

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



1.	Contexte et ambition	2
2.	Synthèse des objectifs	3
3.	Notre organisation	6
4.	Nos plans d'actions	8



1. Contexte et ambition

1.1 Contexte

Carrefour emploie 305 333 personnes dans le monde, dont 167 933 femmes, soit 55% des effectifs et 4,3 % 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.

- **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. En 2023, Carrefour a rejoint le Comité Exécutif de cette initiative.
- **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.

- **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.
- **Lutter 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. En 2023, le Groupe a défini une politique Diversité Groupe basé sur les 25 critères de discriminations interdits par la loi : le sexe, l'âge, l'origine, le lieu de résidence, l'appartenance vraie ou supposée, le patronyme, l'ethnie, la race, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, la perte d'autonomie, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, la vulnérabilité économique apparente, la domiciliation bancaire, les moeurs, les opinions politiques, les activités syndicales, les opinions philosophiques, et le bizutage.

2. Synthèse des objectifs

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.

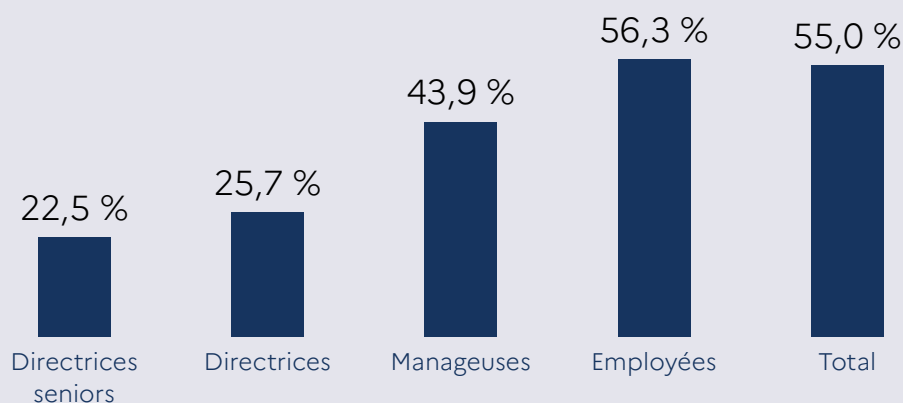
Cependant, le nouvel objectif de 35% de femmes au sein des directeurs exécutifs qui compose le C200, porte sur les niveaux de management les plus visibles de l'entreprise (principalement les Comex des pays) et a été introduit pour donner une meilleure vision du niveau de féminisation des instances dirigeantes de Carrefour.

- Mener une politique de rémunération équitable et veiller à sa bonne application ;
- Oeuvrer pour que l'équilibre des temps de vie afin de permettre l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ;
- 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 ¹	2019	2020	2021	2022	2023	Evolution 2022/2023
Part des femmes dans les effectifs (en %)	56	55,5	55,6	55,2	55%	(0,2) pt
Part de femmes dirigeantes (top 200)		Nouveau	25,7	28,8	3,1 pts	
Part de femmes nommées à des postes clés (en %)	31,5	23,2	28,5	28,2	28	(0,2) pt
Part des femmes au Conseil d'Administration (en %)	44,4	43	46	46	46	0 pt
Part des femmes au Comité Exécutif Groupe (en %)	27	15	21	28,6	20,8	2,2 pts
Part de femmes parmi les directeurs exécutifs (en %)	-	22,4	24,7	25,7	28,8	3,1 pts
Part des femmes directrices seniors (en %)	18,9	19,3	19,4	20,2	22,5	2,3 pts
Part des femmes directrices (en %)	23,4	23,9	25,2	25,3	25,7	0,4 pt

¹ 100% du CA consolidé au 31/12/2023.

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.

Carrefour fait du handicap la grande cause de son plan stratégique 2026 et s'est fixé l'objectif d'employer au moins 15 000 collaborateurs en situation de handicap d'ici 2026. En 2023, Carrefour compte 13 358 personnes handicapées dans ses effectifs. Au sein de la Direction des Ressources Humaines, la mission Handicap travaille sur 3 axes majeurs :

- le recrutement : tous les métiers du Groupe sont ouverts aux personnes en situation de handicap, tous contrats confondus (CDI, CDD, stage,

alternance) dans la mesure où le handicap et les exigences du poste sont compatibles.

