

**ACCORD INTERNATIONAL**  
**POUR LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA DIVERSITE**  
**ET**  
**POUR LE RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL**

**ENTRE**

**CARREFOUR**, société anonyme ayant son siège social 33, avenue Emile Zola, 92100 BOULOGNE BILLANCOURT, France, identifiée sous le numéro SIRET 652 014 051 00724, R.C.S. NANTERRE, dûment représentée par Monsieur Alexandre BOMPARD, en sa qualité de Président Directeur Général, ci-après dénommée

« **CARREFOUR** »,

**ET**

**UNI Global Union**, fédération syndicale internationale ayant son siège social Avenue Reverdil 8-10, 1260 NYON, SUISSE, dûment représentée par Madame Christy HOFFMAN, en sa qualité de Secrétaire Générale, ci-après dénommée

« **UNI Global Union** »,

**CARREFOUR** et **UNI Global Union** ci après dénommées les « **Parties** ».

Il est convenu le 3 octobre 2018 le présent accord international pour la **Promotion du Dialogue social et de la Diversité et pour le Respect des Droits fondamentaux au travail**.

## PREAMBULE

En mai 2001, **CARREFOUR** et la fédération syndicale internationale **UNI (Union Network International)** depuis renommée **UNI Global Union**) ont signé un accord international portant sur le respect de droits fondamentaux au travail.

Dans cet esprit, les **Parties** sont convenues, après près de 15 années de pratiques, de se rencontrer au cours de l'année 2015 afin d'étudier et de créer les conditions favorables à la poursuite de ce dialogue par une actualisation et un développement des dispositions de l'accord initial.

Ainsi, le 30 septembre 2015, à l'occasion de la réunion plénière du Comité d'Entreprise Européen Carrefour (nommé « Comité d'Information et de Concertation Européen Carrefour » - C.I.C.E.), **CARREFOUR** et **UNI Global Union** ont signé un nouvel accord international portant sur la « **Promotion du Dialogue social et de la Diversité et pour le Respect des Droits fondamentaux au travail** ».

Ces deux accords successifs ont alors permis à **CARREFOUR** et **UNI Global Union** de développer des relations constructives par un dialogue social permanent et une démarche volontariste de propositions et de recherche de solutions.

Conformément aux dispositions de l'accord du 30 septembre 2015, les **Parties** se sont régulièrement rencontrées au cours de ces 3 dernières années afin d'évaluer sa mise en œuvre.

Dans leurs échanges et au moment de renouveler et d'actualiser l'accord du 30 septembre 2015, les **Parties** entendent réaffirmer les points suivants :

- **CARREFOUR** reconnaît la nécessité de poursuivre sa dynamique historique et culturelle de dialogue et de construction sociale. **CARREFOUR** reconnaît également l'importance du rôle des organisations syndicales et de la représentation du personnel pour élever ou s'assurer de standards sociaux de qualité pour les personnels du secteur de la vente au détail.
- **UNI Global Union** reconnaît à **CARREFOUR** sa volonté permanente de respect des libertés fondamentales, sa considération envers ses collaborateurs et leurs conditions de travail, son implication pour une relation et un dialogue social de qualité ainsi que ses efforts pour la promotion de la Diversité particulièrement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'emploi de personnels en situation de handicap.

- Ensemble, **CARREFOUR** et **UNI Global Union** reconnaissent que, dans le contexte actuel de vive concurrence dans le secteur mondialisé du commerce, performance économique et développement social sont indispensables à la compétitivité, à la pérennité et au développement des activités de **CARREFOUR**.

**C'est dans cet esprit que les Parties se sont rencontrées au cours de l'année 2018 afin de convenir d'un nouvel accord pour une période de 3 ans. Celui-ci reprend, actualise et complète les principales dispositions de l'accord du 30 septembre 2015.**

Chaque partie accepte ainsi de convenir des dispositions ci-après dans un esprit d'engagements réciproques.

Dans ce cadre, le présent accord est conclu entre « **CARREFOUR** »(1) et « **UNI Global Union** »(2) pour la **Promotion du Dialogue social et de la Diversité et pour le Respect des Droits fondamentaux au travail.**

## 1. Principe général de l'accord

Le présent accord a vocation à conforter une méthode de fonctionnement efficace et à entretenir un état d'esprit commun positif et constructif dans les relations sociales entre **CARREFOUR** et **UNI Global Union et ses affiliés** et ce dans la continuité de leurs accords internationaux du 15 mai 2001 et du 30 septembre 2015.

Cet accord est construit sur la base d'une démarche réciproque volontariste et constructive. En conséquence et conformément à cette orientation, ses dispositions ne sauraient donc contraindre juridiquement les **Parties**.

**CARREFOUR** et **UNI Global Union** confirment que la croissance et la santé économique et financière de **CARREFOUR** et de ses entités est un préalable à tout développement de l'emploi et des conditions sociales et de rémunération qui encadrent et accompagnent le travail.

