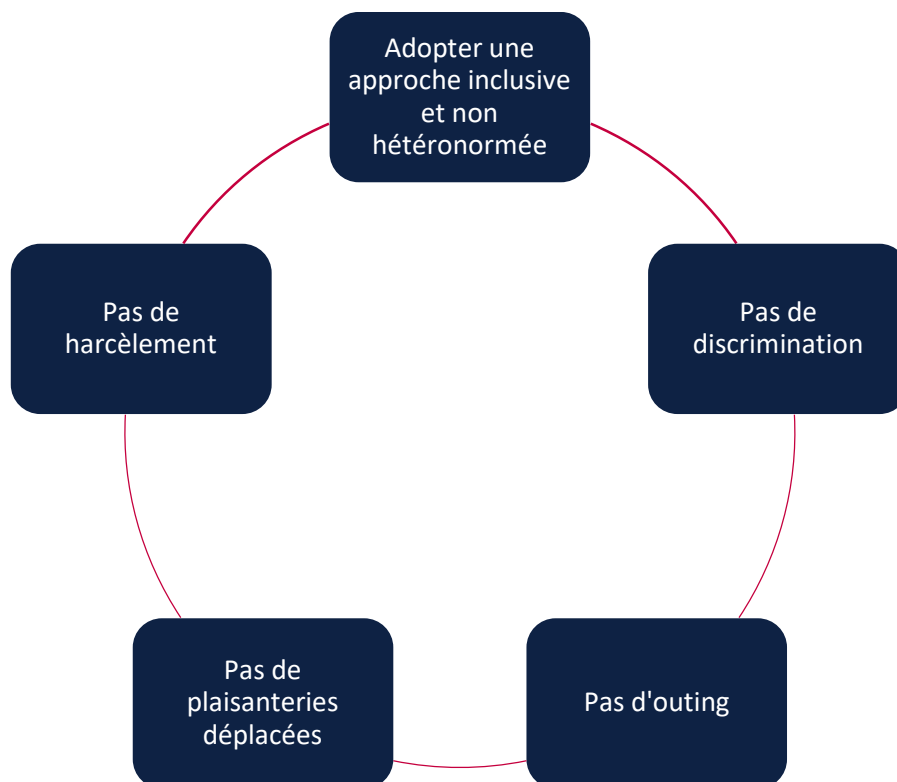
- En janvier 2010, la Direction et les partenaires sociaux se sont accordés pour établir un « Accord en faveur du maintien dans l'emploi des seniors au sein de Chabé » avec des actions retenues en faveur du maintien dans l'emploi des salariés :
  - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
  - Transmission des savoirs et des compétences



- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité en relation avec la médecine du travail
- Développement d'une politique d'emploi d'étudiants en contrats en alternance en vue d'une embauche. Un tuteur du département concerné est nommé, et est chargé d'accueillir, d'aider, de former et de guider l'alternant tout au long de sa période de professionnalisation.



## Un environnement bienveillant c'est...



### **Et Chabé s'assure toujours du bon respect de l'article L1132-1 (Modifié par LOI n°2020-760 du 22 juin 2020 - art. 15) :**

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ».

# CHABĒ

BESPOKE JOURNEYS  
SINCE 1921

