

The background features several 3D-rendered geometric shapes in shades of teal and white. These include a large sphere, a smaller sphere, a cylinder, and various rectangular blocks, some of which are partially overlapping or cut off by the edges of the frame. The lighting creates soft shadows and highlights, giving the shapes a sense of depth and volume.

# Politique de Diversité, d'Équité, d'Inclusion et d'Appartenance (DEIB)

- 
- **3. Objectif, Champ d'application, Fondement, Notre Politique, Application & attentes**
  - **4. Contexte**
  - **5. Définitions**
  - **7. Normes de Politique**
  - 7. Égalité des Opportunités
  - 7. Culture d'inclusion
  - 8. Environnement Sécurisé
  - 11. Sensibilisation de la Communauté
  - **11. Responsabilités, Rapports, Conformité**



## Objectif

L'objectif de cette politique est de présenter la position globale de Sia Partners sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance, de renforcer nos engagements envers ces principes et, là où cela est possible, d'harmoniser nos pratiques dans l'ensemble du groupe.



## Champ d'Application

Cette politique s'applique à tous les employés de l'ensemble des bureaux de Sia Partners à travers le monde, y compris aux prestataires de services et aux travailleurs intérimaires. Il convient à chaque pays de mettre cette politique en place localement et d'en développer les principes.



## Fondement

Chacun a le droit aux mêmes opportunités de participation, d'acceptation et d'appartenance, indépendamment de son sexe, genre, âge, milieu socio-économique, origine, religion, caractéristiques génétiques réelles ou prétendues, appartenance ethnique réelle ou supposée, langue, orientation sexuelle, capacités physiques ou mentales, statut marital ou familial ou mode de vie. Sia Partners a élaboré cette politique pour veiller à ce que la diversité soit non seulement reconnue, mais également célébrée et valorisée au sein de l'entreprise. Sia Partners s'engage à garantir que l'équité, l'inclusion et l'appartenance soient des valeurs accessibles à tous.

Renforcer la diversité nous permet de tirer partie d'un plus large éventail d'idées et de perspectives. En favorisant une culture inclusive dans laquelle tous nos collaborateurs sont traités équitablement, se sentent soutenus et sont encouragés à être authentiques et à exprimer des points de vue différents, nous ouvrons le champ à la créativité et l'innovation. La diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance favorisent l'engagement et la fidélisation des employés et nous aident à mieux comprendre nos clients. En résumé, la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance ne sont pas seulement importants pour le bien-être des employés, mais aussi pour le succès de Sia Partners.



## Notre Politique

Chez Sia Partners, nous nous engageons à favoriser une culture diversifiée, équitable et inclusive, où chaque employé et partenaire est valorisé. Cet engagement renforce notre position de leader mondial dans un secteur compétitif. Nous nous efforçons de recruter, de développer et de promouvoir des talents issus de tous horizons, tout en offrant à chacun des opportunités de carrière uniques. Notre esprit d'inclusion favorise l'innovation, la créativité et la collaboration permettant ainsi à nos clients de réaliser des transformations durables et de retenir des talents d'exception.

Guidés par notre volonté de comprendre les besoins uniques de nos clients, nous cherchons constamment à écouter, observer, et échanger afin de bâtir un environnement où chacun peut s'exprimer librement et être authentiquement soi-même. Cette politique est davantage illustrée et précisée dans la Section VIII, Normes de Politiques, ainsi que dans le reste de ce document.



## Application & Attentes

Cette politique est présentée à tous les employés et aux prestataires de Sia Partners lors de leur journée d'intégration. Toute mise à jour est communiquée à tous les employés et prestataires par courriel.

Tous les employés et sous-traitants sont tenus de se familiariser avec l'approche globale de Sia Partners en matière de DEIB, telle qu'elle est définie dans cette politique. Ils doivent activement soutenir et respecter les différences de chacun, en alignant leur comportement sur les principes énoncés. Il leur incombe également de signaler toute préoccupation concernant cette politique ou son application, et de dénoncer les comportements discriminatoires dont ils pourraient être témoins. Le Code de Conduite de Sia Partners fournit des détails supplémentaires sur les attentes relatives au comportement des employés.