- l'intégration : Carrefour s'assure des conditions de travail des collaborateurs en situation de handicap et procède aux aménagements nécessaires (horaires, organisation, adaptation du poste à l'environnement, achat de matériel, visite médicale de pré-embauche, etc.). À l'arrivée du nouveau collaborateur, un salarié devient son tuteur et son interlocuteur privilégié tout au long de son parcours dans l'entreprise.
- le maintien dans l'emploi des personnes fragilisées : Carrefour met en place des journées de télétravail adaptées ou d'absence rémunérées pour soins et examens médicaux, un temps partiel pour les plus de 60 ans ou l'accompagnement par la Mission Handicap en cas de longues absences.

Salariés en situation de handicap	2020	2021	2022	2023	Evolution 2022/2023	Cible
Pourcentage de salariés déclarés en situation de handicap	3,6	3,41	3,7	4,3	(0,6) pts	-
Nombre de salariés déclarés en situation de handicap	11 306	10 902	11 281	13 358	3,5%	15 000 en 2026

2.3 Inclusion et égalité des chances

Comptant parmi les premiers employeurs de France, 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.

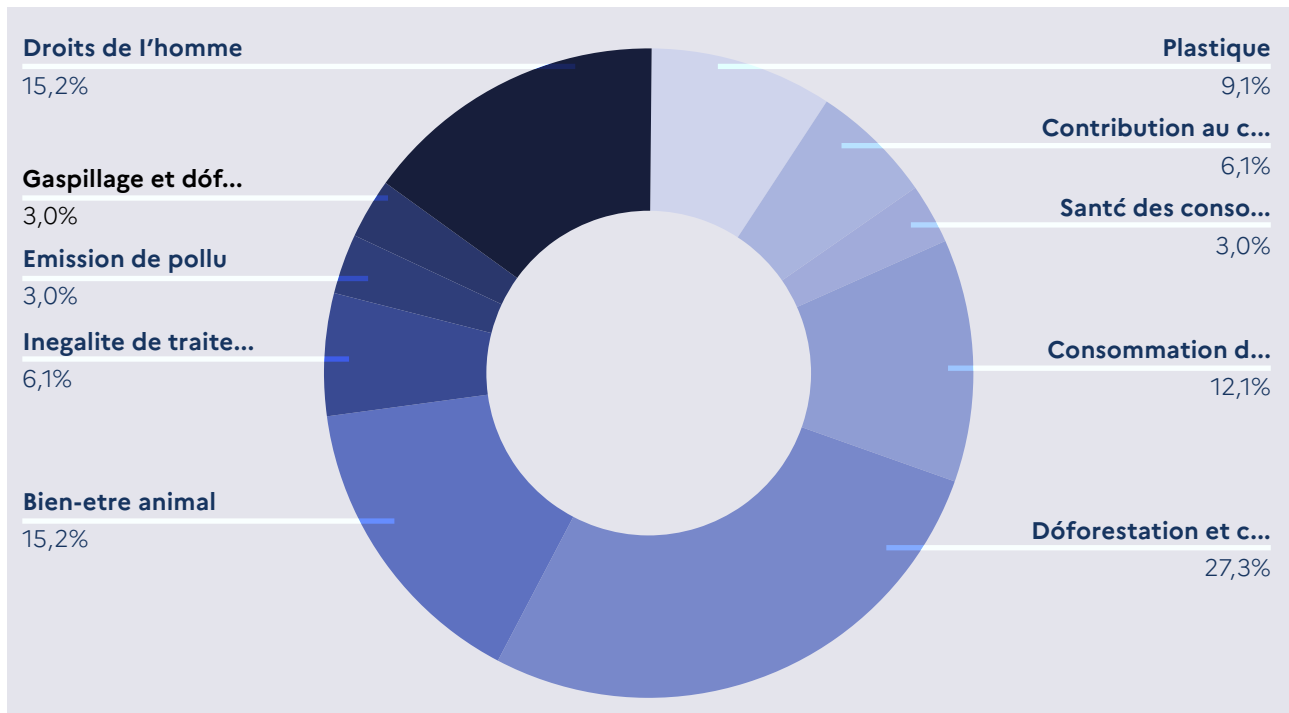
Cette dynamique de recrutement de jeunes issus de tous les horizons s'est poursuivie en 2022 : à fin novembre 2022, plus de 15 000 jeunes de moins de 30 ans dont 55% issus des quartiers ont été embauchés.

