

# GUIDE DES PRATIQUES ÉTHIQUES ET DE LA POLITIQUE SALARIALE DE COLOMBUS CONSULTING

Mai 2020



Colombus  
Consulting

# Introduction

Le *guide des pratiques éthiques et de la politique salariale de Columbus Consulting* a pour objectif de présenter les règlements et les politiques de travail en vigueur chez Columbus Consulting (politique salariale, protection des collaborateurs, charte éthique,...). Il s'adresse à l'ensemble des collaborateurs-trices de Columbus Consulting et il a été pensé pour faciliter l'accès à ces informations en les regroupant dans un document de référence unique. Vous trouverez dans ce document d'une part des éléments de référence et d'autre part des liens vers des référentiels existants.

Il illustre aussi l'implication de Columbus Consulting dans différentes initiatives à portée sociétale au delà de son rôle d'employeur et d'entreprise commerciale.

Pour toutes questions complémentaires sur ces documents, n'hésitez pas à poser vos questions à vos managers / coachs, au service des Ressources Humaines ou à la Direction.

# Table des matières

- 1. Charte de la diversité**
- 2. Charte éthique**
- 3. Politique de lutte contre la corruption**
- 4. Politique de non discrimination des collaborateurs**
- 5. Liens utiles**

# 1. Charte de la diversité



En juillet 2019, Columbus Consulting a signé la charte de la diversité dont les enjeux sont de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.

Les signataires de la Charte s'engagent à déployer des actions concrètes en faveur de la diversité et à communiquer régulièrement dessus. Aujourd'hui, la Charte de la diversité rassemble plus de 4000 organisations : entreprises, associations, acteurs de l'économie sociale et solidaire, établissements publics, collectivités locales.

Cette signature est le reflet de notre engagement vis-à-vis de tous nos collaborateurs et de tous nos clients de plus en plus sensibles à la diversité. Nous avons signé la charte en plus de nos engagements actuels de :

- promouvoir l'égalité professionnelle et salariale homme-femme, à tout grade, avec un plan d'action suivi par les représentants du personnel
- soutenir l'égalité des chances, en partenariat avec Nos Quartiers ont des Talents
- faciliter la parentalité, grâce à un réseau de parrainage
- sensibiliser nos collaborateurs au handicap
- promouvoir la non-discrimination lors du recrutement, en diffusant notamment nos offres sur une plateforme accessible à tous
- évaluer les progrès réalisés (rapport RSE annuel)

La Charte est consultable sur la page suivante. \*a noter que Christophe Bailey est actuellement le référent sur ce sujet. Pour en savoir plus :

<https://www.charte-diversite.com/>

# 1. Charte de la diversité



La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement. Inscrite dans la politique globale, de l'entreprise ou de l'organisation, la Charte de la diversité a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.

La Charte de la diversité contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre ensemble et donc de performances.

Les engagements de la Charte de la diversité, traduits en actions mesurées et évaluées régulièrement, sont facteurs de progrès social et économique. Leur mise en œuvre dans toutes les activités de l'entreprise ou de l'organisation renforce la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde.

---

**Par la signature de la Charte de la Diversité,  
nous, entreprise ou organisation, nous engageons à :**

- 1 Sensibiliser et former nos dirigeants, et managers** impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité
- 2 Promouvoir l'application du principe de non-discrimination** sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines
- 3 Favoriser la représentation de la diversité de la société française** dans toutes ses différences et ses richesses, culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité
- 4 Communiquer sur notre engagement** auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi qu'à nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes
- 5 Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité** un objet de dialogue social avec les représentants du personnel
- 6 Evaluer régulièrement les progrès réalisés**, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

