



# Diversité et inclusion chez VebeGO

## 1. Sens et objectif

En tant qu'entreprise familiale, VebeGO place l'humain au centre de ses préoccupations. Le présent document «Diversité et inclusion chez VebeGO» se fonde sur notre People Policy et décrit notre approche de la gestion des thèmes de la diversité et de l'inclusion.

## 2. Principe fondamental

VebeGO considère la diversité et l'inclusion comme les éléments clés d'un succès durable. Nous encourageons activement la diversité et voulons la vivre et la rendre possible de manière cohérente. Nous refusons catégoriquement et sanctionnons toute forme de discrimination.

## 3. Distinction entre diversité et inclusion

**Diversité** signifie «la promotion des différences»: il existe une multitude de différences visibles et invisibles entre les personnes. Cela concerne notamment l'âge, le genre, la santé physique et mentale, l'origine, la religion, l'orientation sexuelle, le statut social ou professionnel et bien d'autres facteurs.

**Inclusion** signifie «rendre possible la diversité»: un comportement proactif permet de créer un environnement dans lequel tous les individus sont impliqués, traités de manière équitable et respectueuse, ont le même accès aux opportunités et aux ressources et peuvent être eux-mêmes et contribuer ainsi au succès de l'entreprise.

La situation suivante est un exemple simple de la distinction entre diversité et inclusion:

Tous nos collaborateurs et collaboratrices sont invités au Festival VebeGO. Et ce indépendamment de leur taux d'occupation, de leur niveau hiérarchique au sein de VebeGO et, bien entendu, indépendamment du genre, de la religion, de la santé physique ou mentale, de l'orientation sexuelle, de la nationalité, etc. → **Diversité**

Un délicieux dîner sera servi lors de la fête et il sera possible de danser. Vebego s'assure que les festivals Vebego n'aient pas lieu pendant le Ramadan, que les plats proposés soient attrayants pour toutes les religions et comportements alimentaires et la piste de danse est conçue de manière à ce que les employés et employées souffrant d'un handicap puissent y accéder sans obstacle. →

## **Inclusion**

### **4. La diversité et l'inclusion font partie de notre culture d'entreprise**

En tant qu'entreprise familiale employant des collaborateurs et collaboratrices de quelque 90 nationalités et 130 professions, la diversité et l'inclusion font tout naturellement partie de notre culture. Nous témoignons depuis toujours estime, respect et ouverture envers tous les individus, indépendamment de l'âge, d'un éventuel handicap, du genre, de l'origine, de la religion, de l'orientation sexuelle, du statut social ou professionnel, ou de la langue.

#### **4.1 Âge**

Nous employons du personnel de toutes les catégories d'âge. C'est-à-dire à partir du 15<sup>e</sup> anniversaire jusqu'à l'âge de la retraite, voire même au-delà si cela convient aux deux parties. Nous nous efforçons toujours d'affecter les collaborateurs et collaboratrices à des postes adaptés à leurs atouts et à leurs souhaits. Dans la mesure du possible, nous essayons de prendre en compte le fait que les performances peuvent varier en fonction des différentes phases de la vie ou même des situations de vie.

##### **4.1.1 Mesures d'inclusion «Âge»**

- Nous formons des apprentis et apprenties dans les catégories professionnelles suivantes: agent-e d'exploitation, agent-e de propreté, employé-e de commerce.
- Nous formons des stagiaires des hautes écoles.
- Nous ne faisons aucune distinction d'âge dans le soutien aux projets de formation continue et versons les mêmes contributions jusqu'à la retraite, pour autant que les autres conditions soient remplies conformément au règlement sur la formation continue.
- Nous ne refusons jamais d'employer une personne en raison de son âge.
- Nous ne faisons pas de licenciement pour raison d'âge.
- Nous publions volontairement nos offres d'emploi sur la plateforme d'emploi [www.50plus-jobs.ch/](http://www.50plus-jobs.ch/). 50plus-Jobs est la bourse suisse de l'emploi pour la génération des 50 ans et plus. Les offres d'emploi qui y sont publiées sont celles pour lesquelles il n'y a pas de discrimination liée à l'âge et où tous les candidats et candidates ont une chance équitable d'être embauchés.
- Nous indiquons explicitement sur notre page d'accueil que nous nous adressons aux collaborateurs et collaboratrices de tous âges.

