

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



1. Contexte et ambition
2. Synthèse des objectifs et performance
3. Notre organisation
4. Nos plans d'action



1. Contexte et ambition

1.1 Contexte

Carrefour emploie 334 640 personnes dans le monde, dont 184 817 femmes, soit 55,2 % des effectifs et 3,7 % 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.

1.2 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.

2. Synthèse des objectifs et performance

2.1 EGALITÉ FEMMES-HOMMES

Les objectifs du Groupe en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ont vocation à bénéficier à ses collaborateurs ainsi qu'aux différents acteurs de son écosystème et s'articulent autour des axes suivants :

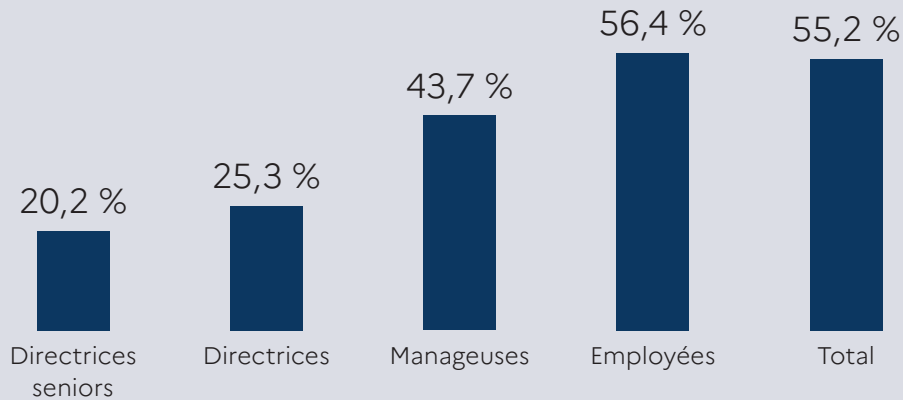
- Contribuer à la féminisation de ses instances dirigeantes, notamment par
 - le renforcement de programmes de développement interne;
 - ainsi que l'intégration à l'indice RSE et de transition alimentaire d'un nouvel engagement fort portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
 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.
- Mener une politique de rémunération équitable et veiller à sa bonne application ;
- Oeuvrer pour l'équilibre des temps de vie afin de permettre l'égalité des chances entre les hommes et les femmes ;
- Promouvoir l'égalité des genres au sein de son organisation à ce titre le groupe a déployé et maintient dans tous ses pays la labellisation GEEIS (Gender Equality European & International Standard) pour l'égalité professionnelle ;
- Mobiliser les ressources de Carrefour au bénéfice de femmes en situations difficiles et notamment en faveur de la lutte contre les violences conjugales ;

Promotion de la diversité	2019	2020	2021	2022	Evolution 2022/2021
Part des femmes dans les effectifs (en %)	56	55,5	55,6	55,2	(0,4)
Part de femmes nommées à des postes clés (en %)	31,5	23,2	28,5	28,2	(0,3)
Part des femmes au Conseil d'Administration (en %)	44,4	43	46	46	-
Part des femmes au Comité Exécutif Groupe (en %) ¹	27	15	21	28	+7 pts
Part de femmes parmi les directeurs exécutifs (en %) ²	-	22,4	24,7	25,5	+1 pt
Part des femmes directrices seniors (en %)	18,9	19,3	19,4	20,2	+0,8 pt
Part des femmes directrices (en %)	23,4	23,9	25,2	25,3	+0,1 pt
Part des femmes de niveau manager (en %)	42,5	42,7	43,7	43,7	-
Part des femmes de niveau employés (en %)	57,8	57,1	57,1	56,4	(0,5) pt
Part des femmes dans le management (en %)	41,2	41,5	42,5	42,3	(0,2) pt

