

Notre recette pour l'inclusion

Rapport sur la diversité, l'équité et l'inclusion pour l'AF2024



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. Sa gamme de produits compte également de l'équipement et des fournitures pour les industries des services alimentaires et hôteliers. Comptant plus de 76 000 collègues, l'entreprise exploite environ 340 établissements de distribution dans le monde entier et dessert plus de 730 000 emplacements clients. Durant l'année financière 2024 terminée le 29 juin 2024, la société a réalisé des ventes de plus de 78 milliards de dollars. Des renseignements sur notre programme de durabilité, y compris les rapports sur la durabilité et la diversité, l'équité et l'inclusion de Sysco pour l'AF2024, se trouvent à l'adresse www.sysco.com.



À propos de ce rapport

Les renseignements contenus dans ce rapport reflètent principalement le rendement de Sysco Corporation en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEIDEI) à l'échelle mondiale au cours de l'AF2024. Vous pouvez également consulter notre [rapport annuel de l'AF2024](#) et nos [rapports à la Securities and Exchange Commission \(SEC\)](#) 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 les rapports sur la durabilité et la diversité, l'équité et l'inclusion de Sysco pour l'AF2024, sont disponibles à l'adresse www.sysco.com.



Table des matières



Rapport sur la diversité, l'équité et l'inclusion pour l'AF2024



3 DEI chez Sysco

- 4 Aperçu
- 5 Point de vue de la direction
- 6 Notre cheminement vers le progrès
- 7 Faire évoluer notre stratégie et notre gouvernance en matière de DEI
- 9 Prix et reconnaissances



10 Notre main-d'œuvre

- 11 Créer un vivier de talents inclusif
- 14 Partenariats qui stimulent la croissance



20 Notre Milieu de travail

- 21 Soutenir et élargir nos GRC mondiaux
- 24 Encourager les collègues à favoriser l'inclusion en milieu de travail

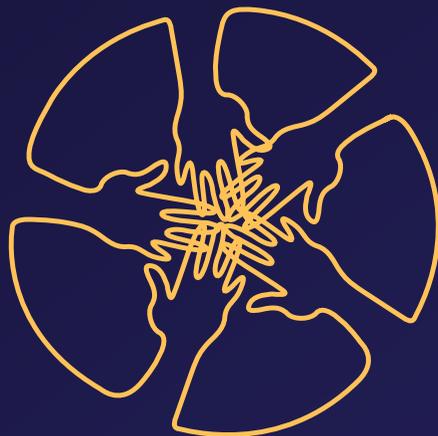


26 Notre marché

- 27 Mettre l'accent sur l'inclusion des fournisseurs
- 29 Promouvoir l'inclusion à l'échelle de l'industrie



30 ANNEXE DES DOCUMENTS



DEI chez Sysco



Nous aspirons à créer une culture mondiale résolument diversifiée, équitable et inclusive, où nous favorisons l'appartenance en nous entraînant et en tissant des liens avec les gens par l'entremise des aliments et de partenariats de confiance.

Chez Sysco, nous valorisons les perspectives et les compétences uniques que nos collègues et partenaires mondiaux mettent à contribution. En termes simples, nous sommes meilleurs ensemble. En intégrant les principes de DEI dans l'ensemble de notre entreprise, nous pouvons nous assurer que tout le monde 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 (comme l'apparence physique, les comportements, la voix et le ton, les capacités, l'orientation sexuelle, l'âge, la race, le sexe, la religion et la nationalité).

Équité

Ce que nous pouvons faire pour fournir des ressources et des occasions tout en éliminant les obstacles systémiques et les préjugés afin que les résultats ne soient basés que sur les talents, les dons et le travail d'une personne.

Inclusion

Comment nous créons une culture d'appartenance où chacun se sent apprécié et respecté, et où les idées et les points de vue sont présentés à une table où chacun a sa place.



Aperçu

Cadre stratégique de 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 employés talentueux diversifiés tout en veillant à ce que les gens puissent progresser de façon équitable parmi les systèmes de Sysco.



Notre milieu de travail représente le « comment » de nos efforts en matière d'inclusion. Nous nous concentrons sur la création d'un environnement qui donne envie aux gens de venir chez Sysco et d'y rester.



Notre marché représente le « qui », le « quoi » et le « comment » de nos efforts en matière de DEI, en particulier dans notre façon de nous présenter aux différents intervenants, et dans la façon dont nous sommes perçus. En mettant l'accent sur la DEI au sein de notre main-d'œuvre et de notre milieu de travail, nous pouvons mieux répondre aux besoins de nos différents intervenants.

Priorités stratégiques pour l'AF2024

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

- Promouvoir une culture axée sur le respect.
- Diversifier notre vivier de talents.
- Optimiser la gouvernance des groupes de ressources pour collègues (GRC).
- Élargir les occasions de perfectionnement pour les femmes.
- Établir des mesures d'inclusion (É.-U.).
- Encourager l'auto-identification.
- Renforcer nos partenariats.
- Établir un leadership éclairé.
- Faire croître nos fournisseurs diversifiés.

Soutenir notre raison d'être et notre entreprise.

Poursuivre nos initiatives de DEI, en mettant l'accent sur l'inclusion, pour soutenir la Raison d'être et la Recette de croissance de Sysco

Notre Raison d'être : Tisser des liens à l'échelle mondiale pour partager les ressources alimentaires et s'entraider.

Les piliers de notre Recette de croissance :

- Numérique
- Produits et solutions
- Chaîne d'approvisionnement
- Équipes clientèle
- Horizons futurs

Point de vue de la direction

Un message commun de Kevin Hourican, président du conseil d'administration et président-directeur général (PDG), et d'April Love, vice-présidente et directrice de l'inclusion.

Chez Sysco, nous croyons que l'inclusion est au cœur de notre succès. Nous sommes passionnément engagés à favoriser un milieu de travail où chacun se sent valorisé, respecté et habilité à contribuer, peu importe son histoire. Pourquoi? Lorsque la diversité de nos collègues correspond à celle de nos clients, notre activité s'en trouve améliorée. Afin de créer un environnement accueillant pour cette population diversifiée de collègues, nous devons créer une culture d'inclusion. Lorsque nous faisons de la place à chacun à la table, nous laissons libre cours au type de créativité et d'innovation qui nous permettra de rester un chef de file de l'industrie pour les années à venir.

Pour refléter cet engagement, nous avons modifié le titre de notre directrice de la DEI et de la culture pour « directrice de l'inclusion ». Ce changement souligne l'importance que nous accordons à l'instauration d'une véritable culture mondiale d'appartenance, où tous les individus se sentent entendus, respectés et ont vraiment une place et une voix à notre table.

Ce qui ne change pas, c'est l'engagement inébranlable de Sysco envers la DEI à tous les niveaux de l'organisation et dans toutes les régions géographiques. Nous continuerons d'améliorer nos stratégies de recrutement et de fidélisation pour nous assurer d'attirer une main-d'œuvre diversifiée et de créer un environnement qui les incite à rester. Nous continuerons à créer des politiques et des pratiques inclusives qui favorisent l'équité dans l'ensemble de l'entreprise, tout en encourageant une culture de dialogue ouvert et d'amélioration continue.



Nous évaluons en permanence l'environnement externe afin de nous assurer que nos politiques et nos pratiques sont conformes aux réglementations mondiales, tout en gardant notre valeur fondamentale d'inclusion au premier plan. En favorisant l'inclusion, nous nous assurons 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 vivre selon notre conviction que nos différences nous rendent plus forts.

L'inclusion est essentielle pour façonner l'avenir des services alimentaires et de la chaîne d'approvisionnement. Alors que nous regardons vers l'avenir, nous restons déterminés à bâtir un avenir encore plus inclusif, parce que chez Sysco, nous savons que nous sommes vraiment *meilleurs ensemble*.

Kevin Hourican
Président du conseil d'administration et PDG

April Love
Vice-présidente et
directrice de l'inclusion

Notre cheminement vers le progrès

Retour sur près d'une décennie de progrès en matière de DEI et perspectives d'avenir.

2015 à 2020

Nous avons créé une base solide pour progresser au cours des trois premières années de notre parcours en matière de DEI en lançant le premier conseil sur la diversité et l'inclusion (DI), la feuille de route DI et le livre des stratégies des fournisseurs diversifiés de Sysco. Ensuite, nous nous sommes concentrés sur la responsabilisation, en associant la diversité et l'inclusion aux évaluations de rendement de nos dirigeants et en annonçant nos objectifs de durabilité 2025. Nous avons fait mûrir notre stratégie par l'engagement, en créant nos premiers groupes de ressources pour associés (GRA, désormais appelés groupes de ressources pour collègues, ou GRC) en 2019. En 2020, nous avons commencé notre série de dialogues « Real Talk (Conversation authentique) » et amélioré notre tableau de bord DI. **En 2021, nous avons commencé notre cadre stratégique en matière de DEI.**



2021

- Passage à la nomenclature DEI pour signaler notre engagement envers l'équité en milieu de travail
- Embauche de la première directrice de la diversité de Sysco
- Lancement du nouveau Conseil mondial sur la DEI
- Établissement de relations officielles avec cinq grands conseils sur la diversité des fournisseurs
- Expansion de nos GRC mondiaux
- Mise en œuvre de fiches d'évaluation du rendement DEI pour tous les membres de la haute direction
- Élaboration de notre cadre stratégique en matière de DEI avec des initiatives pour la première année



2022

- Début de la socialisation de nos priorités stratégiques en matière de DEI et lancement de notre première campagne de marque en matière de DEI
- Appel aux ambassadeurs de DEI de Sysco
- Participation à des sondages de DEI pour établir une référence
- Organisation de notre premier Sommet sur la diversité des fournisseurs



2023

- Passage de la terminologie « associé » à « collègue » pour les employés afin de promouvoir l'inclusion mondiale et changement de l'appellation GRA à GRC
- Rémunération liée à des objectifs de DEI pour les collègues de Sysco admissibles aux primes DEI
- Avantages inclusifs élargis aux États-Unis
- Nomination de champions de la diversité parmi les fournisseurs et lancement de notre bulletin d'information sur la DEI et la culture « Around the table »
- Lancement d'une fiche d'évaluation du rendement en matière d'inclusion pour permettre la production de rapports trimestriels de l'équipe de la haute direction



2024

NOUS SOMMES ICI

- Passage de notre rôle de DDC vers le rôle de directrice de l'inclusion et priorité accordée à l'inclusion dans l'ensemble
- Création de conseils régionaux de DEI en Irlande, en Grande-Bretagne, au Costa Rica et au Sri Lanka et accueil d'une directrice de la DEI dédiée au Canada
- Élaboration et prestation de la formation sur le respect en milieu de travail à une partie importante de notre population mondiale de collègues
- Organisation des premiers prix GRC de Sysco et amélioration de notre gouvernance en matière de GRC
- Élargissement de la portée mondiale de plusieurs GRC
- Partenariat avec notre GRC Spectrum pour présenter un guide des avantages sociaux LGBTQ+ aux États-Unis et d'autres ressources RH pertinentes pour la communauté
- Intégration d'environ 70 nouveaux ambassadeurs mondiaux de la DEI
- Amélioration de notre indice DEI « Sysco Speaks » de 4 %, dépassant notre objectif pour l'AF2024



2025

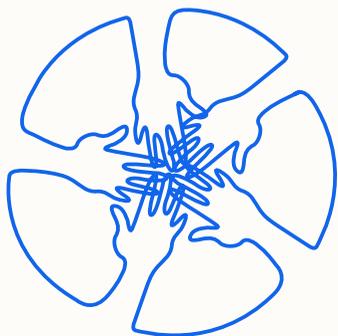
À VENIR

- Favoriser des possibilités illimitées pour nos fournisseurs, nos clients et nos communautés
- Continuer à diversifier notre vivier de talents
- Renforcer les pratiques inclusives en matière de talents
- Améliorer les mesures et les rapports d'inclusion
- Adopter la diversité et l'accessibilité invisibles
- Donner accès à des occasions d'apprentissage et de perfectionnement ciblées

Évolution de notre stratégie et gouvernance en matière de DEI

Depuis le début du parcours DEI de Sysco, nous nous sommes attachés à donner à nos collègues, à tous les niveaux, les moyens de progresser tout en veillant à ce qu'ils rendent compte de nos performances. Ce travail est toujours en mouvement, et au cours de l'AF2024, nous avons continué à faire évoluer nos structures et nos rôles en matière de DEI.

