



RESPONSABILITÉ
SOCIALE DE
L'ENTREPRISE

DIVERSITÉ ET INCLUSION

ALLER PLUS LOIN ENSEMBLE



SANOFI

Sanofi s'engage
à créer un
environnement
de travail
inclusif qui
permet à tous
les salariés
d'exprimer tout
leur potentiel.





La Diversité,
fait partie de notre
Responsabilité
Sociale
de l'Entreprise
et contribue
à construire
les relations entre
les personnes,
l'entreprise,
et la société, afin
de garantir l'égalité
des chances
dans le monde
professionnel.

Notre Vision

En tant qu'entreprise pharmaceutique internationale implantée dans plus de 100 pays et comptant plus de 110 000 employés, Sanofi bénéficie de nombreux talents et de compétences multiples.

Tous ces talents nous permettent de développer des solutions qui répondent aux demandes et attentes des patients, clients et autres parties prenantes.

La diversité de nos talents est une opportunité pour développer notre performance.

Notre Stratégie

Promouvoir la diversité est essentiel à la performance de l'entreprise et naturellement à tous les salariés.

La prise en compte de la diversité aide les individus à prendre confiance en eux, à avoir conscience de leur potentiel et à l'exploiter au mieux dans le monde du travail.

Nous sommes convaincus que la diversité des équipes nous rend plus innovants, performants et compétitifs.

Une Définition

DIVERSITÉ ET INCLUSION

La Diversité n'est pas seulement une question de genre, d'âge ou d'origine.

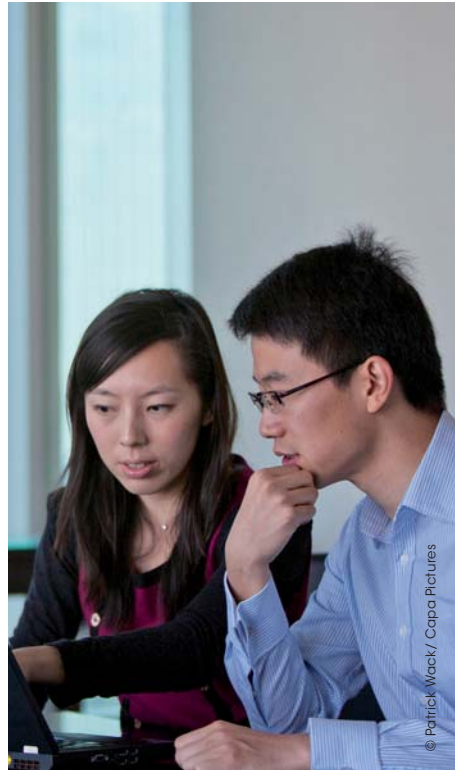
La Diversité inclut toutes les facettes de l'individu contribuant à construire une organisation : culture, religion, origine, expérience professionnelle, nationalité, orientation sexuelle, opinions, personnalité et autres caractéristiques qui rendent chaque individu unique.

Notre engagement

Nous prohibons toutes formes de discrimination et respectons les standards internationaux et les lois nationales dans les domaines du Droit du Travail et des Droits Humains.

Favoriser un espace de travail stimulant, créatif et non-discriminant pour tous les employés et partenaires fait partie intégrante du Code d'Éthique de Sanofi et de sa Charte Sociale.

Chaque collaborateur, au travers d'un dispositif d'alerte, peut faire part de ses inquiétudes concernant d'éventuelles pratiques contraires au Code d'Éthique.



**L'inclusion
c'est l'acceptation
et la valorisation des
spécificités de chacun.**

Il s'agit de permettre à chaque personne de se sentir bienvenue et intégrée dans l'organisation, d'être soi-même au quotidien,

de partager des idées et opinions, de se challenger, tout en utilisant nos forces et talents pour une meilleure performance.

Notre politique

La politique diversité fixe le cadre et les principes de la non-discrimination, de l'égalité des chances et du respect des individus.

Notre engagement est basé sur :

- La lutte contre les discriminations, intégrée aux processus de Ressources Humaines.
- L'égalité de traitement et l'égalité des chances pour tous.

- La formation et la sensibilisation des collaborateurs

- L'actualisation annuelle des priorités

- L'existence d'une procédure d'alerte.



