



LE SAVIEZ-VOUS ?

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.

Les **origines** sont le **premier motif** de saisie du Défenseur des droits en matière de discrimination dans l'emploi.¹

Le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans **d'origine africaine** dépasse les **40 %**, soit presque le double du taux des jeunes sans ascendance migratoire directe.²

En France, **17%** des managers affirment avoir été témoins de discrimination envers un ou une collègue d'origine étrangère.³

VOUS ÊTES TÉMOIN OU VICTIME DE DISCRIMINATION ?



- 1 - Parlez-en à votre supérieur hiérarchique.
- 2 - Contactez la Direction des Ressources Humaines ou votre Correspondant Promotion de la Diversité.

Contact : Casweb > Les Ressources Humaines
> Promotion de la Diversité
> Discrimination
> Correspondants
ou mzoberi@groupe-casino.fr

En cas de difficulté, vous pouvez vous faire aider par la Direction de la Promotion de la Diversité Groupe.

Cellule d'écoute dédiée aux discriminations :

 promotiondeladiversite@groupe-casino.fr

 06 84 62 37 36

 Connectez-vous sur votre intranet :

- > Espace RH
- > Promotion de la Diversité
- > Liens utiles
- > Cellule d'écoute

Elle offre la possibilité à tous les collaborateurs de signaler, en toute confidentialité, directement le fait d'être victime ou témoin d'une discrimination, réelle ou supposée.

Engagé.e.s ensemble

POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Origines

Diversité

Ethnie

Territoires

Comportements

Cultures

Discriminations

Exemplarité

Attitudes

Vivre ensemble

Préjugés

Bienveillance

Mixité

Savoir-être

Stéréotypes

Équité

Respect

Égalité

Agir contre les discriminations

**pour rendre possible des parcours,
pour TOUTES ET TOUS
dans TOUS NOS MÉTIERS**

¹ Source : Rapport annuel d'activité 2016 du Défenseur des droits

² Source : Rapport de France stratégie et la Dares sur l'insertion professionnelle des jeunes - Janvier 2017

³ Etude de l'IMS Entreprendre pour la Cité réalisée en 2014 auprès de 1 540 managers de 8 entreprises partenaires.



LE GROUPE CASINO EST ENGAGÉ DEPUIS PLUS DE 20 ANS

dans une politique active de promotion de la diversité et de lutte contre toutes les formes de discriminations.

Nous sommes convaincus que la diversité des collaborateurs.trice.s est source de performance et de richesse pour l'entreprise.

La lutte contre les discriminations liées aux origines et aux territoires a été formalisée pour la première fois par le Groupe en 1993, avec le ministère des Affaires sociales, de la Santé et de la Ville.

Comment le groupe Casino agit-il pour garantir l'égalité des chances ?

De nombreuses initiatives innovantes ont été menées. Quelques exemples :

- La signature, dès 1993, d'une **1^{ère} convention nationale avec le Ministère de la Ville** sur l'implication du Groupe dans le développement social urbain.
- La participation à la **création de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE)**.
- Le partenariat, depuis son origine, avec le **concours « Talents des Cités »** qui récompense des créateurs d'entreprise originaires de quartiers prioritaires de la Ville.
- Le partenariat avec l'association **Le Réseau**, qui agit pour la **promotion de l'égalité des chances dans l'éducation** en favorisant le lien école-entreprise. Chaque année, le Groupe permet à plus de 300 collégiens des zones d'éducation prioritaire de découvrir les métiers de la distribution.

- La signature en 2013 de la **charte Entreprises et Quartiers** avec le Ministre en charge de la Ville. L'objectif : offrir aux jeunes des Zones Urbaines Sensibles de réelles perspectives de développement des compétences et d'emploi.

- La mise en place d'un partenariat avec le Défenseur des droits pour mener des **actions de lutte contre le racisme**.



- La réalisation d'un **module de formation « Recruter sans discriminer »**.
- La signature du **Pacte pour l'égalité de traitement des candidats dans l'accès à l'emploi** quelles que soient leurs origines avec le ministère du Travail pour la prévention des discriminations liées à l'origine.

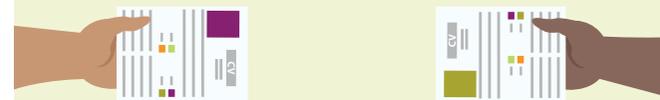
Vous avez dit « MRS » ?

Le Groupe utilise en France, depuis 1997, la **Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)** en collaboration avec Pôle Emploi. Les candidats sont sélectionnés selon leur performance dans des mises en situation réelle. Des publics souvent peu ou pas qualifiés peuvent ainsi accéder à l'emploi en faisant valoir leurs aptitudes et motivations sans utiliser leur CV.

→ **60 %** des personnes recrutées en magasin l'ont été selon cette méthode.

Le testing sollicité

En 2007, une première **démarche de testing sollicité** est lancée au sein des filiales françaises du Groupe. Décidée en accord avec les partenaires sociaux, la méthode consiste à identifier les pratiques de discrimination à l'embauche par l'envoi de deux fausses candidatures ne différant que par un critère (par exemple, l'origine).



Elle permet de mesurer l'écart entre les engagements du Groupe et ses pratiques afin d'améliorer ses processus de recrutement.

Depuis, deux autres testings ont été réalisés, en 2011 puis en 2016.

Le Groupe déploie des actions spécifiques **en faveur des jeunes ayant une faible qualification ou issus des quartiers prioritaires de la Politique de la Ville**.

En 2016, **1 066** personnes ont été recrutées dans les quartiers prioritaires, ainsi que **450** stagiaires et **103** alternants.