Fait à PARIS, le 10/07/2019

Pour  
**COLOMBUS CONSULTING**  
**Christopher BAILEY**  
Président

**Secrétariat Général de la Charte de la Diversité**  
**Anne DESCHANEL**  
Secrétaire Générale

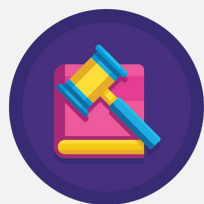
## 2. Charte éthique

### QU'EST-CE LA CHARTE ETHIQUE COLOMBUS CONSULTING ?

#### Guider les collaborateurs dans leurs activités

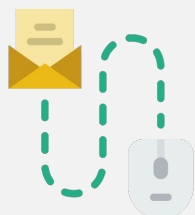


Contrairement au dispositif de lanceur d'alerte et à la cartographie des risques, imposées aux entreprises de plus de 50 salariés dans le cadre de la **loi Sapin II de 2016**, la charte éthique n'est pas obligatoire mais de plus en plus de PME s'en dotent dans une démarche de transparence et de responsabilité.



Colombus Consulting a souhaité mettre des mots sur **les principes éthiques** s'appliquant à la conduite des affaires, formaliser et expliciter nos engagements en faveur du développement durable et accroître la responsabilité sociale de l'entreprise.

**L'édition de règles de vie** basées sur nos valeurs et nos convictions doit guider les collaborateurs dans leurs activités quotidiennes et les aider à prendre des décisions justes et éthiques, au sein du cabinet ou chez nos clients. Ce document est ainsi un moyen de partager en toute transparence nos convictions à nos différentes parties prenantes.



Au-delà de l'aspect **réglementaire**, la charte doit donc servir de feuille de route pour orienter nos collaborateurs vers les dispositifs adaptés à chaque problématique.

#### À qui s'applique-t-elle ?

La charte éthique s'applique à l'ensemble des collaborateurs Colombus Consulting, au sein du cabinet et dans le cadre des interventions chez nos clients. Nous recommandons à chaque collaborateur d'adopter un comportement en accord avec les valeurs déclinées dans ce document et avec nos engagements sociaux, sociétaux et environnementaux. Nous considérons qu'il s'agit d'une condition nécessaire pour assurer le développement de notre marque et de notre activité de conseil.

**Aux Collaborateurs** : chaque collaborateur est tenu de prendre connaissance et de respecter les règles de vie prescrites ici dans le cadre de son activité professionnelle.

**Aux Managers** : les managers doivent être exemplaires, conformément à leur rôle d'encadrant, quant au respect des règles de la charte et les prendre en compte au sein du processus décisionnel. Ils doivent également veiller à sensibiliser leurs équipes aux règles de bonne conduite pour garantir un cadre de travail éthique et respectueux.

- Tout collaborateur de Colombus Consulting confronté à une situation non conforme aux principes de la charte éthique est encouragé à le signaler aux Ressources Humaines ou à l'un des représentants du personnel (CSE) :

- Par mail : [quingamp@colombus-consulting.com](mailto:quingamp@colombus-consulting.com) ou [cse@colombus-consulting.com](mailto:cse@colombus-consulting.com)
- Par téléphone : 01.42.81.81.55

## LE MOT DU PRÉSIDENT



*“Nous sommes convaincus que notre savoir-être doit être au service de notre savoir-faire. Chacun de nos salariés, individuellement mais surtout collectivement, incarne nos valeurs tant au cours des interventions clients qu’au sein du cabinet.*

*La charte éthique de Columbus Consulting s’appuie sur ce principe et se trouve à la confluence entre nos valeurs et la réalité. Ce document a vocation à expliciter notre engagement au respect des grands axes du Pacte Mondial de l’ONU (droits de l’Homme, normes internationales de travail, protection de l’environnement, lutte contre la corruption).*

*Il est aussi de notre responsabilité de porter ces principes dans la société. Aussi, nous sommes fiers de partager nos engagements collectifs et individuels en matière d’éthique professionnelle, qui incarnent l’esprit Columbus Consulting.”*

Christopher BAILEY, Président

## L’engagement de Columbus Consulting se matérialise au quotidien

**10** collaborateurs volontaires engagés dans l’animation du lab RSE pour piloter la politique de responsabilité sociale du cabinet

**6** nominations au palmarès « Great Places to Work » entre 2012 et 2018 et une entrée sur le podium à la 3ème place en 2018

**40%** de collaborateurs mobilisés pour des initiatives en faveur de la responsabilité sociale et environnementale en 2019