Promotion des jeunes et des seniors	2020	2021	2022	2023	Evolution 2022/2023
Part des effectifs ayant moins de 30 ans	34	34	34,5	32,9	(1,6) pts
Part des effectifs ayant entre 30 et 50 ans	48	49	47	46,4	(0,6) pts
Part des effectifs ayant plus de 50 ans	18	17	18,5	20,7	2,2 pts

2.4 Lutte contre les discriminations et le harcèlement

En 2023, 5 361 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 12% %

de ces alertes. Dans le cadre des alertes remontées par les ONG, les alertes concernant les inégalités de traitement représentaient 12%.



3. Notre organisation

3.1 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.

3.2 Gouvernance

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.

3.3 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.

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.

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.)

Illustration :



ITALIE - GEDEIS certification. Carrefour Italie a été reconnu pour la promotion de politiques et la mise en œuvre de bonnes pratiques qui garantissent l'égalité, l'égalité des chances, le respect et le renforcement de la diversité dans son environnement de travail.

Dans le cadre d'une démarche volontaire pour favoriser la diversité, le Groupe déploie des certifications

3.4 Collaborations et partenariats

Mécénats et compétences : 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 Française de Handisport.

- FNCIDFF - Fédération Nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles.
- CEASE - Réseau In3Women.
- ONU Femmes France.
- Accord international entre Carrefour et UNI Global Union renouvelé en octobre 2021.

4. Nos plans d'actions

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 4.1 L'égalité femmes-hommes

4.1.1 Accompagnement des femmes vers le leadership

Le Groupe emploie 167 920 femmes, soit 55 % 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.

Illustrations :

Le programme Empowering Women Leader : après un pilote en 2022 qui a montré de très bons résultats, ce programme a été 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 Carrefour Ellas en Argentine : un programme de développement visant à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et destiné aux femmes talentueuses occupant des postes de direction. La première édition du programme était composée de 19 femmes managers. Compte tenu des très bons résultats de la première édition, l'Argentine prépare une seconde édition.

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 rendre à l'évènement annuel du LEAD Network.

Illustration :

A l'occasion de la Journée Internationale des droits des femmes en Mars 2023, a été lancé le réseau interne intitulé #UnEgalUne. Cette communauté, 100 % digitale et accessible à tous les collaborateurs de Carrefour France, est dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle offre un espace aux membres pour s'informer, s'inspirer de rôles modèles, participer à des événements et prendre la parole sur les sujets qui les intéressent.

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 2023, cet indicateur s'élève à 28,8% au niveau du groupe, soit une progression de 3,1 points par rapport à 2022.

Cette politique a permis à Carrefour de la féminisation du management en 2023. A la fin de l'année 2023, le Comité Exécutif Groupe se composait de 13 membres dont 4 femmes (soit un pourcentage de 28,6 % en 2023 par rapport à 7 % en 2017). Le Conseil d'Administration comporte 46 % de femmes.

4.1.2 Gender Equality European & International Standard (GEEIS)

Depuis plusieurs années, Carrefour s'est engagé dans une démarche volontaire 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 ». Depuis 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 et l'Italie. En 2023 et pour la première fois, Carrefour a étendu son label au GEEIS diversité. La dernière évaluation réalisée par Bureau Veritas marque une nette progression depuis 2014 pour le Groupe, qui atteint désormais le niveau maximum de maturité du référentiel GEEIS de 5 sur 5.

Illustration :

Certification GEEIS pour Carrefour Belgique avec une amélioration de 4 axes du 9 critères. Carrefour Belgique a été reconnu pour la promotion de politiques et la mise en œuvre de bonnes pratiques qui garantissent l'égalité, l'égalité des chances, le respect et la valorisation de la Diversité au sein de son environnement de travail.

4.1.3 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 des plages horaires dédiées,

- l'accompagnement des parents à la garde d'enfants 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 :

- • 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,

- • 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.

Illustration :



France : Carrefour 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. 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° 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(s) enfant a été mis en avant dans la campagne de communication sur l'égalité des chances Chacun sa chance #jeuxjepeux.



France : Carrefour possède une crèche au sein du siège où les collaborateurs peuvent bénéficier d'une aide financière au moyen de chèques CESTU 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. En France, le nombre de semaines de congés payés entièrement rémunérés est de 16. Le nombre de semaines de congés paternité et d'accueil de l'enfant entièrement rémunérés est de 4.



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.

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 et les biais inconscients.

Au dernier trimestre 2023, l'IncluLine CARREFOUR a été lancée. Il s'agit d'un service proposé aux collaborateurs Carrefour pour répondre à toutes les questions autour du Handicap et de la Reconnaissance en Qualité de Travailleurs en situation de Handicap. Des dispositifs spécifiques à nos collaborateurs sourds et malentendants sont également mis en œuvre.

