



Notre recette pour l'inclusion

Rapport diversité, équité et inclusion pour l'exercice 2024



À propos de Sysco

Sysco est un leader mondial en vente, commercialisation et distribution de produits alimentaires destinés aux restaurants, à la restauration collective (établissements de soins de santé, enseignement, hébergement) et à d'autres clients proposant des repas préparés hors foyer. Son offre de produits comprend également l'équipement et le matériel nécessaires aux entreprises du secteur hôtelier et de la restauration hors domicile. Forte de plus de 76 000 collègues, l'entreprise exploite 340 sites de distribution dans le monde entier et dessert environ 730 000 sites clients. Lors de l'exercice fiscal 2024 clos le 29 juin 2024, les ventes générées par l'entreprise ont dépassé la barre des 60 milliards de dollars. Vous trouverez des informations sur notre programme de développement durable, y compris les rapports de Sysco sur le développement durable et la diversité, l'équité et l'inclusion pour l'exercice 2024 à l'adresse www.sysco.com.

À propos de ce rapport

Les informations contenues dans ce rapport reflètent principalement les performances de Sysco Corporation en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) à l'échelle mondiale au cours de l'exercice 2024. Vous pouvez également consulter notre [rapport annuel pour l'exercice 2024](#) et les [documents déposés auprès de la Securities and Exchange Commission \(SEC\)](#) pour plus d'informations sur les opérations et les performances commerciales de Sysco. Vous trouverez davantage d'informations sur notre programme de durabilité, y compris les rapports sur la durabilité et la diversité, l'équité et l'inclusion de Sysco pour l'exercice 2024 sur www.sysco.com.



Table des matières



3 La DEI chez SYSCO

- 4 Aperçu
- 5 Point de vue des dirigeants
- 6 Notre voie vers le progrès
- 7 Faire évoluer notre stratégie et notre gouvernance DEI
- 9 Récompenses et reconnaissances



10 Notre personnel

- 11 Créer un pipeline de talents inclusif
- 14 Partenariat pour stimuler la croissance



20 Notre Lieu de travail

- 21 Soutenir et étendre nos CRG mondiaux
- 24 Mobiliser les collègues autour de l'inclusion sur le lieu de travail

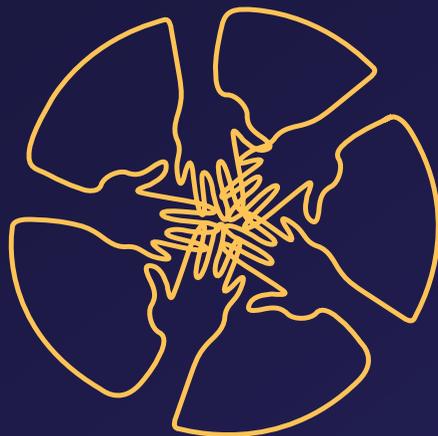


26 Notre marché

- 27 Zoom sur l'inclusion chez les fournisseurs
- 29 Promouvoir l'inclusion à l'échelle du secteur



30 Annexe relative aux données



La DEI chez Sysco



Nous aspirons à créer une culture mondiale résolument diversifiée, équitable et inclusive, qui favorise l'appartenance en prenant soin les uns des autres et en connectant le monde par le biais des produits alimentaires et de partenariats de confiance.

Chez Sysco, nous apprécions les points de vue et les compétences uniques qu'apportent nos collègues et partenaires mondiaux. Plus simplement dit, nous sommes meilleurs ensemble. En intégrant les principes DEI dans l'ensemble de notre entreprise, nous pouvons nous assurer que chacun a sa place, et sa voix, à la table de Sysco.

Ce que la DEI signifie chez Sysco

Diversité

Qui est représenté dans le monde, en tenant compte de toutes nos similitudes et différences (notamment l'apparence physique, les comportements, la voix et le ton, les capacités, l'orientation sexuelle, l'âge, la race, le sexe, la religion et l'origine naturelle).

Equity (Capitaux propres)

Ce que nous pouvons faire pour proposer des ressources et des opportunités tout en éliminant les obstacles et les préjugés systémiques afin que les résultats soient basés uniquement sur les talents, les compétences et le travail de la personne.

Inclusion

La façon dont nous créons une culture d'appartenance où chaque personne se sent valorisée et respectée, et où chacun peut exprimer ses idées et ses points de vue.



Aperçu

Cadre stratégique DEI



Notre main-d'œuvre représente le « qui » et le « quoi » de nos efforts en matière de diversité et d'équité. Nous nous efforçons d'attirer et de retenir des talents diversifiés tout en veillant à ce que les personnes puissent se déplacer équitablement dans les systèmes de Sysco.



Notre lieu de travail représente le « comment » de nos efforts d'inclusion. Nous nous efforçons de créer un environnement qui donne envie aux gens de venir chez Sysco et de rester chez Sysco.



Notre marché représente le « qui », le « quoi » et le « comment » de nos efforts en matière de DEI, en particulier la manière dont nous nous présentons à nos parties prenantes externes et la façon dont nous sommes perçus. En nous concentrant sur la DEI au sein de notre personnel et de notre lieu de travail, nous pouvons mieux répondre aux besoins de nos parties prenantes.

Priorités stratégiques pour l'exercice 2024

Stimuler la transformation au cours de la deuxième année de notre feuille de route DEI :

- Promouvoir une culture du respect.
- Diversifier notre pipeline de talents.
- Optimiser la gouvernance du groupe de ressources des collègues (CRG).
- Développer les opportunités de développement pour les femmes.
- Élaborer des indicateurs d'inclusion (États-Unis).
- Encourager l'auto-identification.
- Renforcer nos partenariats.
- Établir un leadership éclairé.
- Développer nos fournisseurs diversifiés.

Soutenir notre mission et notre activité

Promouvoir nos initiatives DEI, en mettant l'accent sur l'inclusion, pour soutenir la mission de Sysco et sa Recette pour la croissance.

Notre objectif: Connecter le monde pour distribuer des denrées et prendre soin de chacun.

Les piliers de notre Recette pour la croissance :

- Numérique
- Produits et solutions
- Chaîne d'approvisionnement
- Équipes d'agents commerciaux
- Une démarche tournée vers l'avenir

La DEI chez Sysco

Point de vue des dirigeants

Un message conjoint de Kevin Hourican, président du conseil d'administration et président-directeur général (PDG), et d'April Love, Vice-présidente (VP) et Directrice de l'inclusion (CIO).

Chez Sysco, nous pensons que l'inclusion est au cœur de notre réussite. Nous nous engageons avec passion à favoriser un lieu de travail où chacun se sent valorisé, respecté et habilité à apporter sa contribution, quel que soit son parcours. Pourquoi ? Lorsque nos collègues sont représentatifs de nos clients dans leur diversité, notre activité s'améliore à tous les égards. Pour créer un environnement accueillant pour cette population de collègues diversifiée, nous devons créer une culture d'inclusion. Lorsque nous donnons sa place à chacun, nous favorisons le type de créativité et d'innovation qui nous permet de rester un leader du secteur sur le long terme.

Pour refléter cet engagement, nous avons fait évoluer le titre de notre directeur/directrice DEI, qui est passé de « Chief Diversity and Culture Officer » à « Chief Inclusion Officer ». Ce changement souligne notre volonté de bâtir une culture d'appartenance véritablement mondiale, où tous les individus se sentent entendus, respectés et estiment avoir voix au chapitre.

Ce qui ne change pas, c'est l'engagement inébranlable de Sysco envers la DEI à tous les niveaux de l'organisation et dans chaque région. Nous continuerons à améliorer nos stratégies de recrutement et de rétention pour nous assurer d'attirer une main-d'œuvre diversifiée et de créer un environnement qui leur donne envie de rester chez Sysco. Nous continuerons à créer des politiques et des pratiques inclusives qui promeuvent l'équité dans toute l'entreprise, tout en favorisant une culture de dialogue ouvert et d'amélioration continue.



Nous évaluons continuellement l'environnement externe pour nous assurer que nos politiques et pratiques sont alignées sur les réglementations mondiales, tout en maintenant notre valeur fondamentale d'inclusion au premier plan. En favorisant l'inclusion, nous veillons à ce que notre main-d'œuvre reflète la diversité des clients et des communautés que nous servons dans le monde entier. Chez Sysco, l'inclusion ne consiste pas à cocher une case, mais à respecter notre conviction selon laquelle nos différences nous rendent plus forts.

L'inclusion est essentielle pour façonner l'avenir des services alimentaires et de la chaîne d'approvisionnement. Nous maintiendrons notre engagement à bâtir un avenir encore plus inclusif, car chez Sysco, nous savons que nous sommes vraiment *meilleurs ensemble*.

Kevin Hourican

Président du Conseil d'administration et PDG

April Love

VP et CIO

Notre voie vers le progrès

En repensant à près d'une décennie de progrès en matière de DEI, et en avançant vers notre prochaine destination.

2015-2020

Nous avons créé une base solide pour le progrès au cours des trois premières années de notre parcours DEI, en lançant le premier Conseil de diversité et d'inclusion (D&I) de Sysco, la feuille de route D&I et le Manuel des fournisseurs reflétant la diversité. Ensuite, nous nous sommes concentrés sur la responsabilité, en associant la diversité et l'inclusion aux évaluations de performance de nos dirigeants et en annonçant nos objectifs de durabilité 2025. Nous avons fait évoluer notre stratégie grâce à l'engagement, en créant nos premiers groupes de ressources des collaborateurs (Associate Resource Groups, ARG, désormais connus sous le nom de Colleague Resource Groups, ou CRG) en 2019. En 2020, nous avons commencé notre série Real Talk Dialogue et amélioré notre tableau de bord diversité et inclusion. **Cela nous amène à**

2021, l'année où commence notre cadre stratégique DEI.



2021

- Passage à la terminologie DEI pour indiquer notre engagement en faveur de l'équité au travail
- Recrutement de la première directrice de la diversité de Sysco
- Lancement du nouveau Conseil mondial sur la DEI
- Établissement de relations officielles avec les cinq grands conseils de la diversité des fournisseurs
- Extension de nos CRG mondiaux
- Développement et mise en œuvre des fiches d'évaluation DEI pour tous les membres de l'ELT (Équipe dirigeante).
- Développement de notre cadre stratégique sur la DEI accompagné d'initiatives pour la première année



2022

- Partage de nos priorités stratégiques DEI sur les réseaux sociaux et lancement de notre première campagne de marque DEI
- Lancement du programme d'ambassadeurs DEI de Sysco
- Participation aux enquêtes DEI pour définir une référence
- Organisation de notre premier sommet sur la diversité des fournisseurs



2023

- Passage de la terminologie « associate » (collaborateur) à « colleague » (collègue) pour les employés afin de promouvoir l'inclusion mondiale et changement du nom de nos ARG en CRG
- Associer la rémunération des collègues éligibles aux primes de Sysco aux objectifs DEI
- Extension des avantages inclusifs aux États-Unis
- Établissement des champions de la diversité des fournisseurs et de notre newsletter Around the Table et culture
- Lancement d'une fiche d'évaluation de l'inclusion pour permettre les rapports trimestriels de l'ELT



2024

VOUS ÊTES ICI

- Nous avons fait évoluer notre poste CDCO en CIO et nous avons accordé une priorité globale à l'inclusion
- Création de conseils régionaux DEI en Irlande, Grande-Bretagne, Costa Rica et Sri Lanka et accueil d'un directeur DEI dédié au Canada
- Développement et enseignement du respect sur le lieu de travail à une partie importante de notre population mondiale de collègues
- Organisation de la première édition des CRG Awards de Sysco et amélioration de notre gouvernance CRG
- Élargissement de la portée mondiale de plusieurs CRG
- Partenariat avec notre CRG Spectrum pour présenter un guide des avantages LGBTQ+ aux États-Unis et d'autres ressources RH pertinentes pour la communauté
- Intégration d'environ 70 nouveaux ambassadeurs DEI mondiaux
- Amélioration de notre indice DEI Sysco Speaks de 4 %, dépassant ainsi notre objectif pour l'exercice 2024



2025

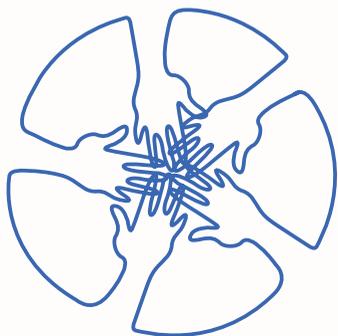
À SUIVRE

- Favoriser des possibilités illimitées pour nos fournisseurs, nos clients et nos communautés
- Continuer à diversifier notre pipeline de talents
- Renforcer les pratiques inclusives en matière de talents
- Améliorer les indicateurs et les rapports relatifs à l'inclusion
- Adopter la diversité et l'accessibilité invisibles
- Fournir un accès à des opportunités d'apprentissage et de développement ciblées

Faire évoluer notre Stratégie et gouvernance DEI

Depuis le début du parcours DEI de Sysco, nous nous sommes concentrés sur l'autonomisation des collègues à tous les niveaux pour stimuler les progrès tout en assurant la responsabilité de notre performance. Ce travail est toujours en évolution, et au cours de l'exercice 2024, nous avons continué à faire évoluer nos structures et nos postes liés à la DEI.

April Love, anciennement Directrice principale de la stratégie d'entreprise DEI de Sysco, est devenu Vice-présidente et CIO de Sysco, succédant ainsi à Adrienne Trimble, qui était Vice-présidente et CDCO. Nous avons également transféré les fonctions de Directeur de l'inclusion des fournisseurs du merchandising aux ressources humaines (RH) afin d'améliorer la cohérence entre nos stratégies DEI et nos stratégies de marché. Enfin, un grand nombre de nos fonctions sont devenues des postes axés sur l'inclusion, ce qui reflète notre approche de plus en plus globale de la DEI et l'importance que nous accordons à l'amélioration de l'expérience globale des collègues.



