

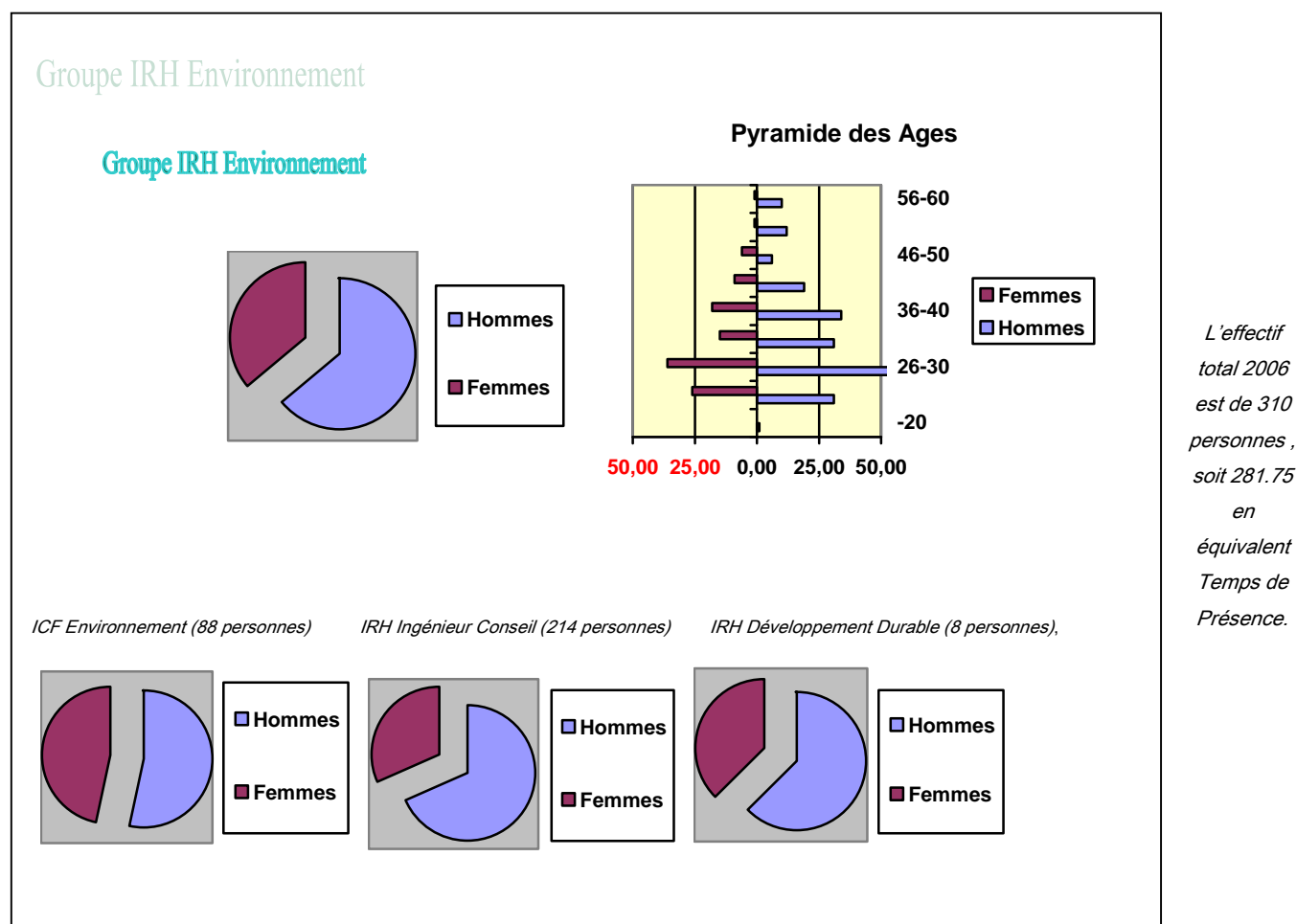


## BONNE PRATIQUE 2007 POUR LE PACTE MONDIAL : « NON DISCRIMINATION HOMME FEMME »

La Commission Européenne a proclamé l'année 2007 « Année européenne de l'égalité des chances pour tous ».

Le Groupe IRH Environnement partage cette volonté et s'engage à concrétiser les principes et concepts de la diversité au sein de ses sociétés ICF Environnement, IRH Développement Durable et IRH Ingénieur Conseil. Adhérent du Pacte Mondial, le Groupe développe un système de valeurs et d'éthique promouvant le respect et l'application de pratiques et de règles de vie en entreprise non discriminatoires.