¹ au 31 décembre 2022

² Nouvelle catégorie de Directeurs créée en 2021

PROPORTION DES FEMMES PAR GRADE EN 2022



2.2 SALARIÉS ET CLIENTS EN SITUATION DE HANDICAP

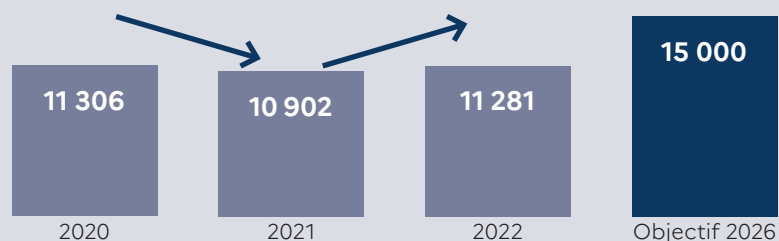
Dans le cadre de sa politique en faveur de l'égalité et de la diversité, Carrefour se fixe également comme objectif de promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap et développer leur singularité au sein de ses équipes. Pour accélérer l'inclusion de ces personnes en situation de handicap dans notre Société, Carrefour a fait du handicap la « grande cause » du plan stratégique 2023-2026 et s'engage ainsi sur deux objectifs forts. Le premier objectif concerne les collaborateurs. Carrefour souhaite en effet employer 15000 personnes en situation de handicap d'ici 2026 dans le groupe. Le second objectif concerne nos clients. Carrefour s'engage à résoudre les 5 irritants

des clients en situation de handicap dans les magasins et en digital. Ces 5 irritants sont les suivants : passage en caisse prioritaire, orientation dans le magasin, praticité du parcours d'achat, accessibilité numérique et offre de produits adaptés aux besoins spécifiques de ces clients

Le Groupe compte 11 281 collaborateurs en situation de handicap à fin 2022, soit 3,7 % de ses effectifs. Afin d'accompagner les pays à atteindre cet objectif ambitieux de 15000 collaborateurs en situation de handicap en 2026, des objectifs cibles par pays et des plans d'actions ont été définis pour chacun d'entre eux.

Personnes en situation de handicap	2020	2021	2022	Evolution 2022/2021
Pourcentage de salariés déclarés en situation de handicap	3,6	3,41	3,7	+0,3 pts
Nombre de salariés déclarés en situation de handicap	11306	10902	11281	3,5 %

POURCENTAGE DE SALARIÉS DÉCLARÉS EN SITUATION DE HANDICAP



2.3 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, à la fin de l'année 2020, l'engagement avait été pris de recruter 15 000 jeunes dont 50 % issus des quartiers défavorisés de la ville et d'accueillir 3 000 stagiaires de 3e issus d'établissements en zone d'éducation prioritaire en 2021. Ce sont finalement près de 18 000 jeunes qui nous ont rejoint en alternance et en CDI dont 53 % issus des QPV et plus de 3200 collégiens ont pu venir découvrir un métier à nos côtés.

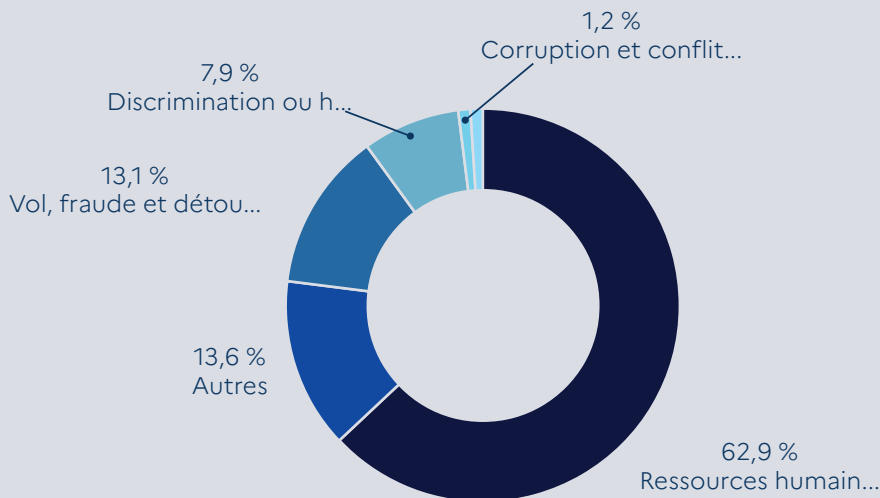
Cette dynamique de recrutement de jeunes issus de tous les horizons s'est poursuivie en 2022 : à fin novembre 2022, plus de 15 000 jeunes de moins de 30 ans dont 55 % issus des quartiers ont été embauchés.

