

ENGAGEMENTS DU GROUPE CASINO

en faveur de la promotion de la

DIVERSITÉ

Territoires
et
origines

Handicap

Religion

Égalité
professionnelle
femmes
hommes

Égalité
des chances

Apparence
physique

Âge

Orientation
sexuelle

Identité
de genre



GROUPE
Casino
NOURRIR UN MONDE
DE DIVERSITÉ

LE GROUPE CASINO EST SIGNATAIRE...

Engagé depuis plus de 27 ans dans la lutte contre toutes les formes de discrimination et la promotion de la Diversité, le groupe Casino est convaincu que la diversité de ses collaborateurs est une richesse pour chacun et chacune d'entre nous et une source de performance de l'entreprise.

La signature du groupe Casino « Nourrir un monde de diversité » rappelle ainsi l'engagement à faire vivre la diversité sous toutes ses formes : diversité des formats de magasins, diversité des produits, diversité des fournisseurs mais aussi diversité des collaborateurs.

Il est donc essentiel pour le groupe Casino que chacun des dirigeants, managers et collaborateurs soit en accord avec son engagement de promotion de la Diversité et s'engage à ce que le principe de non-discrimination soit appliqué aussi bien lors du recrutement et de l'intégration des collaborateurs, que dans la gestion de carrière et des rémunérations, ou encore dans l'accès à la formation professionnelle.

Première enseigne de la distribution à avoir obtenu le Label Diversité et le Label Égalité professionnelle, le groupe Casino souhaite partager ses actions pour lutter contre les discriminations.

Ce guide présente les principaux engagements et actions menées dans le cadre de la politique Diversité du groupe Casino. De nombreux outils sont à disposition des collaborateurs afin de mieux comprendre les attentes et sensibiliser les équipes.

L'objectif de ce guide est de renforcer l'engagement des équipes pour la promotion de la Diversité et la lutte contre toute forme de discrimination.



LE GROUPE CASINO EST SIGNATAIRE...

d'une convention avec le Ministère de la Ville

depuis 1993

Cette convention vise à insérer professionnellement les publics prioritaires et, en particulier, les habitants des quartiers.



de la charte de la parentalité

depuis 2008

Cette charte a pour objectif de favoriser la parentalité en entreprise.



de la charte de la Diversité

depuis sa création en 2004

Cette charte est proposée à la signature de toute entreprise, quelle que soit sa taille. Elle condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi.



de la charte d'engagement pour la valorisation et la promotion du Service Civique en entreprise

depuis 2011

Cette charte valorise les compétences acquises en Service Civique auprès des entreprises afin que cette expérience soit perçue comme un atout dans les parcours professionnels.



de la charte d'engagement des entreprises au service de l'égalité des chances dans l'éducation

depuis 2007

Cette charte œuvre au rapprochement écoles - entreprises.



de la charte LGBT

depuis 2013

Cette charte lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle.



LES FONDEMENTS DE LA POLITIQUE DIVERSITÉ

Initié en 1993, l'engagement du groupe Casino en matière de diversité repose sur une conviction profonde : les stéréotypes, quelle qu'en soit l'expression, nourrissent les discriminations. Il nous appartient donc de les combattre de façon systématique et déterminée pour permettre à chacun, quels que soient son âge, son sexe, son origine, son lieu d'habitation, son handicap, son orientation sexuelle, son engagement syndical, son apparence physique... de s'épanouir au sein de l'entreprise.

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES ET LES PRÉJUGÉS

Qu'est-ce qu'un stéréotype ?

Les stéréotypes sont des croyances partagées et entretenues sur les caractéristiques personnelles, traits de personnalité et/ou comportements des membres d'un groupe de personnes. Le stéréotype généralise et ancre une croyance sur un groupe de personnes.

Les stéréotypes sont vrais... ou faux !

Le stéréotype est une généralisation, un trait forcé mélangeant des faits avérés ou non et des fantasmes. Il n'est pas pertinent de savoir si le stéréotype est basé sur un fond de réalité ou sur une loi de probabilité, car au niveau d'un individu il peut être vrai OU faux. Par exemple « tous les Belges aiment la bière ». Peu importe le pourcentage de Belges qui aiment la bière, ce qui est certain c'est que TOUS les Belges n'aiment pas la bière et lorsque nous en rencontrons un, il peut aimer la bière OU pas.

Les stéréotypes sont négatifs... ou positifs !

