

---

## RAPPORT DE DIVERSITE ET D'INCLUSION

thinkproject

PCMS

Système de Management : PCMS

Produits : TOUS

ID du Document : PCMS\_0002

Version : 1.0

Classification : Ouverte

Créé par	Andrea Mair	22.07.2022
Approuvé par	Christina Hübschen	03.08.2022
Date d'émission originale	04.08.2022	

Veillez ne pas imprimer de copie de ce document.

## TABLE DES MATIÈRES

1	Introduction .....	3
2	Définitions et Abréviations .....	3
2.1	Diversité .....	3
2.2	Inclusion .....	3
3	Engagement .....	4
4	Initiatives de Diversité et d'Inclusion .....	4
4.1	Groupes d'Affinité et de Réseautage des Employés .....	4
4.2	Formations et Conseils Spécialisés .....	5
4.3	Salaire Egal pour Travail Egal .....	5
4.4	Langue et Communication de l'Entreprise .....	5
4.5	Programme de Parrainage .....	5
4.6	Travail Flexible .....	6
5	Procédures de Rapport, Suivi et Audits .....	6
6	Rôles et Responsabilités .....	6
7	Domaine d'Application .....	7
8	Documents de Références .....	7
9	Contrôle des Documents .....	7

Rapport de Diversité et d'Inclusion

Système de Management : PCMS | Produits : TOUS

ID du Document : PCMS\_0002 | Version : 1.0 | Classification : Ouverte

Créé : 22.07.2022 | Approbation : 03.08.2022

## 1 INTRODUCTION

Chez Thinkproject, la diversité et l'inclusion sont profondément ancrées dans l'ADN de notre entreprise. Nous sommes convaincus que le renforcement de notre position en tant qu'entreprise diversifiée et inclusive est non seulement conforme à nos croyances et à nos valeurs, mais contribue également à notre succès commercial à long terme. Être une entreprise diversifiée et inclusive... :

- Augmente notre attractivité en tant qu'employeur et réduit le risque de perdre des talents.
- Contribue à l'engagement et à la productivité des employés.
- Affirme notre position de leader en matière de développement durable.
- Nous permet de mieux servir notre clientèle diversifiée.
- Nous permet de prendre de meilleures décisions d'affaires en incluant diverses perspectives.

Le contenu de cette politique est conforme aux principes énoncés dans notre Code de Conduite et notre Politique de Lutte contre la Discrimination et le Harcèlement. Elle décrit notre engagement, nos ambitions et notre approche pour contribuer à la diversité et à l'inclusion au sein du groupe Thinkproject.

Nous voulons que tous nos employés comprennent les attentes définies dans cette politique et la manière dont ils peuvent contribuer à un environnement de travail diversifié et inclusif au sein du groupe.

## 2 DÉFINITIONS ET ABRÉVIATIONS

### 2.1 Diversité

La diversité décrit le fait que chaque individu possède un ensemble unique de caractéristiques, de perspectives et d'expériences. Ces caractéristiques comprennent le sexe, l'âge, l'origine ethnique, la couleur de la peau, la situation familiale, la nationalité, l'état civil, le milieu social, les croyances religieuses, les opinions politiques, les handicaps, l'orientation sexuelle et d'autres attributs.

### 2.2 Inclusion

L'inclusion décrit la pratique consistant à valoriser, accepter et traiter tous les individus de l'organisation de la même manière, indépendamment de toute différence liée à la diversité.

## 3 ENGAGEMENT

Chez Thinkproject, nous nous engageons à être un modèle et un défenseur de la diversité et de l'inclusion. Cela inclut les engagements suivants :

- Maintenir un environnement de travail diversifié et inclusif dans lequel tous les employés sont traités avec respect , sont valorisés et peuvent être eux-mêmes.
- Garantir l'égalité des chances et maintenir un environnement de travail sûr, exempt de discrimination et de harcèlement, comme indiqué dans notre Politique de Lutte contre la Discrimination et le Harcèlement.
- Attirer, embaucher et faire évoluer des personnes ayant des origines, des expériences et des perspectives diverses.
- Fournir les formations et les conseils nécessaires pour éduquer sur des sujets pertinents tels que le comportement inclusif et les préjugés inconscients (biais).