Les **Parties** reconnaissent que l'objet même de l'activité d'une entreprise est de dégager les ressources nécessaires à sa pérennité, à son fonctionnement et à son développement par la compétitivité et l'investissement notamment dans les nouvelles technologies et le commerce en ligne. Ainsi, dans le contexte d'économie mondialisée et de forte concurrence dans le secteur d'activité du commerce et de la distribution, les **Parties** s'engagent à retenir comme références les standards globaux et/ou locaux en matière sociale et à les apprécier au regard de la nécessité pour les entités de **CARREFOUR** de préserver leur compétitivité sur les marchés sur lesquels elles interviennent. D'autre part, les entités de **CARREFOUR** entendent également favoriser, pour leurs salariés, un environnement de travail sûr et un équilibre de vie (personnelle / professionnelle) de qualité.

Par « entités de **CARREFOUR** », il convient d'entendre les sociétés intégrées dans le Groupe **CARREFOUR** et dont **CARREFOUR** a le contrôle et le management.

CA  
AB

## 2. Promotion du dialogue social

Le Dialogue social fait partie de la culture de **CARREFOUR**.

**CARREFOUR** et **UNI Global Union** affirment que l'écoute et la concertation sont des vecteurs clés de la confiance des partenaires sociaux qui favorisent le progrès individuel et collectif.

### 2.1. Un dialogue social permanent et constructif.

Les **Parties** sont convaincues qu'un dialogue régulier et constructif doit caractériser leur relation.

Elles affirment que le dialogue et la concertation restent la meilleure méthode à la résolution de problèmes ou de divergences de position. Ainsi, les **Parties** s'engagent à privilégier la recherche de solutions par le dialogue par rapport à toute autre forme d'action.

Concrètement, elles entendent se rencontrer régulièrement et chaque fois que nécessaire afin de rechercher la compréhension des positions mutuelles et trouver un compromis satisfaisant dans le cadre du nécessaire équilibre économique et social.

Le dialogue social porte également sur les orientations stratégiques de **CARREFOUR** et ses différentes entités. Il doit ainsi permettre une information et un échange de vues sur le contexte économique, les enjeux et les conséquences sociales.

Concernant les différentes entités de **CARREFOUR**, ce dialogue et les engagements pris dans ce cadre sont établis dans la structure locale concernée.

**UNI Global Union** s'engage à convier un représentant de **CARREFOUR** aux réunions de l'Alliance globale UNI Global Union - Carrefour afin de faciliter l'échange régulier d'informations et de créer les conditions d'un débat sur les sujets traités notamment ceux évoqués dans le présent accord.

Les **Parties** conviennent également que la mise en œuvre d'un dialogue social constructif se traduit par un comportement adapté de chacune des parties lequel favorise la résolution des problèmes dans le respect des intérêts mutuels.

## **2.2. Un dialogue social qui respecte notoriété, image et confidentialité.**

Afin de poursuivre une relation sociale de qualité, **CARREFOUR** et **UNI Global Union** en son nom et en celui de ses affiliés garantissent la confidentialité des informations, des débats et des documents échangés ou communiqués, si cela est explicitement demandé par l'une ou par l'autre des parties.

La signature du présent accord doit contribuer à la qualité de la relation sociale. Il ne peut aboutir à défavoriser, sur un aspect ou sur un autre, **CARREFOUR** par rapport à ses concurrents globaux ou locaux. L'image de **CARREFOUR** et de ses activités est respectée.

De même, les réseaux sociaux sont subordonnés à la démarche de dialogue social telle que promue par le présent accord.

Dans ce cadre, la presse et les réseaux sociaux sont utilisés conformément à la réglementation locale. Ils ne peuvent être utilisés pour diffuser des informations erronées ou partiales à l'encontre de l'une ou de l'autre des parties.

## **3. Promotion du respect des droits fondamentaux des salariés des entités de CARREFOUR**

Dans le cadre d'un modèle de développement social durable et d'une relation de travail constructive, **CARREFOUR** et **UNI Global Union** soutiennent les principes énoncés dans les conventions internationalement reconnues relatives aux droits humains fondamentaux.

Ces conventions et textes internationaux dont il est fait référence ci-dessus sont les suivants :

- *Les Engagements internationaux de protection et de défense des droits humains des Nations-Unies :*
  - *Charte internationale des Droits de l'Homme.*
  - *Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes adoptée le 18 décembre 1979.*
  - *Principes d'autonomisation des femmes définis par ONU Femmes (WEFs) (Déclaration de soutien à ces principes signée par Carrefour le 28 novembre 2013).*

6



- **Les Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) traitant de :**

- *la liberté syndicale et la protection du droit syndical ;*
- *les principes de négociation collective ;*
- *le travail forcé et l'abolition du travail forcé ;*
- *l'interdiction du travail (âge minimum) et de l'exploitation des enfants ;*
- *la lutte contre les discriminations ;*
- *l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.*

Les conventions de l'OIT ainsi visées et en vigueur à la date de conclusion du présent accord, sont listées en (3).

