







ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES **FEMMES** ET LES **HOMMES**

LES ENGAGEMENTS DU **GROUPE CASINO**



La loi garantit à la **femme**, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'**homme**.

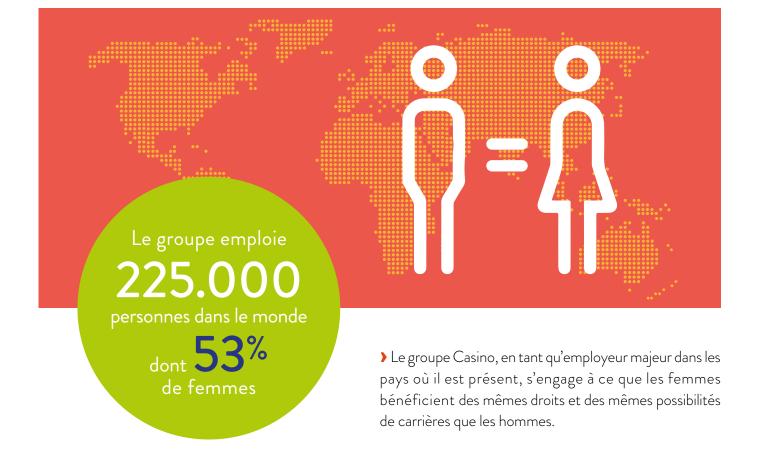


Depuis plus de 25 ans, le groupe Casino s'engage pour prévenir toute forme de discrimination et promouvoir la diversité.

Le groupe Casino est reconnu aujourd'hui pour son rôle en faveur de l'égalité femme-homme, comme en attestent, en France, l'obtention du label Egalité homme-femme de l'AFNOR, en Colombie du label EQUIPARES, ou encore du certificat Bronze d'ONU Femmes au Brésil. Ces certifications sont la marque de notre engagement, qui recouvre un vaste champ d'actions concrètes destinées à améliorer l'égalité femme-homme au sein du groupe.







SOMMAIRE

- Page 5 NOTRE POLITIQUE ET NOS ENGAGEMENTS
- Page 7 LES 5 CHAMPS D'ACTION
- Page 8 1 L'ÉGALITÉ **SALARIALE**
- Page 10 2 L'ACCÈS DES FEMMES AUX FONCTIONS CLEFS
- Page 12 3 LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES
- Page 14 4 LA PARENTALITÉ
- Page 19 LES **RÉSULTATS**

NOTRE **POLITIQUE** ET NOS **ENGAGEMENTS**

Le groupe Casino a :



Adhéré aux Women's Empowerment Principles portés par ONU Femmes afin de renforcer l'engagement et les actions du Groupe en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle femmes-hommes en France et en Amérique latine.



Signé le "Manifeste pour la mixité": ce Manifeste a été élaboré par le réseau mixité du groupe Casino créé en 2011. Il a été signé par les membres du Comité exécutif Groupe ainsi que l'ensemble des comités de Direction des entités France, et du top management au Brésil. Par cette action, le groupe Casino réaffirme sa volonté d'être un acteur majeur et exemplaire de la progression de l'égalité et de la mixité.

Le Manifeste est structuré autour de cinq axes prioritaires, tous déclinés en actions concrètes: Lutter contre les discriminations liées au genre et contre le sexisme – Garantir à toutes et tous l'égalité professionnelle tout au long de la carrière – Recruter des femmes – Accompagner la parentalité – Agir pour l'égalité hommes-femmes dans le monde.



Signé une douzaine d'accords sur l'égalité professionnelle avec les partenaires sociaux. A titre d'exemple, l'accord de 2017 signé par Casino intègre notamment des engagements en faveur de l'égalité des rémunérations, de la réalisation d'une enquête rémunération, du renforcement des parcours de formation des managers lors des retours de congé maternité, d'adoption ou de parentalité.

Les plans d'action de chaque pays sont structurés autour des sept "Women Empowerment Principles" de l'ONU Femmes :



Mettre en place une gouvernance favorable à l'égalité des sexes au plus haut niveau de l'entreprise



Traiter tous les hommes et les femmes de manière équitable au travail, respecter et soutenir les droits humains et agir contre les discriminations



Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs des deux sexes



Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes



Mettre en œuvre des mesures permettant d'autonomiser les femmes au service du développement des entreprises



Promouvoir l'égalité grâce à des initiatives portées par les collaborateurs et à leur implication



Mesurer et faire connaître les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes

> Organisation et pilotage

Six indicateurs stratégiques sont consolidés chaque semestre dans la **Scorecard Gender Equality** du Groupe par les Directions des ressources humaines de chaque filiale et présentés au Comité gouvernance et de RSE du groupe et au Comité Exécutif.