Illustration :



Espagne : en Octobre 2023, le forum de l'emploi Carrefour à Madrid a été organisé, en collaboration avec l'Agence pour l'emploi de la mairie de Madrid et 10 organisations travaillant avec des groupes vulnérables, y compris les personnes handicapées.

4.2.2 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.

Carrefour est partenaire des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 et souhaite mettre ces jeux paralympiques au service de l'inclusion. A l'occasion de la Journée Paralympique 2023 organisée le 08 octobre par le Comité d'Organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques, la Fondation Carrefour a annoncé son soutien au Comité Paralympique et Sportif Français lors d'un événement en présence de Tony Estanguet, Président de Paris 2024, de Marie-Amélie Le Fur, Présidente du Comité Paralympique et Sportif Français et d'Alexandre Bompard, Président-directeur général du Groupe Carrefour.

Ce partenariat vise à financer à hauteur de 300 000 euros pendant deux ans le programme Établissements sociaux ou médicaux et sociaux & Clubs (ESMS & Clubs) du Comité Paralympique et Sportif Français qui met en lien des clubs sportifs et des établissements sociaux ou médico-sociaux afin de favoriser la pratique sportive des personnes en situation de handicap. Grâce à ce partenariat, ce programme qui compte déjà 2000 bénéficiaires, verra son nombre de bénéficiaires atteindre les 3500 d'ici 2025 avec 150 projets supplémentaires. Carrefour devient ainsi le premier partenaire du programme ESMS & Clubs du Comité Paralympique et Sportif Français.

En novembre 2023, 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). Pour sensibiliser toutes ses équipes au handicap, Carrefour a participé en 2023 à l'initiative Duo day, un dispositif qui permet à un demandeur d'emploi en situation de handicap de passer une journée aux côtés d'un salarié Carrefour et de découvrir son métier.

Illustration :



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.

Depuis plusieurs années, Carrefour a renforcé l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap à ses magasins. Depuis 2021, Carrefour a déployé et généralisé l'« heure silencieuse pour tous » adaptée aux personnes présentant des Troubles du Spectre

de l'Autisme. Des initiatives similaires existent également dans les pays du Groupe tels que la Pologne, l'Espagne et l'Argentine. Grâce à l'outil "SVIsual", un service de vidéo-interprétation pour les personnes utilisant la langue des signes, Carrefour rend plus facile l'accessibilité à ses magasins à des personnes sourdes ou malentendantes. En 2023, Carrefour avait pour ambition de renforcer cette dynamique. C'est pourquoi, le Groupe a organisé un concours de start ups pour améliorer l'expérience de nos clients en situation de handicap. Trois gagnants ont été récompensés : Handdivisible (pour faciliter le passage en caisse des clients en situation de handicap), OOrion (pour aider à l'orientation de nos clients malvoyants en magasin) et Atyplik'Baby (avec ses pyjamas adaptés aux enfants en situation de handicap). Des mesures concrètes ont également été prises avec le lancement des Espaces Calmes en magasin ainsi que la poursuite du programme "Oui à tous nos clients sourds et malentendants" avec un webinaire de sensibilisation à la langue des signes française en musique.

Illustration :



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.

Carrefour annonce le lancement d'un concours international "Disability Innovation Challenge" jusqu'au 19 mai sous le haut patronage de Geneviève Dariessecq, Ministre déléguée auprès du ministre des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées, chargée des Personnes handicapées. Ainsi, les entreprises du monde entier souhaitant présenter leurs innovations en faveur d'une société plus inclusive pourront s'inscrire sur une plateforme dédiée, afin d'être sélectionnées par un jury de personnalités engagées en faveur de l'inclusion des personnes en situation de Handicap, et de participer à la finale le 14 juin 2023 lors de l'événement Viva Technology.

En décembre 2023, a été inauguré le premier magasin inclusif, à Villeneuve-la-Garenne (92). Afin d'améliorer l'accueil des clients en situation de handicap, dix initiatives ont été mises en place telles que des chariots adaptés pour les personnes à mobilité réduite, et un dispositif de passage en caisse facilité. Grâce à un badge spécifique, les clients en situation de

handicap pourront être accompagnés tout au long de leur parcours d'achat. Pour les personnes mal et non-voyantes, des plans tactiles en braille peuvent être consultés à l'accueil et suivent ensuite les bandes de guidage au sol.

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.

