

A photograph of a diverse group of people in a restaurant. In the foreground, a man in a grey shirt and apron is smiling and holding a large bowl of salad towards a woman in a yellow top. To his left, two women are smiling and looking at the food. The background shows other diners and restaurant interiors. The overall atmosphere is positive and inclusive.

# Meilleurs ensemble

Rapport sur l'inclusion pour l'EF 2025

# À propos de Sysco

Sysco est le chef de file mondial de la vente, du marketing et de la distribution de produits alimentaires aux restaurants, aux établissements de soins de santé et d'éducation, aux établissements d'accueil et autres clients qui préparent des repas hors foyer. Notre gamme de produits compte aussi de l'équipement et des fournitures pour les industries des services alimentaires et de l'accueil. Comptant plus de 75 000 collègues, la société exploite environ 337 établissements de distribution dans le monde entier et dessert plus de 730 000 emplacements clients. Durant l'exercice financier 2025 (EF 2025) qui s'est terminé le 30 juin 2025, la société a réalisé des ventes de 81,4 milliards de dollars.

## À propos de ce rapport

Les renseignements contenus dans ce rapport reflètent principalement les activités d'inclusion de Sysco Corporation à l'échelle mondiale au cours de l'EF 2025. Vous pouvez également consulter notre [rapport annuel de l'EF 2025](#) et nos [rapports à la Securities and Exchange Commission](#) pour obtenir de plus amples renseignements sur les activités de Sysco et le rendement de l'entreprise. De plus amples renseignements sur notre programme de durabilité, y compris le rapport sur la durabilité de Sysco pour l'EF 2025 et les rapports précédents sur l'inclusion, sont disponibles à l'adresse [www.sysco.com](http://www.sysco.com).





# Table des matières

<b>L'inclusion chez Sysco</b>	<b>4</b>	<b>Notre main-d'œuvre</b>	<b>9</b>	<b>Notre milieu de travail</b>	<b>17</b>	<b>Notre marché</b>	<b>24</b>
Point de vue de la direction	5	Créer un bassin de talents inclusif	10	Aborder les sujets difficiles avec respect et inclusion	18	Adopter une approche inclusive en matière d'approvisionnement	25
Notre stratégie d'inclusion et de gouvernance	6	Travailler ensemble pour bâtir un avenir meilleur	13	Promouvoir nos GRC mondiaux	19	Contribuer à l'inclusion à l'échelle de l'industrie	26
Prix et reconnaissances	8	Soutenir les leaders émergents dans le monde du travail	15	Favoriser une culture inclusive axée sur les collègues	22		

# L'inclusion chez Sysco

Sysco aspire à créer une culture résolument inclusive, où chacun se sent valorisé en tant que contributeur et bénéficiaire du soutien nécessaire pour réussir. Cette importance accordée à l'appartenance nous permet de prendre soin les uns des autres et de relier le monde grâce à l'alimentation et des partenariats de confiance.

Nos collègues et partenaires internationaux contribuent à renforcer notre entreprise grâce à leurs perspectives et compétences uniques. En termes simples, nous sommes meilleurs ensemble. En intégrant l'inclusion dans notre entreprise, nous nous assurons que tout le monde ait sa place et sa voix au sein de Sysco.



# Un message de notre chef de la direction et chef de l'inclusion et de l'impact communautaire

Chez Sysco, l'inclusion est plus qu'une valeur; c'est un facteur clé de notre succès. Dans le contexte mondial complexe et en constante évolution d'aujourd'hui, notre engagement en faveur de l'inclusion nous permet de réunir des parcours, des expériences et des perspectives diversifiés afin de prendre des décisions commerciales plus éclairées, d'innover plus rapidement et de mieux servir nos clients.

L'inclusion renforce notre culture, stimule nos performances et nous aide à exercer un leadership influent. Nous poursuivons cet objectif non seulement parce que c'est la bonne chose à faire, mais aussi parce qu'il permet d'obtenir de meilleurs résultats pour nos collègues, nos clients, nos fournisseurs, nos communautés et, en fin de compte, pour notre entreprise.

Chez Sysco, l'inclusion consiste à libérer tout le potentiel de nos collègues et de nos partenariats. Il s'agit de créer une culture où la diversité des points de vue est valorisée et où chacun se sent capable d'apporter sa contribution. Lorsque nos collègues se sentent soutenus, nos clients se sentent compris, nos fournisseurs se sentent inclus et nos communautés se sentent connectées. Nous établissons des relations plus solides et obtenons de meilleurs résultats commerciaux pour tous, y compris nos actionnaires, lorsque la composition de nos équipes reflète la grande diversité des origines et des expériences de nos clients.

Forts de ces idéaux, nous avons récemment élargi le champ d'action de notre équipe de l'inclusion pour y inclure l'impact communautaire. Au cours de la dernière année, nous avons travaillé d'arrache-pied pour nous assurer que nos efforts profitent à nos collègues et à nos communautés en aidant à résoudre des problèmes importants tels que l'insécurité alimentaire et le soutien aux travailleurs du secteur agroalimentaire en ces temps difficiles. Nous avons apporté notre contribution dans le but de soutenir les banques alimentaires et les organisations humanitaires. En période de crise, nos équipes ont toujours été les premières à intervenir, en livrant de la nourriture, de l'eau et des fournitures essentielles aux communautés touchées par des catastrophes naturelles. Cet engagement reflète l'identité de Sysco et les valeurs que nous défendons.

Ensemble, nous continuerons à promouvoir l'inclusion et l'impact communautaire, qui sont essentiels à notre croissance et à notre leadership. En favorisant un milieu de travail où chaque collègue ressent un sentiment d'appartenance, nous renforçons notre capacité à servir nos clients, à collaborer avec nos fournisseurs et à soutenir les communautés dont nous faisons partie avec excellence et détermination.



**Kevin Hourican**

Président du conseil d'administration et chef de la direction



**April Love**

Directrice de l'inclusion et de l'impact communautaire



# Notre stratégie d'inclusion et notre gouvernance

Le monde des services alimentaires évolue rapidement. De la chaîne d'approvisionnement à la technologie, Sysco exerce ses activités dans un environnement en constante évolution. C'est grâce à nos collègues que nous pouvons prospérer dans cet environnement.

C'est pourquoi nous avons investi dans une stratégie d'inclusion globale afin de répondre aux besoins de nos collègues, ainsi qu'aux priorités de l'entreprise et du secteur. Nous avons présenté la feuille de route « Meilleurs ensemble » au cours de l'EF 2022, qui décrit un plan triennal visant à renforcer l'inclusion au sein de notre personnel, de notre lieu de travail et de notre marché. L'EF 2025 marquait la dernière année de cette stratégie. Nous sommes fiers de tout ce que nous avons accompli et nous nous réjouissons à l'idée de poursuivre nos progrès.

## Célébrer ce que nous avons accompli avec notre plan « Meilleurs ensemble »

De l'EF 2022 à l'EF 2025, notre feuille de route « Meilleurs ensemble » nous a permis d'établir une base de compréhension, de transformer les politiques et les pratiques et d'élaborer une vision audacieuse pour l'avenir de l'inclusion chez Sysco. Cette feuille de route étant officiellement terminée, nous célébrons les réalisations que nous avons accomplies en cours de route, notamment les suivantes :

- **Création d'un Conseil mondial de l'inclusion** et de plusieurs conseils régionaux.
- **Prestation d'une série de formations sur le respect en milieu de travail à l'échelle mondiale.**
- Présentation des prix annuels GRC de Sysco.
- Ajout de **postes dédiés à l'inclusion** au Canada et en Grande-Bretagne.
- Élargissement de la **portée mondiale de notre réseau de GRC**.
- **Engagement accru de Sysco Canada** envers le processus de réconciliation.
- Lancement du **programme de mentorat des fournisseurs Level UP!**
- Participation de **30 femmes dirigeantes émergentes** à notre programme inaugural **Rise Together** (grandir ensemble) pour le leadership féminin.

## Notre feuille de route « Meilleurs ensemble »



**Principes fondamentaux de l'inclusion**



**Acquisition de talents**



**Partenariats communautaires**



**Conservation des talents**



**Données sur l'inclusion et diagnostics**

## La prochaine étape

Fort du succès et de l'impact générés par notre initiative « Meilleurs ensemble», Sysco se lance dans une nouvelle stratégie mondiale d'inclusion et d'impact communautaire qui guidera nos efforts dans les années à venir.