Promotion des jeunes et des seniors	2020	2021	2022	Evolution 2022/2021
Part des effectifs ayant moins de 30 ans (en %)	34	34	34,5	+0,5 pt
Part des effectifs entre 30 et 50 ans (en %)	48	49	47	(1)pt
Part des effectifs ayant plus de 50 ans (en %)	18	17	18,5	+0,5 pt

2.4 LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATION ET LE HARCELEMENT :

En 2022, 5 909 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 7,9 % de ces alertes.

Répartition thématique des alertes en 2022



3. Notre organisation

PÉRIMÈTRE

La diversité, l'attraction, le développement des compétences des collaborateurs sont des enjeux stratégiques qui concernent l'ensemble du Groupe et s'appliquent à 100% de l'activité du Groupe. Les politiques liées à la diversité, l'attraction et la rétention des talents ainsi qu'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.

- Par exemple, 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.

La Direction de l'Engagement rapportant directement au Comex groupe, créée par Carrefour en février 2022 pour incarner ses ambitions sociétales, comporte un pôle Diversité et Inclusion qui s'attache à traiter ces sujets. Carrefour s'est doté en 2023 d'une Politique Diversité et Inclusion.

ACTIONS À VENIR

Carrefour a annoncé une initiative novatrice en 2022 : réaliser une photographie de ses effectifs afin de mener une politique volontariste de promotion de la diversité des origines et des minorités au sein de ses fonctions d'encadrement. Dès janvier 2023, le Groupe lancera une première enquête inédite en France, en interrogeant ses salariés sur leurs parcours et leurs origines, de manière 100 % anonyme et volontaire, afin d'obtenir une représentation de la diversité au sein de ses collaborateurs. Sur la base de cette enquête, qui sera renouvelée tous les deux ans, le Groupe mettra en place un plan d'action pour agir à tous les niveaux de la vie du collaborateur et promouvoir la diversité d'origine en son sein, avec pour ambition de modifier le visage de l'entreprise à l'horizon 2026.

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

- **Mécénat de compétences** : Afin de répondre à la quête de sens et d'engagement de ses collaborateurs, Carrefour a souhaité développer en 2020 ses actions de mécénat de compétences, dans le contexte de crise sanitaire exceptionnel. Les missions proposées ont été sélectionnées pour s'aligner avec les engagements sociaux du Groupe en matière de lutte contre le gaspillage, de transition alimentaire et d'insertion par l'activité économique. Les collaborateurs ont été amenés à intervenir dans des entreprises sociales et des associations d'intérêt général portant des projets d'utilité sociale. Aujourd'hui, le groupe a pour ambition de renforcer ses actions de mécénat de compétences, afin que l'engagement fasse partie intégrante de l'ADN de Carrefour.
- Partenariat avec l'Organisation internationale du Travail (OIT) Charte BIT depuis 2015
- Fédération Nationale solidarité Femmes
- Fédération Français Handisport
- FNCIDFF
- CEASE - Réseau 1in3 Women
- ONU Femmes France
- Accord international entre Carrefour et UNI Global Union renouvelé en Octobre 2021

POUR EN SAVOIR PLUS

[Charte de la diversité](#)

[Charte l'autre cercle](#)

[Charte du réseau1in3Women](#)

[Charte BIT](#)

4. 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.

4.1 L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

- 4.1.1 Accompagnement des femmes vers le leadership
- 4.1.2 Gender Equality European & International Standard (GEEIS)
- 4.1.3 Accords collectifs sur l'égalité professionnelle
- 4.1.4 S'assurer de l'égalité salariale
- 4.1.5 Préserver l'équilibre des temps de vie et la parentalité

4.2 SALARIÉS ET CLIENTS EN SITUATION DE HANDICAP

- 4.2.1 Démarches de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi en faveur des personnes en situation de handicap
- 4.2.2 L'action du Groupe pour changer le regard sur le handicap

4.3 INCLUSION ET ÉGALITÉ DES CHANCES

- 4.3.1 Inclusion pour tous
- 4.3.2 Favoriser l'égalité des chances grâce à l'Ecole des Leaders

4.4 LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE HARCÈLEMENT

- 4.4.1 Nos actions pour favoriser la diversité au sein de nos équipes
- 4.4.2 Nos actions pour lutter contre le harcèlement et les violences