Dire que les seniors sont « has-been » ou qu'ils sont expérimentés ne donnent pas la même information sur le groupe désigné. Il arrive parfois que les connotations changent. Ainsi, l'expression « un travail d'arabe » désignait un travail soigné et minutieux en référence au raffinement de l'Alhambra de Grenade avant de signifier un travail bâclé. Positifs ou négatifs, les stéréotypes sont toujours réducteurs.

Les stéréotypes sont partagés

La dimension culturelle est essentielle dans la construction des stéréotypes. Ils sont issus de la culture dans laquelle on grandit au même titre qu'un certain nombre d'habitudes ou de normes partagées avec le groupe auquel on appartient. Les stéréotypes sur les homosexuels ou sur les femmes ne sont, par exemple, pas les mêmes selon le pays ou le milieu dans lequel on évolue.

Il ne faut pas confondre les stéréotypes avec les préjugés. Le préjugé porte un jugement de valeur.

C'est donc l'usage qui est fait du stéréotype qui peut être dangereux quand il sert à juger, dénigrer, dévaloriser ou exclure.

Les stéréotypes sont essentiels pour notre cerveau

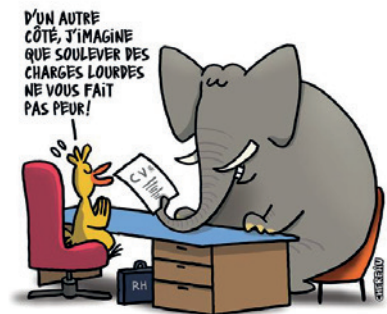
Les sciences sociales ont mis en évidence que les stéréotypes ont une fonction cognitive essentielle : ils permettent à notre cerveau, qui est assailli d'informations, de simplifier la réalité pour fonctionner efficacement. Il est donc naturel et normal d'avoir des stéréotypes et nous en avons tous. Leur utilisation est d'ailleurs courante dans la publicité ou dans les plaisanteries.

Les stéréotypes deviennent problématiques à partir du moment où ils sont utilisés pour juger et évaluer quelqu'un, en particulier quand il y a un enjeu professionnel.

LES PRÉJUGÉS,
ÇA TROMPE
ÉNORMÉMENT!



...LES DÉPASSER
PEUT SE RÉVÉLER
UN ATOUT POUR
L'ENTREPRISE!



DISCRIMINER, ÇA VEUT DIRE QUOI ?



« Une discrimination se produit lorsque, **en raison d'un motif prohibé**, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable. »

La discrimination peut se rencontrer à chaque étape de la vie professionnelle d'un salarié : à l'embauche, mais aussi dans l'évolution de carrière, dans la rémunération, l'accès à la formation, à une mobilité...

La loi distingue 25 motifs de discrimination

Les discriminations prohibées par la loi sont explicitement et limitativement définies, tant pour les critères que pour les domaines dans lesquels s'exercent les discriminations. Elles visent notamment les inégalités de traitement dans l'emploi.

Les 25 critères de discrimination reconnus par la loi sont : l'âge, l'apparence physique, l'appartenance ou non à une ethnie, l'appartenance ou non à une nation, l'appartenance ou non à une race, l'appartenance ou non

à une religion déterminée, l'état de santé, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, la grossesse, la situation de famille, le handicap, le patronyme, le sexe, les activités syndicales, les caractéristiques génétiques, les mœurs, les opinions politiques, l'origine, le lieu de résidence, la vulnérabilité résultant de la situation économique apparente ou connue de son auteur, la domiciliation bancaire, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, le harcèlement lié au bizutage.

LES ENGAGEMENTS DU GROUPE CASINO

L'ENGAGEMENT
en faveur d'un recrutement
non discriminant

UNE
PERSONNE
PAS UN CV



UNE ÉVALUATION SUR LE TERRAIN,
PAS SUR LE PAPIER.

Dans le groupe Casino, tout le monde a sa chance. Ce qui compte ce sont les compétences des collaborateurs, plus que ce qu'ils ont fait auparavant.

Le Groupe utilise plusieurs outils pour assurer un recrutement basé uniquement sur les compétences et met à disposition des recruteurs un « Guide des bonnes pratiques de recrutement », recommandant l'utilisation d'une grille de recrutement basée sur les seules compétences.

Il utilise la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) et a signé de nombreux partenariats, notamment avec Pôle Emploi, les Missions locales ou encore Mozaik RH pour diversifier ses recrutements.