Notre nouvelle stratégie repose sur quatre domaines d'action fondamentaux qui orienteront notre impact :



### Formation et habilitation

Sysco favorise l'inclusion en responsabilisant ses collègues grâce à la formation et au perfectionnement professionnel continu. Nous contribuerons à transformer les comportements en sensibilisant les collègues, en approfondissant la compréhension et en inspirant des actions quotidiennes qui créent un milieu de travail plus équitable, plus inclusif et plus collaboratif pour tous.



### Inclusion et accessibilité des personnes vivant avec un handicap

Sysco défend l'inclusion des personnes vivant avec un handicap en favorisant l'égalité d'accès, en donnant à tous les employés les moyens de s'épanouir pleinement, quelles que soient leurs capacités, et en créant un environnement de travail où chacun peut s'accomplir grâce à une conception, à des possibilités et au respect inclusifs.



### Impact communautaire

Sysco a un impact mondial grâce aux actions locales menées en s'associant à des communautés pour créer un changement durable, répondre à divers besoins et renforcer les lieux où nos collègues et nos clients vivent, travaillent et s'épanouissent.



### Réseaux de collègues

Sysco habilite les réseaux de collègues à jouer un rôle de catalyseurs en matière de leadership, d'établissement de liens et de culture. Nous amplifions la diversité des voix, favorisons l'appartenance et stimulons l'innovation afin de renforcer notre personnel et la culture inclusive que nous construisons ensemble.

## L'inclusion chez Sysco

### Gouvernance en matière d'inclusion

Les collègues de Sysco à travers le monde contribuent à façonner nos efforts en matière d'inclusion, collaborent avec leurs pairs dans le cadre de ce travail et veillent à ce que celui-ci reflète leurs priorités.

**Équipe chargée de l'inclusion :** Dirigée par notre directrice de l'inclusion et de l'impact communautaire, notre équipe de l'inclusion se consacre à promouvoir l'avancement de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans l'ensemble de notre cycle de vie des talents et de nos pratiques d'approvisionnement afin de créer un milieu de travail et un marché hautement concurrentiels, novateurs, durables et socialement équitables.

**Conseil mondial de l'inclusion :** Comprend 18 à 22 membres qui reflètent la diversité de la population globale de collègues de Sysco. Le groupe rencontre notre équipe de l'inclusion afin d'apporter diverses perspectives internationales à ce travail.



**Conseils régionaux d'inclusion :** Établis au Costa Rica, en Grande-Bretagne, en Irlande et au Sri Lanka en vue d'améliorer l'engagement et les progrès en matière d'inclusion dans les principaux sites mondiaux.

**Ambassadeurs de l'inclusion mondiale :** Une cohorte diversifiée de membres issus du monde entier qui nous aident à faire la promotion de nos initiatives d'inclusion, à améliorer l'engagement et le recrutement inclusifs.

**Groupes de ressources pour les collègues (GRC) :** Les GRC nous aident à promouvoir une culture inclusive en milieu de travail en responsabilisant et en engageant nos collègues dans le monde entier. Au-delà de la création d'occasions communautaires et de réseautage, ces groupes jouent un rôle essentiel dans la résolution des principaux défis commerciaux. Ils offrent des renseignements uniques sur les divers marchés que nous desservons et les besoins des clients, ainsi que sur la dynamique interne du milieu de travail. Ces groupes sont volontaires, dirigés par des collègues et ouverts à tous les collègues de Sysco.

## Prix et reconnaissances

L'engagement de Sysco en faveur de l'inclusion contribue à créer une culture exceptionnelle pour les collègues de tous horizons, quels que soient leur fonction, leur lieu de travail, leur stade de carrière, etc. Nous avons été fiers de voir ce travail reconnu à l'externe au cours de l'EF 2025 grâce aux distinctions et récompenses mondiales suivantes liées à l'inclusion.

### Chambre de commerce

#### LGBTQ+ du Grand Houston

Prix du groupe de ressources pour les employés de l'année 2024, GRC Spectrum

### Groupe de ressources pour employés/entreprises

Prix GRE/E 2024 pour l'impact sur les services, GRC Spectrum

### Les femmes dans le transport routier

Meilleures entreprises où travailler pour les femmes dans le secteur des transports en 2024

### Satynmag (Sri Lanka)

Prix du lieu de travail favorable aux femmes

### RippleMatch

#### Prix Campus Forward 2025

Excellence générale : Meilleure de sa catégorie

Excellence en matière de stratégies de recrutement

Utilisation novatrice de la technologie

Excellence en matière d'expérience candidat

Excellence en matière de diversité, d'équité et d'inclusion

Excellence en matière de programmation de stages

# Notre main-d'œuvre

Les collègues de Sysco sont à la base de tout ce que nous faisons. Des équipes connectées, bienveillantes et inclusives, où chacun a véritablement sa place, contribuent à créer un environnement de travail épanouissant et à incarner notre raison d'être.

C'est pourquoi nous nous efforçons d'attirer et de retenir les meilleurs talents. Nous travaillons constamment à élargir le bassin de talents afin d'attirer les candidats les plus prometteurs et de répondre aux besoins des communautés mondiales que nous servons. En favorisant un environnement de travail où la diversité des idées et des perspectives est valorisée, nous favorisons l'innovation et la qualité du travail, renforçons la productivité et la fidélisation, et servons mieux nos clients. Une équipe inclusive est essentielle pour bâtir une entreprise résiliente, et Sysco s'engage à créer un milieu de travail où tous sont les bienvenus, un collègue à la fois.



# Créer un bassin de talents inclusif

En tant qu'entreprise internationale au service de clients répartis dans environ 730 000 emplacements à travers le monde, Sysco s'engage à bâtir une équipe qui comprend les besoins uniques de ses nombreux clients et communautés. Aujourd'hui, les collègues de Sysco vivent et travaillent dans 20 pays, dont le Canada, le Costa Rica, la France, la Grande-Bretagne, l'Irlande, le Panama, le Sri Lanka, la Suède et les États-Unis. Nous continuons à développer notre réseau international et à cultiver une main-d'œuvre inclusive dans toutes les régions où nos collègues vivent.



## Un aperçu de Sysco

**~75 000**

collègues du monde entier,  
travaillant dans

**20**

pays des Amériques, de l'Asie,  
des Caraïbes et de l'Europe

**11**

GRC avec

**21**

sections régionales  
à travers le monde

- **67 %** | États-Unis
- **22 %** | Europe
- **7 %** | Canada
- **2 %** | Amérique latine et Caraïbes
- **2 %** | Asie

## Tirer parti de la technologie pour un recrutement inclusif

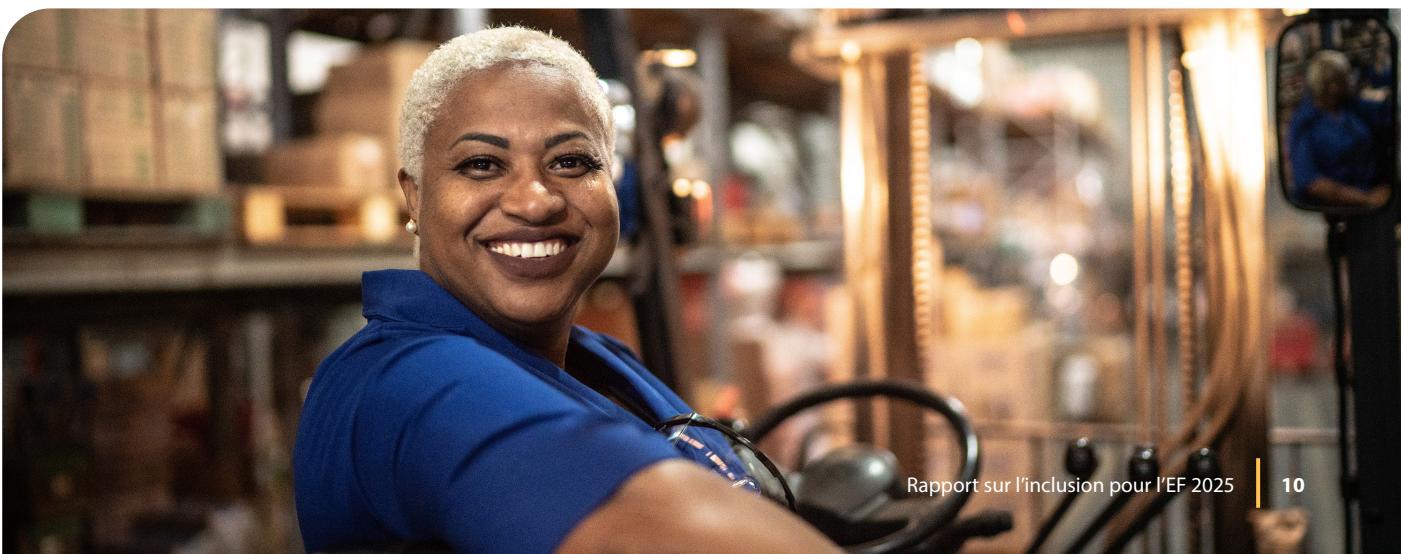
Dans l'ensemble de l'équipe Sysco, notre stratégie de recrutement continue d'évoluer, notamment en attirant des talents issus de toutes les générations afin de garantir une main-d'œuvre durable et collaborative.