4.1 L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

4.1.1 Accompagnement des femmes vers le leadership

Le Groupe emploie 184 817 femmes, soit 55,2 % 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. A titre d'exemple, après un pilote en 2022, le programme Empowering Women Leaders a montré de très bons résultats et sera reconduit en 2023 auprès de 8 femmes directrices. A travers des ateliers en groupes restreints et un accompagnement individuel, ce programme leur permet de travailler leur posture de leaders face à leurs propres perceptions et freins, ainsi qu'au sein de l'organisation. 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. 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 1 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 l'accueil d'un événement du chapitre France au siège de Carrefour pour promouvoir la mixité des métiers ainsi que le lancement d'un chapitre LEAD en Roumanie autour du dépassement des préjugés. De plus, une sélection de collaborateurs, dont des graduates et graduates alumnis ont également eu l'occasion de participer à des programmes de formations dédiés au leadership inclusif, du mentorat inter-entreprises et de se rendre à l'évènement annuel du LEAD Network.

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 2022, cet indicateur s'élève à 25,7 % au niveau du groupe, soit une progression de 3,3 points par rapport à 2021.

Cette politique a permis à Carrefour de maintenir la féminisation du management en 2022 malgré une légère masculinisation des effectifs du Groupe dans l'ensemble (42 % contre 43 % en 2021) : aussi bien dans les postes de managers (44 % en 2022 comme en 2021) que dans les postes de directrices (25 % en 2022 comme en fin 2021) et de Directrices seniors (20 % contre 19,4 % en 2021).

A la fin de l'année 2022, le Comité Exécutif Groupe se composait de 14 membres dont 4 femmes (soit un pourcentage de 28,6 % en 2022 par rapport à 7 % en 2017).

4.1.2 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 quantitatives, 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 et 2022, 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 et l'Italie.

Illustrations :



Brésil : En mars 2022, lors de « la Semaine de la femme », une campagne de mobilisation « I support you » a été lancée au moyen de vidéos portant sur l'autonomisation des femmes, en plus d'un webinaire auquel ont participé plus de 300 personnes de l'entreprise.

De plus, le programme ELLA, mis en place cette année, pour le perfectionnement professionnel des femmes a permis 500 collaboratrices de bénéficier de mentorat.

4.1.3 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 professionnelle, 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.

4.1.4 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.

4.1.5 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 où les collaborateurs peuvent bénéficier d'une aide financière au moyen de chèques CESU auxquels Carrefour participe à hauteur de 50 %. Depuis 2015, les collaborateurs du siège de Carrefour France à Massy bénéficient d'une crèche sur le lieu de travail. Cette crèche de 85 berceaux est ouverte de 7h30 à 19h, à des horaires dépassant largement ceux d'une crèche classique, en toute l'année, y compris en août.

Parallèlement de nombreux dispositifs existent dans tous les pays du groupe pour aider les collaborateurs à chaque étape de leur parentalité.

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 de l'insertion sociale. Un guide de la parentalité 360° a été diffusé afin d'informer les collaborateurs pour toutes les formes de parentalités. Enfin, un message fort d'encouragement de la direction au père ou deuxième conjoint de prendre leurs congés au titre de l'arrivée de leur enfant a été mis en avant dans la campagne de communication sur l'égalité des chances Chacun sa chance #jeveuxjepeux.



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



Au Brésil, il y a quelques années, Carrefour a rejoint le programme des entreprises citoyennes qui prolongent le congé de maternité à 6 mois et le congé de paternité à 20 jours. De plus, l'entreprise a un programme de santé spécial pour les femmes enceintes et dispose de salles d'allaitement dans certains hypermarchés.



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.

4.2 SALARIÉS ET CLIENTS EN SITUATION DE HANDICAP

4.2.1 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 2022.

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.

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

COLLABORATIONS ET PARTENARIATS :

En 2022, Carrefour s'est engagé auprès de la **Fédération Française Handisport**. Ce partenariat vise à œuvrer pour l'emploi des personnes en Situation de handicap et la sensibilisation de nos collaborateurs sur le sujet,

Carrefour est adhérent à la **Charte de la diversité**, une initiative du Gouvernement français lancée en collaboration avec IME 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.

