



© Labour Behind the Label / Will Baxter

# Devenez achACTEURS

Outil du délégué syndical



# Devenez achACTEURS

## Outil du délégué syndical

---

### Introduction

Ces fiches ont été rédigées à l'intention des délégués syndicaux de la CNE, de la LBC et du SETCa-BBTK actifs au sein d'entreprises de distribution de vêtements (marques et enseignes), qui ont été introduits dans les thématiques portées par achACT-Actions Consommateurs Travailleurs (le nouveau nom de la Campagne Vêtements Propres) et qui veulent suivre systématiquement l'évolution de leur entreprise en matière de conditions de travail dans ses filières d'approvisionnement.

Nous y abordons les 10 sujets prioritaires suivants :

1. Filière d'approvisionnement et transparence
2. Code de conduite - Contenu
3. Liberté syndicale et négociations collectives
4. Salaire minimum vital
5. Santé et sécurité au travail
6. Code de conduite – Mise en oeuvre
7. Procédure de plaintes
8. Audits de contrôle
9. Vérification (contrôle multipartite)
10. Politique et pratiques d'approvisionnement

Chacun de ces sujets fait d'abord l'objet d'une introduction contextuelle qui permet de dégager les enjeux et les points d'attention. Ensuite nous vous proposons une série de questions que vous pouvez adresser à la direction de votre entreprise. Si les délégués réalisent cet exercice régulièrement, ils pourront identifier comment leur entreprise évolue vis-à-vis de ses filières d'approvisionnement. Ils pourront également comparer les résultats de leur entreprise avec ceux d'autres sociétés.

Pour chaque sujet abordé, il est indiqué via quel organe de concertation les questions peuvent être posées de la manière la plus pertinente : le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou le Conseil d'entreprise (CE). Le CE offre la possibilité de délibérer avec l'employeur au sujet de la politique d'entreprise et des intérêts de personnel. Le CPPT joue quant à lui un rôle dans la promotion du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Le CPPT peut ainsi s'emparer de tout sujet qui pourrait influencer la santé, l'hygiène ou la sécurité des travailleurs de l'entreprise tel que par exemple les conditions de santé, d'hygiène et de sécurité au niveau de la production des articles manutentionnés et vendus par l'entreprise.

Enfin, certaines fiches portent à côté de leur titre, la référence des pages de la brochure *Devenez achACTEURS* que le délégué pourra utilement consulter pour un complément d'information.

### Deux remarques importantes :

- Ne posez pas toutes les questions à la fois. Le but n'est pas d'assommer ni la direction ni vous-mêmes de questions trop nombreuses et complexes.
- Ces fiches sont là pour encourager les délégués à aborder ces questions. Elles peuvent servir de base à une formation permettant d'illustrer ce travail par des exemples et des initiatives concrètes et d'identifier un plan de travail et de priorités concernant votre entreprise.

# 1. Filières d'approvisionnement

## Types de partenaires commerciaux :

Rares sont aujourd'hui les enseignes de distribution et les marques qui disposent de leurs propres usines. La plupart du temps, elles s'approvisionnent soit directement auprès de fournisseurs indépendants soit via des centrales d'achats souvent communes à plusieurs entreprises, soit encore via des agents, des importateurs ou des grossistes. Certaines entreprises s'approvisionnent sur les stocks mondiaux existants, sans investir dans la conception de modèles. D'autres encore lancent leur commande sur des plates-formes d'achats internet qui mettent en concurrence un grand nombre de fournisseurs, contraints de se prêter à un jeu d'enchères inversées : le fournisseur qui propose le prix le plus bas gagne le marché.

## Nombre de fournisseurs et sous-traitants

Les producteurs avec lesquels l'entreprise est en contact direct peuvent sous-traiter une partie de la commande à d'autres unités de production et ainsi de suite. Au plus le nombre de producteurs et de sous-traitants est important au plus il est difficile de mettre en oeuvre une politique de responsabilité sociale.

## Pays de production

Le respect des droits fondamentaux des travailleurs varie d'un pays à l'autre en fonction de la législation nationale, de la volonté et de l'orientation politique et de l'efficacité de l'inspection du travail. Dans les pays à haut risque social, l'entreprise devra mettre en oeuvre des démarches spécifiques pour assurer le respect des droits fondamentaux. Certains pays tels que la Birmanie ont par le passé fait l'objet de recommandations de boycott par la CSI.

