

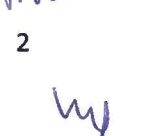
TABLE DES MATIÈRES

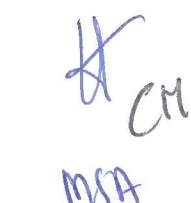
PRÉAMBULE	4
CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	6
TITRE I. GÉNÉRALISER LA CULTURE DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION	7
1.1. ENCOURAGER LE DIALOGUE SOCIAL POUR PROMOUVOIR LA CULTURE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION DE VEOLIA	7
1.1.1 Au niveau du Groupe : l'impulsion de la politique diversité et inclusion	7
1.1.2 Au niveau local : la mise en œuvre des orientations identifiées par l'Accord	8
1.2 RENFORCER LA CULTURE DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION	8
1.2.1. Utiliser les actions de formation et de sensibilisation comme levier de la culture inclusive	8
1.2.2. Identifier les actions complémentaires pour encourager la diversité et l'inclusion	9
TITRE II. RENFORCER L'ACTION CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION ET D'EXCLUSION ET FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES	9
2.1. RENFORCER LES ACTIONS DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION ET D'EXCLUSION	9
2.1.1. Rappel du principe de tolérance zéro vis-à-vis de la discrimination et de l'exclusion	10
2.1.2 Renforcer les moyens d'action contre la discrimination et l'exclusion	11
2.2. RENFORCER LES ACTIONS ENTREPRISES POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES AUTOUR DES QUATRE PILIERS D&I DE VEOLIA	12
2.2.1. Renforcer la mixité à tous les niveaux de l'entreprise	13
2.2.2. Promouvoir l'inclusion dans le respect de l'identité de genre et des orientations affectives et sexuelles	15
2.2.3. Assurer l'inclusion et la progression professionnelle des salariés, salariées en situation de handicap.	16
2.2.4. Promouvoir la diversité des origines sociales et culturelles	17
TITRE III. PRÉVENIR ET RENFORCER LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE CONTRE TOUTE FORME DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE	18
3.1 RÉAFFIRMER LA PROHIBITION ABSOLUE DU HARCÈLEMENT ET DES VIOLENCES	18
3.2 RENFORCER LES MOYENS D'ACTION CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES	19
3.3 ACCOMPAGNER LES SALARIÉS, SALARIÉES VICTIMES DE VIOLENCES DOMESTIQUES OU INTRAFAMILIALES	21
TITRE IV. FAVORISER UNE APPROCHE PLUS INCLUSIVE DE L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE DES SALARIÉS, SALARIÉES	22
TITRE V. DÉPLOYER L'ACCORD AU NIVEAU LOCAL PAR LA MISE EN ŒUVRE DE GRANDES ORIENTATIONS	23
5.1. LES ACTEURS / ACTRICES DE LA MISE EN ŒUVRE ET COORDINATION DES ORIENTATIONS	24
5.2. DÉLAIS DE MISE EN ŒUVRE	24
5.3. MESURES DE LA MISE EN ŒUVRE	24
TITRE VI. SUIVI DE L'ACCORD	25
6.1. COMMISSION DE SUIVI	25
6.2. PARTAGE DES BONNES PRATIQUES	25
TITRE VII. DISPOSITIONS FINALES	26
7.1. DURÉE DE L'ACCORD ET CLAUSE DE RENDEZ-VOUS	26
7.2. REVISION ET DENONCIATION	26
7.3. LOI APPLICABLE ET TRADUCTION	26
SIGNATURES	27

Initial



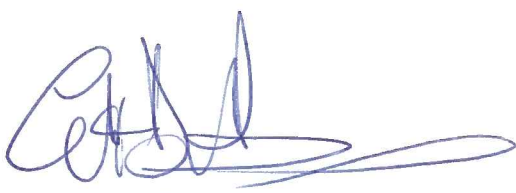


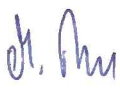




ANNEXES	31
ANNEXE 1 - NORMES INTERNATIONALES ET EUROPÉENNES	31
ANNEXE 2 - GLOSSAIRE/DÉFINITIONS/LIENS	33
ANNEXE 3 - INDICATEURS DE SUIVI (« KPI »)	36























PRÉAMBULE

1. La politique diversité et inclusion (ou « D&I ») est au cœur de la Raison d'Être de Veolia¹, qui promeut la valorisation et l'épanouissement professionnel et personnel des salariés, salariées, en phase avec ses valeurs fondamentales que sont la responsabilité, la solidarité, le respect, l'innovation et le sens du client.

C'est pourquoi le Groupe s'engage à garantir le respect de l'équité et de la promotion sociale à travers une politique volontariste visant à favoriser la diversité et l'inclusion.

Cette politique D&I est une composante structurante de la culture de Veolia et appartient, à ce titre, à sa stratégie globale de performance et de développement.

2. La Direction de Veolia et les organisations syndicales ou partenaires sociaux considèrent que le dialogue social est un levier privilégié pour que les salariés, salariées s'approprient ces valeurs collectives et contribuent à l'appropriation d'un projet de diversité et d'inclusion au sein du Groupe.

A cette fin, un groupe spécial de négociation a été constitué pour définir des orientations communes en matière de D&I et donner une impulsion au niveau du Groupe pour stimuler et enrichir le dialogue social local au sein de chaque pays.

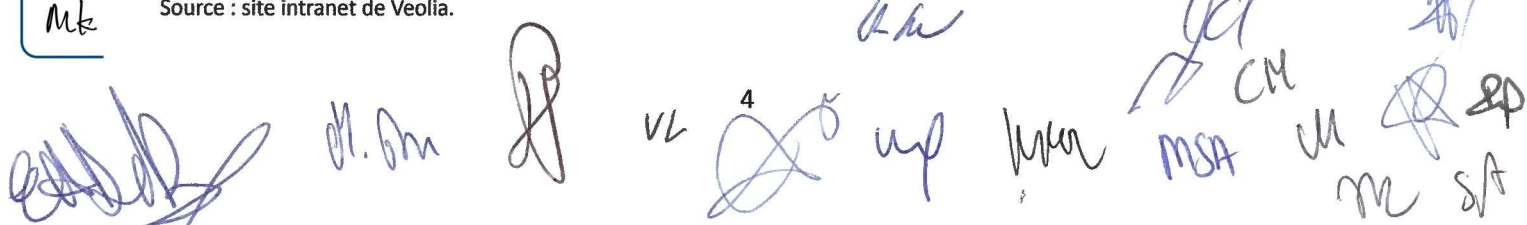
3. Le présent accord cadre européen (ci-après l'« **Accord** ») a été conclu dans un double objectif :

- ☐ Poursuivre et renforcer la mise en œuvre de la politique D&I de Veolia et aller plus loin dans l'engagement en associant pleinement les acteurs du dialogue social européen au sein du Groupe.
- ☐ Synthétiser les engagements existants issus, d'une part, pour le premier point ci-dessous du dialogue social au niveau du Comité de Groupe Européen et, d'autre part, pour les points suivants ci-dessous de la Direction de Veolia :
 - o Les engagements issus du dialogue social notamment ceux de la lettre d'engagement de la Direction des Ressources Humaines et du Comité de Groupe Européen (CGE) sur l'accompagnement des évolutions métiers et politique diversité et inclusion qui a été signée le 16 juin 2021 .
 - o L'engagement de Veolia d'inscrire quotidiennement son action dans le respect des droits fondamentaux définis par les normes internationales et européennes (voir annexe 1) et garantir à chaque salarié, salariée le respect de ses droits, quelles que soient sa position au sein du Groupe et sa localisation géographique.
 - o Les engagements issus de l'impulsion de la Direction sur la politique D&I dans le cadre d'une approche de performance plurielle rendant indissociables les enjeux économiques, sociaux et environnementaux, en phase avec le Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact).

Initial


Initial


¹ Cf. Annexe 2 de l'Accord, Raison d'être de Veolia et sa mise en œuvre dans le programme stratégique Impact 2023.
Source : site intranet de Veolia.



Cette impulsion se reflète dans la charte ManagementBehaviors@Veolia² à l'attention des managers, afin que les valeurs fondamentales et éthiques de Veolia soient partagées et respectées dans chaque entité.

Elle s'est récemment traduite par la mise en place et le déploiement de façon unilatérale par la direction de Veolia à l'échelle du Groupe du programme Veolia Cares instituant un socle commun de protection sociale au bénéfice de l'ensemble des salariés, salariées dans le monde, dès leur premier jour d'emploi et qui comporte notamment :

- Un congé parentalité inclusif pour s'adapter au plus grand nombre de familles indépendamment du genre, du statut matrimonial et de l'orientation sexuelle.
- Une couverture décès pour tous les salariés, toutes les salariées.
- Une couverture santé pour tous les salariés, toutes les salariées.
- Un accompagnement des salariés, salariées aidant un proche parent en situation de dépendance ou de maladie grave.
- Un dispositif de soutien au bénévolat associatif.

4. Veolia s'efforce de promouvoir ces droits et principes fondamentaux dans tous les aspects de son activité, ce qui se reflète notamment, conformément à la directive 2022 /2464 *Corporate Sustainability Reporting Directive* (ci-après « Directive CSRD ») dans le choix de ses prestataires et fournisseurs.

L'Accord s'inscrit de ce fait dans le cadre du Plan de Vigilance de Veolia. A chaque fois que cela est possible, Veolia privilégiera les fournisseurs, sous-traitants et partenaires adhérant pleinement à ces principes et qui appliquent eux-mêmes une politique de diversité et d'inclusion, conformément au plan de vigilance de Veolia et de sa politique achat notamment.

5. Le dispositif ci-après résulte donc de la volonté commune de la Direction de Veolia et des organisations syndicales ou partenaires sociaux d'ancrer ces principes et d'intensifier leur mise en œuvre par un accord modernisé, concrétisant la vision de Veolia de la politique diversité et inclusion (D&I) qui repose sur une approche transversale et sur les « quatre piliers D&I » de Veolia que sont:

- la mixité
- l'identité de genre et les orientations affectives et sexuelles
- le handicap
- les origines sociales et culturelles.

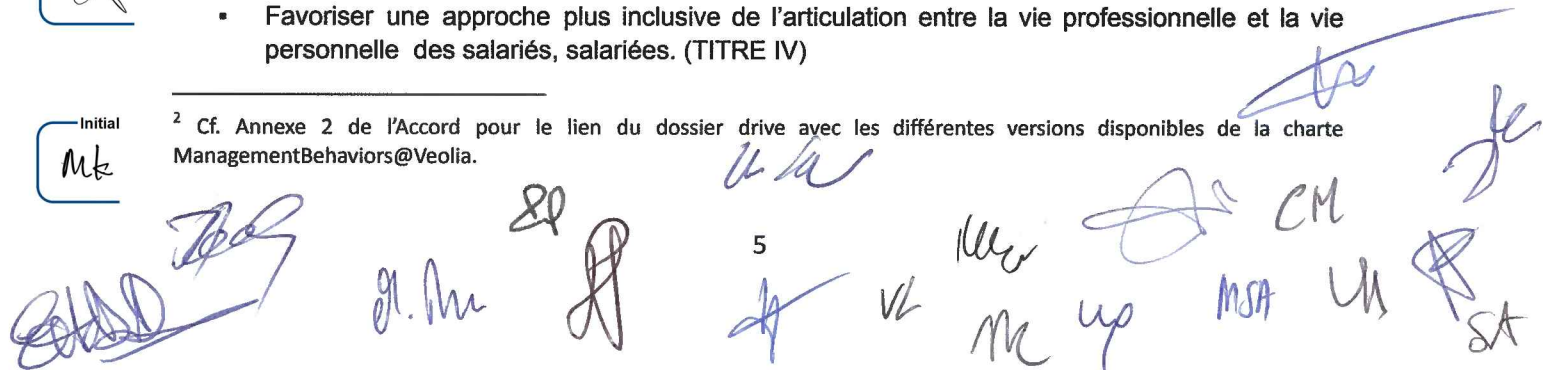
Dans le cadre de leur discussion, les signataires de l'Accord se sont accordés pour négocier sur les quatre grandes thématiques suivantes :

- Généraliser la culture de la diversité et de l'inclusion. (TITRE I)
- Renforcer l'action contre toute forme de discrimination et d'exclusion et favoriser l'égalité des chances. (TITRE II)
- Prévenir et renforcer les actions mises en œuvre contre toute forme de harcèlement et de violence. (TITRE III)
- Favoriser une approche plus inclusive de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés, salariées. (TITRE IV)

Initial


Initial


² Cf. Annexe 2 de l'Accord pour le lien du dossier drive avec les différentes versions disponibles de la charte ManagementBehaviors@Veolia.