4.2.2 L'action du Groupe 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.

Carrefour est partenaire des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024. et souhaite mettre ces jeux paralympiques au service de l'inclusion. Ces jeux sont en effet l'occasion d'agir pour rendre nos services plus accessibles à nos clients en situation de handicap, de mettre en avant les performances de nos collaborateurs en situation de handicap et de sensibiliser nos collaborateurs et nos clients au sujet du handicap.

En Octobre 2021, Carrefour a organisé en France sa première semaine paralympique #PARAMourduSport. Une semaine de sensibilisation de nos collaborateurs et de nos clients au sujet du handicap au travers de la pratique sportive. Au total, 245 collaborateurs ont été mobilisés durant cette semaine, 8 magasins et 3 sièges ont participé aux actions de sensibilisation et la communication interne et externe sur ce sujet du handicap a touché 32 millions de personnes durant cette semaine.

En novembre 2022, Carrefour a continué ses actions de sensibilisation en prenant une nouvelle fois activement part à la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, organisée depuis 24 ans par l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (ADAPT). 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 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 quatre heures 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 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.

4.3 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.

4.3.1 Inclusion pour tous

Actions en faveur des jeunes

Engagé depuis des années dans une démarche active de recrutement et de formation des jeunes, à la fin de l'année 2020, l'engagement avait été pris de recruter en 2021 15 000 jeunes dont 50 % issus des Quartiers politiques de la ville et d'accueillir 3 000 stagiaires de 3e issus d'établissements en zone d'éducation prioritaire. Ce sont finalement près de 18 000 jeunes qui nous ont rejoint en alternance et en CDI dont 53 % issus des QPV et plus de 3200 collégiens ont pu venir découvrir un métier à nos côtés.

Cette dynamique de recrutement de jeunes issus de tous les horizons s'est poursuivie en 2022 : à fin novembre 2022, plus de 15 000 jeunes de moins de 30 ans dont 55 % issus des quartiers ont été embauchés.

D'importants moyens ont été mis en place afin de leur proposer une formation d'excellence et certifiante ou diplômante. 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 en 2021. 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.

De plus, le nouveau programme « Tremplin » lancé à la fin de l'année 2021 a été renouvelé cette année. Il s'inscrit dans le cadre des ambitions de Carrefour en faveur de la diversité de ses équipes, il ouvre une nouvelle voie pour accéder aux Graduates. Ce dispositif, à la fois innovant et inclusif, permet à une promotion d'alternants issus de quartiers défavorisés de suivre ce parcours spécifique. Ils bénéficieront de formations (fortement axés sur le modèle de leadership Carrefour), d'immersions et de l'accompagnement d'anciens graduates, sous forme de mentorat avec l'objectif d'intégrer un programme graduate à la suite.

Illustrations :



France: « Parmi les actions déployées pour aller au-devant des jeunes, les recruter et garantir l'égalité des Chances, Carrefour a mis en place depuis 2021 un partenariat avec le **Comité National d'Accueil et d'Action pour les Réunionnais en Métropole (CNARM)** 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 sélection 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 en 2021, en 2022 plusieurs personnes ont été accueillies au sein de l'entrepôt de St Vulbas en alternance qui ont donné lieu à 2 intégration en CDI.

Nous soutenons par ailleurs plusieurs programmes d'insertion par le sport avec notamment les associations **Sport Dans La Ville** et **Fête le Mur**.

C'est le cas du programme « **Job dans la ville** » de Sport 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 et en région parisienne et ont donné lieu à des embauches sur des métiers. Mais aussi du programme « Jeu, set et Job » de Fête le Mur qui accompagne les jeunes dans leur insertion professionnelle à travers des actions de sport dating, qui allient sport et recrutement.

En 2022, Carrefour a également 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.»

Actions pour soutenir la diversité chez Carrefour

Dans le cadre de son plan stratégique 2026, Carrefour réaffirme l'importance de l'égalité des chances, de la diversité et de l'ascension sociale.

Ces valeurs qui sont les nôtres depuis des années sont au centre de notre politique de recrutement, de développement des compétences et de promotion interne. Pour favoriser l'accès à nos opportunités à tous les talents, Carrefour s'est investi dans la mise en place de nombreux partenariats nationaux et territoriaux avec les acteurs associatifs et institutionnels de l'emploi et de l'insertion.