- **Les principes du Pacte Mondial (Global Compact) adopté à l'initiative des Nations-Unies et relatifs aux Droits de l'Homme et aux normes internationales du travail.**
- **Les recommandations énoncées dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales relatives aux Droits de l'Homme et à l'Emploi et les Relations professionnelles.**
- **Les Principes directeurs des Nations-Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme.**
- **La Charte du Réseau mondial « Entreprises et Handicap » de l'OIT (signée par CARREFOUR le 28 octobre 2015).**

D'autre part Carrefour soutient également les **Objectifs Développement Durable (ODD)** adoptés par les pays au sein de l'ONU et est notamment particulièrement engagé sur l'ODD n° 5 relatif à l'Egalité entre les sexes.

**CARREFOUR**, conformément à ses Principes éthiques, respecte les lois, réglementations et conventions collectives relatives aux conditions sociales, de travail et de rémunération de ses salariés et applicables dans chacun des pays d'implantation de ses activités intégrées.

Le présent accord s'inscrit également dans le cadre de la mise en œuvre du Plan de vigilance Carrefour établi conformément à la loi française du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

CA AB

**CARREFOUR est fermement attaché aux principes énoncés dans ces textes et conventions ainsi qu'à ceux des dispositions ci-après y ayant trait. Cependant, CARREFOUR se réserve le droit d'en apprécier leur application et, le cas échéant, de les adapter si une réglementation locale (lois, règlements, jurisprudences, ...) impose des dispositions différentes ou contraires. Dans ce cas, CARREFOUR en informe UNI Global Union.**

### **3.1. Liberté syndicale et protection du droit syndical.**

**CARREFOUR et UNI Global Union reconnaissent la nécessité de respecter les règles internationales et locales de création d'un syndicat ou d'adhésion à une organisation syndicale.**

La présence syndicale dans les structures de **CARREFOUR** est une réalité historique.

Dans le respect de la réglementation de chaque pays dans lequel **CARREFOUR** exerce ses activités et conformément à leurs principes, les **Parties** reconnaissent l'utilité de la présence syndicale et la liberté d'adhésion des salariés à l'organisation syndicale de leur choix.

Ainsi **CARREFOUR** et **UNI Global Union** en son nom et en celui des organisations syndicales qui lui sont affiliées respectent la liberté d'adhésion d'un salarié à l'organisation syndicale de son choix si celle-ci est légalement constituée.

La reconnaissance de la liberté syndicale implique un choix pour chaque salarié d'adhérer ou de ne pas adhérer à une organisation syndicale. Ce choix doit être éclairé par une information syndicale objective et transparente à destination des salariés concernés. En aucun cas, le salarié ne pourra subir des pressions, quelle qu'en soit l'origine, pour adhérer ou ne pas adhérer à une organisation syndicale ou pour remettre en cause ou compromettre son choix d'adhérer à une organisation syndicale spécifique.

Conformément à une pratique déjà établie, lorsqu'une organisation syndicale affiliée à **UNI Global Union** informe la Direction d'une entité de **CARREFOUR** de son intention de se créer et de s'implanter au sein de cette structure, et dans la mesure, cependant, où il n'y a pas déjà une organisation syndicale existante affiliée ou non à UNI Global Union, les parties respecteront le processus défini en Annexe 1 du présent accord.

L'organisation syndicale est reconnue aussi longtemps qu'elle satisfait aux exigences légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur dans son pays pour sa reconnaissance.

Les représentants du personnel et leurs prérogatives sont respectés.

### 3.2. Respect des principes de négociation collective.

**CARREFOUR, dans le cadre du dialogue social, respecte ses obligations locales de négociation collective dans le respect de la réglementation locale et des conventions internationales.**

**CARREFOUR et UNI Global Union** confirment leur adhésion à l'organisation de négociations sociales constructives avec les organisations syndicales telles que définies dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

**CARREFOUR et UNI Global Union** affirment conjointement que le droit à négociation collective peut être exercé au sein de **CARREFOUR** sans crainte de pressions, de répressions ou de toute autre forme d'action d'opposition ou de discrimination.

Les négociations, lorsqu'elles ont un caractère local, s'organisent exclusivement dans l'entité concernée par l'accord envisagé et entre les partenaires sociaux de cette même entité.

### 3.3. Lutte contre les discriminations et promotion de la Diversité.

#### 3.3.1. **CARREFOUR et UNI Global Union s'engagent à veiller au respect de la diversité des équipes au sein de leurs propres structures.**

La diversité des profils et des compétences (« la **Diversité** ») est une richesse et un facteur de performance pour le Groupe **CARREFOUR** et ses entités.

**La Diversité** fait partie intégrante du modèle économique de **CARREFOUR**. Depuis sa création, **CARREFOUR** est attachée à refléter la mixité de la société civile et des communautés dans lesquelles il est présent. Avec une centaine de nationalités, la Diversité au sein de **CARREFOUR** est une réalité : les équipes se composent d'hommes et de femmes de tous âges, de toutes origines, aux parcours variés.

L'engagement de **CARREFOUR** sur le sujet de la Diversité comprend la promotion de la non-discrimination et de l'égalité des chances, l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que l'emploi des jeunes et des seniors.

La spécificité de ses activités et de ses métiers, l'implantation de ses magasins dans toute la variété des tissus ruraux et urbains ainsi qu'une démarche volontariste ont historiquement favorisé la Diversité chez **CARREFOUR**.