April Love, anciennement directrice principale de la stratégie commerciale DEI de Sysco, est devenue vice-présidente et directrice de l'inclusion de Sysco, succédant à Adrienne Trimble, qui a été vice-présidente et DDC. Nous avons également transféré notre poste de directeur de l'inclusion des fournisseurs de la mise en marché aux ressources humaines (RH) afin d'accroître l'harmonisation entre nos stratégies de DEI et de marché. Enfin, un grand nombre de nos fonctions ont adopté des titres 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 de la DEI

Équipe DEI : Dirigée par notre vice-présidente et directrice de l'inclusion, notre équipe DEI 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 sur la DEI : Comprend 18 membres qui reflètent la diversité de la population globale de collègues de Sysco. Le groupe se réunit avec notre équipe DEI pour aider à assurer la représentation d'une variété de perspectives. Au cours de l'AF2024, nous avons établi une charte du Conseil mondial sur la DEI et formé des groupes de travail pour combler les lacunes identifiées dans nos sondages d'analyse comparative. Nous avons également créé un processus pour la sélection de nouveaux membres et avons intégré notre première nouvelle cohorte de membres, plusieurs nouveaux membres occupant des sièges permanents.

Conseils régionaux sur la DEI : Établis en Irlande, en Grande-Bretagne, au Costa Rica et au Sri Lanka au cours de l'AF2024 en vue d'améliorer l'engagement et les progrès en matière de DEI dans les principaux sites mondiaux.

Ambassadeurs mondiaux de la DEI : Une cohorte diversifiée de membres issus du monde entier qui nous aident à faire la promotion de nos initiatives de DEI, à améliorer l'engagement et le recrutement inclusifs et à élargir nos GRC. Nous avons élaboré une stratégie de base pour nos ambassadeurs de la DEI au cours de l'AF2024 et avons intégré de nombreux nouveaux ambassadeurs sur les sites mondiaux de Sysco.

Groupes de ressources pour collègues : 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 de nos clients, ainsi que sur la dynamique interne du milieu de travail. Au cours de l'AF2024, nous avons continué à développer nos GRC en les élargissant à plusieurs sites mondiaux, reflétant notre engagement envers l'inclusion à l'échelle mondiale.

DEI chez Sysco



Mobiliser la haute direction de Sysco

La responsabilisation commence par le haut, et nous sommes fiers que nos hauts dirigeants s'engagent à stimuler les progrès et à incarner les meilleures pratiques en matière de DEI. Notre équipe DEI rend compte de ses activités et de ses initiatives au conseil d'administration de Sysco au moins deux fois par année et fournit régulièrement des mises à jour à notre président du conseil d'administration et chef de la direction, Kevin Hourican, qui co-préside notre conseil mondial sur la DEI.

Tous les membres de l'équipe de la haute direction remplissent des fiches d'évaluation du rendement avec des objectifs et des indicateurs de rendement clés dans les catégories du leadership personnel, de la gestion des talents et des partenariats d'affaires. Les fiches d'évaluation enregistrent également les efforts déployés par les membres de l'équipe de la haute direction pour planifier un plan d'action en fonction des résultats de notre sondage annuel « Sysco Speaks ». Nos équipes DEI, Culture et Engagement rencontrent chaque membre de l'équipe de la haute direction chaque trimestre pour discuter des progrès réalisés dans le cadre de leur fiche d'évaluation du rendement et assurer l'harmonisation stratégique. De plus, tous les collègues admissibles aux primes à l'échelle mondiale ont reçu des objectifs de DEI liés à leur rémunération au cours de l'AF2024.

**Diversité
du conseil
d'administration
pour l'AF2024**

50 %
de femmes ou de
personnes de couleur au
conseil d'administration
de Sysco

Élargir notre portée mondiale

L'un de nos objectifs pour l'AF2024 était d'intégrer davantage de collègues internationaux dans notre travail de DEI et d'aligner leurs efforts locaux sur notre cadre stratégique de DEI au niveau de l'entreprise. Pour ce faire, nous avons accueilli notre première directrice de la DEI et de la réconciliation chez Sysco Canada. Nous avons également mis sur pied des conseils régionaux de DEI en Irlande, en Grande-Bretagne, au Costa Rica et au Sri Lanka. Nous avons été ravis d'accueillir environ 70 nouveaux ambassadeurs de la DEI afin d'étendre notre portée mondiale, y compris notre premier ambassadeur du Panama et environ 50 ambassadeurs de Grande-Bretagne. De plus, nous avons été fiers d'étendre l'empreinte mondiale de nos GRC existants, notamment en élargissant :

- GEPA et Catalyseur au Canada
- Matière à Réflexion aux États-Unis
- MINDS en Grande-Bretagne
- Spectrum et IMPACT au Costa Rica

Mettre la DEI à l'ordre du jour lors de la réunion de la haute direction de Sysco

En septembre 2023, nous avons tenu notre réunion annuelle de la haute direction à Houston, au Texas, à laquelle ont participé plus de 270 des plus hauts dirigeants de Sysco du monde entier. La DEI a été un sujet phare de la programmation de l'événement, avec une séance axée sur le concept de sécurité psychologique et un aperçu de la feuille de route et des priorités stratégiques de Sysco en matière de DEI.



DEI chez Sysco

Prix et reconnaissances



Nous avons travaillé d'arrache-pied pour offrir une expérience inclusive de premier ordre aux collègues et nous sommes fiers de voir ces efforts reconnus au cours de l'AF2024. Outre les nombreuses distinctions individuelles décernées à des dirigeants et collègues exceptionnels de Sysco, voici quelques-unes des reconnaissances de tiers que notre entreprise a reçues :

MEILLEURES ENTREPRISES AU MONDE

Time Magazine, 2023

MEILLEURES ENTREPRISES POUR L'EMBAUCHE D'ANCIENS COMBATTANTS

Military Times, 2023

LES 100 LIEUX DE TRAVAIL LES PLUS APPRÉCIÉS AUX ÉTATS-UNIS

Newsweek, 2023

LES 100 MEILLEURS LIEUX DE TRAVAIL POUR LES PARENTS ET LES FAMILLES

Newsweek, 2023

LES MEILLEURS LIEUX DE TRAVAIL DES ÉTATS-UNIS POUR LA DIVERSITÉ

Newsweek, 2024

ENTREPRISES REMARQUABLES ET MEILLEURES ENTREPRISES POUR LES CONSEILS EXÉCUTIFS D'ÉQUITÉ

Fair360, 2024

MEILLEURS EMPLOYEURS DES ÉTATS-UNIS POUR LES FEMMES

Newsweek, 2024

MEILLEURS EMPLOYEURS DES ÉTATS-UNIS POUR LES NOUVEAUX DIPLÔMÉS

Forbes, 2024

MEILLEURS PROGRAMMES DE DIVERSITÉ DES FOURNISSEURS POUR LES ENTREPRISES DIRIGÉES PAR DES FEMMES

Diversity Magazine, 2024

MEILLEUR EMPLOYEUR POUR LES FEMMES

Diversity Magazine, 2024



Notre main-d'œuvre

Nous nous efforçons d'attirer et de retenir des employés talentueux diversifiés tout en veillant à ce que les gens puissent progresser de façon équitable parmi les systèmes de Sysco. Grâce à des partenariats externes et à des pratiques exemplaires internes, nous visons à cultiver des équipes inclusives qui reflètent le dynamisme des clients et des communautés que nous servons.

Progresser ensemble au cours de l'AF2024

Lancement d'une campagne d'auto-identification, « Our Recipe Includes You », afin de saisir les dimensions invisibles de la diversité au sein de la main-d'œuvre de Sysco.

Augmentation de la représentation des principaux groupes raciaux et ethniques parmi les consultants aux ventes sur plusieurs sites américains.

Nous nous sommes assurés que 80 % des décisions d'embauche pour des postes de directeur et de niveau supérieur ont été prises après avoir interviewé une liste diversifiée de candidats, dépassant notre objectif de 78 %.

Nous avons enregistré une croissance de 28 % sur 12 mois dans notre cohorte de stagiaires de la chaîne d'approvisionnement et avons terminé la première année complète du programme « Future Leaders » de Sysco.

Notre main-d'œuvre

Créer un vivier de talents inclusif

Nous aspirons à intégrer des pratiques exemplaires inclusives tout au long du cycle de vie des collègues afin d'engager, d'attirer, de faire progresser et de retenir des talents diversifiés. Cela profite à la fois à nos collègues et à notre entreprise - par exemple, les entreprises dotées d'équipes de direction diversifiées ont démontré des rendements financiers plus élevés dans de nombreuses études menées au cours des dernières années.



Aperçu démographique de la main-d'œuvre

1

Diversité des genres à l'échelle mondiale

Les femmes représentent maintenant 21,3 % de la main-d'œuvre mondiale de Sysco, en hausse par rapport à 21,0 % l'année précédente.

2

Responsables de personnel aux États-Unis

Nous avons constaté une augmentation de la représentation par rapport à l'an dernier parmi les collègues qui sont des :

- femmes;
- Noirs/Afro-américains;
- Hispaniques/Latinos;
- personnes d'une autre race ou plus.

Représentation aux États-Unis dans d'autres emplois

Nous avons constaté une augmentation de la représentation par rapport à l'an dernier parmi les :

- femmes occupant des postes de direction et de haute direction;
- collègues américains/autochtones et hispaniques/latino-américains occupant des postes de haute direction et de dirigeants.

3

5

Mobilité et avancement aux États-Unis

Nous avons constaté une augmentation de la représentation par rapport à l'an dernier parmi :

- les femmes qui ont été promues à des postes de direction, de haute direction et de cheffe;
- les collègues asiatiques, hispaniques/latinos et autochtones hawaïens/insulaire du Pacifique qui ont été promu à des postes de direction;
- la mobilité interne et les transferts pour les collègues qui sont des hommes, des Asiatiques, des Noirs/Afro-Américains, des Hispaniques/Latinos et des Autochtones hawaïens/Îles du Pacifique.

4

Bassin de talents aux États-Unis

Nous avons constaté une augmentation de la représentation par rapport à l'an dernier parmi les :

- nouveaux employés noirs/afro-américains et autochtones hawaïens/insulaire du Pacifique;
- stagiaires asiatiques ou issus de deux races ou plus.

6

Rétention aux États-Unis

Nous avons constaté une baisse de 17 % des cessations d'emploi volontaires et une augmentation de 2 % des cessations d'emploi involontaires par rapport à l'AF2023.

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

Aperçu de la représentation aux États-Unis¹



→ Consultez l'Annexe des données pour obtenir des données plus détaillées reflétant la représentation au sein de la main-d'œuvre de Sysco à l'AF2024.

Représentation accrue parmi les consultants aux ventes

Les consultants aux ventes de Sysco sont au cœur de nos activités. Nous comprenons la valeur d'une force de vente qui reflète le bassin de main-d'œuvre disponible ainsi que les clients et les communautés que nous servons. Pour ce faire, nous avons lancé un programme pilote au cours de l'AF2024. Notre objectif était de mieux aligner la population de consultants aux ventes de nos sites d'Arizona, d'Atlanta et de San Francisco sur le vivier de talents disponible et sur la démographie des clients, en tenant compte de la représentation des sexes et des races/ethnies.

Nous avons commencé par animer des séances de remue-méninges avec les présidents de Marché et les vice-présidents des RH pertinents. Nous avons également collaboré avec notre équipe d'acquisition de talents pour créer un guide de recrutement axé sur les partenariats communautaires, que nous avons élaboré dans l'optique de la DEI et créé en tenant compte de tous les rôles de Sysco. Pour assurer la responsabilisation, nous avons ajouté des mises à jour régulières sur la représentation des consultants aux ventes aux examens trimestriels des activités des sites.

Au cours de l'AF2024, les trois sites pilotes ont augmenté la représentation des groupes clés qui représentent des occasions dans les bassins d'emploi locaux. De plus, ces efforts se traduisent par des avantages directs pour les activités de Sysco. Par exemple, après avoir augmenté la représentation des consultants aux ventes asiatiques sur notre site d'Arizona, ce dernier a vu sa part de marché augmenter de manière significative dans son segment asiatique. Pour l'avenir, nous prévoyons tirer parti de ces progrès en poursuivant le programme pilote au cours de l'exercice 2025 et en partageant les meilleures pratiques avec d'autres sites.

Tendances des sites pilotes pour les consultants aux ventes



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

Notre main-d'œuvre

Inciter les collègues à auto-identifier les données de représentation clés



Pour comprendre la véritable représentation au sein 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'AF2024, nous avons lancé une campagne d'auto-identification stratégique pour encourager les collègues à divulguer volontairement ces données. Notre objectif était de créer une base de référence pour la représentation globale des collègues de Sysco, ce qui nous aidera à améliorer nos stratégies d'inclusion et d'accessibilité pour l'exercice 2025.