L'ENGAGEMENT en faveur du handicap



Impliqué depuis 1995 dans une politique d'emploi particulièrement active en faveur des personnes en situation de handicap, le Groupe s'est fixé l'objectif de changer le regard porté sur ces collaborateurs. Plus de 8 500 personnes en situation de handicap travaillent dans le groupe Casino.

Il est, par ailleurs, la première entreprise à instaurer un programme « Aidons les aidants » en faveur des collaborateurs aidants de personnes âgées, malades ou handicapées.

Les différents types de handicap

Le handicap prend des formes très variées que l'on peut regrouper sous 6 catégories :

HANDICAP SENSORIEL

Visuel : personnes aveugles, malvoyantes ou daltoniennes.

Auditif : perte auditive partielle ou totale.

(drogues) amputant, limitant ou déformant de façon plus ou moins passagère et à des degrés divers, le contrôle de l'activité mentale, affective ou physique. Il n'y a toutefois aucune déficience intellectuelle.

HANDICAP MOTEUR OU PHYSIQUE

Trouble pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité (hémiplégie, paraplégie, lombalgie, hernie discale, atrophie d'un membre...).

HANDICAP MENTAL

Déficience stable, durable et irréversible dans le fonctionnement de l'intelligence, s'accompagnant le plus souvent de troubles secondaires du langage, de la motricité, des perceptions sensorielles, de la communication, entraînant une difficulté à comprendre, une limitation dans la rapidité d'acquisition des connaissances, des perturbations dans la mémorisation.

MALADIE INVALIDANTE

Les maladies respiratoires, digestives, parasitaires ou infectieuses (maladies cardiovasculaires, sclérose en plaques, diabète, cancers, allergies respiratoires...), momentanées, permanentes ou évolutives, pouvant entraîner des déficiences et des contraintes plus ou moins importantes.

HANDICAP COGNITIF

Handicap invisible, conséquence de la déficience des grandes fonctions cérébrales supérieures que sont l'attention, la mémoire, les fonctions exécutives (commandes du cerveau) et perceptives, le raisonnement, le jugement, le langage.

HANDICAP PSYCHIQUE

Trouble d'origine psychique (névrose, psychose, manies, dépression, troubles bipolaires, schizophrénie, anxiété, troubles alimentaires) ou physiologique (prise de

Définition selon la loi

Le handicap est défini par la **loi du 11 février 2005** comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération, substantielle durable et définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Cette définition tient compte de trois caractéristiques :

- la déficience de la personne,
- les conséquences effectives sur ses aptitudes au travail,
- l'environnement dans lequel elle travaille.

Concrètement, pour les entreprises...

Loi du 10 juillet 1987

Depuis 1987, les entreprises de plus de 20 salariés doivent compter un minimum de 6% de personnes handicapées dans leur effectif. Pour satisfaire à cette obligation d'emploi, elles peuvent embaucher, faire appel au secteur protégé et adapté, signer un accord sur l'emploi et le handicap ou, à défaut, verser une contribution à l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées).

> En 2019, Casino comptait 9,10% de travailleurs handicapés.

Cette loi pose le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement vis-à-vis des personnes en situation de handicap, tant pour leur accès à l'emploi que pour leur maintien dans l'emploi et leur évolution de carrière. Elle instaure, dans les entreprises ayant des sections syndicales d'organisations représentatives du personnel, l'obligation de négocier sur l'emploi des personnes handicapées et crée le « droit à compensation » du handicap. Il permet à la personne en situation de handicap d'être autonome par le financement d'aides individuelles : techniques, humaines, mise à disposition d'un animal, aménagement du temps de travail, etc.



GUIDE

Le Handicap en entreprise

Vaincre les stéréotypes

Agir au quotidien en faveur de l'emploi des personnes handicapées

L'ENGAGEMENT en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

→ En 2013, Casino a obtenu le label **Égalité professionnelle** qui a été renouvelé en 2019.

→ Les engagements du Groupe en matière d'égalité professionnelle sont structurés autour de 5 champs d'action prioritaires :

- l'égalité salariale,
- l'accès des femmes aux fonctions clés,
- la lutte contre le sexisme,
- la parentalité,
- les partenariats.

→ Six indicateurs stratégiques sont consolidés chaque semestre dans le **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.

→ Le Groupe est signataire de la **Charte de la Parentalité** mise en place par l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise afin de sensibiliser et créer des conditions favorables aux salariés parents.

