

Pour information, au mois de décembre 2008, Clean Clothes Campaign (CCC) a envoyé à Carrefour un draft du Rapport Cash, afin que Carrefour puisse faire part de ses commentaires. Pour des problèmes de délais, ces précisions n'ont pas pu être intégrés dans la version finale du texte et notamment :

- toutes les actions menées au travers du partenariat du groupe Carrefour avec la FIDH (le partenariat qui existe depuis 8 ans n'a même pas été mentionné)
- la bonne pratique menée conjointement par le Groupe et la FIDH au Bangladesh, qui vise à former les employés et l'encadrement de ses fournisseurs aux droits et devoirs de chacun en matière de droit du travail. Cette initiative est développée dans l'étude de cas réalisée pour le Business Leaders Initiative on Human Rights (BLIHR) jointe.

Suite aux recommandations finales (chapitre 9) identifiées par CCC dans le rapport CASH, voici les différents éléments de réponse que Carrefour souhaite apporter:

1. Action pour toutes les sociétés de la filière d'approvisionnement

Mise en œuvre de normes du travail

- Dans le cadre de son partenariat avec la FIDH, Carrefour a adopté en 2000 une Charte Fournisseur pour la protection des droits de l'Homme (actualisée en 2005) fondée sur les instruments internationaux de protection des Droits de l'Homme
- Cette Charte est signée par **tous** les fournisseurs de produits contrôlés.
- La Charte est affichée dans les usines des fournisseurs dans la langue locale du pays. La Charte est également disponible en Français et Anglais sur le site <http://www.carrefour.com>
- Pour vérifier l'application de cette Charte, Carrefour a mis en place une politique rigoureuse d'audits sociaux. 2541 audits sociaux ont ainsi été menés entre 2000 et 2008. Ces audits sont menés par des cabinets externes.

Pour plus d'information sur ces derniers points, voir extraits du RDD 2007 dans l'interview de Véronique Discours-Buhot et voir les informations contenues dans la Charte Sociale (<http://www.carrefour.com>).

□ Pour aller plus loin, le Groupe a participé à la création de la GSCP (Global Social Compliance Program), initiative multipartite regroupant des grands donneurs d'ordre (distributeurs, industriels) et visant à harmoniser les standards d'audits existants. L'objectif étant d'éviter la multiplication des audits sur un même fournisseur tel que c'est le cas actuellement et d'investir davantage dans la formation des employés et de l'encadrement de nos fournisseurs ainsi que dans le suivi des mesures correctives préconisées suite aux audits. Ce sont de telles formations que le Groupe a mis en place au Bangladesh, dans le cadre de son partenariat avec la FIDH. De plus, il est important de noter que lorsque Carrefour a décidé de participer à la création de la GSCP, il a tenu à ce que la FIDH et l'UNI-commerce soient intégrés dans le Comité Consultatif de l'initiative dont le rôle est de veiller à ce que les meilleures pratiques soient mises en avant pour tirer les niveaux d'exigences vers le haut.

2a. Actions pour les enseignes de la grande distribution dans les principaux domaines de préoccupation

• Promouvoir l'accès à la Liberté d'association

Ce principe est inclus dans la Charte d'Engagement Fournisseur du groupe Carrefour et fait partie des points vérifiés lors des audits sociaux.

Ce principe est également inclus dans les engagements pris par Carrefour dans le cadre de l'accord qu'il a signé avec l'UNI en 2001 et qui reprend les 6 principes de l'OIT (dont ce point fait partie).

• Payer un salaire minimum vital

Le principe n°4 contenu dans la Charte Sociale va dans ce sens. Le salaire minimum (salaire légal) est vérifié lors des audits sociaux et fait partie d'un chapitre entier qui lui est dédié.

Au Bangladesh par exemple, les salaires minimums ont été légalement augmentés en 2006, sous la pression de l'ensemble des parties prenantes, dont les grands acheteurs internationaux. Carrefour est conscient de la difficulté du problème du salaire minimum et continue à travailler sur le sujet afin de permettre une amélioration des conditions salariales (voir point sur les Gouvernements).

• Sécurité d'emploi

Les audits sociaux prennent en compte la vérification de l'ensemble des travailleurs du fournisseur (peu importe le terme des contrats).

- **Egalité Homme Femme**

Ce principe fait partie de la Charte en son point 6.

Il s'intègre dans un chapitre plus large dédié à la non-discrimination. Ce point est également vérifié lors des audits sociaux.

2b. Actions des enseignes de la distribution en ce qui concerne l'application des normes du travail

- **Traçabilité –Transparence**

Dans le cadre de son partenariat avec la FIDH (Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme), Carrefour a établi la liste des pays pour lesquels il était prioritaire de mener ses campagnes d'audits sociaux. La FIDH au travers de ce partenariat, peut également mener des audits inopinés afin de vérifier les conditions sociales de fabrication chez les fournisseurs de Carrefour.

- **Ne pas rompre les relations, ni fuir ses responsabilités**

Le Groupe privilégie l'accompagnement de ses fournisseurs et n'a recours au déréférencement que dans les cas de manquement grave et de refus d'application des mesures correctives exigées.

- **Pratiques d'approvisionnement**

Le Groupe est conscient du fait que les audits sociaux sont nécessaires mais pas suffisants. Les pratiques d'approvisionnement dans leur ensemble font partie des axes de réflexion que le Groupe mène dans le cadre de son partenariat avec la FIDH et de la GSCP.

- **Pratiques responsables de vente au détail**

Le Groupe Carrefour s'est engagé à respecter les principes fondamentaux des Droits de l'Homme au travail dans ses propres magasins et a formalisé cet engagement par l'accord qu'il a signé en 2001 avec l'UNI. Par cet accord il s'est engagé notamment au respect des principes de l'OIT, en particulier en matière de respect de liberté syndicale, de négociation collective et de condamnation du travail des enfants.

De plus, le Groupe Carrefour s'applique à mesurer le climat social dans les pays où il est implanté, grâce à un outil d'Ecoute du personnel. Les collaborateurs peuvent s'exprimer de façon anonyme sur leur entreprise, leur travail, le management, les pratiques sociales.... 20 504 collaborateurs ont ainsi été écoutés dans 11 pays.

Gouvernements

La problématique du respect des Droits de l'Homme dans la chaîne d'approvisionnement est complexe et variable selon les pays et requiert des actions concrètes de la part des acteurs économiques mais aussi et surtout des prises de position des Etats seuls légitimes à définir et faire appliquer des réglementations sociales dans leur pays.

Carrefour milite pour l'adoption d'une norme internationale afin de préciser les périmètres des responsabilités respectives des entreprises et des Etats ; ceci afin de permettre le jeu d'une concurrence mondiale saine, s'exerçant sur la base de règles claires applicables à tous.

Carrefour est prêt à discuter avec CCC sur les cas concrets de fournisseurs mentionnés dans le rapport afin de travailler à une amélioration des conditions de travail dans ces usines.

Nous restons à votre disposition pour toute question complémentaire sur la politique de Carrefour en matière de responsabilité sociale

Véronique Discours-Buhot
Directrice Développement Durable Groupe Carrefour

Levallois le 16 mars 2009