

# Politique de Diversité, d'Équité et d'Inclusion

*Version 2.0*  
*2023/11/14*

## 1. Introduction

Colruyt Group croit au pouvoir de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion. Notre politique souligne que nous souhaitons renforcer l'inclusion, que nous reconnaissons toutes les différences et que nous sommes ouverts à celles-ci. Chacun peut apporter sa contribution propre et unique et nous entendons en tirer pleinement parti.

Par Colruyt Group, nous entendons toutes les entités juridiques liées à Colruyt Group S.A. dont le siège social est établi à 1500 Halle, Edingensesteenweg 196, TVA BE 0400.378.485, au sens de l'article 1:20 du Code des Sociétés et des Associations.

## 2. Des notions ancrées dans notre ADN

Sur la base de notre identité en tant qu'organisation, nous voulons avoir un impact positif sur le monde. Nous croyons au pouvoir créatif de l'humain pour identifier des opportunités, agir et créer le monde dans lequel il souhaite vivre. Notre volonté et nos efforts pour travailler ensemble de manière inclusive en sont un exemple.

Chez Colruyt Group, la diversité, l'égalité et l'inclusion ne sont pas des notions creuses. Elles sont ancrées dans notre culture et dans nos valeurs. Cela se reflète dans les principes suivants du groupe :

- Chez Colruyt Group, les valeurs que sont **le respect et la solidarité** constituent toujours le point de départ. Nous prenons des positions claires, exprimons nos intentions et agissons de manière transparente. Cela rend notre organisation fiable et lui donne l'aval de la société pour exercer ses activités.
- Chez Colruyt Group, tous les individus sont **égaux** : cela ne signifie pas qu'ils sont semblables. Bien au contraire. Nous sommes tous uniques. Ensemble, nous créons de la valeur ajoutée dans la mesure où nous nous complétons mutuellement en matière de connaissances, de compétences et de volonté. Quelle que soit la diversité de notre contribution, de notre rôle ou de notre position hiérarchique, cela n'enlève rien à notre égalité intrinsèque en tant qu'êtres humains.
- **La diversité nous fait grandir** : nous voulons continuer à nous émerveiller et à nous ouvrir les uns aux autres dans toute notre diversité. Ce faisant, nous allons au-delà des origines culturelles, du genre, de la langue maternelle, etc. Nous voulons avant tout mettre en valeur le potentiel de chaque individu. L'interaction constructive de tous nos talents, compétences, personnalités, expériences, etc. divers constitue un terrain fertile sur lequel nous créons ensemble de la valeur

ajoutée.

### 3. Que signifient pour nous la diversité, l'égalité et l'inclusion ?

La **diversité**, c'est « le mix », les différences et la façon dont nous les percevons. Elle concerne tous les aspects par lesquels les individus diffèrent les uns des autres. Il s'agit tant de caractéristiques visibles (telles que l'âge, la langue et l'origine ethnique) que de caractéristiques moins visibles (telles que les désirs, les besoins, la résilience, la maladie, le handicap, les compétences, la façon de travailler, l'identité de genre et l'orientation sexuelle, les traits de caractère, la religion, les convictions, le statut social et économique, la nervosité, etc.). Chaque personne est en soi une combinaison unique de ces caractéristiques.

L'**inclusion** est la manière dont nous abordons ce « mix » de caractéristiques, fondée sur la solidarité et le respect mutuel. Pour Colruyt Group, l'inclusion signifie que chacun est le bienvenu, qu'il a sa place et qu'il peut être lui-même. Chacun a la possibilité de participer et de donner son avis. Cette vision est particulièrement ancrée dans la culture de notre organisation.

Afin que les collaborateurs puissent participer de manière **égale**, nous veillons à ce que les pratiques et les processus soient équitables et aboutissent à des résultats égaux pour chaque individu, selon ses propres capacités.