Ces négociations ont permis aux signataires de dégager les dix grandes orientations suivantes :

1. Faire du dialogue social et des Espaces de Dialogue Social Pays (EDSP) un levier d'approfondissement et de diffusion/promotion de ces principes et engagements et partager les bonnes pratiques au sein du CGE pour progresser ensemble.
2. Sensibiliser et former de façon adaptée l'ensemble des managers et plus largement l'ensemble des salariés, salariées dont les représentants, représentantes du personnel à la diversité, à l'inclusion et à la lutte contre les discriminations.
3. Renforcer les dispositifs de lutte contre toutes les discriminations et les actions de prévention, de protection ou de soutien contre toutes formes de harcèlement et de violence.
4. Renforcer les actions en faveur de l'égalité des chances et de l'égalité salariale et professionnelle, de l'embauche et tout au long de la carrière professionnelle.
5. Renforcer l'inclusion des salariés, salariées en situation de handicap.
6. Renforcer l'information sur les dispositifs d'alerte internes.
7. Analyser l'organisation du travail pour améliorer l'équilibre de la vie professionnelle et personnelle en tenant compte de la diversité des situations individuelles et personnelles et des collectifs de travail.
8. Renforcer l'accompagnement des salariés, salariées en tenant compte des situations critiques de vie et des salariés, salariées confrontés/ées à des situations de violences et abus³ domestiques ou intrafamiliaux.
9. Développer les coopérations locales pour mettre en place des actions concrètes de soutien et d'insertion, notamment à l'égard des populations en situations de précarité sociale ou de fragilité.
10. Poursuivre le développement des réseaux D&I internes en associant en local les organisations syndicales ou partenaires sociaux sur les événements D&I clés au sein des pays.

Dans le cadre de leurs négociations, les signataires ont déterminé les indicateurs de suivi (« KPI ») qui permettront d'assurer la mise en œuvre de l'accord et de mesurer concrètement les progrès réalisés.

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Initial

L'Accord s'applique à toutes les entités incluses dans le champ d'application du CGE de Veolia et concerne l'ensemble des salariés, salariées travaillant au sein de ces entités.

Initial

³ Les violences et abus qu'ils soient de nature psychique, physique, économique, verbale ou sexuelle.

Ainsi, au-delà du périmètre du CGE, les autres entités des Zones et/ou Business Units (ci-après « BUs ») du Groupe sont invitées à appliquer volontairement, si elles le souhaitent, les principes et orientations de l'Accord dans l'ensemble des pays où Veolia exerce ses activités, sous réserve du respect des législations locales.

Veolia entend, de manière plus générale, donner à cet accord la plus large portée auprès de ses Parties-Prenantes⁴ telles que définies par la Raison d'Être de Veolia.

Veolia s'engage en particulier à porter à la connaissance de ses partenaires, sous-traitants et fournisseurs, lors de la conclusion ou du renouvellement des relations contractuelles, les principes et engagements contenus dans l'Accord et qui s'inscrivent pleinement dans les engagements sociaux prévus par la Directive CSRD.

TITRE I. GÉNÉRALISER LA CULTURE DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

En tant qu'acteur de la vie économique européenne, Veolia reflète la diversité socio-économique et culturelle des pays au sein desquels son activité est implantée.

Cette diversité est synonyme de richesse, de dynamisme et de développement de l'entreprise. Elle doit pouvoir être constatée à tous les niveaux de l'entreprise et parmi toutes les Parties-Prenantes.

1.1. ENCOURAGER LE DIALOGUE SOCIAL POUR PROMOUVOIR LA CULTURE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION DE VEOLIA

Dans le cadre des négociations ayant conduit au présent accord, les parties signataires ont eu à cœur de réfléchir à des mesures en faveur de la promotion de la politique D&I à tous les niveaux de responsabilités de l'entreprise et dans la mesure du possible pour l'ensemble de ses Parties-Prenantes.

Les parties signataires entendent maintenir tout au long de l'application de cet accord, un dialogue social constructif et régulier qui permettra de s'assurer que les objectifs poursuivis seront pleinement intégrés dans chacun des pays couverts par l'Accord en s'appuyant notamment sur les Espaces de Dialogue Social Pays (EDSP), sur le CGE de Veolia et son Bureau ainsi que sur la commission de suivi mise en place dans le cadre de l'Accord.

1.1.1 Au niveau du Groupe : l'impulsion de la politique diversité et inclusion

L'Accord a vocation à donner une impulsion aux grands principes de la politique D&I de Veolia, en conformité avec les exigences européennes (au regard notamment des normes européennes de reporting extra-financier de la Directive CSRD) et nationales.

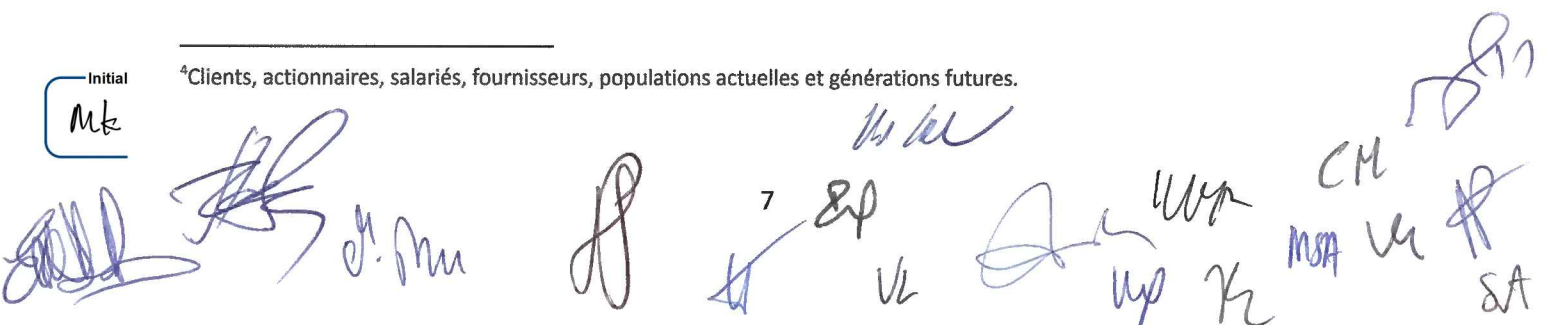
Il est rappelé que les orientations données par cet Accord sont issues de négociations ayant permis d'identifier et de consolider un socle commun d'orientations relatives à la politique D&I.

Dans ce cadre, un module de formation spécifique sur l'application de cet Accord sera dispensé aux membres des délégations pays au sein du CGE.

⁴Clients, actionnaires, salariés, fournisseurs, populations actuelles et générations futures.

Initial


Initial

1.1.2 Au niveau local : la mise en œuvre des orientations identifiés par l'Accord

Il appartiendra à chacune des entités couvertes par le champ d'application de l'Accord de s'approprier les principes et orientations en tenant compte des législations nationales et de garantir leur application dans le cadre d'un dialogue social de qualité.

A cet effet, le présent accord sera diffusé et présenté de façon détaillée au sein de chacun des pays par la Direction Ressources Humaines pays en y associant les membres de la délégation pays au sein du CGE, en vue de sa mise en œuvre et de son suivi dans le cadre de leurs prérogatives.

Dans ce cadre, des actions de sensibilisation et de formation pourront être dispensées au niveau des EDSP afin que leurs membres :

- ☐ Prennent en compte les orientations liées à la D&I : les thématiques identifiées dans l'Accord devront être abordées dans le cadre du dialogue social local selon des modalités déterminées par les pays et déclinées au sein des BUs.
- ☐ Prennent en compte les KPI déterminés en annexe de l'Accord (Annexe 3) au sein de leurs organisations pour refléter les orientations prises par Veolia à ce sujet.

Dans ce cadre, il sera donné accès - a minima - aux elearnings existants sur les thématiques liées à la D&I.

1.2 RENFORCER LA CULTURE DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

Veolia entend faire de la consolidation de la culture inclusive une priorité afin d'encourager la diversité d'un environnement de travail devant garantir, à chaque salarié, salariée, d'être traité, traitée sans discrimination, d'être reconnu, reconnue et respecté, respectée dans sa singularité et d'être membre à part entière du collectif de l'entreprise.

Cette évolution rend nécessaire le développement d'actions et en particulier l'encouragement d'une représentation variée des expériences et la recherche d'un équilibre des mixités dans chaque emploi afin que, progressivement, la diversité et l'inclusion soient au cœur de la culture d'entreprise et que chacun, chacune y contribue spontanément et au quotidien.

Le présent accord identifie des actions permettant de faire évoluer les mentalités dans une démarche de refus des idées-reçues et des perceptions erronées qui en découlent concernant les capacités et/ou les compétences d'une personne à accomplir certaines tâches et/ou occuper certaines fonctions au regard notamment de son genre, de son orientation affective et sexuelle, de son origine sociale et culturelle ou de sa situation de handicap etc.

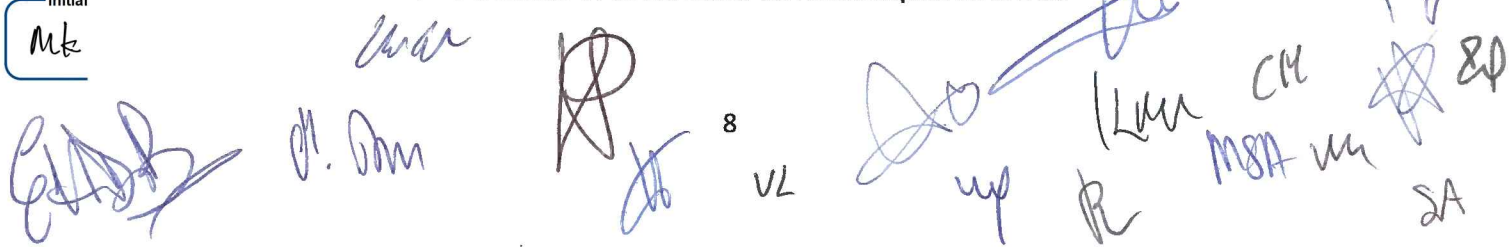
1.2.1. Utiliser les actions de formation et de sensibilisation comme levier de la culture inclusive

En vue de favoriser le développement de la culture inclusive, les entités couvertes par l'Accord :

- ☐ Mettront progressivement en place des modules de formation au management inclusif, notamment pour corriger les impacts des biais cognitifs,
- ☐ déploieront successivement auprès des managers puis de l'ensemble des salariés, salariées des actions de sensibilisation et de formation aux thématiques de la D&I.

Initial


Initial


 8 VL up R CH MSA um SA

Par ailleurs, les entités couvertes par l'Accord seront incitées à organiser des groupes de travail sur les bonnes pratiques D&I et à les partager le plus largement possible.

1.2.2. Identifier les actions complémentaires pour encourager la diversité et l'inclusion

Les actions en faveur de la D&I passent également par la mise en œuvre ou la poursuite d'initiatives locales - en fonction des situations et/ou contextes en local - en s'appuyant, le cas échéant, sur des experts et/ou associations spécialisées sur les thématiques abordées (ex. sensibilisation aux sujets du handicap, de la transition de genre,...), afin de permettre à chaque salarié, salariée d'être acteur, actrice de la D&I au sein de l'entreprise telles que :

- ☐ l'organisation de temps d'échange et de partage entre salariés, salariées venant d'horizons divers ;
- ☐ la possibilité de participer à des programmes d'inclusion relevant d'initiatives locales.

Par ailleurs, les entités couvertes par l'Accord devront s'assurer du caractère inclusif de leurs publications et/ou documentations marketing et/ou communications avec une attention particulière à porter notamment sur les images et/ou illustrations utilisées et/ou le langage employé.

TITRE II. RENFORCER L'ACTION CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION ET D'EXCLUSION ET FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Les signataires de l'Accord ont souhaité que soit réaffirmé l'engagement de Veolia contre toute forme de discrimination et d'exclusion, à chaque étape de la vie professionnelle, au regard notamment **des quatre piliers de sa politique D&I que sont : la mixité, l'identité de genre et l'orientation affective et sexuelle, le handicap et les origines sociales et culturelles.**

Ils se sont accordés pour promouvoir, d'une part, un renforcement des actions contre les discriminations et l'exclusion et d'autre part la poursuite de l'action entreprise pour favoriser l'égalité des chances.

2.1. RENFORCER LES ACTIONS DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION ET D'EXCLUSION

Les signataires de l'Accord souhaitent définir des actions concrètes permettant la mise en œuvre effective du principe de tolérance zéro et rappellent la nécessité, pour chaque entité, de renforcer les moyens d'actions déployés pour lutter contre la discrimination et l'exclusion.

A ce titre, il est rappelé la prohibition absolue de tout propos ou comportement discriminatoire fondé sur le genre, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle⁵.