La Diversité se reflète notamment dans les différences de genre, d'âge, d'origine, de culture, de préférence sexuelle, de nationalités, d'opinions et croyances, de handicap, de situation de famille, de parcours scolaire ou d'appartenance syndicale.

En aucun cas ces différences ne doivent influencer les décisions de recrutement, de formation, de rémunération, de gestion des carrières ou d'évolution.

De son côté **UNI Global Union** incite à une plus grande diversité dans la représentation syndicale et du personnel de ses affiliés.

**3.3.2. CARREFOUR entend poursuivre et développer sa politique d'accueil de salariés en situation de handicap basée sur le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle.**

CARREFOUR concrétise cette démarche volontariste historique par des accords ou des démarches locales ainsi que par des partenariats tels que la Convention signée avec le Réseau « Entreprises & Handicap » de l'OIT qui a pour objectif de promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap dans le monde.

**3.3.3. CARREFOUR et UNI Global Union s'engagent à veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Les principes d'égalité entre les femmes et les hommes et de non-discrimination liée au sexe sont promus notamment en ce qui concerne les processus de sélection et de recrutement, la répartition des tâches, les promotions, la rémunération et la formation professionnelle. Ces principes s'appliquent également aux éventuelles modifications de conditions de travail liées à l'emploi, aux avantages sociaux, à la résiliation du contrat de travail ainsi qu'à tous les aspects ayant une incidence sur la vie professionnelle.

Par son programme international « *Women Leaders* » **CARREFOUR** s'efforce de faire progresser la mixité au sein de ses équipes à tous les niveaux, en particulier aux niveaux de la Direction et de l'encadrement.

**CARREFOUR** soutient les principes et promeut les propositions d'action énoncées dans la déclaration commune du Comité d'Information et de Concertation Européen CARREFOUR (CICE) du 31 mai 2012 pour l'égalité entre les femmes et les hommes (Annexe 2).

### **3.3.4. CARREFOUR et UNI Global Union s'associent dans la lutte contre les violences envers les femmes.**

Préoccupées par les incivilités et violences auxquelles peuvent être confrontées les salariées tant dans la sphère privée que professionnelle, les Parties souhaitent mettre en œuvre des mesures propres à réduire ce phénomène et intervenir lorsque celui-ci se produit.

Ces incivilités et violences ont une incidence sur la santé de la salariée et ses conditions de travail. Elles constituent également un frein au développement professionnel.

L'information, la sensibilisation, la formation doivent permettre, d'une part, de mieux prévenir, détecter et appréhender ce phénomène et, d'autre part, de conseiller et d'accompagner les victimes en leur apportant notamment une écoute active, des conseils et les contacts nécessaires.

**CARREFOUR** soutient les principes et promeut les propositions d'action énoncées dans la déclaration commune du Comité d'Information et de Concertation Européen **CARREFOUR** (CICE) sur la lutte contre la violence envers les femmes du 18 avril 2018 (Annexe 3).

### **3.4. Un environnement de travail sûr et sain et des conditions de travail respectueuses.**

**CARREFOUR et UNI Global Union s'engagent à agir pour préserver la santé, la sécurité et la qualité des conditions de travail des salariés du Groupe.**

La préservation des conditions de santé et sécurité au travail pour l'ensemble de ses collaborateurs est une priorité pour **CARREFOUR**.

Les parties s'engagent à œuvrer pour le respect des normes de santé et sécurité établies.

**CARREFOUR** s'assure que les conditions de travail de ses salariés soient conformes aux Conventions fondamentales de l'OIT visées en (3) et aux réglementations locales.

Dans ce cadre, **CARREFOUR** favorise la mise en place d'initiatives visant à améliorer :

- les conditions de bien-être physique, mental et social des salariés au sein de chaque entité ;
- la prévention des risques professionnels et psychosociaux ;
- l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle ;
- la qualité de vie et l'ambiance de travail.

**CARREFOUR** s'engage à valoriser et communiquer les meilleures pratiques en la matière afin de faciliter leur déploiement.

De son côté, **UNI Global Union** engage ses affiliés à participer à ces efforts en signalant les points d'amélioration possibles et en incitant les salariés au respect des normes de prévention et de protection telles que prévues par la réglementation locale ou par les directives de l'entité de **CARREFOUR** qui les emploie.

#### **4. Promotion auprès des partenaires**

Il est préalablement rappelé que le Plan de vigilance Carrefour évoqué dans le paragraphe 3 ci-avant comporte les mesures de vigilance raisonnables propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement résultant notamment des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie.

**CARREFOUR** souhaite que ses principaux fournisseurs et sous-traitants respectent les Droits de l'Homme et les Droits fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Ceci est également le cas pour les nouveaux franchisés internationaux de **CARREFOUR** hors Union européenne (4).

