



REDACTEUR :
Paul BRIENNE

VERIFICATEUR :
Juliane CHATAIGNER

APPROBATEUR :
Nicolas Courtier

1. Objet

Décrire les programmes en place dans l'entreprise pour répondre à nos exigences en matière de Justice, l'équité, la diversité et l'inclusion (JEDI)

2. Domaine d'application

Tous les sites Isigny Sainte-Mère et leurs filiales

3. Responsabilités

Le pilote des actions JEDI est le service RH de la coopérative et les chargés de RH des filiales qui sont chargés de l'application du présent document.

Le service RSE est responsable de sa mise à jour du présent document.

4. Définitions

GTPW : Great Place To Work

Diversité

La diversité désigne l'ensemble des différences entre les individus. Elle englobe les caractéristiques qui distinguent une personne ou un groupe des autres. Inclusive par définition, elle reconnaît chaque identité et chaque groupe comme faisant partie de la diversité humaine, qui doit être valorisée.

La diversité inclut non seulement la race, l'ethnicité et le genre, mais aussi :

- l'âge,
- l'origine nationale,
- la religion,
- le handicap,
- l'orientation sexuelle,
- le statut socio-économique,
- l'éducation,
- l'état civil,
- la langue,
- l'apparence physique,
- les idées, les perspectives et les valeurs. (Adapté du système IRIS+)

Groupe de Ressources pour les Employés (GRE)

Une catégorie de groupe d'affinité mené par des personnes salariées visant :

- un soutien personnalisé,
- des conseils en matière d'évolution de carrière,
- un espace permettant aux personnes salariées de participer à des échanges culturels.

Équité (dans le contexte de JEDI)



L'inclusion juste et équitable de tous les individus sur le lieu de travail ou dans la société. L'équité permet à chacun de participer et de prospérer, tout en reconnaissant que certaines personnes rencontrent des obstacles supplémentaires et nécessitent un soutien adapté.

Audit d'équité

Une évaluation de l'impact direct et indirect de l'entreprise sur les personnes en fonction de leur identité sociale.

L'équipe de direction

Personnes ayant reçu de la plus haute instance de direction le pouvoir de mettre en œuvre des stratégies et des politiques qui réalisent la mission de l'entreprise.

Gay

Une personne dont l'attraction physique, romantique ou émotionnelle durable se porte sur des personnes du même sexe.

Congé d'affirmation de genre

Congés consacrés aux démarches liées à l'affirmation de genre, comprenant :

- les rendez-vous médicaux, de suivi psychologique ou en lien avec un traitement hormonal, y compris la chirurgie,
- les démarches administratives et juridiques (par exemple, la mise à jour de documents officiels).

Identité de genre

Connaissance intime qu'a une personne de son propre genre. Toute personne a une identité de genre. Les catégories de genre varient selon les pays, les cultures et les langues et évoluent avec le temps. Dans de nombreux pays anglophones, les catégories sont les suivantes : homme, femme et non-binaire ou non-conforme.

Plus haute instance de direction

La plus haute instance de direction désigne la personne ou le groupe de personnes qui ont la responsabilité ultime de l'entreprise dans son ensemble. Chaque entité organisationnelle dispose d'un tel organe, même si elle n'est pas toujours définie de manière explicite.

Elle peut être formellement établie sous diverses formes, telles que :

- un conseil d'administration,
- un conseil de surveillance,
- un administrateur unique,
- des administrateurs conjoints et solidaires,
- des administrateurs fiduciaires.

Droits humains

Standards internationaux fondamentaux visant à garantir la dignité et l'égalité de tous les êtres humains, sans discrimination.

Ils incluent les droits définis dans la Charte internationale des droits de l'homme :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

Ils comprennent également les principes relatifs aux droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail.

Inclusion (dans le contexte de JEDI)

Actions et comportements favorisant la participation des personnes traditionnellement exclues aux activités et décisions d'une organisation.

L'inclusion consiste à identifier et à éliminer les obstacles à leur participation et à leur contribution.

Si un groupe réellement inclusif est nécessairement diversifié, un groupe diversifié peut ou non être inclusif.

Conception inclusive

Conception qui tient compte de la diversité humaine dans toutes ses dimensions, notamment :



- les capacités,
- la langue,
- la culture,
- le genre,
- l'âge,
- toute autre manifestation de la diversité humaine.

Prestataire indépendant

Une personne qui est indépendante ou qui travaille en freelance. On considère qu'elle "travaille" si elle exerce plus de 20 heures par semaine pendant plus de six mois ou pour une durée indéterminée

JEDI : Justice, équité, diversité et inclusion

Justice (dans le contexte de JEDI)

Dans le cadre d'une démarche de justice, d'équité, de diversité et d'inclusion (JEDI), le processus visant à éliminer les obstacles qui limitent l'accès aux ressources et aux opportunités, afin de permettre à chaque individu et à chaque communauté de vivre pleinement et dignement.

