



Promouvoir la diversité et l'inclusion, lutter contre les discriminations et le harcèlement

Contexte

Notre ambition

Nos objectifs et notre performance

Nos plans d'action

Notre organisation



Contexte

Carrefour emploie 319 565 personnes dans le monde, dont 177 611 femmes, soit 55,6 % des effectifs et 3,41 % de salariés déclarés en situation de handicap.

Carrefour est attaché, depuis sa création, à refléter et intégrer la diversité et la mixité sociale de ses lieux d'implantation. En effet, le Groupe est convaincu

que représenter l'ensemble de ses clients, dans leur diversité culturelle, est un avantage compétitif réel au service d'un meilleur service clients et donc au service de la croissance. Par ailleurs, c'est un facteur de rétention des collaborateurs, c'est pourquoi Carrefour a inscrit la diversité et la mixité sociale au cœur de sa stratégie RH.

Notre ambition

"Promouvoir la diversité" est l'une des trois ambitions portées par le pilier « Grandir et avancer ensemble », engagement n° 1 du programme Act For Change du Groupe Carrefour. Carrefour s'est engagé très tôt dans la promotion de la diversité en signant, en 2004, la Charte de la diversité pour donner à tous, et dans tous les pays, les mêmes chances pour intégrer et évoluer au sein de son organisation. A ce titre, Carrefour a notamment pour objectif de veiller à ce que les membres du Conseil d'administration soient représentatifs, notamment en raison de la diversité des antécédents, des compétences, de l'expérience professionnelle, de l'âge, du pays d'origine et du sexe de chaque personne. De nombreux dispositifs ont été mis en place afin de favoriser et promouvoir l'égalité femmes-hommes, de lutter contre les violences faites aux femmes, de promouvoir l'évolution des personnes en situation de handicap. Ceci tout en favorisant l'inclusion et l'égalité des chances pour tous et en luttant contre les discriminations et le harcèlement.

1. Egalité femmes-hommes : Carrefour œuvre depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'égalité des chances dans l'évolution professionnelle de chaque collaborateur, l'équité en matière de rémunération et l'accès des femmes aux postes d'encadrement font partie des engagements forts de notre politique. Carrefour est aussi engagé pour mettre fin aux violences faites aux femmes en tant que membre de l'initiative européenne CEASE et du réseau 1in3Women.

2. Salariés et clients en situation de handicap : depuis plus de 20 ans Carrefour est impliqué en faveur des personnes en situation de handicap et pilote attentivement les taux d'emploi de cette population. Nous œuvrons pour le maintien dans l'emploi de chacun de nos collaborateurs et proposons l'aménagement de leur poste de travail. Nos postes sont ouverts à tous et les recrutements sont basés sur les compétences, les aptitudes et la motivation. Carrefour mène également une politique ambitieuse de sensibilisation et de formation sur le sujet auprès de l'ensemble de ses salariés. Enfin, le Groupe se mobilise pour faire changer le regard sur le handicap notamment par le biais d'initiatives européennes autour de l'emploi.

3. Inclusion et égalité des chances : tout comme la diversité, l'inclusion fait partie des engagements majeurs de Carrefour. Notre ambition est aussi de développer chaque jour une culture autour de l'inclusion allant de pair avec une culture de l'acceptation de la différence. Dans tous les pays du Groupe, l'égalité des chances et la culture du respect sont promues et traduites en actions concrètes.

4. Lutte contre les discriminations et le harcèlement : Carrefour a pour objectif de renforcer chaque jour sa culture inclusive et considère la diversité comme une richesse pour l'entreprise, un levier de performance incontournable qui s'appuie sur les bénéfices d'une société multiculturelle. A ce titre le groupe est fortement engagé contre toutes formes de discriminations ou de harcèlements.

Nos objectifs et notre performance

1. EGALITÉ FEMMES-HOMMES

Les engagements pris envers les collaborateurs internes du Groupe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'articulent autour des axes suivants :

- Lutter contre les violences faites aux femmes ;
- Favoriser et promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein de l'entreprise notamment par le biais d'actions, telles que :
 - le renforcement de programmes de développement interne ;
 - le déploiement et le maintien dans tous les pays du Groupe de la labellisation GEEIS (Gender Equality European & International Standard) pour l'égalité professionnelle ;
 - L'intégration à l'indice RSE et de transition alimentaire d'un nouvel engagement fort portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

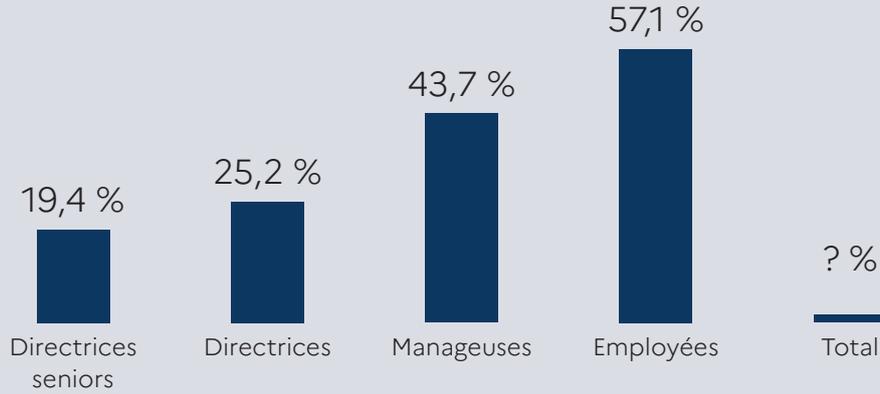
En effet, en 2021 l'objectif de nommer 40% de femmes à des postes clés a été remplacé au sein de l'indice RSE par celui d'atteindre un taux de 35% de femmes parmi les directeurs exécutifs du groupe d'ici 2025. L'évolution des nominations aux postes clés sera toujours suivie pour garantir la création d'un vivier de talents féminins et assurer que nos process RH supportent la promotion des femmes dans l'organisation. Cependant, le nouvel objectif de 35% de femmes au sein des directeurs exécutifs qui compose le C200, porte sur les niveaux de management les plus visibles de l'entreprise (principalement les Comex des pays) et a été introduit pour donner une meilleure vision du niveau de féminisation des instances dirigeantes de Carrefour.

Égalité Femmes - Hommes					
Promotion de la diversité	2018	2019	2020	2021	Évolution 2020/2021
Part des femmes dans les effectifs (en %)	57,3	56,0	55,5	55,6	+0,1 pts
Part de femmes nommées à des postes clés (en %)	37	31,5	23,2	28,5	+5,3 pts
Part des femmes au Conseil d'Administration (en %)	42,1	44,4	43	46	+3 pts
Part des femmes au Comité Exécutif Groupe (en %) ⁽¹⁾	19	27	15	21	+6 pts
Part de femmes parmi les directeurs exécutifs (en %) ⁽²⁾			22,4	24,7	+2,3 pts
Part des femmes directrices seniors (en %)	17,3	18,9	19,3	19,4	+0,1 pts
Part des femmes directrices (en %)	22,9	23,4	23,9	25,2	+1,3 pts
Part des femmes de niveau manager (en %)	41,4	42,5	42,7	43,7	+1 pt
Part des femmes de niveau employés (en %)	58,4	57,8	57,1	57,1	-
Part des femmes dans le management (en %)	40,1	41,2	41,5	42,5	+1pt

⁽¹⁾ au 31/12/2021

⁽²⁾ Nouvelle catégorie de Directeurs créée en 2021

PROPORTION DES FEMMES PAR GRADE EN 2021



2. SALARIÉS ET CLIENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Dans le cadre de sa politique en faveur de l'égalité et de la diversité, Carrefour se fixe également comme objectif de promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap et développer leur singularité au sein de ses équipes. Cet objectif se traduit par l'engagement suivant : atteindre un taux de 4 % d'emploi de personnes en situation de handicap dans l'ensemble du Groupe d'ici 2025 (objectif intégré à l'indice RSE et transition alimentaire).

