



ACCOR



*Engagement
Diversité & Inclusion*

*La diversité
chez Accor,*

UNE DÉMARCHE
HISTORIQUE
ET VOLONTAIRE

Accueillir l'autre, le reconnaître, s'enrichir de sa différence, le valoriser : voilà l'un des principes fondateurs de notre éthique managériale à la fois ancrée dans notre ADN, clé de notre réussite collective et un vrai défi au quotidien.

Dans un contexte où se côtoient chaque jour 280 000 collaborateurs, répartis sur l'ensemble de la planète, la diversité est un fait. Notre ambition, celle que nous voulons porter avec vous, s'inscrit dans une démarche d'ouverture, de promotion de l'égalité professionnelle et de prévention des discriminations, partout où nous sommes présents.

La diversité au sein du Groupe se décline au pluriel : la mixité de genre, l'insertion des personnes en situation de handicap, la richesse des origines ethniques, sociales ou culturelles et la coexistence des générations. Donner ses chances à chacun.e sans limite est notre Engagement Collectif.

C'est l'une de nos convictions : lorsque l'on sait reconnaître l'autre dans toute sa richesse, on crée les conditions favorables à son bien-être, on encourage l'expression de son talent et ceci, au service de la performance individuelle et de l'intérêt commun.

Il est donc essentiel d'affirmer nos engagements haut et fort, de les faire rayonner le plus largement possible. Ils font partie de notre culture et de notre raison d'être. A nous désormais de les énoncer simplement et précisément, avec toute la clarté qu'exige notre position d'acteur international de premier plan.

Voilà pourquoi nous les avons réunis dans l'Engagement Diversité & Inclusion Groupe, résolu à les faire respecter dans tous les pays où nous sommes présents, en intégrant l'histoire et le patrimoine de chacun.

La diversité est notre différence. Ensemble, nous devons en être les garants et les ambassadeurs auprès de toutes les parties prenantes du Groupe. En tous lieux, à chaque instant.

Sébastien Bazin
Président-directeur général

Arantxa Balson
Directrice générale
Ressources Humaines Groupe



1

Lutter contre

TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATIONS

Accor s'engage à combattre toute manifestation de discrimination, qu'elle soit liée à l'origine ethnique, sociale ou culturelle, au genre, à l'âge, aux caractéristiques physiques ou au handicap, tout comme aux convictions religieuses, à l'orientation sexuelle, à la situation familiale, aux activités syndicales ou à tout autre critère prohibé par la loi.

Nous veillons au respect des textes fondamentaux traitant de la non-discrimination, notamment la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

La connaissance et le respect des lois constituent le cadre incontournable de nos actions. Au regard des sanctions encourues, nous tenons à prendre toutes nos responsabilités sur ce point et encourageons chaque collaborateur/trice à mesurer les siennes.

Nous sommes opposés à l'inégalité de traitement, qu'il s'agisse de considérer différemment deux personnes sur des critères autres que professionnels ou de désavantager indirectement une catégorie de salariés par des références ou pratiques en apparence

neutres. Lorsqu'une inégalité de traitement d'un.e collaborateur/trice est identifiée dans le Groupe, nous nous donnons pour impératif d'y mettre fin.

Nous veillons à offrir à chaque collaborateur/trice un environnement de travail épanouissant, fondé sur la tolérance, l'ouverture et le respect de l'autre.

En portant attention à l'individu, nous favorisons l'adaptation de nos organisations de travail à tous les profils humains, au bénéfice du plus grand nombre et d'une performance économique et sociale plus forte.

Nous veillons à ce que ces engagements de respect et de lutte contre toutes les formes de discriminations s'appliquent également envers nos hôtes.

2

Donner sa chance À CHACUN ET CHACUNE

Accor s'engage à placer les compétences au coeur de ses politiques managériales et de ressources humaines, avec pour objectif d'accueillir, de faire grandir et d'accompagner équitablement tous les talents.

Le respect de l'égalité des chances entre collaborateurs de mêmes compétences professionnelles, notamment entre les femmes et les hommes, est une priorité du Groupe, et ce, dans tous les domaines et à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, formation, rémunération, mobilité géographique et évolution de carrière.