#### **4.2 Personnes ayant des problèmes de santé**

La santé est le bien le plus précieux qui soit, mais c'est aussi un cadeau que nous devons apprécier chaque jour. Les personnes qui n'ont pas la chance de pouvoir profiter pleinement de ce cadeau trouvent chez nous (si l'activité le permet) un emploi au même titre que les personnes en bonne santé.

#### 4.2.1 Mesures d'inclusion «Personnes ayant des problèmes de santé»

- Nous nous engageons dans la réintégration des collaborateurs et collaboratrices qui reprennent le travail après une maladie grave ou un accident.
- Nous apportons des contributions (financières) lorsqu'une activité professionnelle est possible grâce à une adaptation du poste de travail ou du modèle de temps de travail et nous tenons compte le mieux possible des restrictions existantes.
- Nous travaillons avec différentes fondations afin de permettre aux personnes souffrant de problèmes de santé d'accéder au travail.
- Nous créons des postes de travail où nous employons des personnes souffrant d'un handicap mental ou physique.

#### 4.3 Le genre n'a aucune influence

Quelle que soit la situation, nous sommes attachés à l'égalité des chances. Cela se reflète dans la sélection de nouveaux collègues, dans le travail quotidien, dans les promotions internes, mais aussi et surtout dans l'égalité de la rémunération.

##### 4.3.1 Mesures d'inclusion «Le genre n'a aucune influence»

- Notre communication orale et écrite s'adresse toujours à tous les genres et cela vaut bien sûr aussi pour les offres d'emploi. Nous recourons pour cela à l'écriture inclusive.
- Vebego veille au respect de l'égalité salariale et a été contrôlée par la société Comp-On (selon les exigences de la Confédération et de la SGS) pour s'assurer du respect de la législation.



Ausgabe des SGS-Zertifikats «Fair-On-Pay» an:

**Vebego AG**

**Bestätigung der Einhaltung der Lohnleichheit zwischen Frauen und Männern**

**Comp-On, 01.04.2021, Aarau** - Die Vebego AG hat die Einhaltung der internen Lohnleichheit zwischen Frauen und Männern mit Lohndaten, aus dem Monat Dezember 2020 (5'299 berücksichtigte Mitarbeitende) von der Personalberatungsfirma Comp-On nach dem Fair-On-Pay Zertifikatsstandard der SGS prüfen lassen. Auf Basis einer Logib-Analyse, welche alle Vorgaben des Bundes einhält, liegt die geschlechtsspezifische Lohn Differenz für die Vebego innerhalb der Toleranzschwelle von 5%. Auf dieser Grundlage hat die SGS das Zertifikat Fair-On-Pay+ ausgestellt, womit sich die Vebego als fairer Arbeitgeber auszeichnet und sein nachhaltiges Engagement für die Lohnleichheit unterstreicht.

**Fair-On-Pay: Zertifizierung der Lohnleichheit**  
Mit Fair-On-Pay können Unternehmen in einem standardisierten Prüfungsprozess die Einhaltung der betrieblichen Lohnleichheit zwischen Frau und Mann nach den aktuellen Vorgaben des Bundes prüfen lassen. Diese umfassen einerseits die Einhaltung der im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens sowie des revidierten Gleichstellungsgesetzes eingesetzten Toleranzschwelle von 5% sowie andererseits die transparente und konforme Auf- und Durchführung der Logib-Lohnleichheitsanalyse nach den Vorgaben des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBC). Vergütungsexperten von Comp-On führen die Lohnleichheitsanalyse durch, welche anschliessend durch den globalen Qualitätsprüfer SGS Société Générale de Surveillance geprüft wird. Bei Einhaltung der Vorgaben stellt die SGS das Fair-On-Pay Zertifikat aus.

Das Zertifikat hat eine 4-jährige Gültigkeit, welche eine Aufrechterhaltungsprüfung bedingt, wodurch die kontinuierliche Einhaltung der Lohnleichheit auch über die Zeit sichergestellt werden soll.