© Eric Laroche / Interim's Image

Équipe du centre de distribution de Leganes (Espagne)

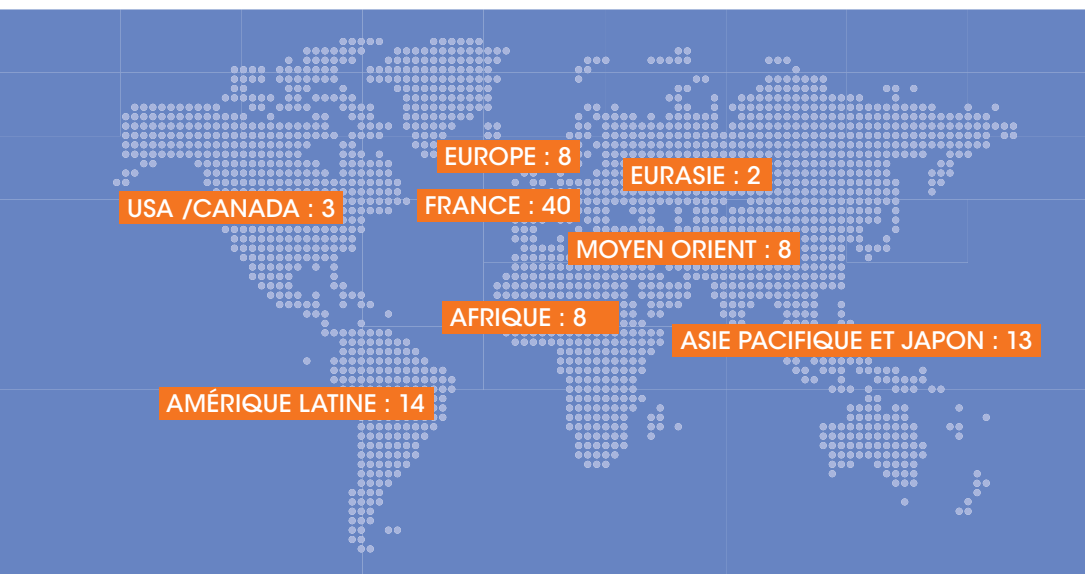
Nos réseaux et experts

Le département Diversité de Sanofi rapporte au Senior Vice-Président de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise.

Nous travaillons étroitement avec le département des Ressources Humaines. Nous bénéficions aussi du support d'experts RSE et des équipes Communication du Groupe.

Notre **réseau Diversité** est constitué de **96 délégués représentant 92 pays**. Il joue un rôle clé dans la mise en œuvre de notre politique. Les Délégués Diversité

sont des acteurs essentiels au niveau des pays. Ils contribuent à la communication et à la mobilisation des équipes sur les projets et initiatives. Grâce à eux, nous avons élaboré cette brochure qui résume les bénéfices de la Diversité, nos engagements, nos enjeux ainsi qu'un large éventail de bonnes pratiques de nos filiales et pays. Les différents projets menés localement par nos délégués diversité sont une source d'inspiration pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe.



LES BÉNÉFICES D

Être
**socialement
responsable**
en créant
de la valeur
ajoutée pour
la société

Motiver
chaque individu
et améliorer
la **performance**
de l'entreprise

Attirer,
développer
et retenir
les **meilleurs
talents**

Contribuer
à notre **image
et réputation**

DE LA DIVERSITÉ

Être le **reflet**
de nos patients,
clients, et parties
prenantes

Stimuler
l'innovation
par une culture
inclusive, s'enrichir
de nouvelles
compétences
et de défis
constructifs

Comprendre
la diversité
interculturelle :
comportements,
stéréotypes,
valeurs et
croyances

CHALLENGES



L'engagement des salariés est un élément clé pour porter une politique Diversité. Chaque collaborateur peut contribuer à travers son engagement à créer un environnement de travail propice à la diversité et à l'inclusion.



La formation et la sensibilisation sont essentielles pour démontrer à nos salariés que la diversité est un moteur de performance et de succès sur le long terme pour Sanofi.



Les mobilités professionnelles et les moyens modernes de communication génèrent des équipes multiculturelles et diverses. Accueillir des personnes ayant des parcours différents est essentiel pour travailler efficacement ensemble. Une approche culturelle et une forte sensibilité à la diversité nous permet de mieux servir les patients.



La promotion de la mixité hommes-femmes est au cœur de la stratégie de Sanofi. Elle relève également du bon sens puisque des études ont démontré une corrélation positive entre la mixité et la performance des entreprises.

CHALLENGES



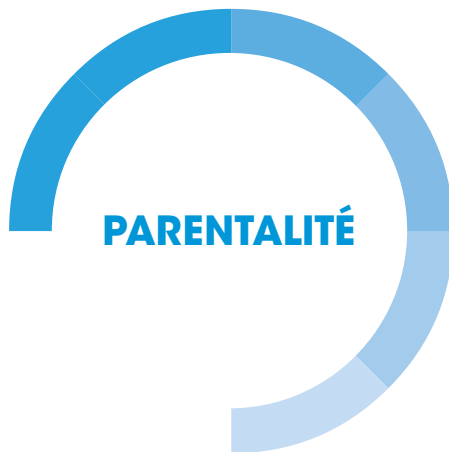
Dans le monde professionnel actuel, trois générations travaillent ensemble : les baby-boomers, la génération X et la génération Y. Des différences dans les valeurs portées par ces générations peuvent entraîner des attentes différentes au sein de l'entreprise.