» Un guide de la Parentalité en entreprise a été mis en place dès 2012 pour les managers et les collaborateurs.

→ Casino est signataire des **Women's Empowerment Principles d'ONU Femmes** depuis 2016 et s'engage à relayer les campagnes d'ONU Femmes

partout où le Groupe est présent, afin de promouvoir la mixité et lutter contre les violences faites aux femmes et aux filles.



» Le groupe Casino relaie les campagnes OrangeDay d'ONU Femmes France auprès de ses clients et de ses collaborateurs depuis 2016.

» Il s'engage également à communiquer sur le dispositif d'aide aux femmes victimes de violences (numéro d'appel 3919).

→ Le réseau mixité « La Fabrique » rassemble plus de 1000 femmes et hommes cadres du Groupe.

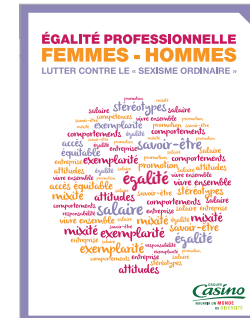


» Avec La Fabrique, le groupe Casino et ses enseignes réaffirment leurs engagements à l'occasion du 8 mars, Journée internationale des droits des femmes.

Afin d'accélérer la féminisation de son encadrement et du top management, le groupe Casino a défini 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 pourcentage de femmes dans l'encadrement supérieur.

La féminisation des fonctions clés passe aussi par 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 groupe Casino a obtenu en 2020 la note de 91/100 à l'Index Égalité professionnelle, mesure officielle certifiée qui dépasse de 15 points la note minimale légale.



GUIDE

Égalité professionnelle femmes-hommes
Lutter contre le sexisme ordinaire

→ Édité le 8 mars* 2016, ce guide a comme objectif de désamorcer les stéréotypes, de 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.



« L'HUMOUR :
UNE MÉTHODE
DE DISSIMULATION
DU SEXISME
TRÈS RÉPANDUE »

* 8 mars : journée internationale des droits des femmes

L'ENGAGEMENT

contre les discriminations liées aux territoires et aux origines

Le Groupe a signé en 1993 son premier engagement national « Entreprises et Quartiers » qu'il a reconduit en 2008, 2012, 2014 et 2018.

Le groupe Casino s'engage à recruter chaque année plus de 800 personnes domiciliées en Zones Urbaines Sensibles. Il met également en place, tous les trois ans, des testings sollicités afin de vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de traitement dans les processus de recrutement selon l'origine supposée du candidat.

L'ENGAGEMENT

contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre

Le groupe Casino a signé en 2013 la charte d'engagement LGBT. Elle vise à assurer un environnement non discriminant pour les personnes lesbiennes, gays, bi-sexuelles et transgenres. Le Groupe veille à l'égalité de traitement et de droit entre les collaborateurs et collaboratrices, quelle que soit leur orientation sexuelle.



GUIDE

L'orientation sexuelle et l'identité de genre :
comprendre et agir dans l'entreprise

L'ENGAGEMENT

contre les discriminations liées à l'apparence physique

Le groupe Casino souhaite offrir un environnement de travail fondé sur le respect des différences et le vivre ensemble afin de favoriser le bien-être et l'épanouissement individuel.

L'apparence physique est le deuxième critère cité par les salariés affirmant avoir été témoins de discrimination, selon le baromètre du Défenseur des droits en janvier 2014. Si les sondages et les testings réalisés au cours des dix dernières années montrent qu'il s'agit d'un critère de discrimination courant, ce sujet est peu abordé dans le cadre de l'entreprise.

82% d'un échantillon de sondés, représentatif de la population française, estiment que l'apparence physique a une influence marquante dans la vie professionnelle. Lors de l'embauche, la couleur de peau, le look et les habits entreraient en jeu pour 82% d'entre eux et l'apparence physique pour 64%. Avant que le candidat n'ait pris la parole, 46 % des recruteurs ont déjà porté un jugement sur lui.

Enfin, selon le baromètre Défenseur des Droits / Organisation Internationale du Travail, 18,5% des personnes pensent que l'apparence physique est un critère important de discrimination.

Dans l'entreprise, l'apparence physique est donc un enjeu lors du recrutement et dans la vie professionnelle, au quotidien.