Cette politique doit être consultée et appliquée en conjonction avec les documents suivants :

*Le Code de Conduite*

*Les Politiques et Guide des employés locaux*

*Le Rapport ESG annuel de l'entreprise*



## Contexte

### CONSULTING FOR GOOD

#### Consulting for Good

Consulting for Good est l'approche globale de Sia Partners en matière environnementale, sociale et de gouvernance (ESG), par laquelle nous intégrons ces principes au cœur de notre stratégie commerciale, de nos opérations et de notre culture.

Nous nous engageons à mettre en œuvre des politiques et des pratiques internes qui reflètent nos valeurs et soutiennent nos collaborateurs, notre communauté et notre planète. En tant que société de conseil, nous avons l'opportunité d'amplifier notre impact en accompagnant nos clients à travers le monde dans leurs propres initiatives ESG, en leur offrant notre expertise et des solutions innovantes. Cette démarche holistique ancre l'ESG dans l'ADN de Sia Partners, convaincus que c'est la clé pour générer un changement significatif.

Notre engagement envers la DEIB s'inscrit dans le pilier social de l'ESG. Une politique ESG n'est véritablement efficace que lorsqu'elle accorde une attention particulière à la diversité, à l'équité, à l'inclusion et à l'appartenance.

### DEIB

#### Gouvernance DEIB

La stratégie DEIB du groupe, qui comprend un plan d'action et de sensibilisation annuel, est pilotée au niveau du leadership par le sous-comité DEIB, une entité faisant partie du comité stratégique ESG plus large de Sia Partners. Ce sous-comité DEIB est dirigé par deux responsables désignés par le CEO du groupe, avec l'appui de la Head of CSR, Diversity & Inclusion. Celle-ci est également chargée de superviser la mise en œuvre de la stratégie, ainsi que le suivi de son impact, le reporting et la gestion des notations ESG pour le groupe.

Le sous-comité DEIB et la Head of CSR, Diversity & Inclusion supervisent une communauté d'ambassadeurs élus par leurs pairs au sein des Hubs. Ces Hub Ambassadors jouent un rôle essentiel en soutenant la mise en œuvre locale de la stratégie DEIB du groupe et en servant de lien entre le sous-comité et les employés. Ils développent et coordonnent également les groupes de ressources pour les employés (ERG), offrant ainsi un espace où les collaborateurs peuvent se rassembler autour d'intérêts communs, tout en renforçant la sensibilisation au sein de la communauté. En collaboration avec les ERG, les Hub Ambassadors élaborent et pilotent une feuille de route annuelle de sensibilisation pour leur Hub.

**Comité Stratégique ESG**

**Sous-Comité, Diversity, Equity, Inclusion, & Belonging (DEIB)**

**Head of CSR, Diversity & Inclusion**

**Hub Ambassadors (DEIB, Environnemental)**

**Employee Resource Groups (ERGs)**

## Panorama des Ambitions DEIB

L'engagement de Sia Partner vis-à-vis de la politique DEIB est structuré en **cinq ambitions**:

Continuer à construire **une culture de DEIB** où la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance sont profondément ancrées dans l'ADN, les valeurs et les pratiques quotidiennes de l'entreprise.

Poursuivre le développement de **politiques inclusives et équitables** qui renforcent notre engagement en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

**Attirer, fidéliser et développer** les meilleurs talents d'origines diverses en créant un environnement inclusif et équitable où les employés se sentent valorisés et responsabilisés.

Étendre nos engagements DEIB à l'ensemble de **notre chaîne d'approvisionnement** en collaborant avec des fournisseurs et des entrepreneurs diversifiés.

**Améliorer continuellement** notre programme DEIB afin d'en assurer l'efficacité et la pertinence au fil du temps.

Notre engagement en matière de DEIB s'aligne sur **les six valeurs fondamentales** de Sia Partners : l'excellence, l'esprit d'entreprise, l'innovation, le travail d'équipe, l'attention et le soutien, et le bien-être des employés.

Nos efforts en matière de DEIB renforcent notre engagement envers les dix principes énoncés par **le Pacte mondial des Nations Unies, dont Sia Partners** est signataire, en particulier dans les domaines du travail et des droits de l'Homme.