Par ailleurs, une attention spécifique doit également être portée aux risques de discrimination intersectionnelle, qui est définie comme une discrimination fondée sur deux ou plusieurs motifs, qui

Initial


Initial


⁵ Charte des droits fondamentaux (EU) article 21: <https://fra.europa.eu/fr/eu-charter/article/21-non-discrimination>.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'la', 'Mk', 'VL', 'ap', 'K', 'MSA', 'SA', 'CM', 'dp', 'SA']

agissent simultanément et interagissent d'une manière inséparable, produisant des formes distinctes et spécifiques de discrimination⁶.

2.1.1. Rappel du principe de tolérance zéro vis-à-vis de la discrimination et de l'exclusion

Les signataires de l'Accord rappellent que Veolia condamne avec fermeté toute forme de discrimination et d'exclusion de la phase du recrutement jusqu'à la fin de la carrière.

Dans ce cadre, il est essentiel d'être particulièrement attentif aux individus ou groupes et minorités dont les droits humains sont souvent plus exposés à des violations ainsi qu'aux personnes en situation de vulnérabilité, en vue de leur inclusion.

En particulier, au regard des atteintes portées aux droits des femmes qui ont pu être constatées dans le monde, il convient d'être particulièrement vigilant à la situation de celles travaillant chez Veolia et à veiller à ce qu'elles bénéficient d'un traitement équitable dans tous les aspects de la vie professionnelle (recrutement, formation, promotion, rémunération, etc.), en particulier en ce qui concerne les techniciennes, employées et ouvrières de chaque pays, et ce, dans toutes les étapes de la vie au sein du Groupe.

En application du principe de tolérance zéro vis-à-vis de toute pratique discriminatoire, Veolia s'engage, dans le cas où une telle pratique serait identifiée, à en sanctionner le ou les auteurs avec la plus grande fermeté.

Il est rappelé dans ce cadre que Veolia a également mis en place des politiques et des procédures claires reprises notamment dans le manuel "les Essentiels" ainsi que des règles de conduite et/ou de comportements attendus notamment de la part des managers (cf. ManagementBehaviors@veolia) qui s'imposent au-delà des réglementations nationales et internationales et de nos engagements contractuels.

En matière de discrimination en particulier, ces politiques, procédures et règles visent notamment à prévenir, détecter et traiter tout incident contraire à ce principe de non-discrimination.

Il est rappelé aux salariés, salariées la possibilité de faire usage des canaux de signalement accessibles localement auprès des responsables Ressources Humaines et/ou du management ainsi qu'auprès des représentants, représentantes du personnel.

En outre, il est rappelé qu'un dispositif d'alerte éthique Groupe⁷ permet à tout salarié, toute salariée de Veolia qui suspecterait le non-respect de ces règles de saisir, s'il ou elle le souhaite, le Comité Éthique, organe indépendant, via la plate-forme éthique de Veolia (Whispli) dédiée à cette fin ou via le dispositif téléphonique associé (Whispli Voice).

En cas de non-respect avéré des règles de non-discrimination, des sanctions - applicables à tous les salariés, toutes les salariées - pouvant aller de la sanction disciplinaire jusqu'au licenciement selon l'échelle de sanction définie localement. Ces sanctions seront prises en fonction de la gravité de l'infraction et des lois en vigueur dans les pays où Veolia opère, et dans le respect des règlements intérieurs et/ou des règles de conduite pays en vigueur en la matière au sein de Veolia.

⁶ Cf. Annexe 2 de l'Accord, définition de Sandra Fredman, mai 2016, Conseil de l'Europe. Source : <https://www.coe.int/fr/web/north-south-centre/intersectionality>.

⁷ Cf. Annexe 2 de l'Accord pour le lien du dossier drive avec les différentes versions disponibles de la charte éthique de Veolia et de son annexe 2 sur le processus d'alerte éthique.

Initial

Initial

2.1.2 Renforcer les moyens d'action contre la discrimination et l'exclusion

1. Dans le prolongement des nombreuses initiatives déjà mises en place au niveau local ou au niveau du Groupe, les équipes des Ressources Humaines de chaque pays ont la responsabilité de renforcer, en concertation avec leurs organisations syndicales ou partenaires sociaux, les moyens d'action existants contre la discrimination et l'exclusion.

L'identification d'éventuelles pratiques discriminatoires doit donner lieu à une analyse pour les éliminer en conformité avec les lois et les réglementations locales.

2. Dans cet objectif, les entités couvertes par l'Accord mettront en place des actions en lien avec les orientations suivantes :

- ☐ **Garantir le caractère équitable et non discriminant des processus RH, de la phase du recrutement jusqu'à la fin de carrière pour toutes les catégories socio-professionnelles.**
- ☐ **Analyser les politiques de rémunération en vue de la mise en place de structures de rémunération permettant de garantir l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.** A ce titre, un indicateur spécifique sur le suivi des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes managers/ non managers figure en annexe 3 de l'Accord. Au niveau de chaque pays, une analyse plus approfondie de ces écarts de rémunération entre les hommes et les femmes pourra être menée sur des métiers et/ou filières et/ou catégories professionnelles spécifiques.
- ☐ Veolia s'engage également à contribuer à des pilotes d'expérimentation et/ou groupes de travail qui seraient initiés par des branches professionnelles ou inter-branches en collaboration avec les organisations syndicales ou partenaires sociaux de branche métier nationaux et/ou des fédérations européennes, visant à définir les outils ou méthodes permettant aux employeurs et/ou aux organisations syndicales ou partenaires sociaux de mettre en place et d'utiliser aisément des systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois qui excluent toute discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe, tel que prévu à l'article 4 de la Directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023⁸, en conformité avec les dispositions légales et réglementaires applicables dans chaque pays.
- ☐ **Dans l'hypothèse où une situation individuelle de discrimination salariale** remontée par les salariés, salariées directement ou par les représentants, représentantes du personnel, les responsables RH et/ou le management – transgressant la réglementation en vigueur - était avérée après analyse, Veolia s'engage à traiter le sujet et à définir les plans d'actions pour y remédier (dont d'éventuelles mesures de rattrapage rétroactives) dans un délai maximal de 3 mois.
- ☐ **Mettre en place des actions de sensibilisation et de formation de l'ensemble des salariés / salariées** visant à renforcer la formation sur la non-discrimination et partager les bonnes pratiques permettant de prévenir, d'identifier et de réagir à une situation de discrimination ou d'exclusion.
- ☐ **Renforcer la communication et clarifier les dispositifs d'alertes** en rappelant à l'ensemble des salariés, salariées les canaux de signalement d'une situation réelle ou supposée de

Initial
[Signature]

Initial
[Signature]

⁸ Cf. Directive (UE) 2023/970 du Parlement Européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit.

[Signatures]

discrimination : Ressources Humaines, management, représentants, représentantes du personnel, Whispli et tout autre canal qui pourrait exister au niveau local.

- ☐ **Promouvoir la politique D&I de Veolia comme facteur de cohésion sociale au sein des territoires et auprès des populations les plus fragiles ou discriminées.**

2.2. RENFORCER LES ACTIONS ENTREPRISES POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES AUTOUR DES QUATRE PILIERS D&I DE VEOLIA

1. Depuis de nombreuses années, Veolia est précurseur en matière d'égalité des chances et mène à ce titre une politique volontariste définie en concertation avec les organisations syndicales ou partenaires sociaux, à tous les niveaux de l'entreprise.

Au regard de la richesse que constitue la mixité et la diversité des salariés, salariées, Veolia encourage toutes les initiatives visant à recruter, fidéliser et faire évoluer les talents issus d'horizons divers et à les aider à s'épanouir sur leur lieu de travail.

Ces initiatives doivent permettre de déployer la politique D&I en insistant particulièrement sur les quatre piliers D&I de Veolia que constituent :

- la mixité
- l'identité de genre et les orientations affectives et sexuelles
- le handicap
- les origines sociales et culturelles.

Les parties signataires rappellent que l'égalité des chances suppose la recherche d'une triple équité : équité de traitement, équité d'opportunités et équité de promotion.

2. Dans cet objectif, les entités couvertes par l'Accord mettront en place des actions en lien avec les orientations suivantes :

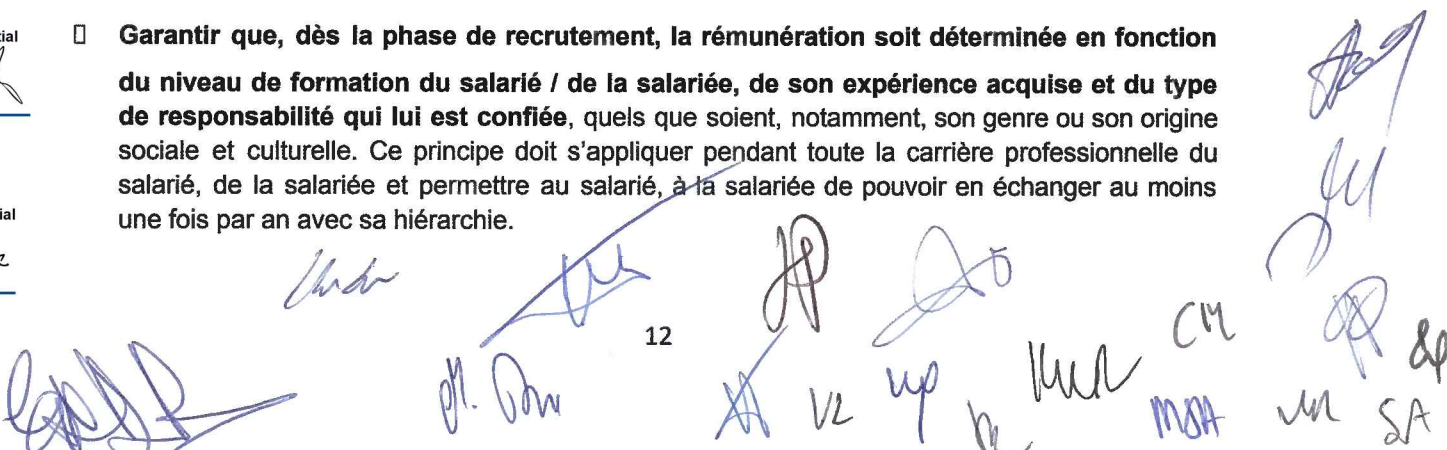
- ☐ **Sensibiliser l'ensemble des salariés, salariées à la diversité et à l'inclusion avec un focus particulier sur les quatre piliers de la politique D&I de Veolia.** Une attention particulière devra être apportée à la qualité des contenus et à l'accessibilité de ces actions de sensibilisation à toutes et à tous.
- ☐ **Former les Ressources Humaines et les managers à la démarche d'égalité professionnelle afin d'assurer le bon développement des compétences et de l'évolution de carrière des salariés, salariées.**

Ces actions de formation viseront à l'appropriation des réflexes d'un management inclusif, notamment par l'identification et la sensibilisation à l'impact des biais cognitifs concernant l'identité de genre, les orientations affectives et sexuelles, les origines sociales et culturelles et/ou la situation de handicap des salariés, salariées.

- ☐ **Garantir que, dès la phase de recrutement, la rémunération soit déterminée en fonction du niveau de formation du salarié / de la salariée, de son expérience acquise et du type de responsabilité qui lui est confiée,** quels que soient, notamment, son genre ou son origine sociale et culturelle. Ce principe doit s'appliquer pendant toute la carrière professionnelle du salarié, de la salariée et permettre au salarié, à la salariée de pouvoir en échanger au moins une fois par an avec sa hiérarchie.

Initial


Initial

- ☐ **Garantir l'accès à la formation professionnelle à tous les salariés, toutes les salariées et faciliter l'alternance qui est un vecteur d'inclusion, notamment pour les jeunes générations.**
- ☐ **Renforcer la mobilité interne volontaire pour améliorer la diversité dans l'emploi et faciliter les passerelles métier par :**
 - o La généralisation de la publication en interne des offres d'emploi qui soit inclusive et attractive pour chacun, chacune afin de favoriser l'égalité des chances et la pluralité des candidatures.
 - o L'égalité d'accès à la formation professionnelle.
- ☐ **Renforcer la progression professionnelle des salariés, salariées occupant les postes de qualifications les moins élevées.**
- ☐ **Veiller à s'assurer que les environnements de travail soient accessibles à toutes et à tous et qu'ils ne traduisent pas une vision sexiste du travail.**

2.2.1. Renforcer la mixité à tous les niveaux de l'entreprise

1. La réussite de la politique D&I de Veolia suppose l'atteinte d'une représentation équilibrée des genres et à tous les niveaux de l'entreprise. A ce titre, le Groupe se fixe trois priorités :

- ☐ Développer la mixité des instances dirigeantes du groupe et du management.
- ☐ Développer la mixité des emplois dans les postes opérationnels.
- ☐ Développer la mixité dans les instances représentatives.

Veolia œuvre ainsi depuis de nombreuses années, pour la réalisation d'une plus grande mixité, en particulier dans les fonctions managériales et techniques.

Les Parties font le constat que cette politique a été suivie d'effet puisque la proportion de femmes est en augmentation constante au sein de Veolia, notamment au sein de la ligne managériale.