Pour attirer la prochaine génération de talents, notre équipe chargée des relations avec les universités utilise un large éventail de technologies dans le cadre du processus de recrutement, notamment des publications sur LinkedIn et d'autres sites d'emploi destinés aux jeunes diplômés, ainsi que sur les réseaux sociaux. Nous menons des entrevues numériques pour permettre aux candidats de progresser rapidement dans le processus d'embauche et de répondre aux questions de présélection à leur convenance.

Nous utilisons également Text Recruit, qui envoie des messages texte aux candidats, notamment des rappels d'entrevue, afin de garantir un processus fluide et pratique pour tous. De plus, Sysco a élargi son utilisation de la technologie de recrutement Workday Recruiting. Auparavant utilisée principalement aux États-Unis, la plateforme de suivi des candidats est désormais déployée dans plusieurs pays, offrant ainsi aux candidats du monde entier une meilleure visibilité sur l'état d'avancement de leur candidature.

De plus, aux États-Unis, Sysco a continué d'optimiser sa stratégie de « Médias toujours actifs ». En exploitant des algorithmes avancés, cette stratégie permet d'accroître la notoriété et la visibilité sur les sites d'emploi. Cette présence médiatique diversifiée et soutenue, combinée à la technologie de publicité programmatique, renforce la notoriété de la marque auprès de la clientèle et améliore la visibilité de tous les demandeurs d'emploi.

Au Royaume-Uni, nous faisons appel à des rédacteurs professionnels pour adapter le libellé et vérifier l'inclusivité des offres d'emploi. Nous avons supprimé l'obligation de fournir un CV lors du processus de candidature pour la plupart des postes et utilisons à la place des tests de jugement situationnel et des évaluations normalisées basées sur le poste afin d'évaluer le potentiel des candidats. Et surtout, nous formons les gestionnaires d'embauche aux pratiques de recrutement inclusives afin de réduire les préjugés inconscients dans le processus de recrutement.



## Aider les étudiants à faire le lien entre leurs études et

### L'expérience dans le monde réel

L'engagement de Sysco envers le talent de demain commence par l'engagement des étudiants dès le début de leur parcours professionnel. Nous proposons des programmes de stages et de mentorat robustes qui permettent d'établir des liens avec les étudiants et de leur offrir une formation pratique. Nous offrons également une formation continue aux nouveaux collègues afin de nous assurer qu'ils ont toutes les cartes en main pour réussir et progresser chez Sysco.

### Découvrir les carrières grâce à des stages

Le programme de stages rémunérés de 10 semaines de Sysco permet aux étudiants collégiaux américains de découvrir le monde du travail, d'approfondir leurs connaissances dans le domaine qu'ils ont choisi et d'explorer différentes carrières potentielles. Les stagiaires travaillent en étroite collaboration avec les collègues de la chaîne d'approvisionnement et de la technologie de Sysco, participant à des dîners-conférences, à notre série exclusive de conférenciers et à des événements sociaux et communautaires. Au cours de l'EF 2025, nous avons accueilli 45 stagiaires dans 12 sites. Grâce au programme, ces étudiants ont acquis des connaissances précieuses sur les défis quotidiens et le travail d'équipe interfonctionnel fructueux, faisant ainsi le lien entre leur parcours universitaire et leur expérience professionnelle.

Dans le cadre de leur travail communautaire, les stagiaires de l'été 2025 ont apporté leur soutien à 16 banques alimentaires locales :

**250+**

heures de bénévolat

**450**

boîtes d'aide alimentaire livrées

**200**

paires de chaussures offertes

**2 832**

repas servis

**935 \$**

en contributions financières

### Mettre les étudiants en relation avec des mentors

Le programme de mentorat Spark de Sysco offre une expérience immersive et pratique aux étudiants stagiaires qui cherchent à explorer des cheminement de carrière potentiels et à apprendre directement auprès des collègues de Sysco. Les étudiants, appelés « Braises », sont jumelés à des collègues et à des membres du GRC, appelés « Étincelles », pour échanger et nouer des liens personnels. Ces relations aident à créer un sentiment d'appartenance significatif chez les stagiaires de Sysco et leur permettent de mieux comprendre l'organisation, ce qui les place en bonne position pour poursuivre leur croissance.



**Samantha Leddy**  
Braise

“

« McKenna m'a fait part son point de vue sur sa carrière et m'a généreusement prodigué des conseils. Ce fut une expérience inestimable, qui m'a donné envie d'en savoir encore plus! »

**McKenna Howard**  
Étincelle

“

« Travailler avec des stagiaires aussi motivés, curieux et prometteurs, et les voir évoluer, a été très enrichissant. Leur énergie et leurs perspectives nouvelles m'ont inspirée. »



**Manya Gogia**  
Braise

“

« Ce programme a ouvert la voie à des discussions et s'est révélé très intéressant. Cela m'a vraiment aidé pendant mon séjour chez Sysco. »



**Rebecca Stahl**  
Étincelle

“

« C'était inspirant et encourageant de voir la soif qu'ils avaient d'apprendre, de grandir et de se développer. Nous avons abordé des sujets pertinents pour le stage, mais qui pouvaient également s'appliquer au monde du travail. »

## Permettre aux étudiants de rêver grand grâce à Genesys Works

Depuis plus de 15 ans, Sysco est fière de s'associer à Genesys Works pour aider à bâtir des cheminements de carrière pour les élèves du secondaire issus de communautés défavorisées. Ouvert aux jeunes de tous les horizons, Genesys Works aide les étudiants à surmonter les obstacles créés par les inégalités économiques. Genesys Works cherche à s'assurer que chaque jeune dispose des compétences nécessaires pour se bâtir un avenir brillant et couronné de succès. L'organisme propose aux participants des formations techniques et professionnelles pendant l'été, avant de les placer dans un stage à temps partiel qu'ils effectuent pendant l'année scolaire. Grâce à cette collaboration, les étudiants acquièrent une expérience pratique, bénéficient d'un mentorat et sont exposés à des environnements professionnels qui les préparent à réussir leur avenir.



**Tom Peck**  
Vice-président directeur  
et chef de l'information  
et du service numérique

“

« Nous collaborons avec Genesys Works parce que c'est à la fois la bonne chose à faire et la chose intelligente à faire. Oui, nous accueillons des stagiaires talentueux issus du secondaire qui apportent une contribution significative à nos activités, mais surtout, nous leur ouvrons une porte qui, sans cela, leur serait peut-être restée fermée. À la fin de notre programme, qu'ils restent dans le domaine des technologies ou qu'ils empruntent des voies totalement différentes, ils repartent avec le sentiment d'avoir trouvé leur place. Cela change fondamentalement leur perception de ce qu'ils sont capables d'accomplir. C'est là que réside le véritable impact. »



**Mariam Taiwo**  
Équipe Mobilité

“

« Ce stage a tout simplement changé ma vie. J'ai appris à résoudre des problèmes en temps réel, à contribuer à des projets interfonctionnels et à m'adapter dans un environnement technologique au rythme rapide. Plus que cela, j'ai gagné en confiance et en clarté quant à mon avenir. L'un des moments les plus marquants a été de suivre l'infirmière Jillian Hermes et de rencontrer l'équipe de santé en milieu de travail, une expérience qui a renforcé ma passion pour les soins de santé et confirmé ma décision de poursuivre une carrière d'infirmière. »

Les collègues de l'équipe de technologie de Sysco jouent le rôle de facilitateurs, travaillant en étroite collaboration avec les stagiaires pour soutenir leur développement, tout en acquérant eux-mêmes des expériences enrichissantes. « Nous sommes reconnaissants d'avoir l'occasion de les accompagner dans les débuts de leur carrière », a déclaré Gail Trafton, chef d'équipe de Sysco Mobilité. « Chaque stagiaire nous a enseigné quelque chose de nouveau, et beaucoup d'entre eux font toujours partie de la famille Sysco. »

Au cours de la dernière année, cette cohorte est passée du statut d'apprenants curieux à celui de jeunes professionnels confiants, capables de relever des défis concrets, de nouer des relations enrichissantes et d'exercer une influence durable sur leurs équipes.