## Transparence

La transparence de l'entreprise sur ses filières d'approvisionnement est une revendication importante non seulement pour les travailleurs de l'entreprise et les consommateurs mais également pour les travailleurs des unités de production qui peuvent y trouver un outil supplémentaire au service de la défense de leurs droits.

En Europe, aucune obligation légale n'impose actuellement d'indiquer le lieu de production (la mention 'made in...') sur les vêtements commercialisés. Quand une entreprise indique l'origine d'un produit, il s'agit le plus souvent du pays où le dernier stade de production est intervenu ou encore du pays où la plus grande partie de la valeur ajoutée a été réalisée avant que le produit ne soit importé. Par exemple, une robe fabriquée au Bangladesh et achevée dans un atelier de Zara, en Galicie, pourrait porter une étiquette indiquant 'Made in Europe'. Par conséquent, l'indication 'Made in' n'est pas toujours une preuve de transparence. Mais étant donné l'absence de tout cadre légal relatif à la transparence des chaînes d'approvisionnement, il peut parfois s'agir d'une indication utile.

## Publication de la liste des fournisseurs

Rares sont les entreprises qui font un pas supplémentaire, par exemple en publiant la liste de leurs fournisseurs. C'est une démarche que nous devons applaudir étant donné les tabous qui subsistent à propos de la divulgation de ce type d'informations, considérées comme ultra-sensibles sur le plan de la concurrence. Lorsqu'elle est divulguée, l'information sur les fournisseurs est souvent partielle. En général, elle ne mentionne que la maison-mère du fournisseur sans indiquer les lieux de production ni les sous-traitants.

## Publication d'un rapport social annuel sur la responsabilité de filière

De plus en plus d'entreprises publient des rapports annuels de développement durable ou de responsabilité sociale ou sociétale. Ces rapports constituent des sources d'information importantes pour les clients, les actionnaires, les travailleurs, les fournisseurs, le grand public et les décideurs politiques. Pour pouvoir évaluer la responsabilité sociale de l'entreprise, il est utile que ces rapports ne contiennent pas seulement des données factuelles sur le code de conduite, sa surveillance, les audits effectués et leurs résultats. Il faut aussi qu'ils comportent des plans d'action visant à améliorer les conditions de travail, les démarches effectivement entreprises et leur impact concret. Pour ce faire, de plus en plus d'entreprises ont recours à la Global Reporting Initiative (GRI), qui propose des lignes directrices pour la rédaction des rapports sur le développement durable.

# 1. Filières d'approvisionnement Checklist

Quels types de partenaires commerciaux interviennent dans l'approvisionnement de l'entreprise ? CE

*Indiquer le nombre de partenaires de chaque type et le pourcentage qu'il représente en volume*

|  |           |
|--|-----------|
| ■ Production par des filiales / usines propriétés de l'entreprise:           | (      %) |
| ■ Commandes passées directement avec des producteurs (=first tier suppliers) | (      %) |
| ■ Commandes passées auprès d'Agents ou d'intermédiaires:                     | (      %) |
| ■ Achats auprès de stocks existants :  | (      %) |
| ■ Commandes passées sur une plate-forme internet d'enchères inversées :      | (      %) |

L'entreprise peut-elle fournir une liste de ses fournisseurs y compris tous les sous-traitants ? CE

- oui, cette liste est publique (*indiquer où cette liste est disponible*)
- oui (*fournir la liste en annexe*)
- non – pourquoi pas ?

Dans combien de sites de production l'entreprise a-t-elle fait produire ses articles dans la dernière année écoulée ? CE

- (nombre de) producteurs (=first tier suppliers)
- (nombre de) sous-traitants de ses producteurs

Dans quels pays les articles de l'entreprise sont-ils produits? CE CPPT

*Préciser le nom des pays et le pourcentage correspondant de l'approvisionnement en volume*

|   |                     |
|---|---------------------|
| ■ | % approvisionnement |
| ■ | % approvisionnement |
| ■ | % approvisionnement |
| ■ | % approvisionnement |
| ■ | % approvisionnement |
| ■ | % approvisionnement |
| ■ | % approvisionnement |
| ■ | % approvisionnement |

L'entreprise publie-t-elle un rapport social annuel concernant ses filières d'approvisionnement? CE

- oui, il est rendu public
- oui, il est établi, mais il n'est pas rendu public
- le rapport public comporte un rapport sur les parties prenantes, conforme aux lignes directrices de la GRI (Global Reporting Initiative)
- pas de publication d'un rapport social annuel
- un autre rapport est publié. (*lequel ?*)

## 2. Code de conduite - Contenu

### Tous les travailleurs de toutes les chaînes d'approvisionnement

Il est important que le code de conduite tienne compte non seulement des travailleurs occupés par l'entreprise même ou par ses fournisseurs, mais aussi de ceux occupés par leurs sous-traitants, quel que soit leur statut (travailleur à domicile, temporaire, fixe, etc.).