Dans ce cadre, **CARREFOUR** tiendra **UNI Global Union** informée de la nature des actions qui se traduiront de la façon suivante :

- La démarche de **CARREFOUR** auprès de ses fournisseurs de produits contrôlés se traduit par la mise en place d'une méthodologie de contrôle du respect des droits fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). **CARREFOUR** demande à ses fournisseurs de produits contrôlés de signer sa « Charte d'engagement fournisseurs » et de la respecter dans les sites qui fabriquent ces produits.
- **CARREFOUR** demande à ses nouveaux franchisés internationaux hors Union Européenne de signer sa « Charte d'engagement pour la protection des Droits de l'Homme ». Pour les franchisés existants ce sujet sera abordé lors de la négociation des amendements aux accords existants. Il est toutefois rappelé que les franchisés ont le contrôle de leur entreprise.

Ces Chartes sont fondées sur les conventions fondamentales de l'OIT en matière de Droits de l'Homme, portant sur les thèmes suivants :

- l'interdiction du travail forcé ;
- l'interdiction du travail des enfants ;
- le respect de la liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective ;
- l'interdiction de toute discrimination, de harcèlement et de violence ;
- les salaires décents, avantages et conditions d'emploi ;
- la durée du travail ;
- la santé et la sécurité au travail ;
- l'éthique et la lutte anti corruption.

Chaque année un point spécifique sur cette démarche sera organisé entre **CARREFOUR** et **UNI Global Union** à l'occasion de la réunion de suivi annuel du présent accord.

Concernant ses prestataires de services, **CARREFOUR** définit son choix entre autres critères sur leur capacité à fournir un service de qualité, leur expérience, leur fiabilité et leur réputation notamment en matière de respect des lois et des obligations sociales.

## 5. Application de l'Accord

**CARREFOUR** et **UNI Global Union** s'engagent à diffuser cet accord et à en demander l'application respectivement aux Directions de ses différentes entités dont il a le contrôle, au management et à l'ensemble de ses organisations syndicales affiliées.

L'application de l'accord pourra se faire, selon les entités de **CARREFOUR**, par étapes successives.

Cette communication met l'accent sur le respect par tous les niveaux des deux organisations des dispositions du présent accord.

Afin d'évaluer la mise en œuvre et de gérer toute difficulté relative à l'application de cet accord, les représentants de **CARREFOUR** et les représentants d'**UNI Global Union** se rencontreront une fois par an.

Entre ces réunions, la Direction des Relations sociales du groupe **CARREFOUR** assurera la continuité des relations avec **UNI Global Union**.

Les parties s'engagent à s'informer mutuellement au plus tôt des éventuelles difficultés constatées dans la mise en œuvre du présent accord, afin de trouver une solution dans les meilleurs délais.

## 6. Résolution des litiges

Si un litige ayant trait à l'interprétation ou à l'application du présent accord survient entre une entité de **CARREFOUR** et **UNI Global Union** et qui ne peut être réglé par le dialogue, les parties conviennent de suivre la procédure suivante :

### a) Réclamation émanant d'organisations syndicales affiliées à UNI Global Union

1. La réclamation doit d'abord être déposée auprès de la Direction de l'entité concernée.
2. Si la réclamation n'est pas résolue avec la Direction de l'entité concernée, l'organisation syndicale locale reconnue ou le représentant local d'**UNI Global Union** peut saisir la Direction du Pays concerné.  
Si une organisation syndicale n'a pas encore été constituée, le représentant local d'**UNI Global Union** pourra alors intervenir seul.

3. Si la réclamation n'est toujours pas résolue, **UNI Global Union** pourra saisir la Direction des Relations sociales du groupe **CARREFOUR**.  
Dans ce cas, **CARREFOUR** mènera une enquête ouverte et transparente.
4. Si des manquements sont confirmés, **CARREFOUR** veillera à ce qu'il soit remédié à la situation et à ce que des mesures appropriées soient prises comme l'exige la situation.

**b) Réclamation émanant de la Direction d'une entité de CARREFOUR**

1. La réclamation doit d'abord être déposée auprès de l'organisation syndicale locale.
2. Si la réclamation n'est pas résolue avec l'organisation syndicale locale, la Direction de l'entité peut saisir le Bureau ou la Fédération national(e) de l'organisation syndicale.
3. Si la réclamation n'est toujours pas résolue, la Direction de l'entité locale peut saisir la Direction des Relations sociales du groupe **CARREFOUR** qui prendra contact avec **UNI Global Union**. **UNI Global Union** mènera alors une enquête ouverte et transparente.
4. Si des manquements sont confirmés, **UNI Global Union** et ses organisations syndicales affiliées veilleront à qu'il soit rapidement remédié à la situation et à ce que des mesures appropriées soient prises comme l'exige la situation.

**c) Exclusions**

La procédure détaillée ci-avant aux paragraphes 6a et 6b ne se justifie que lorsque le litige porte sur un droit ou une norme visée par le présent accord.

## **7. Effets de l'Accord**

Le présent accord international succède à l'accord international **CARREFOUR - UNI Global Union** du 30 septembre 2015 arrivé à son terme le 30 septembre 2018.

Il s'applique à la société **CARREFOUR** et à ses filiales dont elle a le contrôle direct et le management.

Il ne remet pas en cause les pratiques de relations sociales au sein de **CARREFOUR** dès lors que celles-ci ne sont pas en contradiction avec ses dispositions, ainsi que les conventions collectives locales, nationales ou européennes portant sur des thèmes évoqués dans le présent accord. En outre, le présent accord ne modifie en rien les conditions d'emploi et de travail des salariés de **CARREFOUR**.

