



Procédure d'analyse et de gestion des  
risques de discrimination  
Groupe MARIE LAURE PLV

Rédigé par : Vanessa Amado	Approuvé par : P. MARAND
Fonction : Dir. Ressources Humaines	Fonction : Dir. Général
Le : 07/05/2020	Le : 07/05/2020
Signature : 	Signature : 

## 1. Contexte et objectifs de la procédure

### 1.1. CONTEXTE GENERAL

Marie Laure PLV Merchandising, met en œuvre cette procédure afin d'appréhender les risques majeurs susceptibles d'affecter son activité et sa performance, dans l'objectif de se prémunir contre les conséquences juridiques, humaines, économiques, d'image et financières que pourrait générer une vigilance insuffisante. En cartographiant ses risques majeurs, Marie Laure PLV Merchandising crée les conditions d'une plus grande connaissance et donc d'une meilleure maîtrise de ses risques.

La cartographie des risques de discrimination est un outil d'identification, d'évaluation, de hiérarchisation et de gestion des risques inhérents aux activités de Marie Laure PLV Merchandising.

### 1.2. OBJECTIFS DE LA PROCEDURE

La cartographie des risques de discrimination vise deux séries d'objectifs croisés :

- D'une part, identifier, évaluer, hiérarchiser les risques de discrimination pour garantir un programme de conformité anti-discrimination efficace et adapté au modèle économique de Marie Laure PLV Merchandising ;
- D'autre part, informer l'instance dirigeante et donner aux personnes en charge de la conformité, la visibilité nécessaire pour la mise en œuvre de mesures de prévention et de détection proportionnées aux enjeux identifiés par la cartographie.

### 1.3. Méthodologie de l'analyse des risques chez MLPLV

La cartographie du risque de discrimination procède d'une description objective, structurée et documentée des risques existants

- **1ère étape** : rôles et les responsabilités dans l'élaboration, la mise en œuvre et la mise à jour de la cartographie des risques.  
Au sein de Marie Laure PLV Merchandising, les rôles et responsabilités sont répartis comme suit :
  - La Direction Générale a pris l'engagement d'engager une démarche de lutte contre le risque de discrimination. A ce titre, elle a désigné un responsable de la conformité au travers de son Directeur des ressources Humaines. Par son engagement clair, sans réserve et sans équivoque, l'instance dirigeante promeut une culture de la transparence indispensable à l'évaluation des risques.

- Le Responsable de la Conformité est le Directeur des ressources Humaines du Groupe.
  - Il pilote le déploiement, la mise en œuvre, l'évaluation et l'actualisation du programme de conformité anti discrimination, en étroite coopération avec les parties prenantes de MLPLV.
  - Il pilote l'élaboration de la cartographie des risques de discrimination, en accompagnant chaque service dans l'analyse des risques propres à ses fonctions, et processus, et tenant compte des mesures préventives en place.
  - Il communique la cartographie des risques à la Direction Générale de Marie Laure PLV. Celle-ci peut valider formellement la stratégie de gestion des risques mise en œuvre sur son fondement.
  - La Direction Générale s'assure que la mise en œuvre du plan d'actions retenu fait l'objet d'un contrôle régulier.
- Les responsables des processus managériaux, opérationnels et supports contribuent à l'exercice de cartographie des risques et sont responsables de la couverture des risques spécifiques au périmètre relevant de leur responsabilité.
- **2ème étape :**
  - Identifier les risques inhérents aux activités de Marie Laure PLV merchandising, tenant compte de son exposition. Cette étape vise à dresser la typologie des risques à laquelle Marie Laure PLV Merchandising est exposée dans le cadre de son activité, en fonction de son niveau de vulnérabilité.
- **3ème étape :**
  - Evaluer le niveau de maîtrise de ces risques Cette étape vise à évaluer le niveau de maîtrise par Marie Laure PLV Merchandising des risques de discrimination. Il convient dès lors, à ce stade d'élaboration de la cartographie, d'évaluer l'efficacité des mesures de prévention existantes afin de maîtriser les risques.
- **4ème étape :**
  - Hiérarchiser les risques Une fois les risques de discrimination déterminés, il convient de les hiérarchiser en identifiant les risques qu'il s'agit de traiter en priorité

## 2. Domaine d'application de la procédure

### 2.1. Sociétés concernées :

#### 2.1.1. Société Commerciale :

Marie Laure PLV Merchandising  
4bd Maréchal FOCH  
93800 Epinay sur Seine  
Tel : 01 48 13 52 86

#### 2.1.2. Sites de fabrication :

- Marie Laure Promo ACTION, Nogent le Rotrou (28)
- Largillier, Chevry-Cossigny (77)
- Créaplast, Saint Nicolas d'Attez, (27)

### 3. Résultat de l'analyse des risques de discrimination

#### 3.1. Cartographie

Risque	Description du risque	Impact Net	Probabilité d'occurrence	Mesures de réduction
Discrimination à l'embauche	Risque lié à la prise de connaissance d'un facteur discriminant lors de la sélection des Cv ou des entretiens d'embauche	Faible	Peu probable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les entretiens d'embauches sont réalisés au minimum en double, afin d'obtenir deux avis distincts sur les personnes</li> <li>- La démarche d'accès à la formation, à aux promotions internes sont suivies par les managers directs, avec une double validation de La Direction RH et de la Direction Générale.</li> <li>- Les sanctions disciplinaires font l'objet d'entretiens formalisés avec invitation des représentants du personnel, présence du manager et double validation DRH et DG</li> <li>- Les augmentations et avantages divers sont liés aux postes décernés lors des nominations à de nouvelles fonctions et ne sont pas liés à des personnes. Ex : mise en place d'une politique de véhicules de fonctions budgété par catégorie socio-professionnelle.</li> </ul>
Discrimination sur l'accès à la formation	Risque de sélection par un critère discriminant des personnes en accès à la formation dans le groupe	Faible	Possible	
Discrimination sur la promotion interne	Risque de sélection par un critère discriminant des personnes à l'octroi d'une promotion ou à l'accès d'une évolution professionnelle. Ce risque est lié au mode management direct.	Moyen	Possible	
Disproportion des sanctions disciplinaires	Risque de sélection par un critère discriminant des sanctions à l'encontre d'un salarié lors d'une procédure disciplinaire	Faible	Peu probable	
Egalité de traitement salarial (et avantages)	Risque de sélection par un critère discriminant des augmentations individuelles et avantages divers	Faible	Peu probable	