### La responsabilité du distributeur

En se dotant d'un code de conduite, le distributeur admet une responsabilité, même partielle, sur les conditions de travail dans ses filières d'approvisionnement.

### Normes de travail

En juin 1998, l'Organisation internationale du Travail a adopté une déclaration importante dans laquelle elle exige que tous les États membres appliquent les conventions de base fondamentales de l'OIT. Ce qui signifie que les travailleurs, partout dans le monde, doivent jouir des mêmes droits fondamentaux.

### Les 7 conventions de base sont les suivantes :

- liberté de créer des syndicats et de s'y affilier (n° 87)
- droit de négociation collective (n° 98)
- interdiction du travail forcé (n° 29 et 105)
- interdiction du travail des enfants (n° 138)
- égalité de rémunération et absence de discrimination (n° 100 et 111)

### D'autres droits importants sont les suivants :

- Droit à un salaire décent
- Droit à des conditions de travail sûres et saines
- Droit à des heures de travail raisonnables, à un jour de repos hebdomadaire et de refuser les heures supplémentaires
- Formalisation de la relation d'emploi

## 2. Code de conduite - Contenu Checklist

L'entreprise dispose-t-elle d'un code de conduite comportant des normes de travail ? CE CPPT

- oui et il est rendu public
- oui mais il n'est pas rendu public
- non

L'entreprise déclare-t-elle que son code de conduite s'applique à tous les travailleurs et travailleuses de la chaîne d'approvisionnement (y compris tous les fournisseurs et leurs sous-traitants) ? CE

- oui (*mentionner les passages relevant dans la copie du code de conduite*)
- non

Le code de conduite intègre-t-il la Convention 138 de l'OIT (âge minimum de travail, donc pas de travail d'enfants) ? CE

- oui, avec une référence explicite aux Conventions de l'OIT
- oui, mais sans référence explicite aux Conventions de l'OIT
- non

|  |    |
|--|----|
| <b>Le code de conduite intègre-t-il la Convention 182 de l'OIT (abolition des pires formes de travail des enfants) ?</b> | CE |
| <input type="checkbox"/> oui, avec une référence explicite à la Convention de l'OIT                                      |    |
| <input type="checkbox"/> oui, mais sans référence explicite à la Convention de l'OIT                                     |    |
| <input type="checkbox"/> non   |    |

|  |    |
|--|----|
| <b>Le code de conduite intègre-t-il la Convention 87 de l'OIT (liberté d'association)?</b> | CE |
| <input type="checkbox"/> oui, avec une référence explicite à la Convention de l'OIT        |    |
| <input type="checkbox"/> oui, mais sans référence explicite à la Convention de l'OIT       |    |
| <input type="checkbox"/> non   |    |

|   |    |
|---|----|
| <b>Le code de conduite intègre-t-il la Convention 98 de l'OIT (droit de négociation collective) ?</b> | CE |
| <input type="checkbox"/> oui, avec une référence explicite à la Convention de l'OIT                   |    |
| <input type="checkbox"/> oui, mais sans référence explicite à la Convention de l'OIT                  |    |
| <input type="checkbox"/> non  |    |

|  |    |
|--|----|
| <b>Le code de conduite intègre-t-il les Conventions 100 et 111 de l'OIT (interdiction de discrimination) ?</b> | CE |
| <input type="checkbox"/> oui, avec une référence explicite aux Conventions de l'OIT                            |    |
| <input type="checkbox"/> oui, mais sans référence explicite aux Conventions de l'OIT                           |    |
| <input type="checkbox"/> non   |    |

|   |    |
|---|----|
| <b>Le code de conduite intègre-t-il les Conventions 29 et 105 de l'OIT (interdiction du travail forcé)?</b> | CE |
| <input type="checkbox"/> oui, avec une référence explicite aux Conventions de l'OIT                         |    |
| <input type="checkbox"/> oui, mais sans référence explicite aux Conventions de l'OIT                        |    |
| <input type="checkbox"/> non  |    |

