

# Principle Group

## Politique et procédure en matière d'égalité des chances

## 1. Objet

Principle s'engage à lutter contre la discrimination et à défendre la diversité. Notre but est que notre personnel soit pleinement représentatif de la société et que chaque employé(e) se sente respecté(e) et capable de donner le meilleur de lui-même/d'elle-même.

## 2. Champ d'application

La politique s'appliquera à tous les employés, sous-traitants et fournisseurs permanents et temporaires.

La présente politique est à la disposition de tous, à la fois au format papier dans nos guides de l'employé, et au format électronique dans nos fichiers informatiques.

## 3. Déclaration de politique

La politique a pour but de garantir une égalité et équité pour tous dans notre entreprise et de lutter contre toute discrimination fondée sur le sexe, le changement de sexe, la grossesse, la maternité, la situation matrimoniale, la race, l'origine ethnique, la couleur, la nationalité, l'origine nationale, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion ou l'âge.

Nous nous opposons à toutes formes de discrimination illicites et injustes. Tous les employés, qu'ils soient à temps plein, à temps partiel ou temporaires, seront traités équitablement et avec respect.

Le recrutement, la promotion, la formation ou tout autre avantage sera fondé sur les aptitudes et les capacités. Chaque employé(e) sera aidé(e) et encouragé(e) à développer son plein potentiel, et les talents et ressources du personnel seront pleinement mis à profit pour maximiser l'efficacité de l'entreprise.

### Notre engagement:

- Créer un environnement dans lequel les différences individuelles et les contributions de tous les membres de notre personnel sont reconnues et valorisées.
- Vous avez le droit de travailler dans un environnement qui promeut la dignité et le respect de tous. Aucune forme d'intimidation, de brimades ou de harcèlement ne sera tolérée.
- Nous offrons à chacun la possibilité de se former, de se développer et de progresser.
- L'égalité au travail est une bonne pratique de gestion en plus d'être logique sur le plan commercial.
- Nous réviserons toutes nos pratiques et procédures de travail pour garantir l'équité.
- Les violations de notre politique d'égalité, et notamment la discrimination ou le harcèlement d'un individu à cause de son lien avec un autre individu qui est protégé en vertu des lois anti-discrimination, ou d'un individu ayant une caractéristique jugée particulière qui est protégée par la loi anti-discrimination, seront considérées comme une faute et pourront donner lieu à des mesures disciplinaires.
- Cette politique est pleinement soutenue par la direction générale.
- La politique sera contrôlée et révisée chaque année.

## 4. Les principaux domaines impactés par cette Politique

### 4.1 Le recrutement

- Notre objectif est d'appliquer les bonnes pratiques dans toute procédure de recrutement et de sélection.
- Nous traiterons de façon non discriminatoire tous les candidats potentiels et réels pendant le processus de recrutement, et nous respecterons les exigences de toutes les lois applicables.

### 4.2 Formation, développement de carrière et promotion

Tous les employés peuvent bénéficier d'une formation, d'un développement de carrière et d'une promotion, les décisions étant prises principalement sur la base des qualifications, de l'aptitude au travail et du développement personnel.

### 4.3 Environnement de travail

Principle offrira un environnement dans lequel chaque employé(e) pourra travailler sans risque de harcèlement ou d'intimidation. Dans le cas où vous seriez victime de harcèlement ou d'intimidations, une procédure de réclamation claire informelle et formelle a été mise en place et devra être engagée dans les meilleurs délais.

### 4.4 Conditions de travail

- Les politiques, y compris de rémunération, de récompense, d'avantages et toutes autres questions pertinentes associées aux conditions de travail, sont appliquées indépendamment du sexe, de l'orientation sexuelle, de la situation matrimoniale, de la nationalité, de la couleur, de la race, de l'appartenance ethnique, de l'origine nationale, de la religion ou des croyances, d'un changement de sexe, d'une grossesse, de la maternité, d'un handicap ou de l'âge.
- La rémunération est traitée conformément à la loi britannique de 2010 sur l'égalité (Equality Act 2010).
- Si vous êtes un(e) employé(e) à temps partiel, vous bénéficierez du même traitement que les travailleurs à temps plein comparables, conformément aux Règlements britanniques de 2000 sur les travailleurs à temps partiel.
- Si vous êtes un(e) employé(e) sous contrat à durée déterminée, vous serez traité(e) conformément aux Règlements britanniques de 2002 sur les employés sous contrat à durée déterminée (prévention contre les traitements moins favorables).
- Les conditions de la Loi britannique de 2006 sur l'emploi, le travail et les familles (Employment Work and Families Act 2006) sont respectées.

### 4.5 Plaintes

Toute plainte pour traitement inégalitaire sera traitée, dans un premier temps, de manière informelle en vue de trouver une solution. Cependant, si aucune solution n'est trouvée, la procédure de réclamation sera poursuivie. Toutes les affaires seront minutieusement examinées. Toute personne soupçonnée ou accusée de discrimination sera traitée conformément aux mesures disciplinaires.

## Tout le monde est responsable!

Il incombe à chaque employé(e) de Principle d'avoir connaissance de la présente politique et de ses responsabilités telles qu'elles y sont décrites.

**Si vous avez d'autres questions ou doutes concernant cette politique et cette procédure, n'hésitez pas à contacter les ressources humaines.**