### Définitions

Les définitions suivantes sont générales et doivent être considérées conjointement avec toutes les définitions légales en vigueur au niveau national. La Diversité, l'Équité, l'Inclusion et l'Appartenance (« Belonging ») seront communément appelées la DEIB tout au long de ce document.

#### DIVERSITÉ

désigne les différences des membres d'une communauté et permet ainsi de reconnaître l'unicité de chacun. Cela inclut, sans que la liste ne soit exhaustive, la diversité liée à l'origine, à la religion, aux caractères génétiques réels ou prétendus, à l'appartenance ethnique réelle ou supposée, au langage, au sexe, au genre, à l'orientation sexuelle, à la nationalité, à l'âge, aux conditions ou capacités physiques ou mentales, au statut familial ou marital et au milieu socio-économique.

#### ÉQUITÉ

désigne la capacité à être juste et impartial. En d'autres termes, elle représente la justice et l'honnêteté avec laquelle les personnes sont traitées. L'Équité, c'est ce qui permet à chacun d'entre nous d'avoir accès à ce dont nous avons besoin pour réussir - accès aux opportunités, aux réseaux, aux ressources et au soutien.

#### INCLUSION

décrit les pratiques d'intégration et d'accueil des autres, particulièrement les groupes qui ont été historiquement exclus. L'Inclusion transcende la simple acceptation ou tolérance : elle implique d'intégrer chaleureusement les autres, dans toute leur diversité, et de créer un environnement qui les encourage à être eux-mêmes de la façon la plus authentique et complète qui soit.

#### APPARTENANCE

désigne le sentiment de sécurité et de soutien qu'un membre d'un groupe ou d'une région ressent lorsqu'il y a de l'acceptation, de l'inclusion et qu'il possède une identité propre à lui-même dans ce groupe ou dans ce lieu. Lorsque les individus se sentent appartenir à un groupe, ils partagent leurs idées ouvertement, s'expriment avec confiance et contribuent pleinement au développement de l'entreprise.

#### ALLYSHIP

réfère à un membre d'un groupe qui devient un allié à travers le processus de soutien actif et d'emphase sur l'inclusion et les droits de l'Homme pour renforcer les intérêts d'un groupe diversifié et/ou marginalisé.

#### DISCRIMINATION

est définie comment étant le traitement différencié des individus, intentionnel ou effectif, sur la base de certains traits tels que le sexe, le genre, l'âge, le milieu socio-économique, la prétendue race, la couleur de peau, les origines ethniques, le langage, les croyances, l'orientation sexuelle, les conditions ou capacités physiques ou mentales, ou le statut marital ou familial.

## LE HARCÈLEMENT ET LES INTIMITATIONS DISCRIMINATOIRES

se définissent comme tout comportement physique ou verbal qui dénigre ou exprime de l'hostilité envers un individu en raison de **son origine, de sa religion, de ses caractéristiques génétiques réelles ou perçues, de son appartenance ethnique réelle ou supposée, de sa langue, de son sexe, de son genre, de son orientation sexuelle, de sa nationalité, de son âge, de ses conditions ou capacités physiques ou mentales, de son statut familial ou marital, de son milieu socio-économique**, ou en raison de son opposition à la discrimination ou de sa participation à une plainte liée à la discrimination.

Quelques exemples de comportements qui constituent du harcèlement :

- Des épithètes racistes, des "blagues", des commentaires offensants ou désobligeants, ou d'autres comportements verbaux ou physiques basés sur la couleur de peau/la prétendue race/ les origines ethniques d'un individu.
- Des insultes, des graffitis dans le milieu du travail ou d'autres comportements offensifs contre le lieu de naissance, la couleur de la peau, la prétendue race, les origines ethniques, la culture ou l'accent d'un individu;
- Des abus verbaux ou physiques, des « blagues » ou commentaires offensants sur l'âge, le genre, le handicap ou l'orientation sexuelle d'une personne.
- Créer publier, envoyer par mail ou communiquer des photos, des caricatures ou autres formes de communication dénigrantes ou offensantes dans le milieu professionnel, qui touchent à la prétendue race, la couleur de peau, les origines ethniques, au genre ou une autre catégorie protégée listée ci-dessus.

