

**- PLAN POUR L'EGALITE DES GENRES DE SYNABS -**

<b>Mot du Président &amp; CEO .....</b>	<b>2</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Contexte .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Principaux objectifs.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1. Sensibiliser à l'égalité des genres et aux biais inconscients .....</b>	<b>5</b>
2.1.1. <i>Mise à disposition du GEP à l'ensemble du personnel.....</i>	<i>5</i>
2.1.2. <i>Déployer des sessions d'échange et de partage.....</i>	<i>6</i>
2.1.3. <i>Promouvoir l'égalité des genres à l'extérieur de SYnAbs .....</i>	<i>6</i>
<b>2.2 Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée .....</b>	<b>7</b>
2.2.1 <i>Promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée .....</i>	<i>7</i>
2.2.2 <i>Promouvoir des dispositifs pour faciliter la parentalité .....</i>	<i>8</i>
2.2.3 <i>Mieux communiquer les règles en cas d'interruption de carrière.....</i>	<i>8</i>
2.2.4 <i>Intégrer les questions de genre dans les procédures .....</i>	<i>9</i>
2.2.5 <i>Promouvoir la pratique sportive .....</i>	<i>9</i>
<b>2.3. Tendre vers la parité dans les organes de décision.....</b>	<b>10</b>
<b>2.4 Améliorer l'égalité des genres dans le recrutement et l'avancement.....</b>	<b>11</b>
2.4.1 <i>Suivi des données et des indicateurs liés au genre.....</i>	<i>11</i>
2.4.2 <i>Soutenir la promotion de carrière des femmes .....</i>	<i>12</i>
<b>2.5 Lutter contre les violences sexistes et sexuelles .....</b>	<b>13</b>

## Mot du Président & CEO

SYnAbs souhaite dorénavant s'engager publiquement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Avec le soutien de mon Conseil d'administration, je fais de cette cause une priorité de notre plan stratégique pour les années à venir, et me réjouis de l'instauration d'un plan d'égalité des genres (GEP) chez SynAbs, qui puisse être pleinement en phase avec les directives de la Commission Européenne.

Notons que le formalisme du plan d'égalité des genres n'a pas empêché SYnAbs et sa direction de toujours être en phase avec les changements de notre société, en intégrant et promouvant de manière volontaire les femmes dans sa structure quelle que soit leur origine économique, leur orientation sexuelle, leur culture, leur religion ou leur appartenance à tout groupe ethnique, avec des rémunérations équivalentes aux hommes et à tous les échelons de l'organisation.

Lancer aujourd'hui le GEP ne fera que renforcer mes convictions profondes en faveur de l'égalité, de diversité et de l'inclusion tout en permettant d'adjoindre tous nos employés à une démarche suivie et d'amélioration continue d'identification et de levée des verrous au développement des carrières des femmes scientifiques.

Cette politique est essentielle afin de garantir à l'ensemble de nos collaborateurs, femmes et hommes, des perspectives d'évolution de carrière attractives tout en répondant aux enjeux de santé humaine dont SYnAbs est partie prenante.

La diversité et l'inclusion sont le travail de toutes et tous. Nous la voyons comme une chance et nous nous épanouissons grâce à elle, dans l'intérêt de notre entreprise, de la qualité de notre travail de recherche mais également en tant qu'être humain.

Julien Isoard

**SYnAbs S.A.**  
Rue Auguste Piccard 48  
6041 Gosselies  
Belgique  
Tel : +32 (0) 71 37 48 80 TVA : BE 0637 716 206  
[www.synabs.be](http://www.synabs.be)

## Introduction

Le Plan d'action pour l'égalité des sexes 2022-2023 de SYnAbs a pour objectif de mettre en œuvre des stratégies et des mesures visant à améliorer l'égalité des sexes et la diversité au sein de notre entreprise.

Notre société reconnaît que l'inégalité entre les sexes peut être aggravée par d'autres formes de désavantage ou de discrimination que les femmes peuvent subir en raison de l'âge, du handicap, de l'ethnicité, de la race, de la religion, de l'orientation sexuelle et d'autres attributs comme le milieu familial et socio-économique.

SYnAbs s'est engagé à améliorer l'égalité des sexes au sein de sa structure et reconnaît que sa promotion et sa mise en œuvre est une responsabilité partagée au sein de la société. L'égalité des sexes prévient la violence à l'égard des femmes et elle est essentielle à la prospérité économique. Il est en effet prouvé que les organisations inclusives ont des performances plus élevées, sont plus innovantes, un meilleur service à la clientèle et des employés plus satisfaits.