Aperçu de la gouvernance DEI

Équipe DEI : Dirigée par notre VP et CIO, notre équipe DEI se concentre sur l'avancement de la diversité, de l'équité et de l'inclusion tout au long du cycle de vie de nos talents et de nos pratiques d'approvisionnement pour créer un lieu de travail et un marché hautement compétitifs, innovants, durables et socialement équitables.

Conseil mondial DEI : Comprend 18 membres qui reflètent la diversité de la population plus large de collègues de Sysco. Le groupe rencontre notre équipe DEI pour garantir une diversité de points de vue. Au cours de l'exercice 2024, nous avons établi une Charte mondiale du Conseil DEI et formé des groupes de travail pour combler les lacunes identifiées dans nos enquêtes de benchmarking. Nous avons également créé un processus de sélection de nouveaux membres et intégré notre première promotion de nouveaux membres, plusieurs d'entre eux occupant des sièges permanents.

Conseils régionaux DEI : Établis en Irlande, en Grande-Bretagne, au Costa Rica et au Sri Lanka au cours de l'exercice 2024 pour améliorer l'engagement et les progrès en matière de DEI sur nos principaux sites mondiaux.

Ambassadeurs mondiaux DEI : Une promotion diversifiée de membres mondiaux qui nous aident à lancer nos initiatives DEI sur les réseaux sociaux, à améliorer l'engagement et le recrutement inclusifs, et à étendre nos CRG. Au cours de l'exercice 2024, nous avons élaboré une stratégie de base pour nos ambassadeurs DEI et avons intégré de nombreux nouveaux ambassadeurs sur les sites mondiaux de Sysco.

Groupes de ressources des collègues : Aidez-nous à cultiver une culture d'entreprise inclusive en responsabilisant et en mobilisant nos collègues dans le monde entier. En plus de créer des opportunités communautaires et de réseautage, ces groupes jouent un rôle essentiel dans la résolution des principaux défis commerciaux. Ils offrent des informations uniques sur les divers marchés que nous desservons et les besoins de nos clients, ainsi que sur la dynamique interne du lieu de travail. Au cours de l'exercice 2024, nous avons continué à développer nos CRG en les étendant à plusieurs sites mondiaux, reflétant ainsi notre engagement en faveur de l'inclusion à l'échelle mondiale.

La DEI chez Sysco



Mobiliser l'équipe dirigeante de Sysco

La responsabilité commence au sommet, et nous sommes fiers que notre équipe dirigeante s'engage à stimuler le progrès et à modéliser les meilleures pratiques DEI. Notre équipe DEI rend compte de ses activités et initiatives au conseil d'administration de Sysco (le Conseil) au moins deux fois par an et fournit des mises à jour régulières à notre Président du Conseil et président-directeur général, Kevin Hourican qui co-préside notre Conseil mondial DEI.

Tous les membres de l'ELT remplissent des fiches d'évaluation avec des objectifs et des indicateurs de performance clés dans les catégories Leadership personnel, Gestion des talents et Partenariats commerciaux. Les tableaux de bord reprennent également déployés par les membres de l'ELT pour planifier des actions en fonction des résultats de notre enquête annuelle Sysco Speaks. Nos équipes DEI, Culture et Engagement se réunissent chaque trimestre avec chaque membre de l'ELT pour discuter des progrès de leur fiche d'évaluation et assurer l'alignement stratégique. De plus, tous les collaborateurs éligibles à une prime à l'échelle mondiale avaient des objectifs DEI liés à leur rémunération au cours de l'exercice 2024.

Diversité du conseil d'administration pour l'exercice 2024



Élargir notre portée mondiale

L'un de nos objectifs pour l'exercice 2024 était d'intégrer davantage de collègues internationaux dans notre travail DEI et d'aligner leurs efforts locaux sur notre cadre stratégique DEI au niveau de l'entreprise. Pour ce faire, nous avons accueilli notre premier directeur dédié de la DEI et de la réconciliation chez Sysco Canada. Nous avons également établi des conseils régionaux DEI en Irlande, en Grande-Bretagne, au Costa Rica et au Sri Lanka. Nous avons été ravis d'intégrer environ 70 nouveaux ambassadeurs DEI pour étendre notre portée mondiale, y compris notre premier ambassadeur du Panama et environ 50 ambassadeurs de Grande-Bretagne. En outre, nous avons été fiers d'étendre l'empreinte mondiale de nos CRG existants, y compris le développement de :

- APEX et Catalyst au Canada
- MINDS en Grande-Bretagne
- Food for Thought aux États-Unis
- Spectrum et IMPACT au Costa Rica

La DEI à l'ordre du jour lors de la réunion de l'équipe dirigeante de Sysco

En septembre 2023, nous avons organisé notre réunion annuelle de l'équipe dirigeante à Houston, au Texas, avec plus de 270 dirigeants de Sysco du monde entier. La DEI était un des sujets abordés lors de la programmation de l'événement, une session étant dédiée au concept de sécurité psychologique avec un aperçu de la feuille de route et des priorités stratégiques de Sysco en matière de DEI.





Notre personnel

Nous nous efforçons d’attirer et de retenir des talents diversifiés tout en veillant à ce que les personnes puissent se déplacer équitablement dans les systèmes de Sysco. Grâce à des partenariats externes et à nos meilleures pratiques internes, nous visons à cultiver des équipes inclusives qui reflètent la vitalité des clients et des communautés que nous servons.

Des progrès conjoints au cours de l’exercice 2024

Lancement d’une campagne d’auto-identification, Our Recipe Includes You, pour refléter les dimensions invisibles de la diversité au sein du personnel de Sysco.

Représentation accrue des principaux groupes ethniques parmi les conseillers de vente sur plusieurs sites aux États-Unis.

Nous avons veillé à ce que 80 % des décisions d’embauche pour les postes au niveau directeur et au-dessus soient prises après avoir rencontré un ensemble de candidats issus de la diversité. Nous avons ainsi dépassé notre objectif de 78 %.

Nous avons enregistré une croissance de 28 % en glissement annuel (YOY) au sein notre groupe de stagiaires de la chaîne d’approvisionnement et sommes arrivés au terme de la première année complète du programme Future Leaders de Sysco.

Notre personnel

Créer un Pipeline de talents inclusif

Nous aspirons à intégrer les meilleures pratiques inclusives tout au long du cycle de vie du collaborateur pour mobiliser, attirer, faire progresser et conserver des talents reflétant la diversité. Cela profite à la fois à nos collègues et à notre activité. Par exemple, Plusieurs études menées au cours des dernières années ont démontré que les entreprises dotées d'équipes de direction diverses obtenaient des rendements financiers supérieurs. Nous nous efforçons d'accroître la diversité de notre personnel à l'échelle mondiale, et nous renforçons également notre capacité à évaluer nos progrès avec précision. Cela comprenait l'amélioration de nos capacités en matière de données et de reporting au cours de l'exercice 2024.



Aperçu démographique du personnel

1

Diversité de genre à l'échelle mondiale

Les femmes représentent désormais 21,3 % des effectifs mondiaux de Sysco, contre 21,0 % l'année précédente.

2

Les Responsables du personnel aux États-Unis

Augmentation d'une année sur l'autre de la représentation constatée parmi les collègues :

- Femmes
- Noirs ou Afro-américains
- Hispaniques/Latinos
- Ayant deux origines ethniques ou plus

Représentation aux États-Unis à d'autres niveaux de carrière

Augmentation constatée de la représentation d'une année sur l'autre parmi :

- Les femmes occupant des postes de cadre et de cadre dirigeant.
- Les collègues américains/ autochtones et hispaniques/latino-américains occupant de cadre dirigeant et de directeur.

3

Établissement de pipelines aux États-Unis

Augmentation constatée de la représentation d'une année sur l'autre parmi :

- Les nouvelles recrues noires/afro-américaines et autochtones hawaïennes/insulaires du Pacifique.
- les stagiaires asiatiques ou ayant deux origines ethniques ou plus

4

Mobilité et évolution aux États-Unis

Augmentation constatée de la représentation d'une année sur l'autre parmi :

- Les femmes qui ont été promues à des postes de cadre, de cadre dirigeant et de direction.
- Les collègues asiatiques, hispaniques/latinos et autochtones d'Hawaï/des îles du Pacifique qui ont été promus à des postes de cadre.
- Mobilité interne et transferts de poste pour les collègues qui sont des hommes, asiatiques, noirs/afro-américains, hispaniques/latinos et autochtones hawaïens/insulaires du Pacifique.

5

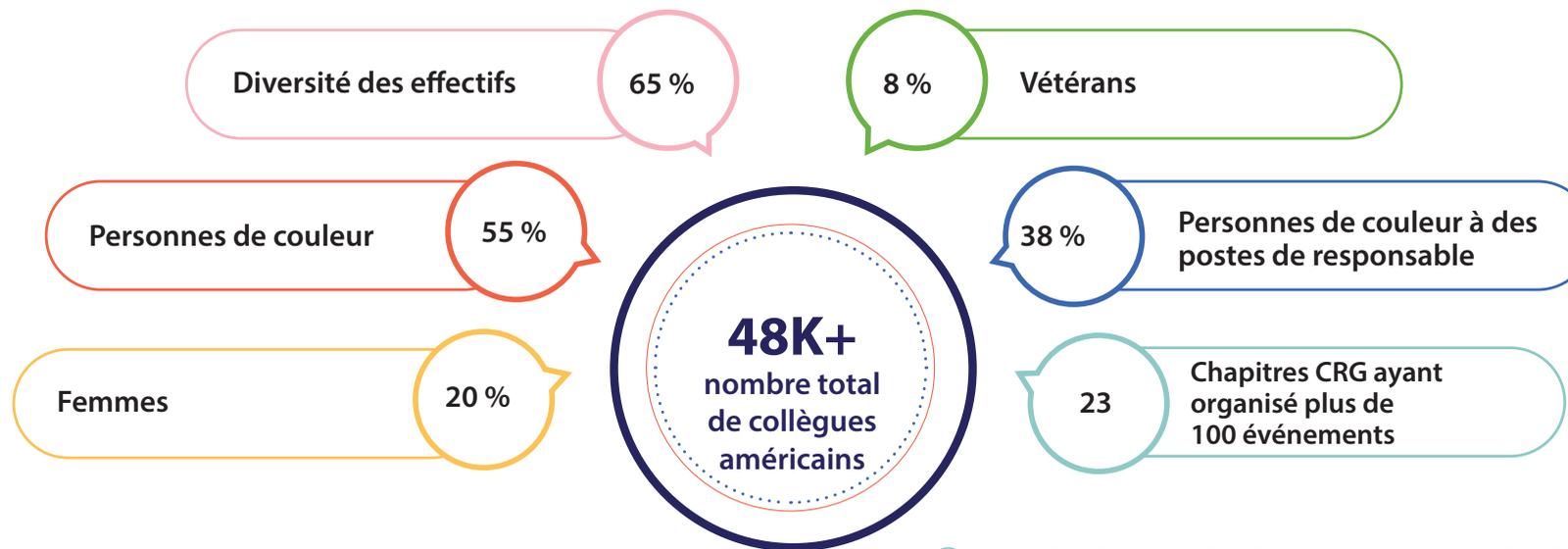
6

Rétention aux États-Unis

Par rapport à l'exercice 2023, le nombre de départs volontaires a diminué de 17 % et le nombre de départs involontaires a augmenté de 2 %.

1. McKinsey & Company, « Diversity Matters Even More: The Case for Holistic Impact », 5 décembre 2023.

Instantané de la représentation aux États-Unis¹



→ Consultez l'Annexe des données pour obtenir des données plus détaillées reflétant la représentation du personnel de Sysco à compter de l'exercice 2024.

Représentation accrue parmi les conseillers de vente

Les conseillers de vente de Sysco sont au cœur de notre activité. Nous comprenons la valeur d'une force de vente qui reflète le vivier de travailleurs disponibles ainsi que les clients et les communautés que nous servons. Pour ce faire, nous avons lancé un programme pilote au cours de l'exercice 2024. Notre objectif était de mieux aligner la population de conseillers commerciaux sur nos sites d'Arizona, d'Atlanta et de San Francisco sur le pipeline de talents et les données démographiques des clients disponibles, en tenant compte à la fois du sexe et de la représentation raciale/ethnique.

Nous avons commencé par animer des séances de brainstorming avec les présidents de marché et les vice-présidents des RH concernés. Nous avons également établi un partenariat avec notre équipe d'acquisition de talents pour créer un manuel de recrutement axé sur les partenariats communautaires, que nous avons développé à travers un prisme DEI et créé en gardant à l'esprit tous les rôles Sysco. Pour garantir la responsabilité, nous avons ajouté des mises à jour régulières sur la représentation des conseillers de vente aux évaluations trimestrielles des activités des sites.

À compter de l'exercice 2024, les trois sites pilotes ont augmenté la représentation parmi les groupes clés qui représentent des opportunités dans les viviers de travailleurs locaux. De plus, ces efforts font ressortir des retombées directes pour les activités de Sysco. Par exemple, après avoir augmenté

la représentation parmi les conseillers de vente asiatiques sur notre site d'Arizona, le site a connu une augmentation significative de sa part de marché sur son segment Asiatique. Pour l'avenir, nous prévoyons de capitaliser sur ces progrès en poursuivant le programme pilote pour l'exercice 2025 et en partageant les meilleures pratiques avec d'autres sites.

Tendances pilotes des conseillers de vente



1. Ces données sont limitées aux États-Unis uniquement et excluent les équipes internationales et/ou les sociétés américaines non intégrées.

Notre personnel

Encourager les collègues à s'auto-identifier Données clés de représentation



Pour comprendre la véritable représentation de notre population de collègues, nous devons tenir compte de toutes les dimensions de la diversité, y compris celles que nous ne pouvons pas voir. Au cours de l'exercice 2024, nous avons lancé une campagne d'auto-identification stratégique pour encourager nos collègues à divulguer volontairement ces données. Notre objectif était de créer une base de référence pour la représentation globale des collaborateurs de Sysco, ce qui nous aidera à améliorer nos stratégies d'inclusion et d'accessibilité au cours de l'exercice 2025.