Lesbienne

Une femme dont l'attirance physique, romantique ou émotionnelle se porte sur d'autres femmes. Certaines lesbiennes préfèrent s'identifier comme femme gaie ou femme homosexuelle.

LGBTQIA+

Terme générique désignant une série d'identités sexuelles et de genres différents.

LGBTQIA+ signifie :

- Lesbienne
- Gay
- Bisexuel
- Transgenre
- Queer
- Intersexe
- Asexuel.

Le "+" inclut toutes les identités non hétérosexuelles ou non cisgenres.

Non-binaire

Personnes dont l'identité ou l'expression de genre (ou les deux) échappent à la classification binaire "homme"/"femme".

Non-conformité de genre

Personnes dont l'expression de genre diffère des attentes conventionnelles en matière de masculinité et de féminité. On utilise plutôt le concept de "non-binarité" ou de "transidentité" en France.

Queer

Personne dont l'orientation sexuelle n'est pas exclusivement hétérosexuelle. Certaines personnes utilisent le terme "queer" pour se qualifier, comme dans "personne queer" ou "femme queer".

Sexe assigné à la naissance

Le sexe assigné à une personne à sa naissance sur la base de son anatomie externe (soit "mâle", soit "femelle"). Le sexe assigné à la naissance ne reflète pas le développement complexe du corps humain. Le sexe n'est pas uniquement déterminé par l'anatomie, ni strictement binaire (mâle ou femelle). Les personnes peuvent également changer leur corps par le biais d'une transition médicale qui modifie fondamentalement le sexe qui leur a été assigné à la naissance.

Orientation sexuelle

L'attirance physique, romantique ou émotionnelle durable d'une personne pour une autre (par exemple, hétéro, gay ou bisexuel, entre autres).

"Orientation sexuelle" est le terme scientifique, plutôt que "préférence sexuelle".

Identité sociale



La perception qu'une personne a d'elle-même, en fonction du ou des groupes sociaux auxquels elle appartient. La terminologie relative à l'identité sociale varie en fonction des pays, des cultures et des langues.

Exemples d'identités sociales :

- la race,
- l'ethnicité,
- l'identité de genre,
- la religion,
- la caste,
- l'orientation sexuelle.

Transgenre

Les personnes dont l'identité de genre est différente du sexe assigné à la naissance.

Groupe sous-représenté

Groupes qui, traditionnellement, n'ont pas bénéficié d'un accès égal aux opportunités économiques, en raison de la discrimination ou d'autres barrières sociétales. Ces groupes varient en fonction du contexte et de la géographie.

5. Principes

Intention du programme :

Orienter nos efforts vers la création d'impacts positifs pour toutes et tous, en particulier pour les personnes systématiquement désavantagées.

Mener une action continue visant à faire progresser la thématique JEDI afin de garantir un lieu de travail sûr et équitable qui favorise l'appartenance.

Interrogation des parties prenantes [JEDI 2.6]

L'entreprise prend en compte le retour des parties prenantes ainsi que les données de son audit social (en 2025 : GPTW) dans le choix de ses actions.

Socle de base [2.6.]

Engagement public sur les principes JEDI [2.a]

Actions à réaliser	Pilote	Echéance	Ressources
Fusionner engagement public JEDI et politique Droit Humain	PBR	Juillet 26	-

Les formation JEDI [2.b.]

Actions à réaliser	Pilote	Echéance	Ressources
Proposer un plan de formation	PBR	Mai 26 (soldé)	-
Valider plan de formation JEDI et mettre en œuvre	NCO	Juillet 26	Plan de formation

Examen et mise à jour des procédures JEDI [2.c.]

➔ Non engagé à ce jour

**Représentativité JEDI des hautes instances de Direction [2.d.]**

→ Non engagé à ce jour

Réaliser un audit d'équité [2.e.]

Actions à réaliser	Pilote	Echéance	Ressources
Investiguer le label GEEIS avec Bureau Veritas	JCH	2027	A chiffrer
Identifier un organisme capable de réaliser des audits équités	JCH	2026	-

Sur le lieu de travail [2.6.]**L'entreprise soutient au moins deux Groupes de Ressources Employés [2.f.]**

Actions à réaliser	Pilote	Echéance	Ressources
Rédiger programme sur les groupes d'affinités (PG-0121)	PBR	Juillet 26 (soldé)	-

Pratique d'embauche inclusive [2.g.]

Actions à réaliser	Pilote	Echéance	Ressources
Ecrire une charte de recrutement inclusif avec les HRBP	PBR	Juillet 26 (soldé)	-

Offres de mentorat et de parrainage pour les employés [2.h.]