L’un des **4** cabinets fondateurs de CO Conseil, cabinet de conseil en stratégie dédié à l’accompagnement des projets d’intérêt général

**1** reporting qualifié au niveau Global Compact Advanced par le programme Global Compact des Nations Unies

Sans oublier d’autres initiatives à fort impact comme **MakeSense** (accompagnement d’entrepreneurs sociaux), **Planète Urgence** (congé solidaire) ou **NQT** (accompagnement de jeunes diplômés vers l’emploi)

## Les valeurs de l'entreprise sont le socle de la charte éthique de Columbus Consulting

Ce qui guide nos pas chaque jour...

### Audace



Oser faire bouger les lignes, tant dans nos relations avec nos clients qu'avec nos partenaires

### Engagement



Garantir des projets de qualité auprès de nos clients et faire grandir nos collaborateurs en intégrant la notion d'impact social positif

### Écoute



Travailler sans idées préconçues, en alliant conviction et humilité, pour développer une relation de confiance avec nos clients et collaborateurs

### Collectif



Affirmer que tout seul, on va plus vite, mais qu'ensemble on va plus loin

### Exigence



Être résolument tourné vers la performance et l'efficacité

En tant que cabinet de conseil en stratégie opérationnelle, notre métier consiste à aligner la stratégie et l'organisation opérationnelle des entreprises pour faciliter leur transformation, et les rendre plus performantes sur le long terme. Nous y parvenons en respectant et en nous appuyant sur les valeurs de l'entreprise, en appliquant des principes de coopérations et de confiance : apporter de la valeur en respectant et révélant les valeurs de l'entreprise, c'est la promesse que nous faisons tous les jours à nos clients. Au-delà de notre métier de consultant, nous sommes conscients de l'impact social que nous avons en tant qu'acteur économique, c'est pourquoi notre cabinet est porteur d'une politique RSE forte. La convergence entre les valeurs que nous portons en interne et la valeur que nous apportons à nos clients nous permet d'optimiser notre impact sociétal, mission après mission. Autrement dit, nous créons de la valeur grâce à nos valeurs.



## Écoute et Collectif, des exigences centrales au cœur des engagements de Columbus Consulting

Facteurs-clefs du succès de Columbus Consulting, nos collaborateurs portent nos valeurs auprès de nos clients pour leur apporter de la valeur au quotidien. Nous sommes convaincus qu'un environnement de travail agréable, stimulant et sécurisant est un levier de la performance de nos collaborateurs. Encourager l'accès à la formation et le développement des compétences innovantes sont également au cœur de la chaîne de valeurs de Columbus Consulting.

### Les engagements de Columbus Consulting

- **Protéger le collaborateur en dénonçant, relatant et/ou refusant de subir une mesure discriminatoire, de harcèlement ou de violence au travail**  
Dispositif de lanceur d'alerte et mise en place d'outils / ateliers de sensibilisation et de [prévention des situations difficiles](#)
- **Garantir les conditions d'un cadre de travail favorisant l'expression de la bienveillance et de la solidarité**  
Columbus Consulting est 6 fois Lauréat du palmarès « Great Places to Work » (2012-2018) et 3e en 2018

### Le comportement attendu des Colombusiens

- Faire preuve de respect, d'écoute et de bienveillance vis-à-vis de mes collègues, clients et prestataires
- Signaler aux interlocuteurs qualifiés dans l'entreprise toute attitude portant atteinte au respect et à la dignité de l'individu sur le lieu de travail (discriminations, harcèlement moral, sexuel, violences, abus de pouvoir...)
- Être solidaire de mes collègues s'ils se trouvent en situation de détresse
- Se conformer aux consignes de Columbus Consulting et/ou du client en matière de santé et de sécurité
- Se conformer au règlement interne et autres codes de comportement de Columbus Consulting et/ou des clients du cabinet

### La FAQ des Colombusiens

**Que faire si je suis victime ou témoin d'une situation discriminante ou débilante (harcèlement; atteinte à la dignité)?**

Je m'adresse aussitôt à mon management de proximité, aux ressources humaines, à un pair, à un représentant du personnel, afin de lui exposer la situation observée en interne ou chez mon client.

