

Politique écrite de non-discrimination – Composil

1. Préambule

Chez **Composil**, nous considérons la diversité comme une richesse et l'égalité de traitement comme un fondement de notre culture d'entreprise.

Nous croyons que chaque personne doit pouvoir travailler, évoluer et s'épanouir dans un environnement respectueux, sûr et inclusif, exempt de toute discrimination, harcèlement ou inégalité de traitement.

Cette politique formalise nos engagements en matière de **non-discrimination**, de **diversité**, et d'**inclusion équitable** pour tous nos collaborateurs, partenaires et parties prenantes.

2. Champ d'application

La présente politique s'applique à **toutes les personnes travaillant pour ou avec Composil**, quel que soit leur statut :

- employés permanents ou temporaires,
- stagiaires, apprentis, sous-traitants, consultants,
- candidats à un emploi ou à un partenariat.

Elle s'applique à **toutes les étapes de la vie professionnelle** : recrutement, formation, rémunération, promotion, conditions de travail, fin de contrat, ainsi qu'aux interactions quotidiennes au sein de l'entreprise.

3. Principe général de non-discrimination

Composil interdit strictement toute forme de discrimination, directe ou indirecte, fondée notamment sur :

- le sexe, le genre, l'identité ou l'expression de genre ;
- l'âge ;
- la situation de famille, la grossesse ou la parentalité ;
- l'origine, la nationalité, la couleur de peau, l'ethnie ou la religion ;
- les convictions politiques ou philosophiques ;
- le handicap ou l'état de santé ;
- l'orientation sexuelle ;
- la condition sociale, le statut professionnel ou tout autre motif protégé par la loi.

Aucune décision professionnelle (recrutement, rémunération, promotion, sanction, licenciement, etc.) ne peut être influencée par ces facteurs.

4. Engagements de Composil

4.1. Égalité des chances

Nous nous engageons à garantir à chaque collaborateur·rice des **opportunités équitables d'accès, d'évolution et de reconnaissance**, sur la base de ses compétences, de son expérience et de sa performance.

4.2. Recrutement inclusif

Les processus de recrutement sont fondés sur des critères objectifs et transparents. Les candidatures sont examinées sans préjugé et les entretiens sont menés dans le respect de la diversité culturelle, sociale et personnelle.

4.3. Rémunération et développement

Les politiques de rémunération et d'évaluation sont définies selon des critères neutres et mesurables.

Composil veille à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et à une reconnaissance équitable des contributions de chacun·e.

4.4. Environnement de travail respectueux

Composil promeut un environnement de travail fondé sur le respect mutuel, la tolérance et la bienveillance.

Tout comportement, propos ou geste discriminatoire ou harcelant est proscrit et pourra donner lieu à des mesures disciplinaires.

4.5. Inclusion et diversité

Nous favorisons la représentation équilibrée des genres, des âges et des origines, ainsi que l'inclusion des personnes en situation de handicap ou issues de milieux sous-représentés. Des actions de sensibilisation et de formation à la diversité et à l'inclusion sont régulièrement organisées.

5. Mécanismes de signalement et de recours

Tout employé·e ou collaborateur·rice qui estime être victime ou témoin d'une situation de discrimination peut la signaler :

- à la **Direction des Ressources Humaines** ou à un membre de la direction ;
- via un **canal confidentiel** et sécurisé de signalement interne ;
- ou, si nécessaire, par les voies légales externes prévues par la législation.

Aucune personne ne fera l'objet de **représailles** pour avoir signalé de bonne foi un comportement discriminatoire ou inapproprié.

Les signalements seront traités avec **confidentialité, diligence et impartialité**.

6. Formation et sensibilisation

Composil s'engage à former régulièrement ses managers, responsables d'équipe et collaborateurs sur :

- la prévention des discriminations et des biais inconscients ;
- la communication inclusive ;
- la gestion éthique et équitable des équipes ;
- la prévention du harcèlement et la promotion du respect au travail.

7. Suivi et amélioration continue

Composil évalue périodiquement la mise en œuvre de cette politique à travers :

- des indicateurs internes de diversité et d'égalité ;
- des entretiens de suivi RH ;
- et, le cas échéant, des audits externes dans le cadre de nos engagements B Corp et RSE.

Les résultats servent à améliorer nos pratiques et à renforcer notre culture d'entreprise inclusive.

8. Références internationales et conformité

Cette politique s'appuie sur :

- la **Déclaration universelle des droits de l'homme** (ONU) ;
- les **Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits humains** (ONU, "Principes Ruggie") ;
- les **Conventions fondamentales de l'OIT** (Organisation internationale du travail) ;
- la **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** ;
- et les **normes B Corp** en matière d'équité, diversité et inclusion.

9. Engagement de la direction

"Composil réaffirme son engagement à garantir un environnement de travail fondé sur la dignité, l'égalité et le respect de chaque individu.

La diversité est une force, et son respect est un pilier essentiel de notre réussite collective."

La Direction de Composil

Nom : JEAN MINNE

Fonction : CEO

Date : 4/01/2024

Signature :

