



Courcouronnes,  
Le 3 avril 2017

## **Courtepaille signe le Pacte pour l'égalité de traitement des candidats dans l'accès à l'emploi quelles que soient leurs origines**

**Depuis mi-mars, Courtepaille a montré sa détermination à poursuivre son plan d'action en matière de lutte contre la discrimination. La diversité, la non-discrimination, la valorisation par les compétences et les aptitudes et le bien-être au travail font partie des valeurs de Courtepaille. Cela aboutit à la signature, ce jour, du Pacte d'égalité de traitement des candidats dans l'accès à l'emploi, quelles que soient leurs origines.**

Je tiens à remercier les équipes qui par leur travail ont permis de valoriser les bonnes pratiques de Courtepaille en matière d'égalité et de non-discrimination, mais aussi de prendre de nouveaux engagements dans une démarche d'amélioration continue.

*«Courtepaille donne sa chance à tous, sans distinction d'origine, de sexe, d'âge ou de religion. A ce jour, nous comptons 56 nationalités différentes dans les 286 restaurants : la preuve d'un engagement fort dans une politique de diversité, de non-discrimination et d'égalité des chances», souligne Anne-Marie Costet, Présidente de Courtepaille.*

### **Des bonnes pratiques initiées depuis de nombreuses années.**

Avec plus de 5 000 recrutements par an, Courtepaille est l'un des premiers acteurs à initier, dès 2008, la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) en partenariat avec Pôle Emploi. Cette méthode favorise un recrutement sur les aptitudes et compétences en situation professionnelle, éloignant tout biais lié notamment aux origines.

Depuis 10 ans, Courtepaille participe au Club Génération Responsable qui regroupent 47 000 points de vente qui construisent avec enthousiasme, l'avenir du commerce de proximité. Courtepaille est par ailleurs partenaire du Fonds Impact pour favoriser l'entrepreneuriat dans les 1 500 quartiers prioritaires de la politique de la Ville (QPV).

Au-delà des actions de formation et de sensibilisation sur la non-discrimination, un accord relatif à l'amélioration du bien-être et de l'efficacité au travail a été signé dès 2011. Il intègre la lutte contre les discriminations comme essentielle dans les programmes de formation. 276 réunions, avec comptes rendus détaillés, ont été réalisées en 2016 au sein des restaurants par les directeurs-trices pour aborder la question de la discrimination et des comportements discriminatoires. Une commission de suivi annuelle tripartite (membres du CHSCT, Délégués syndicaux signataires et Direction) en contrôle le bon déroulement chaque année.

Enfin, suite au testing, Courtepaille a réorganisé les fonctions Support RH au service des opérationnels pour une politique RH maîtrisée et homogène entre siège et restaurants, notamment sur la prévention des risques de discrimination.



## **Nouvelle étape franchie dans la démarche d'amélioration continue**

Courtepaille s'est engagée auprès du Ministère, à travers son plan d'action, à formaliser davantage ses objectifs et les moyens de contrôle de son dispositif ; l'enjeu est de maîtriser les risques de discrimination, tant auprès de ses équipes, que des prestataires externes ou des candidats.

Cela passera concrètement par :

- la nomination d'un-e Coordinateur-trice Diversité, fonction transversale dans l'entreprise
- la formation obligatoire à la non-discrimination et à l'égalité de traitement de l'ensemble des personnes qui interviennent dans le processus de recrutement
- l'extension de l'utilisation de la MRS à des recrutements en nombre sur une même zone géographique
- la possibilité donnée à chaque candidat de remonter un «feedback» de son expérience à travers une adresse email dédiée, et pouvoir réagir par actions correctrices rapides
- des audits de contrôle sur les pratiques et la traçabilité, sous la responsabilité d'un-e futur-e Coordinateur-trice Diversité
- des audits des candidatures rejetées, par échantillonnage et sur alerte
- la formalisation et la signature d'une charte RSE partagée avec les partenaires franchisés, afin de promouvoir et partager les valeurs de Courtepaille sur «Diversité & Mixité» avec le réseau franchisé
- l'intégration de la non-discrimination au travail dans un indicateur de satisfaction des collaborateurs.

Courtepaille est fière de franchir cette première étape en signant aujourd'hui le Pacte pour l'égalité de traitement des candidats dans l'accès à l'emploi quelles que soient leurs origines.

**Le groupe entend rejoindre prochainement les 3 400 signataires de la charte de la diversité**, qui vise à faire respecter et à promouvoir la non-discrimination au sein des entreprises.