|   |    |
|---|----|
| <b>Le code de conduite détermine-t-il la durée du travail et limite-t-il la durée hebdomadaire du travail à 60 heures maximum (48 heures + 12 heures de travail supplémentaire) ?</b> | CE |
| <input type="checkbox"/> oui  |    |
| <input type="checkbox"/> autre durée maximale:  |    |
| <input type="checkbox"/> pas de limitation  |    |

|   |    |
|---|----|
| <b>Le code de conduite comprend-il un salaire décent pour des heures de travail normales, et suffisant pour satisfaire aux besoins des travailleurs et travailleuses et de leur famille ?</b> | CE |
| <input type="checkbox"/> oui (avec une méthode de calcul pour chaque pays ?)  |    |
| <input type="checkbox"/> non, l'entreprise n'est pas d'accord de payer un salaire décent  |    |

|  |         |
|--|---------|
| <b>Le code de conduite stipule-t-il que le lieu de travail doit être sûr et sain ?</b> | CE CPPT |
| <input type="checkbox"/> oui   |         |
| <input type="checkbox"/> non   |         |

|   |    |
|---|----|
| <b>Le code de conduite stipule-t-il que la relation d'emploi doit être formellement établie (par exemple sur base d'un contrat écrit) ?</b> | CE |
| <input type="checkbox"/> oui  |    |
| <input type="checkbox"/> non  |    |

## 3.

### Liberté syndicale et négociation collective

Il est vraiment étrange que les principaux intéressés, les travailleurs eux-mêmes, ne soient le plus part du temps pas impliqués dans la mise en œuvre ou dans le contrôle d'un code de conduite. Pourtant, leur implication a un impact positif sur la qualité des audits sociaux, sur le traitement des plaintes et sur l'amélioration des conditions de travail. Par conséquent, il est de la plus haute importance que les travailleurs soient sensibilisés et formés à l'utilisation du code de conduite en tant qu'instrument.

Le droit de s'organiser et de négocier collectivement offre aux travailleurs un cadre dans lequel ils peuvent se défendre et négocier leurs conditions de travail avec la direction de l'entreprise. Ces droits sont souvent transgressés, tant par la loi que dans la pratique. Il est en outre difficile de contrôler le respect de ces droits. Il ne suffit donc pas que les entreprises inscrivent dans leur code le droit pour les travailleurs de créer des syndicats ou de s'y affilier et de mener des négociations collectives. Si elles veulent que leur code soit appliqué, elles doivent aborder le problème de façon positive et proactive. Ce qui implique, par exemple, de prendre des mesures pour garantir que les travailleurs qui s'affilient à un syndicat ou qui participent à des activités syndicales ne pourront être victimes, pour cette raison, d'un licenciement, de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou de représailles. Les entreprises doivent également garantir l'accès des représentants des travailleurs à tous les lieux de travail de

l'entreprise et à tous ceux qui la représentent, de sorte qu'ils puissent exercer leur fonction de représentation. Il est de plus indispensable que les organisations syndicales soient autorisées à se rendre dans l'entreprise pour y créer un syndicat.

Les entreprises doivent s'assurer que leurs fournisseurs concluent de bonne foi des conventions collectives. Elles doivent veiller à ce que leurs pratiques d'achat et de fixation des prix respectent les modalités de la convention, et elles doivent donc s'engager à ne pas rompre leurs relations avec le fournisseur si les travailleurs adhèrent à un syndicat. En choisissant de nouveaux fournisseurs, elles doivent privilégier les régions où les droits syndicaux sont garantis tant juridiquement que dans la pratique et donner la préférence à des entreprises avec un syndicat.

Si une entreprise décide de s'approvisionner dans des pays où la liberté d'association et de négociation collective est limitée par la loi, comme la Chine ou le Vietnam, elle doit prendre des mesures particulières pour promouvoir des conditions de travail dignes. Ce qui implique surtout de promouvoir la possibilité pour les travailleurs de s'organiser. L'entreprise doit alors veiller à ce que les travailleurs reçoivent une formation objective à propos de leurs droits et à ce qu'ils participent à toutes les activités en rapport avec le code de conduite, par exemple, en créant des comités d'entreprise en collaboration avec des organisations locales de défense des droits du travail.