Selon une étude réalisée par le cabinet Deloitte ("Diversité et inclusion", janvier 2020), les entreprises qui pratiquent une politique inclusive génèrent jusqu'à 30% de chiffre d'affaires supplémentaire par salarié et une profitabilité supérieure à celle de leurs concurrents.

L'étude du cabinet Boston Consulting Group « Inclusive Cultures Have Healthier and Happier Workers », menée auprès de 16.000 personnes dans 16 pays, a quant elle montré qu'une culture d'entreprise axée sur l'inclusion se traduit par un sentiment d'intégration et de satisfaction, par une productivité et un engagement accru, qui génèrent 19% d'innovation supplémentaire, et des marges plus élevées que dans les autres entreprises.

Le GEP est voué à intégrer plusieurs niveaux d'actions et à favoriser une approche systémique de la promotion de l'égalité professionnelle dans SYnAbs. Afin d'accroître la potentialité du GEP, et au regard de l'importance de créer un large consensus soutenant sa mise en œuvre, le GEP s'accompagnera, dès son lancement, de la nomination d'un référent d'égalité des chances, d'un plan de communication détaillé, d'un système de collecte de données clair et transparent, ainsi que de la promotion des actions de sensibilisation à l'égalité et aux biais inconscients auprès des membres du personnel.

## 1. Contexte

SYnAbs a été fondée en 2015 en tant que spin-off belge de l'Université catholique de Louvain la Neuve (UCL) en Belgique, sur la base des travaux du professeur Hervé Bazin, inventeur de la première lignée cellulaire de myélome de rat au monde.

La vision de SYnAbs est de combler le manque sur le marché d'anticorps monoclonaux innovants contre des composés faiblement immunogènes et antigènes complexes fortement conservés inter-espèces. En ciblant des protéines transmembranaires (GPCRs, canaux ioniques, transporteurs), des stéroïdes, des petites molécules, des toxines, des lipides et des polysaccharides, SYnAbs a développé une forte expertise en immunologie en rompant l'immunos tolérance chez l'espèce propriétaire rat-LOU afin de générer des anticorps monoclonaux uniques, d'une extrême spécificité et d'une très haute affinité.

Afin de relever le défi de produire des monoclonaux innovants contre des haptènes et des protéines membranaires, SYnAbs a développé un ensemble de technologies, combinant :

- une conception unique des antigènes via des actifs tels que le plasmide SYnDNA, les lignées cellulaires syngéniques SYnCell, ou une technique de conjugaison innovante au KLH,
- un adjuvant propriétaire de haute efficacité,
- une immunisation multi-espèces dans les espèces propriétaires rat-LOU, mais également Knock-out, NZB, et plusieurs espèces transgéniques, et ce y compris la plateforme de souris ATX-Gx de chez Alloy Therapeutics,
- des voies et schéma d'immunisation à même de briser la tolérance immunitaire et de révéler des épitopes spécifiques,
- la sélection et isolement de populations rares de lymphocytes B.

Ces technologies assurent la génération d'anticorps bénéficiant d'une maturation naturelle in-vivo et ciblant des antigènes difficiles à exprimer dans leur conformation native et fonctionnellement active.

L'expertise unique de l'équipe SYnAbs nous a permis de générer des anticorps monoclonaux uniques sur le marché, apportant une valeur ajoutée dans les domaines de l'immunothérapie du cancer, de l'endocrinologie et des maladies auto-immunes comme:

- ✓ LO-CD2, anticorps de rat anti-CD2 humain, licencié à BioTransplant, MedImmune, AstraZeneca puis ITBMed aujourd'hui connu sous l'appellation Siplizumab
- ✓ LO-VP, anticorps de rat anti-acide valproïque ayant la meilleure affinité au monde pour cette cible,
- ✓ SYnCCR8, anticorps de souris antagoniste à la GPCR CCR8
- ✓ SYnC3aR, anticorps first-in-class de souris bloquant la GPCR C3aR.

SYnAbs est aujourd'hui certifié Crédit Impôt Recherche et ISO9001/2015.