Le Groupe compte 10 902 collaborateurs en situation de handicap à fin 2021, soit 3,4 % de ses effectifs.

La part ainsi que le nombre de collaborateurs en situation de handicap ont baissé au cours de l'année 2021. Ceci s'explique notamment par la très forte dynamique de l'Amérique latine, où le taux d'emploi est inférieur à celui de l'Europe : le poids croissant de cette zone dans les effectifs totaux fait baisser le taux moyen. Pour soutenir cet engagement, des ateliers d'échanges de bonnes pratiques réunissant les départements RH des 9 pays ont été organisés, également afin d'identifier et de faire circuler les meilleures initiatives au sein du groupe.

Personnes en situation de handicap			
Promotion de la diversité	2020	2021	Évolution 2020/2021
Pourcentage de salariés déclarés en situation de handicap	3,6	3,41	-0,2 pts
Nombre de salariés déclarés en situation de handicap	11 306	10 902	404

POURCENTAGE DE SALARIÉS DÉCLARÉS EN SITUATION DE HANDICAP



3. INCLUSION ET ÉGALITÉ DES CHANCES

Comptant parmi les premiers employeurs de France, Carrefour dispose de plus de 300 métiers. Parmi ceux-ci, de nombreux postes dans les magasins et entrepôts sont accessibles à tous, avec ou sans diplôme ni expérience, tournés vers les travailleurs des territoires où sont implantés nos établissements, quels que soient leur âge, leurs caractéristiques socioprofessionnelles ou leur origine.

Accueillir tous les talents permet à Carrefour d'être chaque jour plus performant en prenant en compte toutes les individualités qui peuvent contribuer à réaliser sa raison d'être, sans restriction, y compris les

personnes qui restent à ce jour dans une situation éloignée du marché du travail.

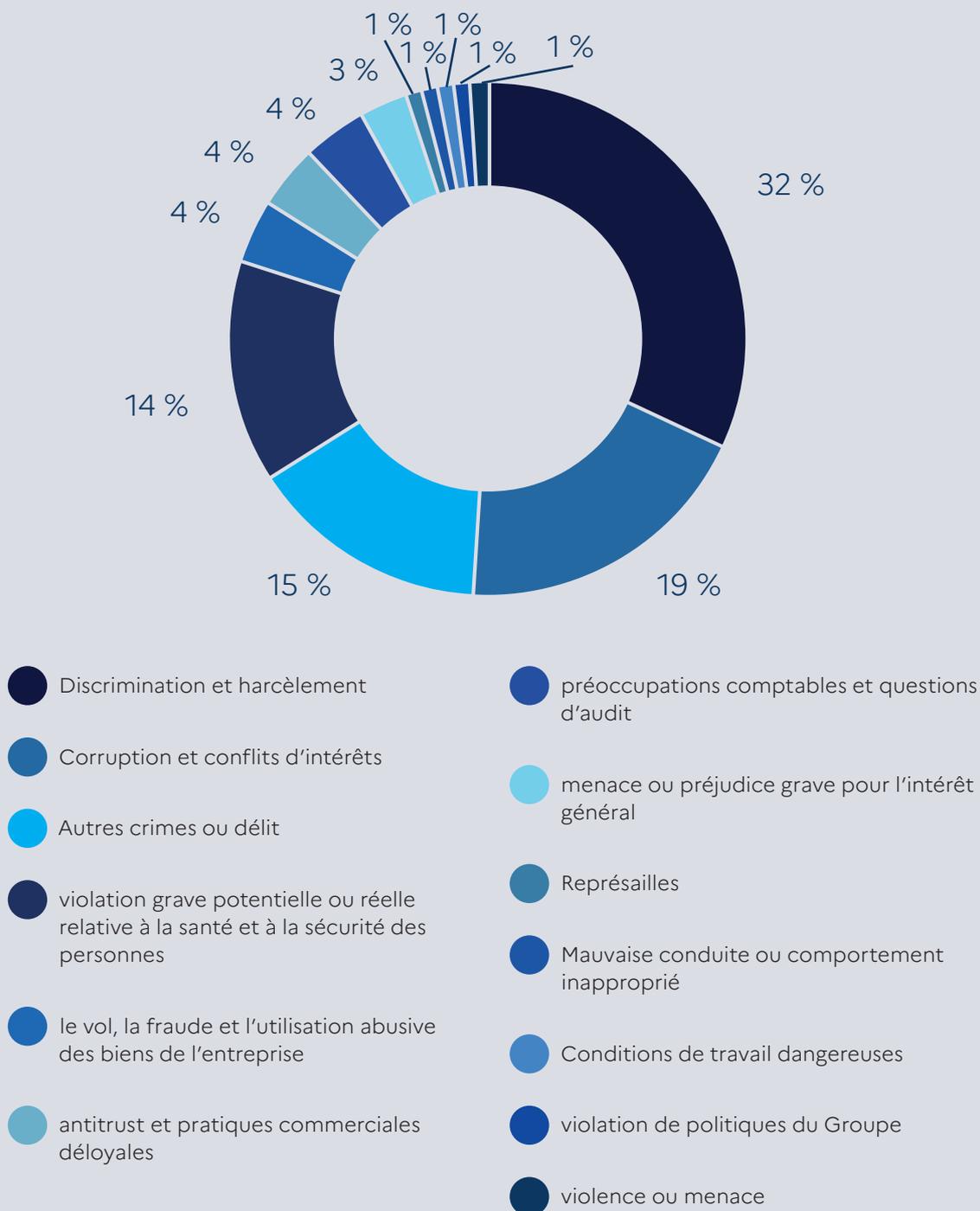
Dans cette optique et conformément aux annonces réalisées par Alexandre Bompard en fin d'année 2020, le groupe Carrefour a pris et accompli deux grands engagements pour l'année 2021. Le premier, portant sur l'emploi et l'alternance, a été de procéder à l'embauche de 15 000 jeunes avant la fin de l'année, dont 7 000 en CDI et 8 000 en contrat d'alternance. Conformément au second, relatif à l'égalité des chances, plus de la moitié de ces recrutements ont bénéficié à des jeunes issus de quartiers défavorisés.

Promotion des jeunes et des seniors			
Promotion de la diversité	2020	2021	Évolution 2020/2021
Part des effectifs ayant moins de 30 ans	34	34	-
Part des effectifs entre 30 et 50 ans (en %)	49	48	+1pt
Part des effectifs ayant plus de 50 ans (en %)	17	18	-1pt



4. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATION ET LE HARCELEMENT :

Répartition des alertes par chapitre en 2021



En 2021, 5 024 alertes ont été reçues au travers de la ligne d'alerte éthique disponible dans tous les pays du Groupe. Les alertes concernant les discriminations et le harcèlement représentaient quant à elles 6% de ces alertes.

La direction éthique a traité 165 alertes cette année, dont 32% concernaient des problématiques liées à la discrimination et/ou aux harcèlements. La conduite inappropriée représente quant à elle 14% des alertes traitées par le Groupe.