### 3. Liberté syndicale et négociation collective Checklist

Chez combien de fournisseurs y a-t-il un syndicat indépendant actif ? CE

Nombre de fournisseurs avec syndicat indépendant actif:

aucun

L'entreprise prend-elle des mesures pour éviter que les travailleurs d'un fournisseur ne soient licenciés, discriminés, harcelés, intimidés ou sanctionnés s'ils s'affilient à un syndicat ou s'ils participent à des activités syndicales ? CE

oui (*décrire ces mesures*)

non

L'entreprise veille-t-elle à ce que les travailleurs d'un fournisseur aient accès au lieu de travail ? CE

oui (*expliquer*)

non

L'entreprise donne-t-elle la préférence à des fournisseurs où un syndicat est actif ? CE

oui

non

Chez combien de fournisseurs une CCT a-t-elle été conclue ? CE

Nombre de fournisseurs avec CCT:

aucun

L'entreprise a-t-elle des programmes visant à soutenir les travailleurs qui veulent s'organiser dans des pays où la liberté d'association et le droit aux négociations collectives sont limités par la loi ? CE

oui

non



## 4. Salaire minimum vital

Dans bon nombre de pays de production de vêtements, les salaires minimaux fixés légalement sont inférieurs à un salaire minimum vital. Cela signifie que les travailleurs, leurs familles et communautés dont la subsistance dépend de ce salaire ne peuvent accéder à une vie digne, vivre dans des conditions décentes, se soigner, envoyer leurs enfants à l'école, etc. Un salaire minimum vital est donc un élément fondamental d'un travail décent.

Le droit à un salaire minimum vital est repris dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (Art 23, § 3). Il est également repris dans le texte fondateur de l'Organisation Internationale du Travail. Ce salaire correspond à une rémunération gagnée en une durée normale de travail qui couvre les besoins essentiels du travailleur et de sa famille (se loger, se nourrir, se vêtir, se soigner, accéder à l'éducation) et lui procure un revenu qu'il peut épargner. Le montant de ce salaire est fonction de contingences locales et varie d'un pays à l'autre, voire d'une région à l'autre dans un même pays.

Le respect d'un salaire minimum vital constitue la clé de voûte de toute mise en oeuvre crédible par l'entreprise de sa responsabilité sociale. Mais si les entreprises ne peuvent plus nier cette exigence, leurs engagements restent souvent faibles. La plupart se limitent au respect des standards légaux.

Il est donc non seulement important que les entreprises inscrivent dans leur code de conduite le res-

pect d'un salaire minimum vital mais également qu'elles stoppent toute pression excessive sur les prix susceptible de se traduire en rémunérations non viables pour les travailleurs et toute menace de délocalisation en cas de relèvement des niveaux légaux.

Pour cela, il est nécessaire de fixer nationalement ou régionalement le montant d'un salaire minimum vital. Les syndicats ont un rôle important à jouer en la matière, tant au niveau des négociations collectives sectorielles, ou nationales qu'au sein de chaque entreprise.

Depuis 2009, un réseau international d'organisations syndicales et d'ONG militent pour la mise en oeuvre d'un salaire plancher pour l'ensemble de l'industrie de l'habillement en Asie. C'est l'Alliance pour l'Asia Floor Wage. L'Asia Floor Wage a développé une méthode de calcul pour un salaire décent. En développant une stratégie régionale, elle veut contribuer à diminuer les risques de délocalisation de l'industrie liés à des augmentations salariales locales ou nationales. Cette alliance soutient les mobilisations des travailleurs qui revendiquent un salaire décent, notamment en interpellant les enseignes et les marques de vêtements afin qu'elles s'engagent en faveur d'un salaire minimum vital, en tiennent compte dans leurs pratiques d'approvisionnement et exigent son respect de la part de leurs fournisseurs. Les syndicats belges de la distribution (CNE, LBC, SETCa-BBTK) et UNI Commerce Global soutiennent l'Asia Floor Wage.