En 2023, Carrefour s'est engagé pour soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire. Quatre références de "Café Joyeux" ont été commercialisées dans plus de 800 magasins (Proximité et Hypermarché).

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 (QPV) et d'accueillir 3 000 stagiaires de 3e issus d'établissements en zone d'éducation prioritaire. Le Groupe agit pour développer une culture inclusive

fondée sur l'acceptation de la différence. Ainsi, plus de 18 000 jeunes issus des QPV ont signé un contrat dans le Groupe en 2023. Les partenariats conclus avec des associations spécialisées du secteur, comme "Sport dans la Ville", permettent à Carrefour de soutenir l'emploi des jeunes [issues des QPV] au moyen de dons financiers ou de séances de présentation des métiers du Groupe et de coaching.

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.

Actions en faveur des seniors : le dispositif prévoit un aménagement de la fin de carrière et permet une transition entre activité et retraite. Elle permet notamment de réduire le temps de travail des salariés de plus de 54 ans ; l'organisation du travail permet de concentrer sur 3 ou 4 jours le temps de travail et indemnise par une prime de 500 à 1000 € bruts par an la réduction du temps de travail.

- Mesures d'aménagement : les salariés de 55 ans et plus bénéficient à leur demande de deux jours de repos consécutifs une fois toutes les deux semaines, de trois semaines de congés payés consécutifs une fois par an, peuvent demander à passer sur un poste de jour lorsqu'ils ont le statut de travailleur de nuit. En hyper, 19 sessions d'informations seniors ont été organisées en 2022 (env. 300 salariés concernés) pour les informer sur la fin de carrière (dispositifs d'aménagements fin de carrières, régime de prévoyance, intervention de la caisse de retraite).
- L'épargne temps "congé de fin de carrière" : le dispositif de congé de "fin de carrière" (CFC) permet aux salariés de plus de 55 ans qui le souhaitent d'épargner des jours de congé selon des modalités particulières vs le CET en vue d'anticiper l'arrêt effectif de leur activité salariée avant leur départ ou leur mise à la retraite, dans la limite d'un plafond de 150 jours. L'accord d'entreprise prévoit que ce dispositif est alimenté par le transfert des jours épargnés dans le CET et continue d'être alimenté dans les mêmes conditions que le Compte Épargne Temps ; le salarié peut en outre y verser sa prime de vacances et sa prime de fin d'année (l'équivalent de 39 jours ouvrables pour les cadres et 33 jours ouvrés pour les employés et agents de maîtrise). Le congé peut s'utiliser à temps partiel ou complet.

Actions pour soutenir la diversité chez Carrefour : Dans le cadre de son plan stratégique 2026, le Groupe 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. En 2022, Carrefour signait la Charte de l'Autre Cercle et s'engageait à renforcer l'inclusion et la visibilité des personnes LGBT+ de Carrefour à travers quatre axes d'actions :

- 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.

Lors du mois des fiertés, le Groupe a mis en place des actions de sensibilisation à l'inclusion des personnes LGBT+ et une campagne de communication en faveur de la visibilité des Rôles modèles issus de cette communauté. Carrefour a également soutenu les associations spécialisées dans ce domaine, en tant que grand mécène de la Marche des fiertés rurales par exemple. Alexandre Bompard a également signé un partenariat avec la Fondation Le Refuge (qui vient en aide aux jeunes LGBT+ en situation d'exclusion familiale) prévoyant des dons non alimentaires et la distribution de kits d'hygiène auprès des jeunes hébergés. De plus, Le Groupe s'engage pour faciliter l'emploi des jeunes bénéficiaires de cette Fondation.

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

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. Afin d'accélérer l'accès à des fonctions d'encadrement, Carrefour double les promotions de l'École des Leaders et veille à son déploiement progressif dans l'ensemble du Groupe. Après l'Argentine, l'Espagne, la France, la Pologne, l'Italie, la Belgique, la Roumanie et le Brésil comptent aujourd'hui une école des Leaders.

5 000 nouveaux collaborateurs seront diplômés d'ici 2026. Ouvert à tous les volontaires, ce programme permet d'accéder à des responsabilités plus

importantes, à l'issue d'un cursus souvent mené en partenariat avec une structure d'enseignement supérieur (Université Paris Dauphine en France). 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.

Pays	Date	Participants	Diplômés	Plan de succession
Espagne	10/2022 au 11/2023	59	15	9
Roumanie	09/2023	73	-	-
	10/2023	137	-	-

(1) Dont 57% de femmes dans les participants

(2) 34 femmes et 39 hommes



Missing annotations placement in table

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 mis en place en plan d'égalité et de lutte contre le harcèlement et les inégalités de traitement.