Nos plans d'action

Dans tous les pays où il est implanté, le Groupe marque sa différence par une politique soutenue pour l'égalité des chances, en faveur de la diversité et contre toutes formes de discrimination. Le Groupe mène des actions concrètes : accords Groupe et nationaux conclus avec les partenaires sociaux, programmes développés sous l'égide d'organismes internationaux, coopération sur le terrain avec des

associations dans la majorité des pays du groupe. Chaque année, le Groupe organise une Journée internationale de la diversité permettant à chaque pays de réaffirmer ses engagements en matière de lutte contre toute forme de discrimination et de rappeler à l'ensemble des collaborateurs la richesse de la différence au sein d'une équipe.

1. L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

- 1.1. Accompagnement des femmes vers le leadership
- 1.2. Gender Equality European & International Standard (GEEIS)
- 1.3. Accords collectifs sur l'égalité professionnelle
- 1.4. S'assurer de l'égalité salariale
- 1.5. Préserver l'équilibre des temps de vie et la parentalité

2. SALARIÉS ET CLIENTS EN SITUATION DE HANDICAP

- 2.1. Démarches de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi en faveur des personnes en situation de handicap
- 2.2. Notre action pour changer le regard sur le handicap

3. INCLUSION ET ÉGALITÉ DES CHANCES

- 3.1. Inclusion des jeunes
- 3.2. Inclusion pour tous
- 3.3. Favoriser l'égalité des chances grâce à l'École des Leaders

4. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE HARCÈLEMENT

- 4.1. Nos actions pour favoriser la diversité au sein de nos équipes
- 4.2. Nos actions pour lutter contre le harcèlement et les violences

1. L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

1.1. Accompagnement des femmes vers le leadership

Le Groupe emploie 178 776 femmes, soit 55,6 % de ses effectifs. Carrefour met un point d'honneur à accompagner et former l'ensemble des femmes, employées ou managers, en leur proposant des programmes de leadership spécifiques. L'objectif est d'augmenter la représentation des femmes parmi les Directeurs exécutifs de 22 % à 35 % d'ici 2025. Le Groupe développe des programmes de coaching individuel et de mentorat pour les femmes afin d'augmenter leur nombre parmi les hauts potentiels :

- des programmes internes existent au niveau du groupe tels que "Empowering women leaders" et "Carrefour Elles" à destination des femmes directeurs. De nombreux dispositifs ont également été mis en place dans les pays afin de favoriser la mixité au sein des métiers et des niveaux hiérarchiques. A titre d'exemple, en Espagne, Carrefour s'est associé à un programme de coaching innovant destiné aux collaboratrices à haut potentiel. Chaque année les collaboratrices participent à une régates inter-entreprise. L'objectif est de leur apprendre à mieux se connaître et de les encourager à relever de nouveaux défis. Des comités carrières spécifiques se tiennent notamment en Belgique pour accélérer la promotion et la visibilité des femmes.
- le programme EVE initié par Danone ;
- le programme international Women Leaders, réunissant plusieurs engagements du Groupe, qui a amené à la signature, en 2013, des Women Empowerment Principles d'ONU par le Président-directeur général et les directeurs exécutifs d'Espagne, d'Argentine, du Brésil et de la Belgique.
- Une attention particulière est portée sur la mixité des promotions des dispositifs de formation qui existent à travers le groupe en faveur de la promotion interne tel que l'école des leaders ainsi que le programme Next gen dont 60% des participants sont des femmes.

Le groupe offre également la possibilité à ses collaborateurs de nombreuses occasions de networking et d'échange de bonnes pratiques autour de ce sujet, notamment dans le cadre de son partenariat LEAD NETWORK un réseau professionnel européen dédié à l'égalité entre les hommes et les femmes spécifique au secteur de la grande distribution et l'industrie des biens de consommation. De nombreuses actions ont été menées autour de ce dispositif dans les pays, tels que la prise de parole de rôles modèles de Carrefour aux événements organisés par LEAD, le lancement du Chapitre en Belgique ainsi que la diffusion d'un webinar pour faire connaître l'association aux collaborateurs de Carrefour Roumanie.

L'engagement de Carrefour se traduit également par son indice RSE et de transition alimentaire qui mesure notamment l'évolution de la féminisation de ses instances dirigeantes dans le temps. En effet, en 2021, le Conseil d'administration de Carrefour a pris un nouvel engagement intégré à cet indice l'objectif d'avoir "35% de femmes parmi les Directeurs exécutifs du

groupe d'ici 2025". Cet engagement a donné lieu à la définition de trajectoires par année et par pays suivis au niveau du Groupe. A fin 2021, cet indicateur s'élève à 24,7% au niveau du groupe, soit une progression de 2,3 points par rapport à 2020.

Cette politique a permis à Carrefour de faire progresser la part des femmes dans l'ensemble du management en 2021 (43% contre 41,5 % en 2020) : aussi bien dans les postes de managers (44% contre 42,7 % en 2020) que dans les postes de directrices (25% contre 23,9 % en 2020) et de directrices seniors (19,4 % contre 19,3 % en 2020).

A la fin de l'année 2021, le Comité Exécutif Groupe se composait de 14 membres dont 3 femmes (soit un pourcentage de 21,4 % en 2021 par rapport à 7 % en 2017). Deux nouvelles nominations en janvier 2022 ont porté sa composition à 16 membres dont 5 femmes, le taux de féminisation du Comité Exécutif s'élève dorénavant à 31%. Le Conseil d'Administration comporte 46 % de femmes.

1.2. Gender Equality European & International Standard (GEEIS)

Depuis plusieurs années, Carrefour s'est engagé dans une démarche volontaire et d'amélioration continue en matière d'égalité professionnelle. C'est pourquoi, en 2014 le groupe s'est doté d'un référentiel reconnu pour avoir une assurance externe sur la mise en œuvre effective des politiques d'égalité et une visibilité à ses actions. Le choix du GEEIS répondait au souhait d'avoir un unique référentiel, externe à Carrefour, auditable, et adapté à notre présence mondiale et à la diversité de nos législations sociales. Les évaluations du GEEIS, qualitatives mais aussi quanti-

tatives, permettent de rendre des comptes de façon très lisible aux instances de directions sur les progrès accomplis. En 2020, conformément à l'engagement pris publiquement en 2017, Carrefour a accompli son objectif d'avoir « 100 % des pays labellisés GEEIS ». En 2021, la campagne d'audits de nos entités par rapport au référentiel GEEIS a continué avec un maintien et / ou une progression du niveau de maturité dans tous nos pays ainsi que l'extension au label GEEIS Diversity par Carrefour Brésil.

ILLUSTRATIONS :



En 2021, les centres commerciaux Carrefour Butantã et Jardim Pamplona ont organisé un live spécial à l'occasion de la Journée de la femme.

Le 8 mars, journée internationale de la femme, Carrefour Brésil a également promu une action spéciale pour soutenir la lutte contre la violence domestique et familiale envers les femmes. À cette date, une partie des recettes de la vente du pain français, traditionnellement vendu par les boulangeries de la chaîne, ont été reversées à Utopiar, une organisation à but non lucratif qui s'efforce de développer des produits en partenariat avec des femmes qui surmontent des situations impliquant ce type de violence.