L'adaptation aux évolutions technologiques et culturelles nécessite de développer de nouvelles pratiques de travail. La flexibilité améliore la qualité de vie des différentes générations et favorise l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, tout en augmentant l'efficacité de l'entreprise.



Réussir l'intégration de salariés handicapés et s'assurer qu'ils puissent avoir les mêmes opportunités que l'ensemble des salariés.



Sanofi est conscient de la difficulté pour ses collaborateurs de gérer en même temps des responsabilités professionnelles, des aspirations de carrières et un rôle de parent.

CHALLENGES



Sanofi s'assure que les biens produits ou services délivrés sont conformes à ses principes d'entreprise responsable selon les standards environnementaux, sociaux et éthiques.



Plusieurs comités Diversité ont été créés dans le monde pour porter et ancrer le sujet de la Diversité dans le Groupe.

**BONNES PRATIQUES
PRIX ET RÉCOMPENSES**





La brochure RSE Diversité a été conçue par le département RSE Diversité de Sanofi, les services Communication de Sanofi et Planet 7 - Edition 2014-2015. Imprimée en France par DSI, Entreprise Adaptée, certifiée Imprim Vert et ISO 9001

Contacts :

RSE - Département Diversité

e-mail: diversite@sanofi.com

internet : www.sanofi.com > Notre Responsabilité > S'engager ensemble > Diversité

Nous souhaitons remercier toutes les personnes qui ont contribué à élaborer cette brochure, en particulier tous les **Délégués Diversité**.



**RESPONSABILITÉ
SOCIALE DE
L'ENTREPRISE**

Chaque jour, à travers le monde, les 110 000 collaborateurs de Sanofi agissent pour protéger votre santé et favoriser l'accès aux soins du plus grand nombre d'entre vous. En tant qu'entreprise de santé, la qualité, la sécurité, l'éthique et le respect de l'environnement sont au cœur des activités de Sanofi.





L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS

L'engagement des salariés est un élément clé pour porter une politique Diversité. Chaque collaborateur peut contribuer à travers son engagement à créer un environnement de travail propice à la diversité et à l'inclusion.

En République Tchèque et en Slovaquie, des **groupes de collaborateurs** en congé parental travaillent sur des sujets tels que la mixité, la parentalité, les générations ou les différences culturelles.

En France, sur la période 2009-2013, Sanofi a accordé une aide financière à 50 projets de collaborateurs impliqués à titre personnel dans une association active dans le domaine du handicap récompensant ainsi l'engagement des collaborateurs et des associations. 10 projets ont été récompensés en 2013. Cette initiative lancée en 2009 fait partie des engagements pris dans **l'accord de Groupe Handicap.**

Aux États-Unis, des groupes de salariés volontaires (ERG : « Employee Resources Groups ») travaillent sur différentes thématiques de la Diversité, toujours en lien avec l'entreprise. Ces groupes constituent de véritables forums de soutien et d'information.



L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS

Employee Resource Groups

- **WISE** (Women Inspiring Sanofi Excellence), force de proposition pour le groupe, contribue au développement professionnel des collaboratrices.
- **ParentsConnect** travaille le sujet de la parentalité : par exemple, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, l'accès à des services d'aide aux parents.
- **ADVANCE** œuvre à promouvoir la diversité et la création d'un environnement inclusif pour tous, notamment les groupes sous-représentés.
- Lancé en 2013, **DiabetesConnect** apporte des informations et un soutien aux collaborateurs concernés par la problématique du diabète.
- **VETS** (Veteran Transition Support) aide au retour à l'emploi des soldats vétérans, propose des actions de sensibilisation au stress post-traumatique et apporte également un soutien aux familles.





FORMATION ET SENSIBILISATION

La formation et la sensibilisation sont essentielles pour démontrer à nos salariés que la diversité est un moteur de performance et de succès sur le long terme pour Sanofi.

En 2013, près de **3 100 employés** ont suivi une formation dans **19 pays*** sur des thématiques liées à la diversité (En 2012 ils étaient 2 100 dans 18 pays).

*Royaume-Uni, Norvège, Finlande, Allemagne, Turquie, République Tchèque, Taiwan, Japon, Australie, Nouvelle Zélande, Bangladesh, Inde, Egypte, Afrique du Sud, Canada, US, Brésil, Mexique et France

En 2013, nous avons décidé de mettre en place une **formation sur la Diversité et l'Inclusion destinée à tous nos Délégués Diversité**. L'objectif est de partager une vision commune et de comprendre les bénéfices de la diversité pour la performance de l'entreprise. À l'issue de cette formation, nos Délégués Diversité pourront mieux promouvoir la diversité et implanter des actions répondant aux enjeux et aux besoins de leur région.

Les formations sont assurées en présentiel, en ligne par e-learning ou par d'autres méthodes.

- Une **formation sur la diversité** est partie intégrante de la procédure d'accueil des nouveaux employés au Royaume-Uni, en République Tchèque, Slovaquie, Taïwan et Canada.