L'apparence physique au sein du groupe Casino

Le critère de l'apparence physique est l'un des 25 critères de discrimination reconnus dans la Loi. Il s'intègre donc dans le cadre de la politique de promotion de la Diversité et de lutte contre toutes les discriminations. Une enquête interne a été réalisée en avril 2014 auprès de 500 collaborateurs et collaboratrices représentatifs des entités du Groupe (magasins, restauration, logistique, services centraux).

Les collaborateurs sont* :

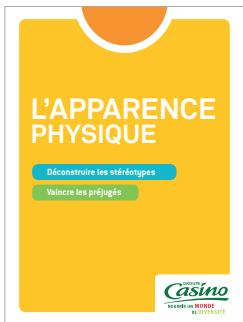
57%

à considérer que l'apparence physique est importante dans le monde du travail

65%

à estimer important que le Groupe mène une action particulière dans le cadre de sa politique de promotion de la Diversité

* Selon une étude réalisée en 2014 auprès de collaborateurs du Groupe



.....

GUIDE

L'apparence physique

Déconstruire les stéréotypes
Vaincre les préjugés

→ Ce guide a pour vocation d'aider à comprendre et gérer les situations rencontrées au quotidien. Il est important de faire vivre et d'animer chaque jour la diversité au sein des équipes pour le plus grand bénéfice du vivre ensemble.

Au cœur de cet outil, les stéréotypes les plus courants et leurs conséquences sont détaillés. Il doit permettre à chacun de déconstruire ses propres préjugés et ainsi éviter les pratiques discriminatoires.

En outre, un chapitre entier de ce guide est consacré aux attitudes managériales attendues par le Groupe.

.....

L'ENGAGEMENT

dans la gestion de la diversité religieuse



.....

GUIDE

Gérer la diversité religieuse en entreprise

→ Le Groupe a mis en place, depuis 2010, un guide à destination des managers sur la manière de concilier l'intérêt collectif et les demandes personnelles des collaborateurs relatives à la pratique des convictions religieuses. Il donne notamment des éléments rappelant la loi, des informations pour comprendre les différentes pratiques religieuses et des exemples de situations concrètes.

.....

Respect et pragmatisme

La France est une République laïque : la République ne reconnaît aucun culte. Le principe de laïcité se traduit par une obligation de neutralité pour les agents de la fonction publique qui ne peuvent pas afficher leurs opinions religieuses dans le cadre de leurs fonctions. Dans une entreprise privée, comme le rappelle la loi, l'employeur doit veiller à ce qu'aucune discrimination ne puisse survenir en raison de l'opinion religieuse de ses salariés.

Le groupe Casino souhaite non seulement respecter les principes de non-discrimination liée aux convictions religieuses tels que définis par la loi et également accorder certains aménagements compatibles avec le bon fonctionnement de l'entreprise, le bien vivre ensemble et la sécurité des collaborateurs.

L'ENGAGEMENT

en faveur du management intergénérationnel

Le groupe Casino souhaite offrir un environnement de travail fondé sur le respect des différences, la bienveillance et la cohésion des équipes.

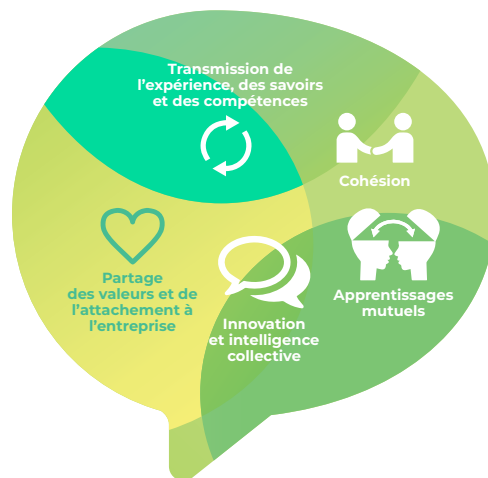
Casino a mis en place un accord relatif à la transmission des savoirs afin de renforcer l'emploi des jeunes et des seniors, le transfert des compétences et des savoir-faire. Il emploie plus de 2 200 alternants et organise chaque année « la journée immanquable des apprentis » afin de valoriser les tuteurs et apprentis. Il est partenaire de l'association « Le Réseau » et de l'« Institut de l'Engagement ». Au sein du Groupe, plus de 37% de l'effectif a moins de 30 ans.

