



# Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

LES ENGAGEMENTS DU GROUPE



GRUPE  
**Casino**  
NOURRIR UN MONDE  
DE DIVERSITÉ

“

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

”

Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

# Depuis plus de 30 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 femmes-hommes, comme en attestent, en France, l'obtention du label Egalité femmes-hommes 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 femmes-hommes au sein du Groupe.



Le groupe emploie  
**121 000** personnes  
dans le monde dont  
**52%** de femmes.

> Le groupe Casino, en tant qu'employeur majeur dans les pays où il est présent, s'engage à ce que les femmes bénéficient des mêmes droits et des mêmes possibilités de carrière que les hommes.

# Sommaire

**05**

**Notre politique  
et nos engagements**

**12**

**La lutte contre les  
violences sexistes  
et sexuelles**

**07**

**Les 5 champs d'action**

**14**

**La parentalité**

**08**

**L'égalité salariale**

**16**

**Les partenariats**

**10**

**L'accès des femmes  
aux fonctions clefs**

**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 leur 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 le groupe 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 " d'ONU FEMMES :

1

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

---

2

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

---

3

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

---

4

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

---

5

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

---

6

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

---

7

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.

5

*champs*

*d'action*



**1**

# **L'égalité salariale**



## 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 enjeux

En France, malgré le cadre législatif renforcé, il persiste en 2018 un écart de rémunération inexplicé 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

- 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 n'étaient pas significatifs\*\*\*. Depuis, des actions correctives ont été mises en oeuvre pour les écarts supérieurs à 2%.
- Le groupe Casino a obtenu pour 2023 la note de 95/100 à l'Index Egalité Professionnelle (+ 3 points par rapport à 2021), mesure officielle certifiée qui dépasse de 19 points la note minimale légale. Monoprix, filiale du groupe, atteint les 99/100.

\* Source guide de l'ORSE sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

\*\* 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 enjeux

" Plafond de verre " - Idée selon laquelle il existe un seuil auquel se heurtent les femmes dans l'accès 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 :**

- > Une 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 : 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 pourcentage 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 2022, les femmes représentent 46% 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 accroître leur visibilité.
- > Le 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 événements 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.



**3**

**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 2 000 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 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.
- › En 2021, le groupe a diffusé un guide afin de lutter contre **les violences conjugales et intrafamiliales**, et promu le 3919.



4

**La  
parentalité**

## 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.

## Les enjeux

L'équilibre des temps de vie et la parentalité en entreprise sont des enjeux en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 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 et aux publications de l'Observatoire comme les deux Guides pratiques de la Parentalité en Entreprise pour développer et diffuser des actions afin de créer un environnement favorable aux salariés parents en prenant en compte toutes les formes de 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 des attitudes managériales attendues.

► Dès 2004, le Groupe a proposé des places réservées en crèche pour les enfants des salariés.

► La rémunération du congé paternité, dont la durée légale a été étendue en 2021, est complétée à 100% par le Groupe. 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.



5

**Les  
partenariats**



# 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 du groupe 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 violences faites aux femmes.

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 les bonnes pratiques et les innovations auprès d'autres entreprises.




# 5

## Les partenariats



Les  
entreprises  
pour la Cité  
Agir contre les inégalités

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 :



**58%** de femmes au sein de son Conseil d'administration et **36%** au sein de son Comité Exécutif.



Obtenu en **2013** et renouvelé en **2016** et **2022** le Label Egalité Professionnelle certifié par l'AFNOR.



Obtenu une note moyenne de **95/100** dans l'index de l'égalité professionnelle mis en place par le Ministère du travail en France (index publié le 1er mars 2024).



Plus de **44%** de femmes dans l'encadrement en France.



Rassemblé dans son réseau Pluriel jusqu'à **1 000** collaboratrices et collaborateurs.



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

[groupe-casino.fr](http://groupe-casino.fr)

 [@Groupe\\_Casino](https://twitter.com/Groupe_Casino)

 [Groupe Casino](https://www.linkedin.com/company/groupe-casino)

 [groupecasino](https://www.instagram.com/groupecasino)