1.3. Accords collectifs sur l'égalité professionnelle

Pour aller plus loin sur la voie vers l'égalité femmes-hommes, la Direction de Carrefour a signé en 2020, avec les Organisations Syndicales, un nouvel accord sur l'égalité professionnelle portant sur un périmètre France dont l'objectif est de faciliter l'évolution professionnelle des femmes, qui conservent un rôle central au sein de la cellule familiale et de permettre aux hommes de mieux s'impliquer dans leur rôle familial, sans préjugé ni crainte pour leur évolution professionnelle. Cet accord témoigne de sa capacité à mettre en place des actions concrètes pour garantir à tous les mêmes chances d'évoluer au sein du Groupe.

Il s'organise autour des thèmes principaux du recrutement, de la formation, de la promotion profession-

nelle, des rémunérations effectives, des conditions de travail et de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, pour lesquels le Groupe et les organisations syndicales souhaitent définir des objectifs et engager des actions concrètes. Sur le thème de l'équilibre des temps de vie des collaborateurs, cet accord prévoit notamment :

- l'accompagnement des femmes souhaitant allaiter avec la possibilité de bénéficier de plages horaires dédiées,
- l'accompagnement des parents à la garde d'enfant grâce à l'instauration d'un montant minimum commun attribué selon les conditions définies par l'accord.

1.4. S'assurer de l'égalité salariale

Le Groupe mène également une politique de rémunération équitable. Concrètement, cela signifie que dans tous les pays du groupe, les salaires, catégorisés dans des grilles préétablies, sont attribués en fonction de critères objectifs tels que les missions, le niveau de responsabilité ou d'expérience du collaborateur et qu'ils ne tiennent aucunement compte de son genre. En outre, chaque entité du groupe veille à ce que ses pratiques salariales effectives soient le reflet de cette politique.

En France, Carrefour Hypermarchés a signé le 9 mars 2020 le nouvel accord du Groupe sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord contient un dispositif de contrôle de l'égalité en matière salariale à deux niveaux :

- au niveau collectif : lors des Négociations annuelles obligatoires (NAO), dans le cas où des différences de rémunérations entre les femmes et les hommes seraient constatées, une enveloppe spécifique, dite enveloppe « booster Égalité », est déterminée au niveau de chaque direction pour procéder aux régularisations individuelles nécessaires,

- au niveau individuel : en dehors des NAO, l'entité juridique à laquelle appartient le salarié ou la salariée demeure responsable du respect du principe d'égalité femmes-hommes en matière de salaire et les demandes de régularisation doivent être instruites et traitées au sein de l'entité. À défaut, la commission paritaire nationale de suivi de l'accord peut être saisie.

Par ailleurs, de nombreux indicateurs font l'objet de suivis et d'analyses de manière régulière dans les pays du groupe afin de garantir l'équité de salaires entre les femmes et les hommes occupant des postes similaires chez Carrefour.

1.5. Préserver l'équilibre des temps de vie et la parentalité

Afin de permettre à ses collaborateurs de s'épanouir dans leur activité professionnelle, Carrefour s'attache à favoriser l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. La promotion de cet équilibre est aussi l'un des quatre axes du programme Women Leaders. Dans ce cadre, les mesures mises en place par le Groupe bénéficient aux femmes comme aux hommes. Des actions ont été menées par pays.

En effet, les collaborateurs peuvent bénéficier de mesures facilitant la garde de leurs enfants. Par exemple en France une crèche est ouverte au sein du siège ou les collaborateurs peuvent bénéficier d'une aide fi-

nancière au moyen de chèques CESH auxquels Carrefour participe à hauteur de 50%.

Parallèlement de nombreux dispositifs existent dans tous les pays du groupe pour aider les collaborateurs à chaque étape de leur parentalité. Des jours de congés supplémentaires sont accordés aux collaborateurs engagés dans un parcours de PMA en France et en Roumanie. Au Brésil, un suivi médical spécifique est proposé aux femmes enceintes. Des mesures spécifiques ont également été instaurées au sein de Carrefour Argentine, qui accorde des congés maternités et paternités plus avantageux que ceux prévus par la

Loi locale et où les femmes leaders bénéficient d'un programme spécifique à leur retour, prévoyant notamment des horaires aménagés. Des espaces dédiés à l'allaitement sont proposés, notamment aux sièges de Carrefour au Brésil, au Taïwan et en Argentine ainsi que dans tous les hypermarchés de Carrefour Espagne. Par ailleurs, dans la majorité des pays, des journées de congés sont offertes en cas d'enfants malades.

Pour plus d'information, se référer à la fiche « Garantir la santé, la sécurité et la qualité de vie des collaborateurs ».

ILLUSTRATIONS :



Carrefour France a été l'un des 30 premiers groupes à signer, en France, la Charte de la parentalité et s'est alors engagé à mettre en œuvre des actions concrètes dans ce domaine. Depuis, Carrefour est également membre de l'Observatoire de la parentalité en entreprise et signataire des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie. En octobre 2021, le Groupe a renouvelé son engagement pour agir en faveur de la parentalité et favoriser son articulation avec la vie professionnelle et a de nouveau signé cette charte en présence de la Ministre du travail, de l'emploi et l'insertion sociale.



En France et en Roumanie : Des jours de congés supplémentaires sont accordés aux collaborateurs engagés dans un parcours de PMA.



Au Brésil, un suivi médical spécifique est proposé aux femmes enceintes.



Carrefour Argentine : des mesures spécifiques ont également été instaurées, qui accorde des congés maternités et paternités plus avantageux que ceux prévus par la Loi locale et où les femmes leaders bénéficient d'un programme spécifique à leur retour, prévoyant notamment des horaires aménagés.

2. SALARIÉS ET CLIENTS EN SITUATION DE HANDICAP

2.1. Démarches de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi en faveur des personnes en situation de handicap

Le Groupe Carrefour a ancré ses démarches liées au recrutement, à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, au cœur de sa politique de ressources humaines.

Le premier accord portant sur l'emploi de personnel en situation de handicap a été signé en 1999 au sein des hypermarchés français et a depuis été renouvelé à huit reprises. Le dernier renouvellement de l'accord a eu lieu en 2020 avec pour objectif de sécuriser les parcours professionnels et de maintenir dans l'emploi les personnes en difficulté de santé au travail. L'accord prévoit également de favoriser leur recrutement en contrats d'alternance. Vingt ans après cette première démarche, Carrefour reste très engagé sur ce sujet., Carrefour accompagne ses collaborateurs en situation de handicap tout au long de leur carrière. Des Référents Handicap sont nommés au sein de

chaque format pour permettre un accompagnement au plus près de ces collaborateurs.

Au sein de Carrefour France, afin de faciliter l'employabilité des personnes en situation de handicap un Manifeste Inclusion porté par le ministère des solidarités et de la santé a été signé en 2019 et comprend dix engagements concrets.

S'agissant du recrutement, l'intégralité des postes proposés sont ouverts à tous avec l'assurance que toutes les sélections soient uniquement basées sur les compétences, la motivation et les aptitudes à tenir le poste. Carrefour a également renouvelé sa participation au salon de l'emploi dédié "Hello Handicap" en 2021.

Les référents handicap et les services de ressources humaines ont pour rôle d'accompagner l'intégration, notamment par le recueil des besoins du collaborateur pour adapter au mieux son environnement de travail ainsi que la reconnaissance administrative de leur handicap, notamment en aidant les collaborateurs à l'élaboration des dossiers de reconnaissance (RQTH). Les collaborateurs bénéficient également de dispositifs spécifiques prévus par des accords collectifs, tels que des journées d'absence autorisées ou des aides financières.