Pour mobiliser les collègues dans le processus d'auto-identification, nous avons tiré parti d'une plateforme de gestion de campagne en nuage et des divers canaux de communication de Sysco. Notre équipe a dirigé la campagne avec le soutien de nombreuses fonctions commerciales de base et de nos ambassadeurs de la DEI et de nos CRG. Nous avons également engagé des partenaires consultatifs externes, y compris la Campagne des droits de la personne, « Out & Equal and Disability :IN », pour nous assurer que la campagne était ancrée dans les meilleures pratiques.

Les données d'auto-identification que nous avons recueillies nous permettront d'identifier les obstacles spécifiques auxquels font face les groupes de collègues traditionnellement marginalisés et de prendre des mesures pour atténuer ces obstacles à l'avenir. De plus, en discutant ouvertement de ces questions, nous aspirons à réduire les préjugés sociaux et à améliorer le sentiment d'appartenance et la sécurité psychologique de nos collègues. Cela appuie nos efforts plus larges en vue de bâtir intentionnellement une culture inclusive en milieu de travail où chacun peut apporter sa véritable identité au travail.



Notre main-d'œuvre

Des partenariats pour stimuler la croissance

Les activités de Sysco reposent 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 occasions de réseautage et de croissance. Au cours de l'AF2024, nous avons continué à tirer parti des 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 aider à développer les futurs dirigeants de Sysco.

Faire appel à des organismes inclusifs du secteur

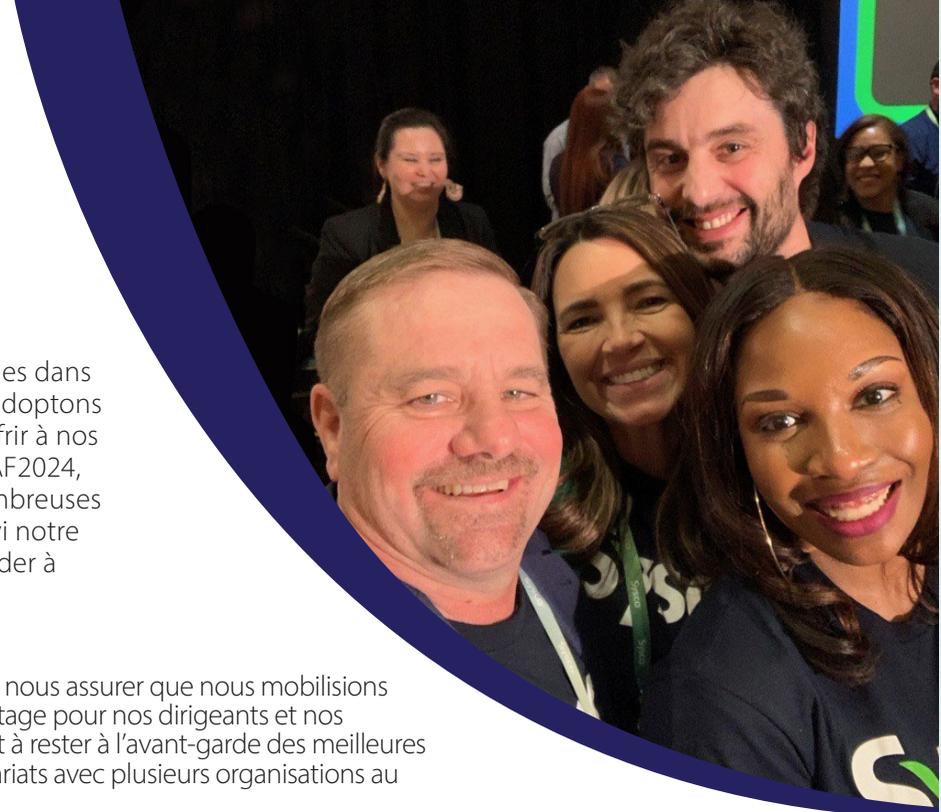
Nos partenariats avec des organisations qui soutiennent la DEI nous aident à nous assurer que nous mobilisons des bassins de talents inclusifs. Ils créent également des occasions de réseautage pour nos dirigeants et nos collègues, donnent accès aux données d'analyse comparative et nous aident à rester à l'avant-garde des meilleures pratiques et des tendances en matière de DEI. Nous avons établi des partenariats avec plusieurs organisations au cours de l'AF2024, notamment :

- Conseil canadien pour les entreprises autochtones
- Catalyseur
- Disability:IN
- MBA Veterans' Network
- National Black MBA Association
- Conseil national de développement des fournisseurs minoritaires (NMSDC)
- Out & Equal
- Fierté au travail Canada
- Chambre de commerce hispanique des États-Unis
- U.S. Black Chambers, Inc.
- Women Building Futures
- Conseil national des femmes chefs d'entreprise (WBENC)

Sysco est fière d'être devenue membre associé de l'Hispanic Association on Corporate Responsibility au cours de l'AF2024, qui représente 14 organisations hispaniques nationales aux États-Unis et à Porto Rico. L'organisme s'efforce de faire progresser l'inclusion des personnes Hispaniques au sein des entreprises américaines par le biais de programmes d'avancement du leadership, de conférences, d'initiatives de recherche et de sensibilisation du public.

Célébration des femmes dirigeantes dans l'industrie des services alimentaires

Plus de 120 collègues mondiaux de Sysco se sont réunis à Dallas, au Texas, pour la 35e conférence annuelle sur le leadership du Women's Foodservice Forum (WFF) en 2024. Sysco a organisé plusieurs événements réservés aux collègues, y compris une causerie avec la vice-présidente principale (VPP) et la directrice du merchandising, Victoria Gutierrez, et des commentaires spéciaux de la part de nombreux dirigeants. Karen Morton, directrice des produits de fruits de mer, a également été reconnue comme « Artisane du changement WFF » de Sysco, un prix reconnaissant les personnes qui incarnent la vision de Sysco pour les femmes dirigeantes dans l'industrie des services alimentaires.



Promouvoir la voie vers la réconciliation

Sysco Canada s'engage à suivre le processus de réconciliation grâce à l'autonomisation et à la durabilité des communautés autochtones partout au pays. Nous sommes conscients du rôle que nous jouons pour aider ces communautés à prospérer et nous comprenons que la réussite des communautés autochtones est indissociable de celle du Canada et qu'elle lui est essentielle.

Nous sommes fiers de soutenir et de renforcer les communautés autochtones grâce à des relations solides, collaboratives et respectueuses fondées sur les piliers de l'Attestation de partenariat en relations avec les autochtones (APRA) du Conseil canadien du commerce autochtone. Ces piliers comprennent :

- Actions des dirigeants
- Relations avec les employés
- Développement des affaires
- Relations avec la communauté

En veillant à ce que Sysco Canada s'engage envers le programme APRA, nous visons à soutenir la prospérité dans les communautés autochtones en nous présentant comme un bon partenaire d'affaires et en offrant un excellent milieu de travail.



L'étendue de nos partenariats pour le progrès au cours de l'AF2024

Promouvoir les carrières de Sysco lors de la conférence annuelle de la National Urban League

En 2024, Sysco a commandité la Community and Family Day Expo, un événement gratuit qui se tient toute la journée à Houston, au Texas. Notre kiosque nous a permis de communiquer avec la communauté élargie de Houston et de souligner les possibilités de carrière locales.



Il a été très gratifiant de représenter Sysco à la conférence de la National Urban League. Je suis fier de travailler pour Sysco et j'ai aimé faire part des excellentes occasions que nous avons avec les personnes inspirantes que j'ai rencontrées. J'espère les revoir bientôt sur les sites de Sysco! »

— Dwayne Maple,
Partenaire de
l'acquisition de talents
chez Sysco



Diriger l'inclusion au sein des fournisseurs avec le NMSDC

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



J'espère contribuer à l'élaboration des meilleures pratiques en matière d'inclusion des fournisseurs et plaider en faveur de changements qui profiteront aux fournisseurs diversifiés, ainsi qu'aux entreprises membres représentées au sein du groupe de l'industrie. »

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



Acquérir des connaissances grâce à Disability:IN

Sysco était bien représentée lors de la conférence nationale Disability:IN, qui a eu lieu à Orlando, en Floride, en 2023. Les participants ont acquis des connaissances sur les principes fondamentaux de l'inclusion des personnes handicapées, qu'ils appliquent désormais dans leurs fonctions.



Les séances étaient extrêmement pertinentes et opportunes pour Sysco alors que nous recherchions des occasions d'accroître nos efforts en matière de DEI. Entre autres choses, j'ai appris comment les entreprises peuvent tirer parti du pouvoir de l'auto-identification pour mieux comprendre leurs collègues et répondre à leurs besoins. »

— Miru Senthil, directrice de
la stratégie et des perspectives d'inclusion
chez Sysco



Établir des liens avec des entreprises aux points de vue similaires grâce à Out & Equal

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



C'était formidable de voir le travail qu'Out & Equal accomplit. Il était également intéressant de voir toutes les différentes entreprises présentes qui mettent l'accent sur la DEI et la création d'un espace de travail sûr et accueillant pour tous. »

— Aby Rishworth,
analyste du cycle de
vie des produits
chez Sysco au
Royaume-Uni



→ Consultez la section **Mobiliser les étudiants et les nouveaux diplômés pour apprendre comment nous favorisons le développement de carrière des étudiants du secondaire en partenariat avec Genesys Works.**

Soutenir le réseautage et la croissance des collègues

Lorsque les collègues de Sysco font preuve de passion pour l'inclusion, c'est quelque chose que nous voulons alimenter. 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 nos activités. Voici quelques-unes des nombreuses occasions et nombreux collègues que nous avons soutenus au cours de l'AF2024 :



Programme Prosper Accelerator

Être un Prosper Accelerator a été une expérience merveilleuse. J'ai eu l'occasion de faire du réseautage et de communiquer avec des dirigeants et de futurs chefs de file de l'industrie. Les ateliers et les possibilités de développement de carrière ont été remarquables. Plus important encore, la nomination et le soutien de Sysco m'ont rendu encore plus dévouée à l'organisation. »

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



Executive Leadership Council's Black Men in Leadership Conference (Conférence sur les hommes noirs aux postes de direction du Conseil exécutif de leadership)

J'ai quitté la conférence rafraîchi et inspiré. J'ai vu des gens qui me ressemblent dans des rôles de direction qui ont probablement rencontré les mêmes défis et obstacles que moi, mais ils les ont surmontés et continuent de s'élever dans leur domaine. »

— Kirwin Lalla, directeur national, Environnement, santé et sécurité chez Sysco Canada



Executive Leadership Council's Power of Women at Work Conference (Conférence sur le pouvoir des femmes au travail du Conseil exécutif de leadership)

J'ai adoré les séances de réseautage avec des professionnels diversifiés et partageant les mêmes idées dans différents secteurs et dans différentes régions du pays. La séance sur l'influence a eu un impact considérable. Les RH ne dirigent pas directement les opérations et les ventes, mais j'ai appris quelques astuces pour diriger avec influence. »

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



Executive Leadership Council's Black Men in Leadership Conference (Conférence sur les hommes noirs aux postes de direction du Conseil exécutif de leadership)

Ce que j'ai surtout retenu, c'est l'importance du mentorat. L'un des présentateurs nous a rappelé que nous avons tous besoin de mentors, et qu'il vaut la peine d'envisager d'en avoir un qui ne nous ressemble pas. J'ai suivi ce conseil et j'ai trouvé un mentor, ma directrice des ressources humaines, qui est une personne incroyable de qui apprendre, non seulement parce qu'elle 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



National Diversity Council Latino Leadership Conference (Conférence sur le leadership latino-américain du Conseil national de la diversité)

La conférence a été revigorante, intellectuellement et émotionnellement, 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 sa pensée critique. L'un des enseignements les plus significatifs que j'en ai tirés est l'importance de continuer à soutenir et à favoriser la diversité et l'inclusion dans les postes de direction. »

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



Dîner de remise des prix des 50 meilleures entreprises Fair360

L'événement a été un puissant rappel que le travail acharné et le dévouement ne passent pas inaperçus. Les liens que j'ai noués avec les autres participants ont également été inestimables, m'offrant de nouvelles perspectives et des pistes de collaboration potentielles. Je suis repartie avec un objectif plus fort et une vision claire de mon parcours professionnel à venir. »

— Vinutha Nanjundappa, généraliste en RH chez Sysco

Mobiliser les étudiants et les nouveaux diplômés

Les étudiants et les jeunes professionnels d'aujourd'hui seront les leaders de notre future main-d'œuvre. C'est pourquoi nous nous appuyons sur des partenariats externes et des programmes internes pour engager et soutenir très tôt des talents diversifiés.