LES ENGAGEMENTS DU GROUPE CASINO

Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de l'organisation. Veiller à ce que le critère du sexe et les biais inconscients associés n'entrent pas en considération dans les rémunérations proposées aux candidats à l'embauche, et dans les décisions d'augmentations de salaire.



LES EN IELLY

En France, malgré le cadre législatif renforcé, il persiste en 2018 un écart de rémunération inexpliqué d'environ 10% entre les femmes et les hommes*. Cet écart débute le plus souvent à la naissance du premier enfant. Cumulés, ces écarts peuvent atteindre plusieurs milliers d'euros de salaire par an.



LES ACTIONS DU GROUPE

Le groupe Casino mène une politique volontariste en matière d'égalité salariale et

- Réalise depuis plus de 10 ans des audits et des enquêtes de rémunération pour détecter d'éventuelles disparités salariales non justifiées.
- Attribue une enveloppe budgétaire dédiée au rattrapage de ces écarts chaque année lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires).
- > Veille à l'équité lors des processus de recrutement et d'évaluation de la performance.
- Lors d'un audit complet des rémunérations mené en 2018 par un cabinet externe**, les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes ne sont pas significatifs***. Depuis, des actions correctives ont été mises en œuvre pour les écarts supérieurs à 2%.
- Le groupe Casino a obtenu en 2020 la note de **91/100** à l'Index Egalité Professionnelle, mesure officielle certifiée qui dépasse de 15 points la note minimale légale.

Monoprix, filiale du groupe, atteint les 99/100.

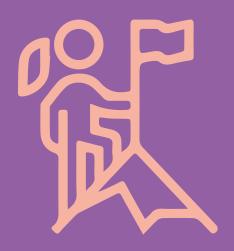
^{*} Source : guide de l'ORSE sur l'égalité homme-femme

^{**} Périmètre France

^{*** -4,5%} en moyenne



L'ACCÈS DES FEMMES AUX **FONCTIONS CLEFS**







LES ENGAGEMENTS DU GROUPE CASINO

Assurer une parité dans toutes les entités en France et à l'étranger, pour toutes les fonctions, particulièrement pour les fonctions clefs de l'entreprise.



LES EN IELLY

"Plafond de verre" - Idée selon laquelle il existe un seuil auquel se heurtent les femmes dans l'accession à de hautes responsabilités, qui les empêche de progresser aussi vite et autant que les hommes.



LES ACTIONS DU GROUPE

Afin de favoriser l'accès des femmes aux fonctions clefs de l'entreprise, le groupe Casino déploie une politique active d'accompagnement des femmes vers les fonctions à responsabilités avec :

- Dune politique active de lutte contre les stéréotypes de genres et de promotion de rôles modèles au travers de campagnes de communication visant à encourager la mixité des métiers. En 2019, la mini-série "Nos métiers n'ont pas de genre", par exemple, dresse le portrait de femmes exerçant des métiers a priori "masculins" comme directrice de magasin ou responsable d'exploitation dans les entrepôts.
- Des objectifs concrets à atteindre : 2,5% de la rémunération variable des cadres en France est indexée sur une augmentation du pourcentage de femmes cadres dans le groupe. La rémunération long terme des dirigeants comprend aussi un objectif à 3 ans de progression du % de femmes dans l'encadrement supérieur.
- Le pilotage précis de la présence des femmes dans les viviers et les talents où elles représentent 50% des profils identifiés depuis plusieurs années.

- Le suivi des promotions et des recrutements externes. Ainsi, à titre d'exemple, en 2019, les femmes représentent 53% des promotions à des postes de cadre en France.
- Chaque année, une vingtaine de collaboratrices du groupe Casino, jeunes talents et managers expérimentées, bénéficient d'un parcours de formation de haut niveau, afin de développer leur leadership et accroitre leur visibilité.
- De réseau professionnel mixité "La Fabrique": plus de 130 femmes ont bénéficié d'un mentoring par un dirigeant du Groupe. Au travers des ateliers de formation et des évènements de networking, il met en relation les femmes du groupe Casino, leur permettant ainsi de créer un réseau en interne et de faire évoluer leur carrière positivement. Il est également force de proposition auprès de la direction générale.



LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES





LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES



LES ENGAGEMENTS DU GROUPE CASINO

Entretenir une culture d'entreprise basée sur la bienveillance, le respect des différences et le vivre-ensemble.