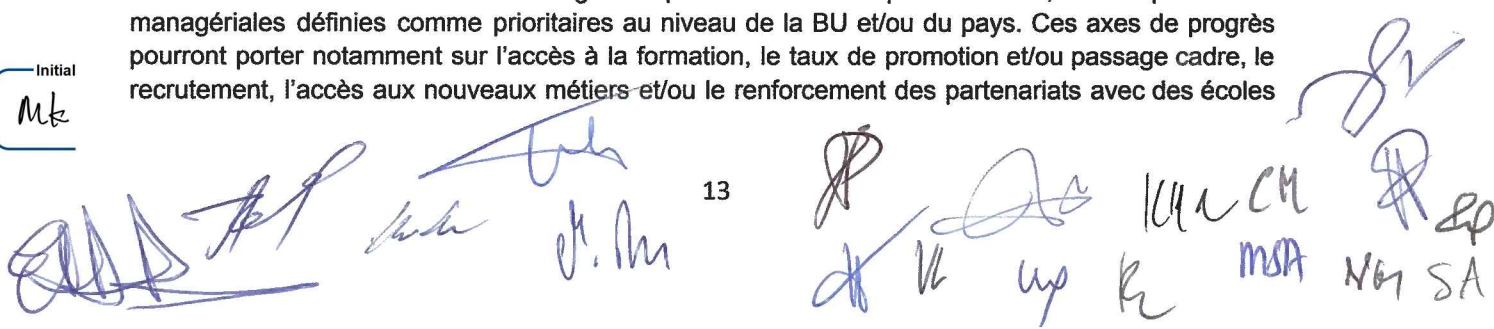
Toutefois, la cartographie de la répartition des effectifs révèle encore une sous-représentation des femmes dans certaines filières / métiers / catégories professionnelles et une mixité encore insuffisante.

Il est donc essentiel de poursuivre les actions engagées pour favoriser la mixité notamment dans les filières / métiers / catégories professionnelles opérationnelles, techniques et/ou managériales dans lesquelles les femmes restent sous-représentées et identifiées - au niveau d'une BU et/ou d'un pays - comme devant faire l'objet d'actions prioritaires à mettre en œuvre dans ce cadre.

Après une première phase d'analyse sur la base des remontées des situations existantes au sein de la BU et/ou du pays, des indicateurs de suivi actuels et/ou des bonnes pratiques déjà mises en œuvre dans ce cadre, chaque Espace de Dialogue Social Pays (EDSP) pourra proposer des actions et/ou des indicateurs complémentaires pertinents pour mesurer les progrès de féminisation dans ces filières / métiers / catégories professionnelles opérationnelles, techniques et/ou managériales définies comme prioritaires au niveau de la BU et/ou du pays. Ces axes de progrès pourront porter notamment sur l'accès à la formation, le taux de promotion et/ou passage cadre, le recrutement, l'accès aux nouveaux métiers et/ou le renforcement des partenariats avec des écoles

Initial


Initial

ou universités.

La commission de suivi de l'Accord sera destinataire des actions définies par les EDSP dans ce cadre.

2. Dans cet objectif, les entités couvertes par l'Accord mettront en place des actions en lien avec les orientations suivantes :

□ **Promouvoir la mixité, dès le stade du recrutement**, ce qui suppose notamment de :

- o Poursuivre l'action volontariste menée au sein de Veolia en matière de recrutement des femmes dans les filières, métiers ou niveau où elles sont sous-représentées.
- o Prendre en compte les impératifs liés à la mixité pour adapter les conditions et l'environnement de travail (adapter les équipements de protection individuels, aménager les vestiaires...).
- o Favoriser l'accès des femmes aux métiers dans lesquels elles sont habituellement sous-représentées, via des actions pédagogiques et d'information, et notamment :
 - Les métiers scientifiques et techniques.
 - Les métiers opérationnels terrains.

Cette démarche s'applique en parallèle aux métiers nécessitant inversement un rééquilibrage de la mixité notamment dans les métiers administratifs et d'employés où les hommes sont sous-représentés.

□ **Favoriser la mixité à tous les niveaux de l'entreprise en encourageant la promotion et l'évolution professionnelle des femmes**, ce qui suppose notamment de :

- o Favoriser le bon développement des compétences et de l'évolution de carrière des femmes :
 - en assurant leur accès à des formations qualifiantes et/ou managériales ;
 - en facilitant l'accès à une reconversion professionnelle dans un métier où leur genre est sous-représenté.
- o Concourir à l'accession des femmes aux postes de direction et plus largement aux postes de management.
- o Encourager le développement du mentoring et des réseaux de mixité comme le réseau WEDO, créé par Veolia en 2016, qui œuvre pour la concrétisation des objectifs de Veolia en matière de mixité et d'égalité professionnelle.

□ **S'assurer d'atteindre une égalité salariale entre les femmes et les hommes** qui porte sur le salaire de base mais également les rémunérations liées aux performances de l'entreprise et autres avantages.

- o Renforcer la transparence et l'information sur la rémunération en application des principes dégagés par les textes européens et notamment la Directive européenne

Initial


Initial



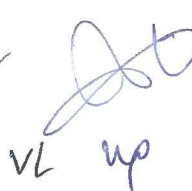


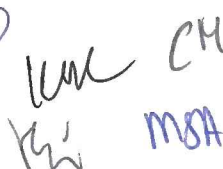












CH

MSA

vn

SA

2023/970 du 10 mai 2023⁹, par le biais de sensibilisation sur ce sujet et/ou de séance d'information auprès des ressources humaines quant aux objectifs attendus par cette directive et le délai pour les atteindre.

- o Neutraliser les périodes de congés pour accueil d'enfant (naissance/ adoption) pour les augmentations individuelles et parts variables.
- o S'assurer que les salariés, salariées à temps partiel, qui sont majoritairement des femmes, connaissent une évolution de salaire proportionnelle à celle des salariés, salariées à temps plein.

2.2.2. Promouvoir l'inclusion dans le respect de l'identité de genre et des orientations affectives et sexuelles

Les parties signataires réaffirment la nécessité de garantir le respect de l'identité de genre et les orientations affectives et sexuelles tout au long et dans tous les aspects de la vie professionnelle chez Veolia.

Dans cet objectif, les entités couvertes par l'Accord mettront en place des actions en lien avec les orientations suivantes :

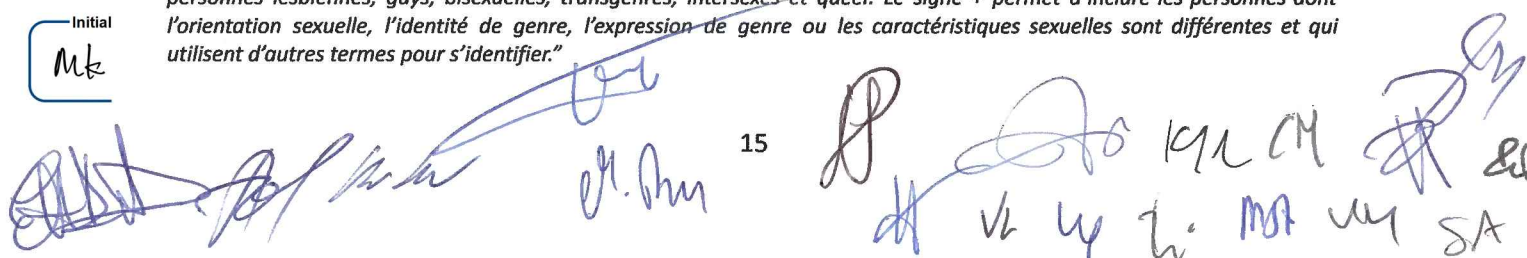
- ☐ **S'assurer que les personnes LGBTIQ+¹⁰ sont traitées sans discrimination, avec respect et équité, dans un climat de confiance**
- ☐ S'engager à utiliser le nom d'élection et/ou d'usage de la personne LGBTIQ+ pour toute communication interne et/ou adresse email.
- ☐ **Assurer la sécurité des personnes LGBTIQ+ dans le cadre de l'exécution de leurs fonctions.** Il pourra s'agir par exemple de permettre à un collaborateur ou collaboratrice de refuser une mobilité dans un pays où ses droits seraient plus restreints ou menacés en raison de son orientation affective et sexuelle et/ou de son appartenance à la communauté LGBTIQ+.
- ☐ Rappeler à l'ensemble des salariés, salariées la prohibition absolue de tout comportement sexiste et LGBTIQ+phobe.
- ☐ **Communiquer et faire connaître Veolia comme un acteur engagé dans la diversité et dans le respect de l'identité de genre.**
 - o Participation à des manifestations promouvant la tolérance et la lutte contre les violences sexistes, homophobes et transphobes, à partir notamment de la mise en visibilité des journées internationales et/ou nationales pour les droits des femmes, contre toutes formes de racisme, en faveur des droits des personnes LGBTIQ+, etc.
 - o Obtention de labels et/ou charte diversité.

Initial


⁹Cf. note de bas page n°8 supra.

¹⁰Cf Annexe 2 de l'Accord, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) qui précise que le sigle LGBTIQ+ désigne "les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queer. Le signe + permet d'inclure les personnes dont l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou les caractéristiques sexuelles sont différentes et qui utilisent d'autres termes pour s'identifier."

Initial

2.2.3. Assurer l'inclusion et la progression professionnelle des salariés, salariées en situation de handicap.

1. L'accueil, l'inclusion et la progression professionnelle des salariés, salariées en situation de handicap constituent l'un des enjeux majeurs de la politique D&I de Veolia.

Cette démarche en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap a été réaffirmée par la signature, le 16 novembre 2022 de la charte « Entreprise et Handicap » de l'Organisation Internationale du Travail.

La mise en place d'un environnement de travail inclusif et solidaire suppose la généralisation, au sein de Veolia, d'une culture du handicap et de l'inclusion visant à éradiquer les préjugés et les stéréotypes liés au handicap, quel qu'il soit : physique, mental, intellectuel ou sensoriel – visible ou invisible¹¹.

La politique inclusive de Veolia vise également l'accompagnement des salariés, salariées ayant la charge de personnes en situation de handicap dans le cadre familial et les proches aidant.

2. Dans cet objectif, les entités couvertes par l'Accord mettront en place les actions en lien avec les orientations suivantes :

▣ Accélérer l'adaptation des dispositifs existants en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, physique, mental, intellectuel ou sensoriel- visible ou invisible:

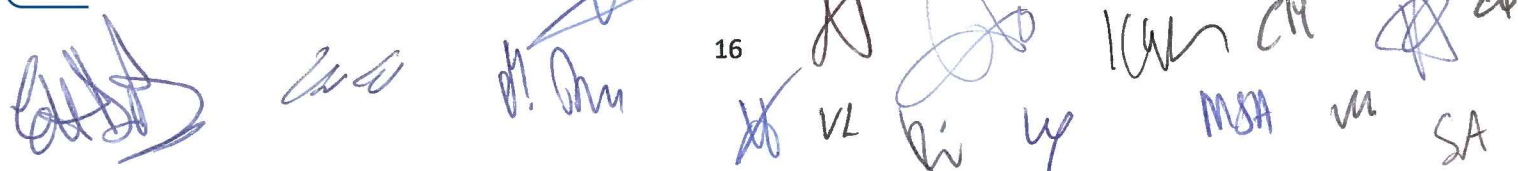
- Former spécifiquement les Ressources Humaines au recrutement de personnes en situation de handicap et à leur maintien dans l'emploi, notamment dans des secteurs dans lesquels ces personnes sont habituellement sous-représentées.
- S'assurer que les postes ouverts au recrutement puissent être pourvus par des personnes en situation de handicap dont le profil est en adéquation avec les descriptifs de fonctions.
- Assurer l'accueil, au sein de l'entreprise, des personnes en situation de handicap afin de garantir leur bien-être et leur insertion au sein du collectif de travail. Par exemple, les équipes des Ressources Humaines pourront organiser, avec l'accord des salariés concernés, salariées concernées, une séance d'information au sein de leur équipe et/ou de témoignage spécifique afin de renforcer la prise de conscience des questions relatives au handicap et la mise en place de bonnes pratiques en la matière.
- S'appuyer sur des partenariats avec des organismes privés, publics ou associatifs, susceptibles de transmettre les candidatures de personnes en situation de handicap.
- Faire connaître le Groupe et les sociétés qui le composent comme acteur engagé dans la diversité et dans l'inclusion des personnes en situation de handicap.

▣ S'assurer que les personnes en situation de handicap bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés ,

¹¹Cf. Annexe 2 de l'Accord, selon la convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées "Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres."

Initial


Initial

salariées.

- Mettre en place un accompagnement des salariés, salariées en situation de handicap tout au long de l'emploi par la désignation d'un référent ou d'une référente, l'organisation de points réguliers et la prise en compte de l'évolution du handicap dans la gestion de carrière.

