

# Politique Diversité et Inclusion



22/12/2023



Direction des ressources humaines

# Table des matières

<b>1. Introduction</b>	<b>3</b>
<b>2. Les engagements d'HTL en tant qu'organisation</b>	<b>4</b>
2.1. Tolérance zéro à l'égard de la discrimination, des brimades, de l'intimidation et du harcèlement	4
2.2. Recrutement et évolution professionnelle	4
2.3. Rémunération	4
2.4. Conditions de travail	4
2.5. Formation et éducation	5
2.6. Communication	5
<b>3. La Diversité et l'Inclusion est la responsabilité de chacun !</b>	<b>6</b>
3.1. La responsabilité de nos collaborateurs/collaboratrices	6
3.2. La responsabilité de nos cadres et dirigeants	6
<b>4. Procédures en matière de signalement, réclamation et sanctions disciplinaires,</b>	<b>7</b>

# 1. Introduction

---

La présente politique décrit l'engagement du groupe HTL en matière de diversité et d'inclusion, conformément aux valeurs (Excellence, Pionnier, Responsabilité, Esprit d'équipe), au code d'éthique et à la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.

Le groupe HTL s'engage à favoriser un environnement de travail et une culture juste et équitable, qui valorisent la diversité et l'inclusion.

La diversité fait référence à nos différences et consiste à faire travailler ensemble des collaborateurs / collaboratrices uniques et différents y compris, et sans limitation, en termes de nationalité, religion, origine (ethnique, géographique...), sexe, orientation sexuelle, âge, handicap, croyances, appartenance à un groupe politique ou syndical, ou expériences passées.

L'inclusion signifie que nous valorisons et intégrons les différences en favorisant un lieu de travail où chaque collaborateur/collaboratrice est entendu, valorisé, a la possibilité de s'épanouir et d'être lui-même.

La diversité et l'inclusion nous permettent d'avoir un impact positif sur nos équipes et sur la société, de résoudre les problèmes de nos clients et d'être performant. Cela nous aide à :

- Prendre en compte les besoins et les intérêts de différentes parties prenantes
- Être plus innovant en tirant parti de points de vue, de compétences et d'expériences différents
- Constituer une équipe solide grâce à la capacité d'attirer et de retenir des talents différents
- Être en phase avec les différentes attentes de la société et s'y adapter

## 2. Les engagements d'HTL en tant qu'organisation

---

### 2.1. Tolérance zéro à l'égard de la discrimination, des brimades, de l'intimidation et du harcèlement

---

Nous ne tolérons aucune discrimination\*, qu'elle soit fondée sur l'âge, le handicap, le mariage et le PACS, la grossesse et la maternité, les origines ethniques, la nationalité, la religion ou les convictions, le sexe ou l'orientation sexuelle.

Nous ne tolérons pas l'intimidation, les brimades ou le harcèlement.

Nous nous engageons pleinement à éliminer ces pratiques sur le lieu de travail.

*\*Salaire et avantages sociaux, conditions d'emploi, licenciement, congé, demande de travail flexible, sélection en vue d'un emploi, promotion, formation...*

### 2.2. Recrutement et évolution professionnelle

---

Nous nous engageons à recruter des personnes aux profils variés, à tous les niveaux et dans toutes les domaines (direction, projets, fonctions opérationnelles et techniques, etc.).

Il est très important d'avoir un environnement où chacun puisse aspirer à atteindre son plein potentiel. En fournissant le soutien adéquat et dans une logique d'égalité des chances, nous visons à accompagner les collaborateurs/collaboratrices vers la réussite.

Nos fournisseurs en matière de recrutement sont informés de notre politique de diversité et d'inclusion, et nous ne travaillons pas avec des recruteurs qui n'adhèrent pas à ces principes.

### 2.3. Rémunération

---

Nous croyons que les pratiques de rémunération doivent être justes, équitables et impartiales, car il s'agit d'un aspect crucial pour les collaborateurs/collaboratrices, qui a un impact sur la sécurité financière, la carrière et le bien-être.

Nous nous efforçons d'identifier et de corriger toute disparité injuste en matière de rémunération au sein de nos équipes.

### 2.4. Conditions de travail

---

Nous nous engageons à procéder aux ajustements nécessaires pour répondre aux différents besoins et prendre en compte les handicaps mentaux ou physiques, les différences culturelles, religieuses ou familiales... dans la mesure où cela n'entraîne pas de difficultés significatives dans notre fonctionnement.