**UNI Global Union** promeut également son respect par les organisations syndicales qui lui sont affiliées.

**CARREFOUR** et **UNI Global Union** reconnaissent que le présent accord s'applique dans le respect des lois et réglementations en vigueur dans chaque pays et acceptent qu'aucune disposition spécifique de l'accord n'ait force exécutoire si elle viole lesdites lois et réglementations (y compris la jurisprudence). Toutefois, si une disposition du présent accord n'est pas valable dans un pays, les autres dispositions de l'accord (compatibles avec les lois, la réglementation et la jurisprudence en vigueur dans ce pays) restent en vigueur et de plein effet.

## **8. Durée de l'Accord**

Le présent Accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2018.

Il peut y être mis fin à tout moment par notification préalable de chacune des parties, par lettre recommandée avec avis de réception, sous réserve d'un préavis de 3 mois.

En cas de résiliation, les signataires acceptent de se rencontrer au cours de la période de notification pour rechercher les conditions de mise en œuvre d'un nouvel accord.

Dans l'année précédant la date du terme de l'accord et au plus tard 3 mois avant celle-ci, les parties se réunissent afin de réaliser un bilan de l'application du présent accord et d'en envisager le renouvellement.

**Le texte en français du présent accord fait référence en cas de nécessité d'interprétation de l'une ou de plusieurs de ses clauses.**

A Massy (91 – France), le 3 octobre 2018

Pour **UNI Global Union**

**Madame Christy HOFFMAN**

Secrétaire Générale



Pour **CARREFOUR**

**Monsieur Alexandre BOMPARD**

Président Directeur Général



**(1) CARREFOUR** est l'un des principaux groupes mondiaux de distribution exploitant des hypermarchés, supermarchés, Cash & Carry, magasins de proximité, activités de commerces en ligne. La politique de Développement durable et Diversité de CARREFOUR est basée sur un dialogue ouvert et transparent avec ses partenaires et parties prenantes.

**(2) UNI Global Union** est une fédération syndicale internationale représentant 20 millions de travailleurs à travers plus de 900 organisations syndicales dans le monde. En sa qualité de partenaire social UNI Commerce Global Union œuvre pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur du commerce de détail et de gros grâce à sa capacité à créer des réseaux, à construire avec ses organisations syndicales affiliées, à coopérer avec les entreprises multinationales et à signer des accords cadres internationaux.

**(3) Conventions de l'OIT visées par le présent accord :**

- Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (Convention n° 87)
- Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (Convention n° 98)
- Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971 (Convention n° 135)
- Convention sur le travail forcé, 1930 (Convention n° 29)
- Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (Convention n° 105)
- Convention sur l'âge minimum, 1973 (Convention n° 138)
- Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (Convention n° 182)
- Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (Convention n° 100)
- Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (Convention n° 111)
- Convention sur les travailleurs avec responsabilité familiales, 1981 (Convention n° 156) – sur le principe de non discrimination.

**(4) Les nouveaux franchisés internationaux hors Union Européenne de Carrefour** désignent les franchisés du Groupe CARREFOUR qui exploitent des magasins sous l'une des enseignes du Groupe Carrefour en dehors de l'Union Européenne dans des pays où le Groupe Carrefour n'exploite pas de magasin en propre.

## ANNEXE 1

### Processus de création ou d'implantation d'une organisation syndicale au sein d'une entité locale du groupe CARREFOUR

(en cas d'absence de représentation syndicale au sein de l'entité concernée)

Les parties concernées désignent des représentants pour convenir d'une démarche formelle organisée de reconnaissance et de promotion. Dans le respect de la réglementation locale, les discussions formelles entre la Direction locale et les Représentants de l'organisation syndicale peuvent ainsi prévoir le dispositif ci-après :

- La Direction de l'entité locale facilite l'accès aux Représentants du syndicat et leur permet d'informer les salariés sur l'utilité d'adhérer au syndicat et de distribuer de la documentation syndicale en des lieux, sur des plages horaires et pour une durée initialement convenus d'un commun accord entre les parties. Des réunions avec les salariés peuvent être organisées. Dans ce cas elles doivent se tenir à une date, dans des lieux et d'une durée également convenus d'un commun accord et se dérouler sans perturber l'activité ou le fonctionnement de l'entité.
- L'entité locale convient avec l'organisation syndicale d'un mécanisme visant à informer les nouveaux salariés de la possibilité d'adhésion.
- L'organisation syndicale est reconnue aussi longtemps qu'elle satisfait aux exigences légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur dans son pays pour sa reconnaissance.