## 2. Principaux objectifs

Conformément aux exigences du programme Européen Horizon « Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans », SYnAbs souhaite agir sur six objectifs spécifiques dans les domaines recommandés par l'Europe\*:

- 1) Sensibiliser à l'égalité des genres et aux biais inconscients
- 2) Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- 3) Améliorer l'équilibre entre les genres dans les postes de décision
- 4) Progresser vers l'égalité entre les genres dans le recrutement et l'avancement de carrière
- 5) Promouvoir et soutenir l'intégration de la dimension du genre dans la recherche et l'innovation
- 6) Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Pour mettre en place une politique d'égalité des genres dans la recherche et l'innovation, deux niveaux d'approche sont nécessaires: d'une part aider les directions et les chercheurs à remédier à toute difficulté concernant la parité et la progression des individus, et d'autre part soutenir les changements structurels en faveur de l'équité, la diversité et l'inclusion.

*\*European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, Publications Office of the European Union, 2021  
<https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>*

### 2.1. Sensibiliser à l'égalité des genres et aux biais inconscients

#### 2.1.1. Mise à disposition du GEP à l'ensemble du personnel

- ❖ But: faire prendre conscience à tout le personnel de SYnAbs, anciennes ou nouvelles recrues, que l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion sont l'une des priorités de notre entreprise.
- ❖ Moyens mis en œuvre: communication sur le GEP auprès de l'ensemble du personnel, et fourniture d'une copie du GEP au personnel nouvellement recruté dès leur arrivée au même moment que la remise du règlement de travail. Mise à disposition d'une personne dédiée (référent) pour répondre aux questions éventuelles des nouveaux employés une fois le document remis.
- ❖ Indicateurs clés: nombre de membres du personnel ayant reçu une copie du GEP et nombre d'incohérences relevées du GEP (questions éventuelles sur la clarté, mauvaise compréhension de la formulation, informations manquantes).

	Nombre d'employés de la structure	Nombre de personnes ayant reçues le GEP	Nombre d'incohérences relevées du GEP
<b>2021</b>	7	0	0
<b>2022</b>	7	7	0

- ❖ Résultats attendus: sensibilisation dès l'intégration et amélioration continue des bonnes pratiques ayant trait à l'égalité des genres et aux biais inconscients

### 2.1.2. Déployer des sessions d'échange et de partage

- ❖ But: intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans la culture de SYnAbs, tout en comblant l'écart de connaissance et de pratique existant entre les divers salariés
- ❖ Moyens mis en œuvre: suivi de webinars et organisation de sessions de discussions et débats annuels sur des thèmes choisis de l'égalité des genres et des biais inconscients en faisant éventuellement participer des intervenants extérieurs (associations, coaches, formateurs) qui puisse amener un regard nouveau sur la thématique, challenger et former les salariés.
- ❖ Indicateurs: nombre d'événements organisés et de participants à ces événements, retours qualitatifs sur ces sessions

	Nombre d'employés de la structure	Nombre d'événements organisés	Nombre de participants à ces événements	% satisfaction des participants
<b>2021</b>	7	0	0	0
<b>2022</b>	7	0	0	0

- ❖ Résultats: intensification des échanges et de la sensibilisation sur la diversité, l'équité et l'inclusion, et développement d'un management plus empathique dans la gestion d'un groupe hétérogène d'individus

### 2.1.3. Promouvoir l'égalité des genres à l'extérieur de SYnAbs

- ❖ But: éduquer les sociétés et acteurs de notre écosystème (fournisseurs, clients, partenaires) aux pratiques favorisant une inclusion responsable et choisie
- ❖ Moyens mis en œuvre: publication de notre Gender Equality Plan et des actions établies par notre organisation sur notre site internet dans les langues anglaises et françaises

- ❖ Indicateurs: nombre d'interactions avec la page consacrée

	Nombre de vues de la page	Nombre de téléchargement du GEP
<b>2021</b>	0	0
<b>2022</b>	0	0

- ❖ Résultats: renforcement mutuel par le partage et les synergies des bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du réseau SynAbs

## 2.2 Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

### 2.2.1 Promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- ❖ But : Améliorer de manière significative la productivité de nos employés, limiter le risque d'épuisement et augmenter le sentiment de bien-être au travail
- ❖ Moyens mis en œuvre: communiquer et promouvoir la possibilité concernant le jour de télétravail hebdomadaire à tous les collaborateurs, les sensibiliser au droit à la déconnexion durant les congés et jours non prestés et limiter les heures supplémentaires au-delà des heures ouvrables
- ❖ Indicateurs: nombre de membres du personnel prenant effectivement leur jour de télétravail et nombre d'heures supplémentaires prestées