En général, le harcèlement sur le lieu de travail constitue un problème juridique lorsqu'il crée un environnement intimidant, hostile ou offensant, ou lorsqu'il interfère avec les performances professionnelles d'une personne.

## LE HARCÈLEMENT SEXUEL

des avances sexuelles non désirées, des demandes de faveurs sexuelles et autres comportements verbaux ou physiques de nature sexuelle.

Ces exemples relèvent du harcèlement sexuel lorsque :

- **Le comportement non désiré** crée un environnement intimidant, hostile ou abusif ;
- **Le comportement non désiré** interfère de façon excessive avec la performance professionnelle ;
- **Des décisions professionnelles** sont prises et affectent la personne car elle a été soumise à, ou a rejeté, un comportement non désiré ;

Certaines conduites telles que l'imposition de conditions sur des promotions, des récompenses, des formations ou autres bénéfices professionnels en échange de l'acceptation de comportements à connotation sexuelle non désirés, sont toujours condamnables.

Des comportements non désirés tels que ceux-ci sont inappropriés et, selon les circonstances, peuvent constituer en eux-mêmes une forme de harcèlement sexuel, contribuant ainsi à la création d'un environnement de travail hostile :

- Des plaisanteries, blagues ou sous-entendus sexuels à répétition, en personne ou par mail ou via tout autre moyen de communication écrite ;
- Abus verbal de nature sexuelle ;
- Se tenir trop près ou frôler quelqu'un à répétition ;
- Demander de façon répétée à une personne de se fréquenter en dehors des heures de travail alors qu'elle a refusé ou indiqué qu'elle n'est pas intéressée (les supérieurs en particulier doivent faire attention à ne pas exercer de quelconque pression à leurs subordonnés pour qu'ils se fréquentent) ;
- Offrir des cadeaux ou des objets sexuellement suggestifs ;
- Faire des gestes sexuellement suggestifs à répétition ;
- Créer ou publier des photos, caricatures ou autres communications visuelles sexuellement dénigrantes ou offensantes dans le milieu professionnel ;
- Un comportement de nature sexuelle non désiré en dehors des heures de travail qui a un impact sur le milieu professionnel.



# Normes de politique

## A. Égalité des Opportunités

*Sia Partners est un employeur qui souscrit au principe de l'égalité d'accès à l'emploi. Tous les aspects de l'emploi, tels que le recrutement, les promotions, la rémunération, ou les sanctions sont basés uniquement sur les performances, les compétences, et le comportement des employés ou les besoins de l'entreprise.*

### A.1 Communiquer le principe de l'Égalité de l'Accès à l'Emploi dans les annonces de recrutement

Le communiqué ci-dessus sur l'égalité de l'accès à l'emploi doit au minimum être inclus dans toutes les annonces d'emploi de Sia Partners à travers le monde. Tous nos bureaux sont fortement encouragés à développer ce communiqué pour répondre à, ou surpasser, leurs normes locales.

Sia Partners veille à ce que les employés bénéficient de l'égalité des chances et aient un accès égal aux promotions et progressions. Le groupe s'engage à revoir les processus d'évaluation et à mesurer les taux de promotion pour s'assurer que cela soit respecté.

### A.2 Des canaux de recrutement inclusifs

Dans le cadre de notre effort pour attirer des talents plus diversifiés et créer un environnement inclusif, nous utilisons activement des flux de recrutement et des réseaux qui soutiennent les principes DEIB. Cela peut être des événements organisés par des tiers ou par Sia Partners, des partenariats, des réseaux et ainsi de suite.

Des canaux de recrutement inclusifs devront être intégrés dans les plans de recrutement pour tous nos bureaux, et nous l'exigeons particulièrement pour nos bureaux à forte activité.<sup>1</sup>

Les meilleures pratiques soutenues par Sia Partners incluent la formation de jurys diversifiés pour des entretiens, la mise en place de processus de recrutement anonymisés, ainsi que l'établissement d'objectifs de diversité pour les embauches.