→ Non engagé à ce jour

Guide du langage inclusif pour la communication interne [2.i]

Actions à réaliser	Pilote	Echéance	Ressources
Rédiger un guide du langage inclusif	JCH	Fin 2026	-
Valider et diffuser le guide	SFI	Juin 2026	

Augmentation de la proportion de collaborateur issus de groupes sous-représentés [2.j]

→ Non engagé à ce jour

Congés payés supplémentaires que ceux requis par la loi [2.k]

Actions à réaliser	Pilote	Echéance	Ressources
Rédiger une fiche synthétisant les congés d'Isigny et les exigences de B Corp	JCH	Juillet 2026 (soldé)	-

**Evaluation et mises en conformité des outils de communications internes aux standards d'accessibilité [2.l]**

→ Non engagé à ce jour

Au-delà du lieu de travail [2.6.]**Evaluation et mises en conformité du site internet aux standards d'accessibilité [2.m]**

Actions à réaliser	Pilote	Echéance	Ressources
Réaliser un audit WCAG	PBR	Juin 2026	Access-Man
Réaliser les modifications demandées par le rapport WCAG	SFI	Juin 2026	Attente rapport
Dérouler le plan d'actions	Marketing	2027	-

Communication publique du plan d'action et des progrès en matière de JEDI [2.n]

Actions à réaliser	Pilote	Echéance	Ressources
Mettre la présente procédure sur le site internet	HAL	Juillet 2026	

Encourager la diversité parmi ses prestataires de biens et de services locaux [2.o]

→ Non engagé à ce jour

Guide de communication inclusive et de contenu éthique pour la communication externe [2.p]

Actions à réaliser	Pilote	Echéance	Ressources
Rédiger un guide de communication inclusif et de contenu éthique pour la communication externe	JCH	2026	

Evaluation de l'inclusivité d'un produit ou d'un service [2.q]

→ Non engagé à ce jour

La conception d'un produit ou d'un service est rendu plus inclusif [2.r]

→ Non engagé à ce jour

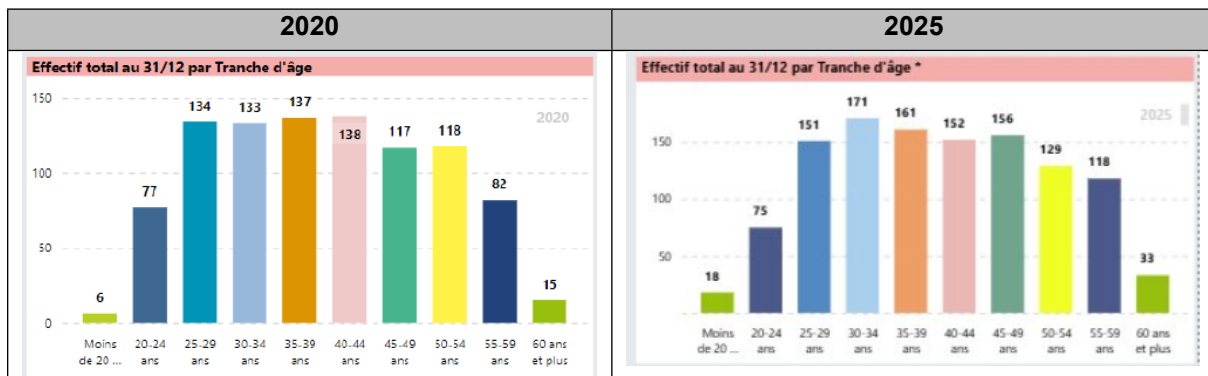
L'entreprise prend part à au moins une action collective visant à promouvoir les principes JEDI [2.s]