**Jada Howard**  
Équipe de soutien  
sur le terrain

“

« J'étais nerveuse et peu sûre de moi au début, mais ce stage m'a aidé à devenir quelqu'un qui travaille avec assurance avec la technologie et les gens. J'ai appris à résoudre des problèmes matériels et logiciels, à communiquer clairement et à m'adapter à de nouveaux défis. Cela m'a également montré à quel point j'aime résoudre des problèmes et aider les autres, des compétences que je mettrai à profit dans le cadre de mes études en génie mécanique à l'Université Louisiana State. »



**Eden Tchagui**  
Équipe de gestion de  
portefeuille

“

« Cette expérience m'a permis d'acquérir une vision concrète de la finance et de la gestion de portefeuille. J'ai commencé par des tâches simples, puis j'ai progressivement assumé des responsabilités plus complexes, telles que la consolidation des données financières et la création de rapports. Le mentorat et l'apprentissage pratique m'ont aidé à évoluer sur le plan professionnel et m'ont confirmé que la finance était la voie qui me convenait. »

# Travailler ensemble pour bâtir un avenir meilleur

Nous ne pouvons pas créer un avenir plus inclusif seuls. Cela exige un partenariat et une collaboration avec d'autres acteurs de l'écosystème des services alimentaires, dans les communautés que nous servons et au sein de notre équipe. Au cours de l'EF 2025, nous avons renforcé notre engagement envers nos communautés et continué à élargir notre réseau de partenaires afin de soutenir le changement à l'échelle du secteur. Cela comprenait notamment les efforts déployés par Sysco Canada pour faire évoluer notre engagement envers la réconciliation dans les communautés autochtones que nous servons.

## Collaboration avec des organisations inclusives

Sysco collabore avec des organisations professionnelles engagées en faveur de l'inclusion afin d'élargir notre bassin de talents et de garantir à tous la possibilité de travailler chez Sysco. Grâce à ces partenariats, nous sommes en mesure d'attirer les meilleurs talents, quels que soient leur parcours et leur expérience, tout en offrant des occasions de réseautage à nos collègues et dirigeants actuels.

Au cours de l'EF 2025, Sysco a soutenu les propriétaires de petites entreprises émergentes et sous-représentées, ainsi que les professionnels culinaires, en s'associant à des organisations telles que Fondation Feed the Soul, Prosper Forum et Women's Meat Industry Network, qui visent tous à favoriser une plus grande inclusion dans l'industrie des services alimentaires. [Pour en savoir plus, consultez la page 26.](#)



## Notre main-d'œuvre

### Notre voie à suivre : L'engagement de Sysco envers la réconciliation au Canada

Sysco Canada s'engage à suivre le processus de réconciliation grâce à l'autonomisation et à la durabilité des communautés autochtones partout au Canada. Au cours de l'EF 2025, nous avons continué à renforcer cet engagement, en lançant *Notre voie future*, une stratégie pluriannuelle à volets multiples élaborée dans le but d'établir des relations solides, collaboratives et respectueuses avec les peuples autochtones avec lesquels nous travaiillons et les communautés que nous servons. Ces efforts sont menés par le comité directeur et les comités pilier de l'initiative *Notre voie future* de Sysco Canada, ainsi que par le Cercle GRC, qui regroupe des collègues autochtones et non autochtones qui veillent à ce que nous adoptions une approche authentique et globale en matière de réconciliation.

En tant que chef de file du monde des affaires, nous avons la responsabilité de participer activement à l'établissement de relations solides avec les communautés autochtones, enracinées dans le respect mutuel, la responsabilité et l'engagement soutenu. *Notre voie future* est notre réponse à l'appel à l'action 92 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada à l'intention des entreprises canadiennes.



#### Notre raison d'être

Conscients du lien profond qui existe entre l'alimentation, la culture et la communauté, nous nous engageons à favoriser des relations significatives avec les communautés autochtones. Notre objectif guide nos engagements en faveur de la réconciliation. Nous assumons notre responsabilité organisationnelle et nous nous engageons à honorer et à respecter les riches traditions culinaires et les connaissances des peuples autochtones, en intégrant leur sagesse dans nos pratiques.



#### Les personnes

Nous nous efforcerons de créer un environnement inclusif, stimulant et sécuritaire où nos collègues autochtones puissent s'épanouir, fondé sur le respect, le soutien et les occasions de croissance, tout en valorisant les perspectives et en favorisant la compréhension culturelle. Nous renforcerons notre engagement communautaire afin de favoriser la compréhension et les relations durables avec les communautés, les groupes et les partenaires autochtones. En priorisant ces éléments, nous pourrons créer des espaces où les peuples autochtones se sentent valorisés et habilités, ce qui contribuera en fin de compte à leur réussite et à leur bien-être.



#### Les produits

Nous soutiendrons et habillerons les entreprises autochtones en investissant des ressources afin de cultiver des relations respectueuses et significatives. Nous nous engageons à offrir des services de renforcement des capacités et de mentorat, afin de favoriser un environnement dans lequel les entreprises autochtones peuvent améliorer leurs capacités, soutenir leur croissance, renforcer leur approvisionnement et développer de futures occasions commerciales. Grâce à la collaboration et au soutien, nous visons à créer un écosystème florissant qui honore et valorise l'entrepreneuriat autochtone.

### Créer des occasions pour les talents autochtones chez Sysco

Notre nouveau comité de recrutement autochtone vise à créer davantage d'occasions pour les personnes autochtones afin qu'elles puissent s'épanouir chez Sysco. Le comité veille à ce que nos processus de recrutement touchent les talents de tous les horizons et possédant des expériences variées, et à ce que la représentation des Autochtones au sein de Sysco Canada soit accrue.

Au cours de l'EF 2025, nous avons également lancé notre partenariat avec le Fonds Gord Downie & Chanie Wenjack, inaugurant notre premier espace patrimonial chez Sysco Toronto. Cet espace patrimonial est conçu pour être un centre vibrant dédié à la réconciliation. Il est orné d'une superbe fresque murale peinte à la main par Hannah Sage LaForme, une artiste Anishinaabe bispirituelle membre de la Première Nation des Mississaugas de Credit. Cet espace patrimonial a inspiré la création d'autres espaces de préservation du patrimoine autochtone à travers le Canada.



**Nadine Patel**

Directrice, Inclusion et réconciliation,  
Sysco Canada

Toronto  
Canada

“

Nous sommes fiers des progrès accomplis et reconnaissons que la réconciliation est un processus continu. Nous restons déterminés à apprendre, à nous adapter et à travailler en collaboration avec les communautés et les entreprises autochtones afin d'apporter des changements positifs et durables. En tant qu'organisation, nous continuons à faire preuve de solidarité et nous nous engageons à mener des actions positives dans le cadre de *Notre voie future*.

Pour en savoir plus sur notre approche, consultez le [Rapport de réconciliation \*Notre voie future\*](#).



# Soutenir les leaders émergents dans le monde du travail

Bâtir une main-d'œuvre inclusive consiste entre autres à veiller à ce que tous nos collègues aient la possibilité de progresser et d'avancer dans leur carrière. Grâce à une série de programmes et d'initiatives qui soutiennent nos collègues de tous horizons, nous créons des occasions inclusives permettant de développer les compétences en leadership et d'orienter les parcours professionnels.

## Ouvrir la voie aux femmes leaders émergentes

Les informations tirées des données quantitatives et qualitatives, notamment celles issues du sondage Sysco Speaks de l'EF 2025, ont mis en évidence la possibilité de mieux soutenir l'avancement professionnel des femmes occupant des postes de direction. Beaucoup ont exprimé leur intérêt à évoluer vers des postes de direction de premier niveau, mais ne savent pas comment s'y prendre pour franchir les prochaines étapes. En réponse, nous avons mis en place un programme de développement conçu pour renforcer les parcours de leadership et élargir les occasions de croissance.

Le programme de leadership des femmes Rise Together (grandir ensemble) offre aux femmes à fort potentiel chez Sysco une occasion de développement du leadership de neuf mois avec un accès inégalé aux hauts dirigeants et un parrainage intentionnel. Le parrainage est au cœur du programme de leadership des femmes, chaque participante étant jumelée à deux parrains chevronnés qui lui fournissent des conseils, des commentaires et un soutien au moyen de points de contact mensuels.