### 1/ L'Homme dans l'entreprise

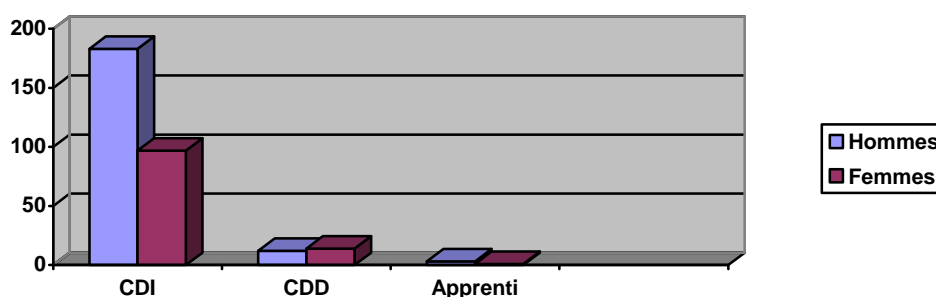
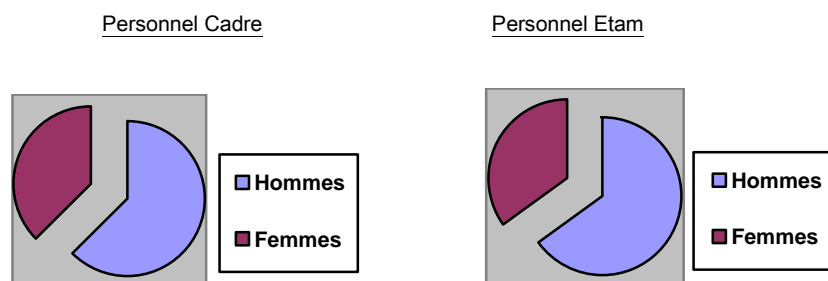


Malgré le caractère technique et physique (travail sur le terrain) de nos métiers, la proportion des femmes est importante et s'accroît considérablement depuis quelques années.

### Répartition Hommes/Femmes selon la catégorie Professionnelle

Le Groupe est composé à 60% d'emplois Cadre et 40% d'emplois ETAM ( employés, techniciens et agents de Maîtrise)

La répartition hommes/femmes par statuts est homogène.



### Politique salariale

Nous veillons à ce que l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes soit assurée pour un même travail ou un travail à valeur égale.

Une négociation sur les salaires effectifs est engagée chaque année avec les institutions représentatives du personnel. A cette occasion sont définies les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ainsi, nos salariés reçoivent la garantie de percevoir une rémunération (salaire de base, avantages et accessoires) calculée selon des normes (critères de classification, de promotion, d'ancienneté...) identiques pour les femmes et les hommes.

Les rémunérations sont calculées à partir des minima fournis par les conventions collectives ( Syntec, Métallurgie, Sidérurgie), au delà desquelles nos accords d'entreprise prévoient d'autres avantages et accessoires (primes, intéressement, Compte Epargne Temps,...).

## 2/ Le Recrutement et nos engagements

### **LA PARABOLE DU PHILOSOPHE HEGEL**

Un homme entre chez un primeur et demande un fruit.

Le marchand l'interroge :

« pomme ? Prune ? Mirabelle ? ».

L'homme insiste. Il veut un fruit,seulement un fruit.

Le marchand qui sent la vente lui échapper insiste à nouveau :

-« pomme ? Prune ? Mirabelle ? ».

Mécontent, l'homme sort du magasin,convaincu qu'il ne trouvera rien là qui réponde,précisément, au nom de fruit

« Eviter de recruter sur la ressemblance  
ou l'auto reproduction »



### *Pratiques et applications concrètes d'une égalité d'accès à l'emploi*

Le processus de recrutement, tel qu'il est défini par le Système de Management de la Qualité interne, s'inscrit dans une démarche organisationnelle et hiérarchique de recherche et de management des compétences. Les objectifs des actions menées répondent à des besoins opérationnels et fonctionnels. Nos pratiques ne consistent donc pas d'abord à savoir quelle devra être la nationalité de la personne embauchée, son âge, son sexe, son apparence...

Après validation des besoins, le processus engagé s'articule autour de différentes étapes. Nous axons la définition des profils recherchés sur la détection de potentiels, aptitudes, compétences et connaissances.

Dans l'organisation et la conduite de la recherche des candidats (diffusion d'offres, recherche sur Banques de Profils, études de CV anonymes...), en interne comme dans l'exercice de nos partenariats (Chartes du Service Public de l'Emploi, des Sociétés de Travail Temporaire, des Consultants...), nous affirmons une volonté de respect de l'égalité de traitement pour chacune de ces candidatures.

Enfin, il va de soit que les principes de « non discrimination » soulèvent d'autres enjeux que celui de la sélection proprement dite. Au-delà de l'intégration juridique du salarié embauché, nous adoptons une logique de continuum pour favoriser son intégration sociale au sein de l'entreprise. Pour cela nous nous engageons à sanctionner toute pratique et comportements discriminatoires (Figure dans le Règlement Intérieur conforme à l'article L122-46 du code du Travail).

## 3/ Egalité d'accès à l'évolution de carrière professionnelle

Nous nous efforçons de faire des compétences de chacun le critère incontournable de la gestion des Ressources Humaines. Ainsi :

- Chaque année, au cours des entretiens d'évaluation, le salarié peut faire part à sa hiérarchie de sa volonté de suivre telle ou telle formation en vue d'acquérir de nouveaux savoirs et savoirs-faire.
- L'entretien annuel d'évaluation est l'occasion d'aborder des points tels que les projets professionnels, les évolutions de carrière, la mobilité, les objectifs à atteindre de chacun de nos salariés ... Un déclenchement spécifique de cet entretien peut, (à la demande du salarié), être initié si besoin est.