→ Non engagé à ce jour

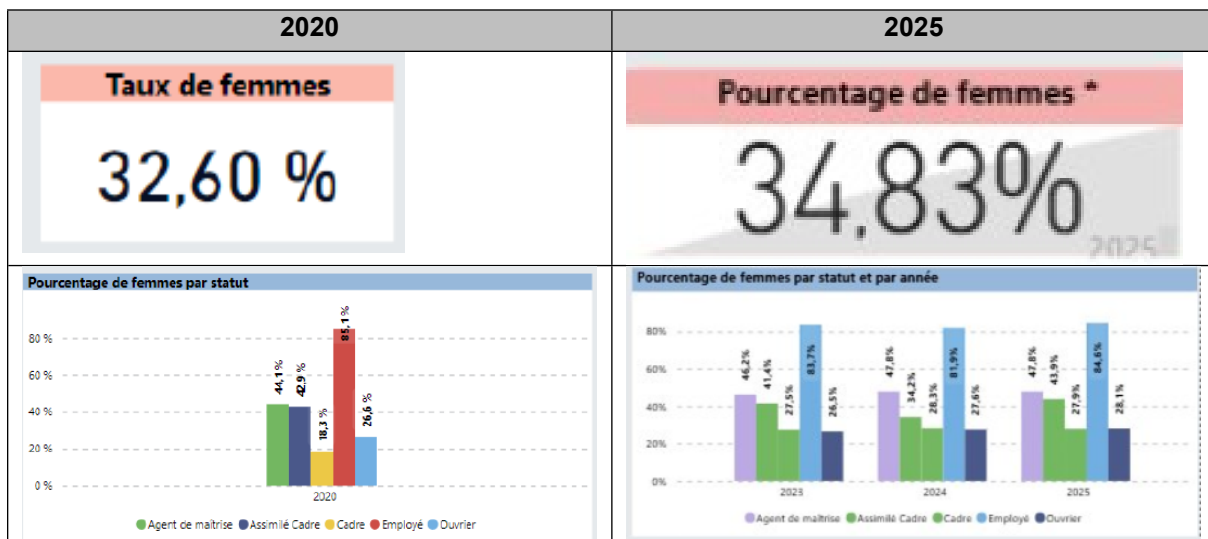


Mesurer le progrès [2.6.4]

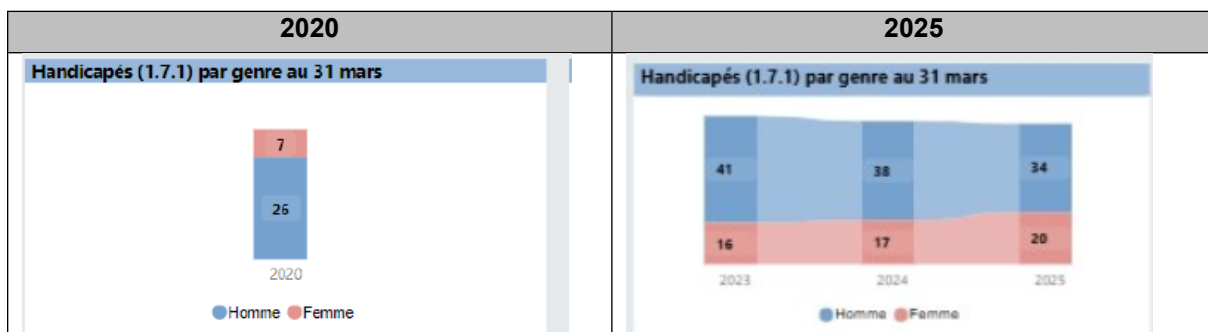
- **Âges** : 2,8% des salariés ont 60ans et plus ; +120% en cinq ans

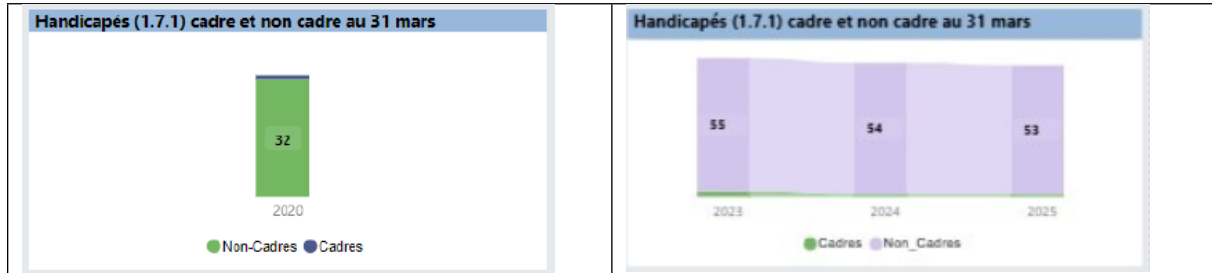


- **Genre** : 34,83% de féminisation de l'effectif ; +2,23% en cinq ans ; +52% de femmes cadres en 5 ans.



- **Handicap** : 4,6% de salariés handicapés ; +60% en cinq ans





- **Nationalité** : 0.7% de l'effectif en 2025 ; +60% en cinq ans

2020		2025					
1.1.8 Effectif total par nationalité		1.1.8 Effectif total par nationalité *					
Français/Autres nationalités 2020		Période - Année 2023		2024		2025	
Autres nationalités 5		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Français 952		Autres nationalités		Français/Autres nationalités		Autres nationalités	
Total 957		5	3	4	2	3	5
		718	369	719	379	746	410
		Total		Total		Total	
		723	372	723	381	749	415

Concernant les autres groupes sous-représentés, nous allons mettre en œuvre des questionnaires volontaires & anonymes pour capter des indicateurs sur leurs taux de présence dans l'entreprise.