## 4. Salaire minimum vital Checklist

Le code de conduite de l'entreprise stipule-t-il que les salaires doivent au minimum correspondre au salaire minimum légal ? CE

oui

non

Le code de conduite de l'entreprise inclut-il le paiement d'un salaire minimum vital au bout d'une durée normale de travail, afin de couvrir les besoins fondamentaux du travailleur et de sa famille ? CE

oui (*Comment l'entreprise calcule-t-elle ce salaire minimum vital pour chaque pays de production ?*)

non

Si l'entreprise s'engage à payer un salaire minimum vital, comment définit-elle la taille d'une famille standard supportée par ce salaire ? CE

membres de la famille

A combien d'heures par semaine équivaut une durée normale de travail ? CE

heures par semaine

Le code de conduite de l'entreprise spécifie-t-il qu'en plus de couvrir les besoins fondamentaux, le salaire minimum vital doit être suffisant pour constituer éventuellement une épargne ? CE

oui

non

Si le code de conduite de l'entreprise spécifie que le revenu doit également permettre une épargne, comment est calculé le montant ou le pourcentage de cette épargne ? CE

*(decrire la méthodologie)*

Le code de conduite de l'entreprise stipule-t-il que des sanctions financières sont interdites, d'autant plus en cas de maladie ou de grossesse ? CE

oui

non

Si l'entreprise accepte de payer un salaire minimum (minimum légal ou salaire prévalent dans le secteur), prévoit-elle des exceptions dans lesquelles elle accepte de payer un salaire supérieur ? CE

l'entreprise tient compte d'un salaire supérieur aux standards minimaux dans les pays suivants :  
et/ou dans les sites de production suivants :

l'entreprise prend en compte un supplément de \_\_\_\_\_ % par rapport au standard minimum

l'entreprise agit de cette manière pour les raisons suivantes :

l'entreprise ne tient pas compte de salaires plus élevés que le standard minimum.

## 5. Santé et Sécurité au travail

Le milieu du travail doit être sûr et sain et les meilleures pratiques en matière d'hygiène et de sécurité au travail doivent être encouragées en tenant compte de tout danger spécifique connu. Prévenir les accidents et minimiser les risques pour la santé nécessitent la mise en place de règlements et de procédures (comme le prescrit la Convention 155 de l'Organisation internationale du travail). Mais il s'agit aussi d'interdire strictement et de veiller au respect de l'interdiction de violences physiques, menaces de violence physiques, punitions ou mesures disciplinaires inhabituelles, harcèlement sexuel ou de toute autre nature et manœuvres d'intimidation par l'employeur ou ses représentants.

Dans l'industrie de l'habillement, une attention particulière doit être apportée aux questions suivantes : dispositif de premiers secours, protection incendie et sorties de secours, éclairage, air frais, élimination des poussières, toilettes, eau potable, sécurité des machines, utilisation de matières dangereuses, équipement de protection pour les travailleurs, espaces de travail, cantines et, le cas échéant, dortoirs. Du fait de la grande proportion de femmes dans cette industrie, une attention particulière doit également être portée sur le harcèlement sexuel ou de toute autre nature.

Dans certains pays comme au Bangladesh, la situation sanitaire et de sécurité dans les usines est très déficitaire. Comme en attestent les nombreux appels urgents relayés par achACT ces dernières années, des centaines de travailleurs ont perdu la vie ou ont été blessés suite à des incendies ou effondrements d'usines. Les entreprises qui se fournissent dans de tels pays doivent encourager les gouvernements et autres parties prenantes nationales et participer à la mise en place des politiques d'inspection des unités de production, d'enquête impartiale en cas d'accident, d'indemnisation des victimes et de leurs ayants-droits, de revenu de remplacement en cas de fermeture de l'usine.

Les entreprises doivent également s'engager à abolir de leurs filières d'approvisionnement tout recours à des techniques de production dangereuses, comme par exemple le sablage des jeans aujourd'hui bien connu pour provoquer une forme aiguë de la silicose, une maladie professionnelle incurable et mortelle. Si des travailleurs ont été affectés suite à l'utilisation d'une telle technique, l'entreprise de distribution doit veiller à ce que tous les travailleurs potentiellement affectés soient identifiés et bénéficient d'un contrôle médical et le cas échéant de l'accès gratuit aux soins ainsi que d'indemnités adéquates aux travailleurs atteints ou à leurs ayants-droits.