Le programme a débuté par un sommet transformationnel en personne d'une durée de deux jours et demi à Houston, au Texas, au cours duquel 30 leaders émergentes ont rencontré 20 cadres supérieurs parrains pour partager leurs points de vue, tisser des liens et approfondir leurs objectifs. Tout au long du programme, les participantes ont acquis une meilleure compréhension des différents aspects de l'entreprise grâce à un accompagnement individuel, des séances de planification de carrière et des ateliers sur la présence exécutive. Ces offres ont permis aux participantes de se concentrer sur l'acquisition de compétences et la réflexion, tout en renforçant leur confiance en leur capacité à diriger.



L'impact du programme de leadership des femmes sur les leaders émergentes

**88 %**

ont signalé une plus grande confiance en leur leadership

**83 %**

ont acquis des compétences pratiques qu'elles utilisent dans leurs postes actuels

**88 %**

se sentaient davantage susceptibles de poser leur candidature à des postes de direction

**92 %**

recommandent le programme de leadership des femmes aux autres

## Créer des occasions pour un leadership diversifié

Dans les milieux de travail de Sysco à travers le monde, nous continuons à prendre des mesures dans le but de perfectionner les talents émergents. En Grande-Bretagne, nous avons lancé le programme des leaders de la prochaine génération au cours de l'EF 2025, qui a offert à 23 collègues à fort potentiel (12 femmes, 11 hommes) des occasions de perfectionnement visant à les préparer à occuper des postes de direction. Ces futurs leaders sont issus d'un bassin de talents reflétant la diversité en termes de genre, d'âge, d'ancienneté et de fonction. Bien que la promotion ne soit pas garantie, nous avons célébré au cours de l'EF 2025 la promotion de 14 personnes issues de la première cohorte, dont huit femmes. La prochaine cohorte composée de 29 collègues (16 femmes, 13 hommes) devrait être lancée en janvier 2026.

Nous avons également nommé un responsable des débuts de carrière au sein de l'équipe du perfectionnement des talents de Sysco G.-B. afin de nous assurer de mettre en place de solides filières de recrutement pour les collègues en début de carrière. Cela nous aide à assurer la pérennité de notre organisation et à préparer nos collègues à diriger Sysco pour demain.

Le GRC des leaders émergents de Sysco aide les collègues américains à devenir les leaders de la prochaine génération grâce à un réseau de soutien composé de pairs et de mentors expérimentés. [Apprenez-en plus sur nos GRC.](#)



## Aider tout le monde à atteindre son potentiel

La rétroaction des collègues a été essentielle au développement du programme de leadership des femmes Rise Together (grandir ensemble), qui a aidé les femmes dirigeantes émergentes dans l'ensemble de l'entreprise à apprendre, à croître et à réussir.



**Aracely Soto – Leader émergente**  
Gestionnaire, mise en marché

Houston, Texas  
États-Unis

“

Mon aspect préféré du programme de leadership des femmes est le regain de confiance qu'il m'a donné. Cela m'a poussé à sortir de ma zone de confort de la meilleure façon possible et m'a permis de réussir. »



**Katey Redmond – Leader émergente**  
Directrice de projet sur le terrain  
Ventes locales

West Kelowna, Colombie-Britannique  
Canada

“

Je suis devenue plus stratégique dans ma façon de communiquer. Je suis plus attentive à la manière dont j'aide les autres à se développer et plus déterminée à créer un espace propice à la diversité des points de vue. »



**David Brown – Parrain**  
Directeur des finances,  
Sysco G.-B.  
Londres  
Royaume-Uni

“

La confiance de nos leaders émergentes est en plein essor. Les personnes qui participent à ce programme nous rendront encore plus forts en tant qu'organisation. Nos leaders émergentes et nos parrains sont présents aux quatre coins du globe, et même si nos défis quotidiens peuvent différer, les occasions d'apprendre les uns des autres sont immenses. L'avenir de notre entreprise est entre de très bonnes mains. »



# Notre milieu de travail

La création d'un lieu de travail inclusif, qui valorise la diversité des idées et des points de vue, est essentielle pour permettre à Sysco d'assurer la réussite de ses clients. Elle nous permet de mieux communiquer avec les communautés que nous servons et de mieux les comprendre, tout en créant une culture d'entreprise exceptionnelle pour nos collègues. Lorsque les collègues se sentent impliqués et valorisés, ils sont plus enclins à se dépasser pour les clients, pour eux-mêmes et pour leur entourage.



# Aborder les sujets difficiles avec respect et inclusion

Afin d'établir une base de référence en matière de comportement inclusif sur le lieu de travail, nous avons continué à déployer l'initiative de « Respect en milieu de travail » dans l'ensemble de nos activités mondiales et dans les nouvelles unités d'exploitation de Sysco.

Ce programme, mis en place à la suite des commentaires formulés par les employés dans le cadre du sondage Sysco Speaks de 2023, aide les collègues à comprendre ce qu'est un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif, et à mettre en pratique les compétences nécessaires pour le maintenir.

L'une des principales priorités du programme « Respect en milieu de travail » pour l'EF 2025 était de veiller à ce que les dirigeants se sentent capables d'avoir des conversations difficiles avec leurs équipes et leurs subordonnés directs. Conscients que la diversité des équipes apporte une diversité de points de vue, nous avons proposé une formation sur la courtoisie visant à renforcer notre capacité à engager un dialogue ouvert et respectueux. La formation mettait l'accent sur l'empathie, la curiosité et la communication efficace, aidant les collègues à mieux se comprendre même lorsque leurs points de vue ou leurs expériences diffèrent, et renforçant ainsi notre engagement à offrir un environnement sûr et accueillant à tous les collègues.



Nous avons organisé une formation mondiale à l'intention des partenaires d'affaires des RH, au cours de laquelle ils ont appris des stratégies pour gérer les conversations inappropriées, éviter les discussions susceptibles de créer des divisions dans les espaces professionnels et tirer parti de ressources telles que les superviseurs, les RH et la ligne d'assistance en matière d'éthique lorsque cela est nécessaire. Nous avons également distribué aux participants une trousse d'outils sur le respect en milieu de travail pour les accompagner dans la formation et leur donner les moyens de gérer les conversations délicates avec empathie, inclusion et professionnalisme. Cette formation a également souligné le fait que la courtoisie et le respect ne sont pas seulement des valeurs culturelles, mais aussi des impératifs commerciaux qui favorisent la collaboration, l'engagement et la réussite de l'entreprise.

Nous avons intégré l'apprentissage en ligne dans les offres de formation sur le respect au travail afin de donner à nos collègues la flexibilité nécessaire pour suivre les formations essentielles. Parmi les collègues admissibles, nous avons atteint un taux d'achèvement de 92 % pour l'apprentissage en ligne. Les discussions d'équipe dirigées par les leaders ont constitué un complément important à ces formations, en créant un espace permettant aux équipes de définir des attentes spécifiques à leur site et à leurs fonctions. Nous avons touché une partie importante de notre personnel mondial grâce au programme « Respect en milieu de travail ». À l'avenir, nous prévoyons étendre cette offre aux collègues de première ligne et l'intégrer dans l'orientation des nouveaux employés et des nouveaux dirigeants.



**Jaclyn Elliot**  
Superviseure, Opérations  
MDM, Sysco, Canada, CSC

Peterborough, Ontario  
Canada

“

« Il est essentiel que nous soyons conscients de la manière dont nous nous présentons. Notre entreprise repose sur les relations entre collègues, clients et fournisseurs, et une seule interaction négative peut suffire à gâcher ou à détériorer une relation. Nous ne pouvons pas nous permettre de laisser le manque de respect s'installer à notre table. »

# Promouvoir nos GRC mondiaux

Les GRC mondiaux de Sysco sont des partenaires clés qui contribuent à garantir un lieu de travail inclusif. Ces groupes sont volontaires, dirigés par des collègues et ouverts à l'ensemble du personnel. Ils offrent un espace où les collègues partageant des antécédents et des expériences similaires ainsi que leurs alliés peuvent entrer en contact les uns avec les autres, faire progresser leur carrière et promouvoir les priorités de l'entreprise. Nous avons investi dans des cadres de gouvernance et de fonctionnement solides pour les GRC afin de garantir que ces groupes bénéficient du soutien dont ils ont besoin pour réussir. Ces structures nous ont également permis d'identifier plus facilement les endroits où étendre les GRC à travers le monde.