## B. Culture d'Inclusion

*La promotion d'une culture d'inclusion et d'appartenance nécessite l'engagement de nos collaborateurs dans le monde entier, le leadership donnant le ton. Grâce aux pratiques décrites dans cette section, Sia Partners s'efforce de rassembler son personnel dans toutes les zones géographiques, en encourageant le partage des connaissances et en créant un socle DEIB commun à tous nos effectifs.*

### B.1 Formations

Notre approche aux formations DEIB et à son développement est ancrée dans l'ambition d'harmoniser nos convictions à travers le groupe. Les formations sont conçues afin d'établir un dénominateur commun en termes de sensibilisation et de pratiques DEIB, tout en exigeant des dirigeants qu'ils approfondissent leurs connaissances.

**Tous les employés** sont tenus de compléter une formation DEIB de eLearning, faisant partie du parcours d'apprentissage Business Ethics dans Sia Institute. Cela inclut les sujets suivants (non-exhaustif) :

- **Les préjugés inconscients** : comprendre ce que sont les préjugés inconscients, leur pertinence dans le monde des affaires et les stratégies pour les contrecarrer.
- **Intelligence culturelle** : comprendre les dimensions et les préférences culturelles qui façonnent nos pensées, nos sentiments et nos comportements au travail, et développer l'adaptabilité et l'empathie pour travailler efficacement dans des contextes multiculturels.

La réussite d'un cours sur la **non-discrimination** est une condition préalable à la promotion au poste de **manager**. Intégré au parcours d'apprentissage Ascent: **Leaders of Tomorrow**, le program est conçu pour prévenir toutes formes de discrimination. Qu'il s'agisse de comportements indésirables manifestes, de préjugés inconscients ou de microagressions, ce cours permet aux cadres d'identifier les discriminations et d'instaurer une culture d'équipe dans laquelle les personnes se sentent libres de s'exprimer. Il se compose essentiellement d'ateliers menés par des formateurs expérimentés.

<sup>1</sup>50+ employés

## B.2 Sensibilisation

La sensibilisation à la DEIB par le biais d'initiatives et de communications cohérentes est essentielle pour favoriser une culture de la DEIB. Dans le cadre du plan d'action et de sensibilisation du groupe, un thème annuel de sensibilisation à la DEIB (ex : Allyship) oriente les initiatives de sensibilisation, tant au niveau du groupe que du Hub.

Les initiatives locales de sensibilisation sont soutenues par les Hub Ambassadors et les groupes de ressources des employés (ERG). Les ERG, comme Women & Allies, varient selon le Hub et offrent un espace à nos employés qui partagent des identités et des intérêts communs afin de créer une communauté et de sensibiliser à la DEIB. Les Hub Ambassadors travaillent avec les ERG afin de développer des feuilles de route annuelles de sensibilisation, qui présentent des initiatives telles que des événements et des newsletters, à mettre en œuvre dans leurs Hub.

Les initiatives globales se concentrent principalement sur les périodes de sensibilisation internationales et sont dirigées par la Head of CSR, Diversity & Inclusion.

## B.3 Engagement des Dirigeants

Si nous voulons favoriser une culture de l'inclusion, il est essentiel que les dirigeants incarnent notre politique DEIB aux niveaux mondial et local. Sia Partners reconnaît l'importance de l'adhésion des dirigeants à la politique DEIB, et notre structure de gouvernance reflète cette conviction. Le modèle de gouvernance ESG de Sia Partners place la gestion de la stratégie DEIB du groupe au niveau de la direction.

Il est attendu des dirigeants qu'ils renforcent les communications et qu'ils promeuvent les initiatives DEIB au sein de leurs Hubs. Les dirigeants sont encouragés à soutenir les ERG, soit en tant que membres, soit en tant que sponsors exécutifs, ces derniers assumant un rôle actif dans la conduite des ERG, en collaboration avec les Hub Ambassadors.

Afin d'accroître la sensibilisation et la prise en compte de la DEIB, celle-ci est évoquée systématiquement en tant que sujet stratégique lors des assemblées générales de groupe, de Hub et de marché.

## B.4 Enquête DEIB

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'amélioration continue, Sia Partners envoie une enquête DEIB facultative à ses employés chaque année, qui recueille des commentaires anonymes sur la culture d'entreprise, l'appartenance, la discrimination et le harcèlement. L'objectif de cette enquête est de mesurer la façon dont les employés perçoivent et vivent la DEIB chez Sia Partners, afin que nous puissions évaluer et améliorer l'impact de nos pratiques, de nos politiques et de nos actions au fil du temps.