Aussi, le groupe œuvre pour le maintien dans l'emploi lorsque le handicap apparaît au cours de la vie professionnelle. Des aménagements organisationnels,

matériels ou humains du poste permettent de préserver les compétences et d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs concernés.

Des actions sont également menées pour former et sensibiliser tous les acteurs de l'entreprise à ce sujet. A titre d'exemple, les recruteurs sont formés à la non-discrimination, les référents handicap disposent d'un parcours dédié et les managers bénéficient de formations contre les idées reçues.

Des dispositifs spécifiques à nos collaborateurs sourds et malentendants sont également mis en œuvre.

COLLABORATIONS ET PARTENARIATS :

Carrefour est adhérent à la **Charte de la diversité**, une initiative du Gouvernement français lancée en collaboration avec IMS Entreprendre pour la Cité, une ONG française regroupant des entreprises qui promeuvent la responsabilité des entreprises.

Partenariat avec l'OIT : Carrefour a été la première grande entreprise à conclure un accord de partenariat avec le réseau pour les personnes handicapées de l'Organisation internationale du Travail (OIT) afin de travailler avec des organisations communautaires et d'autres institutions pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées dans le monde.

Charte BIT : Carrefour est également l'une des 13 entreprises ayant signé la charte avec le BIT en 2015.

ILLUSTRATIONS :



Brésil : Trois nouvelles unités Atacadao ont été inaugurées dans l'État. Les postes vacants comprenaient des postes à destination de travailleurs en situation de handicap, allant de l'opérationnel à la direction, et ne nécessitent pas d'expérience préalable.



Roumanie : Implication particulière des équipes de recrutement en magasins et du siège dédié à l'attraction et l'intégration de collaborateurs en situation de handicap



Carrefour Taiwan mène des actions auprès d'écoles pour offrir des possibilités de stages aux étudiants en situation de handicap afin de contribuer à leur employabilité. En 2021, 190 étudiants ont intégrés Carrefour Taiwan dans le cadre de cette initiative.

2.2. Notre action pour changer le regard sur le handicap

Soucieux de faire bouger les lignes et de changer le regard sur le handicap, Carrefour soutient et participe à plusieurs événements de sensibilisation au handicap ou à la prise en compte de la différence au sein des équipes.

En 2020, Carrefour a de nouveau activement pris part à la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, organisée depuis 23 ans par l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (ADAPT). Les actions ont toutes été adaptées à un format digital en ce contexte de crise sanitaire. En 2021, lors de la semaine du handicap, Carrefour France et Carrefour Belgique se sont engagés une nouvelle fois lors du Duo Day, une opération européenne à laquelle la France participe depuis 2018. Le principe consiste à créer un duo entre une personne en situation de handicap et un collaborateur d'une entreprise privée ou publique, pour passer la journée ensemble, en présentiel ou à distance. En 2019, ce sont 200 duos chez Carrefour qui avaient été formés. A l'occasion de cette 25^{ème} édition de la Semaine Européenne pour l'Emploi des personnes Handicapées, Carrefour a également soutenu Le Grand Pitch, le 1^{er} concours oratoire dédié au handicap organisé par notre partenaire Pépites Emploi.

En Espagne, le programme INCLUYE a pour objectif de promouvoir l'inclusion et la visibilité des collaborateurs en situation de handicap par le biais de réunions, de tuteurs et d'actions par les services de ressources humaines ainsi que les collaborateurs eux-mêmes. Un dispositif permet également à des volontaires de Carrefour de dispenser des formations à destination des personnes vivant avec un handicap intellectuel. Au Brésil, le 21 septembre est la Journée nationale de lutte pour les personnes en situation de handicap. Tout au long de la semaine des actions de sensibilisation ont été menées pour l'inclusion de ce public, auprès des équipes d'encadrement et des employés. Des cercles de conversations ont également été organisés autour de l'inclusion et des carrières des personnes en situation de handicap.

Une autre initiative du Groupe prise en 2021, a été le déploiement et la généralisation d'une « heure silencieuse pour tous » adaptée aux personnes présentant des Troubles du Spectre de l'Autisme. Ainsi en France, dans plus de 1 240 magasins, tous les jours pendant une heure la luminosité est réduite, et la musique ainsi que les annonces sont éteintes. Des initiatives similaires existent également dans les pays du groupe tels que la Pologne, l'Espagne et l'Argentine. De plus, à l'occasion de la Journée internationale de sensibilisation à la Langue des Signes Française (LSF) une action a été lancée par Alexandre Bompard en collaboration avec le ministère des solidarités et de la santé visant à enseigner aux collaborateurs en magasin 10 signes pour bien accueillir une personne sourde

ou malentendante. Carrefour a pour ambition de former au moins une personne par magasin à la LSF d'ici la fin de l'année 2022. Carrefour Argentine, en collaboration avec la Croix Rouge, a diffusé une vidéo de formation à la langue des signes à destination des collaborateurs des lignes de caisses dans ses magasins.

En Espagne, depuis plusieurs années, Carrefour a également renforcé l'accessibilité pour les personnes sourdes ou malentendantes d'une partie de ses hypermarchés grâce la mise en œuvre l'outil « SVIsual », un service de vidéo-interprétation pour les personnes utilisant la langue des signes.

Depuis plus de 10 ans, Carrefour soutient le projet Rêves de gosses, porté par l'association les Chevaliers du Ciel. Créée en 1996 par des passionnés d'aviation, elle contribue à faire accepter les différences entre les enfants « ordinaires » et « extraordinaires » en leur permettant de réaliser leurs rêves. Enfants malades, handicapés, défavorisés ou « cabossés par la vie » se rencontrent et travaillent ensemble sur un projet pédagogique d'ouverture au monde ordinaire, soutenus par l'animation des équipes éducatives d'établissements spécialisés. L'association leur offre ensuite une journée festive avec baptêmes de l'air, goûters, cadeaux publicitaires, animations, etc.





3. INCLUSION ET ÉGALITÉ DES CHANCES

La diversité et l'inclusion font partie des engagements majeurs de Carrefour. Au sein du Groupe, l'égalité des chances et la culture du respect sont promues et traduites en actions concrètes et cohérentes pour donner à tous, et dans tous les pays, les mêmes chances de recrutement et d'évolution professionnelle, sans distinction de sexe, d'âge, d'origine ou encore de qualification. Cette politique s'exerce

au moyen de nombreux leviers et à tous les niveaux : des accords Groupe et nationaux conclus avec les partenaires sociaux, une Charte de la diversité, des programmes développés sous l'égide d'organismes internationaux (ONU, Fédération internationale des droits de l'Homme, Organisation internationale du travail), des coopérations sur le terrain avec des ONG et des associations.

3.1. Inclusion des jeunes

Engagé depuis des années dans une démarche active de recrutement et de formation des jeunes, Carrefour a poursuivi et renforcé ses actions en faveur de l'emploi des jeunes en annonçant le 8 décembre 2020 le recrutement de 15 000 jeunes en CDI ou en alternance, dont 50 % issus des quartiers défavorisés. Cet objectif a été atteint dès la fin du mois de Novembre avec l'embauche de plus de 7 000 jeunes en CDI et 8 000 alternants. D'importants moyens ont été mis en place afin de leur proposer une formation d'excellence et certifiante ou diplômante; Carrefour France s'est notamment doté d'un CFA interne. Par ailleurs, 3 000 stages de troisième ont été proposés aux élèves de collèges situés dans des quartiers défavorisés afin de leur faire découvrir les métiers de la distribution. À ce titre, Carrefour a été récompensé par la remise du Trophée Marque employeur et recrutement à la huitième édition des Victoires des Leaders du Capital humain. Ces différentes mesures témoignent de l'engagement du Groupe à promouvoir l'égalité des chances dans un contexte de crise qui frappe de plein fouet les jeunes générations et augmente leurs difficultés à trouver des opportunités d'emploi durable.