□ **Améliorer l'accessibilité aux locaux de l'entreprise et au poste de travail.**

- Accélérer l'adaptation des postes de travail et des infrastructures permettant l'accessibilité aux salariés, salariées en situation de handicap en veillant notamment à l'adaptation des équipements sanitaires ou autres lieux de vie et des dispositifs de sécurité.
- Mettre en place des aménagements techniques ou ergonomiques en vue de rendre accessibles les outils professionnels nécessaires à l'exécution de leurs fonctions et notamment les outils digitaux.
- Explorer, lorsque nécessaire, les possibles aménagements des conditions de travail (horaires adaptés, aides aux déplacements, extension temporaire ou permanente du télétravail, voire, si aucun aménagement n'est suffisant, un changement de poste) dans un périmètre géographique adapté (et/ou même bassin d'emploi géographique) et compatible avec la situation de handicap afin de favoriser le maintien dans l'emploi et dans le collectif de travail de la personne en situation de handicap. En dernier ressort, accompagner le salarié, la salariée dans la recherche d'un nouvel emploi en dehors du Groupe si toute autre possibilité a échoué.

□ **Sensibiliser les salariés, salariées aux enjeux liés à l'inclusion des personnes en situation de handicap** et lutter contre les préjugés conscients et inconscients notamment par la participation à des programmes d'inclusion comme par exemple les "Duo-Day".

2.2.4. Promouvoir la diversité des origines sociales et culturelles

1. Les signataires rappellent que la diversité des origines sociales et culturelles des salariés, salariées favorise un environnement de travail dynamique et motivant, en intégrant des perspectives et des expériences variées. Cette diversité est une véritable richesse qui contribue à la performance collective de Veolia.

Au sein de chaque entité, seront déployées des politiques de l'emploi inclusif visant à favoriser le recrutement de salariés, salariées sous-représentés, sous-représentées au sein des effectifs ou se trouvant dans des situations de précarité sociale ou de fragilité, comme pour ceux ou celles qui appartiennent à un groupe ethnique minoritaire, comme par exemple les Roms¹².

¹² Le terme "Rom" inclut non seulement les Roms à proprement parler, mais aussi les Sintés (Manouches), les Kalés (Gitans), les groupes de population apparentés en Europe, dont les Voyageurs (Travellers) et les branches orientales (Doms, Loms), ainsi que les personnes qui s'auto-identifient comme "Tsiganes" et celles que l'on désigne par le terme administratif de "Gens du voyage". La définition ci-dessus a vocation explicative et ne prétend pas constituer une définition des Roms et/ou des Gens du voyage. Source: Conseil de l'Europe - Plan d'action stratégique sur l'intégration des Roms et des gens du voyage <https://www.coe.int/fr/web/roma-and-travellers/>

Initial

Initial

2. Dans cet objectif, les entités couvertes par l'Accord mettront en place des actions en lien avec les orientations suivantes :

☐ **Favoriser et encourager la diversité des origines sociales et culturelles au sein des équipes :**

- Valoriser la formation en alternance par le développement de partenariats avec des écoles cibles qui soutiennent la diversité des origines sociales et culturelles et l'inclusion dans leur processus d'éducation et de sélection des étudiants, étudiantes afin de faire connaître les métiers de Veolia au plus grand nombre de candidats potentiels, candidates potentielles.
- Renforcer les démarches pour le recrutement de salariés, salariées dans des situations de précarité sociale ou de fragilité, en s'appuyant, le cas échéant, sur des partenariats locaux.
- Renforcer les campagnes de recrutement de jeunes en apprentissage et en stage, notamment par la redéfinition des publics cibles de manière à favoriser la diversité et l'inclusion tout en répondant aux besoins opérationnels des entités du Groupe. Le Groupe s'engage notamment à appliquer les principes de la charte européenne pour des stages de qualité¹³.
- Ouvrir les perspectives de recrutement par la diversification et la multiplication des sources de candidats potentiels, candidates potentielles, y compris à travers une offre de formations adaptées (techniques ou linguistiques).
- Réaffirmer la prohibition absolue des propos et comportements racistes, discriminatoires, hostiles ou offensants en raison des convictions, notamment religieuses, politiques, syndicales ou philosophiques ou en raison de l'appartenance à un groupe ethnique minoritaire dans le respect des dispositions locales et des droits humains et sociaux fondamentaux.
- S'appuyer sur des labels de diversité dans les pays où ces dispositifs existent comme levier de la mise en œuvre de la politique D&I de Veolia.

TITRE III. PRÉVENIR ET RENFORCER LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE CONTRE TOUTE FORME DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE

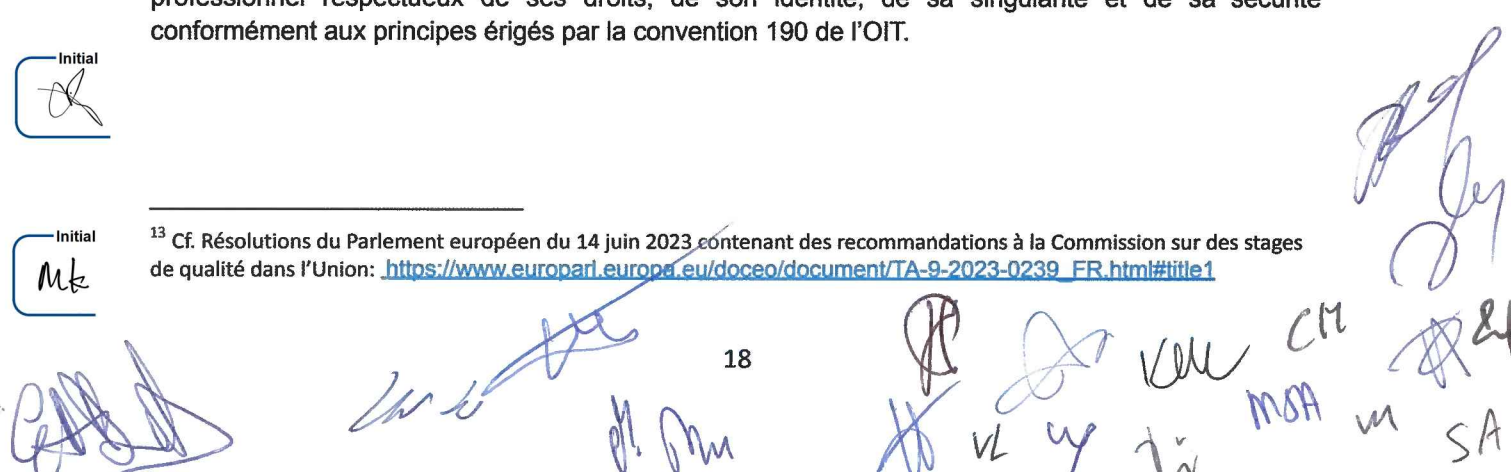
3.1 RÉAFFIRMER LA PROHIBITION ABSOLUE DU HARCÈLEMENT ET DES VIOLENCES

Les parties signataires entendent garantir que chaque salarié, salariée évolue dans un environnement professionnel respectueux de ses droits, de son identité, de sa singularité et de sa sécurité conformément aux principes érigés par la convention 190 de l'OIT.

Initial


Initial


¹³ Cf. Résolutions du Parlement européen du 14 juin 2023 contenant des recommandations à la Commission sur des stages de qualité dans l'Union: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0239_FR.html#title1



Veolia réitère, avec la plus grande fermeté, son rejet de toute forme de harcèlement, abus, violence¹⁴, violence virtuelle ou cyberharcèlement sur le lieu de travail et dans les relations de travail, quel que soit le lieu où elles s'exercent tel que défini à l'article 3 de la convention OIT 190¹⁵.

A ce titre, une vigilance particulière doit être portée aux micro-agressions qui sont strictement interdites, qu'elles soient physiques ou verbales.

Les signataires soulignent notamment l'importance de lutter contre toute forme de violences sexistes et sexuelles, qui désignent les actes et comportements exercés à l'encontre d'une personne en raison de son genre ou de son orientation affective et sexuelle et qui ont pour conséquence de lui nuire physiquement, psychologiquement ou sexuellement.

L'auteur de faits de harcèlement ou de violences commises dans le cadre ou en lien avec l'exercice de ses fonctions professionnelles s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

L'entreprise, une fois informée, analysera la situation et elle définira les moyens adaptés de soutien et d'assistance des salariés, salariées victimes pouvant aller jusqu'à un accompagnement et soutien juridique.

3.2 RENFORCER LES MOYENS D'ACTION CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LES VIOLENCES

1. Le renforcement des actions de prévention et de lutte contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail ou à l'occasion de celui-ci suppose que soit assurée l'effectivité, au niveau du Groupe et au niveau local, des dispositifs d'écoute et d'accueil bienveillant, d'enquête et de protection des salariés, salariées victimes ou dénonçant des faits de harcèlement ou de violences survenus à l'occasion ou en lien avec leurs fonctions.

A ce titre, depuis juillet 2024, un dispositif spécifique pour lutter contre le sexisme et le harcèlement sexuel chez Veolia a été mis en place. Il inclut notamment une procédure d'alerte interne dédiée pour les victimes, les témoins et les managers.¹⁶

Une campagne de communication interne complète ce dispositif depuis l'automne 2024. Elle sera renouvelée au cours des années suivantes.

Par ailleurs, il sera fait preuve d'une vigilance accrue vis-à-vis des salariés, salariées les plus exposés, exposées à des violences et à la violation de leurs droits à savoir :

- Les femmes, qui sont traditionnellement proportionnellement plus concernées par les faits de sexisme et de harcèlement sexuel, sans toutefois perdre de vue que les hommes aussi peuvent en être victime et qu'ils doivent bénéficier d'une écoute équivalente.
- Les personnes appartenant à la communauté LGBTIQ+ qui sont fréquemment prises pour cible de harcèlement et de violences.
- Les salariés / salariées amenés / amenées à exercer leurs fonctions à l'extérieur de l'entreprise et/ou en lien direct avec le public, les clients et les fournisseurs.

¹⁴ Les violences et abus qu'ils soient de nature psychique, physique, économique, verbale ou sexuelle.

¹⁵ Cf. Convention 190, sur la violence et le harcèlement (2019)

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

¹⁶ Cf. Annexe 2 de l'Accord pour le lien du dossier drivé avec les différentes versions disponibles de la procédure d'alerte en cas de sexisme et/ou de harcèlement sexuel.

Initial

Initial

- Les salariés, salariées les plus fragiles ou les plus discriminés, discriminées (par exemple les personnes en situation de handicap, de précarité, les membres de certaines communautés etc..).
2. Dans cet objectif, les entités couvertes par l'Accord mettront en place des actions en lien avec les orientations suivantes :

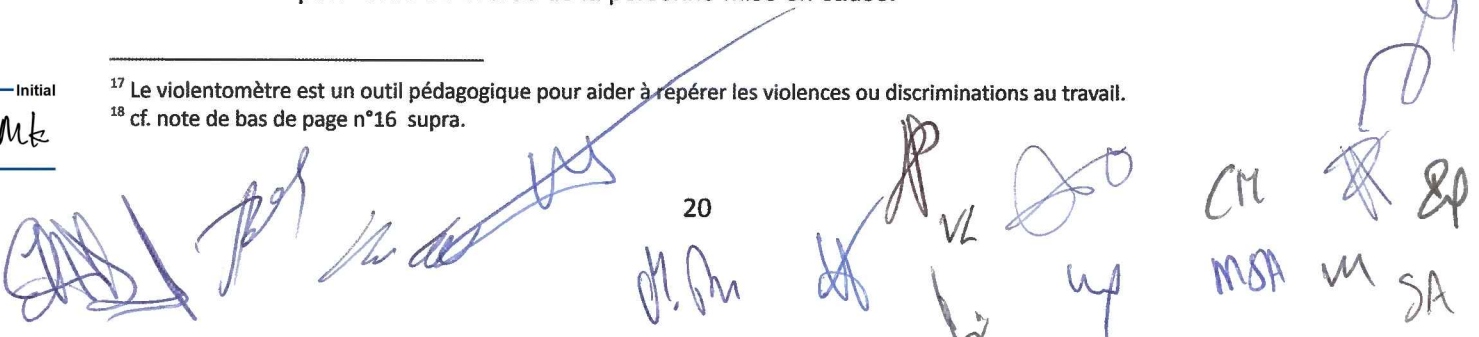
- **Généraliser la formation des Ressources Humaines et des managers et plus largement la sensibilisation de l'ensemble des salariés, salariées à la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes** et mettre en place des modules de formation spécifiques visant à identifier et faire face aux situations de harcèlement en s'appuyant notamment sur les modules de formation existants comme par exemple le dispositif de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel au travail mis en place par le Groupe depuis juillet 2024.
- **Réaffirmer la tolérance zéro vis-à-vis de toutes les formes de violences et mener des actions de sensibilisation au harcèlement et notamment aux micro-agressions auprès de l'ensemble des salariés, salariées** (poursuite de la communication : diffusion / affichage / webinar) et rappel des mesures en faveur de la prévention du harcèlement sexuel et des violences sexistes.
- **Rappeler à l'ensemble des salariés, salariées les canaux de signalement d'une situation réelle ou supposée de harcèlement ou de violences** : Ressources Humaines, management, représentants, représentantes du personnel, Whispli et tout autre canal qui pourrait exister au niveau local.
- **Porter une attention particulière et mettre en place un plan de prévention spécifique à destination des travailleurs, travailleuses les plus fragiles du fait de leur statut ou situation de travail** (stagiaires, alternants, alternantes, intérimaires etc...).
- **Créer des moments d'échanges / lieux de paroles** en s'appuyant sur des supports pédagogiques tels que par exemple le violentomètre¹⁷ ou tout autre type de support pédagogique permettant d'ouvrir la discussion sur la thématique du harcèlement et des violences sexistes.
- **Dans chaque situation révélée, mettre en oeuvre de façon effective, en garantissant le droit au travail de la victime potentielle ou avérée, les principes énoncés dans la procédure d'alerte Groupe dédiée¹⁸, notamment :**
 - Le principe de protection, qui assure une protection à la personne qui se plaint et/ou à celle qui alerte, dans ses activités quotidiennes et dans le déroulé de sa carrière dans le Groupe.
 - Le droit à une mise en sécurité, qui permet la mise à distance sans délai de la victime potentielle ou avérée de la personne mise en cause.