Pour impliquer les collègues dans le processus d'auto-identification, nous avons tiré parti d'une plateforme de gestion de campagne basée sur le cloud et des différents canaux de communication de Sysco. Notre équipe a dirigé la campagne avec le soutien de nombreuses fonctions centrales, et avec l'aide de nos ambassadeurs DEI et des CRG. Nous avons également engagé des partenaires de conseil externes, y compris pour les initiatives Human Rights Campaign, Out & Equal and Disability:IN, pour nous assurer que la campagne s'appuie sur les meilleures pratiques.

Les données d'auto-identification que nous avons recueillies nous permettront d'identifier les obstacles spécifiques auxquels sont confrontés les groupes de collègues qui sont souvent marginalisés et de prendre des mesures pour atténuer ces obstacles à l'avenir. De plus, en abordant ouvertement ces questions, nous aspirons à réduire la stigmatisation sociale et à améliorer le sentiment d'appartenance et la sécurité psychologique de nos collègues. Cela s'ajoute à nos efforts plus larges visant à construire intentionnellement une culture d'entreprise inclusive où chacun peut être pleinement soit même au travail.



Notre personnel

Partenariat pour stimuler la croissance

L'activité de Sysco repose sur notre capacité à créer des liens solides dans l'ensemble de l'écosystème des services alimentaires et au-delà. Nous adoptons une approche similaire pour alimenter un vivier de talents inclusif et offrir à nos collègues des opportunités de réseautage et de développement. Au cours de l'exercice 2024, nous avons continué à tirer parti de nos partenariats externes avec de nombreuses organisations régionales et nationales. Nous avons également poursuivi notre programme de début de carrière et créé une nouvelle initiative pour développer les futurs dirigeants de Sysco.

Mobiliser des organisations sectorielles inclusives

Nos partenariats avec des organisations conformes du point de vue de la DEI nous permettent de mobiliser des viviers de talents inclusifs. Ils créent également des opportunités de réseautage pour nos dirigeants et collègues, fournissent un accès aux données de benchmarking et nous aident à garder une longueur d'avance sur les meilleures pratiques et tendances liées à la DEI. Parmi d'autres organisations, nous avons engagé les activités suivantes au cours de l'exercice 2024 :

- Conseil canadien de l'entreprise autochtone
- National Minority Supplier Development Council (NMSDC)
- U.S. Black Chambers, Inc.
- Catalyst
- Out & Equal
- Women Building Futures
- Disability:IN
- Pride at Work Canada
- Women's Business Enterprise National Council (WBENC)
- Réseau des vétérans MBA
- Chambre de commerce hispanique des États-Unis
- Association nationale noire MBA

Sysco a été fière de devenir membre associé de la Hispanic Association on Corporate Responsibility au cours de l'exercice 2024, qui représente 14 organisations hispaniques nationales aux États-Unis et à Porto Rico. L'organisation s'efforce de faire progresser l'inclusion des Hispaniques dans les entreprises américaines par le biais de programmes de promotion du leadership, de conférences, d'initiatives de recherche et de sensibilisation du public.

Célébration des femmes leaders dans le secteur des services alimentaires

Plus de 120 collègues Sysco dans le monde se sont réunies à Dallas, au Texas, pour la 35ème conférence annuelle sur le leadership du Women's Foodservice Forum (WFF) en 2024. Sysco a organisé plusieurs événements réservés aux collègues, notamment une discussion informelle avec la vice-présidente principale (SVP) et directrice du merchandising, Victoria Gutierrez, et des interventions spéciales de la part de nombreux dirigeants. Karen Morton, responsable des produits de la mer, a également reçu le prix WFF Changemaker de Sysco, qui récompense les personnes qui incarnent la vision de Sysco en matière de femmes leaders dans le secteur des services alimentaires.

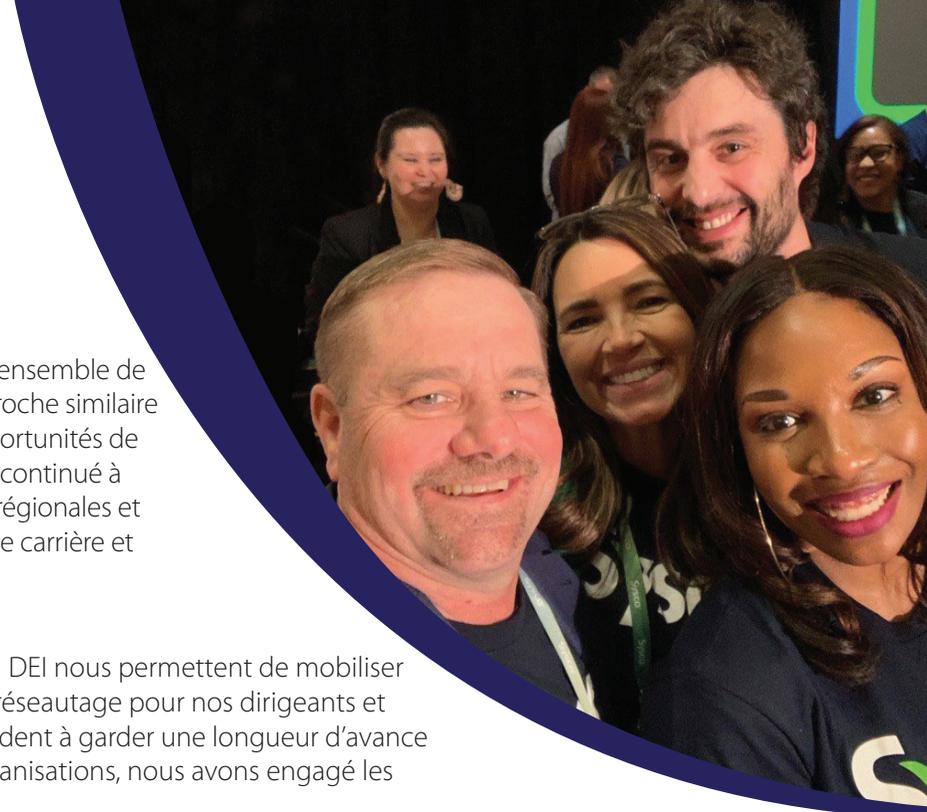
S'engager sur la voie de la réconciliation

Sysco Canada s'engage dans le processus de réconciliation par l'autonomisation et la durabilité des communautés autochtones dans tout le pays. Nous reconnaissons notre rôle pour permettre à ces communautés de prospérer, et nous comprenons que la réussite des communautés autochtones est intimement liée à la réussite du Canada, et essentielle à celle-ci.

Nous sommes fiers de soutenir et d'autonomiser les communautés autochtones grâce à des relations solides, collaboratives et respectueuses basées sur les piliers de l'accréditation du partenariat du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone dans les relations autochtones (PAIR). Ils comprennent :

- Les actions des dirigeants
- Les relations avec les employés
- Le développement commercial
- Les relations communautaires

En veillant à ce que Sysco Canada s'engage en faveur du PAIR, nous visons à soutenir la prospérité des communautés autochtones en faisant figure de bon partenaire commercial et en fournissant un excellent lieu de travail.



Comment nous nous sommes associés pour progresser au cours de l'exercice 2024

Promotion des carrières chez Sysco lors de la conférence annuelle de la National Urban League

En 2024, Sysco a parrainé l'exposition Community and Family Day de la conférence, un événement gratuit qui s'est tenu toute la journée à Houston, au Texas. Notre stand nous a permis d'établir des liens avec la communauté de Houston au sens large et de mettre en lumière les opportunités de carrière locales.



Le fait de représenter Sysco à la Conférence de la National Urban League était une expérience très gratifiante. Je suis fier de travailler pour Sysco, et j'ai apprécié partager les grandes opportunités que nous avons avec les personnes inspirantes que j'ai rencontrées. J'espère les voir bientôt sur les sites Sysco ! »

— Dwayne Maple, Acquisitoin de talents Partenaire chez Sysco



Être aux avant-postes de l'inclusion des fournisseurs avec le NMSDC

Notre équipe DEI et deux champions de l'inclusion des fournisseurs ont représenté Sysco lors de la conférence annuelle 2024 du NMSDC à Baltimore, dans le Maryland, et nous avons été fiers de voir Darnell Greene, notre directeur de l'inclusion des fournisseurs, nommé président du groupe de l'industrie agroalimentaire du NMSDC.



J'espère aider à façonner les meilleures pratiques d'inclusion des fournisseurs et plaider en faveur de changements qui profitent à divers fournisseurs, ainsi qu'aux entreprises membres représentées au sein du groupe sectoriel. »

— Darnell Greene, Directeur de l'inclusion des fournisseurs chez Sysco



Développer les connaissances avec Disability:IN

Sysco était bien représenté lors de la Conférence nationale Disability:IN, qui s'est tenue à Orlando, en Floride, en 2023. Les participants ont acquis des connaissances sur les fondamentaux de l'inclusion des personnes handicapées, qu'ils appliquent à présent au sein de leur poste.



Les sessions ont été extrêmement pertinentes et opportunes pour Sysco à l'heure où nous recherchons des opportunités de développer nos efforts en matière de DEI. J'ai notamment appris comment les entreprises peuvent tirer parti du pouvoir de l'auto-identification pour mieux comprendre nos collègues et répondre à leurs besoins. »

— Miru Senthil, Directeur Stratégie d'inclusion et Informations chez Sysco



Établir des liens avec des entreprises similaires via Out & Equal

En 2023, deux collègues de l'activité britannique de Sysco ont participé au petit-déjeuner Out & Equal à Londres, en Angleterre, qui s'est concentré sur la promotion de l'équité, de l'inclusion et de l'appartenance LGBTQ+ sur le lieu de travail.



C'était formidable de voir le travail accompli par Out & Equal. Il était également intéressant de voir toutes les différentes entreprises présentes qui accordent de l'importance à la DEI et à la création d'un espace de travail sûr et accueillant pour tous ».

— Aby Rishworth, Analyste du cycle de vie des produits dans les activités de Sysco au Royaume-Uni



→ Consultez la rubrique [Mobiliser les étudiants et les jeunes diplômés pour découvrir comment nous facilitons l'évolution de carrière des lycéens en partenariat avec Genesys Works.](#)

Soutenir le réseautage et le développement des collègues

Lorsque les collègues de Sysco manifestent une passion pour l'inclusion, c'est quelque chose que nous voulons encourager. Souvent, nous le faisons en parrainant leur participation à des conférences et à d'autres événements liés à la DEI. Nous aimons voir l'impact de ces expériences sur nos collègues et sur notre activité. Voici quelques-unes des nombreuses opportunités et collègues que nous avons soutenus au cours de l'exercice 2024 :



Programme Prosper Accelerator

Être une Prosper Accelerator a été une expérience merveilleuse. J'ai eu l'occasion de réseauter et d'établir des liens avec les leaders et les futurs leaders du secteur. Les ateliers et les opportunités de développement de carrière ont été remarquables. Plus important encore, la nomination et le soutien de Sysco renforcé mon engagement envers l'entreprise. »

— Angela Flenoy, vice-présidente des comptes nationaux chez Sysco



Conseil de direction Conférence Power of Women at Work

J'ai adoré les sessions de réseautage avec des professionnels diversifiés et partageant les mêmes idées dans différents secteurs et dans différentes régions. J'ai été impressionnée par la session sur l'influence. Les RH ne dirigent pas directement les opérations et les ventes, mais j'ai appris quelques conseils pour diriger en influençant. »

— Rose Wanjohi, vice-présidente marché, RH chez Sysco



Conférence sur le leadership latino du Conseil national de la diversité

La conférence a été revigorante, tant sur le plan intellectuel qu'émotionnel, et a fourni une multitude de stratégies pratiques. D'excellentes suggestions ont été faites sur la manière de se concentrer sur ses points forts plutôt que sur ses faiblesses, et sur la manière de développer son esprit critique. L'un de mes enseignements les plus importants a été l'importance de continuer à soutenir et à encourager la diversité et l'inclusion dans les postes de direction. »

— Liz Rodriguez Waugh, directrice de l'expérience des collègues chez Sysco



Conférence Black Men in Leadership de l'Executive Leadership Council

J'ai quitté la conférence revigoré et avec des idées plein la tête. J'ai vu des personnes qui me ressemblent à des postes de direction qui ont probablement rencontré les mêmes défis et obstacles que moi, mais qui les ont surmontés et continuent à progresser dans leur domaine. »

— Kirwin Lalla, directeur national de l'environnement, de la santé et de la sécurité chez Sysco Canada



Conférence Black Men in Leadership de l'Executive Leadership Council

Ce que j'en retiens, surtout, c'est l'importance du mentorat. L'un des présentateurs nous a rappelé que nous avons tous besoin de mentors, et que c'est une bonne idée d'en avoir un qui ne nous ressemble pas. J'ai suivi ces conseils et j'ai trouvé un mentor, ma directrice des RH, qui est une personne incroyable et inspirante, non seulement parce que c'est une femme, mais aussi parce qu'elle est un atout précieux pour cette entreprise et qu'elle a des années d'expérience. »

— Steven Flowe, superviseur du service de livraison chez Sysco



Déjeuner des 50 meilleures entreprises Fair360

L'événement était un puissant rappel que le travail acharné et le dévouement ne passent pas inaperçus. Les liens que j'ai établis avec les autres participants étaient également inestimables, m'offrant de nouvelles perspectives et des possibilités de collaboration. J'en suis repartie plus motivée et les idées plus claires sur mon parcours professionnel à venir. »

— Vinutha Nanjundappa, généraliste RH chez Sysco

Mobiliser les étudiants et les jeunes diplômés

Les étudiants et les jeunes professionnels d'aujourd'hui encadreront nos effectifs de demain. C'est pourquoi nous tirons parti des partenariats externes et de la programmation interne pour mobiliser et soutenir très tôt divers talents.

Au cours de l'exercice 2024, Sysco a continué à s'associer à des établissements universitaires de premier plan, dont plusieurs qui accueillent spécifiquement des étudiants issus de minorités. Alors que nous nous étions fixé pour objectif de constituer une liste d'écoles universitaires présentant une diversité d'au moins 60 %, nous avons modifié notre stratégie pour donner la priorité à un engagement plus approfondi avec une liste d'écoles plus restreinte. Nous avons entretenu des relations avec cinq universités qui affichent une diversité d'au moins 60 %, y compris des établissements accueillant historiquement des étudiants noirs et hispaniques.