Au cours de l'AF2024, Sysco a continué à collaborer avec 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 prioriser un engagement plus approfondi avec une liste d'écoles plus restreinte. Nous avons maintenu des relations avec cinq universités présentant une diversité d'au moins 60 %, y compris des institutions historiquement noires et hispaniques.

Mobiliser des étudiants de partout dans le monde pour l'élaboration de solutions durables

Grâce à notre programme « Recipe for Sustainability », nous travaillons directement avec des étudiants des meilleures universités pour explorer des solutions novatrices et rentables aux déchets alimentaires et d'emballage. Après avoir commencé le programme avec des étudiants de l'Arizona et de la Pennsylvanie au cours de l'AF2023, nous avons été ravis d'élargir sa portée pour y inclure des étudiants de la Caroline du Nord, de Toronto, au Canada, et d'autres régions au cours de l'AF2024.

Notre engagement comprenait des étudiants du programme « QS Future 17 SDG Challenge », cofondé par Quacquarelli Symonds (QS) et l'Université Exeter au Royaume-Uni, avec la participation de 20 universités à travers le monde. Ce type de programme nous permet d'établir des liens significatifs avec des étudiants étrangers tout en tirant parti de leurs précieuses connaissances pour soutenir nos objectifs en matière de développement durable.

Tracey Anderson, directrice principale de la durabilité de la chaîne d'approvisionnement chez Sysco, revient sur cette expérience : « Mes trois collègues de Sysco et moi-même avons eu l'immense plaisir de collaborer avec la Dr Chrystol Thomas-Winston et ses talentueux étudiants dans le cadre de leur cours de gestion avancée de l'agro-industrie et de l'industrie alimentaire. Notre objectif était de combler l'écart entre l'apprentissage universitaire et les réalités pratiques de la durabilité dans l'industrie alimentaire. L'enthousiasme et l'engagement des étudiants à faire une différence étaient vraiment inspirants. Ce fut une merveilleuse occasion de partager nos expériences et d'offrir une perspective du monde réel, tout en apprenant des nouvelles perspectives qu'ils ont apportées à la table. »

➔ Consultez notre [rapport sur la durabilité pour l'AF2024](#) pour en savoir plus sur la façon dont nous travaillons ensemble pour aider à protéger la planète.





Offrir une expérience pratique et du mentorat

Grâce à nos programmes de stages et de mentorat, nous établissons des liens avec des étudiants locaux pour leur offrir une formation et un soutien concrets. Chaque stagiaire est associé à un mentor fonctionnel de son équipe et à un collègue de Sysco qui sert de « compagnon » et peut lui fournir une expérience liée à l'entreprise et des conseils plus larges sur celle-ci. Notre programme « Ignite Summer Intern Outreach » associe des stagiaires à des compagnons en fonction de divers facteurs, tels que leurs domaines d'intérêt fonctionnels, leur sexe et leur race. Les stagiaires peuvent également demander d'être jumelés à un GRC en particulier.

Notre programme « Ignite Buddy » en action

Nos programmes de mentorat sont bénéfiques pour tous. Voici ce qu'un stagiaire de Sysco et son compagnon ont dit sur le pouvoir de l'expérience du mentorat :



J'ai été jumelée 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 des connaissances et des points de vue qui dépassent mon domaine d'intérêt principal. Notre relation a également amélioré mon sentiment d'appartenance chez Sysco. Nous avons tous les deux des racines mexicaines, Christian est à moitié Mexicain et je suis né au Mexique, et nous aimions discuter des matchs de soccer et de nos plats préférés.»

— Jésus Valdez, stagiaire en comptabilité et finances de Sysco



Au cours de mes propres stages, j'ai cherché des occasions d'entrer en contact avec des collègues expérimentés et d'apprendre d'eux. Cependant, il m'a parfois semblé impossible d'avoir accès à d'autres secteurs de l'organisation. Lorsque j'ai découvert le programme des compagnons, j'ai su que c'était l'occasion idéale d'ouvrir la porte aux stagiaires et de les guider à travers les innombrables occasions que Sysco a à offrir.»

— Christian Khouri, directeur des solutions de la chaîne d'approvisionnement client chez Sysco et membre de notre GRC HART

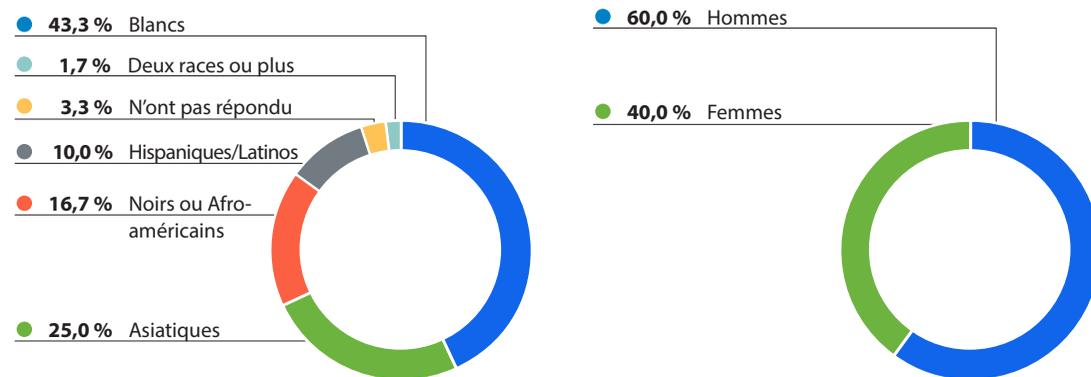
Notre main-d'œuvre

Former la prochaine génération de leaders de la chaîne d'approvisionnement

Le programme de stages rémunérés de 10 semaines de Sysco aide les collègues étudiants partout aux États-Unis à acquérir une expérience réelle tout en explorant des carrières potentielles. Cela comprend nos stages dans le secteur de la chaîne d'approvisionnement, que nous avons revitalisés au cours de l'AF2024 afin d'améliorer l'inclusion et l'engagement. Nous avons été ravis d'accueillir 32 stagiaires de la chaîne d'approvisionnement dans 10 sites, ce qui représente une augmentation de 28 % de la cohorte par rapport à l'AF2023.

Les stagiaires du domaine de la chaîne d'approvisionnement embauchés pour des postes à temps plein chez Sysco peuvent se joindre à notre programme « Future Leaders », où ils reçoivent une formation supplémentaire et des conseils pour développer leurs compétences en matière de leadership. Nous avons achevé la première année complète du programme de 40 semaines au cours de l'AF2024, avec sept participants, dont plusieurs étaient auparavant des stagiaires du domaine de la chaîne d'approvisionnement, qui sont entrés dans le programme ou l'ont terminé au cours de l'année financière. 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'AF2024¹



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

1. Les données ont été arrondies au point décimal le plus proche.

Avec Genesys Works, les étudiants prennent un bon départ vers un avenir radieux

Depuis plus de 15 ans, Sysco s'associe à Genesys Works pour aider à bâtir des cheminements de carrière pour les élèves du secondaire issus de communautés mal desservies. Ensemble, nous offrons aux étudiants une formation en milieu de travail, du mentorat et d'autres expériences de travail significatives.

Agir à titre de superviseur Genesys Works a été « incroyablement gratifiant et avantageux », selon James Woodward, chef de service sur le terrain chez Sysco Technology Support. « Nous soutenons nos stagiaires comme n'importe quel collègue à temps plein, en favorisant un environnement où ils peuvent s'épanouir et apporter une contribution significative à Sysco et à leurs équipes. »

Ce soutien a profité à des stagiaires tels que Fatima Bathily, qui fait partie de la cohorte Genesys Works de Sysco pour l'AF2024, et qui affirme que l'expérience lui a permis d'acquérir des compétences en matière de communication efficace et de gestion du temps. Fatima ajoute : « Les membres de mon équipe sont devenus ma partie préférée du travail. J'apprécie leur enthousiasme à l'idée de connaître ma journée et de partager leurs conseils, ce qui me permet de poser plus facilement des questions et d'apprendre de mes erreurs. »

« C'est une expérience mutuellement bénéfique », dit James. « Être témoin de leur croissance et de leur développement a été immensément gratifiant. Nos stagiaires deviennent rapidement des membres valorisés de l'équipe, apportant de nouvelles perspectives et des idées novatrices. »

Quant à Fatima, elle a quitté le programme en toute confiance. « J'ai appris qu'il y a des possibilités infinies pour mon avenir. »





Notre milieu de travail

Nous nous concentrons sur la création d'un environnement qui donne envie aux gens de venir chez Sysco et d'y rester. Notre objectif est de cultiver une culture d'autonomisation, d'accueil et d'inclusion qui soit véritablement à l'image de nos employés et de nos valeurs.

Progresser ensemble au cours de l'AF2024

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

Nous avons obtenu une augmentation de 4 % de notre indice DEI au sondage « Sysco Speaks », dépassant notre objectif d'obtenir une augmentation de 1 %.

Nous avons organisé notre première Journée mondiale des GRC et nos premiers Prix GRC.

Lancement d'une nouvelle initiative Respect en milieu de travail en réponse aux commentaires de notre sondage sur l'engagement « Sysco Speaks » de l'AF2023.

Élargissement de l'empreinte mondiale de plusieurs GRC.

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

Notre milieu de travail

Soutenir et élargir nos GRC mondiaux

Alors que nous développons et faisons la promotion des initiatives d'inclusion, nous bénéficions du soutien de collègues passionnés dans l'ensemble de nos opérations, y compris de ceux qui participent aux GRC mondiaux de Sysco. Ces groupes offrent un espace sûr et un sentiment d'appartenance à de nombreux collègues issus de milieux sous-représentés et à des alliés qui souhaitent apprendre de leurs pairs et les soutenir.

Au cours de l'AF2024, nous avons optimisé notre cadre GRC et notre structure de gouvernance. Par exemple, nous avons révisé nos règlements administratifs des GRC pour refléter nos processus budgétaires et de nomination mis à jour. Nous sommes associés à nos équipes de marketing et de communications pour élaborer des lignes directrices claires en vue de soutenir les événements de GRC exclusifs et nous avons lancé une série de vidéos sur les GRC pour accroître l'engagement des collègues envers les principales célébrations culturelles ayant lieu tout au long de l'année. Nous avons été ravis de rassembler nos GRC pour élaborer et présenter leurs plans annuels pour l'AF2024 et de reconnaître leurs efforts lors de nos premiers Prix GRC.

Réseau mondial de GRC de Sysco



Favoriser la croissance des collègues panasiatiques.



Comblent les écarts générationnels entre les collègues.



Soutenir les collègues noirs.



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



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



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



Fournir des services de défense et des ressources aux collègues hispaniques.



Habiliter et soutenir les femmes collègues.



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



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



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



Notre milieu de travail

Dans leurs mots :

Écoutez ce qu'on a à dire les collègues qui participent à nos GRC à l'échelle mondiale

Relier des collègues partout dans le monde

Nous voulons que l'empreinte mondiale de Sysco se reflète dans notre réseau de GRC. Au cours de l'AF2024, nous avons travaillé fort pour rendre ces groupes plus inclusifs pour tous les collègues du monde entier. Notre gouvernance et notre cadre GRC optimisés nous ont aidés à étendre Matière à réflexion aux États-Unis, à lancer de nouvelles sections de GEPA et de Catalyseur chez Sysco Canada, à lancer 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 nominations locales au sein des GRC, ce qui nous a aidés à assurer une meilleure harmonisation avec nos processus de GRC d'entreprise.