Initial


Initial


¹⁷ Le violentomètre est un outil pédagogique pour aider à repérer les violences ou discriminations au travail.

¹⁸ cf. note de bas de page n°16 supra.



- **Dans chaque situation révélée, accorder une autorisation d'absences rémunérées à taux plein** afin de permettre aux salariés, salariées victimes de violences et de harcèlement au travail, qui en font la demande, de réaliser des démarches nécessaires, notamment administratives (dépôt de plainte,...) le temps nécessaire à la réalisation de ces démarches.
- **Mettre en place - au niveau de chaque BU et/ou pays - un référent ou une référente** en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel **désigné, désignée parmi les représentants, représentantes du personnel**. Les noms de ces référents désignés, référentes désignées parmi les représentants, représentantes du personnel au niveau de chaque BU et/ou pays doivent être portés à la connaissance de tous les salariés, salariées du périmètre concerné notamment par voie d'affichage. De même, les principales dispositions de cet Accord doivent également être portées à la connaissance de tous les salariés, salariées selon les modalités les mieux adaptées (par voie d'affichage et/ou communication intranet,...).

3.3 ACCOMPAGNER LES SALARIÉS, SALARIÉES VICTIMES DE VIOLENCES DOMESTIQUES OU INTRAFAMILIALES¹⁹

1. Veolia réaffirme son soutien aux victimes de violences domestiques ou intrafamiliales en complément des actions de prévention et de lutte contre les comportements inappropriés au travail et notamment le harcèlement et les violences.

A ce titre, la garantie d'un environnement de travail respectueux des droits et de la sécurité de chacun et chacune doit permettre aux salariés confrontés, salariées confrontées à des violences domestiques ou intrafamiliales d'identifier leur lieu de travail comme un refuge et un lieu où leur parole est libre et respectée.

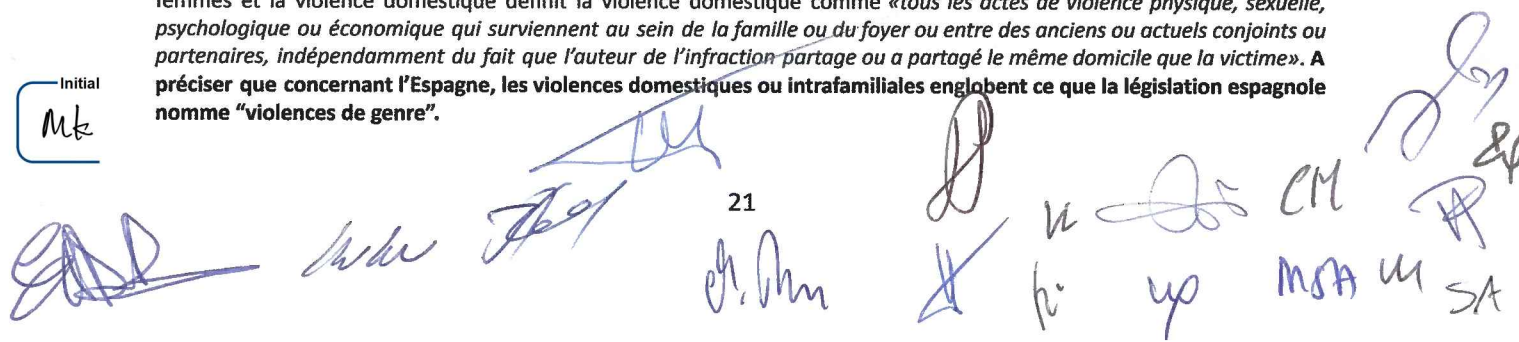
2. Dans cet objectif et afin de développer et de faire connaître le dispositif d'accompagnement des salariés confrontés, salariées confrontées à des violences domestiques ou intrafamiliales, les entités couvertes par l'Accord mettront en place certaines des actions en lien avec les orientations suivantes :

- **Favoriser l'accès des salariés, salariées à de l'information sur les violences domestiques ou intrafamiliales et les dispositifs d'accompagnement internes ou externes pouvant exister localement.**
- **Mettre en place localement un cadre adapté de mesures de prévention et d'aide aux victimes de violences domestiques ou intrafamiliales défini par pays en y associant les représentants, représentantes du personnel et en collaboration avec des associations et organismes spécialisés dans la lutte contre les violences domestiques ou intrafamiliales.** Ce cadre adapté défini par pays peut notamment prendre la forme d'un protocole, d'un guide pratique et/ou recueil détaillant les règles à observer et/ou les procédures à appliquer.

Initial


¹⁹ Cf. Annexe 2 de l'Accord, la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique définit la violence domestique comme «tous les actes de violence physique, sexuelle, psychologique ou économique qui surviennent au sein de la famille ou du foyer ou entre des anciens ou actuels conjoints ou partenaires, indépendamment du fait que l'auteur de l'infraction partage ou a partagé le même domicile que la victime». A préciser que concernant l'Espagne, les violences domestiques ou intrafamiliales englobent ce que la législation espagnole nomme "violences de genre".

Initial

- **Rappeler le principe de strict respect de la confidentialité et de la vie privée de chacun /chacune** et définir, selon le souhait du salarié, de la salariée victime de violences domestiques ou intrafamiliales, et avec le soutien d'associations :
 - la communication à faire auprès des salariés, salariées et
 - comment gérer des situations en termes de comportement ou de communication vis-à-vis d'un agresseur qui prend contact avec la victime / se rend sur son lieu de travail.
- **Définir les moyens et modalités adaptés de protection et/ou de sécurisation du lieu et des conditions de travail des salariés soumis, salariées soumises à des violences domestiques ou intrafamiliales, en s'entourant des conseils d'associations spécialistes pour l'analyse des situations**, en ce qui concerne par exemple les modalités d'accès au parking, la mise en place d'aménagements temporaires de poste (lieu de travail, horaires, dispositifs informatiques ou téléphoniques, etc.), l'information des services de sûreté en interne ou en externe.
- **Soutenir les salariés, salariées victimes de violences domestiques ou intrafamiliales pour réaliser des démarches nécessaires** (administratives ou autres) de façon sécurisée, selon leur souhait sur le lieu du travail ou en dehors, avec l'aide de services sociaux ou associations spécialisées en leur accordant une autorisation d'absence rémunérée à taux plein.

TITRE IV. FAVORISER UNE APPROCHE PLUS INCLUSIVE DE L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE DES SALARIÉS, SALARIÉES

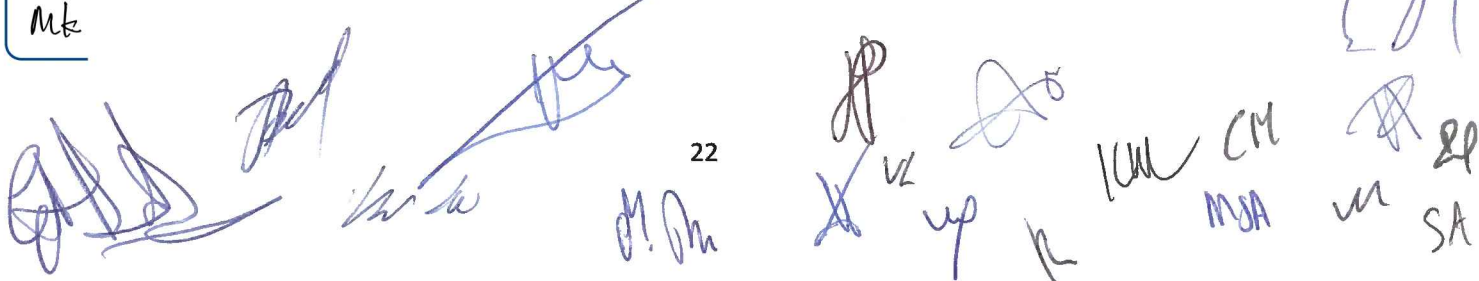
Veolia s'efforce de réunir les conditions d'une articulation harmonieuse permettant de concilier la vie professionnelle et personnelle des salariés, salariées, en tenant compte au mieux de la grande diversité de situations personnelles, familiales ou conjugales, tout en gardant un équilibre dans le maintien des collectifs de travail et du respect des engagements auprès de nos clients et partenaires.

Dans cet objectif, les entités couvertes par l'Accord mettront en place des actions en lien avec les orientations suivantes :

- S'assurer de l'égalité d'accès à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle qui passe nécessairement par une réflexion, au niveau local, sur la flexibilité et les modalités d'organisation du travail dans la mesure du possible au regard des conditions d'exploitation et de la relation clients afin de permettre aux salariés, salariées d'accomplir leurs fonctions, sans préjudice de leurs obligations familiales à l'égard de leurs proches (notamment de leur ascendants / descendants ou de leur conjoint / partenaire).
- **S'assurer de l'équité de traitement dans l'articulation de la vie professionnelle et familiale par le renforcement du suivi professionnel des salariés, salariées pendant et au retour de leur congé pour accueil d'enfant, notamment par :**

Initial


Initial

- La programmation d'entretiens avec le ou la manager permettant d'organiser la passation des dossiers et la reprise du poste dans de bonnes conditions, notamment par l'organisation de formations permettant au salarié, à la salariée de conserver son employabilité.
 - L'aménagement provisoire des conditions de travail pour les femmes enceintes ou allaitantes (notamment en cas d'exposition à des substances dangereuses ou pénibilité du travail et en exploitation de façon générale).
- **Assurer une meilleure prise en compte du handicap dans l'articulation vie professionnelle / vie personnelle des salariés, salariées**
- Étendre le bénéfice d'un dispositif spécifique d'aménagement des conditions de travail aux salariés, salariées ayant la charge d'une personne en situation de handicap et aux proches aidant.
 - Soutenir le salarié, la salariée et son entourage proche dans les démarches administratives et juridiques liées à l'accès aux différentes aides et partager les pratiques existantes, en s'appuyant notamment sur des partenariats locaux ou nationaux.
- **S'assurer d'une meilleure prise en compte des situations médicales dans l'articulation vie professionnelle / vie personnelle des salariés, salariées** notamment dans le cas de traitements complexes liés aux maladies graves, invalidantes, chroniques et/ou évolutives ou aussi dans le cas de traitements comme par exemple ceux liés à l'endométriose, tout en veillant à préserver leur bonne intégration au sein du collectif de travail.
- **Assurer le droit à la déconnexion** avec des actions visant à faciliter l'application du droit à la déconnexion comme par exemple la mise en place d'une charte et/ou d'un accord sur le droit à la déconnexion, la limitation des emails ou des appels en dehors des heures de travail et/ou des réunions tôt le matin ou tard le soir, etc.

Les Ressources Humaines et les managers doivent se montrer attentifs aux salariés, salariées souhaitant s'investir plus pleinement dans leur vie familiale et qui pourraient se heurter aux résistances liées aux stéréotypes relatifs à l'organisation et à la répartition des charges de famille.

Cette approche inclusive suppose également des actions visant à aider le retour à l'emploi des salariés contraints, salariées contraintes de s'absenter pendant une longue durée, notamment pour des raisons de santé. Dans ce cadre, les Ressources Humaines mettront en place des dispositifs de prévention et de suivi des situations d'inaptitude ou de désinsertion professionnelles, notamment par un suivi individuel pour le retour à l'emploi après une absence prolongée, peu importe la cause de l'absence (accident, maladie, etc.).