- Une formation sur la **politique de non-discrimination** a permis de sensibiliser 415 collaborateurs au Mexique.

- Au Canada, la formation sur la diversité est assurée en accord avec le programme fédéral **d'équité en matière d'emploi**.

FORMATION ET SENSIBILISATION

• La **sensibilisation sur le handicap** est faite au Royaume-Uni, Allemagne, Brésil, et en Turquie (dans ce pays, 82 salariés ont appris à améliorer la communication avec une personne en situation de handicap).

• En Allemagne, la formation sur **l'aide aux aidants** (550 employés formés) fait partie du programme «*Leben und arbeiten bei Sanofi*» (Vivre et travailler chez Sanofi).

• En France, des sessions concernant le **fait religieux en entreprise** ont été organisées pour les collaborateurs des Ressources Humaines.

• La **prévention de la violence contre les femmes sur le lieu de travail** et en dehors de l'entreprise fait partie du «*Safety Awareness for Women Program*» en Inde.

• La **lutte contre le harcèlement au travail** est un des piliers du e-learning aux États-Unis, il est aussi obligatoire pour tous les employés.

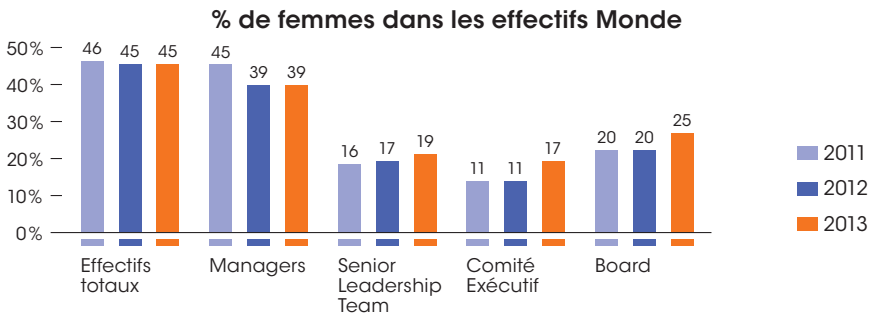
• En Afrique du Sud, la législation sur **l'équité en matière d'emploi** impose des rapports réguliers sur les races, le genre et le handicap. Le Gouvernement accorde des subventions pour la formation de groupes d'employés spécifiques, l'objectif étant d'aider les entreprises à respecter les cibles en matière d'équité.

• Des formations sur la **Responsabilité Sociale de l'Entreprise** sont proposées aux salariés dans tous les pays.



FEMMES ET HOMMES DANS L'ENTREPRISE LA MIXITÉ

La promotion de la mixité hommes-femmes est au cœur de la stratégie de Sanofi. Elle relève également du bon sens puisque des études ont démontré une corrélation positive entre la mixité et la performance des entreprises.



En Amérique du Nord, des manifestations ont été organisées pendant un mois sur le thème de la **contribution des femmes à l'innovation scientifique**.

Plus d'informations sur le site intranet Sanofi : « Le Groupe > Mixité »



Mentoring et autres programmes de développement

23 collaboratrices à haut potentiel de différents pays ont participé au programme de mentoring Catalyser mis en place par le Groupe. Ce programme vise à accélérer la préparation de la future génération de femmes leaders.



Sanofi US a déployé un programme spécifique : « **Elevate Leadership Development Program**. »

Des « **speed networkings** » ont été organisés dans de nombreux pays et sites en 2013.

Sanofi-Pasteur a développé un programme de mentoring : actuellement il regroupe 28 mentors pour 47 femmes basées en France et à l'international.

Depuis 2012, 33 femmes ont participé au **programme de mentoring des Affaires Industrielles** qui a des objectifs à court- terme (développement du leadership, réseau) et des objectifs à plus long terme (construire un plan de carrière, accroître la vision stratégique, ...).

Aux États-Unis, Women Inspiring Sanofi Excellence (**WISE**) a lancé un **programme de mentoring** « best in class ».

D'autres programmes ont été mis en place **pour les hommes et les femmes** en République Tchèque, en Slovaquie, à Taiwan, au Japon.

En Allemagne, Sanofi propose un **cross-company mentoring** en association avec 8 entreprises.

Au Canada, le **Harvard Mentor e-Learning Program** donne des cours en ligne pour accroître les compétences professionnelles et le leadership.

FEMMES ET HOMMES DANS L'ENTREPRISE

LA MIXITÉ

Les réseaux

Les réseaux de femmes se développent partout dans le monde. Pour en citer quelques-uns : **WISP** (Women in Sanofi Pasteur) qui est présent sur 55 pays, le **European Sanofi Women's network**, le réseau **SWANZ** (Australie/Nouvelle Zélande) et **WISE** (Women Inspiring Sanofi Excellence) aux États-Unis, qui a été étendu à toutes les activités.