IMPACT a organisé des séances éducatives pour les femmes dirigeantes sur des sujets tels que le syndrome de l'imposteur, la confiance en soi et l'encadrement. Nous avons également poursuivi notre programme de mentorat IMPACT, qui comprenait 176 mentorés et 72 mentors au cours de sa troisième année. »

— Kathryn English, IMPACT Canada



CATALYSEUR a développé une série d'exploration de carrière pour inspirer et motiver les collègues à tirer le meilleur parti de chaque occasion et à bâtir des carrières réussies. Même si vous n'êtes pas à la recherche d'une nouvelle carrière, il est instructif d'apprendre à connaître les différentes équipes de Sysco et utile de favoriser les partenariats interfonctionnels. »

— Rachael Cullens, Catalyst



MATIÈRE À RÉFLEXION a mis en place des réunions régionales sur la santé mentale, a rencontré les responsables de nos opérations canadiennes afin de mieux soutenir les collègues qui ne travaillent pas en réseau et a offert une expérience entièrement bilingue lors de l'un de nos événements nationaux. Le travail que nous faisons, y compris la recommandation d'une formation aux premiers soins en santé mentale pour les gestionnaires de personnes, aura un impact positif sur l'expérience des collègues de Sysco et aidera à stimuler les résultats commerciaux. »

— Jennifer Creelman, Matière à Réflexion Canada



GEPA Canada a organisé le lancement de son GRC et de l'événement du Nouvel An lunaire. Un fournisseur de Sysco a fait don de 5 000 biscuits chinois que nous avons distribués à tous les sites canadiens. Nous avons également invité la célèbre chef Susur Lee à participer à une séance de questions et réponses en direct et à une démonstration culinaire pendant le Mois du patrimoine asiatique, ce qui a attiré plus de 500 participants en personne et virtuels. »

— Stephanie Abrenica, GEPA Canada



HART me permet de me sentir chez moi avec tous les événements culturels que nous célébrons et notre capacité à nouer des liens avec d'autres membres. Au cours de l'AF2024, nous avons tenu la plus importante observation du Mois du patrimoine hispanique de Sysco avec de la musique et de la danse, des discussions informelles avec nos dirigeants et des événements de réseautage. »

— Alfred Castillo, HART



BRIDGE a collaboré avec Catalyseur pour organiser un événement « Rise Against Hunger » au cours duquel les collègues ont préparé des repas à envoyer en Afrique pour les enfants dans le besoin. Les membres de divers GRC se sont réunis en UNE seule équipe pour aider à lutter contre le manque d'accès à des aliments nutritifs auxquels certaines communautés marginalisées sont confrontées. »

— Shehla Hasan, Bridge



CERCLE a accueilli Susan Aglukark, une artiste inuque accomplie, en reconnaissance et en honneur de 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 qui nous permettent de grandir et d'apprendre de manière aussi significative. »

— Adrienne Vanderheyden, Cercle

Notre milieu de travail

Utiliser les GRC pour aider Sysco à réussir

Au fur et à mesure que nos GRC gagnent en maturité, nous nous associons à eux pour avoir un impact significatif sur les activités de Sysco et sur l'approche DEI. Par exemple, au cours de l'AF2024, nos GRC Spectrum et MINDS ont soutenu la planification d'actions concernant l'inclusion des personnes LGBTQ+ et des personnes handicapées. MINDS a créé une série de formations de sensibilisation à la neurodiversité pour les gestionnaires d'embauche et a organisé un événement sur la neurodiversité pour les responsables au Royaume-Uni. Pendant ce temps, Spectrum a créé plusieurs ressources internes pour s'assurer que nos partenaires commerciaux des RH sont équipés pour soutenir leurs collègues pendant toutes les transitions de la vie.

Le GRC Matière à réflexion de Sysco a soutenu le bien-être des collègues en organisant des caucus sur la santé mentale, au cours desquels les présidents régionaux du groupe ont mené des discussions ouvertes en petits groupes sur des thèmes trimestriels. Les principaux sujets comprenaient la lutte contre l'intimidation, les avantages de passer du temps dans la nature, la gestion en tant qu'aidant naturel et le stress financier.

Présentation inaugurale des Prix GRC de Sysco

Nos GRC témoignent du dévouement, de la passion et de l'engagement de collègues du monde entier qui incarnent véritablement la valeur fondamentale de Sysco qu'est l'inclusion. Pour reconnaître leurs efforts remarquables, l'équipe DEI a dirigé l'organisation des premiers prix GRC de Sysco en juin 2024. Cette initiative a été conçue pour célébrer à la fois les groupes de GRC et les membres individuels qui ont contribué de manière significative à la promotion d'un lieu de travail inclusif. Les lauréats ont été fièrement annoncés lors de la Journée mondiale des CRG lors de l'assemblée générale « Meilleurs ensemble ». Les prix comprenaient les suivants :



Le GRC de l'année

Décerné à IMPACT pour son engagement, son influence et son innovation exceptionnels dans la promotion d'un milieu de travail diversifié et inclusif.



Le GRC de la collaboration

Décerné à Bridge pour son engagement à collaborer avec d'autres GRC pour stimuler l'impact.



Impact communautaire

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



Valued Ally

Remis à Brian Cooper pour avoir contribué à la réussite de son GRC en fournissant du soutien, des conseils et une exposition.



Responsable de GRC de l'année

Remis à Jennifer Creelman pour avoir fait preuve d'un leadership exemplaire dans le soutien de la création, du redressement ou du succès global de son GRC.



Les réunions sur la santé mentale sont un lieu sûr où les collègues peuvent se réunir et partager leurs expériences, leurs défis et leurs sentiments. Nous pouvons le faire sans craindre d'être jugés, car Matière à réflexion s'efforce de briser la stigmatisation négative entourant la santé mentale. Nous sommes une communauté de personnes qui découvrent des choses très importantes, notamment que nous ne sommes pas seuls et qu'il n'y a pas de mal à ne pas se sentir bien. »

— Jason Moldowan, président régional de Matière à réflexion Canada

Honorer Spectrum pendant le Mois de la Fierté

Pendant le dîner « Pride in Business », qui a eu lieu pendant le mois de la Fierté et qui a été animé par la Chambre de commerce LGBTQ+ du Grand Houston, le GRC Spectrum de Sysco a été reconnu groupe de ressources pour collègues de l'année 2024. Le dîner phare comprenait plus de 750 participants et plus de 60 commanditaires, ce qui en fait le plus grand événement de la « Pride in Business » de Houston à ce jour.



Alors que nous réfléchissons au Sysco de demain, notre GRC 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 juste et égale de s'épanouir, et ce, au-delà de nos bureaux, et jusqu'aux jeunes de nos communautés locales »

— Nathan Hejl, gestionnaire principal de la recherche sur les clients chez Sysco et membre de notre GRC Spectrum

Notre milieu de travail

Mobiliser les collègues pour promouvoir l'inclusion en milieu de travail



Célébrer les différences qui font de nous qui nous sommes

Le Mois mondial de la sensibilisation à la diversité est l'occasion de célébrer la façon dont nos ethnies, héritages, expériences et 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 leur identité culturelle, à participer à des conversations culturelles avec leurs collègues et à pratiquer l'humilité culturelle. Pour susciter ces engagements, nous avons fourni aux dirigeants un guide de ressources, y compris des idées comme des repas-partage d'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 à la table alors que nous élaborons et mettons en œuvre nos initiatives d'inclusion. Cela nous aide à sensibiliser les gens aux sujets clés, à donner un élan à notre feuille de route en matière de DEI et à nous assurer que nos actions s'alignent sur les priorités et les besoins de nos collègues. Depuis plusieurs années, nos dirigeants de la DEI font participer leurs collègues à la discussion dans le cadre de forums tels que les assemblées générales « Meilleurs ensemble » de Sysco. Nous avons poursuivi dans cette voie avec des événements axés sur la Journée mondiale des GRC et notre nouvelle initiative Respect en milieu de travail) au cours de l'AF2024. Nous avons également recueilli des renseignements liés à la DEI par le biais de notre sondage sur l'engagement des collègues et avons suscité des conversations culturelles entre nos collègues pendant le Mois mondial de la sensibilisation à la diversité.

Habiliter nos dirigeantes exécutives

Au cours de l'AF2024, nous avons poursuivi « Executive Women's Reception » de Sysco, un rassemblement essentiel pour les femmes ayant le plus d'ancienneté au sein de notre organisation. L'événement offre aux participantes une plateforme unique de réseautage et de partage de leurs expériences, leur permettant de se soutenir mutuellement et d'apprendre de perspectives diverses. 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 milieu de travail

Tirer parti des connaissances des collègues

Plus nous comprenons l'expérience de nos collègues sur le lieu de travail, plus nous pouvons en faire pour l'améliorer. C'est dans cette optique que nous avons engagé nos collègues du monde entier sur des sujets liés à la DEI par le biais de notre sondage annuel « Sysco Speaks » et que nous avons amélioré nos processus de collecte de données au cours de l'AF2024. Nous sommes fiers d'avoir obtenu un score de favorabilité de 77 % sur notre indice de DEI Sysco Speaks, soit une amélioration de 4 % par rapport à l'AF2023.

Le « **scoop** » sur la DEI : Points saillants de notre sondage Sysco Speaks de l'AF2024

Ce qui va bien :

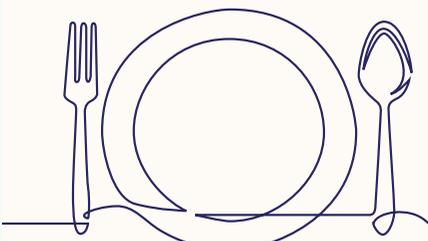
Les collègues apprécient le fait que Sysco...

- S'engage envers la DEI.
- Favorise une culture d'égalité et d'inclusion.
- Célébre la diversité.
- Les fassent se sentir à leur place.
- Évolue vers plus de transparence et d'inclusion.

Occasions d'amélioration continue :

Les collègues aimeraient voir Sysco...

- Continuer d'accroître la représentation au sein de notre personnel et de notre direction.
- Mettre en avant un sous-ensemble plus large de voix lors de nos réunions et tables rondes.
- Continuer à mettre l'accent sur l'instauration d'une culture d'inclusion, à la fois en célébrant les différentes cultures et en s'assurant du soutien des gestionnaires.
- Assurer l'égalité d'accès aux occasions de croissance et de perfectionnement.



... Sysco continue de s'efforcer de s'assurer que tout le monde ait sa place à la table. Pour moi, cela fait toute la différence. »

— Réponse au sondage Sysco Speaks pour l'AF2024



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

— Victoria Gutierrez, vice-présidente principale, directrice de la mise en marché chez Sysco

→ Par l'entremise de notre bulletin interne « Around the Table », nous sensibilisons les gens aux initiatives d'inclusion importantes, aux célébrations culturelles et plus encore. Au cours de l'AF2024, nous avons tiré parti du bulletin pour :

Répandre l'information à près de
60 500
collègues

Mis sur pied
8
campagnes de DEI

Construire sur la base du respect

Les résultats que nous recueillons dans le cadre de notre sondage « Sysco Speaks » orientent nos priorités et notre approche en matière de DEI. L'initiative Respect en milieu de travail que nous avons lancée au cours de l'AF2024 en réponse aux commentaires reçus l'année précédente en est un exemple. Grâce à cette initiative, nous avons fait la promotion de la définition du respect de Sysco et fourni aux dirigeants des outils pour faciliter les discussions sur la promotion d'un environnement de travail respectueux et inclusif. Nous avons aussi :

- Offert une formation sur le respect en milieu de travail à de nombreux collègues du monde entier par le biais d'apprentissages en ligne et de discussions de groupe dirigées par des gestionnaires de personnes.
- Exploré l'impact positif d'un comportement respectueux en milieu de travail sur notre entreprise lors d'une assemblée générale Meilleurs ensemble avec un groupe de gestionnaires mondiaux et des idées de notre directeur régional des ressources humaines.
- Mobilisé les collègues par le biais d'une vidéo de lancement mettant en vedette Kevin Hourican, président du conseil d'administration et chef de la direction de Sysco, notre bulletin « Around the Table », des antécédents virtuels et d'autres documents.





Notre marché

L'inclusion est un aspect important de la manière dont nous nous présentons aux intervenants externes de Sysco et de la manière dont notre entreprise est perçue. Notre objectif est de donner l'exemple et de promouvoir les meilleures pratiques en matière de DEI dans l'ensemble de notre industrie et de nos communautés, et de tirer parti de l'inclusion pour mieux répondre aux attentes et aux besoins de nos intervenants.

Progresser ensemble au cours de l'AF2024

Plus d'un milliard de dollars en dépenses de niveau 1 pour divers fournisseurs certifiés.

Formalisation d'un programme de développement de transporteurs diversifiés qui a contribué à hauteur de plus de 125 millions de dollars à nos dépenses auprès de fournisseurs diversifiés.

Nous avons intégré 29 nouveaux fournisseurs diversifiés certifiés à notre programme et aidé 14 fournisseurs diversifiés autosélectionnés à obtenir des certifications.

Nous avons continué à soutenir les clients par le biais de campagnes et d'organisations communautaires, notamment les Semaines des restaurants noirs et latins et Let's Talk Womxn.

Promotion de l'inclusion dans notre industrie et nos communautés en commanditant des célébrations de la Fierté, des conférences axées sur les handicaps et plus encore.