Comp-On AG, HR Solutions  
Bahnhofsplatz 3h  
5000 Aarau  
+41 44 304 40 96  
www.comp-on.ch

Laran Lampart (De, Eng)  
Founding Partner  
+41 79 247 57 63  
laran.lampart@comp-on.ch

Marc Pieren (De, Fr, Eng)  
Founding Partner  
+41 78 815 09 79  
marc.pieren@comp-on.ch



- Les collaborateurs et collaboratrices de Vebego SA sont informés à leur niveau du respect de l'égalité salariale et de l'obtention des certificats.
- Comme les femmes sont sous-représentées parmi les cadres, nous essayons de changer cette situation petit à petit par différentes mesures. Ces mesures peuvent comprendre:

- Chaque fois qu'un poste de cadre est à pourvoir, nous réfléchissons de manière ciblée à l'endroit où nous pourrions trouver une femme appropriée.
- Notre objectif est d'avoir au moins une femme dans la sélection finale pour chaque poste de cadre.
- Nous explorons activement le marché et recherchons des femmes talentueuses.
- Nous écrivons à ces femmes de manière ciblée → campagne de marketing.

#### 4.4 VebeGO ne connaît pas de frontières

Nous nous considérons comme un employeur ouvert à l'interculturalité. Nous employons des personnes de nombreuses nationalités et issues de l'immigration. C'est cette diversité qui nous caractérise.

##### 4.4.1 Mesures d'inclusion «VebeGO ne connaît pas de frontières»

- Pour la communication, nous parlons et écrivons dans les trois langues nationales. Dans la mesure du possible, nous essayons de communiquer avec des phrases simples, mais nous évitons de faire des traductions dans d'autres langues. Nous contribuons ainsi à l'intégration de nos collègues.
- Nous soutenons les collaborateurs et collaboratrices intéressés par des cours de langue en allemand, français et italien.
- Nous nous engageons avec l'Œuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO Bâle) dans le projet «Sauberkraft» et aidons les personnes issues de l'immigration à trouver du travail en Suisse. Dans la mesure du possible, nous proposons un emploi aux participants et participantes au projet «Sauberkraft».

#### 4.5 Religion

Tant que cela ne viole pas les droits de l'Homme et la législation, nous sommes interreligieux. Dans ce cadre, nous soutenons également la pratique religieuse dans la mesure de nos possibilités.

##### 4.5.1 Mesures d'inclusion «Religion»

- Sélection consciente de la nourriture lors des festivals VebeGO.
- Prise en compte des différentes fêtes religieuses lors de la planification des événements.
- Mais l'ouverture d'esprit implique aussi pour nous qu'aucun collaborateur ou aucune collaboratrice ne fasse de prosélytisme pour sa propre religion ou ne discrimine d'autres collègues dans leur pratique religieuse.

#### 4.6 Orientation sexuelle

VebeGO SA veille à créer une atmosphère dans laquelle chacun peut aborder sa propre orientation sexuelle de manière ouverte et sans crainte de discrimination ou d'incompréhension.

##### 4.6.1 Mesures d'inclusion «Orientation sexuelle»

- L'orientation sexuelle n'a aucune influence sur les décisions ou sur les évolutions de carrière.
- Nous sanctionnons systématiquement et immédiatement toute discrimination.

## 4.7 Statut social ou professionnel: nous sommes tous égaux

Nous sommes une entreprise d'individus œuvrant pour d'autres individus. Notre crédo: «**VebeGO revitalise, nous avons un impact positif sur les personnes et les entreprises.**» Pour mener à bien cette mission au quotidien, nous avons besoin de tous nos collègues, quel que soit leur statut social ou professionnel. Chez VebeGO, nous ne faisons pas de distinction. Nous le montrons aussi par notre culture du tutoiement.

### 4.7.1 Mesures d'inclusion «Statut social ou professionnel: nous sommes tous égaux»

- Chez VebeGO, nous entretenons une culture du tutoiement à tous les niveaux de la hiérarchie.
- Nous respectons les directives, les lois, les consignes et les processus. Le niveau hiérarchique auquel appartient un collaborateur ou collaboratrice n'a aucune importance. Les critères sont les mêmes pour tous les collaborateurs et collaboratrices.

## 5.0 Responsabilité et mise en œuvre

«Diversité et inclusion chez VebeGO» a été adoptée par la direction de VebeGO. Les points qu'elle contient sont donc portés, vécus et promus au plus haut niveau. Tous les cadres de VebeGO, tous les collaborateurs et collaboratrices ainsi que le département des ressources humaines sont responsables de la mise en œuvre des directives, des valeurs et des principes directeurs. Le département des ressources humaines s'est vu confier la tâche d'établir des concepts et des processus pour une mise en œuvre réussie de «Diversité et inclusion chez VebeGO» et de la vivre, la mettre en œuvre et l'imposer au quotidien.

VebeGO SA, décembre 2021