Encourager les étudiants du monde entier à développer des solutions durables

Grâce à notre programme Recipe for Sustainability, nous travaillons directement avec les étudiants des meilleures universités pour explorer des solutions innovantes et rentables aux déchets alimentaires et d'emballage. Après avoir commencé le programme avec des étudiants d'Arizona et de Pennsylvanie au cours de l'exercice 2023, nous avons été ravis d'étendre sa portée pour inclure des étudiants de Caroline du Nord, de Toronto, au Canada et d'autres régions

au cours de l'exercice 2024.

Notre initiative a concerné des étudiants du programme QS Future 17 SDG Challenge, cofondé par Quacquarelli Symonds (QS) et l'Université d'Exeter au Royaume-Uni, avec la participation de 20 universités dans le monde. Ce type de programme nous permet d'établir des liens forts avec des étudiants du monde entier tout en tirant parti de leurs précieuses connaissances pour soutenir nos objectifs de durabilité.

En repensant à cette expérience, Tracey Anderson, directrice principale de la durabilité de la chaîne d'approvisionnement chez Sysco, explique : « Mes trois collègues Sysco et moi-même avons eu le grand plaisir de collaborer avec le Dr Chrystol Thomas-Winston et ses étudiants talentueux dans leur cours de gestion avancée de l'agroalimentaire et de l'industrie alimentaire. Notre objectif était de combler le fossé entre l'apprentissage académique et les réalités pratiques de la durabilité dans l'industrie alimentaire. L'enthousiasme et la motivation des étudiants à changer les choses nous ont vraiment inspirés. C'était une merveilleuse occasion de partager nos expériences et d'offrir un point de vue ancré dans le réel, tout en apprenant des points de vue nouveaux qu'ils ont exprimé. »

➔ **Consultez notre Rapport sur le développement durable pour l'exercice 2024 pour en savoir plus sur la manière dont nous travaillons ensemble pour protéger la planète.**





Offrir une expérience pratique et un mentorat

Grâce à nos programmes de stage et de mentorat, nous nous établissons des liens avec les étudiants au niveau local pour leur fournir une formation et un soutien réels. Chaque stagiaire est affecté à un mentor fonctionnel de son équipe et à un collègue Sysco qui sert de « compagnon » et peut lui fournir une exposition et des conseils plus larges sur l'entreprise. Ignite, notre programme d'été de sensibilisation des stagiaires fait correspondre les stagiaires avec des binômes en fonction de divers facteurs, tels que leurs domaines fonctionnels d'intérêt, leur sexe et leur origine ethnique. Les stagiaires peuvent également demander à être associés à un membre qui travaille dans un CRG spécifique.

Notre programme Ignite Buddy en action

Nos programmes de mentorat offrent des avantages partout dans le monde. Voici ce qu'un stagiaire Sysco et son compagnon ont dit sur le pouvoir de l'expérience de mentorat :



J'ai été jumelé avec Christian de l'équipe de la chaîne d'approvisionnement, ce qui s'est avéré particulièrement utile puisque je fais une double spécialisation en finance et en gestion de la chaîne d'approvisionnement. L'ouverture d'esprit de Christian et sa volonté de m'enseigner les aspects de la chaîne d'approvisionnement m'ont permis d'acquérir une vision et des connaissances qui vont au-delà de mon objectif principal. Notre relation a également amélioré mon sentiment d'appartenance chez Sysco. Nous sommes tous les deux d'origine mexicaine, Christian étant à moitié mexicain, et moi étant né au Mexique. Nous avons apprécié de parler football et de nos plats préférés. »

— Jésus Valdez, stagiaire en comptabilité et finance chez Sysco



Lors de mes propres stages, j'ai cherché des occasions d'établir des liens et d'apprendre auprès de collègues expérimentés. Cependant, l'exposition à d'autres domaines de l'organisation semblait parfois impossible. Lorsque j'ai découvert le programme Buddy, je savais que c'était l'occasion idéale d'ouvrir la porte et de guider les stagiaires à travers les innombrables opportunités offertes par Sysco. »

— Christian Khouri, responsable des solutions de chaîne d'approvisionnement client chez Sysco et membre de notre CRG HART

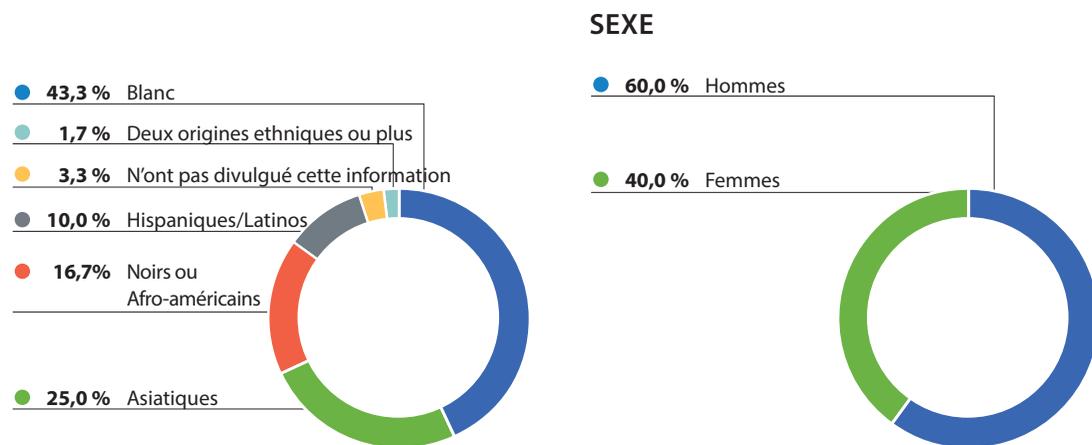
Notre personnel

Développer la nouvelle génération de leaders de la chaîne d'approvisionnement

Le programme de stage rémunéré de 10 semaines de Sysco permet à des étudiants universitaires à travers les États-Unis à acquérir une expérience sur le terrain tout en découvrant des carrières potentielles. Cela inclut nos stages autour de la chaîne d'approvisionnement, que nous avons renforcé pour l'exercice 2024 afin d'améliorer l'inclusion et l'engagement. Nous avons été ravis d'accueillir 32 stagiaires dans le domaine de la chaîne d'approvisionnement sur 10 sites, augmentant ainsi la promotion de 28 % par rapport à l'exercice 2023.

Les stagiaires de la chaîne d'approvisionnement embauchés pour des postes à temps plein chez Sysco peuvent rejoindre notre programme Future Leaders, où ils reçoivent une formation et des conseils supplémentaires pour développer leurs compétences de leadership. Nous avons conclu la première année complète du programme de 40 semaines au cours de l'exercice 2024, avec sept participants, dont beaucoup étaient auparavant stagiaires de la chaîne d'approvisionnement, intégraient le programme ou le terminaient au cours de l'exercice. Avec 15 autres participants en passe d'intégrer ou de terminer le programme au cours de l'exercice 2025, nous sommes ravis de constater la croissance rapide de ce programme.

Données démographiques des stagiaires pour l'exercice 2024¹



→ En 2024, Forbes a nommé Sysco parmi les meilleurs employeurs d'Amérique pour les nouveaux diplômés et pour les femmes.

1. Les données ont été arrondies à la décimale la plus proche.

Donner aux étudiants une longueur d'avance vers un avenir brillant avec Genesys Works

Depuis plus de 15 ans, Sysco s'associe à Genesys Works pour élaborer des parcours de carrière pour les lycéens des quartiers défavorisés. Ensemble, nous offrons aux étudiants une formation sur le terrain, un mentorat et d'autres expériences professionnelles significatives.

Intervenir en tant que superviseur Genesys Works a été « incroyablement gratifiant et avantageux », selon James Woodward, responsable des services sur le terrain chez Sysco Technology Support. « Nous soutenons nos stagiaires comme nous le ferions pour tout collègue à temps plein, en favorisant un environnement où ils peuvent s'épanouir et contribuer de manière significative à Sysco et à leur équipe. »

Ce soutien a bénéficié à des stagiaires comme Fatima Bathily, qui fait partie de la promotion Genesys Works de Sysco pour l'exercice 2024. Elle affirme que l'expérience lui a enseigné des compétences efficaces en communication et en gestion du temps. Fatima ajoute : « Les autres membres de mon équipe sont devenus ce que je préfère au travail. J'apprécie leur enthousiasme lorsqu'ils me posent des questions sur ma journée et j'aime partager des conseils. C'est plus facile de poser des questions et d'apprendre de mes erreurs. »

C'est une expérience mutuellement bénéfique, explique James. « Le fait de constater leur croissance et leur développement a été extrêmement gratifiant. Nos stagiaires deviennent rapidement des membres appréciés de l'équipe, apportant de nouveaux points de vue et des idées innovantes. »

Quant à Fatima, elle a quitté le programme emplies de confiance. « J'ai appris que mon avenir était plein de possibilités infinies. »





Notre lieu de travail

Nous nous efforçons de créer un environnement qui donne envie aux gens de venir chez Sysco, et d’y rester. Notre objectif est de cultiver une culture de l’autonomisation, de l’accueil et de l’inclusion qui reflète véritablement nos collaborateurs et nos valeurs.

Faire des progrès ensemble au cours de l’exercice 2024

Optimisation de notre cadre CRG et de notre structure de gouvernance.

Nous avons atteint une augmentation de 4 % de notre indice DEI Sysco Speaks, dépassant ainsi notre objectif de 1 % d’augmentation.

Organisation de notre première Journée mondiale CRG et de nos prix CRG.

Lancement d’une nouvelle initiative Respect in the Workplace en réponse aux commentaires de notre enquête sur l’engagement Sysco Speaks pour l’exercice 2023.

Extension de la présence mondiale de plusieurs CRG.

Célébration du Mois mondial de la sensibilisation à la diversité pour amorcer des discussions interculturelles et approfondir la compréhension culturelle entre collègues.

Notre lieu de travail

Soutien et développement de nos CRG mondiaux

À mesure que nous développons et partageons des initiatives d'inclusion sur les réseaux sociaux, nous bénéficions du soutien de collègues passionnés dans l'ensemble de nos opérations, y compris ceux qui participent aux CRG mondiaux de Sysco. Ces groupes offrent un espace sûr et un sentiment d'appartenance à de nombreux collègues dont l'origine est sous-représentée et à des alliés qui veulent apprendre de leurs pairs et les soutenir.

Au cours de l'exercice 2024, nous avons optimisé notre cadre CRG et notre structure de gouvernance. Par exemple, nous avons révisé nos statuts CRG pour refléter la mise à jour de nos processus budgétaires et électoraux. Nous nous sommes associés à nos équipes Marketing et Communications pour élaborer des directives claires sur le soutien à apporter aux événements phares des CRG et avons lancé une série de vidéos sur les CRG afin d'accroître l'engagement des collègues dans les principales célébrations culturelles tout au long de l'année. Nous avons été ravis de réunir nos CRG pour développer et présenter leurs plans annuels pour l'exercice 2024 et pour reconnaître leurs efforts lors de notre première édition des Prix CRG.

Réseau mondial CRG de Sysco



Favoriser le développement des collègues panasiatiques.



Comblent les écarts générationnels entre collègues.



Promouvoir et soutenir les collègues noirs.



Créer une communauté pour les collègues autochtones et plaider pour la réconciliation.



Donner aux dirigeants les moyens de réaliser leur potentiel maximal grâce au développement de carrière.



Sensibiliser au bien-être mental sur le lieu de travail et au-delà.



Fournir des conseils et des ressources aux collègues hispaniques.



Responsabiliser et soutenir les collègues femmes.



Créer un espace sûr pour honorer et servir nos collègues et alliés de l'armée.



Cultiver une culture de sensibilisation et de soutien pour les collègues neurodivergents.



Promouvoir une culture qui permet aux personnes et alliés LGBTQ+ de se présenter tels qu'ils sont.



Notre lieu de travail

Avec leurs propres mots : Écoutez les collègues internationaux qui participent à nos CRG

Connecter les collègues du monde entier

Nous voulons que l’empreinte mondiale de Sysco soit reflétée dans notre réseau de CRG. Au cours de l’exercice 2024, nous avons travaillé dur pour que ces groupes soient plus inclusifs pour tous les collègues du monde entier. Notre gouvernance et notre cadre CRG optimisés nous ont aidés à étendre Food for Thought aux États-Unis, à lancer de nouveaux chapitres d’APEX et de Catalyst chez Sysco Canada, à amener MINDS en Grande-Bretagne et à étendre Spectrum et IMPACT au Costa Rica. Nous avons également identifié des ressources au Canada et en Grande-Bretagne pour gérer les élections CRG locales, ce qui nous a aidés à assurer un alignement plus fort avec les processus CRG de notre entreprise.