A ce titre, en 2022, à la veille de la Marche des Fiertés, Carrefour réaffirme son engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion en rejoignant les signataires de la Charte de L'Autre Cercle, association qui défend l'inclusion des personnes LGBT+ au travail. En signant la Charte de L'Autre Cercle, Carrefour s'engage à renforcer l'inclusion et la visibilité des personnes LGBT+ à travers quatre axes d'action :

- la création d'un environnement de travail bienveillant et inclusif pour les collaborateurs LGBT+ de Carrefour ;
- le respect de l'égalité de droit et de traitement pour tous les collaborateurs, quelles que soient leur orientation sexuelle ou leur identité de genre ;
- l'accompagnement des collaborateurs victimes de propos ou actes discriminatoires ;
- l'évaluation des avancées et le partage de bonnes pratiques entre signataires de la Charte.

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, en 2022 Carrefour Brésil a proposé un webinaire à l'occasion de la journée de visibilité Trans en janvier, participé à un salon dédié à l'emploi des personnes transgenres et maintenu le programme de développement de compétence intitulé « Transforma » dédié à cette population. Tout au long de l'année, 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.

PARTENARIATS : FRANCE

Au cours de l'année 2022, Carrefour a participé à un quarantaine de jobdatings et sessions de coaching dédiés aux publics les plus fragiles et animé cinquante présentations métiers pour promouvoir les opportunités de nos différents formats. Sur le volet de l'insertion des publics les plus fragiles et éloignés de l'emploi. Carrefour agit en menant des actions de sécurisation de parcours professionnel notamment sur les métiers en tension (Boucher, Conseiller banque, préparateurs de commande...) avec le soutien de l'Etat via un dispositif de Préparation Opérationnelle à l'emploi financée par Pôle emploi et l'OPCO.

Chaque année, de nouveaux partenaires et dispositifs viennent par ailleurs renforcer cette démarche.

En mai 2022, Carrefour a Signé le Coalition « **Each One for Tomorrow** » qui vise à permettre l'accès à l'emploi des personnes réfugiées, et une première cohorte de réfugiés rejoindra nos équipes sur le premier trimestre 2023, principalement sur des postes d'employés de rayon.

En parallèle, à Nîmes, Carrefour expérimente le dispositif **HOPE**, également dédié à l'emploi des réfugiés, en partenariat avec l'AFPA, et Pôle Emploi. 12 candidats répartis sur 2 sites logistiques ont démarré en octobre une période de formation visant à leur apporter les fondamentaux du métier de préparateur de commande, un apprentissage du Français Langue Étrangère (FLE) et l'obtention d'un CACES1, en vue de rejoindre nos équipes durablement.

En octobre, à l'occasion de la semaine paralympique, Carrefour a également signé une convention de partenariat de 2 ans avec la **Fédération Française Handisport** qui rassemble 35 000 licenciés partout en France, pour développer l'accès des personnes en situation de handicap à nos emplois mais aussi mettre en œuvre des actions de sensibilisation au handicap par le sport auprès de nos collaborateurs.

En novembre, un autre partenariat emploi a été initié avec la **Fédération Nationale des Centres d'information pour les droits des femmes et des familles (FNCIDFF)** en vue d'accompagner le retour à l'emploi de femmes victimes de violences.

Illustration FRANCE : Campagne Chacun sa chance #JeVeuxJePeux :

Une vaste Campagne de communication, ayant pour vocation de mettre en avant tous les dispositifs RH qui contribuent à l'égalité des chances chez Carrefour a été lancée en début d'année 2022. Elle est incarnée par des collaboratrices et des collaborateurs engagés et actifs, qui témoignent de leurs parcours professionnels et des dispositifs RH dont ils ont pu bénéficier. Cette série d'affiches et de capsules vidéos avec l'objectif de promouvoir l'égalité des chances chez Carrefour s'articulent autour de 5 grandes 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.

4.3.2 Favoriser l'égalité des chances grâce à l'École des Leaders

L'ascension sociale par le travail est une des valeurs qui ont porté le développement de Carrefour et assuré sa cohésion depuis sa création. En 2022, un nouveau manager sur deux du Groupe a commencé sa carrière en tant qu'employé avant de bénéficier de la promotion interne.