## ANNEXE 2

**DECLARATION COMMUNE DU 31 MAI 2012 DU COMITE D'INFORMATION ET CONCERTATION  
EUROPEEN CARREFOUR (C.I.C.E.)  
POUR  
L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

« Suite au séminaire de formation information du CICE sur la responsabilité sociale organisé les 29, 30 et 31 mai 2012 à Nyon, Carrefour et les partenaires sociaux, dans un esprit de dialogue social responsable et concerté, ont affirmé leur volonté d'apporter une attention toute particulière au domaine de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les membres du CICE (Direction et syndicats) réaffirment souscrire au respect des règles de non-discrimination et de Diversité de l'OIT, ainsi que du Comité d'Aide au Développement de l'OCDE. »

*A l'occasion de la réunion des membres du CICE des 8 et 9 octobre 2014 à Strasbourg, les membres ont été informés et ont déclaré adhérer aux 7 Principes d'autonomisation des femmes (WEFs) soutenus par ONU Femme et signés par la Direction Générale de CARREFOUR le 28 novembre 2013.*

« Les membres du CICE souhaitent attirer l'attention sur la nécessité d'un traitement équitable entre les femmes et les hommes, inciter à la prise de mesures permettant de réduire les déséquilibres, et, ce faisant, faciliter la progression professionnelle et statutaire des femmes au sein de l'entreprise et des organisations syndicales.

Ils proposent, pour les pays d'Europe où CARREFOUR est implanté les mesures suivantes :

- I- **Analyser chaque année la place des femmes dans les structures du Groupe** en Europe et les efforts faits et à faire afin de favoriser leur évolution. Pour cela, des indicateurs de suivi pertinents doivent être définis sur les embauches, la formation, la promotion professionnelle, la rémunération effective, les conditions de travail, l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle. Un échange sur ces indicateurs sera effectué chaque année lors de la réunion plénière annuelle du CICE.
  
- II- **Favoriser l'égalité des chances dans le recrutement :**
  - égalité de traitement dans le processus de recrutement,
  - libellés et contenus des annonces d'emploi rédigés de manière neutre et égalitaire,
  - mixité des recrutements des personnels employés,
  - féminisation des recrutements des cadres.

**III- Garantir l'égalité des chances dans l'évolution professionnelle :**

- égalité de traitement dans le processus de décision d'évolution,
- équilibre des sexes dans les postes cadres de manière à tendre vers la mixité des postes Managers, Directeurs et membres de Comex.

**IV- Développer de meilleures conditions d'emploi pour les femmes :**

- favoriser l'embauche à temps complet et/ou le passage d'un temps partiel vers un temps complet, pour les femmes qui le souhaitent,
- veiller à ce que les femmes enceintes ou allaitantes puissent bénéficier d'un aménagement provisoire de leurs conditions de travail,
- permettre au salarié de retour d'un congé de maternité, de paternité, ou à la suite d'une adoption ou d'un événement familial de retrouver son même niveau d'emploi tout en bénéficiant, lorsque cela est nécessaire, d'une mise à niveau de ses compétences.

**V- Faciliter la mise en place de mesures permettant une meilleure articulation de la vie professionnelle et personnelle, en s'appuyant sur les bonnes pratiques sociales des pays :**

- organisation du travail
  - horaires de réunions,
  - organisation des horaires en flots en magasin si adaptable, selon la structure des magasins et la réglementation des pays.
- sensibilisation de l'encadrement aux contraintes liées à la parentalité
  - prise en compte des contraintes familiales impactant le plus souvent les femmes : enfants malades, rentrée des classes, suivi scolaire, ...
  - promotion de la parentalité auprès des salariés masculins : implication des pères dans la gestion des enfants malades, congé paternité, ...

**VI- Valoriser les avancées sociales qui ont été faites en matière d'égalité et d'équilibres dans les pays en lançant une communication adaptée (livret, guide, ..) . »**

### ANNEXE 3

**DECLARATION COMMUNE DU 18 AVRIL 2018 DU COMITE D'INFORMATION ET  
CONCERTATION EUROPEEN CARREFOUR (C.I.C.E.)  
SUR LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE ENVERS LES FEMMES**

Les 17 et 18 avril 2018, les membres du Comité d'Information et de Concertation Carrefour (C.I.C.E.) se sont réunis à l'occasion de leur réunion annuelle de formation – information sur le thème de « *la lutte contre la violence envers les femmes* ».

Selon un programme de travail élaboré par le Comité Directeur du C.I.C.E. et animé par la Direction des Relations sociale et Diversité Groupe, les membres du Comité ont, à cette occasion, été informés, ont réfléchi, ont échangé et se sont concertés au cours d'une séance de travail paritaire afin de prendre position et exprimer leurs convictions et recommandations en matière de sensibilisation et d'actions.

Cette réflexion et ce travail ont ainsi abouti à la présente

**« Déclaration commune du Comité d'Information et de Concertation Européen Carrefour sur la lutte contre la violence envers les femmes ».**

#### **« PREAMBULE**

1 femme sur 3 subit des violences conjugales dans le monde, qu'elles soient physiques, sexuelles ou psychologiques (source : ONU Femmes).

Ces violences constituent un facteur d'inégalité au travail, dans la mesure où elles perturbent la condition physique et mentale de la salariée dans l'exercice de son travail et contribuent à la perte de confiance en soi de la personne qui en est victime. Outre le caractère intolérable des violences subies, celles-ci fragilisent professionnellement et freinent l'accès à la promotion.

Ainsi, la violence, tout en ayant un impact direct sur la santé des salariées qui en sont victimes, les pénalise aussi fortement sur le plan professionnel.