Nous avons signé en 2003, le Pacte Mondial des Nations Unies (United Nations Global Compact) et adhérons pleinement à ses dix principes, dont ceux relatifs aux droits de l'homme et au droit du travail, avec le souci de les intégrer dans la conduite de toutes stratégies et mises en place opérationnelles.

En nous dotant d'une Charte de recrutement Groupe internationale, nous nous imposons des règles déontologiques et méthodologiques communes visant, lors du processus de recrutement, à rechercher l'efficacité, tout en garantissant l'équité et le respect des dispositions légales.

Pour soutenir l'accès des femmes aux postes à responsabilité, nous encourageons vivement l'établissement d'une liste finale comportant un nombre identique de candidatures féminines et masculines. Pour chaque candidat.e exclu.e du processus de recrutement, une explication basée sur les compétences professionnelles, savoirs-faire et savoirs-être sera obligatoirement fournie.

Nous prenons toutes les mesures pour diversifier les sources de recrutement, en tissant par exemple des relations étroites avec les institutions locales ou nationales en charge de l'éducation, de la formation et de l'emploi, avec les écoles professionnelles et supérieures, ainsi qu'avec les universités.

Membre du Réseau International du Handicap de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), nous sommes investis dans une démarche active d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées et veillons à son déploiement dans nos pays d'implantation, en fonction des législations en vigueur localement.

3

Former et sensibiliser LES COLLABORATEURS À LA DIVERSITÉ

Accor s'engage à fournir aux collaborateurs du Groupe les outils et moyens nécessaires pour leur permettre de s'approprier la richesse de leur diversité, en tenant compte des réalités locales.

Nous incluons dans chaque formation dispensée aux managers

à travers le réseau des Académies Accor un module spécifiquement dédié à la diversité et à l'inclusion. Il vise notamment leur sensibilisation aux sujets de la non-discrimination et de la lutte contre les stéréotypes.

Nous faisons de l'ouverture à la diversité et à l'inclusion une priorité

du parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs en mettant à la disposition des managers la Charte de Recrutement Groupe détaillant les bonnes pratiques, ce qu'ils peuvent faire et ne pas faire et les questions qui peuvent être posées ou pas dans le cadre d'un processus de recrutement.

Le Groupe est également engagé à combattre le sexisme et le harcèlement sexuel et toute transgression relative à l'intégration des personnes.

Nous mettons à la disposition de tous les collaborateurs un

outil de e-learning diversité et non-discrimination via l'intranet Groupe, en français et en anglais.

Nous leur proposons des guides pratiques thématiques pour les

aider à intégrer la différence dans leur cadre quotidien, comme le Guide Handicap, dispensant nos règles de conduite relatives au recrutement et à l'intégration de personnes en situation de handicap.

4

Faire connaître nos actions

POUR PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ & L'INCLUSION

Accor s'engage à informer ses collaborateurs comme l'ensemble de ses publics sur la politique et les actions menées au sein du Groupe, pour contribuer à valoriser la diversité dans le monde et éclairer sur les modalités possibles de sa mise en pratique.

Mesurant les prises de conscience encore nécessaires en matière de diversité et d'inclusion, nous saisissons chaque occasion qui le permet pour faire connaître nos propres objectifs et engagements, les actions menées et les résultats obtenus dans tous les pays qui nous accueillent.

L'engagement Diversité & Inclusion Groupe, l'intranet Accor, le rapport annuel, mais également le site internet institutionnel <https://group.accor.com/> sont autant de supports de communication internes et externes utilisés à cet effet.





5

Partager NOS EXIGENCES

Accor s'engage à assumer pleinement son rôle d'ambassadeur de la diversité et de l'inclusion en veillant, dans un souci d'éthique partagée, à retranscrire ses exigences et engagements dans les relations avec ses différentes parties prenantes, notamment ses fournisseurs.

Chaque fournisseur, sous-traitant ou prestataire est tenu de signer la Charte Achats Durables Groupe et de respecter les principes d'engagements sociaux et environnementaux qui y sont définis, conformément à la réglementation et aux standards internationaux.