La politique du groupe Casino repose sur une conviction profonde : les stéréotypes, quelle qu'en soit l'expression, sont à la racine de toutes les discriminations. Les stéréotypes sont des croyances partagées et entretenues sur les caractéristiques personnelles, les traits de personnalité ou les comportements des membres d'un groupe de personnes. Ils généralisent et ancrent une croyance à leur sujet. Ils peuvent ainsi s'appliquer aux personnes appartenant à une même génération, même si les générations restent des catégories abstraites qui regroupent naturellement des individus très différents avec des caractéristiques propres.

Les bénéfices de la diversité des âges en entreprise

Le management intergénérationnel permet de tirer parti des expériences de chacun pour mieux déployer les bonnes pratiques au profit de tous.

Miser sur la mixité des âges et la collaboration entre tous, c'est faciliter la transmission des savoirs entre personnes de parcours et d'âges différents, favoriser la performance et la cohésion au bénéfice de l'entreprise et de ses collaborateurs.



En 2018, dans la continuité des guides réalisés pour lutter contre les discriminations, le Groupe a souhaité aborder un sujet susceptible de concerner chacun : les discriminations liées à l'âge.

Selon le 10^{ème} Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, réalisé en 2017 par le Défenseur des Droits et l'Organisation Internationale du Travail, l'âge est le premier motif des expériences de discrimination liées au travail. Or, seulement 5% des réclamations faites auprès du Défenseur des Droits concernent ce type de discriminations.

Cela révèle une réalité : les discriminations liées à l'âge sont largement invisibles ou tolérées, souvent parce qu'elles sont intériorisées et banalisées.

Au sein du groupe Casino, la transmission des savoirs et des compétences est considérée à la fois comme un levier important du développement professionnel des collaborateurs et comme un moyen de faciliter les relations et la collaboration entre tous.

Dans le cadre de sa politique, le Groupe prévoit différentes actions notamment pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes, offrir aux collaborateurs plus âgés un environnement de travail favorable et assurer la transmission des savoirs et des compétences.



GUIDE

Intergénérationnel

Comprendre la diversité des âges
Agir dans l'entreprise

LA DIVERSITÉ AU QUOTIDIEN

205 000
COLLABORATEURS
dans le groupe Casino



41%
DES CADRES
SONT DES FEMMES

43%
pour le périmètre France



37%
DES COLLABORATEURS
ONT MOINS DE
30 ANS



14%
DES COLLABORATEURS
ONT PLUS DE
50 ANS

**PLUS DE
3 300**
PERSONNES ISSUES
DES QUARTIERS
recrutées chaque année



Dans le cadre de l'accord
relatif à la transmission
des savoirs

**60% DES
RECRUTEMENTS
EN CDI**
sont dédiés aux jeunes



**9,10% DE
COLLABORATEURS
EN SITUATION
DE HANDICAP**
chez Casino
pour une obligation
légale de 6%



LES LABELS

→ Le groupe Casino est la première enseigne de distribution à s'être vu attribuer les labels Diversité et Égalité professionnelle. L'obtention de ces labels nécessite la mise en place d'actions volontaristes à tous les niveaux de l'entreprise.



Le label Diversité

Obtenu en 2009
et renouvelé en 2012, 2016 et 2019

Cette certification est obtenue après un audit de l'AFNOR et décernée par une commission interministérielle. Ce label souligne l'engagement déterminé de l'entreprise en matière d'égalité des chances, de prévention des discriminations et de promotion de la Diversité.



**Le label Égalité professionnelle
femmes-hommes**

Obtenu en 2013 et renouvelé en 2019

Attribué par une commission paritaire pilotée par le ministère des droits des femmes en partenariat avec l'AFNOR, il atteste de l'engagement systématique de l'entreprise en faveur de l'égalité femmes-hommes.

LES GUIDES DISPONIBLES

→ L'ensemble des actions et engagements sont co-construits avec les instances représentatives du personnel.



LES ACCORDS GROUPE

Transmission des savoirs · Égalité professionnelle femmes-hommes · Diversité · Handicape · Congé de l'aidant familial · Responsabilité Sociétale d'Entreprise

EN SAVOIR PLUS :

groupe-casino.fr
Casweb / Espace RH / Promotion de la Diversité
Cellule d'écoute : 06 84 62 37 36
promotiondeladiversité@groupe-casino.fr

POUR TOUTE AUTRE QUESTION :

Mansour Zoberi
Directeur de la promotion de la Diversité
et de la Solidarité au sein de la DRH Groupe
mzoberi@groupe-casino.fr



GRUPE
Casino
NOURRIR UN MONDE
DE DIVERSITÉ