Notre marché

Se concentrer sur l'inclusion des fournisseurs

1,03 G\$
investissement auprès de fournisseurs diversifiés certifiés de niveau 1 à compter de l'AF2024

Nous mettons l'accent sur l'approvisionnement inclusif dans le cadre de notre stratégie globale d'achat et en tant que reflet des valeurs de Sysco. Cela nous permet de renforcer les activités de Sysco et de fournir aux clients les solutions novatrices dont ils ont besoin, tout en créant des occasions pour de nombreuses petites entreprises et entreprises dirigées par des personnes diversifiées dans l'écosystème des services alimentaires et en enrichissant économiquement les communautés traditionnellement marginalisées. En favorisant de nouvelles initiatives et des partenariats existants au cours de l'AF2024, nous avons continué à élargir nos dépenses et notre base de fournisseurs diversifiés.

Faire évoluer nos pratiques d'approvisionnement inclusif

Au cours de l'AF2024, nous avons cherché de nouvelles façons d'élargir et d'approfondir notre engagement envers l'inclusion des fournisseurs. Les actions clés comprenaient les suivantes :

- 1 Suivi des sous-catégories de dépenses auprès des 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 Autochtones et à des Autochtones d'Alaska.
- 2 Établissement d'une initiative d'inclusion des fournisseurs de niveau 2 :**
Afin d'accroître indirectement l'inclusion des fournisseurs dans l'écosystème des services alimentaires, nous avons commencé à encourager les fournisseurs de niveau 1 de Sysco à suivre leurs dépenses auprès de fournisseurs diversifiés.
- 3 Préparer les bases pour établir des initiatives d'inclusion des fournisseurs pour Sysco Canada :** Nous avons notamment vérifié les données pertinentes sur les fournisseurs et élargi les partenariats avec les conseils mondiaux sur la diversité des fournisseurs.

Tirer parti des partenariats au sein de l'industrie

Les partenariats que nous avons établis avec cinq conseils de diversité de premier plan sont essentiels au maintien et à la croissance de notre base de fournisseurs diversifiés. Ces conseils, qui certifient la diversité des fournisseurs, sont les suivants :

- Disability:IN
- La Chambre de commerce nationale LGBT (NGLCC)
- Conseil national du développement des fournisseurs minoritaires (NMSDC)
- Conseil national du développement des affaires des anciens combattants (NVBDC)
- Conseil national des femmes chefs d'entreprise (WBENC)



Notre marché



Grâce à notre engagement auprès de ces conseils au cours de l'AF2024, Sysco a ajouté 29 nouveaux fournisseurs diversifiés certifiés à notre réseau. Ces relations nous ont également permis d'aider les fournisseurs diversifiés autosélectionnés, 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 diversifiés autosélectionnés à obtenir des certifications, ce qui a fait croître nos dépenses auprès de fournisseurs diversifiés de 127,1 millions de dollars.

Notre engagement auprès du NMSDC, y compris notre participation à la conférence annuelle de l'organisation, a mis en lumière les transporteurs comme une nouvelle occasion d'inclusion des fournisseurs. À la suite de la conférence, nous nous sommes efforcés de formaliser un programme de développement diversifié pour les transporteurs. Il s'agissait d'identifier les transporteurs diversifiés dans notre chaîne d'approvisionnement et de suivre les dépenses correspondantes, qui s'élevaient à 125,2 millions de dollars pour l'AF2024. En ce qui concerne l'avenir, nous prévoyons soutenir et développer davantage de transporteurs diversifiés et d'identifier des occasions supplémentaires d'améliorer nos dépenses auprès des transporteurs diversifiés.

➔ **Notre engagement en faveur de l'inclusion des fournisseurs évolue pour répondre aux besoins des chefs d'entreprise. Au cours de l'AF2024, cela s'est matérialisé par la traduction en espagnol des documents d'accueil des fournisseurs afin de mieux servir notre communauté de fournisseurs de plus en plus diversifiée.**

Soutenir l'inclusion des fournisseurs parmi nos clients

Dans notre position unique de distributeur, nous nous efforçons d'élargir l'inclusion des fournisseurs en aidant nos clients à construire leurs réseaux de fournisseurs diversifiés. Nous avons mis en œuvre des programmes de mentorat sur mesure pour des clients clés au cours de l'AF2024 afin de les inciter et de les soutenir dans l'adoption de pratiques d'approvisionnement inclusives. Nous prévoyons élargir ces offres au cours de l'exercice 2025, alors que nous acquérons une meilleure compréhension des opérations et des besoins de la chaîne d'approvisionnement de nos clients.

Souligner l'inclusion au Sommet des fournisseurs de Sysco

Nous voulons faire participer tous les fournisseurs à nos initiatives d'approvisionnement inclusif et avons eu une occasion clé de le faire lors du deuxième sommet annuel des fournisseurs de Sysco. L'événement a renforcé l'inclusion des fournisseurs comme élément central de notre stratégie globale de durabilité des fournisseurs. Les dirigeants de Sysco ont également participé à d'autres événements de l'industrie, comme le American Supply Chain Summit, tout au long de l'année financière. Consultez notre [rapport sur la durabilité pour l'AF2024](#) pour en savoir plus sur notre approche en matière de durabilité des fournisseurs et notre Sommet des fournisseurs pour l'AF2024.

Nos efforts d'équité envers les fournisseurs ont aidé Sysco à mériter la reconnaissance de Fair360 Noteworthy Company en 2024.



Notre marché

Promotion de l'inclusion à l'échelle de l'industrie

Sysco s'engage à fournir les éléments essentiels dont les organisations comme les restaurants et les écoles ont besoin, tout en s'efforçant d'améliorer l'inclusion à l'échelle de l'industrie. Nous avons continué à parrainer des organisations et des initiatives qui soutiennent nos petits clients diversifiés au cours de l'AF2024, favorisant une culture d'appartenance dans les communautés où nous vivons et travaillons. Par exemple, nous avons poursuivi notre soutien de longue date envers le mouvement dirigé par 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 l'industrie des services alimentaires lors de la réunion annuelle des chefs de la diversité au Martha's Vineyard, au Massachusetts, et dans le cadre d'un panel virtuel Fair360, parmi d'autres engagements externes.

Célébrer les clients pendant les Semaines de la restauration

Sysco a continué à soutenir les événements de la Semaine des restaurants noirs et latins pour mettre en évidence les propriétaires d'entreprises et les goûts diversifiés à Houston, au Texas, et au-delà au cours de l'AF2024. Nous avons fièrement remis le prix Influenceur 2023 à Falayn Ferrell, associé directeur de la campagne Black Restaurant Week. Nous avons également

renforcé notre soutien à une campagne de la Semaine des restaurants noirs qui a eu lieu lors du brunch annuel Women En Blanc Honors Brunch en Nouvelle-Orléans pour célébrer les femmes révolutionnaires dans tous les secteurs.

À Washington, D.C., nous nous sommes associés à Black Restaurant Week pour commanditer une tournée des restaurants lors de la Black Chambers' National Conference américaine, mettant 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 fréquenter 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.

Près de notre siège à Houston, nous avons fièrement parrainé des événements organisés pendant la Semaine des restaurants latins afin de célébrer la cuisine et la culture latines et de mettre en valeur les divers restaurants appartenant à des personnes d'origine latine dans toute la ville. Sysco a organisé un événement d'appréciation de la clientèle au Cafe Piquet, un restaurant cubain local, où nous avons engagé des clients actuels et potentiels tout en savourant des saveurs latines 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 à travers le cinéma. En février 2024, Sysco a commandité ReelAbilities et son programme UPAbilities, organisant une table ronde en direct avec le chef Eduardo Garcia par l'intermédiaire de notre siège social de Houston. Après un accident électrique qui a bouleversé sa vie en 2011, M. Garcia a non seulement survécu, mais s'est épanoui. Son histoire de résilience et de passion culinaire a contribué à mettre en lumière le talent et les voix des personnes handicapées.

Soutenir la Fierté en Angleterre et au-delà

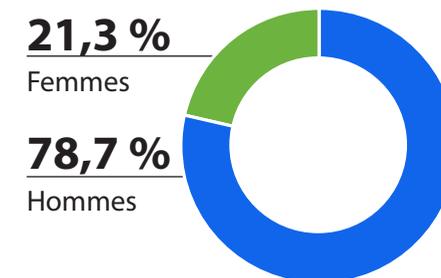
Sysco a une forte présence à Ashford, en Angleterre, depuis près d'un demi-siècle, et

nous étions fiers de commanditer l'événement inaugural de la Fierté de la ville en juin 2024. Nous avons également célébré la Fierté dans notre Centre de soutien mondial au Costa Rica et dans tous nos sites nord-américains. Nous étions particulièrement fiers que la Chambre de commerce LGBTQ+ du Grand Houston ait reconnu Spectrum comme son Groupe de ressources pour les employés de l'année 2024. Consultez [Notre milieu de travail](#) pour en savoir plus sur la façon dont nos GRC incarnent l'inclusion, tant chez Sysco que dans bon nombre des communautés que nous servons.



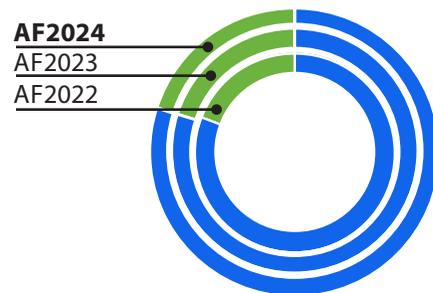
Annexe des données

Représentation des sexes à l'échelle mondiale



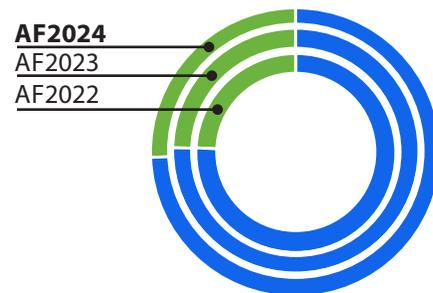
Les données suivantes reflètent la représentation de la main-d'œuvre de Sysco en date de l'AF2024.¹

Représentation des sexes aux États-Unis



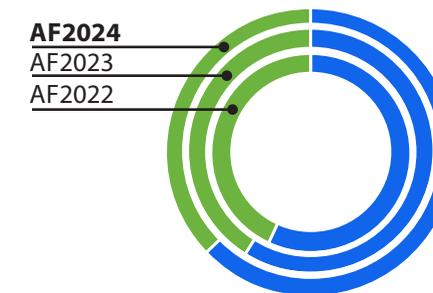
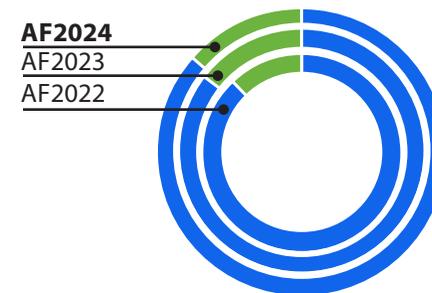
TOTAL

	AF2022	AF2023	AF2024
● Hommes	81,0 %	79,9 %	80,0 %
● Femmes	19,0 %	20,1 %	20,0 %



NOUVEAUX EMPLOYÉS

	AF2022	AF2023	AF2024
● Hommes	76,0 %	75,3 %	74,5 %
● Femmes	24,0 %	24,7 %	25,5 %



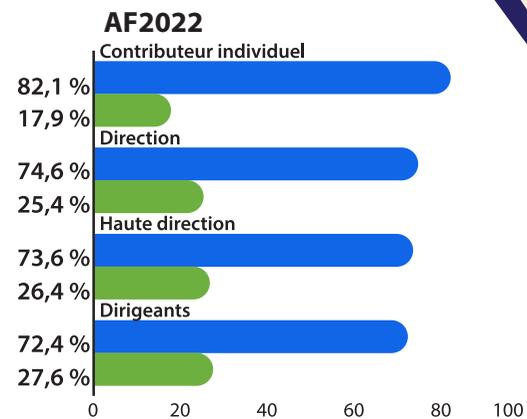
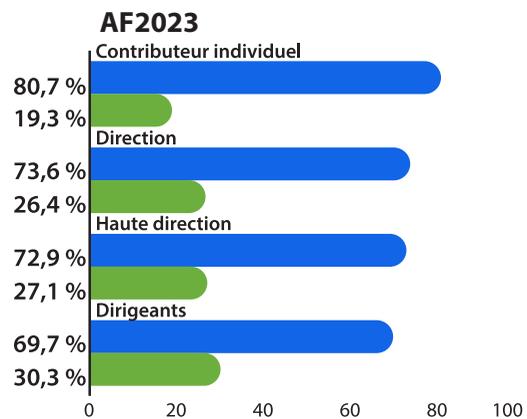
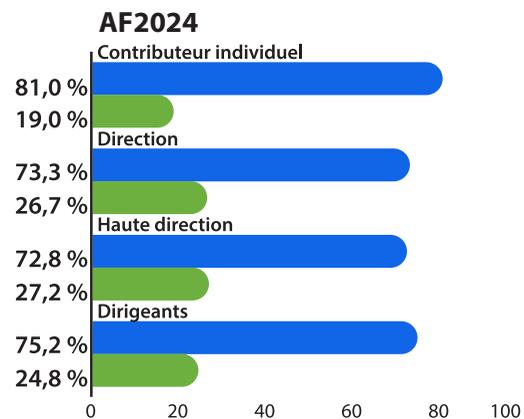
STAGIAIRES