## Journée mondiale des GRC

Chaque année, nous rendons hommage à nos CRG et à nos collègues qui consacrent leur temps et leur passion au renforcement de notre culture d'entreprise. Axée sur une cérémonie de remise de prix GRC qui récompense les GRC, les dirigeants et les membres exceptionnels, la Journée mondiale des GRC comprend également un salon animé consacré aux ressources et au recrutement, où les collègues peuvent découvrir les différents GRC, explorer les possibilités de s'impliquer et tisser des liens. Les gagnants de cette année sont :

### Prix de groupe

Prix GRC de l'impact communautaire : Cercle GRC

Prix GRC de la collaboration : Catalyseur

Prix GRC de l'année : Catalyseur

### Récompenses individuelles

Prix Allié estimé : Tim Cameron

Prix du leader GRC de l'année : Mehr Sheik

Parrain responsable de l'année : Kevin Kim

## Réseau mondial de GRC de Sysco



**APEX**

Favoriser la croissance des collègues et alliés panasiatiques.



Combler les écarts générationnels entre les collègues.



Former et soutenir les collègues et alliés noirs.



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

**EMERGING LEADERS**

Habiliter les dirigeants à atteindre leur plein potentiel grâce au développement de carrière.



Instaurer une culture de sensibilisation et de soutien pour les collègues et alliés neurodivergents.



Sensibiliser au bien-être mental en milieu de travail et au-delà.

**IMPACT**

Influence. Mentor. Potential. Achieve. Collaborate. Transform.



**SPECTRUM**  
Global LGBTQ+ and Allies

Promouvoir une culture qui habilite les personnes LGBTQ+ et leurs alliés à se montrer sous leur vrai jour.



Fournir un soutien et des ressources aux collègues et alliés hispaniques, autrefois connu sous le nom de HART.



Créer un espace sécuritaire pour honorer et servir nos collègues et alliés militaires.

## Connecter les collègues et promouvoir l'inclusion

Au cours de l'exercice 2025, les GRC mondiaux de Sysco ont organisé des événements pour reconnaître les jalons culturels et rehausser les perspectives diverses, faciliter les occasions de développement de carrière et lancer des initiatives pour contribuer aux activités commerciales clés. Voici quelques exemples de notre impact :



**Les bénévoles d'APEx** ont fourni des services de traduction et d'accompagnement culturel dans les langues asiatiques, améliorant ainsi l'expérience client et l'intégration des fournisseurs.



**Military Connect** a souligné le Mois de la reconnaissance des militaires aux États-Unis en organisant une série de tables rondes mettant en avant les avantages liés à l'embauche d'anciens combattants et les moyens dont disposent les employeurs pour les soutenir.



**VIVA** a lancé un concours de bourses d'études pendant le Mois du patrimoine hispanique, invitant ses membres à postuler pour obtenir un parrainage afin de participer à la conférence du programme « Leadership Pipeline » de l'Association hispanique pour la responsabilité d'entreprise.



**Spectrum** a reçu le prix « GRE/E d'impact du service » décerné par la Workplace Alliance de la Chambre de commerce LGBTQ+ pour son soutien et sa contribution exceptionnelles à la campagne de collecte alimentaire et de fournitures pour les fêtes, qui a fourni des ressources essentielles à des partenaires à but non lucratif.



**Bridge** s'est associé à Kids' Meals pour préparer 10 000 repas destinés aux enfants en situation d'insécurité alimentaire à l'occasion de notre événement « Pack for Purpose ».

**IMPACT** a rendu hommage aux champions mondiaux et locaux du leadership inclusif lors d'un événement organisé à l'occasion de la Journée internationale des femmes afin d'accélérer les actions en faveur de l'égalité des sexes.



**Cercle** a accueilli l'activiste politique Lewis Cardinal pour une conversation sur la réconciliation authentique à l'approche de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation au Canada.

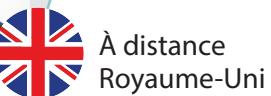


**Matière à réflexion** a investi dans une formation en premiers soins en santé mentale dédiée aux collègues de Sysco Canada afin de leur donner les outils nécessaires pour reconnaître et soutenir les personnes vivant des problèmes de santé mentale.

## Dans leurs mots : Les collègues de Sysco à la tête de GRC



**Chris Latham**  
Coprésident de MINDS GB



“

En tant que personne autiste ayant reçu un diagnostic tardif, diriger le GRC MINDS en Grande-Bretagne a été à la fois un privilège et un parcours de découverte et de réalisation de soi. Aider les membres et la direction à comprendre à la fois les difficultés uniques que les collègues neurodivergents peuvent éprouver et les forces qu'ils apportent à Sysco a eu un impact manifestement bénéfique. »



**Benita Washington**  
Présidente du GRC Military Connect

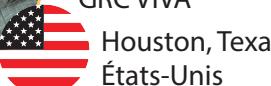


“

Ce rôle m'a aidé à mieux comprendre les difficultés auxquelles font face les anciens combattants dans la vie civile et professionnelle. Je suis motivée à éliminer les préjugés et les barrières et permettre aux anciens combattants de se sentir véritablement intégrés. »



**Stephanie Blacker**  
Co-responsable,  
GRC VIVA



“

Diriger VIVA nous permet d'aider nos collègues à s'épanouir tout en renforçant Sysco et en renforçant nos liens avec nos clients diversifiés. Le fait de voir nos membres obtenir des promotions, élargir leurs réseaux et nouer de nouvelles relations prouve que la représentation a un impact réel sur l'entreprise. »



**Yvonne Velis**  
Co-responsable,  
GRC VIVA



**Dana Johnson**  
Présidente du GRC Circle



“

Diriger le Cercle GRC m'a donné un profond sentiment d'utilité en me permettant de contribuer à amplifier les voix et les expériences des Autochtones. Cela a été très enrichissant de créer un espace dédié à la connexion culturelle, à l'éducation et à la réconciliation, tout en honorant la force et les connaissances des communautés autochtones. »

## Apporter des compétences essentielles à la mission chez Sysco

Notre GRC pour les anciens combattants Military Connect crée une communauté accueillante pour nos collègues qui sont des anciens combattants ou des militaires, ainsi que leurs familles, en les aidant à mettre à profit les compétences essentielles qu'ils ont acquises en uniforme dans le cadre de postes significatifs chez Sysco. Grâce à des réseaux de pairs, au mentorat, à des initiatives visant à constituer un bassin de talents et à des actions communautaires, le groupe renforce notre culture d'appartenance tout en apportant à notre entreprise une vision opérationnelle et un leadership différenciés. Au cours de l'EF 2025, le groupe a organisé des collectes de dons pour soutenir l'opération Gratitude, qui a envoyé des trousse de soins aux militaires et aux premiers intervenants, a organisé une collecte de manteaux et a rendu hommage aux anciens combattants lors de notre événement « Réflexion sur notre raison d'être » et du Mois de la reconnaissance militaire.

En valorisant l'expérience militaire de nos collègues et en offrant une « place à table » à ceux qui ont servi, nous honorons non seulement leur engagement, mais nous construisons également une main-d'œuvre plus forte et plus résiliente, et une entreprise mieux équipée pour servir nos clients et nos communautés.



# Promouvoir une culture inclusive axée sur la collaboration entre collègues

Nous cherchons à mieux comprendre comment les collègues de Sysco perçoivent leur lieu de travail et utilisons ces informations pour déterminer comment renforcer davantage l'inclusion dans notre culture.

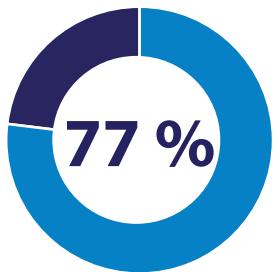
Les collègues de Sysco ont contribué à l'élaboration de nouvelles initiatives d'inclusion à l'échelle de l'entreprise et à la mise en œuvre d'efforts spécifiques pour différents marchés mondiaux. En réunissant les collaborateurs autour d'une table pour discuter de l'inclusion, nous contribuons à créer un environnement qui répond à leurs besoins et leur permet de prendre soin de leurs clients de la meilleure façon qui soit.

## Entendre directement les témoignages des collègues

Pour intégrer les collègues dans le travail d'inclusion, il faut commencer par les écouter. Chaque année, Sysco mène son enquête annuelle sur l'engagement des collègues avec le sondage Sysco Speaks, qui sollicite des commentaires sur des sujets liés à l'inclusion. On a demandé aux collègues de réfléchir à la mesure dans laquelle ils étaient d'accord avec les énoncés suivants :

- Mon superviseur immédiat accorde de l'importance à l'inclusion.
- Je me sens à l'aise d'exprimer mes opinions, même si elles sont différentes des autres.
- Les collègues, quelles que soient leurs différences, sont traités équitablement.
- J'ai un sentiment d'appartenance envers mon entreprise.
- La direction de mon entreprise s'assure que divers points de vue sont entendus.

