



DEPLASSE

by ALTEO Group

PLAN D'EGALITE DE GENRE (GEP) – BUREAU D'ETUDES DEPLASSE

2026-2029

1. Engagement formel et publication

Le bureau d'étude Depasse s'engage à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, à prévenir toute forme de discrimination fondée sur le genre et à garantir l'égalité des chances dans l'ensemble de ses activités professionnelles.

Le présent **Plan d'Égalité de Genre (Gender Equality Plan – GEP)** :

- est adopté et **signé par la direction** de l'entreprise ;
- est **publié sur le site internet** de l'entreprise et accessible au public ;
- s'applique à l'ensemble du personnel, quel que soit le statut (CDI, CDD, consultants, stagiaires).

2. Ressources dédiées et responsabilités

2.1 Gouvernance

- Désignation d'un-e **référent-e Égalité de Genre**, rattaché-e à la direction.
- Implication de la direction dans le pilotage et le suivi du GEP.

2.2 Ressources

- Temps de travail dédié à la mise en œuvre et au suivi des actions.
- Recours, si nécessaire, à une **expertise externe** (formation, accompagnement).

3. Collecte de données, suivi et reporting

Le bureau d'études met en place une **collecte régulière de données ventilées par sexe/genre**, dans le respect de la réglementation en vigueur (RGPD), portant notamment sur :

- les effectifs par catégorie professionnelle ;
- le recrutement ;
- les types de contrats ;
- l'évolution de carrière ;
- les niveaux de rémunération ;
- l'accès aux fonctions de coordination, de management et de décision.



DEPLASSE

by ALTEO Group

Indicateurs et suivi :

- Définition d'indicateurs simples et adaptés à la taille de la structure
- **Bilan annuel** de mise en œuvre du GEP présenté à la direction
- Ajustement des actions en fonction des résultats observés

4. **Sensibilisation et formation**

Le bureau d'études s'engage à organiser des actions de sensibilisation et/ou de formation sur :

- l'égalité professionnelle femmes-hommes ;
- les biais de genre et biais inconscients ;
- les comportements discriminatoires et le harcèlement.

Publics concernés :

- Direction et encadrement ;
- Personnel impliqué dans le recrutement ;
- Ensemble du personnel, selon les besoins.

5. **Domaines d'action et mesures concrètes**

5.1 **Équilibre vie professionnelle / vie personnelle et culture organisationnelle**

Objectifs :

- Favoriser un environnement de travail respectueux, inclusif et compatible avec les contraintes personnelles.

Mesures :

- Promotion du télétravail et d'horaires flexibles lorsque l'activité le permet.
- Planification des réunions sur des plages horaires compatibles avec la vie personnelle.
- Communication interne valorisant l'égalité et la diversité.

5.2 **Équilibre femmes-hommes dans les fonctions de décision et de coordination**

Objectifs :

- Assurer un accès équitable aux responsabilités.



DEPLASSE

by ALTEO Group

Mesures :

- Suivi de la répartition femmes-hommes dans les fonctions de management, de coordination de projets et de représentation externe.
- Attention portée à la mixité lors de la désignation des responsables de projets et des équipes de pilotage.
- Encouragement à la prise de responsabilités par les femmes, notamment dans les projets européens.

5.3 Égalité de genre dans le recrutement et l'évolution professionnelle

Objectifs :

- Garantir l'égalité de traitement à toutes les étapes de la carrière.

Mesures :

- Rédaction inclusive des offres d'emploi.
- Analyse des candidatures fondée sur les compétences et l'expérience.
- Vigilance sur les écarts de rémunération et d'évolution professionnelle.
- Sensibilisation des personnes impliquées dans le recrutement aux biais inconscients.

6. Mise en œuvre et calendrier

Le présent GEP est mis en œuvre sur une période de **trois ans** :

- définition d'un plan d'actions annuel ;
- suivi annuel des indicateurs ;
- évaluation finale permettant la révision et l'amélioration du plan.

7. Communication et amélioration continue

- Information régulière du personnel sur les actions menées.
- Possibilité pour les salarié·es de formuler des propositions ou signalements.
- Actualisation du GEP en fonction de l'évolution de la structure et du cadre européen.

Fait à Bruxelles, le 12/02/2026.

Pour la direction,
Thomas Deville, Administrateur

Chaussée de la Hulpe 181/1 – 1170 Bruxelles

TEL +32 2 736 63 23 ■ info@deplasse.com ■ www.deplasse.com
TVA : BE 0455.098.957 ■ RPM Bruxelles