L'enquête se compose d'un ensemble de questions de base, qui sont identiques pour toutes les zones géographiques. Ces questions sont complétées par des questions détaillées adaptées au Hub ou au pays. Elle comprend également un ensemble de questions démographiques, qui sont spécifiques à chaque pays et facultatives. Ces questions permettent de mieux comprendre la composition de la main-d'œuvre de Sia Partner et la façon dont les résultats de l'enquête varient d'un groupe à l'autre.

# C. Environnement Sécurisé

## C.1 Procédure de Plainte

### Discrimination & Harcèlement :

Sia Partners ne tolère aucune forme de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement, que ce soit au sein de Sia Partners ou en relation avec des clients ou d'autres tiers.

### Droits & Responsabilités des Employés :

Si un employé subit un comportement qui le met mal à l'aise, ou si un employé pense qu'il est la cible de discrimination ou de harcèlement sous quelque forme que ce soit, il est encouragé à informer directement la personne concernée, oralement ou par écrit, que ce comportement est inapproprié, offensant et doit cesser.



Si l'employé préfère ne pas communiquer directement avec la personne offensante, ou si cette discussion s'est avérée inefficace, l'employé peut le signaler via le Dispositif d'Alerte détaillé dans le Code de Conduite de Sia Partners. Sinon, il devra contacter son supérieur ou le responsable RH. Tout comportement jugé déplacé par un employé peut faire l'objet d'une remontée d'alerte.

Afin d'aider Sia Partners à maintenir un environnement de travail sécurisé, nous encourageons tous les employés à signaler ces incidents dans un délai convenable.

#### Les Responsabilités de Sia Partners :

Si Sia Partners reçoit une plainte de discrimination ou de harcèlement, l'entreprise s'engage à procéder immédiatement à une enquête et à traiter la plainte.

## C.2 Procédures à suivre pour traiter les plaintes de discrimination ou de harcèlement

### Définitions

**Plaignant :** l'individu (ou les individus) qui avance la plainte.

**Défendeur :** l'individu (ou les individus) nommé dans la plainte.

**Note sur les sanctions disciplinaires :** Les mesures disciplinaires sont définies dans les politiques du Hub ou du pays.

Les procédures suivantes doivent être mises en œuvre à la suite de toute allégation de discrimination ou de harcèlement.

### C.2.i

#### *Plaintes signalées via le Dispositif d'Alerte contre un employé Sia Partners*

Lorsqu'une plainte de discrimination ou de harcèlement est signalée via le Dispositif d'Alerte, les deux référents généraux nommés dans le Code de Conduite de Sia Partners s'engagent à contacter le responsable RH en charge du pays dans lequel la plainte a été déposée.

Si le responsable RH en question fait l'objet même de la plainte, les référents contacteront le responsable RH d'un pays différent pour enquêter.

#### Procédure de pré-enquête :

Dès la réception de l'alerte de la part des référents généraux et avant de contacter le plaignant, les RH doivent déterminer au mieux :

- Si la situation décrite dans la plainte s'est produite lors d'un programme ou d'une activité organisée par Sia Partners ;
- Si, tel que confirmé factuellement, le comportement en question enfreint une politique de Sia Partners ;
- Si, tel que confirmé factuellement, le comportement en question enfreint une loi locale ou internationale en vigueur.

#### Procédure d'enquête :

Dans les 3 jours ouvrés qui suivent la réception de l'alerte par les référents, les RH contacteront le plaignant afin d'expliquer la procédure ci-dessous. Si le plaignant souhaite suivre cette procédure, les RH contacteront le défendeur afin de l'informer de la plainte engagée contre lui et d'expliquer la procédure ci-dessous.

*Si le comportement en question enfreint la loi locale ou internationale en vigueur, les RH confieront la plainte aux autorités judiciaires compétentes ou aux forces de l'ordre.*

1. Les RH s'entretiennent individuellement avec le plaignant afin de rassembler toutes les informations pertinentes, et communiquent au plaignant tout besoin d'information supplémentaire.

2. Après réception de toutes les informations nécessaires de la part du plaignant, les RH s'entretiennent avec le défendeur afin de rassembler les informations sur la situation en question.