Enfin, le lancement du nouveau programme "Tremplin" en cette fin d'année ouvre une nouvelle voie

pour accéder aux Graduates Carrefour. Dans le cadre de ce dispositif, à la fois innovant et inclusif, une promotion d'alternants sera sélectionnée parmi les 15 000 jeunes issus de quartiers défavorisés recrutés en 2021 pour suivre un parcours spécifique. Ils bénéficieront de formations (fortement axés sur le modèle de leadership Carrefour), d'immersions et de l'accompagnement d'anciens graduates avec l'objectif d'intégrer un programme graduate à la suite.

ILLUSTRATIONS :

 **France:** Accompagné de la start-up Bonanza, Carrefour a lancé une campagne de recrutement sponsorisée sous forme de publicités sur différents réseaux afin de développer l'attractivité du groupe envers les nouvelles générations, en leur faisant découvrir nos métiers en tension, tels que les métiers de bouche.

PARTENARIATS : FRANCE

Carrefour a mis en place un partenariat avec le **Comité National d'Accueil et d'Action pour les Réunionnais en Métropole**, une association qui favorise la réussite des jeunes Réunionnais qui souhaitent occuper un emploi en Métropole. Les jeunes candidats accompagnés par le CNARM ont pu intégrer le processus de sélections pour rejoindre certains magasins et entrepôts Carrefour en alternance. A la suite d'une première phase réussie, l'initiative a été étendue aux entrepôts du Rhône Alpes et Sud Est et sur l'apprentissage métiers de bouche pour des postes de préparateurs de commande en CQP. Au total, une vingtaine de candidats ont été accueillis depuis le début de l'année.

Génération, une association qui soutient l'insertion de personnes éloignées de l'emploi et Carrefour ont établi un programme de formation à « l'Excellence en Point de Vente » dans le cadre du dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuel, en partenariat avec Pôle Emploi. L'objectif pour les personnes formées est d'accéder à des emplois en vente alimentaire chez Carrefour en alternance.

Plusieurs programmes portés par l'association **Sport dans la ville** sont soutenus dès 2018 par Carrefour. C'est le cas du programme « Job dans la ville » qui vise à accompagner les jeunes inscrits aux programmes sportifs de l'association dans leur insertion professionnelle. Plusieurs job datings ont été organisés en région lyonnaise, dont un en présence d'Alexandre Bompard et ont donné lieu à des embauches sur des métiers magasin, IT ou Expansion (alternance / emploi jeune).

Carrefour a maintenu son engagement auprès de l'association, **Nos Quartiers ont du talents**, qui accompagne des jeunes diplômés issus de milieux défavorisés dans le cadre de mentorat avec des professionnels. Une campagne de mobilisation a été lancée en 2021 auprès des collaborateurs des sièges pour s'inscrire au dispositif 1Jeune1Mentor de l'association NQT.

Jobready est un parcours d'initiation et de développement des compétences, portée par l'association Article 1 qui œuvre pour l'orientation et l'insertion des jeunes. En 2021, Carrefour a continué à offrir à une sélection de stagiaires et d'alternants la possibilité de bénéficier de 2 ateliers visant à leur faire découvrir l'importance des softs skills dans le monde professionnel et prendre conscience de la richesse de leur parcours. Après une première année de test en 2020 où 25 jeunes ont pu bénéficier de ces ateliers, ce sont près de 100 jeunes qui ont suivi le 1er atelier en Novembre 2021, avec un deuxième atelier prévu début 2022 pour ces jeunes.

3.2. Inclusion pour tous

Les initiatives en faveur de la diversité et de l'inclusion s'illustrent également par des actions locales, par pays.

Ainsi, pour pallier aux difficultés que peuvent rencontrer les personnes transgenres à s'intégrer professionnellement, Carrefour Brésil a organisé le 29 janvier 2021, la Trans Visibility Day, une action destinée exclusivement à l'embauche des personnes transgenres. Avec plusieurs éditions tout au long de l'année, Carrefour œuvre pour favoriser l'intégration des

personnes issues de groupes minoritaires et renforce son engagement à valoriser et accroître la diversité et l'inclusion dans son écosystème. Des actions sont également menées au sein du Groupe pour favoriser l'emploi des seniors, tels que le partenariat avec l'association « Hire 45+ » pour faciliter le recrutement des collaborateurs de plus de 45 ans en Roumanie. En Espagne, Carrefour s'est associé à la Croix Rouge et a signé un accord en matière d'emploi et d'intégration sociale.

3.3. Favoriser l'égalité des chances grâce à l'École des Leaders

Depuis 2018, l'école des leaders, une école de formation interne dédiée à ses collaborateurs à potentiel, est venue apporter un cadre à l'ascenseur social que constitue Carrefour depuis sa création. Lancé en Argentine et en Espagne, ce dispositif a fait son apparition dans de nombreux pays en 2021, notamment la France en début d'année, suivie par la Pologne, l'Italie et la Roumanie, puis la Belgique avec sa propre version, la " Carrefour académie" et enfin Taïwan en fin d'année. Ce programme multiformat a pour objectif de

faire évoluer des employés vers un poste de management, des managers vers le poste de responsable de pôle et les responsables de pôle vers le poste de directeur. L'École représente un réel levier pour promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle chez Carrefour. Cela s'illustre à la fois par la mixité des promotions (49 % des femmes dans la promotion Jérôme Nanty et 50 % dans la troisième édition de l'École des Leaders en Argentine) mais aussi par la spécificité des modules dédiés à la diversité et à l'égalité professionnelle.

ILLUSTRATIONS :



Argentine : Plus de 400 personnes ont été formées depuis son lancement.



Espagne : 700 collaborateurs ont participé à cette formation



Pologne : La première édition de School of leaders a démarré le 1er juin.



Italie : Plus de 70 collaborateurs ont été formé dans le cadre de l'école des leaders.



Roumanie : La Roumanie a rejoint le mouvement en Septembre grâce à un accord passé avec l'Academy of Economic Studies and Bucharest Business School.



Belgique : Carrefour Belgique a lancé sa propre version la " Carrefour académie".



Taiwan : L'inauguration d'une promotion au sein de Carrefour Taïwan a eu lieu en décembre.



4. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE HARCELEMENT

4.1. Nos actions pour favoriser la diversité au sein de nos équipes

Les magasins et entités Carrefour agissent au quotidien pour favoriser la diversité au sein de leurs équipes, et représentent ainsi la diversité de la société, de leur environnement, de leurs clients, pour mieux les comprendre et anticiper leurs besoins. Soucieux de développer une culture de confiance et d'intégrité à tous les niveaux de l'entreprise et avec l'ensemble de ses partenaires, le Groupe a ainsi mis en place un "Code de conduite professionnelle Carrefour". Cette charte est transmise à tous les fournisseurs qui s'engagent à respecter les 10 principes éthiques établis par le Groupe, dont l'élimination de toutes formes de discrimination en matière d'emploi et de profession. Ces Principes éthiques diffusés en octobre 2016 incluent aussi notamment le respect de la diversité, la contribution à un environnement de travail sûr et sain, la promotion du dialogue social, le refus de tout harcèlement, la garantie de la sécurité des personnes et des biens et d'autres engagements sur le volet corruption.