Lutter contre toutes les discriminations liées au genre, les attitudes sexistes et le harcèlement sexuel.

Communiquer auprès de nos clients et clientes les campagnes d'information et de sensibilisation de nos partenaires pour lutter contre les violences faites aux femmes (numéro d'urgence 3919).



LES ENJEUX

80% d'un échantillon de 15 000 femmes françaises ont avoué être confrontées au sexisme au travail*.

Le sexisme est l'ensemble des attitudes et des propos fondés sur des stéréotypes de genre qui ont pour but, explicite ou non, d'inférioriser les femmes.

Conscient de ces enjeux, le groupe Casino a lancé dès 2015 un vaste plan d'actions pour sensibiliser et former les managers et les collaborateurs et collaboratrices, et sanctionner de tels comportements.

*Conseil supérieur à l'égalité professionnelle, enquête de décembre 2013, échantillon de 15 000 salariées.



LES ACTIONS DU GROUPE

Le groupe déploie une politique de lutte et de prévention des comportements sexistes, du harcèlement sexuel et de toute forme de violence physique ou verbale envers les femmes :

- Une étude interne menée en 2015 avec les Entreprises pour la cité a permis d'interroger 2000 collaborateurs et collaboratrices du Groupe pour établir un état des lieux.
- Un guide pour lutter contre le "sexisme ordinaire" a été édité le 8 mars 2016, avec comme objectif de désamorcer les stéréotypes, sensibiliser les

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
FEMMES - HOMMES

LUTTER CONTRE LE - SECRIMO PRODUIRE
CONTRE LE - SE

managers et de donner les clés pour lutter au quotidien contre les biais inconscients. Enrichi de cas pratiques, d'auto tests, d'informations légales et juridiques, il a été distribué à plus de 11 000 exemplaires.

- En complément du guide, un programme de formation en e-learning a été déployé, ainsi que des ateliers d'écoute.
- > En 2016 le Groupe s'est engagé aux côtés du Secrétariat d'Etat à l'Egalité entre les femmes les hommes dans le cadre du Plan d'actions "Sexisme pas notre genre" en déployant le kit "Agir contre le sexisme" et les 10 leviers pour lutter contre les stéréotypes, notamment en menant des actions de formation auprès des équipes de communication et marketing.
- La cellule d'écoute du Groupe et le réseau des référents pour lutter contre le harcèlement sexuel peuvent être saisis à tout moment par les collaboratrices et collaborateurs victimes et/ou témoins.









LES ENGAGEMENTS DU GROUPE CASINO

Proposer le meilleur équilibre possible entre vie personnelle et vie professionnelle pour tous nos collaborateurs et collaboratrices, par les modes d'organisation du travail, des actions de sensibilisation des managers, et des services. Agir en prenant en compte les évolutions de notre société, reconnaître le statut des salariés parents et garantir à chacun et à chacune un parcours de carrière sans frein lié à sa situation familiale.



LFS FNJFU

L'équilibre des temps de vie et la parentalité en entreprise sont des enjeux en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, mais aussi de santé et de qualité de vie au travail, ainsi que de performance économique et sociale. Un bon équilibre vie professionnelle / vie personnelle procure à la fois bien-être, engagement et performance dans l'entreprise.



LES ACTIONS DU GROUPE

- Dès 2008, le groupe Casino est signataire de la Charte de la Parentalité avec l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise (devenu l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail), organisme de référence en France sur le sujet. Depuis, le groupe s'associe régulièrement aux travaux menés par l'Observatoire comme sur le thème de la Monoparentalité en 2019 pour développer et diffuser des actions en faveur d'une bonne prise en compte de la parentalité.
- Dès 2012, le groupe Casino a sensibilisé tous les niveaux de l'entreprise, en éditant un « guide de la parentalité » diffusé à 35 000 exemplaires. La même année, un guide spécifiquement à destination des managers a été édité. Il présente les dispositifs mis en place par le Groupe, des bonnes pratiques et les attitudes managériales attendues.
- Dès 2004, le groupe a proposé des places réservées en crèche pour les enfants des salariés.

- La rémunération du congé paternité a été complétée à 100% dès la première année de sa mise en œuvre et a été étendu par rapport à la durée légale.
- Depuis plusieurs années le Groupe a conclu des accords avec les partenaires sociaux afin de déployer le télétravail dans ses entités en accompagnant les managers et les salariés par de la sensibilisation et des enquêtes de satisfaction. Les principes du télétravail sont encadrés depuis 2018 par une Charte du télétravail Groupe.
- Plus récemment, le Groupe a décidé d'étendre son offre de services aux salariés parents par le biais de plateformes internet accessibles à tous et a lancé en 2018, le portail « Campus Parentalité » propose des contenus scolaires et des activités pour tous les âges, ainsi que des informations sur l'orientation professionnelle.