	Nombre d'employés de la structure	Nombre d'employés prenant leur jour de télétravail	Nombre d'employés ayant fait des heures supplémentaires
<b>2021</b>	7	0	0
<b>2022</b>	7	7	0

- ❖ Résultats: amélioration de l'organisation du travail et développement de la sensibilisation de l'ensemble du personnel aux avantages d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

### 2.2.2 Promouvoir des dispositifs pour faciliter la parentalité

- ❖ But: favoriser une meilleure répartition des interruptions de carrière entre les mères et les pères.
- ❖ Moyens mis en œuvre : actions de communication au près du personnel sur la possibilité et la mise en place des congés parentaux et mise à disposition d'une pièce permettant au mères l'allaitement/tirage du lait.
- ❖ Indicateurs: nombre de pères prenant un congé de paternité et nombre de nouvelles mères bénéficiant de l'accès à un espace dédié.

	Nombre de nouveaux pères	Nombre de pères prenant un congé de paternité	Nombre de nouvelles mères	Nombre de mères ayant accès à l'espace dédié
<b>2021</b>	0	0	0	0
<b>2022</b>	0	0	0	0

- ❖ Résultats: dispositifs de congés paternité mieux connus et plébiscités, augmentation du sentiment d'inclusion et de bien-être des jeunes mères sur leurs espace de travail

### 2.2.3 Mieux communiquer les règles en cas d'interruption de carrière

- ❖ But : affirmer le soutien de SYnAbs au près des membres du personnel souhaitant bénéficier de la prolongation des contrats en cas d'interruption de carrière (congé de maternité, de paternité, etc.).
- ❖ Moyens mis en œuvre: actions de communication au près du personnel sur la possibilité et la mise en place de la prolongation des contrats en cas d'interruption de carrière.
- ❖ Indicateurs: nombre de communications sur le sujet.

	Nombre de communications
<b>2021</b>	0
<b>2022</b>	0

- ❖ Résultats: réduction de l'impact de l'interruption et allongement possible des contrats permettant de finaliser des travaux de recherche initiés.



## 2.2.4 Intégrer les questions de genre dans les procédures

- ❖ But: apporter une reconnaissance institutionnelle du principe de non-discrimination.
- ❖ Moyens mis en œuvre: analyse minutieuse de toutes les procédures internes.
- ❖ Indicateurs: nombre de procédures revues pour inclure les questions d'égalité des sexes.

	<b>Nombre de procédures opérationnelles</b>	<b>Nombre de procédures prenant en compte l'égalité des genres</b>
<b>2021</b>	394	0
<b>2022</b>	410	0

- ❖ Résultats : amélioration du quotidien des salariés, inclusion de la question de l'égalité des genres dans l'opérationnelle de la société et renforcement de la prise de conscience des salariés sur l'importance de l'équité vis-à-vis des tâches à accomplir sur le lieu de travail

## 2.2.5 Promouvoir la pratique sportive

- ❖ But : Améliorer de manière significative la productivité de nos employés, limiter le risque d'épuisement et augmenter le sentiment de bien-être au travail
- ❖ Moyens mis en œuvre: actions de communication au près du personnel, participation à des événements sportifs en société, mise à disposition d'espaces pour se changer et se doucher pour la pratique sportive sur les heures de pause
- ❖ Indicateurs: nombre d'événements sportifs proposés par l'employeur, nombre de salariés ayant augmenté leur pratique sportive

	Nombre d'employés de la structure	Nombre d'évènements sportifs proposés par SYnAbs	Nombre d'employés ayant augmenté leur pratique sportive
<b>2021</b>	7	2	7
<b>2022</b>	7	1	7

- ❖ Résultats: diminution du stress, moral en hausse, amélioration du sommeil des employés et augmentation de la productivité

### **2.3. Tendre vers la parité dans les organes de décision**

- ❖ But : combler l'écart entre les genres dans les organes de gouvernance et comités de décision
- ❖ Moyens mis en œuvre: assurer une représentation quasiment équivalente ou paritaire de chaque genre dans les organes décisionnaire de SYnAbs. Créer un comité stratégique en parallèle du Conseil d'administration qui puisse intégrer plus de parité tout en effectuant une recherche proactive de femmes candidates qui puissent l'intégrer.
- ❖ Indicateurs : nombre de femmes occupant des postes dans les organes de décision (réunion de direction, conseil d'administration, comité stratégique).