**Que faire en cas de situation personnelle difficile?**

Confronté à la maladie ou au décès d'un proche, je peux prendre contact avec le service des ressources humaines ou mon manager afin de les informer de la situation. Si l'un de mes collègues est concerné, je l'encourage à en faire de même pour bénéficier d'un dispositif de soutien dédié (télétravail, temps partiel, aménagement du temps de travail, ...)

## Audace, Exigence et Engagement, des valeurs au cœur de nos pratiques commerciales

Être audacieux et exigeants, c'est aussi développer des relations professionnelles et commerciales basées sur l'honnêteté et le professionnalisme. Nos pratiques commerciales sont intègres, transparentes et conformes aux lois et réglementations en vigueur au sein des marchés sur lesquels Columbus Consulting intervient.

### Les engagements de Columbus Consulting

- **Etablir des relations professionnelles et commerciales basées sur la confiance, la transparence et l'intégrité**  
Respect des besoins et politiques de confidentialité de nos clients (livret de sécurité informatique, charte informatique, courrier de mise en conformité à la réglementation RGPD, lettre d'engagement de confidentialité Client à faire signer par les prestataires freelance à chaque début de mission, clause relative au secret professionnelle inscrite au contrat de travail Columbus Consulting, kit Propale mettant à disposition des slides clé en main pour améliorer la démarche RGPD)

### Le comportement attendu des Colombusiens

- Se conformer aux règles et aux politiques de confidentialité du cabinet et des clients
- Se conformer au droit de la propriété intellectuelle et respecter les normes de citation pour éviter le plagiat
- Signaler tout conflit d'intérêt pouvant affecter la relation avec Columbus Consulting et/ou avec un client
- Respecter les valeurs et règles de conduite de Columbus Consulting sur les pratiques commerciales (ex : refus des commissions occultes)
- Respecter, quelle que soit la situation, les engagements contractuels avec nos clients dans le cadre de nos accords-cadres
- Respecter l'ensemble des codes de conduite en vigueur chez nos clients, dans le cadre de nos activités chez eux.
- Refuser et signaler toute sollicitation externe et à caractère personnel (cadeaux, pots-de-vin ..) dépassant le cercle des activités du collaborateur telles que définies chez Columbus Consulting et/ou sur n'importe quelle partie des contrats avec nos clients

### La FAQ des Colombusiens

**Quels réflexes adopter pour éviter le plagiat non-intentionnel ?**

Je formalise chaque citation entre guillemets et éventuellement en italique et je cite toutes les sources utilisées en note de bas de page.

Toute exploitation de contenu externe (qui ne nous appartient pas) suppose de respecter le droit d'auteur ; la seule manière de le faire est de s'inscrire dans le cadre du droit de citation : reprendre une citation ou des extraits d'une œuvre / document en citant sa source.

**Que faire si j'ai un doute sur la confidentialité de ma mission ?**

Je me réfère à l'accord de confidentialité signé avec le client. Si le doute subsiste, ou que je n'ai pas accès à la documentation, j'en parle à mon manager avant toute diffusion d'information.

**Un client propose de m'offrir un voyage pour ma famille. Que dois-je faire ?**

Je suis dans l'obligation de refuser tout cadeau à caractère personnel sortant du cadre professionnel et de le signaler à mon manager et/ou aux ressources humaines.

**Quel comportement adopter lorsqu'un cas de corruption m'est signalé ou est observé ?**

J'escalade immédiatement le cas à mon management et aux ressources humaines afin de garantir le respect des réglementations européennes et internationales en la matière.

## L'engagement sur le développement durable et la responsabilité sociale sont des piliers de la vie et du projet Columbus Consulting

Colombus Consulting a l'ambition de développer avec force la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise.