Au cours de l'EF 2025, nous avons obtenu les résultats favorables suivants, mesurant la satisfaction des collègues, pour les éléments suivants :



sur l'indice d'inclusion Sysco Speaks

Il est essentiel d'offrir un environnement sûr à nos collègues, car cela nous donne les bases nécessaires pour continuer à faire évoluer notre travail en matière d'inclusion. Afin de nous assurer que nos informations sont à jour, nous demandons régulièrement à nos collègues dans quelle mesure ils se sentent inclus, en sécurité et protégés dans le cadre de leur travail chez Sysco. Leurs commentaires nous permettent de mettre à jour nos programmes et bien plus encore.

## Développer la formation à l'inclusion

Sysco Speaks est devenu un levier important qui nous aide à décider comment et où investir dans le travail d'inclusion. Aux États-Unis, par exemple, les réponses des collègues au sondage de l'EF 2024 ont souligné que ceux-ci souhaitaient recevoir davantage de formation sur l'inclusion. Cela a conduit Sysco à lancer la série des Essentiels de l'inclusion, des webinaires interactifs trimestriels portant sur différents thèmes liés à l'inclusion. Au cours de l'exercice 2025, ces séances, qui sont offertes aux collègues de Sysco dans le monde entier, ont porté sur l'inclusion intentionnelle, l'alliance inclusive et l'étiquette en matière de handicap. Dans la mesure du possible, nous avons fait appel à des intervenants issus d'organisations partenaires afin qu'ils apportent leur expertise sur ces sujets. Des professionnels de Seramount ont ainsi participé à la séance sur le soutien mutuel, tandis que Disability:IN a contribué à la discussion sur les règles de conduite à adopter envers les personnes vivant avec un handicap.

Nous avons continué à organiser des séances de discussion ouverte axées sur l'inclusion pour nos collègues, offrant ainsi une tribune où les participants peuvent écouter les responsables de l'inclusion chez Sysco prendre la parole et leur poser des questions. Au cours de l'EF 2025, nous avons uni nos forces à celles de notre équipe de la durabilité pour organiser l'assemblée générale Meilleurs ensemble, Meilleurs demain. Au cours de l'EF 2025, parmi les intervenants de la conférence publique Meilleurs ensemble, Meilleurs demain figuraient April Love, directrice de l'inclusion et de l'impact communautaire chez Sysco, et Henry Fovargue, vice-président de la durabilité.

## Élargir notre portée au cours de l'EF 2025

~805 000

impressions sur le bulletin d'information Autour de la table

128

événements de GRC



## L'inclusion en milieu de travail à travers le monde

### Canada

- Lancement d'un nouveau centre d'apprentissage sur l'inclusion proposant des formations facultatives sur les stéréotypes et les préjugés, les préjugés inconscients, l'inclusion, l'intelligence émotionnelle et bien plus encore.
- Lancement de la septième section régionale canadienne du GRC, VIVA, afin de permettre aux dirigeants hispaniques actuels et futurs de réaliser leur potentiel chez Sysco.

### États-Unis

- Célébration du Mois de l'histoire des Noirs avec des événements visant à éduquer, responsabiliser et relier les collègues. Le point culminant a été la Virtual Extravaganza du Mois de l'histoire des noirs, où le GRC Catalyseur a présenté les moments forts du mois.
- Organisation de célébrations du Mois de l'histoire des noirs en personne dans cinq sites, réunissant plus de 200 collègues.

### Irlande

- Lancement de la première Purpose Academy à Cork, offrant des formations en travail d'entrepôt, en rédaction de CV et en techniques d'entretien à des adultes vivant avec une déficience intellectuelle ou l'autisme.
- Deuxième Purpose Academy planifiée à Dublin, dont le lancement est prévu pour l'EF 2026.

### Costa Rica

- Lancement de la première section régionale de GRC, Spectrum, afin de mobiliser tous les collègues et d'encourager les personnes LGBTQ+ et leurs alliés à s'afficher tels qu'ils sont réellement.

### Grande-Bretagne

- Renforcement de l'engagement en faveur du respect sur le lieu de travail, organisation de discussions d'équipe animées par les dirigeants et encouragement à la participation à des formations en ligne.
- Nomination du tout premier responsable de l'inclusion dédié aux opérations du marché.
- Introduction de salles multiconfessionnelles ou dédiées au bien-être dans des sites à travers tout le pays.

### France

- Partenariat avec des organismes spécialisés dans l'aide à l'emploi des personnes vivant avec un handicap.
- Don de produits à La Pioche pour les vendre dans son épicerie solidaire, qui propose des articles à prix réduit aux personnes bénéficiant du chômage de longue durée et/ou faisant face à des difficultés économiques.

### Suède

- Ateliers visant à promouvoir un environnement de travail sûr, inclusif et respectueux dans tous les entrepôts.

### Sri Lanka

- Remise du prix « Women Friendly Workplace Award » décerné par Satynmag, un média féminin, pour la troisième année consécutive.
- Création de la Sysco Academy, grâce à laquelle les collègues aident les étudiants à se préparer à une carrière dans les technologies de l'information.
- Collaboration avec d'autres organisations dans le but de lancer le programme « Guiding Leadership and Outreach », qui aide les jeunes leaders à développer les compétences nécessaires pour atteindre les objectifs de développement durable des Nations Unies.

# Notre marché

Sysco dessert une clientèle diversifiée et internationale. Des restaurateurs aux hôteliers, nos clients ont des besoins variés auxquels nous répondons grâce à une gamme étendue et évolutive de produits et services. Les fournisseurs sont des partenaires essentiels qui nous permettent de répondre à ces demandes et d'aider nos clients à réussir. Nous avons constitué un réseau de fournisseurs compétents, qualifiés et variés qui contribuent à stimuler l'innovation, à renforcer la résilience de la chaîne d'approvisionnement et à réduire les coûts. Nous nous efforçons aussi de créer davantage de possibilités pour les entreprises émergentes et les chefs de file comme ceux-ci dans le secteur de la restauration.



# Adopter une approche inclusive en matière d'approvisionnement

En élargissant notre champ de recherche lors de la sélection de nouveaux fournisseurs, nous renforçons notre chaîne d'approvisionnement et notre capacité à servir nos clients avec l'excellence et la fiabilité qu'ils attendent de Sysco.

Tout au long de l'exercice 2025, nous avons continué à mettre en œuvre des pratiques d'approvisionnement inclusives et à entretenir des partenariats qui nous aident à identifier les fournisseurs diversifiés certifiés, que nous classons comme étant détenus et exploités à 51 % par des femmes, des minorités ethniques, des anciens combattants, des personnes LGBTQ+ ou des personnes vivant avec un handicap. Afin d'élargir l'inclusion des fournisseurs dans notre chaîne de valeur et dans le secteur de la restauration dans son ensemble, nous avons encouragé les fournisseurs de niveau 1 à suivre leurs dépenses auprès de fournisseurs diversifiés.

Sysco Canada a mis sur pied les « Voies de l'approvisionnement », une table ronde collaborative axée sur l'approvisionnement auprès des Autochtones dans le secteur des services alimentaires. En partenariat avec les dirigeants des services alimentaires Aramark Canada, Compass Group, Foodbuy Canada et Sodexo, et en consultation avec le Conseil canadien pour les entreprises autochtones et le Cercle national pour l'agriculture et l'alimentation autochtones, nous renforçons notre engagement commun envers la réconciliation, en favorisant une croissance économique significative et en amplifiant la présence des entreprises autochtones dans notre secteur.



## Faire progresser l'inclusion dans le parc de Sysco

Au cours de l'EF 2025, Sysco a réuni plus de 100 fournisseurs de services de transport des États-Unis et du Canada à l'occasion de son Sommet des transporteurs, une conférence mettant en lumière les principaux enjeux auxquels fait face le secteur des transports et présentant des perspectives spécifiques à l'industrie. C'était la première fois que nous organisions cet événement depuis dix ans, et nous avons profité de l'occasion pour mettre l'accent sur l'inclusion des fournisseurs.

Nous avons organisé une séance sur l'inclusion des fournisseurs et avons intégré ce thème dans la programmation principale. Grâce à ces plateformes, nous avons expliqué pourquoi Sysco accorde la priorité à l'inclusion des fournisseurs et en quoi une chaîne d'approvisionnement diversifiée renforce notre entreprise. Nous avons également profité du sommet pour récompenser les fournisseurs les plus remarquables du réseau de transporteurs de Sysco. CW Carriers, une entreprise détenue par une femme, a été élue « Fournisseur diversifié de l'année ».