		Nombre d'hommes	Nombre de femmes
<b>2021</b>	Réunion de direction	2	3
	Conseil d'Administration	7	0
<b>2022</b>	Réunion de direction	2	3
	Conseil d'Administration	3	0

- ❖ Résultats : à terme, avoir plus de femmes dans des postes de leadership

## 2.4 Améliorer l'égalité des genres dans le recrutement et l'avancement

### 2.4.1 Suivi des données et des indicateurs liés au genre

- ❖ But : suivre la répartition des genres pour différentes actions (recrutement, avancement de carrière) dans les différentes catégories de personnel et adopter des mesures correctives si nécessaires.
- ❖ Moyen mise en œuvre : en mettant en place une base de données qui synthétise des données sur toutes les catégories de personnel.
- ❖ Indicateurs : nombre de salariés par niveau hiérarchique (fonction de coordination, fonction de technicien, fonction ayant trait à la sécurité du personnel, fonction ouvrier/assistance administrative) par fonctions triées par genre. Ecart salarial par genre et par poste. Nombre de femmes et d'hommes au sein de la structure de recrutement. Nombre de femmes et d'homme dans le comité de promotion.

	Fonction	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Ecart salarial (%)
<b>2021</b>	Coordination/ poste de cadre	1	2	0
	Technicien de laboratoire	1	2	0
	Ouvrier/Administration	0	1	N.A.
<b>2022</b>	Coordination/ poste de cadre	1	2	0
	Technicien de laboratoire	1	2	0
	Ouvrier/Administration	0	1	N.A.

	Comité	Nombre d'hommes	Nombre de femmes
<b>2021</b>	Sécurité du personnel	0	2
	Recrutement	2	1
	Promotion	1	0
<b>2022</b>	Sécurité du personnel	0	2
	Recrutement	2	1
	Promotion	1	0

- ❖ Résultats : support pour proposer des actions correctrices et renforcer la parité homme/femme dans les diverses fonctions et au sein des différents comités

## 2.4.2 Soutenir la promotion de carrière des femmes

- ❖ Buts : donner aux femmes les moyens de progresser dans leur carrière aussi favorablement que les hommes
- ❖ Moyen mise en œuvre : en s'assurant d'un minimum de candidatures féminines dans les demandes de promotion en particulier pour les cadres scientifiques et de critères d'évaluation/promotion fixés non-biaisés et transparents. En désignant des référents « égalité » dans les organes d'évaluation.
- ❖ Indicateurs: nombre de candidatures féminines dans les demandes de promotion. Nombre de femmes et d'hommes postulants pour une ouverture de poste. Nombre de femmes et d'hommes ayant quitté la structure par année et nombre d'années passées dans la société. Nombre d'heures de formation effectuées par genre.

		Nombre d'hommes	Nombre de femmes
<b>2021</b>	Postulants pour une nouvelle ouverture de poste - Biologie moléculaire Manager - Expert DSP	26 6	28 4
	Ayant quitté la structure et nombre d'années passées dans la société	1(1y)	0
	Postulants à une promotion	0	1
	Nombre d'heures de formation	46	348
<b>2022</b>	Postulants pour une nouvelle ouverture de poste - Business Developer Manager - Technicien DSP	12 11	1 12
	Ayant quitté la structure et nombre d'années passées dans la société	0	1 (1,5y)
	Postulants à une promotion	0	2
	Nombre d'heures de formation	16	24

- ❖ Résultats : augmentation du nombre de femmes postulant à une promotion, y compris les femmes avec des enfants à charge.

## **2.5 Lutter contre les violences sexistes et sexuelles**

- ❖ Buts: expliquer et diffuser les principes définis par la loi Belge et appliqués au sein de SYnAbs pour combattre les agissements sexistes et les situations de harcèlement sexuel.
- ❖ Moyen mise en œuvre: en proposant une formation de sensibilisation obligatoire à l'ensemble du personnel sur le sexisme ordinaire pouvant parfois conduire jusqu'au harcèlement sexuel. En communiquant sur la loi, les sanctions et mesures disciplinaires encourues en cas de comportement fautif, ainsi que sur les outils actuellement mis en place et les personnes référentes à contacter au besoin.
- ❖ Indicateurs: nombre de signalements et de mesures prises. Nombre de personnes ayant suivi une formation sur le sujet.

	<b>Nombre de signalements</b>	<b>Nombre de mesures prises</b>	<b>Nombre de personnes ayant suivi une formation</b>
<b>2021</b>	0	0	0
<b>2022</b>	0	0	0

- ❖ Résultats : éradiquer les violences sexistes et sexuelles au sein de SYnAbs.