En 2020, nous avons également signé la Charte de la Diversité afin de formaliser notre engagement profond à promouvoir un lieu de travail diversifié et inclusif.

## 4 INITIATIVES DE DIVERSITE ET D'INCLUSION

Pour respecter nos engagements, nous avons mis en œuvre un large éventail d'initiatives en matière de diversité et d'inclusion qui vont au-delà de la conformité réglementaire. Nous développons aussi continuellement de nouvelles initiatives en dérivant et en fixant des objectifs spécifiques et des résultats clés (*OKR*) sur une base annuelle. Ces *OKR* sont documentés et mis à la disposition de tous les employés via un outil de reporting interne dédié sur l'intranet du groupe Thinkproject. Chaque résultat clé est attribué à une personne ou à un groupe de personnes qui sont responsables de sa réalisation dans le délai défini et documenté dans l'outil de reporting.

Au sein du groupe, nous nous concentrons actuellement sur les initiatives suivantes en matière de diversité et d'inclusion :

### 4.1 Groupes d'Affinité et de Réseautage des Employés

Nous sommes fiers de la diversité de notre personnel, qui a développé et mis en œuvre nos réseaux de femmes et de personnes LGBTQ+. Ces réseaux sont gérés pour nos employés par nos employés et sont ouverts à tous, indépendamment de l'identité ou des caractéristiques sociales. Nous organisons des réunions à intervalles fixes, plusieurs fois par an, afin de fournir des occasions de se connecter, d'apprendre et de discuter de sujets pertinents. Nous encourageons tous nos employés à participer et à s'impliquer eux-mêmes. Nous fournissons également les ressources et le budget nécessaires pour inviter des experts et des conférenciers spécialisés à ces réunions afin de nous conseiller sur des sujets d'intérêt spécifiques.

Une autre opportunité de réseautage que nous offrons à nos employés est notre *Coffee Chat Roulette*. Grâce à cette initiative, nous permettons à nos employés de rencontrer des collègues de différents domaines fonctionnels et pays. Les employés qui s'inscrivent à cette initiative peuvent déterminer eux-mêmes la fréquence des réunions et décider avec qui ils seront jumelés en termes de région et de fonction.

## 4.2 Formations et Conseils Spécialisés

En tant qu'entreprise, nous savons que le développement des employés est essentiel à notre réussite. C'est pourquoi nous proposons divers outils, formations et opportunités d'apprentissage pour le développement professionnel et personnel. Nous encourageons tous nos employés à profiter de ces opportunités et leur donnons les moyens de le faire.

Notre offre de formations comprend des formations spécifiques sur la diversité et l'inclusion, qui sont accessibles gratuitement via notre propre plateforme de formation interne, la *Thinkproject Academy*, et via la plateforme d'apprentissage en ligne "Udemy for Business". Il s'agit actuellement des cours suivants :

- Comment reconnaître et surmonter les préjugés.
- Cultiver la diversité, l'inclusion et l'appartenance au travail.

Les employés et les responsables de notre département des Ressources Humaines sont formés à la manière de surmonter les préjugés inconscients (biais) et nous encourageons les employés et les responsables hiérarchiques à les contacter s'ils ont besoin de conseils concernant des questions de diversité et d'inclusion.

## 4.3 Salaire Egal pour Travail Egal

Nous sommes attachés à l'objectif d'égalité salariale entre les hommes et les femmes. C'est pourquoi nous nous sommes engagés à effectuer régulièrement une analyse de l'égalité salariale. Cela inclut la mise en place d'un plan d'atténuation si des problèmes sont identifiés au cours de cette analyse.

### Pratiques de Recrutement et Recrutement Ciblé

Nous prenons en compte la diversité et l'inclusion à chaque étape de notre processus de recrutement. Lorsque nous publions une offre d'emploi, nous nous efforçons de la publier dans des endroits qui attirent des candidats possédant des compétences et une expérience pertinentes, tout en veillant à attirer également des groupes démographiques divers et sous-représentés. Nous incluons également une section sur les pronoms préférés dans toutes les candidatures de notre portail en ligne. Cela nous permet de nous assurer que les candidats se sentent bienvenus et qu'on s'adresse à eux de la manière dont ils souhaitent être traités. Des jurys d'entretien diversifiés, comprenant des employés ayant des antécédents et des compétences différents, contribuent à éviter les préjugés inconscients (biais) dans le processus de sélection.

