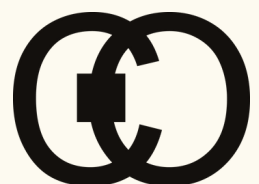


Diversité & **INCLUSION**



CITY • ONE

Objectif du guide

Un engagement fort à l'égard de **l'inclusion et de la diversité** permet de favoriser la richesse des talents et des idées au sein d'un groupe.

Chez City One, nous tenons à ce que chacun soit accueilli, valorisé et inclus afin de créer un sentiment d'accomplissement et d'appartenance.

Ce guide a pour objectif de rappeler les principes de notre groupe pour la mise en place d'une culture inclusive, exempte de discrimination et pour favoriser un environnement de travail sain pour chacun.

Nos engagements :

Nous sommes fiers d'être reconnus comme entreprise engagée par les certifications et labels obtenus.



Qu'est-ce que la discrimination ?

En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, origine, orientation sexuelle, handicap...) et relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service...). Le principe de non-discrimination désigne l'interdiction de traiter moins favorablement une personne en raison de critères, réels ou supposés. Ce principe se fonde sur la notion d'égalité garantie par l'article 1er de la Constitution.

Lutter contre les discriminations, c'est lutter contre les représentations, ainsi que les attitudes, propos et comportements associés.

Les discriminations sont le produit d'un processus mental souvent inconscient. Elles partent de préjugés et de stéréotypes, qui sont des jugements de valeur simplifiés et non fondés sur la réalité envers des groupes d'individus. Cela crée de fausses croyances sur les caractéristiques de certains groupes : les femmes ne sont pas faites pour les métiers techniques, les personnes en situation de handicap ne peuvent pas travailler... C'est sur ces représentations que se basent les discriminations.

La plupart des personnes n'ont pas l'intention de discriminer. Pourtant, nous sommes toutes et tous porteur·euse·s de croyances et de stéréotypes, qui ont des impacts négatifs sur les groupes visés.

Pour lutter contre les discriminations, il est donc nécessaire de prendre conscience de nos propres stéréotypes et préjugés, de la manière dont ils influencent nos perceptions et nos comportements, et de faire un travail de déconstruction.

City One s'engage à recevoir et traiter toutes les réclamations. Pour cela vous avez le choix entre :

- se référer à Mon Compte City One ;
- envoyer par voie postale une lettre recommandée au siège ;
- saisir le défenseur des droits.

La taille n'est pas une compétence.

Chaque corps est unique, avec ses propres formes, tailles et capacités. En accueillant la diversité corporelle, nous déconstruisons les injonctions de la société. Nous allons vers l'acceptation de soi.

Construisons des communautés plus inclusives, bienveillantes et respectueuses, où chacun peut s'épanouir pleinement, quel que soit son poids ou sa taille.

- Chez City One, nous privilégions une vision fonctionnelle et dynamique du corps. Cela passe par une sensibilisation de nos collaborateurs aux bonnes pratiques en matière de nutrition, mobilité douce et sport. Enfin, pour convenir à tous, nous proposons un large panel de tailles dans notre dressing.

L'âge n'est qu'un chiffre.

Chaque génération a ses propres défis et ses propres triomphes. En reconnaissant et en célébrant ces différences, nous pouvons créer des communautés plus respectueuses et plus résilientes.

Dans le cadre professionnel, les différences d'âges améliorent la productivité grâce au partage de connaissances et d'expériences, offrant équilibre et ouverture d'esprit.

Ce qui compte vraiment, ce sont les valeurs, les compétences et les contributions individuelles, peu importe le nombre d'années écoulées.



- Chez City One, l'âge de nos collaborateurs va de 16 à 71 ans. 21% de nos effectifs ont plus de 45 ans et nous avons créé en 2023 un pôle Seniors pour notre activité de travail temporaire. Près de 50 % de nos effectifs ont moins de 25 ans, nous sommes impliqués dans de nombreuses associations pour soutenir des programmes d'insertion par la formation des plus jeunes.

L'origine culturelle est une richesse.

En adoptant la diversité culturelle, nous ouvrons nos esprits à de nouvelles perspectives, à de nouvelles idées et à de nouvelles façons de vivre. En apprenant à apprécier les différences, nous trouvons des points communs malgré nos origines diverses, enrichissant ainsi notre compréhension du monde.