## 2.5. Formation et éducation

---

Nous nous engageons à offrir des possibilités de formation, de développement à l'ensemble des équipes qui sont accompagnées pour développer leurs potentiels, afin que les compétences de chacun puissent être pleinement utilisées pour maximiser l'efficacité et le développement de nos organisations.

Nous prenons des mesures proactives pour veiller à ce que chacun comprenne l'approche de HTL en matière de diversité et d'inclusion et nous soutenons dans la mise en place de l'environnement de travail adéquat. Nous assurerons régulièrement la formation et l'information sur la diversité et l'inclusion.

## 2.6. Communication

---

HTL s'engage à créer un environnement où les différences et les opinions de l'ensemble de ses équipes sont entendues et comprises.

HTL continuera d'améliorer les canaux de communication interne afin de permettre l'engagement des collaborateurs/collaboratrices, notamment par le biais d'enquête sur l'engagement et ce de façon régulière (au moins une fois par an).

HTL s'engage à garantir le respect de sa politique de D&I, de son code d'éthique et de ses valeurs.

# 3. La Diversité et l'Inclusion est la responsabilité de chacun !

---

## 3.1. La responsabilité de nos collaborateurs/collaboratrices

---

- Traiter les autres avec dignité et respect à tout moment.
- Donner l'alerte et agir à tous les niveaux pour modifier les comportements et les préjugés inappropriés, en commençant par identifier ses propres préjugés.
- Participer activement aux initiatives de HTL en matière de diversité et d'inclusion.

## 3.2. La responsabilité de nos cadres et dirigeants

---

- Donner l'exemple au sein des équipes : constituer des équipes diverses, solliciter et valoriser les opinions différentes ...
- Créer un environnement dans lequel les collaborateurs/collaboratrices savent que leurs contributions et leurs opinions sont reconnues et appréciées,
- Veiller à ce que toute décision en matière d'emploi soit exempte de toute discrimination et que les décisions soient prises objectivement sur la base des compétences,
- S'attaquer directement et immédiatement aux comportements incompatibles avec la politique D&I et signaler toute discrimination ou écart à cette politique à la direction et/ou aux RH.
- Il est de la responsabilité de nos fournisseurs et partenaires de s'en tenir aux mêmes valeurs et principes.

*Exemple de comportements que nous adoptons :*

- *Toujours considérer les autres avec respect, même en cas de désaccord,*
- *Veiller à ne pas exclure nos collègues, même indirectement,*
- *Ne jamais se comporter de manière menaçante ou agressive,*
- *Parler honnêtement et éviter les mots pouvant offenser les autres.*

*Cette liste n'est pas exhaustive, nous voulons que nos équipes travaillent dans cet esprit !*

## 4. Procédures en matière de signalement, réclamation et sanctions disciplinaires,

---

Tous les collaborateurs/collaboratrices du Groupe HTL doivent se conformer aux principes et aux attentes de la politique D&I.

Conformément à son code d'éthique, le groupe HTL respecte les lois de chaque pays dans lequel il exerce ses activités. Les collaborateurs/collaboratrices doivent se conformer aux lois et réglementations locales applicables en matière de Diversité & Inclusion. Si la législation locale a des exigences qui entrent en conflit avec la présente politique, la législation locale doit être respectée.

Toute infraction à la politique D&I ainsi que toute plainte seront traitées avec sérieux, rapidité et confidentialité.

Les collaborateurs/collaboratrices qui réaliseraient des actions de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation feront l'objet de mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement.

HTL ne tolérera pas les menaces ou les actes de représailles de quelque nature que ce soit à l'encontre de collaborateurs/collaboratrices qui ont signalé un comportement qui pourrait constituer une violation de la présente politique, ou qui ont fourni de bonne foi des informations dans le cadre d'un rapport ou d'une enquête sur un tel comportement.

Si un collaborateur/une collaboratrice pense avoir été soumis ou a connaissance de comportement non conforme à la politique D&I, il est attendu de signaler rapidement les faits au manager et/ou aux ressources humaines et/ou à un membre du COMEX et/ou au référent éthique du groupe HTL ([ethique@htlbiotech.com](mailto:ethique@htlbiotech.com)).

Le groupe HTL propose également une ligne téléphonique externe confidentielle conformément à sa "procédure d'alerte", qui peut être contactée au numéro +33 9 73 79 55 10 ou par courrier électronique : [htl@alert-online.fr](mailto:htl@alert-online.fr).