## Offrir à nos clients les saveurs authentiques des Caraïbes

Sysco Canada a accueilli son premier fournisseur détenu par des personnes noires, Island Gurl Foods, dans son assortiment de produits au cours de l'EF 2025. Island Gurl Foods produit des sauces aux saveurs caribéennes, inspirées des Bahamas, pays natal de la fondatrice, la chef Raquel Fox.



## Élargir les possibilités pour les fournisseurs diversifiés

Au cours de l'EF 2025, nous nous sommes associés à des chefs de file du secteur des services alimentaires et de l'approvisionnement afin d'offrir une formation spécialisée, un soutien et des ressources aux petits fournisseurs et aux fournisseurs sous-représentés. En collaboration avec Aramark, Avendra International et Certify My Company, nous avons organisé Level UP!, un programme de perfectionnement et de mentorat d'une durée de 10 semaines.

Level UP! vise à aider ces fournisseurs à naviguer dans le monde complexe de la distribution et de l'approvisionnement à grande échelle dans le secteur des services alimentaires. Sa cohorte inaugurale comprenait 13 entreprises de partout aux États-Unis, qui y ont participé gratuitement. Pendant 10 semaines, les participants se sont réunis chaque semaine pour aborder des sujets tels que l'obtention d'une certification de fournisseur diversifié et la compréhension des processus d'approvisionnement, comme les appels d'offres. Le programme comprenait également des informations spécifiques à Sysco sur la manière d'établir des partenariats d'approvisionnement fructueux au sein de l'entreprise et offrait aux participants la possibilité de rencontrer des collègues de Sysco chargés des achats et de la mise en marché.

# Contribuer à l'inclusion dans l'ensemble du secteur

La position de Sysco en tant que distributeur de services alimentaires nous permet d'avoir un aperçu de la valeur de l'inclusion dans l'ensemble du secteur, de notre chaîne d'approvisionnement à notre clientèle.

En investissant dans des relations commerciales avec des fournisseurs diversifiés à travers Sysco, nous soutenons également l'inclusion dans l'ensemble du secteur des services alimentaires. Nous collaborons avec des organisations et participons à des initiatives qui contribuent au développement des petites entreprises et des entreprises émergentes et à la promotion des chefs de file sous-représentés dans le secteur des services alimentaires. En contribuant à la création d'un secteur plus inclusif, nous contribuons à la création d'un secteur plus résilient.

## Se réunir pour faire progresser l'inclusion

Au cours de l'EF 2025, Sysco a participé et commandité des réunions importantes qui ont rassemblé des pairs du secteur afin de discuter de la façon dont ils bâtissent des entreprises inclusives et valorisent les dirigeants émergents. Ces événements comprenaient :

- Conférence culinaire mondiale de la Fondation Feed the Soul.** Feed the Soul Foundation s'engage à aider les entreprises culinaires et les étudiants marginalisés à réussir. Sysco a commandité la deuxième conférence culinaire mondiale annuelle de la fondation, qui a pour but d'aider les entrepreneurs culinaires à lancer leurs entreprises. Nous avons également organisé des séances sur la conception et le développement de menus et sur les innovations en matière de produits.
- Conférence sur la diversité dans le commerce de gros.** La diversité dans le commerce de gros favorise l'inclusion dans ce secteur en Grande-Bretagne. Brakes, une société du groupe Sysco et premier fournisseur alimentaire de gros de Grande-Bretagne, a parrainé la conférence sur la « Diversité dans la vente de gros » de 2024, contribuant ainsi à mettre de l'avant des exemples d'inclusion dans le commerce de gros et à inciter davantage de grossistes à agir.
- Forum Prosper.** Prosper Company est une entreprise axée sur les objectifs qui s'engage à renforcer le leadership dans les secteurs des services alimentaires et de l'hôtellerie. Sysco a participé à son forum annuel Prosper en 2024, animant une séance soulignant l'importance de la diversité des fournisseurs et présentant les points de vue du président et chef de la direction Kevin Hourican, ainsi que de la directrice de l'inclusion et de l'impact communautaire, April Love.

## Soutenir les femmes dans le secteur des services alimentaires

Sysco s'engage à soutenir les femmes dans l'ensemble du secteur. Tout au long de l'EF 2025, nous avons soutenu l'émancipation des femmes dans le secteur des services alimentaires en participant à des initiatives et des événements clés.

Nous avons poursuivi notre partenariat avec le Women's Foodservice Forum (WFF), une organisation de premier plan qui œuvre en faveur de l'égalité des sexes dans le secteur alimentaire. 75 collègues de Sysco venus du monde entier se sont réunis à Dallas, au Texas, pour la 36e conférence annuelle sur le leadership du WFF. Des séances enrichissantes aux précieuses occasions de réseautage, en passant par les réflexions sincères de certaines des femmes les plus expérimentées du secteur, la conférence a mis en évidence l'importance de promouvoir les femmes à des postes de direction. Plus de 2 500 personnes issues du secteur se sont réunies pour défendre une cause importante.

Les collègues de Sysco ont également été récompensés lors de cet événement. Le WFF a honoré la directrice des ressources humaines Stephanie Abrenica, en la nommant parmi les actrices du changement de la cohorte 2025. Les actrices du changement du WFF récompensent les femmes en début de carrière qui ont fait leurs preuves en matière de résultats commerciaux tout en incarnant un leadership inclusif. Stephanie a obtenu cette distinction au nom de Sysco parmi 64 soumissions provenant de l'ensemble de notre personnel mondial.

Nous avons également été récompensés pour notre soutien aux femmes dans le secteur des transports au cours de l'EF 2025. L'association des femmes dans le transport, Women in Trucking, a désigné Sysco comme l'une des meilleures entreprises pour les femmes dans le secteur des transports en 2024. Le processus de sélection pour cette distinction est rigoureux : il comprend des nominations, un examen approfondi et un vote à l'échelle du secteur. La présence de Sysco dans cette liste reflète notre position de chef de file du secteur et de défenseur des femmes dans le domaine des transports. De plus, WIT a nommé Vanessa Angulo, directrice principale de l'acquisition de talents, comme l'une de ses femmes à suivre dans le domaine du transport en 2025.

**Soutenir les communautés pour lutter contre l'insécurité alimentaire**  
Sysco s'engage à lutter contre l'insécurité alimentaire dans le monde entier en collaborant avec des partenaires. [Apprenez-en plus dans notre rapport sur la durabilité pour l'EF 2025](#)



Pour toute question ou tout commentaire concernant ce rapport,  
veuillez communiquer avec l'équipe de l'inclusion mondiale de  
Sysco à l'adresse [inclusion@sysco.com](mailto:inclusion@sysco.com).

©2025 Sysco Corporation. Tous droits réservés.



**ÉNONCÉS PROSPECTIFS** Certains énoncés contenus dans le présent rapport, notamment ceux relatifs à notre inclusion et à d'autres objectifs, plans, activités, politiques, estimations, projections, buts, engagements, attentes, stratégies et résultats attendus en matière d'environnement, de société et de gouvernance, ainsi que les hypothèses sur lesquelles ces déclarations sont fondées, constituent des « énoncés prospectifs » au sens de la Private Securities Litigation Reform Act de 1995, l'article 27A de la Securities Act de 1933 et l'article 21E de la Securities Exchange Act de 1934. Elles sont généralement identifiées par les termes « croire », « s'attendre à », « anticiper », « avoir l'intention de », « opportunité », « planifier », « projeter », « sera », « devrait », « pourrait », « serait », « probable » et d'expressions similaires. Les énoncés prospectifs sont fondés sur des hypothèses actuelles qui sont soumises à des risques et incertitudes pouvant entraîner des résultats réels sensiblement différents de ceux indiqués dans les énoncés prospectifs, notamment les risques et incertitudes décrits dans nos rapports annuels sur le formulaire 10-K, nos rapports trimestriels sur formulaire 10-Q et nos dépôts auprès de la SEC. Ces énoncés prospectifs ne s'appliquent qu'à la date à laquelle ils sont faits, et nous ne nous engageons aucunement à mettre à jour ou à réviser publiquement ces énoncés prospectifs, sauf si la loi l'exige. Les renseignements contenus dans ce rapport couvrent l'EF 2025 et toutes les données incluses dans le rapport proviennent de cette période, sauf indication contraire.