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. Il constitue un levier de promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle chez Carrefour, permettant à des employés d'évoluer vers des postes de management, à des managers vers des postes de responsables de pôle et à des responsables de pôle vers le poste de directeur. Cela s'illustre à la fois par la mixité des promotions mais aussi par la spécificité des modules dédiés à la diversité et à l'égalité professionnelle.

Pour accélérer l'accès à des fonctions d'encadrement, Carrefour a annoncé en 2022 le doublement des promotions de l'École des Leaders. Ainsi, 5000 nouveaux collaborateurs seront diplômés à l'horizon 2026.

Illustrations :



Espagne : Lancement de la 5ème édition de l'école des leaders avec plus de 800 personnes formées jusqu'à présent dont 45 % femmes en 2022. Tous les modules ont été mis à jour pour tenir compte des nouveaux concepts opérationnels. De plus, un nouveau programme pour les dirigeants d'entreprise a vu le jour et l'intégralité du programme est désormais certifié par l'Université de Cordoue.



Italie : En 2022, la deuxième édition de l'école des leaders a été lancée et la parité a été atteinte sur cette promotion avec 50 % d'hommes et 50 % de femmes. De plus, le parcours de formation est désormais certifié par l'institut du commerce de détail de l'Italie.



Brésil : L'école des leaders fera son apparition au Brésil également avec un lancement prévu en janvier 2023 pour les opérationnels et les collaborateurs du siège.

4.4 LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE HARCÈLEMENT

4.4.1 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 2022. Cette année, l'initiative groupe a consisté en la production d'une vidéo pédagogique sur le thème des stéréotypes, traduites dans toutes nos langues et diffusée dans tous nos pays, en interne.



Brésil :

Le Groupe Carrefour Brésil dispose d'un plan contre le racisme avec 8 engagements publics, qui se déclinent en plus de 70 actions, tels que nous pouvons souligner le programme de stages et d'apprentissage ainsi qu'une formation de sensibilisation à la lutte contre le racisme raciale pour tous les employés. En 2022, un documentaire a également été réalisé pour mettre en lumière les principales actions de ce plan et montrer certains de ses impacts concrets.



Roumanie : Une nouvelle charte dédiée à la Politique sur la diversité, l'égalité et l'inclusion n'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.

4.4.2 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 « Il 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 lin3Women piloté en France par FACE, réunissant plus d'une quinzaine d'entreprises européennes. Engagé depuis 2018, Carrefour a renouvelé la convention de partenariat avec FACE en 2021. Le projet CEASE/lin3women 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. A 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 l'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 désignées en magasin acheté 50 centimes mes été reversés à ONU Femmes France.

Fédération Nationale Solidarité Femmes : Depuis 2020, Carrefour est engagé auprès de la FNSF, réseau d'associations qui gèrent notamment la ligne d'aide aux victimes de violences. Carrefour a relayé ce dispositif sur ses tickets en caisse sur la journée du 25 Novembre cette année. En deux ans, plus de 2 millions de tickets ont été imprimés à cet effet. La FNSF accompagne également Carrefour dans la réalisation de sessions de sensibilisation de ses collaborateurs et à la création de « Fiches réflexes » pour informer sur les bons comportements à adopter pour les victimes ou témoins en cas de situations violentes.

FNCIDFF En 2022, Carrefour a répondu à l'appel du ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, par la mise en place d'un partenariat avec la FNCIDFF, qui apporte son soutien à plus de 45 000 femmes en France

Ce partenariat sera mis en œuvre dès janvier 2023 et s'articule autour de 4 grands axes:

- Créer des liens entre les magasins Carrefour et les antennes locales de la fédération afin de permettre un maillage territorial au plus près des besoins des femmes victimes de violences ;
- Organiser des journées de découverte de nos métiers pour les personnes prises en charge par la fédération, ainsi que des périodes de mise en situation professionnelle permettant de découvrir un métier et valider un projet professionnel ;
- Organiser un processus de recrutement ad hoc géré au niveau du siège de Carrefour, pour rassurer que les candidatures issues de la fédération soient traitées avec une attention particulière ;
- Communiquer sur tes actions et le réseau de la fédération dans nos magasins.

Accord international entre Carrefour et UNI Global Union : En 2021, le l'accord international avec UNI GLOBAL UNION a été renouvelé avec 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.



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