Carrefour a également pour objectif de veiller à ce que les membres du Conseil d'administration représentent un bon équilibre en termes de diversité, notamment en raison de la diversité des antécédents, des compétences, de l'expérience professionnelle, de l'âge, du pays d'origine et du sexe de chaque personne.

De même, la rémunération et les avantages sont attribués en fonction du poste occupé par l'employé, en tenant compte de ses compétences, son expertise, son expérience et ses performances. Toutes les formes de discrimination, notamment la distinction du genre, de la nationalité, de l'origine ethnique ou de la religion sont exclues.

Pour assurer des relations sociales de qualité, le dialogue social des pays du Groupe est régi par des accords collectifs locaux. Par exemple, l'Espagne a ainsi mis en place un Plan d'égalité et de lutte contre le harcèlement et les inégalités de traitement.

ILLUSTRATIONS

Groupe :

Chaque année, Carrefour dédie une journée à la diversité et invite ses collaborateurs à exprimer leur créativité pour valoriser le multiculturalisme. Cette journée est l'occasion de sensibiliser nos collaborateurs sur l'acceptation de la différence et de partager nos valeurs d'inclusion.

La journée internationale de la diversité chez Carrefour s'est tenue sur la fin du mois de juin 2021. Cette année, l'initiative groupe a consisté en la production d'un motion design sur le thème de la diversité chez Carrefour, traduits dans toutes nos langues et diffusé dans tous nos pays, en interne et en externe. Une vidéo avec des collaborateurs de tous nos pays créés à l'initiative de deux collaborateurs et diffusée en externe.



Brésil :

Le groupe Carrefour Brésil a organisé mercredi 28 avril un événement en ligne dirigé par son PDG, pour discuter de la lutte contre le racisme dans les entreprises et de la promotion de l'équité.

Le groupe Carrefour Brésil annonce 30 offres de stage exclusivement destinées aux profils minoritaires.

La lutte contre le racisme est le sujet d'un forum promu par Carrefour Brésil qui a également pris plusieurs engagements concernant la lutte contre les discriminations.



Roumanie : Une nouvelle charte dédiée à la Politique sur la diversité, l'égalité et l'inclusion a été signée en 2021. Celle-ci précise la signification de ces sujets au sein de l'organisation ainsi que son but, à savoir l'encouragement des collaborateurs à porter toutes questions qui pourraient survenir à l'attention de la direction ou des services de ressources humaines. Elle aborde également la diversité et l'inclusion sous l'angle de l'environnement de travail, le développement professionnel ainsi que les droits et les responsabilités.

4.2. Nos actions pour lutter contre le harcèlement et les violences

Les différents pays du Groupe s'engagent également à lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au quotidien. A l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, des actions de sensibilisation sont mises en œuvre pour les salariés.

Au Brésil, des communications internes visant à promouvoir la réflexion sur les comportements sexistes et à changer les mentalités ont été déployées. Le Groupe a notamment participé à l'action en faveur de l'employabilité pendant la Journée de la Femme organisée par le Secrétariat de la Femme du Syndicat de São Paulo.

En France, des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes (300 référents membres du CSE et 300 référents salariés) ont été nommés depuis 2019. Une procédure interne permettant de traiter les signalements de faits susceptibles d'être constitutifs de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste a également été mise en place. En 2020, les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes ont été formés pour s'approprier les définitions des textes réglementaires (sexisme, harcèlement), détecter les situations à risque et identifier les moyens de prévention. Un kit d'aide aux actions de sensibilisation leur a été remis. Des modules e-learning managers et collaborateurs de sensibilisation au sexisme et au harcèlement ont également été mis en place.

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES RACISTES

Zoom : Brésil

Rien n'est plus étranger aux valeurs de Carrefour que les actes de violence. Carrefour Brésil a pris des mesures fortes pour revoir en profondeur les politiques de formation des collaborateurs et des sous-traitants en matière de sécurité, et de respect de la diversité et des valeurs de tolérance. Un audit a été commandité et un plan d'actions a été défini avec un comité externe pour la liberté d'expression sur la diversité et l'inclusion, missionné pour conseiller Carrefour Brésil, en toute indépendance, dans ses actions contre le racisme dans ses magasins. Ce plan d'actions vient renforcer les actions déjà engagées par Carrefour Brésil dans la lutte contre le racisme depuis plusieurs années. Cet engagement se manifeste à la fois dans l'entreprise, à travers des actions de sensibilisation et de formation (Journée de la Diversité, ateliers sur les biais inconscients, guide sur la diversité et l'inclusion à destination des fournisseurs) et auprès de la société civile (signature de la Coalition entrepreneuriale pour l'équité raciale et de genre, partenariats institutionnels et parrainage de forums en faveur de la diversité).

En **Espagne**, au sein du programme de formation "II Equality Plan", il y a une partie spécifique dédiée aux mesures visant à prévenir les abus sexuels et l'intimidation sur le lieu de travail afin qu'aucune situation de ce type ne survienne chez Carrefour.

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES :

CEASE : Carrefour est engagé pour mettre fin aux violences faites aux femmes en tant que membre de l'initiative européenne CEASE et du réseau 1in3Women piloté en France par FACE, réunissant plus d'une quinzaine d'entreprises européennes. Engagé depuis 20218, Carrefour a renouvelé la convention de partenariat avec FACE en 2021.

Le projet CEASE/1in3women est un projet dont les objectifs sont :

1. Comprendre ce que sont les violences basées sur le genre et leur portée, en chiffres et données qualitatives ;
2. Sensibiliser sur ces violences au sein de nos propres organisations, auprès de nos pairs et parties prenantes ainsi qu'auprès du grand public ;
3. Créer une culture égalitaire au sein de nos organisations ;
4. Produire ou faire usage de politiques, outils, formations et processus pour nos services de ressources humaines, équipes de management et tous les collaborateurs qui permettent d'apporter une réponse lorsque des salariées évoquent des violences dont elles sont victimes ;
5. Permettre aux salariées de parler ouvertement et promouvoir un environnement bienveillant pour nos collaboratrices victimes de violences ;
6. Faciliter l'accès aux associations spécialisées qui peuvent soutenir les collaboratrices victimes de violences conjugales ;
7. Développer un réseau de parties prenantes diverses (entreprises privées et publiques, associations, institutions publiques, syndicats) afin de travailler ensemble sur ce sujet ;
8. Mesurer l'impact des actions prises pour soutenir les victimes de violences au sein de nos organisations et partager les résultats avec nos parties prenantes. À travers la signature d'une Charte d'engagement, Carrefour s'est engagé à sensibiliser sur ces violences au sein de l'entreprise, auprès des pairs, des parties prenantes et du grand public et à faciliter l'accès aux associations spécialisées qui peuvent soutenir les collaboratrices victimes de violences conjugales.