## 4.4 Langue et Communication de l'Entreprise

Il est important pour nous d'utiliser un langage neutre, en particulier en tant qu'entreprise travaillant dans le secteur de la construction et de l'ingénierie. Suite à une suggestion de nos employés, nous avons également permis à tous les employés d'utiliser les pronoms de leur choix dans les signatures de courriel.

## 4.5 Programme de Parrainage

Nous fournissons aux nouveaux du groupe Thinkproject un binôme dans l'équipe dans laquelle ils travaillent, qui agissent comme des mentors informels pendant les premières semaines et les premiers mois. Il s'agit notamment de fournir des conseils sur les

règles non écrites du groupe, de présenter les nouveaux employés à des collègues d'autres départements et de fournir un soutien général pour rendre leurs débuts aussi agréables que possible. Les binômes sont nommés par les responsables hiérarchiques eux-mêmes si et quand il y a un besoin.

## 4.6 Travail Flexible

Nous savons qu'il n'y a pas que le travail dans la vie. C'est pourquoi nous donnons à nos employés la possibilité de travailler à distance dans le pays d'emploi ou au bureau, comme indiqué dans notre directive sur le travail mobile. Notre approche "*Hybrid First*" ne signifie pas seulement la confiance mutuelle entre les employés et la direction du groupe Thinkproject, mais nous permet également d'attirer et de retenir un groupe de candidats plus large et plus diversifié.

## 5 PROCEDURES DE RAPPORT, SUIVI ET AUDITS

Nous contrôlons en permanence les progrès réalisés par rapport à nos engagements et l'efficacité de nos initiatives en matière de diversité et d'inclusion. Nous le faisons à la fois avec les ressources internes de notre département des Ressources Humaines et avec un soutien externe. Régulièrement, nous menons une enquête auprès des employés avec un prestataire de services indépendant afin d'obtenir des informations sur la façon dont les employés perçoivent leur environnement de travail et d'identifier les domaines potentiels d'amélioration. Nous utilisons divers canaux de communication, tels que des réunions virtuelles à l'échelle de l'entreprise et notre intranet, pour partager les résultats de l'enquête avec tous les employés. Cela inclut la communication sur les sujets prioritaires que nous identifions et que nous nous engageons à traiter sur la base des résultats de l'enquête.

Dans le cadre de notre rapport mensuel à notre actionnaire majoritaire EQT, nous communiquons sur les mesures de diversité et d'inclusion. Cela inclut la communication du pourcentage de femmes dans l'équipe de direction et dans l'ensemble de la main-d'œuvre, ainsi que les objectifs fixés dans ce contexte.

Dans le cas où des individus violeraient les principes énoncés dans cette politique, nous avons également établi des procédures de signalement claires. Si des employés pensent avoir été victimes d'une forme quelconque de discrimination ou de harcèlement, ils doivent suivre les procédures de signalement définies dans notre Politique de Lutte contre le Harcèlement et la Discrimination.

## 6 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Notre Directrice des Ressources Humaines est responsable de la diversité et de l'inclusion et des initiatives correspondantes au sein du groupe Thinkproject. Elle est notamment responsable de la définition, de la réalisation et du compte-rendu des *OKR* liés à la diversité et à l'inclusion sur une base annuelle et du suivi des initiatives existantes.

## 7 **DOMAINE D'APPLICATION**

Cette politique s'applique au groupe Thinkproject et à ses filiales.

## 8 **DOCUMENTS DE RÉFÉRENCES**

- Code de Conduite
- Directive sur le Travail Mobile
- Politique de Lutte contre le Harcèlement et la Discrimination

## 9 **CONTRÔLE DES DOCUMENTS**

Version	Date	Auteur	Approuvé par	Détails des modifications apportées
1.0	22.07.2022	Andrea Mair	Christina Hübschen	Première version

---