En 2023, Carrefour a mené une vaste étude auprès de l'ensemble de ses collaborateurs en France, totalement anonyme et fondée sur le volontariat, afin de mieux connaître la diversité d'origine de ses équipes. Cette étude a fait l'objet d'une participation massive (près de 20 000 répondants) et révèle une perception très largement positive de la diversité d'origine au sein du Groupe :

- 14% des collaborateurs Carrefour sont nés à l'étranger : ce chiffre est supérieur à celui de la moyenne française (12,8% selon l'INSEE).
- 78% des collaborateurs Carrefour considèrent que les opportunités d'évolution et de progression au

sein du Groupe sont équivalentes, quelle que soit l'origine des salariés.

Cette étude a également permis d'identifier deux axes d'amélioration :

- renforcer la diversité d'origine pour les postes de managers : alors que 12% de l'ensemble des collaborateurs Carrefour sont managers, seuls 9% des collaborateurs issus de la diversité d'origine sont managers ;
- prendre en compte la situation spécifique des femmes issues de la diversité d'origine, qui sont confrontées à un double plafond de verre, lié à leur sexe et à la diversité d'origine.

Pour répondre à ces enjeux, Carrefour lance aujourd'hui un Plan d'action articulé autour de quatre piliers :

- former tous les collaborateurs en France à la non-discrimination et à la lutte contre les biais inconscients : tous les collaborateurs recevront une formation en présentiel d'ici fin 2024 ;
- constituer une communauté de rôles modèles, qui témoigneront de leur parcours en interne comme en externe et permettront de faire émerger des discours qui donnent confiance en soi ;
- recruter davantage de candidats issus de la diversité d'origine, d'une part en allant à la rencontre de candidats dans des universités auprès desquelles le Groupe n'était pas présent jusqu'ici, d'autre part, en lançant un partenariat inédit dans le secteur de la distribution avec l'association Les Déterminés, afin d'identifier des profils issus de la diversité d'origine sur des postes en magasin ;
- promouvoir davantage de collaborateurs issus de la diversité, notamment en lançant un partenariat avec Le Club du 21ème Siècle pour mentorer des collaboratrices Carrefour. Chaque membre du COMEX de Carrefour devra également accompagner en 2024 un collaborateur du Groupe pour l'aider à briser le plafond de verre.

L'étude IPSOS réalisée auprès de l'ensemble des collaborateurs Carrefour en France sera renouvelée en 2026, afin de mesurer les progrès accomplis.

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.

Illustration :

CEASE : En 2023, Carrefour a rejoint le Comité Exécutif de l'initiative, l'occasion pour Carrefour de s'engager davantage dans ce combat en participant directement au pilotage et à la stratégie du réseau.

Orange Day : Lors d'une nouvelle édition de l'Orange day, une campagne de produit-partage en faveur d'ONU FEMMES FRANCE a été organisée sur les filets d'Oranges dans tous les Hypermarchés et Supermarchés de France. Une message de prévention et le numéro d'aide aux victimes a été imprimé sur les tickets de caisse le 25 Novembre. Les collaborateurs ont également été invités à porter des vêtements ou accessoires oranges en magasin pour soutenir la cause.

Fédération Nationale Solidarité Femmes : en amont de la Journée Internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes le 25 novembre 2023, Carrefour a lancé une campagne pour apporter son soutien financier à l'organisme Solidarité Femme, un réseau composé de 81 associations qui accueillent et accompagnent les femmes victimes de violences. Aux côtés de Publicis Conseil, Carrefour a imaginé un dispositif visant à interpeller les clients dans leur quotidien. Elle l'a fait au travers d'un parcours d'achat en magasin, via une campagne de collecte de dons sur des gels de douche de la gamme Carrefour Soft, mais aussi à travers une campagne de sensibilisation visible en presse. L'offre sera également mise en avant en CRM, sur les réseaux sociaux et sur [carrefour.fr](https://www.carrefour.fr).

FNCIDFF : Dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, Carrefour répond 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 a été 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 s'assurer que les candidatures issues de la fédération soient traitées avec une attention particulière ;
- Communiquer sur les actions et le réseau de la fédération dans nos magasins.

Illustration :



Brésil : Carrefour a rejoint le mouvement Zéro racisme de l'université Zumbi dos Palmares et a annoncé la création d'un comité exécutif antiraciste.

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

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