Orange Day auprès d'ONU Femmes France : depuis 7 ans, Carrefour est partenaire du Comité ONU Femmes France, association engagée en faveur des droits des femmes et de la promotion de l'égalité femmes-hommes. Chaque année, à la fin du mois de novembre, le Comité ONU Femmes France invite tous les acteurs et actrices de la société civile à se mobiliser à ses côtés, pour lutter contre les violences faites aux femmes et aux filles. Le 25 novembre est la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et le 10 décembre la Journée des droits Humains. Autant de symboles forts pour consacrer ces journées de campagne à réfléchir, dénoncer, lever des fonds, propager les messages et promouvoir les actions contre les violences faites aux femmes. La couleur officielle de cette campagne est la couleur orange, une couleur optimiste et radieuse, qui symbolise un monde meilleur et sans violence à l'encontre des femmes et des filles. Le premier jour de la mobilisation, le 25 novembre, est donc devenu Orange Day. Cette année encore, les clients des hypermarchés et supermarchés Carrefour ont participé à l'opération. Pendant trois jours, pour chaque achat d'un kilo d'oranges bio acheté 2 euros, 0,50 centimes ont été reversés à l'ONU Femmes France.

Accord international entre Carrefour et UNI Global Union : le 3 octobre 2018, à l'occasion de la réunion du comité d'information et de concertation européen (CICE) de Carrefour, Alexandre Bompard, Président-directeur général du Groupe et Christy Hoffman, Secrétaire générale de la Fédération Syndicale Internationale UNI Global Union, ont signé le renouvellement de l'accord international précédemment conclu en septembre 2015. Un important chapitre sur la « lutte contre la violence envers les femmes » a complété les dispositions déjà existantes sur le dialogue social.

Afin de veiller au bon déroulement de ses plans d'actions, le Groupe Carrefour a déployé un système d'alerte éthique propre permettant aux collaborateurs ou parties prenantes qui le souhaitent d'alerter sur des situations ou des comportements en contradiction avec les Principes éthiques du Groupe. Ce système d'alerte couvre toutes les thématiques des Principes éthiques : droits humains, corruption, conflits d'intérêt, pratiques commerciales déloyales, comptabilité, fraude, sécurité et environnement, conditions de travail, abus de pouvoir, harcèlement et discrimination. L'existence de ce dispositif d'alerte a pour ambition de permettre à Carrefour tant de prévenir

les atteintes graves à ses Principes éthiques, que de prendre les mesures nécessaires en cas de manquement avéré. Ce système d'alerte fait partie des outils promus par les deux parties dans le cadre de l'accord signé entre Carrefour et UNI Global Union. Notre dispositif d'alerte qui se compose d'un site et d'une ligne téléphonique externalisée, permet aux collaborateurs, fournisseurs ou prestataires de Carrefour d'alerter en toute confidentialité sur des situations ou des comportements en contradiction avec nos principes éthiques.

- Accéder à la plateforme de signalement et de suivi

Notre organisation

PÉRIMÈTRE

La diversité, l'attraction, le développement des compétences des collaborateurs sont des enjeux stratégiques qui concernent l'ensemble du Groupe ; les politiques liées à la diversité, l'attraction et la rétention des talents et au développement des compétences des collaborateurs sont ainsi déployées à l'ensemble des entités intégrées du Groupe. Certains engagements peuvent concerner plus particulièrement certaines entités :

- la signature en 2013 des WEPs (Women Empowerment Principles de ONU Femmes) par le Président-Directeur Général de Carrefour puis par les directeurs exécutifs de l'Espagne, de l'Argentine, du Brésil et de la Belgique ;

GOVERNANCE

Les ambitions du Programme Act For Change sont portées par l'ensemble des COMEX Pays du Groupe.

- Après un lancement lors du TOP 200 du Groupe en mars 2019, les plans d'actions ont été présentés par chaque COMEX Pays au DRH du Groupe.
- Les plans d'actions Act For Change font l'objet d'une revue mensuelle entre les DRH des différents pays et le DRH du Groupe.

ACTIONS À VENIR

- **Campagne #JeVeuxJePeux**: Une vaste Campagne de communication, lancée en début d'année 2022 aura pour vocation de porter la politique de Carrefour en matière de diversité et d'inclusion. Elle sera incarnée par des collaboratrices et des collaborateurs engagés et actifs, qui pourront témoigner de leurs parcours professionnels et des dispositifs RH dont ils ont pu bénéficier. Une série d'affiches et de capsules vidéos auront pour objectifs de promouvoir l'égalité des chances chez Carrefour autour de 5 thématiques, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le handicap, les profils issus de Quartier prioritaires, la communauté LGBTQ+ ainsi que le niveau d'études.

MÉTHODES D'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE

La considération et le dialogue avec les employés sont des éléments essentiels pour créer un climat de confiance propice à la performance économique de l'entreprise. Afin d'accompagner le changement de culture de l'entreprise, Carrefour a introduit l'indicateur « Recommandation des employés », un indicateur de l'engagement des collaborateurs.

- Des indicateurs de pilotage et de performance sont suivis en permanence par les services RH des différents pays afin de juger de la bonne application des politiques de diversité du Groupe (exemples : promotions, recrutements internes et externes, programmes de développement, etc.)
- Dans le cadre d'une démarche volontaire pour favoriser la diversité, le Groupe déploie des certifications GEEIS (Gender Equality European) lui permettant d'évaluer et de piloter les actions qu'il met en place en faveur de la parité femmes-hommes.

COLLABORATIONS ET PARTENARIATS

- Partenariat avec l'Organisation internationale du Travail (OIT)
- Charte BIT depuis 2015
- CEASE
- Orange Day auprès d'ONU Femmes France, depuis 6 ans
- Accord international entre Carrefour et UNI Global Union signé en octobre 2018

Mécénat de compétences : Depuis 2020, Carrefour a renforcé ses actions de mécénat de compétences. Répondant à la quête de sens et d'engagement de ses collaborateurs, Carrefour a mis en place des partenariats avec deux acteurs du mécénat de compétences. Le dispositif a été lancé en septembre 2020 pour une durée de 3 ans et il vise l'implication de plus de 250 salariés de différents départements en France. Les missions proposées s'accordent parfaitement avec les engagements sociaux du Groupe en matière de lutte contre le gaspillage, de transition alimentaire et d'insertion par l'activité économique. Des missions en lien avec la crise sanitaire ont également été mises en place telles que le soutien scolaire aux enfants en difficulté ou l'aide aux personnes âgées ou vulnérables. Les collaborateurs interviennent ainsi dans des entreprises sociales et des associations d'intérêt général portant des projets d'utilité sociale.

- **Vendredi**, entreprise sociale accompagnant les collaborateurs dans leur projet d'engagement via une plateforme où ils coordonnent les missions réalisées. Vendredi propose des missions courtes de quelques jours dédiés à une association (en moyenne 2 jours) dans le cadre de son programme « Engagement pour tous », ainsi que des missions longues de plusieurs jours ou semaines (25 jours en moyenne) dans le cadre de son programme « Carrière ».
- **Wenabi**, start-up sociale qui a pour but de dynamiser la solidarité en entreprise en proposant un outil collaboratif et simple avec des missions d'utilité générale auprès d'associations. La start-up Wenabi propose des missions pouvant aller d'une demi-journée à plusieurs semaines, réalisables individuellement ou en équipe, au travers de 3 programmes :
 - **coup de pouce** : participation à des missions ponctuelles accessibles à tous ;
 - **parrainage** : accompagnement de personnes de manières régulières sur le long terme ;
 - **partage des compétences** : mise à disposition des compétences et savoir-faire au service d'une association.

POUR EN SAVOIR PLUS

- Charte de la diversité
- Charte du réseau 1in3Women
- Charte BIT



www.carrefour.com
[@GroupeCarrefour](https://www.instagram.com/GroupeCarrefour)

Société anonyme au capital de 2 018 163 760,00 euros
Siège social : 93, avenue de Paris — 91300 Massy
652 014 051 RCS Évry