Afin de promouvoir la mobilité, Sanofi a adhéré à «International Dual Career Network» (**IDCN**).

Événements externes en 2013



Pour la quatrième année consécutive, Sanofi a sponsorisé le Women's Forum à **Deauville** en France et a envoyé une délégation de 28 femmes et hommes. Depuis 2010, plus d'une centaine de collaborateurs ont été ainsi sensibilisés et ont pu devenir des ambassadeurs de cette problématique au sein du Groupe.

À l'initiative de Sanofi Pasteur, 20 grandes entreprises ont rejoint l'**Alliance pour la Mixité** en Entreprise, un réseau soutenu par le ministère français des Droits des femmes, la commission européenne et la région Rhone Alpes. Cette association a pour objectif le partage de bonnes pratiques entre ses membres, le benchmarking et la mise en place d'initiatives communes pour améliorer la mixité femmes-hommes en entreprise, notamment au niveau du management.

Sanofi a également renouvelé sa participation à l'éditions du Women's Forum au **Brésil** en juin 2013 et à la première édition du Forum en **Birmanie** en décembre 2013, édition à laquelle a participé le Directeur Général, Chris Viebacher.

FEMMES ET HOMMES DANS L'ENTREPRISE

LA MIXITÉ

Journée Internationale de la Femme 2013

Cet événement annuel célébré le 8 mars a donné lieu à des **événements et des débats** dans de nombreux pays : Algérie, Argentine, Bangladesh, Colombie, Inde, Israël, Japon, Liban, Mexique, Sénégal, Corée du Sud, Taiwan, Tunisie, Emirats Arabes Unis et États-Unis. Des quizz ont été organisés sur la mixité et sur l'équilibre vie professionnelle/vie privée à Hong Kong, au Royaume-Uni, Irlande et Pakistan.

Des **conférences** ont également été organisées **avec des invités externes** : Côte d'Ivoire, Sénégal, Espagne et en France avec des Leaders de Sanofi.

Sanofi Benelux a créé un **site internet dédié avec des témoignages de femmes**. Une communication a été faite sur is@ en Algérie, en Allemagne, en Espagne, Royaume-Uni et Irlande. La République Tchèque et la Slovaquie ont créé un fond d'écran spécifique pour le 8 mars, le magazine «Zoom» a fait un focus sur la Journée Internationale de la Femme.

L'Afrique Centrale a organisé un **concours** pour inviter les employés à proposer un projet favorisant la mixité.

En Australie, United Nations Women Australia a **convié des femmes de Sanofi pour un petit-déjeuner, en présence du Premier Ministre et du Ministre de la Santé**.



LA COLLABORATION ENTRE GÉNÉRATIONS

Dans le monde professionnel actuel, trois générations travaillent ensemble : les « baby-boomers », la génération X et la génération Y. Des différences dans les valeurs portées par ces générations peuvent entraîner des attentes différentes au sein de l'entreprise.

Sanofi s'engage à respecter le principe de non-discrimination sur la base de l'âge.

Baby Boomer : né entre 1946 et 1964.

Génération X : nés entre le milieu des années 60 et le début des années 80.

Génération Y : nés après le début des années 80; connue également en tant que « Génération Millénium ».

Développer des partenariats externes en faveur des jeunes et futurs professionnels

En 2013, 25 filiales de Sanofi (18 en 2012) ont signé des partenariats avec des écoles, universités et associations.

Au Kazakhstan, Sanofi a été partenaire du 1^{er} « Students Game Challenge » où des étudiants doivent réfléchir à des problématiques de l'entreprise.

Au Brésil, « + Acelere » est un programme de stages ouvert à des étudiants diplômés qui peuvent être intégrés à des programmes de recrutement.

En Amérique Centrale, le programme « Quiero Ser Grande » donne aux étudiants en fin de parcours scolaire des conseils pour se préparer à entrer sur le marché du travail.

En Egypte, le « Future Access Program » donne à des étudiants en pharmacie l'opportunité de participer à un programme de développement de deux mois chez Sanofi.

En Allemagne, « Start Plus » permet de compléter la formation de jeunes qui n'ont pas toutes les qualifications requises pour un apprentissage.



LA COLLABORATION ENTRE GÉNÉRATIONS

En Italie, le projet «Sodalitas» apporte un soutien à de jeunes adultes qui créent leurs entreprises.

En France, pour assurer une égalité des chances lors des recrutements, Sanofi propose des initiatives innovantes comme le recrutement par simulation qui ne requiert aucun CV.

Aux Philippines, le «Work Appreciation Program» donne l'opportunité aux étudiants des universités et aux jeunes de quartiers défavorisés d'acquérir une expérience professionnelle valorisante.

Proposer des opportunités au sein du Groupe

En Europe, la Direction des Affaires Industrielles de Sanofi a créé **Imagine your future differently**, un programme visant à présenter les emplois et possibilités de carrière au sein de cette activité.