	AF2022	AF2023	AF2024
● Hommes	57,0 %	58,9 %	62,8 %
● Femmes	43,0 %	41,1 %	37,2 %

1. Les données ont été arrondies au point décimal le plus proche.

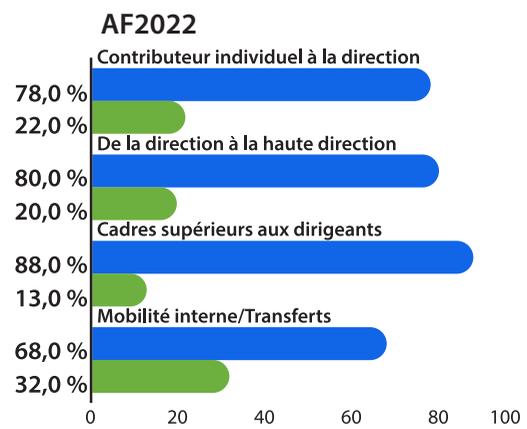
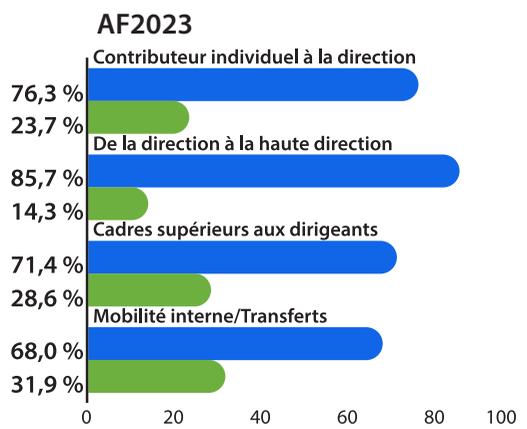
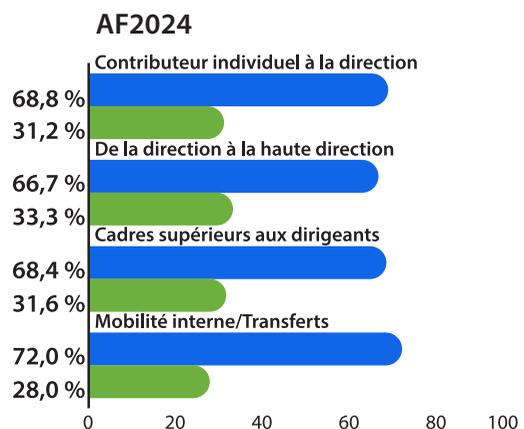
Représentation des sexes aux États-Unis par niveau de carrière

● Hommes ● Femmes



Promotions aux États-Unis par niveau de carrière et par sexe

● Hommes ● Femmes



Race et ethnicité aux États-Unis¹

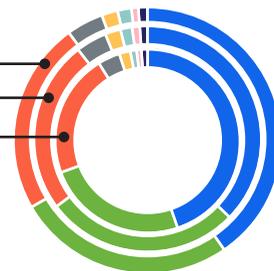
Exercice 2024
Exercice 2023
Exercice 2022



TOTAL

	AF2022	AF2023	AF2024
● Blanc	46,8 %	39,8 %	43,3 %
● Hispanique/Latino	23,1 %	26,1 %	25,0 %
● Noir ou Afro-américain	20,3 %	23,4 %	21,6 %
● Asiatique	4,0 %	4,5 %	4,6 %
● Deux races ou plus	1,9 %	2,4 %	2,0 %
● Ne souhaite pas divulguer	1,0 %	1,7 %	1,7 %
● Originaire d'Hawaii ou d'une autre île du Pacifique	0,9 %	1,0 %	0,9 %
● Amérindien ou Autochtone de l'Alaska	0,8 %	1,0 %	0,9 %

Exercice 2024
Exercice 2023
Exercice 2022



CONTRIBUTEURS INDIVIDUELS

	AF2022	AF2023	AF2024
● Blanc	45,0 %	37,4 %	40,2 %
● Hispanique/Latino	24,5 %	27,4 %	26,5 %
● Noir ou Afro-américain	21,8 %	24,8 %	23,2 %
● Asiatique	3,9 %	4,3 %	4,5 %
● Deux races ou plus	2,0 %	2,4 %	2,0 %
● Ne souhaite pas divulguer	1,0 %	1,7 %	1,6 %
● Originaire d'Hawaii ou d'une autre île du Pacifique	0,9 %	1,1 %	0,9 %
● Amérindien ou Autochtone de l'Alaska	0,9 %	1,0 %	0,9 %

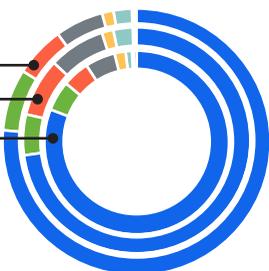
Exercice 2024
Exercice 2023
Exercice 2022



DIRECTION

	AF2022	AF2023	AF2024
● Blanc	65,7 %	58,1 %	62,1 %
● Hispanique/Latino	14,7 %	18,0 %	16,3 %
● Noir ou Afro-américain	11,1 %	12,8 %	11,6 %
● Asiatique	4,5 %	5,7 %	5,1 %
● Deux races ou plus	1,8 %	2,4 %	1,9 %
● Ne souhaite pas divulguer	1,0 %	1,6 %	1,8 %
● Originaire d'Hawaii ou d'une autre île du Pacifique	0,7 %	0,9 %	0,7 %
● Amérindien ou Autochtone de l'Alaska	0,6 %	0,6 %	0,6 %

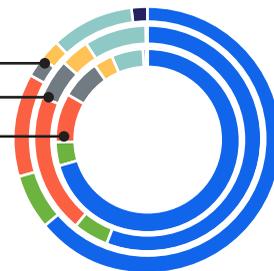
Exercice 2024
Exercice 2023
Exercice 2022



HAUTE DIRECTION

	AF2022	AF2023	AF2024
● Blanc	80,8 %	73,0 %	76,2 %
● Hispanique/Latino	5,3 %	5,8 %	7,6 %
● Noir ou Afro-américain	4,9 %	8,3 %	5,9 %
● Asiatique	5,1 %	8,0 %	5,9 %
● Deux races ou plus	2,1 %	1,8 %	1,5 %
● Ne souhaite pas divulguer	1,1 %	2,8 %	2,0 %
● Originaire d'Hawaii ou d'une autre île du Pacifique	0,2 %	0,3 %	0,2 %
● Amérindien ou Autochtone de l'Alaska	0,4 %	0,1 %	0,3 %

Exercice 2024
Exercice 2023
Exercice 2022



DIRIGEANTS

	AF2022	AF2023	AF2024
● Blanc	70,9 %	56,1 %	63,6 %
● Hispanique/Latino	3,9 %	4,9 %	6,6 %
● Noir ou Afro-américain	8,7 %	20,0 %	12,4 %
● Asiatique	7,1 %	6,0 %	2,5 %
● Deux races ou plus	3,2 %	4,1 %	2,5 %
● Ne souhaite pas divulguer	5,5 %	8,8 %	9,9 %
● Originaire d'Hawaii ou d'une autre île du Pacifique	0,0 %	0,0 %	0,0 %
● Amérindien ou Autochtone de l'Alaska	0,8 %	0,2 %	1,7 %

Exercice 2024
Exercice 2023
Exercice 2022



GESTIONNAIRES

	AF2022	AF2023	AF2024
● Blanc	69,7 %	61,5 %	59,7 %
● Hispanique/Latino	13,3 %	16,2 %	17,5 %
● Noir ou Afro-américain	9,4 %	11,8 %	12,2 %
● Asiatique	4,2 %	5,2 %	5,2 %
● Deux races ou plus	1,3 %	2,0 %	2,2 %
● Ne souhaite pas divulguer	1,0 %	1,9 %	2,0 %
● Originaire d'Hawaii ou d'une autre île du Pacifique	0,6 %	1,0 %	0,7 %
● Amérindien ou Autochtone de l'Alaska	0,5 %	0,6 %	0,5 %

1. Ces graphiques indiquent notre représentation de la race et de l'origine ethnique aux États-Unis à la fin de l'AF2024 (selon l'étiquette). La loi interdit à Sysco de recueillir des données sur la race et l'origine ethnique dans de nombreux pays à l'extérieur des États-Unis.

Race et ethnicité aux États-Unis¹ (suite)

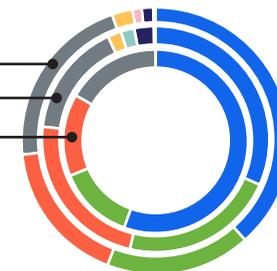
Exercice 2024
Exercice 2023
Exercice 2022



NOUVEAUX EMPLOYÉS

	AF2022	AF2023	AF2024
● Blanc	29,7 %	26,7 %	26,0 %
● Hispanique/Latino	23,3 %	23,8 %	23,1 %
● Noir ou Afro-américain	35,9 %	37,3 %	39,3 %
● Asiatique	2,8 %	3,4 %	3,0 %
● Deux races ou plus	3,4 %	3,4 %	1,2 %
● Ne souhaite pas divulguer	2,2 %	2,7 %	2,1 %
● Originaire d'Hawaii ou d'une autre île du Pacifique	1,2 %	1,2 %	3,8 %
● Amérindien ou Autochtone de l'Alaska	1,5 %	1,6 %	1,6 %

Exercice 2024
Exercice 2023
Exercice 2022

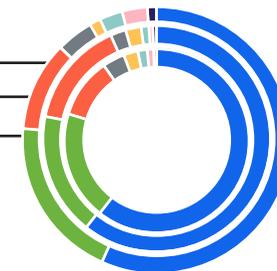


STAGIAIRES

	AF2022	AF2023	AF2024
● Blanc	54,0 %	31,8 %	38,2 %
● Hispanique/Latino	13,0 %	21,9 %	17,4 %
● Noir ou Afro-américain	14,0 %	23,1 %	17,2 %
● Asiatique	16,0 %	16,5 %	21,1 %
● Deux races ou plus	0,0 %	1,9 %	2,5 %
● Ne souhaite pas divulguer	0,0 %	1,9 %	2,5 %
● Originaire d'Hawaii ou d'une autre île du Pacifique	0,0 %	0,0 %	0,0 %
● Amérindien ou Autochtone de l'Alaska	0,0 %	2,9 %	1,2 %

Promotions aux États-Unis

Exercice 2024
Exercice 2023
Exercice 2022

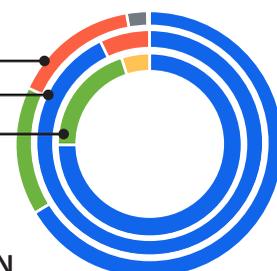


CONTRIBUTEUR INDIVIDUEL À LA DIRECTION

	AF2022	AF2023	AF2024
● Blanc	60,9 %	60,8 %	57,0 %
● Hispanique/Latino	19,1 %	17,5 %	19,6 %
● Noir ou Afro-américain	10,7 %	15,1 %	10,9 %
● Asiatique	3,9 %	2,4 %	4,4 %
● Deux races ou plus	2,3 %	2,0 %	1,3 %
● Ne souhaite pas divulguer	1,7 %	1,3 %	2,8 %
● Originaire d'Hawaii ou d'une autre île du Pacifique	1,1 %	0,4 %	3,1 %
● Amérindien ou Autochtone de l'Alaska	0,4 %	0,4 %	1,0 %

Promotions aux États-Unis (suite)

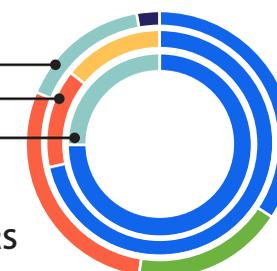
Exercice 2024
Exercice 2023
Exercice 2022