TITRE V. DÉPLOYER L'ACCORD AU NIVEAU LOCAL PAR LA MISE EN ŒUVRE DE GRANDES ORIENTATIONS

En donnant l'impulsion de la politique D&I, le dialogue social mené au niveau du Groupe Europe constitue un levier de dialogue social local pour la mise en œuvre des grands principes et orientations identifiés par l'Accord.

Ces orientations devront être déclinées au sein de chaque BU / pays dans le cadre du dialogue social local pour déployer la politique D&I.

Ces orientations s'intègrent dans le cadre des prérogatives des instances légales de dialogue social des pays et ne peuvent en aucun cas s'y opposer ni y contrevenir mais seulement les compléter.

La mise en œuvre de l'accord ne constitue en aucun cas un motif de réduction du niveau de protection dans les domaines couverts par l'Accord. Tout pays peut introduire ou maintenir des dispositions qui sont plus favorables aux salariés, salariées que celles prévues par le présent Accord.

5.1. LES ACTEURS / ACTRICES DE LA MISE EN ŒUVRE ET COORDINATION DES ORIENTATIONS

1. Les orientations feront l'objet d'une présentation de la direction pays au sein des Espaces de Dialogue Pays (EDSP) mis en place par l'accord du comité de groupe européen de Veolia.

Un EDSP exceptionnel pourra être organisé afin de diffuser l'Accord et aborder la déclinaison de l'accord et les premières priorités issues du dialogue social local dans des délais rapprochés de la signature de l'Accord.

Un kit de présentation et de communication commun à tous les pays sera élaboré par la DRH Groupe et diffusé au sein des EDSP afin de faciliter la communication sur l'Accord et son objet et centrer le dialogue social pays sur son propre diagnostic et les priorités à définir.

La commission de suivi sera amenée à définir au moins une priorité tous les 2 ans parmi les 10 grandes orientations énumérées dans le préambule de l'Accord et chaque EDSP aura latitude pour définir 2 autres priorités complémentaires.

Un examen de ces priorités complémentaires de chaque pays sera présenté à la commission de suivi et lors de plénière du CGE qui suit cette commission de suivi.

2. Les mesures prises seront mises en œuvre par la Direction des Ressources Humaines locale et feront l'objet d'un suivi dans le cadre des EDSP.

Les principes et orientations contenus dans l'Accord devront en outre être portés à la connaissance des fournisseurs, sous-traitants et partenaires de Veolia. A chaque fois que cela est possible, Veolia privilégiera les fournisseurs, sous-traitants et partenaires adhérant pleinement à ces principes et qui appliquent eux-mêmes une politique de diversité et d'inclusion, conformément au plan de vigilance de Veolia et de sa politique achat notamment.

5.2. DÉLAIS DE MISE EN ŒUVRE

Afin de tenir compte de la diversité des entités concernées et des enjeux liés à la mise en œuvre des orientations contenues dans l'Accord, celui-ci fera l'objet d'un déploiement progressif pendant une période d'un an à compter de sa signature, afin de permettre à chaque entité de prendre connaissance de l'Accord, de s'en approprier les principes et les orientations et de mettre en œuvre les actions nécessaires en donnant la priorité aux actions qui leur paraissent les plus opportunes et ce en conformité avec la législation locale.

Initial
[Signature]

Initial
Mk

[Signatures]

5.3. MESURES DE LA MISE EN ŒUVRE

Les orientations identifiées dans l'Accord sont assorties de KPI / indicateurs de suivi chiffrés permettant d'en mesurer efficacement la mise en œuvre et de déterminer les efforts qui restent encore à accomplir. (voir Annexe 3).

Ces indicateurs s'appuient notamment sur les résultats du reporting social Groupe, de l'enquête mondiale « Voice of Resources 2022 » concernant la diversité et l'inclusion et des alertes remontées via Whispli.

Ils prennent également en compte les indicateurs de la directive CSRD qui est en cours de transposition au sein des pays Européens.

TITRE VI. SUIVI DE L'ACCORD

6.1. COMMISSION DE SUIVI

La commission de suivi est composée d'un représentant, d'une représentante de chaque syndicat pays signataire. Un syndicat pays non signataire et/ou nouvellement représentatif au niveau du Groupe qui adhère à l'accord ultérieurement désignera un représentant, une représentante pour participer à la commission de suivi. Un membre du bureau du CGE participera à la commission de suivi et rendra compte au CGE.

Cette commission veillera au suivi de la mise en œuvre de l'Accord au sein des différents pays notamment via la remontée des éléments partagées dans le cadre des EDSP. A ce titre, la commission de suivi recevra chaque année la photographie de l'année N-1 de l'ensemble des indicateurs de suivi listés en annexe 3 de l'Accord.

La commission se réunira une fois par an et pourra faire des recommandations au regard notamment du retour d'expérience des pays du périmètre du CGE. La commission de suivi pourra se réunir de façon extraordinaire entre deux réunions à la demande des signataires et avec l'accord de la Direction.

L'action de la commission de suivi reposera notamment sur l'analyse des indicateurs de suivi prévus par l'Accord et sur l'effectivité de la définition de priorités au sein des EDSP.

Cette commission de suivi devra en outre permettre le partage des bonnes pratiques.

Cette commission reçoit les informations globales fournies par la direction du Groupe au moins 3 semaines avant la tenue de la commission de suivi ainsi que les bilans de priorités complémentaires pays remontés par les EDSP.

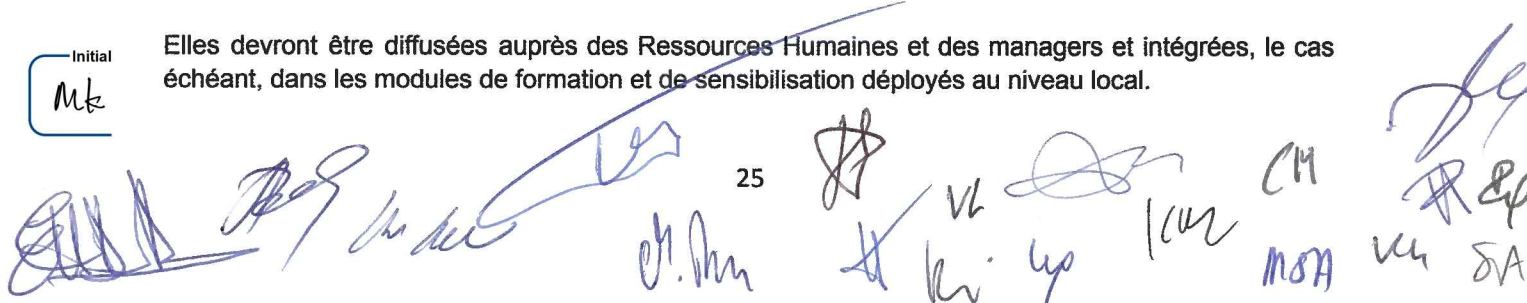
6.2. PARTAGE DES BONNES PRATIQUES

Les bonnes pratiques en matière de politique D&I qui seront identifiées par la commission de suivi seront répertoriées et partagées au sein des Pays et BUs via les EDSP.

Elles devront être diffusées auprès des Ressources Humaines et des managers et intégrées, le cas échéant, dans les modules de formation et de sensibilisation déployés au niveau local.

Initial


Initial

TITRE VII. DISPOSITIONS FINALES

7.1. DURÉE DE L'ACCORD ET CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'appliquera à compter du lendemain de son dépôt.

Les enjeux liés à la D&I sont en perpétuelle évolution et changent de physionomie à mesure que la société évolue. C'est pourquoi les principes et orientations contenus dans cet Accord pourront être actualisés pour tenir compte du contexte sociétal.

7.2. REVISION ET DENONCIATION

Le présent Accord pourra être révisé à la demande de la Direction de Veolia ou à la majorité des deux tiers des organisations syndicales pays signataires de l'Accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le présent Accord pourra être dénoncé à tout moment par la Direction de Veolia ou à la majorité des deux tiers des organisations syndicales pays signataires de l'Accord. Une telle dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de l'Accord et prendra effet au terme d'un préavis de 3 mois.

7.3. LOI APPLICABLE ET TRADUCTION

Le présent accord est soumis au droit français.

Les parties conviennent que le texte rédigé en langue française fait foi. Il servira de référence en cas de difficulté d'interprétation ou de litige.

Cet Accord sera traduit dans toutes les langues des pays inclus dans son champ d'application et sera mis à la disposition des salariés, salariées en tant qu'élément de la politique sociale de Veolia.

Initial
MK

Initial
[Signature]

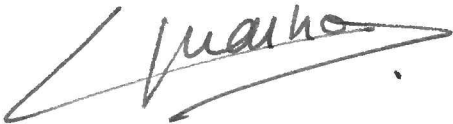
[Signature]
CM
MSA
SA

SIGNATURES

Fait à Paris, le 26 mars 2025

Pour la Direction du Groupe Veolia

Madame Isabelle QUAINON
Directrice des Ressources Humaines Groupe



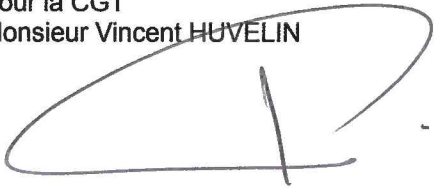
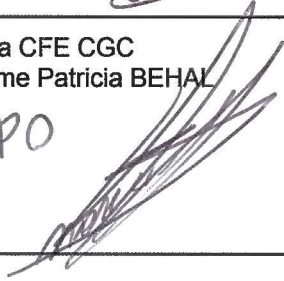
Pour EPSU, Fédération Européenne des Services Publics

Madame Paola PANZERI
Secrétaire Général Adjointe



Pour le groupe spécial de négociation représentant les salariés, salariées des entités du Groupe

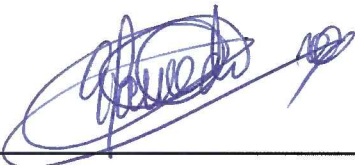
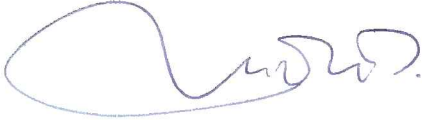
Pour la France

Pour la CGT Monsieur Vincent HUVELIN 	Pour FO Madame Séverine ALLAIN 
Pour la CFDT Madame Michaela SOFER-AYADI 	Pour la CFE CGC Madame Patricia BEHAL PO 

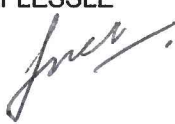
Pour le Royaume Uni

Madame Kelly HANNAH-ROGERS 	Monsieur Johnny DYER Signed by:  DB3C33423E5A459...
---	---

Pour l'Espagne

Madame Gemma SAUCEDO PAGES 	Madame Pilar PICAZO MOROTE 
---	--

Pour l'Allemagne

Madame Jenny RICHTER 	Monsieur Viktor LESSLE 
---	--

Pour la République Tchèque

Monsieur Jaroslav BATKO 
--

Pour la Belgique

Monsieur Patrick HELEVEN 

Pour la Pologne

Madame Maria BRINCKEN 
--

Pour l'Italie

Monsieur Ettore DEL BENE



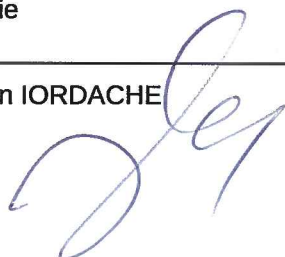
Pour la Hongrie

Monsieur Nikosz KARADZSOSZ



Pour la Roumanie

Monsieur Stefan IORDACHE



Pour la Slovaquie

Madame Monika KURILOVA

Signed by:

Monika KURILOVA

2D6F98701606495...

Pour la Bulgarie

Madame Petya PETROVA



Pour les Pays-Bas

Monsieur Marco POLL

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Marco POLL', is written inside a rectangular box. The signature is stylized and cursive.A second handwritten signature in blue ink, also appearing to be 'Marco POLL', is written inside the same rectangular box. This signature is more stylized and cursive than the first one.

ANNEXES

ANNEXE 1 - NORMES INTERNATIONALES ET EUROPÉENNES

Par le présent Accord cadre européen D&I, Veolia réaffirme son engagement à inscrire quotidiennement son action dans le respect des droits fondamentaux définis :

- o Par les normes internationales et européennes, à savoir notamment :
 - La Déclaration universelle des droits de l'homme ;
 - Les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
 - Le Pacte Mondial (« Global Compact ») des Nations Unies ;
 - La Convention Européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;
 - La Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne.
- o Par les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) - y compris dans les pays qui ne les ont pas ratifiés :
 - Garantissant la liberté syndicale et les principes de négociation collective
 - o Convention 87, concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948)
 - o Convention 98, concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective (1949)
 - Abolissant le recours au travail forcé ou obligatoire
 - o Convention 29, concernant le travail forcé ou obligatoire (1930)
 - o Convention 105, concernant l'abolition du travail forcé (1957)
 - Interdisant le travail et l'exploitation des enfants
 - o Convention 138, concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi (1973)
 - o Convention 182, concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination (1999)
 - Protégeant les travailleurs
 - o Convention 102, concernant la norme minimum de sécurité sociale (1952)
 - o Convention 155, concernant la sécurité et la santé des travailleurs et le milieu de travail (1981)
 - o Convention 167, concernant la sécurité et la santé dans la construction (1988)
 - Luttant contre les discriminations
 - o Convention 100, concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (1951)
 - o Convention 111, concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (1958)
 - o Convention 135, concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder (1971)
 - o Convention 156, concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981)

- o Convention n°159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (1983) et la charte « Entreprise et Handicap » signée par Veolia le 16 novembre 2022
- o Convention 190, sur la violence et le harcèlement (2019).