Le programme **SWAP** est un programme d'échanges entre jeunes des pays émergents et jeunes de pays matures sur une période courte (6 mois).

Le **Volontariat International d'Entreprise (V.I.E)** est ouvert à tous les candidats de l'Union Européenne qui partent en mission à l'étranger.

En Allemagne, près de 800 étudiants ont été recrutés en 2013 en tant qu'apprentis ou stagiaires.

Aider les générations à apprendre les unes des autres

Des programmes de mentoring : Canada, États-Unis, Turquie, Finlande, Allemagne, Benelux, République Tchèque, Italie, Algérie, Maroc, Afrique Centrale, Egypte, Afrique du Sud, Kazakhstan, Colombie, Brésil, Mexique, Thaïlande, Philippines, Hong Kong, Inde, Roumanie et Taïwan.

En Egypte, dix groupes de travail transverses et intergénérationnels pour faire progresser l'innovation (90 participants).

En Finlande, un programme de mentoring inversé a été lancé en 2013 pour améliorer le transfert de savoir-faire entre les générations.



FLEXIBILITÉ AU TRAVAIL

L'adaptation aux évolutions technologiques et culturelles nécessite de développer de nouvelles pratiques de travail. La flexibilité améliore la qualité de vie des différentes générations et favorise l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, tout en augmentant l'efficacité de l'entreprise.

Le temps partiel, le télétravail, les horaires flexibles et le choix d'acquies des congés supplémentaires permettent d'accroître la flexibilité au travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Travail à temps partiel et emploi partagé

Le travail à temps partiel est possible en France, au Danemark, en Norvège, dans les pays Baltés, au Benelux, au Canada, au Japon, en Australie, en Russie et aux États-Unis.

Aux États-Unis, 50 salariés dans les fonctions commerciales **partagent un même emploi** par binôme (2 salariés à temps partiel sur un même poste).

Télétravail

Pour permettre aux employés de travailler depuis leur domicile, le **télétravail** a été mis en place dans les pays suivants : Suède, Finlande, Danemark, Norvège, Estonie, Lituanie, Lettonie, Royaume Uni, Slovaquie, République Tchèque, Benelux, Allemagne, Canada, États-Unis,

Bangladesh, Japon, Australie et Nouvelle Zélande. Actuellement, en France, 2500 salariés travaillent depuis leur domicile de un à deux jours par semaine. Aux États-Unis, une politique de travail à distance permet également de travailler hors du bureau un ou deux jours par semaine.

Acquisition de congés supplémentaires

Au Royaume-Uni et en Australie.



FLEXIBILITÉ AU TRAVAIL

Flexibilité des horaires

Des **horaires flexibles** sont en place dans les pays suivants : Iran, Israël, Pologne, Venezuela, Roumanie, Moldavie, Hongrie, Bulgarie, Finlande, République Tchèque, Danemark, Norvège, Italie, Royaume-Uni, Irlande,

Turquie, Canada, Brésil, Afrique du Sud, Maroc, Egypte, Australie, Philippines, Bangladesh, Taïwan, Thaïlande, Chine, Japon, Sénégal, Côte d'Ivoire, France et États-Unis.

Promotion de la qualité de vie au travail

Des programmes pour améliorer **l'équilibre vie privée/vie professionnelle** et promouvoir la qualité de vie au travail ont été mis en place au Benelux, en Thaïlande et dans de nombreux pays. En Argentine, au Paraguay et en Uruguay, les salariés bénéficient durant l'été de tous leurs vendredis après-midi.

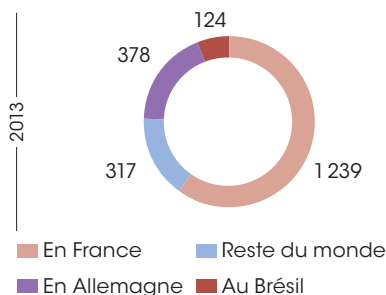
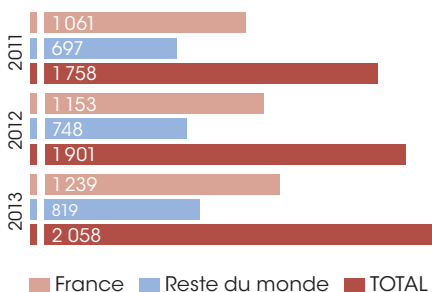
En Allemagne, un accord de branche permet à près de 2 800 employés non managers d'alimenter un compte épargne temps sur le long terme. Il est également possible d'acquérir des jours de congés pour prendre soin de personnes dépendantes.



LES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

Réussir l'intégration de salariés handicapés et s'assurer qu'ils puissent avoir les mêmes opportunités que l'ensemble des salariés.

Nombre de salariés handicapés chez Sanofi



Notre engagement

Sanofi s'engage à atteindre les objectifs fixés par la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées, c'est-à-dire éliminer la discrimination et l'exclusion et créer un environnement de travail qui valorise la diversité.