IMPACT a organisé des sessions éducatives pour les femmes dirigeantes sur des sujets tels que le syndrome d’imposteur, la confiance en soi et le cadrage. Nous avons également poursuivi notre programme de mentorat IMPACT, qui a compté 176 bénéficiaires et 72 mentors au cours de sa troisième année. »

— Kathryn English, IMPACT Canada



CATALYST a développé une série d’exploration de carrière pour inspirer et motiver les collègues à tirer le meilleur parti de chaque opportunité et à bâtir des carrières réussies. Même si vous ne cherchez pas de nouvelle carrière, il est instructif d’en savoir plus sur les différentes équipes Sysco et utile de favoriser des partenariats transversaux. »

— Rachael Cullens, Catalyst



FOOD FOR THOUGHT a présenté les réunions régionales sur la santé mentale, a rencontré nos responsables des opérations canadiennes pour mieux soutenir les collègues qui ne bénéficient pas d’un réseau et a offert une expérience entièrement bilingue pour l’un de nos événements nationaux. Le travail que nous effectuons, y compris la recommandation d’une formation aux premiers soins de santé mentale pour les responsables de personnel, aura un impact positif sur l’expérience des collaborateurs de Sysco et contribuera à générer des résultats commerciaux. »

— Jennifer Creelman,
Food for Thought Canada



APEX Canada a organisé son lancement de CRG et son événement du Nouvel An lunaire, avec un fournisseur Sysco qui a fait don de 5 000 biscuits chinois que nous avons distribués à tous les sites canadiens. Nous avons également invité le célèbre chef Susur Lee à faire une séance de questions-réponses et une démonstration culinaire en direct pendant le mois du patrimoine asiatique, en impliquant plus de 500 participants en personne et virtuels. »

— Stéphanie Abrenica, APEX Canada



HART me fournit un peu de « chez moi » avec tous les événements culturels que nous célébrons et notre capacité à tisser des liens avec d’autres membres. Au cours de l’exercice 2024, nous avons organisé la plus grande manifestation du Mois du patrimoine hispanique de Sysco, avec de la musique et de la danse, des discussions autour d’un café avec nos dirigeants et des événements de réseautage. »

— Alfred Castillo, HART



BRIDGE a collaboré avec Catalyst pour organiser un événement Rise Against Hunger où des collègues ont préparé des repas à envoyer en Afrique pour les enfants dans le besoin. Les membres de divers CRG se sont réunis en UNE seule équipe pour aider à lutter contre le manque d’accès à des aliments nutritifs dont souffrent certains quartiers marginalisés. »

— Shehla Hasan, Bridge



CIRCLE a accueilli Susan Aglukark, une artiste inuk accomplie, pour reconnaître et honorer la Journée des peuples autochtones. J’adore le fait que Sysco soutient des événements qui nous rapprochent de la vérité et de la réconciliation, et nous permettent de nous développer et d’apprendre de manière aussi significative. »

— Adrienne Vanderheyden,
Circle

Notre lieu de travail

Utiliser les CRG pour aider Sysco à réussir

À mesure que nos CRG arrivent à maturité, nous nous associons à eux pour avoir un impact significatif sur l'activité de Sysco et l'approche DEI. Par exemple, au cours de l'exercice 2024, nos CRG Spectrum et MINDS ont soutenu la planification d'action autour de LGBTQ+ et de l'inclusion des personnes handicapées. MINDS a créé une série de formations de sensibilisation à la neurodiversité pour les responsables du recrutement et a organisé un événement de leadership neurodivers au Royaume-Uni. Dans le même temps, Spectrum a créé plusieurs ressources internes pour s'assurer que nos partenaires opérationnels RH sont équipés pour soutenir leurs collègues lors de toutes les transitions de la vie.

Le CRG Food for Thought de Sysco a soutenu le bien-être des collègues en organisant des réunions sur la santé mentale. Les présidents régionaux du groupe ont dirigé de petits groupes dans des discussions ouvertes autour de thèmes trimestriels. Les sujets principaux ont été la lutte contre l'intimidation, les bienfaits du temps passé dans la nature, la résilience des aidants et le stress financier.

Présentation de la première édition des Prix CRG de Sysco

Nos CRG mettent en valeur le dévouement, la passion et l'engagement des collègues du monde entier qui incarnent véritablement la valeur fondamentale d'inclusion de Sysco. L'équipe DEI a fait un travail remarquable en dirigeant l'organisation de la première édition des Prix CRG de Sysco en juin 2024. Cette initiative a été conçue pour célébrer à la fois les groupes CRG et les membres individuels qui ont contribué de manière significative à l'inclusivité du lieu de travail. Les gagnants ont été fièrement annoncés lors de la Journée mondiale CRG lors du forum de discussion Better Together. Nos lauréats comprenaient :



CRG de l'année

Attribué à IMPACT pour son engagement, son influence et son innovation exceptionnels dans la promotion de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail.



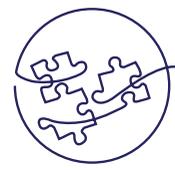
Collaboration entre CRG

Attribué à Bridge pour son engagement à collaborer avec d'autres CRG pour stimuler l'impact.



Impact sur la communauté

Attribué à Military Connect pour sa contribution importante aux communautés locales.



Allié précieux

Attribué à Brian Cooper pour sa contribution à la réussite de son CRG en apportant soutien, conseils et visibilité.



Responsable CRG de l'année

Attribué à Jennifer Creelman pour avoir fait preuve d'un leadership exemplaire en soutenant la création, le redressement ou la réussite globale de son CRG.



Les réunions sur la santé mentale sont un endroit sûr où les collègues peuvent se réunir et partager leurs expériences, difficultés et sentiments. Nous pouvons le faire sans crainte d'être jugés, car Food for Thought s'efforce de briser la stigmatisation entourant la santé mentale. Nous sommes une communauté de personnes qui découvrent certains points très importants, y compris le fait que nous ne sommes pas seuls, et que ce n'est pas grave d'avoir le moral en berne. »

— Jason Moldowan, Président régional de la division Food for Thought Canada

Spectrum à l'honneur pendant le Mois de la Fierté

Lors du déjeuner Pride in Business, organisé pendant le Mois de la Fierté et organisé par la Chambre de commerce LGBTQ+ de l'agglomération de Houston, Spectrum CRG de Sysco a été honoré en tant que groupe de ressources des employés 2024. Le déjeuner phare a accueilli plus de 750 participants et plus de 60 sponsors, ce qui en fait le plus grand événement Pride in Business de Houston à ce jour.



Alors que nous réfléchissons au Sysco de demain, notre CRG Spectrum et nos collègues fiers et ouverts comme moi envisagent une culture d'entreprise où chacun, quelle que soit son orientation sexuelle ou son identité de genre, a une chance de s'épanouir, comme les autres. Cela s'étend au-delà de nos murs, jusqu'aux jeunes de nos quartiers. »

— Nathan Hejl, directeur principal de la recherche client chez Sysco et membre de notre CRG Spectrum

Notre lieu de travail

Mobilier les collègues autour de l'inclusion sur le lieu de travail



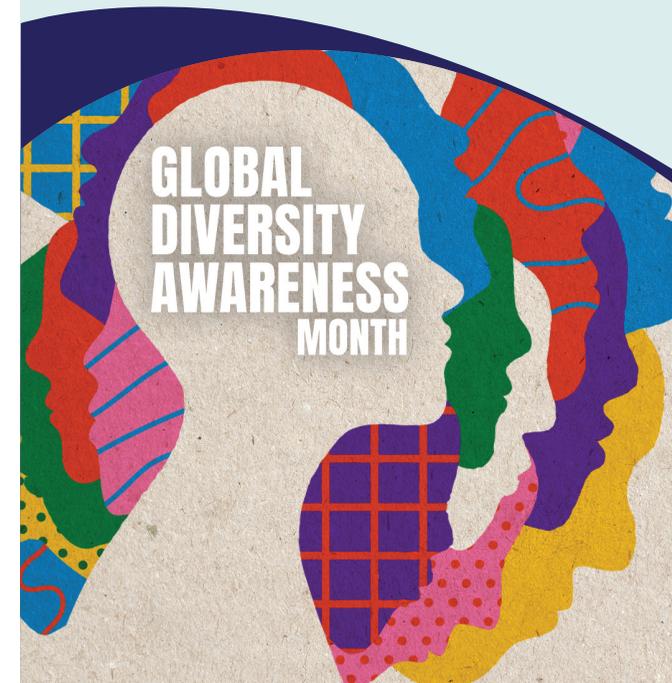
Célébrer les différences qui font de nous ce que nous sommes

Le mois mondial de sensibilisation à la diversité offre l'occasion de célébrer la manière dont nos origines ethniques, nos racines, nos expériences et nos autres identités font de Sysco un lieu de travail plus innovant, plus efficace et plus dynamique. Tout au long du mois d'octobre 2023, nous avons encouragé nos collègues à réfléchir à leurs identités culturelles, à participer à des conversations culturelles avec leurs collègues et à pratiquer l'humilité culturelle. Pour encourager ces échanges, nous avons fourni aux responsables un guide de ressources comprenant des idées telles que des repas-partage en équipe, des murs de photos de famille et des jeux-questionnaires sur la diversité mondiale.

Nous recherchons des occasions d'amener tous les collègues de Sysco autour de la table à mesure que nous développons et mettons en œuvre nos initiatives d'inclusion. Cela nous permet d'attirer l'attention sur des sujets clés, de donner un élan à notre feuille de route DEI et de veiller à ce que nos actions soient en phase avec les priorités et les besoins de nos collègues. Depuis plusieurs années, nos responsables DEI ont fait participer leurs collègues à la conversation par le biais de forums tels que les forums de discussion « Better Together » de Sysco. Nous avons poursuivi avec des événements axés sur la Journée mondiale CRG et notre nouvelle initiative Respect sur le lieu de travail pour l'exercice 2024. Nous avons également recueilli des informations relatives à la DEI par le biais de notre enquête sur l'engagement des collègues et avons suscité des conversations culturelles entre nos collègues pendant le mois mondial de sensibilisation à la diversité.

Renforcer la capacité d'action de nos femmes dirigeantes

Au cours de l'exercice 2024, nous avons à nouveau organisé la Réception des femmes cadres de Sysco, un rassemblement essentiel pour les femmes les plus âgées de notre entreprise. Cet événement offre une plateforme unique permettant aux participantes de réseauter et de partager leurs expériences, leur permettant ainsi de se soutenir et de s'inspirer mutuellement. En se penchant sur les défis auxquels sont confrontées les femmes dirigeantes sur le lieu de travail, nos cadres sont mieux équipées pour naviguer dans leur parcours de leadership avec confiance et résilience.



Notre lieu de travail

Tirer parti des connaissances des collègues

Plus nous comprenons l'expérience de nos collègues sur le lieu de travail, plus nous sommes en mesure de l'améliorer. Dans cette optique, nous avons engagé des collègues internationaux autour des sujets de la DEI par le biais de notre enquête annuelle Sysco Speaks et amélioré nos processus de collecte de données au cours de l'exercice 2024. Nous avons été fiers de constater un score favorable de 77 % sur notre indice DEI Sysco Speaks, une amélioration de 4 % par rapport à l'exercice 2023.

Le Scoop sur la DEI : Faits saillants de notre enquête Sysco Speaks 2024

Ce qui se passe bien :

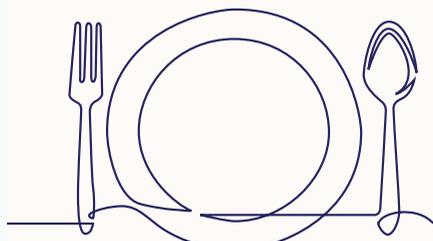
Les collègues apprécient que Sysco...

- S'engage pour la DEI.
- Favorise une culture d'égalité et d'inclusion.
- Célèbre la diversité.
- Leur donne un sentiment d'appartenance.
- Évolue vers davantage de transparence et d'inclusion.

Opportunités d'amélioration continue :

Les collègues aimeraient voir Sysco...

- Continuer à accroître la représentation au sein de notre personnel et de notre direction.
- Faire entendre un sous-ensemble plus large de points de vue lors de nos réunions et tables rondes.
- Continuer à mettre l'accent sur la création d'une culture d'inclusion, à la fois en célébrant diverses cultures et en veillant à ce que les responsables apportent leur soutien.
- Assurer un accès égal aux opportunités de croissance et de développement.



... Sysco continue de veiller à ce que tout le monde ait sa place autour de la table. Pour moi, cela fait toute la différence. »

— Réponse à l'enquête Sysco Speaks pour l'exercice 2024



Nous nous engageons à créer un environnement où chacun se sent valorisé et respecté. C'est pourquoi nous avons lancé une nouvelle initiative Respect in the Workplace pour partager des compétences et des conseils avec nos collègues sur la manière de favoriser un lieu de travail qui accepte la richesse de nos différences et garantit l'équité et l'appartenance à tous. »

— Victoria Gutierrez, vice-présidente principale, Directrice du merchandising chez Sysco

→ Avec notre newsletter interne « Around the Table », nous sensibilisons aux initiatives importantes en matière d'inclusion, les manifestations culturelles et bien d'autres choses encore. Au cours de l'exercice 2024, nous avons tiré parti de la newsletter pour :

Diffuser des informations auprès d'environ
60 500
Collègues

Faciliter
8
Campagnes DEI

Construire en se fondant sur le respect

Les résultats que nous recueillons grâce à notre enquête Sysco Speaks éclairent nos priorités et notre approche DEI. Citons par exemple l'initiative Respect sur le lieu de travail que nous avons lancée au cours de l'exercice 2024 en réponse aux commentaires que nous avons reçus l'année précédente. Grâce à cette initiative, nous avons partagé sur les réseaux sociaux la définition du respect de Sysco et fourni aux dirigeants des outils pour faciliter les discussions autour de l'environnement de travail respectueux et inclusif. Nous avons également :

- Dispensé une formation Respect in the Workplace à de nombreux collègues du monde entier par le biais d'apprentissages en ligne et de discussions de groupe animées par des responsables.
- Exploré les retombées positives qu'un comportement respectueux sur le lieu de travail a sur notre activité lors d'une assemblée générale « Better Together » avec un panel de dirigeants mondiaux et une présentation de notre DRH.
- Nous avons interagi avec nos collègues par le biais d'une vidéo de lancement avec Kevin Hourican, président du conseil d'administration et PDG de Sysco, notre newsletter « Around the Table », des arrière-plans virtuels et d'autres documents connexes.





Notre marché

L'inclusion est un aspect important de la façon dont nous nous présentons aux parties prenantes externes de Sysco et de la manière dont notre entreprise est perçue. Notre objectif est de modéliser et de promouvoir les meilleures pratiques DEI dans l'ensemble de notre secteur et des communautés où nous sommes présentes, et de tirer parti de l'inclusion pour mieux répondre aux attentes et aux besoins de nos parties prenantes.

Faire des progrès ensemble au cours de l'exercice 2024

Franchissement de la barre d'un milliard de dollars de dépenses auprès de fournisseurs certifiés diversité de niveau 1.