3. Si le plaignant et/ou le défendeur font valoir des témoignages, les RH s'entretiennent également individuellement avec ces témoins.

4. Des entretiens individuels de suivi sont conduits si besoin avec le plaignant, le défendeur, et/ou les témoins. Le plaignant et le défendeur sont libres d'apporter des personnes de confiance pour les soutenir et/ou des témoins à tous les entretiens RH.

5. Il peut être demandé à tous les participants de la procédure de documenter leurs déclarations. Si une personne refuse de fournir une déclaration écrite ou de signer une déclaration prise par le représentant RH qui documente sa version des faits, les RH enquêteront en fonction de l'information en leur possession.

Tout au long de la procédure, tous les participants recevront un compte-rendu juste, prompt et complet dont le résultat sera documenté par écrit.

6. Toute mesure correctionnelle, dont toute action disciplinaire, sont à la discrétion des RH.

7. Les conclusions de l'enquête seront communiquées par écrit aux participants concernés.

Les RH pourront se tourner vers les autorités judiciaires compétentes si nécessaire à toute étape de la procédure. Les deux référents mentionnés ci-dessus sont tenus au courant des développements de la plainte tout au long de la procédure explicitée ci-dessus.

À l'exception des référents et, le cas échéant, des autorités judiciaires, toute information relative à la plainte est maintenue confidentielle au sein des RH.

Les RH et les référents s'engagent à protéger l'identité de tous les participants concernés.

Dans les cas où plusieurs bureaux internationaux de Sia Partners sont impliqués, un représentant des RH de chaque pays suit la procédure ci-dessus de manière conjointe. Toute action disciplinaire prédéfinie dans les politiques locales du pays de la personne interrogée sera appliquée. En l'absence de telles politiques, les représentants des RH décideront ensemble de la sanction la plus adaptée.

Tout au long de la procédure, les RH veillent à ce que des mesures appropriées soient prises pour favoriser le bien-être du plaignant. Cela peut inclure, sans s'y limiter, l'accès à des services de santé mentale en dehors du cadre des avantages sociaux.

#### **Procédure post-enquête :**

Les RH effectueront un entretien de suivi avec le plaignant un mois après la résolution de la plainte. L'objectif de cet entretien est de s'assurer que l'employé se sente en sécurité et soutenu. Si ce n'est pas le cas, les RH travaillent avec l'employé afin de décider de la meilleure manière de rectifier la situation.

### **C.2.ii**

#### *Plaintes signalées via le Dispositif d'Alerte contre un tiers*

Si un employé de Sia Partners dépose une plainte contre un tiers (un client, un fournisseur, par exemple) via le Dispositif d'Alerte, la procédure suivante sera suivie :

#### **Plaintes signalées par un consultant contre un client :**

- 1.** La procédure détaillée dans la section **C.2.i)** est enclenchée. Le directeur chargé du projet avec le client sera informé.
- 2.** Le consultant pourra être retiré du projet et remplacé si cela est jugé approprié par les RH et le directeur.
- 3.** Si cela est jugé approprié, soit au lieu de l'étape 2 ou en tant qu'étape supplémentaire, les RH et le directeur déposent une plainte contre le client, via les procédures de plaintes en place chez le client.
- 4.** Dans la mesure du possible, Sia Partners suit la procédure décrite dans la section **C.2.i)** en collaboration avec le département des ressources humaines du client. En cas d'impossibilité, ou comme étape supplémentaire, Sia Partners demande au client d'appliquer sa procédure de remontée d'alertes interne.

#### **Plaintes contre d'autres tiers (fournisseurs, par exemple) :**

- 1.** La procédure soulignée dans la section **C.2.i)** est mise en place.
- 2.** En parallèle, les RH déposent une plainte contre le tiers via les procédures de plaintes en place chez le tiers.

### **C.2.iii**

#### *Plaintes signalées en dehors du Dispositif d'Alerte contre un employé ou un tiers de Sia Partners*

Bien que les employés soient encouragés à faire usage du Dispositif d'Alerte, ils sont libres d'y renoncer.