Constitué d'une dizaine de collaborateurs volontaires, le Lab RSE élabore, avec le soutien de la direction, la stratégie du cabinet en matière d'engagement et de responsabilité sociale et sociétale selon une démarche participative et d'amélioration continue. Le Lab RSE s'illustre notamment par l'amélioration de processus internes ou par la mise en place de partenariats avec des acteurs de l'ESS.

### Les engagements de Columbus Consulting

- **Optimiser l'impact social et renforcer les démarches de développement durable au sein du cabinet**
  - Proposer des dispositifs d'engagement aux salariés : [NQT](#), [MakeSense](#), [Planète Urgence](#)...
  - Permettre aux projets d'intérêt général d'accroître leur impact grâce au conseil en stratégie : CO Conseil
  - Mettre en œuvre une gestion responsable de la consommation d'eau, d'énergie et de ressources au sein du cabinet
  - Valoriser le % de salariés dans des opérations RSE de l'entreprise dans le cadre des objectifs de notre accord d'intéressement
- **Accompagner nos clients dans leurs réflexions et initiatives de RSE**
  - Aider nos clients à intégrer dans leurs projets de transformation la prise en considération de leurs impacts sociaux, sociétaux et environnementaux (séminaire sur la raison d'être, environnement, ...)
  - Accompagner certains clients à renforcer leur ambition RSE pour mettre leur entreprise sur le chemin Great Place to Work (bien-être collaborateurs) ou B Corp
- **Accompagner nos collaborateurs dans leurs parcours professionnels**
  - Proposer une offre de formation permettant la montée en compétences sur les métiers du cabinet
  - Encourager et valoriser le temps de formation des salariés (5% de la masse salariale)

### Promouvoir une posture exemplaire de nos collaborateurs

- Prendre en considération les enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux dans leur manière de mener leurs missions
- Soutenir les initiatives RSE du cabinet / ou s'engager dans les chantiers internes
- Respecter les engagements du cabinet en termes de développement durable (tri sélectif)
- Contribuer à la montée en compétences des autres collaborateurs (capitalisation missions, élaboration de formations internes...)

### La FAQ des Colombusiens

**Comment puis-je contribuer au développement durable et à l'impact social de Columbus Consulting ?**

Je peux à tout moment contacter le [Lab RSE](#) du cabinet afin de m'impliquer au sein des initiatives pilotées par le Lab ou proposer de nouvelles initiatives. Celles-ci seront discutées lors des réunions mensuelles du Lab RSE.

**Comment assurer la montée des compétences des collaborateurs au quotidien ?**

J'en parle à mon RM et mon coach pour étudier les opportunités de développement et ajuster le plan de formation.

## 3. Politique de lutte contre la corruption

La politique de lutte contre la corruption de Columbus Consulting s'articule autour de 4 axes :

### 1. Formalisation des règles de conduite dans une charte éthique

Comme précisé dans la Charte éthique, chaque salarié doit respecter les valeurs et règles de conduite de Columbus Consulting sur les pratiques commerciales (ex : refus des commissions occultes) et, refuser et signaler toute sollicitation externe et à caractère personnel (cadeaux, pots-de-vin ..) dépassant le cercle des activités du collaborateur telles que définies chez Columbus Consulting et/ou sur n'importe quelle partie des contrats avec nos clients.

### 2. Formation des collaborateurs sur ces thématiques

A travers l'accompagnement des collaborateurs dans leur parcours professionnel, une formation sur les sujets RSE est donnée dont une partie traitant de la lutte anti-corruption afin de rappeler la loi et les bonnes pratiques au sein du cabinet.

### 3. Communication sur notre démarche à nos parties prenantes

Une sensibilisation à notre démarche de lutte anti-corruption est également effectuée à destination des parties prenantes de notre écosystème par différents canaux de communication :

- en interne via une rubrique et des articles dédiés sur le site intranet ainsi que des communication par mails
- à l'externe via une communication et un accompagnement visant nos clients (grâce au canal privilégié des propositions commerciales) et une communication visant nos autres parties prenantes (mentions sur le site internet de Columbus Consulting).

### 4. Mise en place d'un dispositif de protection des lanceurs d'alerte

Le dispositif de protection des lanceurs d'alerte est détaillé dans la page suivante.