Formalisation d'un programme de développement de transporteurs ayant adopté la diversité qui a contribué à hauteur de plus de 125 millions USD à nos dépenses auprès de fournisseurs promouvant la diversité.

Nous avons intégré 29 nouveaux fournisseurs certifiés diversité à notre programme et nous avons aidé 14 fournisseurs auto-sélectionnés et divers à obtenir des certifications.

Nous avons continué à soutenir nos clients par le biais de campagnes et d'organisations communautaires, notamment Black and Latin Restaurant Weeks et Let's Talk Womxn.

Promotion de l'inclusion dans notre secteur et les communautés où nous sommes présents en parrainant des célébrations de la Fierté, des conférences axées sur le handicap et plus encore.

Zoom sur l'inclusion chez les fournisseurs

**1,03
milliard USD**

investissement auprès
de fournisseurs de
niveau 1, certifiés
diversité à compter de
l'exercice 2024

Nous mettons l'accent sur l'approvisionnement inclusif dans le cadre de notre stratégie d'achat globale et parce que cela reflète les valeurs de Sysco. Cela nous permet de renforcer les activités de Sysco et de fournir aux clients les solutions innovantes dont ils ont besoin, tout en créant des opportunités pour de nombreuses petites entreprises et entreprises diverses dans l'écosystème des services alimentaires et en enrichissant économiquement des communautés souvent marginalisées. En encourageant de nouvelles initiatives et des partenariats existants au cours de l'exercice 2024, nous avons continué à augmenter nos dépenses et à élargir notre base de fournisseurs promouvant la diversité.

Approfondissement de nos pratiques d'approvisionnement inclusif

Au cours de l'exercice 2024, nous avons cherché de nouvelles façons d'étendre et d'approfondir notre engagement en faveur de l'inclusion des fournisseurs. Les actions principales comprenaient :

- 1 Le suivi des sous-catégories de dépenses auprès de fournisseurs appartenant à des minorités :**
Nous avons encore affiné notre collecte de données sur les dépenses auprès des fournisseurs appartenant à des minorités afin d'identifier les entreprises appartenant à des Indiens d'Asie, à des Asiatiques du Pacifique, à des Noirs, à des Hispaniques ou à des Latino-américains, à des Amérindiens et à des autochtones d'Alaska.
- 2 Mise en place d'une initiative d'inclusion des fournisseurs de niveau 2 :** Afin d'augmenter indirectement l'inclusion des fournisseurs dans l'ensemble de l'écosystème de la restauration, nous avons commencé à encourager les fournisseurs de niveau 1 de Sysco à suivre leurs dépenses auprès de fournisseurs promouvant la diversité.
- 3 Établissement des bases permettant de lancer des initiatives d'inclusion des fournisseurs pour Sysco Canada :** Nous avons notamment procédé à la vérification des données pertinentes des fournisseurs et à l'expansion des partenariats avec les conseils mondiaux de diversité des fournisseurs.

Tirer parti des partenariats sectoriels

Les partenariats que nous avons établis avec cinq conseils de diversité de premier plan sont essentiels pour maintenir et développer notre base de fournisseurs promouvant la diversité. Ces conseils, qui certifient les fournisseurs promouvant la diversité, comprennent :

- Disability:IN
- National LGBT Chamber of Commerce (NGLCC)
- National Minority Supplier Development Council (NMSDC)
- National Veteran Business Development Council (NVBDC)
- Women's Business Enterprise National Council (WBENC)



Notre marché



Grâce à notre engagement auprès de ces conseils au cours de l'exercice 2024, Sysco a ajouté 29 nouveaux fournisseurs certifiés diversité à notre réseau. Ces relations nous ont également permis d'aider des fournisseurs auto-sélectionnés issus de la diversité, des entreprises qui s'identifient comme appartenant à la diversité sans vérification de la part de ces conseils, à obtenir une certification officielle. Au total, nous avons aidé 14 fournisseurs auto-sélectionnés issus de la diversité à obtenir des certifications, augmentant ainsi de 127,1 millions USD nos dépenses auprès de fournisseurs promouvant la diversité.

Notre engagement avec le NMSDC, y compris la participation à la conférence annuelle de l'organisation, a mis en lumière les transporteurs comme une nouvelle opportunité d'inclusion des fournisseurs. Suite à la conférence, nous avons travaillé pour formaliser un programme de développement de transporteurs promouvant la diversité. Cela impliquait l'identification de transporteurs promouvant la diversité dans notre chaîne d'approvisionnement de transport et le suivi des dépenses connexes, qui s'élevaient à 125,2 millions USD pour l'exercice 2024. À l'avenir, nous prévoyons de soutenir et de développer davantage les transporteurs promouvant la diversité et d'identifier des opportunités supplémentaires pour améliorer nos dépenses auprès des transporteurs promouvant la diversité.

➔ **Notre engagement envers l'inclusion des fournisseurs évolue pour répondre aux besoins des propriétaires d'entreprise. Au cours de l'exercice 2024, cela a été reflété par la traduction des documents d'intégration des fournisseurs en espagnol afin de mieux servir notre communauté de fournisseurs de plus en plus diversifiée.**

Soutenir l'inclusion des fournisseurs auprès de nos clients

Dans notre position unique de distributeur, nous nous efforçons d'étendre l'inclusion des fournisseurs en aidant nos clients à construire leurs réseaux de fournisseurs promouvant la diversité. Nous avons mis en œuvre des programmes de mentorat sur mesure pour nos principaux clients au cours de l'exercice 2024 afin de fournir des incitations et un soutien à mesure qu'ils adoptent des pratiques d'approvisionnement inclusives. Nous prévoyons d'étendre ces offres au cours de l'exercice 2025 à mesure que nous approfondirons notre compréhension des opérations et des besoins de la chaîne d'approvisionnement de nos clients.

Souligner l'inclusion lors du Sommet des fournisseurs de Sysco

Nous souhaitons impliquer tous les fournisseurs dans nos initiatives d'approvisionnement inclusif et avons eu une excellente occasion de le faire lors du deuxième Sommet annuel des fournisseurs de Sysco. L'événement a renforcé l'inclusion des fournisseurs en tant qu'élément central de notre stratégie globale de durabilité des fournisseurs. Tout au long de l'exercice, les dirigeants de Sysco ont également participé à d'autres événements du secteur, tels que l'American Supply Chain Summit. Consultez notre [Rapport sur le développement durable pour l'exercice 2024](#) pour en savoir plus sur notre approche de durabilité des fournisseurs et notre Sommet des fournisseurs pour l'exercice 2024.

Nos efforts en matière d'équité des fournisseurs ont permis à Sysco d'être reconnu comme une entreprise remarquable en se voyant décerner le prix Fair360 Noteworthy Company en 2024.



Notre marché

Promotion de l'inclusion à l'échelle du secteur

Sysco s'engage à fournir les éléments essentiels dont les organisations telles que les restaurants et les écoles ont besoin, et ce faisant, nous nous efforçons d'améliorer l'inclusion à l'échelle du secteur. Nous avons continué à parrainer des organisations et des initiatives qui soutiennent nos clients petits et divers au cours de l'exercice 2024, en promouvant une culture d'appartenance dans les communautés où nous vivons et travaillons. Par exemple, nous avons poursuivi notre soutien de longue date au mouvement axé sur l'action Let's Talk Womxn pour favoriser la collaboration, la camaraderie et le partage collectif des connaissances entre les restauratrices. Les dirigeants de Sysco ont également représenté le secteur des services alimentaires lors du rassemblement annuel des directeurs de la diversité à Martha's Vineyard, Massachusetts, et dans le cadre d'un panel virtuel Fair360, entre autres engagements externes.

Célébration des clients pendant les Restaurant Weeks

Sysco a continué à soutenir les événements organisés pendant la Black and Latin Restaurant Week pour mettre en avant les propriétaires d'entreprises et les goûts divers à Houston, au Texas, et ailleurs au cours de l'exercice 2024. Nous sommes fiers d'avoir remis le

prix Influencer Award 2023 à Falayn Ferrell, Managing Partner de la campagne Black Restaurant Week. Nous avons également renforcé notre soutien à une campagne Black Restaurant Week organisée lors du brunch annuel Women En Blanc Honors à la Nouvelle-Orléans pour célébrer les femmes révolutionnaires dans tous les secteurs.

À Washington, nous nous sommes associés à la Black Restaurant Week pour parrainer une tournée des restaurants lors de la conférence nationale des U.S. Black Chambers, mettant ainsi en lumière une série de restaurants et d'entreprises culinaires appartenant à des Noirs dans la région métropolitaine de Washington. Nous avons encouragé les participants à la conférence à les soutenir tout en partageant nos offres de produits et de services de conseil avec des clients potentiels afin de renforcer l'engagement de la communauté locale et de développer la marque Sysco.

À proximité de notre siège social à Houston, nous sommes fiers de parrainer des événements organisés pendant la Latin Restaurant Week afin de célébrer la cuisine et la culture latino et de mettre en valeur divers restaurants latino-américains dans toute la ville. Sysco a organisé un événement mettant les clients à l'honneur au Café Piquet, un

restaurant local cubain, où nous avons interagi avec des clients actuels et potentiels tout en dégustant des saveurs latino authentiques.

Mettre en lumière les histoires, la résilience et le talent des personnes handicapées

ReelAbilities est une organisation basée aux États-Unis qui promeut la sensibilisation et l'appréciation des histoires et des expressions artistiques des personnes handicapées dans le cinéma. En février 2024, Sysco a parrainé ReelAbilities et son programme UPAbilities, organisant une table ronde en direct avec le chef Eduardo Garcia via notre siège social de Houston. Après un accident électrique qui a bouleversé sa vie en 2011, Garcia a non seulement survécu, mais a également prospéré. Son histoire de résilience et de passion culinaire a permis de mettre en valeur le talent et les voix des personnes handicapées.

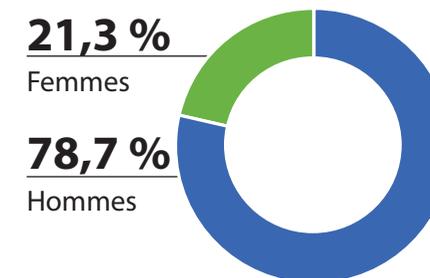
Soutenir la fierté en Angleterre et au-delà

Sysco est très présent à Ashford, en Angleterre, depuis près d'un demi-siècle, et nous avons été fiers de parrainer l'événement de fierté inaugural de la ville en juin 2024. Nous avons également célébré la Fierté dans notre Centre d'assistance mondial au Costa Rica et sur nos sites nord-américains. Nous avons été particulièrement fiers que la Chambre de commerce LGBTQ+ du Grand Houston ait reconnu Spectrum comme son Groupe de ressources des employés de l'année 2024. Consultez [Our Workplace](#) pour en savoir plus sur la manière dont nos CRG modélisent l'inclusion, à la fois chez Sysco et dans de nombreuses communautés que nous servons.



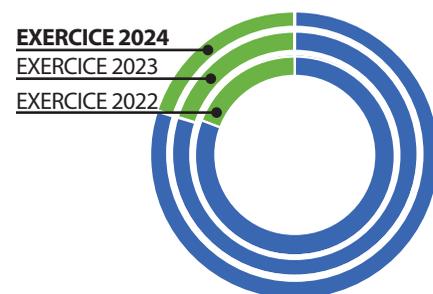
Annexe relative aux données

Représentation mondiale des genres



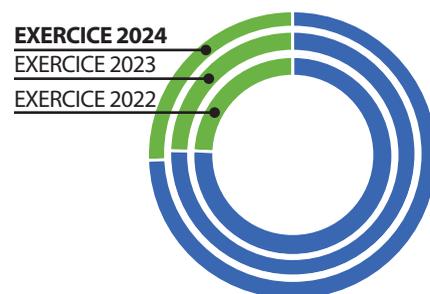
Les données suivantes reflètent la représentation du personnel de Sysco pour l'exercice 2024.¹

Représentation des genres aux États-Unis



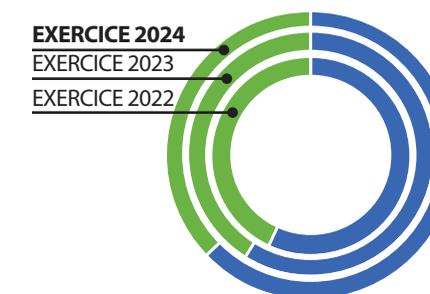
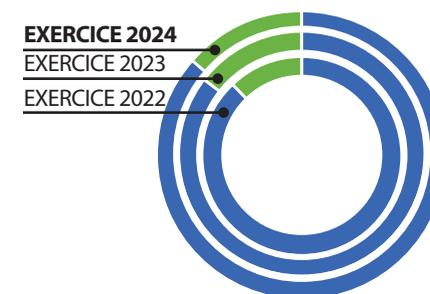
TOTAL

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023	EXERCICE 2024
● Hommes	81,0 %	79,9 %	80,0 %
● Femmes	19,0 %	20,1 %	20,0 %



NOUVELLES RECRUES

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023	EXERCICE 2024
● Hommes	76,0 %	75,3 %	74,5 %
● Femmes	24,0 %	24,7 %	25,5 %