La diversité culturelle nourrit la créativité, encourage l'innovation et favorise le dialogue interculturel. Par exemple, dans un environnement de travail, des perspectives variées mènent à des solutions innovantes



► 105 nationalités sont représentées au sein du groupe City One.

En favorisant le partage de connaissances et le respect mutuel, la diversité culturelle renforce la cohésion sociale et enrichit notre vie quotidienne. Elle nous pousse à être plus tolérants et empathiques, contribuant ainsi à un avenir plus harmonieux et prospère pour tous.

À chacun sa différence.

L'orientation sexuelle est une partie intégrante de notre identité. Respecter le choix de chacun, c'est aller vers l'inclusion, la tolérance et le respect mutuel.



Index d'égalité H/F

Basé sur cinq indicateurs, l'Index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mesure et met en évidence l'engagement de l'entreprise en faveur de l'égalité. La question de l'égalité entre les femmes et les hommes répond à un principe simple : celui d'une société qui doit avant tout valoriser les compétences et non les différences.



- Au fil des années, City One a mis en place une politique qui lui a permis d'obtenir des scores compris entre 87 et 100/100 au sein des différents pôles d'activités.

Retrouvez nos résultats sur

<https://www.cityone.fr/index-egalite-hommes-femmes/>



Handicap

Selon la DREES (édition 2023), 6,8 millions (13 %) de personnes de 15 ans ou plus déclarent avoir au moins une limitation sévère dans une fonction physique, sensorielle ou cognitive et 3,4 millions (6 %) déclarent être fortement restreintes dans des activités habituelles, en raison d'un problème de santé.

80 % des handicaps déclarés en France sont invisibles.

- City One est une entreprise labellisée handi-accueillante. Ce label représente notre démarche d'inclusion des salariés handicapés dans le monde du travail et notre volonté à créer un environnement professionnel handi-accueillant à l'échelle de l'organisation.

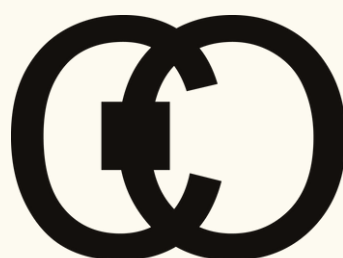
Se faire reconnaître auprès de notre service RH comme travailleur handicapé permet d'avoir accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation d'handicap et leur maintien dans l'emploi.

Recrutement sans discrimination

Les règles City One

- La rémunération doit être égale lorsque les hommes et les femmes occupent des emplois de compétences et de valeurs égales.
- Il est important de s'interroger sur la pertinence et l'adéquation des critères de sélection utilisés par rapport au besoin, en vérifiant qu'ils ne désavantagent pas particulièrement certaines catégories de personnes.
- L'apparence physique d'une personne et les choix qu'elle a pu opérer quant à cette apparence relèvent de l'expression de la personnalité et donc de la vie privée. Toutefois, compte tenu de notre cœur d'activité et de nos missions d'accueil et de représentation pour le compte d'entreprises ou d'institutions, City One a la possibilité de justifier de mesures restrictives de l'apparence telles que l'interdiction d'une tenue trop décontractée ou l'obligation de porter un uniforme.
- Les notions de « junior/débutant » et « senior/confirmé » pourront ainsi être légitimement utilisées pour définir une durée d'expérience et un niveau de responsabilité sur un même type d'emploi, si elles sont effectivement justifiées par rapport au poste à pourvoir et si elles ne cachent pas des discriminations liées à l'âge des candidats.
- La sélection des candidatures doit se faire au regard des compétences utiles pour le poste. Les critères objectifs sont : les qualifications, l'expérience, le parcours professionnel ainsi que le savoir-être.
- Chaque information sollicitée ou chaque question posée doit avoir pour finalité de vérifier la compatibilité du profil et des compétences de la personne reçue avec le poste proposé et les conditions de travail.
- La liberté d'expression religieuse est une liberté fondamentale juridiquement protégée. Notre règlement intérieur prévoit cependant une clause de neutralité lors de l'exercice de nos missions. L'obligation de neutralité doit être expliquée lors de l'entretien d'embauche.

Faisons de notre entreprise
un environnement
bienveillant et chaleureux !



CITY • ONE