Le groupe Casino est engagé aux côtés d'un réseau de partenaires reconnus qui inspirent nos actions en interne et nous permettent d'agir en externe aussi bien au niveau international, que national et local.



En France, les principes de la charte des WEP ("Women empowerment principles") d'ONU Femmes ont été intégrés à l'Accord égalité professionnelle de Casino. La campagne HeforShe a été déployée en interne et les enseignes du Groupe soutiennent activement chaque année la campagne Orange day afin de lutter contre les violentes faites aux femmes. Au Brésil, GPA a signé la "Stereotype Alliance" des Nations Unies qui vise à intégrer l'égalité des genres dans l'ensemble de ses actions de communication interne, externe et ses publicités.

Signataire de la Charte de la Parentalité, le groupe Casino s'engage depuis plus de 10 ans aux côtés de l'Observatoire en participant activement à ses travaux et ses réflexions sur des thèmes comme le télétravail, la monoparentalité, ou encore les aidants. Il a ainsi contribué à plusieurs ouvrages afin de diffuser bonnes pratiques et innovations auprès d'autres entreprises.







Cette association accompagne le Groupe en menant des études de perception réalisées régulièrement auprès de nos collaborateurs et collaboratrices ainsi que dans l'élaboration des guides managériaux. Le Groupe soutient depuis plusieurs années des programmes comme "Déployons nos Elles "afin de lutter contre les stéréotypes de genre dans l'orientation professionnelle grâce à des témoignages de salariés dans des collèges en Auvergne Rhône Alpes et Nouvelle Aquitaine.

Localement, le Groupe s'engage dans son bassin historique, notamment en accompagnant l'association " Force femmes " dans la création d'une antenne locale à Saint- Etienne en 2019 pour agir sur l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes de plus de 45 ans.

FORCEFEMMES

LES **RÉSULTATS**

Preuve de l'efficacité de sa politique, le groupe Casino a :

45%
de femmes dans son
Conseil d'administration
et 23%
dans son Comité
Exécutif

Obtenu
en 2013
et renouvelé
en 2016 et 2019
le Label Egalité
Professionnelle certifié
par l'AFNOR

Obtenu
une note moyenne
de 91/100
dans l'index
de l'égalité professionnelle
mis en place par
le Ministère du travail
en France.

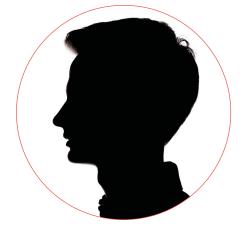
39,5%
de femmes
dans l'encadrement avec
une évolution de plus de
3,3 points
depuis 2015

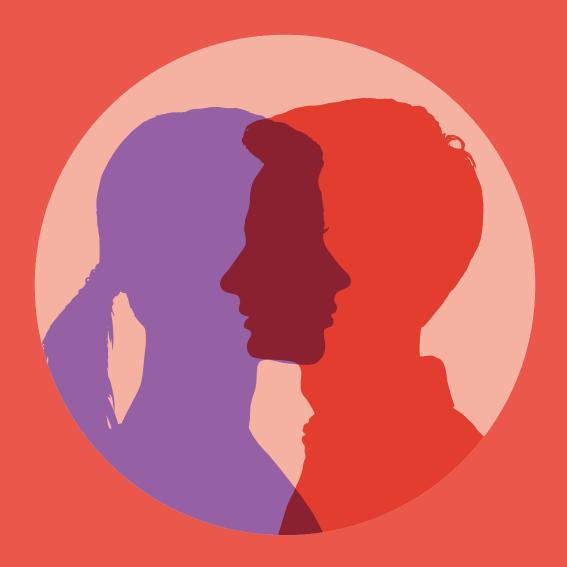
Compte
plus de 31% de femmes
au sein de ses comités
de Direction en France

Rassemblé
dans son réseau La Fabrique
plus de 1000
collaboratrices
et collaborateurs



Remporté
plusieurs prix pour son
action, notamment afin
de lutter contre le sexisme
au travail et les stéréotypes
associés au genre.





1, Cours Antoine Guichard CS 50306 - 42008 SAINT-ETIENNE Cedex 1 Tél.: +33 (0)4 77 45 31 31 Fax: +33 (0)4 77 45 38 38

groupe-casino.fr