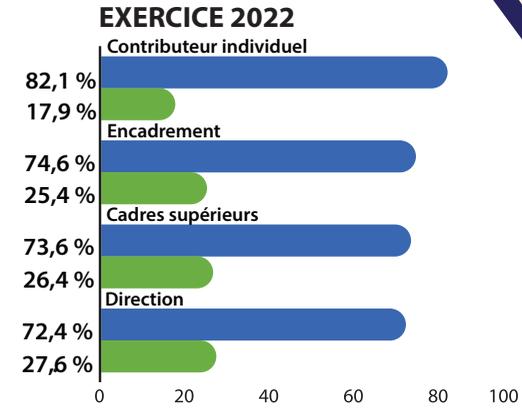
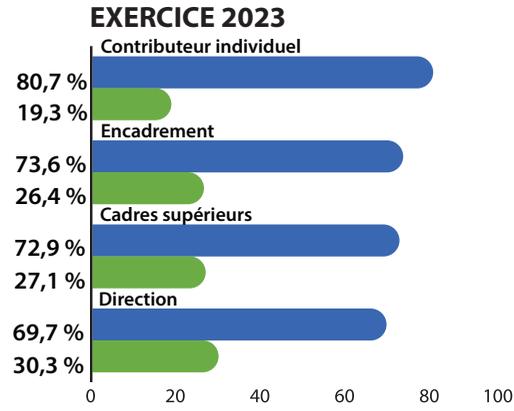
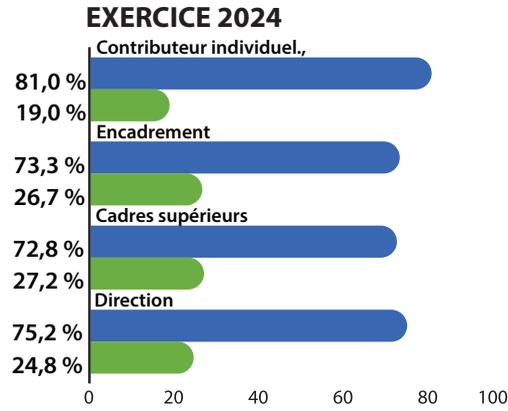
STAGIAIRES

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023	EXERCICE 2024
● Hommes	57,0 %	58,9 %	62,8 %
● Femmes	43,0 %	41,1 %	37,2 %

1. Les données ont été arrondies à la décimale la plus proche.

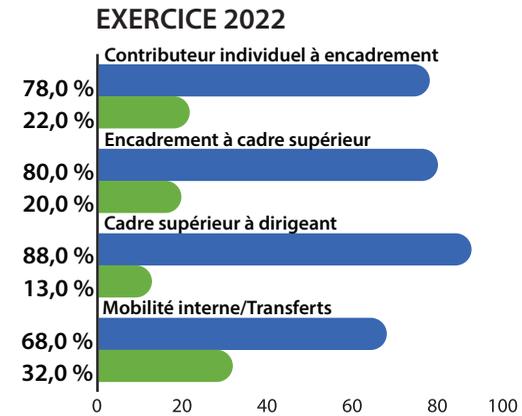
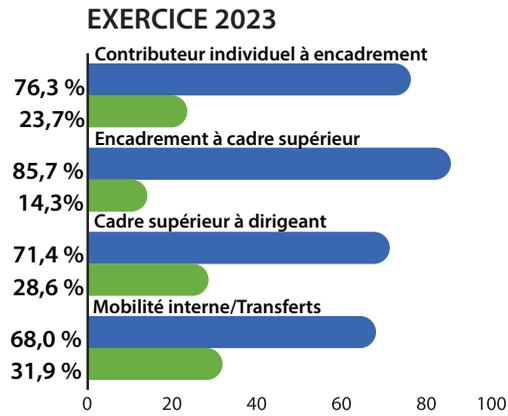
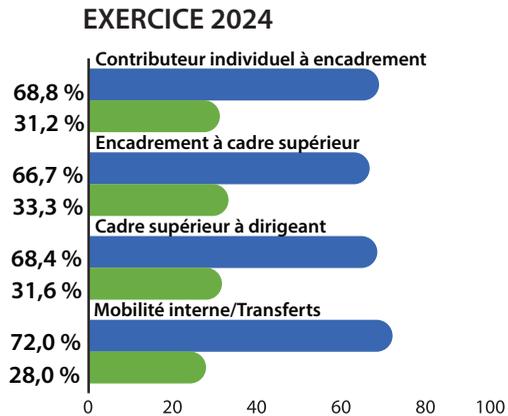
Représentation du genre aux États-Unis par niveau de carrière

● Hommes ● Femmes

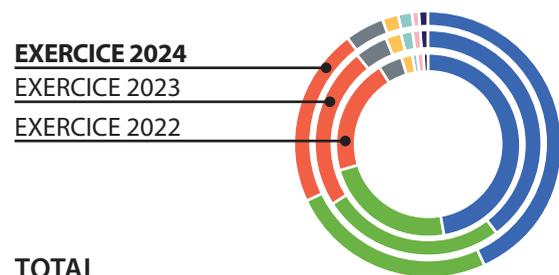


Promotions aux États-Unis par niveau de carrière et genre

● Hommes ● Femmes

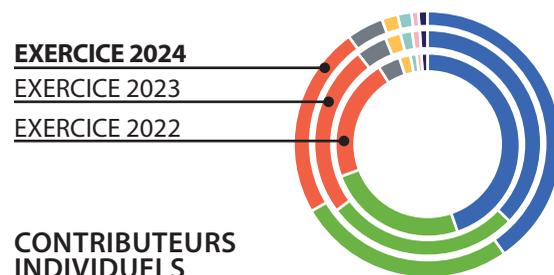


Race et origine ethnique aux États-Unis¹



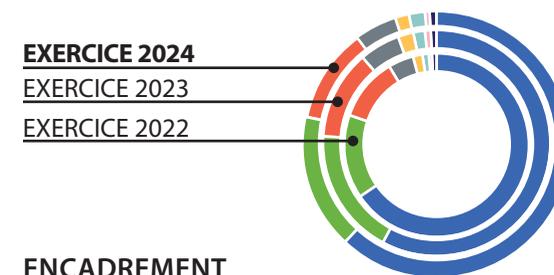
TOTAL

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023	EXERCICE 2024
● Blanc	46,8 %	39,8 %	43,3 %
● Hispaniques ou Latinos	23,1 %	26,1 %	25,0 %
● Noirs ou Afro-américains	20,3 %	23,4 %	21,6 %
● Asiatiques	4,0 %	4,5 %	4,6 %
● Deux races ou plus	1,9 %	2,4 %	2,0 %
● Préfère ne pas indiquer	1,0 %	1,7 %	1,7 %
● Originaires d'Hawaï ou d'autres îles du Pacifique	0,9 %	1,0 %	0,9 %
● Amérindiens ou indigènes d'Alaska	0,8 %	1,0 %	0,9 %



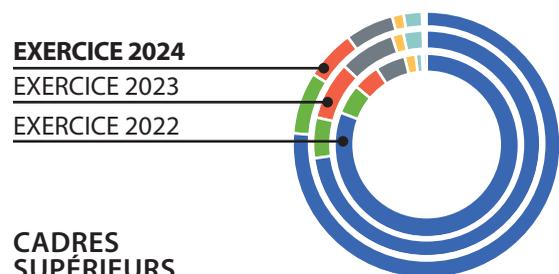
CONTRIBUTEURS INDIVIDUELS

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023	EXERCICE 2024
● Blanc	45,0 %	37,4 %	40,2 %
● Hispaniques ou Latinos	24,5 %	27,4 %	26,5 %
● Noirs ou Afro-américains	21,8 %	24,8 %	23,2 %
● Asiatiques	3,9 %	4,3 %	4,5 %
● Deux races ou plus	2,0 %	2,4 %	2,0 %
● Préfère ne pas indiquer	1,0 %	1,7 %	1,6 %
● Originaires d'Hawaï ou d'autres îles du Pacifique	0,9 %	1,1 %	0,9 %
● Amérindiens ou indigènes d'Alaska	0,9 %	1,0 %	0,9 %



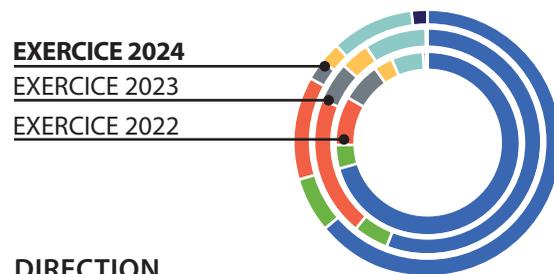
ENCADREMENT

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023	EXERCICE 2024
● Blanc	65,7 %	58,1 %	62,1 %
● Hispaniques ou Latinos	14,7 %	18,0 %	16,3 %
● Noirs ou Afro-américains	11,1 %	12,8 %	11,6 %
● Asiatiques	4,5 %	5,7 %	5,1 %
● Deux races ou plus	1,8 %	2,4 %	1,9 %
● Préfère ne pas indiquer	1,0 %	1,6 %	1,8 %
● Originaires d'Hawaï ou d'autres îles du Pacifique	0,7 %	0,9 %	0,7 %
● Amérindiens ou indigènes d'Alaska	0,6 %	0,6 %	0,6 %



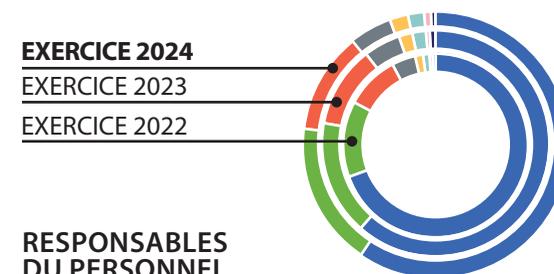
CADRES SUPÉRIEURS

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023	EXERCICE 2024
● Blanc	80,8 %	73,0 %	76,2 %
● Hispaniques ou Latinos	5,3 %	5,8 %	7,6 %
● Noirs ou Afro-américains	4,9 %	8,3 %	5,9 %
● Asiatiques	5,1 %	8,0 %	5,9 %
● Deux races ou plus	2,1 %	1,8 %	1,5 %
● Préfère ne pas indiquer	1,1 %	2,8 %	2,0 %
● Originaires d'Hawaï ou d'autres îles du Pacifique	0,2 %	0,3 %	0,2 %
● Amérindiens ou indigènes d'Alaska	0,4 %	0,1 %	0,3 %



DIRECTION

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023	EXERCICE 2024
● Blanc	70,9 %	56,1 %	63,6 %
● Hispaniques ou Latinos	3,9 %	4,9 %	6,6 %
● Noirs ou Afro-américains	8,7 %	20,0 %	12,4 %
● Asiatiques	7,1 %	6,0 %	2,5 %
● Deux races ou plus	3,2 %	4,1 %	2,5 %
● Préfère ne pas indiquer	5,5 %	8,8 %	9,9 %
● Originaires d'Hawaï ou d'autres îles du Pacifique	0,0 %	0,0 %	0,0 %
● Amérindiens ou indigènes d'Alaska	0,8 %	0,2 %	1,7 %



RESPONSABLES DU PERSONNEL

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023	EXERCICE 2024
● Blanc	69,7 %	61,5 %	59,7 %
● Hispaniques ou Latinos	13,3 %	16,2 %	17,5 %
● Noirs ou Afro-américains	9,4 %	11,8 %	12,2 %
● Asiatiques	4,2 %	5,2 %	5,2 %
● Deux races ou plus	1,3 %	2,0 %	2,2 %
● Préfère ne pas indiquer	1,0 %	1,9 %	2,0 %
● Originaires d'Hawaï ou d'autres îles du Pacifique	0,6 %	1,0 %	0,7 %
● Amérindiens ou indigènes d'Alaska	0,5 %	0,6 %	0,5 %

1. Ces graphiques indiquent notre représentation des races et origines ethniques aux États-Unis à la fin de l'exercice 2024 (tel qu'indiqué). Les lois de nombreux pays autres que les États-Unis interdisent à Sysco de collecter des données relatives à la race et à l'origine ethnique.

Race et origine ethnique aux États-Unis¹ (suite)

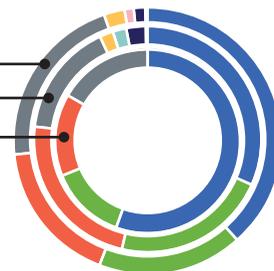
EXERCICE 2024
EXERCICE 2023
EXERCICE 2022



NOUVELLES RECRUES

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023	EXERCICE 2024
Blanc	29,7 %	26,7 %	26,0 %
Hispaniques ou Latinos	23,3 %	23,8 %	23,1 %
Noirs ou Afro-américains	35,9 %	37,3 %	39,3 %
Asiatiques	2,8 %	3,4 %	3,0 %
Deux races ou plus	3,4 %	3,4 %	1,2 %
Préfère ne pas indiquer	2,2 %	2,7 %	2,1 %
Originaires d'Hawaï ou d'autres îles du Pacifique	1,2 %	1,2 %	3,8 %
Amérindiens ou indigènes d'Alaska	1,5 %	1,6 %	1,6 %

EXERCICE 2024
EXERCICE 2023
EXERCICE 2022

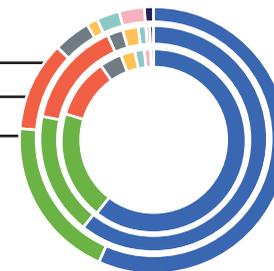


STAGIAIRES

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023	EXERCICE 2024
Blanc	54,0 %	31,8 %	38,2 %
Hispaniques ou Latinos	13,0 %	21,9 %	17,4 %
Noirs ou Afro-américains	14,0 %	23,1 %	17,2 %
Asiatiques	16,0 %	16,5 %	21,1 %
Deux races ou plus	0,0 %	1,9 %	2,5 %
Préfère ne pas indiquer	0,0 %	1,9 %	2,5 %
Originaires d'Hawaï ou d'autres îles du Pacifique	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Amérindiens ou indigènes d'Alaska	0,0 %	2,9 %	1,2 %

Promotions aux États-Unis

EXERCICE 2024
EXERCICE 2023
EXERCICE 2022

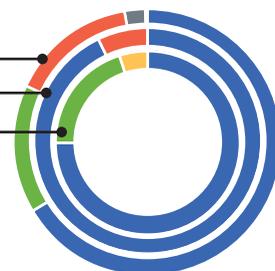


CONTRIBUTEUR INDIVIDUEL À L'ENCADREMENT

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023	EXERCICE 2024
Blanc	60,9 %	60,8 %	57,0 %
Hispaniques ou Latinos	19,1 %	17,5 %	19,6 %
Noirs ou Afro-américains	10,7 %	15,1 %	10,9 %
Asiatiques	3,9 %	2,4 %	4,4 %
Deux races ou plus	2,3 %	2,0 %	1,3 %
Préfère ne pas indiquer	1,7 %	1,3 %	2,8 %
Originaires d'Hawaï ou d'autres îles du Pacifique	1,1 %	0,4 %	3,1 %
Amérindiens ou indigènes d'Alaska	0,4 %	0,4 %	1,0 %