Il est également rappelé que Carrefour

- se préoccupe de la santé de ses salariés et est engagé pour la diversité et l'égalité des chances (Accord international Carrefour-UNI Global Union - 2015) ;

- est une grande entreprise internationale qui emploie 57% de femmes, soit environ 160 000 salariées, et qui statistiquement emploie donc des femmes victimes de violence, mais aussi des hommes auteurs de violence ;
- est une entreprise socialement responsable ; en témoignent les actions menées dans les pays en faveur des populations fragilisées telles que les jeunes sans qualification, les personnes handicapées et les actions en faveur de l'égalité femmes hommes grâce au programme Women Leaders depuis 2011.

Le C.I.C.E. et Carrefour sont des acteurs engagés et de référence pour la promotion de la lutte contre la violence envers les femmes et proposent d'en être des acteurs militants dans et hors l'entreprise.

Les membres estiment que cette question est avant tout une question de **RESPECT** des uns des autres. Ils déclarent que la violence et le harcèlement sur le lieu de travail ne sont pas tolérés.

**L'ENSEMBLE DES ACTEURS INTERNES a un rôle à jouer**, en fonction de ses moyens, de son mandat ou de sa fonction :

- Direction et ses représentants
- Acteurs des fonctions Ressources Humaines et Santé sécurité Qualité de vie au travail
- Managers de proximité
- Représentants syndicaux et du personnel
- Collaborateurs.

Les membres du C.I.C.E. recommandent de :

### **1/ INFORMER - FORMER pour SENSIBILISER et DETECTER**

Objectifs : faire prendre conscience du problème et des enjeux / donner les clés pour accompagner

Mettre en place des sessions information-formation animées notamment par des professionnels pour les managers et les représentants syndicaux et du personnel, afin de les sensibiliser sur ces problématiques, leur permettre de détecter les cas de violence et identifier les actions à mettre en place (par exemple : le choix des mots pour ne pas culpabiliser et heurter, ou encore l'identification d'associations spécialisées vers qui orienter la personne)

## **2/ COMMUNIQUER en interne et externe**

Objectifs : faire prendre conscience du problème et mobiliser.

- Identifier un slogan commun et éditer une brochure d'information Groupe.
- Utiliser les réseaux sociaux (Twitter, Facebook, ..).
- Organiser à l'occasion de la Journée annuelle internationale de lutte contre les violences Orange Day le 25 novembre, des opérations communes de sensibilisation du personnel et des clients.
- Utiliser tous les moyens de communication jugés utiles par chaque pays : vidéos, magazines internes, site intranet, quizz, etc.

## **3/ CONSTRUIRE UN RESEAU AVEC LES ACTEURS EXTERNES**

Objectifs : identifier les spécialistes capables de conseiller pour accompagner les victimes et traiter les cas de violence.

- Faire une cartographie des associations, par pays et par région.
- Identifier les numéros d'appel des associations spécialisées.
- Les impliquer et s'appuyer sur ce réseau de professionnels pour initier et accompagner les actions.

## **4 / ACCOMPAGNER ET SUIVRE**

Objectifs : ne pas fermer les yeux, prendre en compte le problème avec respect et prudence. S'assurer du maintien dans l'emploi en prévenant les conséquences sur le contrat de travail. Se faire accompagner des professionnels.

- Être attentif à ne pas prendre de sanction à l'encontre de personnes sans au préalable s'assurer que l'éventuelle insuffisance professionnelle n'est pas due à un problème d'ordre privé qui impacte les compétences du ou de la salarié(e).
- Être compréhensif à l'égard des contraintes qui peuvent peser sur un(e) salarié(e) pour des raisons personnelles.
- Faire preuve d'empathie, écouter, être en alerte en cas de changement de comportement d'un collaborateur ou d'une collaboratrice.
- Encourager la personne à se diriger vers un spécialiste et communiquer un numéro d'appel.
- Se conformer aux recommandations des associations spécialisées en la matière.
- Mettre en place les solutions d'accompagnement nécessaires au bien-être de la victime.
- Rester discret pour gagner la confiance.
- Intégrer, dans le cadre du Comité paritaire Diversité, un suivi des actions mises en œuvre au sein de chaque pays.

## 5/ REPERER ET AGIR

Objectifs : éviter l'acte et la récurrence de la part des auteurs quand ils sont connus.

- Ne pas accepter des propos ou agissements sexistes ou dégradants vis-à-vis des femmes sur le lieu de travail.
- Faire appliquer les législations et les règlements en vigueur au sein du pays.
- Lutter contre la banalisation des comportements et des propos.
- Alerter la hiérarchie des faits de harcèlement.
- Bannir l'indifférence.

Les actions permettant de prévenir, identifier et accompagner les cas de violences seront suivies dans le cadre du groupe de travail DD/Diversité du Comité Directeur du C.I.C.E. (réunion trois fois par an selon l'accord de constitution du Comité d'Information et de Concertation Européen Carrefour) ainsi que dans le cadre des réunions de suivi de l'accord international Carrefour – UNI Global Union en vigueur.

Handwritten signature and initials, possibly 'AB', with a small '24' written above the signature.