



Group Human Resources

Politique de diversité et d'égalité des chances

Dernière révision
Contact
E-mail

01/05/2023
Ilse Diependaele – HR Manager (GHR/PWR)
ilse.diependaele@proximus.com

Table des matières

Table des matières.....	1
1. Objectif et portée	2
2. Vision	2
3. Principes de base	2
4. Surveillance des processus de contrôle de conformité.....	3

1. Objectif et portée

Travailler dans une société ou une organisation signifie également collaborer avec des personnes différentes au niveau du sexe, de la langue, de l'ethnie, de la religion, des capacités physiques, de l'orientation sexuelle, de l'éducation, de l'expérience, de la personnalité, etc. Par le biais de la présente policy, nous entendons créer les conditions permettant de reconnaître et de respecter ces différences et de garantir l'égalité des chances pour tous les collaborateurs. La présente policy s'applique à tous les collaborateurs actifs du Groupe Proximus.

2. Vision

Nos collaborateurs sont le reflet de la diversité de notre société. Nous pensons que cette diversité nous aidera à conquérir un marché plus diversifié et assurera la durabilité de notre activité. Nous voulons donc créer une identité et une culture ethniques variées où chacun se sent valorisé en tant qu'individu, et qui reflètent la diversité de nos clients afin de mieux répondre à leurs attentes. En effet, nous sommes convaincus que la diversité des connaissances, des compétences et des expertises que possèdent nos employés stimulent la créativité et l'innovation. C'est pourquoi nous nous assurons que nos collaborateurs bénéficient des mêmes chances, peu importe leur sexe, leur religion, leur appartenance ethnique ou leurs origines. Nous continuerons toujours à bâtir une entreprise plus diverse et une culture plus inclusive afin de devenir un modèle « best in class » dans ce domaine.

3. Principes de base

- Nous reconnaissons que chaque collaborateur apporte à son travail ses propres capacités, expériences et caractéristiques spécifiques. Nous reconnaissons l'importance de refléter la diversité de nos clients et marchés au niveau de notre personnel.
- Nous nous engageons à employer la personne disposant des meilleures qualifications à chaque poste de notre organisation et à traiter tous les candidats et collaborateurs de manière égale et sur la base exclusivement de compétences et de critères objectifs pertinents
- Il incombe à chacun de nous de créer un environnement de travail ouvert et accueillant qui encourage les contributions des personnes d'origines et d'expériences diverses. Nous favorisons l'ouverture d'esprit et le respect à tous les niveaux de l'organisation et traitons tous les collaborateurs de manière équitable et égale
- Aucun collaborateur du Groupe Proximus ne pratiquera à l'égard d'un candidat ou d'un collègue une quelconque discrimination sur la base de l'ethnie, de la couleur de peau, de la religion, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la nationalité, de l'âge ou d'un handicap. Nous adoptons un comportement exempt de toute forme de racisme, d'intolérance, de discrimination, de harcèlement ou de toute attitude qui pourrait affecter la dignité de femmes ou d'hommes sur le lieu de travail.
- Nous incorporons la diversité dans tous les aspects de notre façon de travailler. L'intolérance est simplement inacceptable. Nous nous engageons à donner des opportunités égales à chacun.

4. Surveillance des processus de contrôle de conformité

- Le respect de cette politique est vérifié par diverses méthodes telles que l'analyse de l'évolution des chiffres via le reporting, l'étude au cas par cas, les différentes enquêtes externes, mais sans s'y limiter
- Gestion de la mise en place de projets et de plans d'action par l'équipe Diversity & Inclusion
- Implication immédiate du groupe de travail Diversity & Inclusion, composé de représentants de la diversité du personnel de Proximus, afin de rapporter les problématiques éventuelles où nos politiques ne sont pas respectées.
- Suivi via Recruitment management, Training management, HR partners, Wellbeing & Engagement, Performance WLU & Reward, Personal Guide@Work, Sustainability
- Pas de KPI, mais des ambitions fixées permettant de mesurer la performance globale du plan d'action annuel
- Enquêtes régulières et récurrentes suivies de la mise en place de nouvelles actions, correctives si nécessaire

Les cas d'abus, de harcèlement ou toute autre attitude discriminatoire, contraires à notre politique et à nos valeurs peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires telles que décrites dans le Code de conduite.