Promotions aux États-Unis (suite)

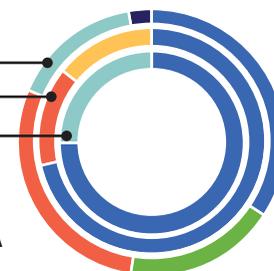
EXERCICE 2024
EXERCICE 2023
EXERCICE 2022



ENCADREMENT À CADRE SUPÉRIEUR

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023	EXERCICE 2024
Blanc	75,0 %	92,9 %	66,7 %
Hispaniques ou Latinos	20,0 %	0,0 %	15,4 %
Noirs ou Afro-américains	0,0 %	7,1 %	15,4 %
Asiatiques	0,0 %	0,0 %	2,6 %
Deux races ou plus	5,0 %	0,0 %	0,0 %
Préfère ne pas indiquer	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Originaires d'Hawaï ou d'autres îles du Pacifique	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Amérindiens ou indigènes d'Alaska	0,0 %	0,0 %	0,0 %

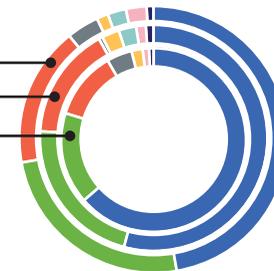
EXERCICE 2024
EXERCICE 2023
EXERCICE 2022



CADRE SUPÉRIEUR À DIRIGEANT

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023	EXERCICE 2024
Blanc	75,0 %	71,4 %	34,2 %
Hispaniques ou Latinos	0,0 %	0,0 %	18,4 %
Noirs ou Afro-américains	0,0 %	14,3 %	28,9 %
Asiatiques	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Deux races ou plus	0,0 %	14,3 %	0,0 %
Préfère ne pas indiquer	25,0 %	0,0 %	15,8 %
Originaires d'Hawaï ou d'autres îles du Pacifique	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Amérindiens ou indigènes d'Alaska	0,0 %	0,0 %	2,6 %

EXERCICE 2024
EXERCICE 2023
EXERCICE 2022

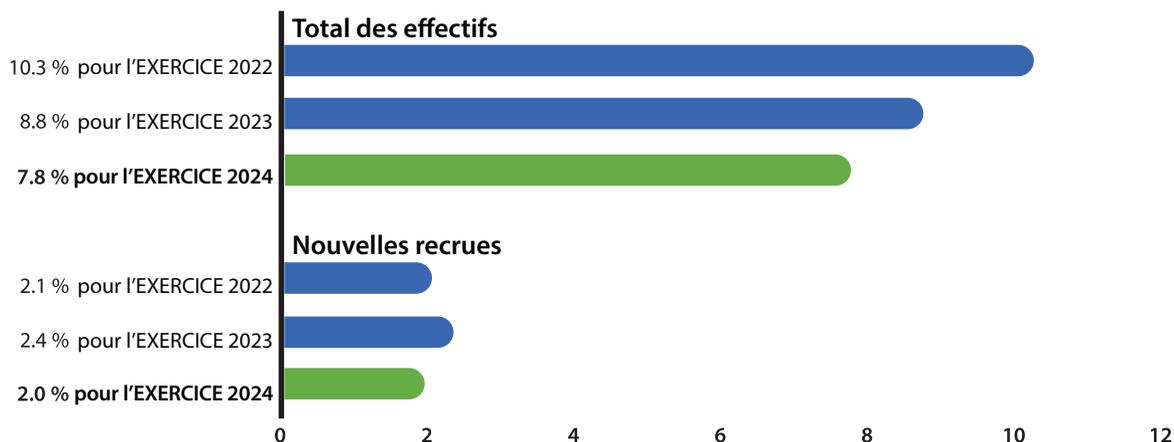


MOBILITÉ INTERNE/ TRANSFERTS

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023	EXERCICE 2024
Blanc	64,2 %	51,6 %	47,4 %
Hispaniques ou Latinos	16,4 %	21,3 %	24,9 %
Noirs ou Afro-américains	11,8 %	16,1 %	17,0 %
Asiatiques	4,6 %	0,1 %	4,1 %
Deux races ou plus	2,0 %	2,6 %	1,2 %
Préfère ne pas indiquer	0,0 %	2,3 %	2,3 %
Originaires d'Hawaï ou d'autres îles du Pacifique	0,7 %	1,2 %	2,4 %
Amérindiens ou indigènes d'Alaska	0,3 %	0,9 %	0,8 %

1. Ces graphiques indiquent notre représentation des races et origines ethniques aux États-Unis à la fin de l'exercice 2024 (tel qu'indiqué). Les lois de nombreux pays autres que les États-Unis interdisent à Sysco de collecter des données relatives à la race et à l'origine ethnique.

Statut d'ancien combattant américain

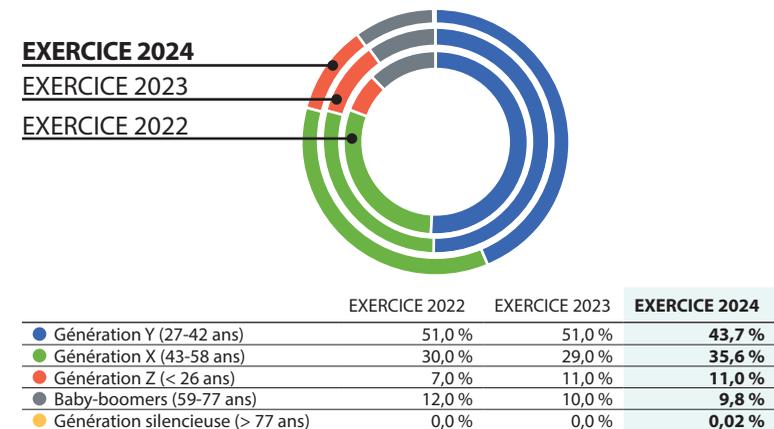


Démissions et licenciements d'employés américains

	EXERCICE 2022		EXERCICE 2023		EXERCICE 2024	
	Démission	Licenciement	Démission	Licenciement	Démission	Licenciement
Hommes	88,6 %	91,0 %	87,4 %	89,6 %	86,3 %	87,5 %
Femmes	11,5 %	9,0 %	12,5 %	10,3 %	13,7 %	12,4 %

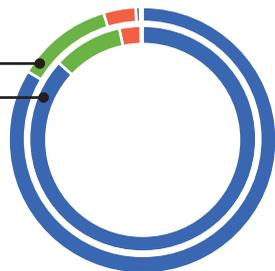
	EXERCICE 2022		EXERCICE 2023		EXERCICE 2024	
	Démission	Licenciement	Démission	Licenciement	Démission	Licenciement
Blanc	35,9 %	24,1 %	31,7 %	22,3 %	29,0 %	22,0 %
Hispaniques ou Latinos	23,0 %	18,6 %	22,1 %	18,6 %	22,0 %	19,8 %
Noirs ou Afro-américains	32,1 %	48,9 %	34,7 %	47,8 %	36,9 %	45,8 %
Asiatiques	3,0 %	1,7 %	3,0 %	2,0 %	3,1 %	2,6 %
Deux races ou plus	3,4 %	3,9 %	3,2 %	4,0 %	1,3 %	1,1 %
Originaires d'Hawaï ou d'autres îles du Pacifique	1,2 %	1,4 %	1,2 %	1,1 %	3,8 %	4,2 %
Amérindiens ou indigènes d'Alaska	1,4 %	1,4 %	1,6 %	1,6 %	1,4 %	1,9 %

Employés américains par génération



Employé(e) par auto-identification¹

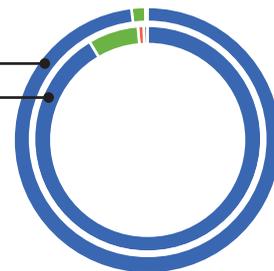
EXERCICE 2024
EXERCICE 2023



IDENTITÉ DE GENRE

	EXERCICE 2023	EXERCICE 2024
● Sans réponse	84,34 %	84,4 %
● Hommes	9,60 %	11,7 %
● Femmes	2,90 %	3,8 %
● Préfère ne pas indiquer	0,05 %	0,7 %
● Non binaire	0,04 %	0,04 %
● Autre	0,01 %	0,01 %

EXERCICE 2024
EXERCICE 2023



ORIENTATION SEXUELLE

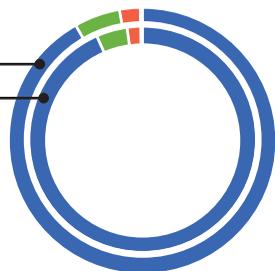
	EXERCICE 2023	EXERCICE 2024
● Sans réponse	91,39 %	98,1 %
● Je ne m'identifie pas comme membre de la communauté LGBTQ+	7,16 %	1,7 %
● Préfère ne pas indiquer	1,06 %	0,1 %
● Je m'identifie comme membre de la communauté LGBTQ+	0,29 %	0,1 %

IDENTIFICATION TRANSGENRE²

	EXERCICE 2024
● Sans réponse	99,9 %
● Non	0,1 %
● Oui	0,01 %

➔ Sysco a ajouté une nouvelle option pour l'identification transgenre au cours de l'exercice 2024.

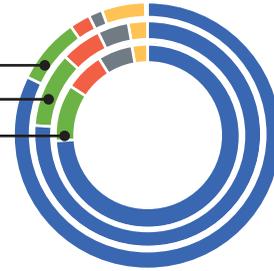
EXERCICE 2024
EXERCICE 2023



PRONOMS

	EXERCICE 2023	EXERCICE 2024
● Sans réponse	93,51 %	91,9 %
● Il/Lui	4,40 %	5,5 %
● Elle/Elle	1,97 %	2,5 %
● Autre	0,08 %	0,1 %
● Lel/lea/lel	0,03 %	0,04 %

EXERCICE 2024
EXERCICE 2023
EXERCICE 2022



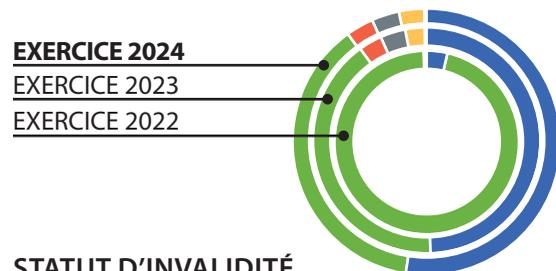
LE STATUT DE VÉTÉRAN

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023	EXERCICE 2024
● Je ne suis pas un(e) ancien(ne) combattant(e)	74,29 %	79,78 %	82,4 %
● Préfère ne pas indiquer	10,12 %	11,46 %	8,0 %
● S'identifie comme un(e) ancien(ne) combattant(e), mais pas comme un(e) ancien(ne) combattant(e) protégé(e)	6,83 %	6,09 %	2,5 %
● Sans réponse	6,03 %	4,70 %	1,8 %
● S'identifie comme une ou plusieurs classifications d'ancien(ne) combattant(e) protégé(e)	2,73 %	2,67 %	5,4 %

1. Ces graphiques indiquent notre représentation des races et origines ethniques aux États-Unis à la fin de l'exercice 2024 (tel qu'indiqué). Les lois de nombreux pays autres que les États-Unis interdisent à Sysco de collecter des données relatives à la race et à l'origine ethnique.
2. Il s'agit d'une nouvelle catégorie de données pour l'exercice 2024 et les données au moment de la publication sont limitées.



Employé par auto-identification aux États-Unis¹ (suite)



STATUT D'INVALIDITÉ

	EXERCICE 2022	EXERCICE 2023	EXERCICE 2024
● Non, je ne souffre pas d'un handicap et je n'en ai jamais eu	3,83 %	49,55 %	52,7 %
● Sans réponse	95,71 %	40,71 %	37,5 %
● Préfère ne pas indiquer	0,20 %	3,20 %	3,4 %
● Non, je ne souffre pas d'un handicap	0,11 %	3,68 %	3,3 %
● Oui, je souffre d'un handicap ou je n'en ai déjà souffert	0,15 %	2,78 %	3,1 %
● Oui, je souffre d'un handicap	0,01 %	0,08 %	0,1 %

PARTICIPATION AUX CRG²

	EXERCICE 2024
● APEX	0,02 %
● PONT	0,1 %
● Catalyst	0,1 %
● Cercle	0,002 %
● Leaders émergents	0,1 %
● Matière à réflexion	0,1 %
● HART	0,1 %
● IMPACT	0,2 %
● C. Military Connect	0,1 %
● MINDS	0,1 %
● Spectrum	0,1 %
● Vide	99,5 %

PARTICIPATION AU MENTORAT²

	EXERCICE 2024
● J'ai un mentor	0,1 %
● Je n'ai pas de mentor	0,3 %
● Je ne suis pas sûr	0,1 %
● Préfère ne pas indiquer	0,01 %
● Vide	99,4 %

LANGUES PARLÉES²

	EXERCICE 2024
● Anglais	2,1 %
● Chinois	0,02 %
● Français canadien	0,002 %
● Français	0,1 %
● Créole haïtien	0,03 %
● Español (Amérique latine)	0,6 %
● Suédois	0,0 %
● Autre	0,2 %
● Vide	97,8 %

1. Ces graphiques indiquent notre représentation des races et origines ethniques aux États-Unis à la fin de l'exercice 2024 (tel qu'indiqué). Les lois de nombreux pays autres que les États-Unis interdisent à Sysco de collecter des données relatives à la race et à l'origine ethnique.

2. Il s'agit de nouvelles catégories de données pour l'exercice 2024 et les données au moment de la publication sont limitées.



Sysco®

At the heart of
food and service

Pour toute question ou tout commentaire concernant ce rapport, veuillez contacter l'équipe DEI de Sysco à l'adresse dei@sysco.com.

©2024 Sysco Corporation. Tous droits réservés.