Nous nous engageons pour l'emploi des personnes en situation de handicap, avec pour objectif de progresser en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi. Nos actions portent également sur la sensibilisation, la communication, l'accessibilité à l'information et aux locaux. Nous développons également des partenariats avec le secteur protégé et adapté.

Pour 2014, notre objectif est de respecter l'engagement pris dans l'accord Handicap France, de poursuivre la sensibilisation et de proposer un plan d'actions par régions.



LES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

Recruter et maintenir dans l'emploi les salariés en situation de handicap

En France, l'**accord de Groupe** en faveur du maintien dans l'emploi et de l'insertion des salariés en situation de handicap **a été renouvelé pour la troisième fois (2013-2016)**.

Dans les autres pays, **le droit du travail encourage les entreprises à avoir un pourcentage d'employés**

en situation de handicap sur le lieu de travail. C'est le cas, par exemple, en Egypte, Allemagne, Brésil et Turquie. En Egypte, sur notre site industriel, 11 % des effectifs sont des personnes en situation de handicap (l'obligation légale est de 5%). En Allemagne, nous sommes proches de l'obligation d'emploi fixée à 5%.

Sanofi **emploie des personnes en situation de handicap dans plus de 20 pays** : Turquie, Pays Baltes, Espagne, Allemagne, Roumanie, Italie, Royaume-Uni, France, Egypte, Afrique Centrale et de l'Ouest, Algérie, Tunisie, Ukraine, Taïwan, Chine, Japon, Bangladesh, Canada, Colombie et Mexique.

Dans 13 pays nous travaillons **avec des sous-traitants ou des ateliers protégés** employant des personnes en situation de handicap : Finlande, Norvège, France, Roumanie, Egypte, Afrique du Sud, Japon, Philippines, États-Unis, Brésil, Allemagne, Canada et Amérique Centrale.

Accessibilité

L'accessibilité est importante pour donner à chacun l'opportunité de travailler de façon autonome. Nous nous efforçons de rendre l'**information accessible** au plus grand nombre, en interne et en externe.

Nous prenons également des mesures nécessaires **pour que nos bâtiments soient accessibles à tous**, avec par exemple, des places de parkings réservées, des rampes d'accès aux toilettes et aux restaurants d'entreprise, etc.

LES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

Créer un environnement inclusif pour les salariés en situation de handicap

• **En Hongrie**, le projet « Mozaik » agit en faveur du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et contribue à changer les comportements.

• **Au Japon**, « La Maison Business Support » emploie des jeunes diplômés en situation de handicap. Ce projet a démarré avec 6 personnes en 2009 et compte aujourd'hui 13 personnes.

• **Au Brésil**, des collaborateurs de Sanofi se sont portés volontaires pour apprendre la langue des signes afin de mieux communiquer avec leurs collègues malentendants.

• **En France**, les personnes malentendantes communiquent avec leurs collègues en utilisant Tadeo, un système qui permet une visio interprétation en langue des signes et un sous-titrage simultané via une connexion internet et une webcam.

Améliorer la sensibilisation et la communication

• En France, nous impliquons les sites lors de la **SEPH (Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées)**, une semaine nationale afin de sensibiliser à l'emploi des personnes en situation de handicap. Nous avons organisé un quiz sur le handicap pour tous les salariés, invité des intervenants à parler de divers sujets tels que Alzheimer, handicap et performance, les troubles mentaux, etc. (environ 20 sites ont participé).

• Afin de poursuivre la sensibilisation de nos collaborateurs, nous avons posté une vidéo résumant les initiatives de 6 pays (Brésil, Egypte, France, Hongrie, Japon, Mexique) sur les sites intranet et internet de Sanofi à l'occasion de la **Journée Internationale des personnes Handicapées**, le 3 décembre 2013.



PARENTALITÉ

Sanofi est conscient de la difficulté pour ses collaborateurs de gérer en même temps des responsabilités professionnelles, des aspirations de carrières et un rôle de parent.

Faciliter les congés parentaux

Des entretiens avec les employés **avant et/ou après les congés parentaux** sont organisés dans de nombreux pays afin de maintenir le lien avec l'entreprise et de faciliter le retour à l'emploi : Turquie, Finlande, Allemagne, France, Royaume Uni, République Tchèque, Slovaquie, Danemark, Benelux, Canada, Colombie, Brésil, Afrique du Sud, Philippines, Thaïlande, Australie, Maroc et Afrique Centrale.

En République Tchèque et en Slovaquie, **un réseau d'employés en congé parental** a été créé afin d'échanger sur différents sujets liés à la diversité.

.....
Au Royaume Uni, en Allemagne, en République Tchèque et en Slovaquie, les salariées en congé maternité peuvent prendre part à **un programme leur permettant de rester en contact** avec l'entreprise. Elles reçoivent des informations régulières de leur management et peuvent assister aux réunions importantes.