Si un employé porte plainte en dehors de cette procédure (en se tournant vers sa/son manager, ou un représentant RH par exemple), la personne qui réceptionne la plainte, avec la permission du plaignant, prévient les RH. Les RH suivent ensuite la procédure soulignée dans la section **C.2.i)**. Les RH informent également les référents en matière d'Éthique et de Conformité, au sein du Comité Stratégique ESG du groupe, de la plainte, tout en respectant le souhait d'anonymat du plaignant.

### **C.2.iv**

#### *Alertes remontées par un tiers contre un employé de Sia Partners*

- 1.** La procédure soulignée dans la section **C.2.i)** est mise en place. Le département des ressources humaines de la tierce partie est informé du lancement de la procédure et est tenu au courant tout au long de la procédure. Dans les cas impliquant des clients, le directeur chargé du projet est informé.
- 2.** Sia Partners coopérera avec toute procédure de réclamation mise en place par la tierce partie.
- 3.** Les mesures correctives seront convenues entre Sia Partners et la tierce partie. Sia Partners pourra également décider de mesures disciplinaires complémentaires. Selon le cadre légal local, des représentants des salariés peuvent être associés à la démarche.

# D. Sensibilisation de la Communauté

Nous encourageons nos employés à étendre leurs efforts au-delà du lieu de travail et à s'engager auprès des communautés dans lesquelles nous opérons. Il peut s'agir de partenariats, d'actions de sensibilisation et d'activités philanthropiques qui soutiennent la diversité et l'inclusion. Les initiatives à cet effet, au niveau du Hub, sont proposées par les Hub Ambassadors et soumises à l'approbation du sous-comité DEIB et de la direction locale.

Les partenariats et les activités de sensibilisation au niveau du groupe sont pilotés par la Global Head of CSR, Diversity and Inclusion avec l'approbation de la sous-comité DEIB et plus largement du comité stratégique ESG.



## Responsabilités

**Auteurs :** Cette politique a été rédigée par la Global Head of CSR, Diversity and Inclusion en collaboration avec le sous-comité DEIB. Le contenu de la politique a été alimenté par les contributions d'une équipe internationale et interfonctionnelle, composée de professionnels de la RSE, des RH et du recrutement, ainsi que de représentants des employés. La politique a été approuvée par le comité exécutif du groupe, les responsables des ressources humaines et les comités d'entreprise des employés.

**Mises à jour :** Cette politique est revue chaque année par le sous-comité DEIB et la Global Head of CSR, Diversity and Inclusion. Les mises à jour sont approuvées par le comité exécutif du groupe, les responsables des ressources humaines et les comités d'entreprise des employés.

**Communication :** Cette politique et toutes les mises à jour ultérieures sont communiquées avec le groupe par le sous-comité DEIB et la Global Head of CSR, Diversity and Inclusion. La communication est renforcée au niveau local par les Hub Ambassadors, les cadres dirigeants et les dirigeants régionaux, Sponsors, et le leadership régional.

**Gouvernance :** Les questions relatives à la politique, les modifications suggérées ou les adaptations locales, doivent être adressées à la Global Head of CSR, Diversity and Inclusion et au sous-comité DEIB.



## Rapports

Les indicateurs DEIB du groupe sont publiés chaque année dans les rapports énumérés ci-dessous :

**Rapport ESG :** Communiqué en interne à tous les employés ; rendu disponible aux parties prenantes externes sur le site web de Sia Partners.

**Communication sur les Progrès (CoP) du Pacte Mondial des Nations Unies :** Publié sur le site web du Pacte Mondial des Nations Unies.

**L'évaluation des performances RSE Ecovadis :** Communiquée en interne à tous les employés ; rendue disponible aux parties prenantes externes sur la plateforme en ligne d'Ecovadis ou sur demande.

Des indicateurs supplémentaires peuvent être mesurés et rapportés au niveau local, ces derniers sont gérés par les équipes RH locales.



## Conformité

Tous les employés et sous-traitants de Sia Partners sont tenus de se conformer à cette politique et à toutes les exigences qui y sont associées. Le non-respect de cette politique est un motif de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

La politique DEIB et son application sont soumises, et donc secondaires, aux lois et règlements applicables à notre personnel. La direction locale et les ressources humaines sont chargées de veiller à ce que la mise en œuvre de cette politique soit conforme à toutes les lois et réglementations locales.