La non-discrimination est le premier de ces principes.

Nos fournisseurs doivent s'assurer que leurs propres sous-traitants répondent aux mêmes exigences.

La non-conformité à l'un des critères énoncés peut constituer une cause de rupture commerciale.

6

Décliner la diversité DANS NOS OFFRES DE SERVICES

Accor s'engage à reconnaître la diversité de ses client.e.s et à l'intégrer au mieux dans ses propositions de services en adaptant ces dernières aux besoins identifiés.

Début 2014, nous avons lancé l'offre «Inspired by her» dans divers hôtels MGallery qui est aujourd'hui déployée dans plus de 80% du réseau. Elle propose à notre clientèle féminine une gamme de services spécifiques tels que le choix d'emplacement de la chambre, des produits d'accueil, ainsi que des menus culinaires variés et équilibrés.

En octobre 2017, l'équipe Design du Groupe a développé la Smart Room, une chambre pour tous permettant d'accueillir au mieux les personnes en situation de handicap dans nos hôtels.

Le concept de cette chambre innovante a pour vocation d'être déployé plus largement dans les hôtels.

7

Libérer la parole

& ÉVALUER NOS ACTIONS DIVERSITÉ & INCLUSION

Accor s'engage à favoriser l'échange et veille à ce que les équipes dirigeantes des différents pays où nous sommes présents, avec l'appui des départements Talent & Culture mesurent les effets de leurs actions en faveur de la diversité.

Nous menons des enquêtes d'engagement auprès des collaborateurs Accor dans le monde sur le thème «Des salariés mieux dans leur travail».

Nous veillons à ce que les équipes de direction Accor dans le monde réalisent des diagnostics diversité pointus au sein de leur structure ou établissement, sur la base d'études d'opinion internes, de critères quantitatifs ou de constats qualitatifs.

Nous mettons à disposition de chacun.e le Glossaire Diversité afin de faciliter le dialogue sur le thème de la diversité par le partage d'un vocabulaire commun.

Nous incitons les managers, acteurs de notre politique sur le terrain, à mettre en place des espaces de discussion privilégiés avec leurs équipes, comme des tables rondes par exemple.

Chaque pays est tenu d'établir annuellement un bilan diversité chiffré, afin d'évaluer l'impact des actions engagées et les progrès à accomplir pour atteindre les objectifs du Groupe. Le tableau d'indicateurs utilisé compile des données précises, telles que le nombre de salariés en situation de handicap, ou le nombre respectif de femmes et d'hommes à la direction des hôtels.

8

Disposer d'organes de réflexion stratégique

& DE CONTRÔLE

Accor s'engage à inscrire la diversité dans une démarche stratégique conduite au plus haut niveau managérial, en s'appuyant sur des instances de débat et de contrôle fortes.

Le Comité Exécutif a la responsabilité du déploiement de la politique diversité et inclusion et du respect de ces engagements au niveau international.

Il recueille chaque année les résultats du reporting diversité mondial et analyse les actions menées au sein du Groupe. Lieu d'échanges et de réflexion, il définit également des pistes d'amélioration et les orientations stratégiques futures.

Il constitue une instance de recours pour les salariés confrontés au non-respect de nos engagements, quel que soit le pays concerné. Chaque collaborateur/trice peut à tout instant le saisir en s'adressant à sa hiérarchie ou à l'équipe Diversité & Inclusion Groupe.

La création du Comité Éthique et RSE en septembre 2014 témoigne de la place toujours plus importante donnée aux questions d'éthique et au développement durable dans le Groupe. Le Comité Éthique et RSE a pour mission de rendre compte auprès du Comité Exécutif, d'émettre des recommandations et de débattre, sur tous sujets s'y rapportant. Il suit également la mise en œuvre des dispositifs initiés, étudie les dysfonctionnements éventuels et engage si besoin des contrôles supplémentaires.





ÉQUIPE DIVERSITÉ & INCLUSION
DIVERSITY.INCLUSION.COMMUNICATIONS@accor.com

<https://group.accor.com>