Au Brésil, Sanofi a pris l'initiative d'allonger la durée du congé maternité de 4 à 6 mois et le congé paternité de 5 à 10 jours.

Aider les parents actifs

Un programme spécifique pour les salariés au Canada, en France et en Allemagne (géré par une entreprise extérieure) permet d'apporter une assistance dans différents domaines : congés parentaux, adoption, petite enfance, garderies, maisons de retraite, gestion des relations familiales, etc.



PARENTALITÉ

Certaines filiales proposent des solutions pour la garde des **enfants** ou une **aide financière** : Colombie, Canada, Irlande, Turquie, République Tchèque, Egypte, Japon, Thaïlande, France, etc.

.....
Un guide sur la parentalité a été réalisé et mis à disposition en Australie, au Mexique, au Panama, en Asie Centrale et en Inde.

Aux États-Unis, les parents salariés bénéficient du « **Work-Life Program** », et du support de l'Employee Resource Group, « **Parents Connect** », pour toutes les étapes de la parenté.

.....
En Allemagne, « **Leben und Arbeiten bei Sanofi** » (« Vivre et travailler chez Sanofi ») offre plusieurs services aux parents : des accès supplémentaires aux crèches, de nouvelles règles salariales au retour du congé maternité pour les collaborateurs non cadres, etc.

Soutenir les familles des salariés

« **Enfants de Sanofi** » est une association à but non lucratif offrant un soutien pour les enfants des salariés de Sanofi, de la naissance jusqu'à l'âge de 25 ans.



« **Le programme d'Échanges Vacances** » est un programme international permettant aux enfants des salariés de Sanofi d'être accueillis pendant leurs vacances au sein de la famille d'un des collaborateurs de l'entreprise.

Aide aux aidants

Pour les employés qui ont besoin de **prendre soin de leurs parents**, les filiales en Suède et en Italie ont introduit de la flexibilité dans les heures de travail. Des séances de formation ont également été proposées en Allemagne sur ce thème de l'aide aux aidants.



PRIX ET RÉCOMPENSES

Des prix et des récompenses ont été reçus par plusieurs pays en reconnaissance des engagements de Sanofi et de ses salariés pour la promotion de la Diversité.

Aux États-Unis

- «Best of the Best Employers 2013» - *Professional Woman's Magazine*
- «Top 50 Employers 2013» - *Equal Opportunity Magazine*
- "Best of the Best 2013" - *Hispanic Network Magazine*
- «10 Best Corporations for Veteran-Owned Businesses» - National Veteran owned Business Association (NaVOBA)
- Le Responsable de la diversité des fournisseurs a été classé parmi les 30 «Champions» de la Diversité par le Diversity Plus Magazine.

Au **Maroc**, Sanofi a reçu le label RSE (incluant notre engagement pour la Diversité) par la Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM).

En **République Tchèque**, Zentiva a été distingué comme «Family-Friendly Company» en reconnaissance des conditions de travail favorables à l'équilibre vie privée/vie professionnelle et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.



En **France**, le réseau «Women in Sanofi Pasteur» (WISP) a reçu le Trophée d'Or de l'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC) pour son action en faveur de l'Égalité Femme Homme.

Au **Mexique**, Sanofi est reconnue par le Ministère du Travail comme Entreprise Socialement Responsable depuis 2009, et comme entreprise inclusive depuis 2012.

LA DIVERSITÉ, C'EST AUSSI...

Plusieurs comités Diversité ont été créés dans le monde pour porter et ancrer le sujet de la Diversité dans le Groupe.

• Sanofi US et Sanofi Australie/Nouvelle Zélande ont mis en place des Comités Diversité & Inclusion depuis 2012.

Leurs membres représentent différentes fonctions et différents niveaux de management.

• Des groupes de travail traitent de la diversité au Canada, au Bangladesh, en Inde, en Asie Centrale, en Afrique du Sud, dans les pays Nordiques et Baltes.

• En 2013, Sanofi Mexique a créé un Comité Diversité pour mettre en place une stratégie de promotion de la diversité.

• Sanofi Espagne a signé la Charte de la Diversité (El Charter de la Diversidad) en juillet 2013.

Comités Diversité & Inclusion : quels sont les objectifs ?

- La promotion de la mixité
- Le développement d'une culture et d'un environnement de travail inclusifs
- Une plus grande diversité des équipes pour refléter les populations et les marchés
- Intégration de la diversité et de l'inclusion dans les pratiques business
- Plus de responsabilisation et d'action dans l'organisation
- Utilisation de la diversité et de l'inclusion comme levier de croissance du business.

En Allemagne, la plateforme Diversité « Leben und arbeiten bei Sanofi » (Vivre et travailler chez Sanofi) a pour objectif de créer une culture inclusive en travaillant sur l'égalité des chances, l'aide aux aidants, le handicap, l'égalité salariale, l'équilibre vie professionnelle/vie privée et la parentalité.

