

### S'adapter au handicap et l'intégrer

Vivendi est un groupe handi-accueillant. Ses différents métiers travaillent pleinement ensemble et s'engagent à promouvoir l'inclusion et la non-discrimination des personnes en situation de handicap (qu'il soit moteur ou psychique) en mettant en place une politique responsable et durable, tenant compte des spécificités des métiers et des législations locales. Cette politique se traduit notamment par des campagnes régulières de sensibilisation des collaborateurs et des managers, des partenariats avec des associations pour favoriser l'emploi et l'intégration des personnes en situation de handicap, ainsi que par la création de conditions favorables permettant aux collaborateurs de déclarer leur handicap afin de pouvoir mettre en œuvre une prise en charge adaptée des emplois et des postes.

Dans cet esprit, Vivendi a poursuivi pour la cinquième année consécutive son partenariat avec LADAPT (L'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées), soutenant ainsi l'action de cette association historique qui œuvre dans le domaine du handicap en France et en Europe.

En 2022, le groupe de travail sur le handicap, créé en 2019 et réunissant tous les métiers de Vivendi, s'est réuni quatre fois. Ce groupe permet d'échanger autour des meilleures pratiques de chaque entité, de fédérer des actions communes, et de faire émerger des solutions en sollicitant des experts externes lorsque cela est nécessaire.

### En France, 2 % des collaborateurs du groupe déclarent être en situation de handicap

Vivendi contribue également à changer l'image du handicap au travail en soutenant depuis cinq ans la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). En 2022, ce partenariat a pris de l'ampleur : la campagne de la SEEPH a été réalisée en pro bono par BETC (Havas) et des collaborateurs de l'agence ont participé au *hackathon* lancé par LADAPT pendant la SEEPH ; Groupe Canal+ et Prisma Media ont offert des espaces publicitaires à titre gracieux pour diffuser les messages de sensibilisation de la SEEPH. Par ailleurs, pour la troisième année consécutive, les différents métiers de Vivendi ont organisé la SEEPH ensemble du 14 au 20 novembre 2022. Tout au long de la semaine, des initiatives portées par les entités étaient ouvertes à tous les collaborateurs du groupe en France, parmi lesquelles un atelier sur l'accessibilité numérique proposé par Prisma Media, celui sur les troubles dys- par Groupe Canal+, une séance de découverte des handicaps invisibles grâce à la réalité virtuelle organisée par Havas et un déjeuner-débat au siège de Vivendi alliant information, pédagogie et concert en « chant signé » avec le groupe Sign Events pour sensibiliser à la langue des signes.

Chacun des métiers mène par ailleurs des actions spécifiques en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap.

Groupe Canal+ est engagé depuis de nombreuses années dans une politique de long terme d'insertion des collaborateurs en situation de handicap grâce à sa mission Handi+. Son quatrième accord sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap arrive à son terme en 2022 et sera renouvelé en 2023. Par ailleurs, signataire de la charte Cancer@work, Groupe Canal+ s'engage durablement dans une démarche d'inclusion de la maladie au travail (cancer ou maladies chroniques) qui crée une situation handicapante et a obtenu en 2022 le premier niveau du label Cancer@work. Cette labellisation permet à Groupe Canal+ d'aligner sa démarche sur des standards et normes internationaux de RSE, de mesurer les progrès de ses actions, de valoriser ses bonnes pratiques permettant de concilier maladie et travail, d'augmenter l'employabilité des malades et des aidants et de favoriser les pratiques innovantes.

Havas s'engage, avec les actions de sa mission handicap, à mettre en œuvre une politique cohérente et durable en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Cet engagement se fait via le recrutement, le maintien dans l'emploi, la formation et la sensibilisation, mais aussi par la mise en place d'une conciergerie d'entreprise, le développement de la sous-traitance auprès du secteur protégé et la participation à différents événements liés au handicap. Par ailleurs, Havas a créé une communauté d'acteurs relais, constituée de collaborateurs sensibles et engagés sur la question du handicap. Chacun des membres est identifié comme référent et personne de confiance au sein de son agence. Il devient ainsi un relais naturel avec les autres collaborateurs du groupe.

Prisma Media est également très engagé en matière d'inclusion du handicap, que ce soit au travers de témoignages de personnalités inspirantes, de conférences de sensibilisation (découverte des diversités du handicap ou bien-être au travail) organisées en partenariat avec LADAPT ou d'actions concrètes comme l'accompagnement administratif pour déclarer une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé). En 2022, l'accent a été mis sur la notion d'accessibilité déclinée selon trois axes : accessibilité physique, accessibilité du langage et accessibilité numérique.

Dans la continuité de son plan handicap largement partagé avec les collaborateurs, Editis a lancé sa mission handicap appelée « Handi'engagé ». L'année 2022 a vu la naissance du réseau des ambassadeurs handicap du groupe, constitué de collaborateurs bénévoles, qui renforcent l'accompagnement des personnes en situation de handicap au sein des différentes équipes sur les sites du groupe. Le groupe a lancé en parallèle sa deuxième enquête sur la perception du handicap au travail auprès des collaborateurs.

### Respect des droits humains et des libertés fondamentales

Le respect des droits humains au niveau du groupe se traduit en tout premier lieu par la promotion d'un modèle d'employeur responsable protégeant les droits fondamentaux de tous les collaborateurs, dans l'ensemble des pays où il est présent. Au-delà des obligations légales, Vivendi prône le respect de la personne comme principe de management, réprime toute forme de discrimination et affirme une tolérance zéro envers les pratiques de harcèlement moral ou sexuel. Ces principes, intégrés dans le règlement intérieur de plusieurs entités françaises, seront formellement inscrits dans le Code de conduite des affaires du groupe qui sera publié au premier semestre 2023, et dont la diffusion sera l'occasion de multiplier les campagnes de communication globales et locales sur ces sujets.

En 2021, Vivendi a renforcé son dispositif de vigilance en y intégrant une deuxième cellule d'alerte dédiée aux signalements de cas de harcèlement et de discrimination (voir section 3.2.2.).

Dans ce cadre, l'ensemble des entités du groupe prend les mesures nécessaires pour prévenir la discrimination et le harcèlement en veillant à former les collaborateurs et les managers, à communiquer sur les dispositifs d'alerte, et en prenant les sanctions appropriées en cas de faits avérés.

**40 % des collaborateurs <sup>(1)</sup> du groupe Vivendi, soit 14 397 personnes, ont suivi une formation sur le harcèlement en 2022, contre 26 % <sup>(1)</sup> en 2021, soit 8 586 personnes**

(1) En pourcentage de l'effectif de reporting social, i.e. hors entités entrant dans le périmètre et hors entités dont l'effectif au 31 décembre est inférieur à 15 (se reporter à la note méthodologique relative au reporting extra-financier section 7.1.).