# 3. Politique de lutte contre la corruption

## Focus sur la politique de protection des lanceurs d'alerte

### DÉFINITION & ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

La loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « **Sapin 2** », a créé un régime général pour la protection des lanceurs d'alerte. Elle donne notamment une définition large du lanceur d'alerte. Il est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés.

« Un **lanceur d'alerte** est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance. Les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client sont exclus du régime de l'alerte ». (Loi « Sapin 2 » du 9 décembre 2016)

### COMMENT LANCER UNE ALERTE CHEZ COLOMBUS CONSULTING ?

Tout Colombusien qui estime être témoin, dans le cadre de son activité professionnelle, de comportements illicites ou dangereux pour le bien commun et l'intérêt général, peut lancer une alerte.

L'équipe en charge du dispositif de traitement des alertes est l'[équipe CSE](#), élue en 2018 pour 4 ans.

La procédure de traitement des alertes par les membres du CSE est claire et partagée en interne :

- **Confirmer** la bonne réception du **signalement**,
  - **Collecter** les faits, les informations et les documents justificatifs,
  - **Qualifier** la nature de l'alerte,
  - **Adresser** les observations et toute pièce utile au référent à nommer,
  - **Qualifier** l'alerte par le référent
  - **Statuer**, le cas échéant, sur les mesures à prendre.
- } 1er niveau d'analyse
- } 2e niveau d'analyse

### CONTRÔLE & REPORTING ANNUEL

Le CSE effectue un reporting annuel de remontée et traitement des alertes selon les critères suivants :

- nombre d'alertes
- nombre d'alertes jugées pertinentes
- type d'alerte
- principales actions menées



Relais interne : les membres du CSE (retrouvez la liste [ici](#) pour les contacter individuellement)

## 4. Politique de non discrimination des collaborateurs

Cette politique fait partie de l'ADN de Columbus Consulting et est présentée à tous les collaborateurs qui effectuent des entretiens d'embauche. Elle est définie dans la version du guide du recruteur de 2019.

Au sens de la réglementation, il y a discrimination lorsque l'employeur traite différemment ses salariés en ce qui concerne :

- l'embauche d'un nouveau salarié,
- le licenciement d'un salarié,
- le renouvellement d'un contrat,
- la mutation ou promotion à un autre poste en interne,
- le salaire et toutes les formes de rémunération,
- la formation,
- le reclassement,
- les tâches confiées.

Colombus Consulting s'engage à ne pas faire usage de discrimination en tant qu'employeur (cf Charte de la Diversité p4) et à ce que tous les collaborateurs soient traités de façon égale.

Par exemple, lors de la rédaction d'offre d'emploi ou durant la phase de recrutement, Columbus Consulting veille au respect de bonnes pratiques pour éviter toute forme de discrimination. Les questions posées aux candidats sont en lien direct avec l'emploi proposé et les informations demandées ont pour seul but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi ou ses aptitudes professionnelles.

Ci-dessous les comportements interdits lors des recrutements :

- Déstabiliser inutilement
- Juger le candidat
- Laisser les candidatures sur le bureau
- Oublier de donner une réponse
- Ne pas écouter activement
- Faire attendre le candidat volontairement
- Ne pas respecter la confidentialité
- Écarter un candidat pour les raisons suivantes / lui poser des questions sur les sujets suivants : la sexualité et la situation matrimoniale, les activités syndicales, les opinions politiques, les convictions religieuses, l'apparence physique, l'âge, la grossesse, la santé, le sexe, l'origine

## 4. Politique de non discrimination des collaborateurs

### Focus sur l'égalité professionnelle hommes - femmes

En complément de la politique de non discrimination des collaborateurs, il a été adopté en Juillet 2019 **un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes chez Columbus Consulting.**

Son but est de promouvoir l'égalité professionnelle dans l'entreprise en privilégiant toutes les mesures et outils pour tendre vers la parité et un même traitement.

Depuis peu, cet indicateur est devenu un indicateur national dont la publicité doit être faite (via une information à l'ensemble des salariés et publication sur notre site) et qui doit être déposé à l'inspection du travail.

