



COMMENT PUBLICIS ACCOMPAGNE SES TALENTS ET PRÉSERVE SON ENVIRONNEMENT

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION (DEI)

POURQUOI ?

La devise du Groupe est «Viva La Différence», ce qui signifie valoriser et respecter chaque individu tel qu'il est, y compris son parcours, son expérience, ses compétences professionnelles et son potentiel. Nous souhaitons que des équipes multiculturelles travaillent sur chaque projet. Le poste de chacun est basé sur ses compétences et ses qualifications. **Le Groupe bannit toujours toute forme de discrimination.** La Diversité, l'Équité et l'Inclusion (DEI) font partie des priorités de la Direction Générale du Groupe et l'inclusion est la responsabilité de chacun.

POUR QUI ?

Tous les employés, sans exception.

QUOI ?

Depuis des décennies, Publicis Groupe encourage la mixité et continuera de le faire. L'entreprise dispose d'un effectif équilibré, avec près de 50% de femmes et 50% d'hommes. L'égalité des genres est un élément clé, et cette politique prend en compte la diversité au sens large : tous les groupes minoritaires doivent être représentés à chaque niveau du Groupe. L'objectif de cette politique est d'engager des actions notamment autour du genre, de l'âge, de l'origine ethnique, du parcours ou de l'éducation, de l'orientation sexuelle, de la religion, du handicap, des anciens combattants, pour ne citer que quelques sujets.

Pour favoriser un lieu de travail égalitaire et inclusif, la direction de Publicis Groupe et des agences concentre son attention sur les quatre piliers suivants :

1. Rechercher et **recruter des talents diversifiés aux parcours singuliers**, pour être en phase avec le contexte économique et social local, et pour refléter le public de consommateurs de nos clients.
2. Avoir **davantage de femmes dans les postes à responsabilité**, en particulier à la tête des équipes créatives et technologiques, avec un plan d'action proactif (promotion, succession, recrutement...). L'objectif du Groupe est d'avoir 45% de femmes dans les postes à responsabilité Groupe d'ici à 2025.
3. Appliquer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, et entre les personnes faisant le même travail avec le même niveau de responsabilité, **avec des contrôles réguliers gérés par les équipes RH et Talent.**

4. **Le programme Flex**, déjà en place dans de nombreuses agences, a pour but d'améliorer l'efficacité des employés, leur satisfaction au travail et leur qualité de vie.

Les pratiques et règles locales doivent être alignées sur des règles claires appliquées à tous afin de soutenir et de créer des environnements de travail inclusifs :

- **Politique de Tolérance Zéro** : nous ne tolérons aucune violation ni aucun comportement suspect en ce qui concerne notre politique anti-discrimination et notre politique anti-harcèlement sexuel;
- Favoriser **«l'égalité des chances»** en tant que principe clé afin que des candidats plus diversifiés postulent à un nouveau poste, une fonction ou une promotion; et reconnaître les problématiques et défis de l'intersectionnalité;
- Organiser régulièrement des ateliers sur les **préjugés inconscients** dans les agences;
- Encourager les **projets locaux en matière de Diversité, Équité et Inclusion** relatifs à la diversité en général, incluant la formation, le bien-être au travail, les programmes de parentalité entièrement pilotés localement;
- Soutenir nos **communautés internes/groupes affinitaires** (ERG/BRG) tels que VivaWomen! (pour les femmes), VivaWomen of Color et MOCA (personnes de couleur), Égalité (LGBTQ+), enAble (handicap) et bien d'autres;
- Coopérer avec des **clients et des partenaires** lorsqu'une telle alliance est utile pour faire progresser l'égalité des genres et la diversité en général;
- S'engager davantage sur des **programmes de diversité avec des communautés défavorisées ou auprès de minorités** pour leur donner accès à notre univers de travail et à notre écosystème, et pour mieux combattre en faveur de la justice sociale (anti-haine, anti-discrimination, antiracisme, pour les droits civiques...) afin de construire un environnement plus inclusif.

Le reporting en matière de Diversité & Inclusion est public et conforme aux lois et règles locales; il peut être consulté dans le Document d'enregistrement universel du Groupe et dans la section CSR Smart Data du site internet du Groupe.

En cas de préoccupation ou de comportement anormal (discrimination, harcèlement), le système d'alerte de Publicis Groupe permet à toutes les parties prenantes de faire des signalements. Les alertes doivent être signalées directement à : ethicsconcerns@publicisgroupe.com

QUI ?

La Diversité, l'Équité et l'Inclusion sont l'affaire quotidienne de tous les managers, Chief Talent Officers et responsables de la diversité, qui rendent compte aux Chief Executive Officers des agences. La Diversité, l'Équité et l'Inclusion (DEI) sont sous la supervision de la Secrétaire Générale de Publicis Groupe, membre du Directoire, et coordonnée par le département RSE du Groupe (une annexe DEI, contenant les actions et données annuelles, est disponible en accès public sur le site/ bibliothèque du Groupe).

Publicis Groupe, en tant que membre du **Pacte mondial des Nations unies** depuis 2003, est également signataire des Women Empowerment Principles (WEP ou Principes d'autonomisation des femmes) des Nations unies.

WOMEN EMPOWERMENT PRINCIPLES (WEP) PAR LE PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES ET ONU FEMMES

Les 7 principes mettent l'accent sur l'intérêt commercial de l'action des entreprises pour promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes : **« L'égalité est une affaire d'entreprise »**

- Principe 1.** Mettre en place une gouvernance favorable à l'égalité des sexes au plus haut niveau de l'entreprise,
- Principe 2.** Traiter toutes les femmes et tous les hommes de manière équitable au travail – respecter et soutenir les droits humains et agir contre les discriminations,
- Principe 3.** Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des femmes et des hommes au travail,
- Principe 4.** Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes,
- Principe 5.** Mettre en œuvre des pratiques de développement d'entreprise, de chaîne d'approvisionnement et de marketing qui renforcent l'autonomie des femmes,
- Principe 6.** Promouvoir l'égalité grâce à des initiatives portées par les collaborateurs, ainsi qu'à la mobilisation de réseaux et d'associations,
- Principe 7.** Mesurer et faire connaître les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes.