DE LA DIRECTION À LA HAUTE DIRECTION

	AF2022	AF2023	AF2024
● Blanc	75,0 %	92,9 %	66,7 %
● Hispanique/Latino	20,0 %	0,0 %	15,4 %
● Noir ou Afro-américain	0,0 %	7,1 %	15,4 %
● Asiatique	0,0 %	0,0 %	2,6 %
● Deux races ou plus	5,0 %	0,0 %	0,0 %
● Ne souhaite pas divulguer	0,0 %	0,0 %	0,0 %
● Originaire d'Hawaii ou d'une autre île du Pacifique	0,0 %	0,0 %	0,0 %
● Amérindien ou Autochtone de l'Alaska	0,0 %	0,0 %	0,0 %

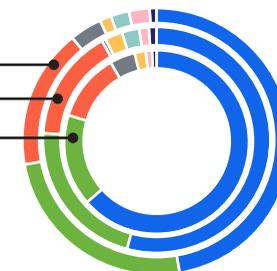
Exercice 2024
Exercice 2023
Exercice 2022



CADRES SUPÉRIEURS AUX DIRIGEANTS

	AF2022	AF2023	AF2024
● Blanc	75,0 %	71,4 %	34,2 %
● Hispanique/Latino	0,0 %	0,0 %	18,4 %
● Noir ou Afro-américain	0,0 %	14,3 %	28,9 %
● Asiatique	0,0 %	0,0 %	0,0 %
● Deux races ou plus	0,0 %	14,3 %	0,0 %
● Ne souhaite pas divulguer	25,0 %	0,0 %	15,8 %
● Originaire d'Hawaii ou d'une autre île du Pacifique	0,0 %	0,0 %	0,0 %
● Amérindien ou Autochtone de l'Alaska	0,0 %	0,0 %	2,6 %

Exercice 2024
Exercice 2023
Exercice 2022

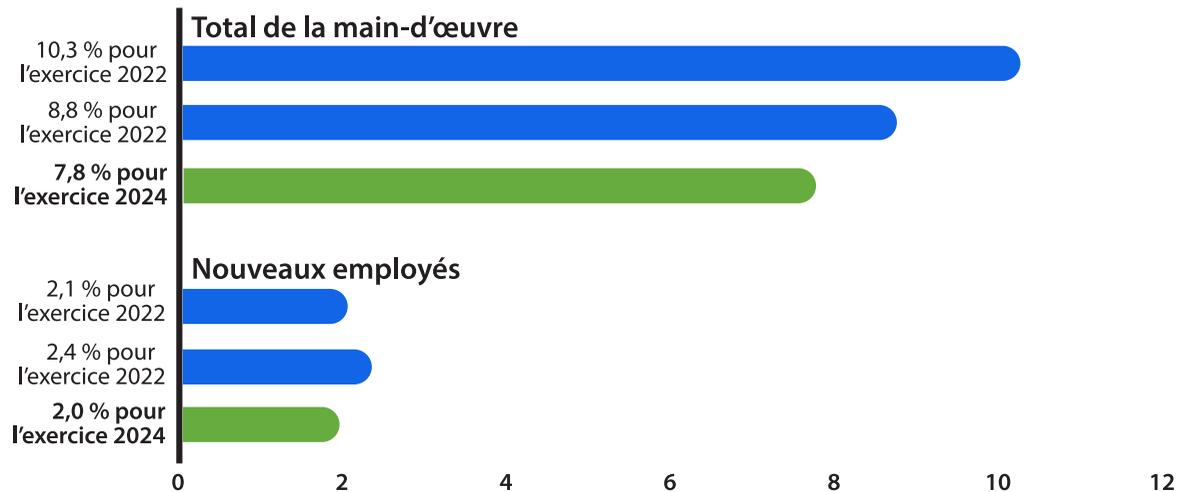


MOUVEMENTS/ TRANSFERTS INTERNES

	AF2022	AF2023	AF2024
● Blanc	64,2 %	51,6 %	47,4 %
● Hispanique/Latino	16,4 %	21,3 %	24,9 %
● Noir ou Afro-américain	11,8 %	16,1 %	17,0 %
● Asiatique	4,6 %	0,1 %	4,1 %
● Deux races ou plus	2,0 %	2,6 %	1,2 %
● Ne souhaite pas divulguer	0,0 %	2,3 %	2,3 %
● Originaire d'Hawaii ou d'une autre île du Pacifique	0,7 %	1,2 %	2,4 %
● Amérindien ou Autochtone de l'Alaska	0,3 %	0,9 %	0,8 %

1. Ces graphiques indiquent notre représentation de la race et de l'origine ethnique aux États-Unis à la fin de l'AF2024 (selon l'étiquette). La loi interdit à Sysco de recueillir des données sur la race et l'origine ethnique dans de nombreux pays à l'extérieur des États-Unis.

Statut d'ancien combattant aux États-Unis



Cessation d'emploi volontaire et involontaire d'employés américains

	AF2022		AF2023		AF2024	
	Volontaire	Involontaire	Volontaire	Involontaire	Volontaire	Involontaire
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 %

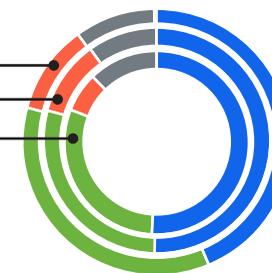
	AF2022		AF2023		AF2024	
	Volontaire	Involontaire	Volontaire	Involontaire	Volontaire	Involontaire
Blanc	35,9 %	24,1 %	31,7 %	22,3 %	29,0 %	22,0 %
Hispanique/Latino	23,0 %	18,6 %	22,1 %	18,6 %	22,0 %	19,8 %
Noir ou Afro-américain	32,1 %	48,9 %	34,7 %	47,8 %	36,9 %	45,8 %
Asiatique	3,0 %	1,7 %	3,0 %	2,0 %	3,1 %	2,6 %
Deux races ou plus	3,4 %	3,9 %	3,2 %	4,0 %	1,3 %	1,1 %
Originaire d'Hawaii ou d'une autre île du Pacifique	1,2 %	1,4 %	1,2 %	1,1 %	3,8 %	4,2 %
Amérindien ou Autochtone de l'Alaska	1,4 %	1,4 %	1,6 %	1,6 %	1,4 %	1,9 %

Employés américains par génération

Exercice 2024

Exercice 2023

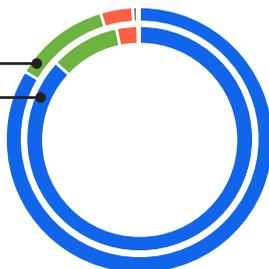
Exercice 2022



	AF2022	AF2023	AF2024
● Milléniaux (27 à 42 ans)	51,0 %	51,0 %	43,7 %
● Génération X (43 à 58 ans)	30,0 %	29,0 %	35,6 %
● Génération Z (< 26 ans)	7,0 %	11,0 %	11,0 %
● Baby-boomers (59 à 77 ans)	12,0 %	10,0 %	9,8 %
● Génération silencieuse (> 77 ans)	0,0 %	0,0 %	0,02 %

Employé américain par auto-identification¹

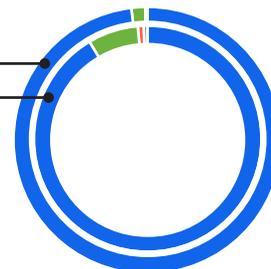
Exercice 2024
Exercice 2023



IDENTITÉ DE GENRE

	AF2023	AF2024
● Laissé vide	84,34 %	84,4 %
● Hommes	9,60 %	11,7 %
● Femmes	2,90 %	3,8 %
● Ne souhaite pas divulguer	0,05 %	0,7 %
● Non binaire	0,04 %	0,04 %
● Autre	0,01 %	0,01 %

Exercice 2024
Exercice 2023



ORIENTATION SEXUELLE

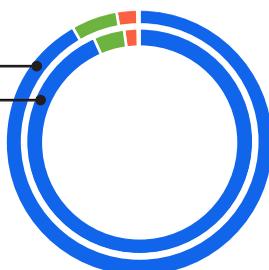
	AF2023	AF2024
● Laissé vide	91,39 %	98,1 %
● Je ne m'identifie pas comme un membre de la communauté LGBTQ+	7,16 %	1,7 %
● Ne souhaite pas divulguer	1,06 %	0,1 %
● Je m'identifie comme un membre de la communauté LGBTQ+	0,29 %	0,1 %

IDENTIFICATION TRANSGENRE²

	AF2024
● Laissé vide	99,9 %
● Non	0,1 %
● Oui	0,01 %

➔ Sysco a ajouté une nouvelle option pour l'identification des personnes transgenres au cours de l'AF2024.

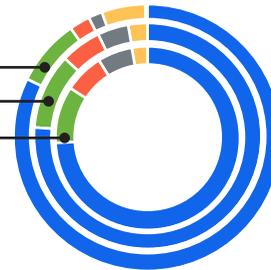
Exercice 2024
Exercice 2023



PRONOMS

	AF2023	AF2024
● Laissé vide	93,51 %	91,9 %
● Il/Lui	4,40 %	5,5 %
● Elle	1,97 %	2,5 %
● Autre	0,08 %	0,1 %
● Iel	0,03 %	0,04 %

Exercice 2024
Exercice 2023
Exercice 2022



STATUT D'ANCIEN COMBATTANT

	AF2022	AF2023	AF2024
● Je ne suis pas un ancien combattant	74,29 %	79,78 %	82,4 %
● Ne souhaite pas divulguer	10,12 %	11,46 %	8,0 %
● Je m'identifie comme un ancien combattant, mais pas comme un ancien combattant protégé	6,83 %	6,09 %	2,5 %
● Laissé vide	6,03 %	4,70 %	1,8 %
● Je m'identifie sous une ou plusieurs classifications d'anciens combattants protégés	2,73 %	2,67 %	5,4 %



1. Ces graphiques indiquent notre représentation de la race et de l'origine ethnique aux États-Unis à la fin de l'AF2024 (selon l'étiquette). La loi interdit à Sysco de recueillir des données sur la race et l'origine ethnique dans de nombreux pays à l'extérieur des États-Unis.

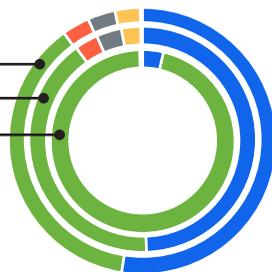
2. Il s'agit d'une nouvelle catégorie de données pour l'AF2024 et les données sont limitées au moment de la publication.

Employé américain par auto-identification¹ (suite)

Exercice 2024

Exercice 2023

Exercice 2022



ÉTAT D'INVALIDITÉ

	AF2022	AF2023	AF2024
● Non, je n'ai pas d'invalidité ni de dossier/antécédents d'invalidité	3,83 %	49,55 %	52,7 %
● Laissé vide	95,71 %	40,71 %	37,5 %
● Ne souhaite pas divulguer	0,20 %	3,20 %	3,4 %
● Non, je ne souffre pas d'invalidité	0,11 %	3,68 %	3,3 %
● Oui, je souffre d'une invalidité, ou j'ai un dossier/des antécédents d'invalidité	0,15 %	2,78 %	3,1 %
● Oui, je souffre d'une invalidité	0,01 %	0,08 %	0,1 %

PARTICIPATION À UN GRC²

	AF2024
● GEPA :	0,02 %
● Bridge	0,1 %
● Catalyseur	0,1 %
● Cercle	0,002 %
● Leaders émergents	0,1 %
● Matière à réflexion	0,1 %
● HART	0,1 %
● IMPACT	0,2 %
● Military Connect	0,1 %
● MINDS	0,1 %
● Spectrum	0,1 %
● Vide	99,5 %

PARTICIPATION À UN MENTORAT²

	AF2024
● J'ai un mentor	0,1 %
● Je n'ai pas de mentor	0,3 %
● Je ne suis pas certain	0,1 %
● Ne souhaite pas divulguer	0,01 %
● Vide	99,4 %

LANGUES PARLÉES²

	AF2024
● 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 de la race et de l'origine ethnique aux États-Unis à la fin de l'AF2024 (selon l'étiquette). La loi interdit à Sysco de recueillir des données sur la race et l'origine ethnique dans de nombreux pays à l'extérieur des États-Unis.

2. Il s'agit de nouvelles catégories de données pour l'AF2024 et elles ont des données limitées au moment de la publication.



Sysco®

At the heart of
food and service

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

©2024 Sysco Corporation. Tous droits réservés.