### 4. Qu'attendons-nous de nos collaborateurs et de nos responsables ?

Dans une organisation inclusive, nous voulons que chacun se sente entendu, vu et impliqué. Au sein de Colruyt Group, chacun est libre de donner son avis et d'exprimer ses besoins. Chacun peut être lui-même et s'intégrer dans le respect des autres et du contexte. Nous attendons des collaborateurs et des responsables qu'ils s'expriment, se présentent, se comportent, etc. de manière adaptée au contexte professionnel et en faisant preuve de respect envers leurs collègues, les clients et les autres personnes. Ils peuvent s'interpeller mutuellement s'ils ne sont pas d'accord et s'ils estiment que certaines choses sont inappropriées, provocantes ou irrespectueuses. Nous déterminons ensemble ce que l'on peut et ne peut pas faire en entrant en dialogue les uns avec les autres. Dans le même temps, nous n'acceptons aucun signe de discrimination<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Pour la définition du racisme et de la discrimination, nous suivons la législation établie aux échelons européen, fédéral et régional.

## 5. Comment nous engageons-nous en faveur de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion ?

Nous sommes constamment à la recherche de nouvelles initiatives qui soutiennent et encouragent l'inclusion et l'égalité dans un contexte de diversité. Nous nous engageons à aborder différents thèmes. Nous mettons notamment l'accent sur :

- La diversité des genres : femmes occupant des postes à responsabilités.
- La diversité des âges : potentiel des jeunes.
- La diversité culturelle : au sein des services centraux.
- La diversité linguistique : équipes multilingues et allophones.

Les mesures que nous prenons sont basées sur la vision ci-dessous :

### Égalité des chances

L'inclusion est rendue possible en éliminant ensemble les obstacles afin que tout le monde puisse participer. Cela nécessite des processus et des pratiques d'intégration des collègues ainsi que des actions ciblées par département afin d'accroître la diversité de nos collaborateurs et de nos responsables. Nous envisageons la diversité dans une perspective large et savons que des personnes différentes ont des besoins différents. Par ailleurs, le caractère unique de chaque département au sein de Colruyt Group nécessite une approche différente. Voici quelques exemples :

- **Recruter** dans un esprit d'ouverture afin que chacun se sente invité à postuler dans notre entreprise.
- **Sélectionner** les candidats les plus appropriés, indépendamment de leur origine, de leur religion, de leur âge, de leur langue, de leur orientation sexuelle, etc. L'organisation soutient activement les responsables dans la mise en œuvre d'une politique du personnel soucieuse de la diversité.
- Veiller à une **bonne intégration** de chaque nouveau collaborateur, notamment grâce à l'accompagnement du responsable et de la marraine ou du parrain.
- **Promouvoir le multilinguisme** dans l'entreprise. C'est essentiel pour une communication fluide et efficace. Il est nécessaire de parler l'une des trois langues véhiculaires (néerlandais, français et anglais). En outre, chacun est encouragé à maîtriser l'une des autres langues véhiculaires à un niveau pratique.

Multiplier les opportunités :

En tant qu'organisation, Colruyt Group veut s'assurer de n'exclure personne. Nous voulons rendre la société et le marché du travail plus inclusifs. Également pour les groupes cibles issus de contextes vulnérables. Nous entendons par là les collaborateurs pour lesquels il est difficile de se connecter au marché du travail en raison d'inégalités sociales (par exemple, les personnes en situation de pauvreté, les personnes handicapées, etc.). À cette fin, nous avons mis en place des actions de collaboration ciblées avec d'autres organisations afin d'améliorer l'accessibilité au marché du travail.

Nous investissons également dans le développement continu de nos collaborateurs et les encourageons activement à se développer verticalement ou horizontalement. Nous proposons à tous nos collaborateurs des formations favorisant leur savoir-faire (aptitudes, attitudes et connaissances) et leur développement personnel.

## **6. Nos points de contact**

Nous entendons régler rapidement les incidents et les conflits liés à la diversité. Le point de départ est toujours une attitude de médiation axée sur la compréhension mutuelle et l'empathie. Il existe divers canaux vers lesquels les collaborateurs peuvent se tourner. Leur responsable est leur premier point de contact. En outre, des personnes de confiance et notre service social interne, le Relais, sont à leur disposition.