## 5. Santé et Sécurité au travail Checklist

Le code de conduite de l'entreprise fait-il référence aux conditions de sécurité et d'hygiène dans les unités de production ? CE CPPT

- oui (*lesquelles*)  
 non

Le code de conduite de l'entreprise fait-il référence aux conditions de sécurité et d'hygiène dans les structures collectives et dortoirs mis à disposition des travailleurs par l'employeur ? CE CPPT

- oui  
 non

L'entreprise conduit-elle des contrôles réguliers de la conformité des installations vis-à-vis des normes de sécurité et d'hygiène ? CE CPPT

- oui  
 non

S'enquiert-elle de la participation effective d'organisations de travailleurs à ces contrôles, à leur préparation et à leur suivi ? CE CPPT

- oui (*méthode*)  
 oui et l'entreprise informe les parties prenantes nationales et publie les résultats d'audit  
 non

L'entreprise s'assure-t-elle que les travailleurs ont accès à un système de plainte qui leur permette de faire état d'informations concernant les risques de sécurité et d'hygiène ? CE CPPT

- oui  
 non

Le code de conduite de l'entreprise interdit-il tout recours à des sanctions arbitraires vis-à-vis des travailleurs ? CE CPPT

- oui  
 oui, en insistant sur les cas de maladie et de grossesse  
 non

Le code de conduite de l'entreprise interdit-il tout acte d'abus physique, de menace d'abus physique, de discipline ou de punitions inhabituelles, de harcèlement sexuel et autre ainsi que tout acte d'intimidation par l'employeur ? CE CPPT

- oui  
 non

L'entreprise autorise-t-elle le recours au sablage manuel des vêtements en denim (jean's) ? CE CPPT

- oui  
 oui, mais uniquement accompagnée de mesures de sécurité particulières (*lesquelles ?*)  
 non, l'entreprise utilise une autre méthode pour traiter les vêtements en denim (*laquelle*)  
 non  
 l'entreprise n'a pas de vêtements en denim

Dans quels pays les jean's de l'entreprise sont-ils produits ? CE CPPT

- (*préciser les pays*) l'entreprise ne s'approvisionne pas en jean's

## 6. Code de conduite – Mise en œuvre

Pour être efficace, le code de conduite d'une entreprise doit être diffusé auprès des personnes qu'il concerne, à savoir les travailleurs et les consommateurs. En ce qui concerne les travailleurs, le code doit être publié sur le lieu de travail et, étant donné leur faible niveau de formation en général, il doit l'être de façon bien vi-

sible, consultable et compréhensible (traduction). Et le code doit être publié sur le site Internet de l'entreprise ou être mis à disposition sur demande.

Le code de conduite doit également être repris dans les contrats d'achat avec les fournisseurs.

## 6. Code de conduite – Mise en œuvre Checklist

|   |    |
|---|----|
| <b>En quelles langues le code de conduite est-il traduit ?</b>  | CE |
| <i>(Liste de toutes les langues + Copie du code )</i>   |    |
| <b>Le code de conduite est-il disponible sur le site Internet de l'entreprise ?</b>   | CE |
| <input type="checkbox"/> oui  |    |
| <input type="checkbox"/> non  |    |
| <b>Dans chaque contrat d'achat avec les fournisseurs, est-il précisé que le code de conduite doit être communiqué à tous les sous-traitants et qu'ils sont obligés de le suivre ?</b>                     | CE |
| <input type="checkbox"/> oui (éventuellement une copie d'un contrat-type)   |    |
| <input type="checkbox"/> les contrats suivants comportent une mention obligatoire à propos du code de conduite et du respect du code  |    |
| <input type="checkbox"/> filiales et joint ventures   |    |
| <input type="checkbox"/> fournisseurs directs   |    |
| <input type="checkbox"/> agents (importateurs, exportateurs)  |    |
| <input type="checkbox"/> non, pas d'obligation contractuelle  |    |
| <b>Les responsables de l'entreprise reçoivent-ils une formation concernant l'application du code de conduite ?</b>  | CE |
| <input type="checkbox"/> oui  |    |
| <input type="checkbox"/> non  |    |
| <b>Qui (occupant quelle fonction, avec quel pourcentage de son temps par rapport à l'ensemble de ses tâches) est compétent pour les questions relatives à la responsabilité sociale de l'entreprise ?</b> | CE |
| <input type="checkbox"/> Fonction Temps de travail consacré %   |    |
| <input type="checkbox"/> Fonction Temps de travail consacré %   |    |
| <input type="checkbox"/> Fonction Temps de travail consacré %   |    |
| <b>L'entreprise encourage-t-elle les fournisseurs à former leurs travailleurs à propos de leurs droits stipulés dans le code de conduite ?</b>  | CE |
| <input type="checkbox"/> oui  |    |
| <input type="checkbox"/> non  |    |

## 7. Procédure de plaintes

Le contrôle ponctuel des lieux de production n'est pas le meilleur moyen de détecter d'éventuels problèmes. En mettant sur pied des procédures de plaintes, il est possible de recueillir en permanence des informations de la part de personnes directement concernées.