Les représentants du personnel sont informés à la fois sur le résultat et les indicateurs en détail.

Dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le ministère du Travail a mis en place un outil afin de supprimer les inégalités professionnelles femmes-hommes dans les entreprises dans un délai de 3 ans.

Il s'agit d'un Index composé de 5 grands critères qui évaluent les inégalités par âge entre femmes et hommes dans les entreprises sous la forme d'une note sur 100 (rémunérations, augmentations, promotions, congés maternité, parité du top management).

En cas de résultat inférieur à 75 points sur 100, l'entreprise doit prendre des mesures pour corriger la situation dans un délai de trois ans sous peine de pénalité financière.

La date de publication a été fixée au 1er mars 2020 (L'obligation de publier l'Index a été échelonnée en fonction de la taille de l'entreprise).

**En 2019, le résultat de Columbus Consulting est de 91 points sur 100.**

Vous pouvez consulter les détails de ce plan d'action sur la page suivante.

# 4. Politique de non discrimination des collaborateurs

## Focus sur l'égalité professionnelle hommes - femmes

### PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES COLOMBUS CONSULTING



Dans le prolongement de la Loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'Accord National Interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelles entre les hommes et les femmes, de la Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariales entre les femmes et les hommes, la Loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle et la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la direction de Columbus Consulting réaffirme la nécessité de garantir une égalité de chances et de traitement des salariés quel que soit leur sexe et convient de l'importance de la richesse que représente la mixité professionnelle dans l'ensemble des secteurs d'activités de la Société.

La diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constituent ces forces pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme sociale. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations peuvent être liées, notamment au sexe de l'individu. La direction de Columbus Consulting rappelle que la diversité des individus profite aux uns et aux autres que l'on soit salariées ou entreprise.

De fait, en continuité du plan d'action entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et qui a cessé de produire effet au 31 décembre 2014 Columbus Consulting a souhaité proposer un nouveau plan d'action soumis à avis des institutions représentatives du personnel de l'entreprise.

Colombus Consulting entend, à travers ce plan d'action, continuer à promouvoir l'égalité professionnelle dans l'entreprise, alors même que la proportion de femmes représente près de 50% de l'effectif de l'entreprise.

Ces mesures mises en place par ce présent plan d'action sont assises sur les constats, principes et outils suivants :

- **L'égalité professionnelle n'est pas un sujet**

Colombus Consulting est déjà très engagé et garanti l'égalité professionnelle tant en matière d'effectif, d'accès à l'emploi qu'en matière de rémunération et d'évolution de carrière.

- **L'égalité ne doit pas faire l'objet d'une conception sexuée.**

Il ne s'agit en effet pas de faire la promotion ou de privilégier l'une ou l'autre des catégories de salariés, hommes ou femmes, mais de penser et de mettre en œuvre des mesures et outils visant à tendre vers la parité et l'égalité professionnelle de traitement.

- La question de la parité renvoie en effet à des choix de société



## 5. Liens vers les documents relatifs à la politique et l'éthique de Columbus Consulting

Afin de faciliter vos recherches et l'accès à ces documents, vous trouverez ci-dessous l'ensemble des liens utiles. Mieux vaut se référer aux versions en ligne pour avoir les dernières mises à jour

### **Ethique d'entreprise :**

- [Charte de la diversité](#)
- [Charte éthique](#)
- [Plan d'action égalité professionnelle entre femmes et hommes](#)

### **Accueil des nouveaux arrivants :**

Le [kit d'accueil](#) dans lequel vous trouverez les éléments suivants

- Déclaration de votre activité (p 34)
- Avantages et congés (p 25 et 26)
- Epargne salariale et rémunération (p 28 et 29)

### **Temps de travail :**

- [Accord d'aménagement du temps de travail](#)
- Article 5 de votre contrat de travail relatif au temps de travail

### **Politique de rémunération :**

- [Politique de rémunération](#)
- [Référentiel métier et guide d'entretien annuel](#)

### **Formations des collaborateurs**

- [Guide des formations 2020](#)