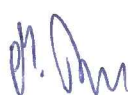


Initial




Initial
Mk

32



VL W



CM

msn



K

AP

SA



ANNEXE 2 - GLOSSAIRE/DÉFINITIONS/LIENS

→ Critères de discriminations

- **Critères discriminatoires identifiés par l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne :**
 - o Sexe
 - o Race
 - o Couleur de peau
 - o Origine ethnique ou sociales
 - o Caractéristiques génétiques
 - o Langue
 - o Religion
 - o Convictions
 - o Opinions politiques ou toute autre opinion
 - o Appartenance à une minorité nationale
 - o Fortune
 - o Naissance
 - o Handicap
 - o Âge
 - o Orientation sexuelle

A cette liste s'ajoutent, dans chaque pays, les critères supplémentaires déterminés, le cas échéant, par la législation locale.

→ Harcèlement moral

- **Définition du harcèlement moral selon la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail:**

« Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres. »

→ Harcèlement sexuel

- **Définition du harcèlement sexuel selon la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail :**

« La situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »

→ **Raison d'être de Veolia** (note de bas de page n°1)

Raison d'être de Veolia et sa mise en œuvre dans le programme stratégique Impact 2023, brochure EN et FR.

Source : site intranet de Veolia

<https://oneintranet.veolia.com/home/ls/content/5834287543746560/notre-groupe/raison-detre>

→ **Managementbehaviors@veolia** (note de bas de page n°2)

Différentes versions sont disponibles dans le dossier drive charte ManagementBehaviors@Veolia.

→ **Discrimination intersectionnelle** (note de bas de page n°6)

- Définition de Sandra Fredman, mai 2016, Conseil de l'Europe²⁰

« La discrimination intersectionnelle : lorsqu'une personne est victime de discrimination pour deux ou plusieurs motifs, qui agissent simultanément et interagissent d'une manière inséparable, produisant des formes distinctes et spécifiques de discrimination. »

→ **Charte éthique de Veolia et processus d'alerte éthique** (note de bas de page n°7)

Différentes versions sont disponibles dans le dossier drive charte éthique 2023 et de son annexe 2 sur le processus d'alerte éthique de Veolia.

→ **LGBTIQ+** (note de bas de page n°10)

- Définition de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) :

« sigle qui désigne les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queer. Le signe + permet d'inclure les personnes dont l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou les caractéristiques sexuelles sont différentes et qui utilisent d'autres termes pour s'identifier. »

→ **Personnes handicapées et/ou en situation de handicap** (note de bas de page n°11)

- Définition de la convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées:

« Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. »

²⁰ Source : <https://www.coe.int/fr/web/north-south-centre/intersectionality>.

→ **Procédure d'alerte en cas de sexisme et/ou harcèlement sexuel** (note de bas de page n°16 et n°18)

Différentes versions sont disponibles dans le dossier drive Procédure d'alerte en cas de sexisme et/ou harcèlement sexuel

→ **Violences domestiques ou intrafamiliales** (note de bas de page n°19)

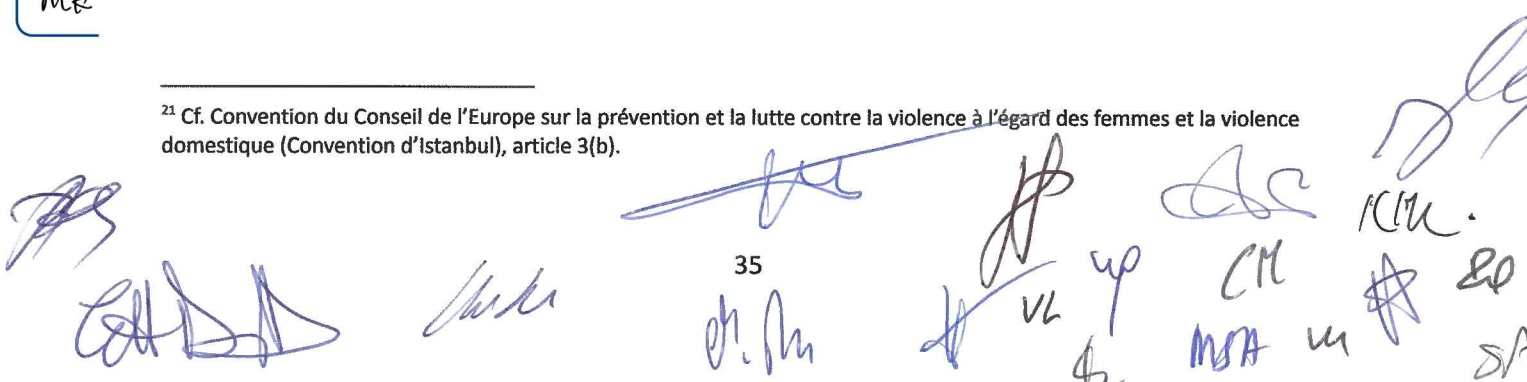
La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, définit la violence domestique comme « *tous les actes de violence physique, sexuelle, psychologique ou économique qui surviennent au sein de la famille ou du foyer ou entre des anciens ou actuels conjoints ou partenaires, indépendamment du fait que l'auteur de l'infraction partage ou a partagé le même domicile que la victime* »²¹.

A préciser que concernant l'Espagne, les violences domestiques ou intrafamiliales englobent ce que la législation espagnole nomme "violences de genre".

Initial


Initial
Mk

²¹ Cf. Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul), article 3(b).



ANNEXE 3 - INDICATEURS DE SUIVI (« KPI »)

Les effets des actions mises en œuvre dans le cadre du présent accord seront examinés dans le cadre de la commission de suivi au niveau du Comité de Groupe Européen ainsi qu'au sein des Espaces de Dialogue Social Pays au regard notamment des indicateurs de suivi consolidés au niveau groupe²² et/ou issus du KRABI RH ainsi que de l'index diversité et inclusion de l'enquête d'engagement "Voice of Resources" (VOR). Ces indicateurs de suivi sont listés ci-dessous :

(1) Indicateurs de suivi issus du reporting social groupe

Effectif

- Effectif total par BU
- Répartition des effectifs par activité (Eau, déchet, Énergie, Holding et filiales spécialisées)
- Taux de féminisation des effectifs
- Taux de féminisation par Catégorie Socio Professionnelle (employés, ouvriers ou agents d'exploitation, techniciens et agents de maîtrise et cadres)
- Répartition des effectifs par âge et par genre
- Taux de salariés de plus de 55 ans par genre
- Taux de salariés de moins de 30 ans par genre
- Répartition des effectifs en contrat à durée indéterminée (CDI) / à durée déterminée (CDD) par genre
- Taux de féminisation des cadres (managers) et des non-cadres (non-managers)
- Proportion de femmes au sein des Executive Resources (cadres dirigeants)
- Taux de salariés en situation de handicap

Recrutements

- Taux de recrutement externe CDI/ CDD
- Taux de recrutement managers / non-managers en CDI
- Part des femmes parmi les recrutements en CDI

Formation

- Nombre moyen d'heures de formation par salarié
- Nombre total d'heures de formation par genre
- Part des heures de formation dédiées aux femmes (comparé au taux de féminisation)
- Nombre total d'heures de formation dédiées aux salariés de moins de 30 ans
- Nombre total d'heures de formation dédiées aux salariés de plus de 50 ans
- Nombre total d'heures de formation par catégorie (digital, santé sécurité, opérationnel)

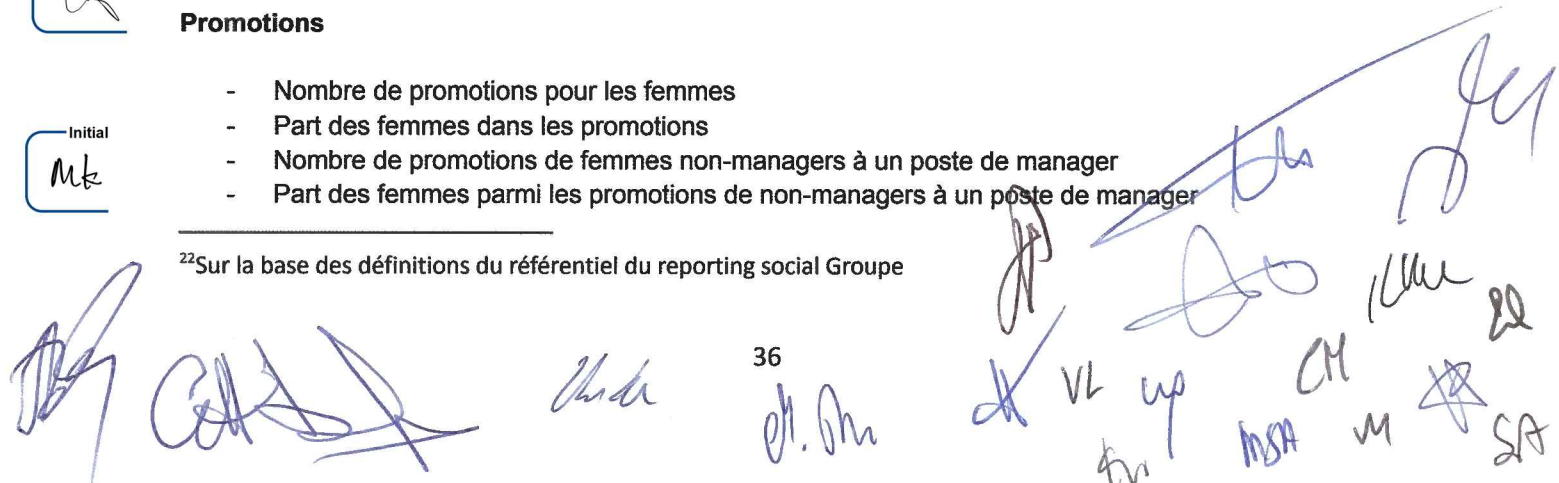
Initial


Promotions

- Nombre de promotions pour les femmes
- Part des femmes dans les promotions
- Nombre de promotions de femmes non-managers à un poste de manager
- Part des femmes parmi les promotions de non-managers à un poste de manager

Initial


²²Sur la base des définitions du référentiel du reporting social Groupe



Rémunération

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes managers/non managers

Congés pour raisons familiales

- Nombre de salariés ayant pris un congé pour raisons familiales (maternité, paternité, parental et pour aidants familiaux)
- Nombre de salariées femmes ayant pris un congé pour raisons familiales
- Nombre de salariés hommes ayant pris un congé pour raisons familiales

(2) Index diversité et inclusion de l'enquête d'engagement "Voice of Resources" (VOR)

- L'index est égal à la moyenne simple des pourcentages de réponses positives ("oui plutôt" + "oui tout à fait") à chacune des questions suivantes :
 - Le management de mon entité favorise la diversité et l'inclusion au sein des équipes
 - Mon entreprise s'intéresse à moi en tant qu'individu et pas seulement en tant qu'employé
 - Je me sens apprécié et valorisé pour mon travail
 - Je suis satisfait(e) de l'équilibre entre ma vie privée et ma vie professionnelle
 - Dans mon entité, on est solidaire et respectueux les uns des autres
- En ouverture de questionnaire, il est proposé aux participants de répondre à la question suivante:
 - Vous vous sentez appartenir à une minorité (oui/non/ne souhaite pas répondre)

L'index diversité et inclusion Groupe (ou BU) est complété par le calcul de l'index sur la population qui a répondu positivement à cette question.

(3) Indicateurs de suivi issus du dispositif d'alerte groupe

Suivi des alertes (outil whispli) /plan de vigilance

- Nombre total d'alertes par typologie
- Nombre total d'alertes concernant les droits de l'homme/ discrimination

Un bilan annuel des alertes sera présenté chaque année en commission de suivi de l'Accord.

De même, seront partagées dans le cadre de la commission de suivi au niveau du comité de groupe Européen ainsi qu'au sein des Espaces de Dialogue Social Pays (EDPS), les bonnes pratiques pays en matière de diversité et d'inclusion pour les rendre plus visibles et encourager leur duplication.

Initial
Mk

Initial
37

CM

SA