Pour être efficaces, ces procédures doivent être accessibles aux travailleurs et aux autres parties concernées. L'enregistrement des plaintes doit se faire suivant un mécanisme sûr, anonyme, confidentiel et indépendant. Ce qui implique de prévoir des procédures claires pour la réception des plaintes, leur examen par des parties indépendantes, la communication des résultats de l'enquête et, si la plainte s'avère fondée, la mise en œuvre de mesures correctives.

## 7. Procédure de plaintes Checklist

Qui est responsable du traitement des plaintes déposées par des travailleurs ou travailleuses (ou par d'autres parties) ? CE

(Nom, fonction)

aucune personne

L'entreprise dispose-t-elle d'une procédure de traitement des plaintes /d'un mécanisme concernant les plaintes ? CE

oui

Description et documents pertinents

non

L'entreprise a-t-elle reçu des plaintes au cours de l'année précédente ? CE

oui

Liste des cas avec documents pertinents

non

## 8.

## Audits de contrôle

Pour que le code de conduite ait un impact sur les activités de l'entreprise, la responsabilité de son application et de son contrôle interne (monitoring) doit incomber à du personnel de direction formé pour cela. Ce personnel doit pouvoir exiger des fournisseurs qu'ils établissent des rapports adéquats et qu'ils autorisent les contrôleurs, les membres de la direction et les travailleurs à accéder aux registres. Il faut prêter une attention particulière aux conditions dans lesquelles les entretiens avec les travailleurs se déroulent. Ils doivent avoir lieu à l'extérieur de l'usine, et il faut veiller à ce que la direction de l'usine ne puisse pas influencer les réponses des travailleurs. Les travailleurs doivent être sélectionnés au hasard, sans intervention de la direction.

Leur anonymat doit être garanti et toute sanction doit être évitée.

Certaines entreprises disposent d'équipes spécialement formées pour faire respecter les règles sociales. D'autres se sont tournées vers des sociétés commerciales qui procèdent à des audits sociaux pour contrôler le respect du code de conduite. De nos jours, des milliers d'audits de ce type sont organisés chaque année. Pourtant, ces audits ont une pertinence limitée pour évaluer des conditions sociales de production telles que, par exemple, la liberté d'association. Aujourd'hui un large consensus existe pour estimer que les audits ne sont pas des outils de contrôle suffisant.

Chez qui l'entreprise effectue-t-elle ou fait-elle effectuer des audits ? CE CPPT

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> l'entreprise effectue des audits chez tous les fournisseurs (=fournisseurs directs plus leurs sous-traitants). |
| <input type="checkbox"/> l'entreprise effectue des audits uniquement chez les fournisseurs directs, mais pas chez leurs sous-traitants. |
| <input type="checkbox"/> l'entreprise n'effectue pas d'audits.  |

Combien de fournisseurs/sous-traitants par an font-ils l'objet d'un audit ? CE CPPT

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> fournisseurs ont fait l'objet d'un audit l'an dernier ( <i>demandez les documents pertinents</i> ) |
| <input type="checkbox"/> sous-traitants ont fait l'objet d'un audit l'an dernier ( <i>documents pertinents en annexe</i> )  |
| <input type="checkbox"/> au total, (nombre) fournisseurs et (nombre) sous-traitants ont fait l'objet d'un audit             |

Qui effectue les audits ? CE CPPT

(description)

L'entreprise effectue-t-elle des audits à l'improviste pour inspecter les fournisseurs et leurs sous-traitants ? CE CPPT

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> oui, toujours                        |
| <input type="checkbox"/> parfois à l'improviste, parfois non  |
| <input type="checkbox"/> l'entreprise n'effectue pas d'audits |

Les travailleurs sont-ils interviewés lors des audits ? CE CPPT

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> oui, toujours  |
| <input type="checkbox"/> oui, parfois   |
| <input type="checkbox"/> oui, et les travailleurs sont interrogés à l'extérieur du site de l'usine et leur anonymat est suffisamment garanti                        |
| <input type="checkbox"/> oui, et on veille à ce que la direction n'essaie pas d'influencer les réponses ou ne réagisse pas en infligeant des sanctions par la suite |
| <input type="checkbox"/> l'entreprise n'effectue pas d'audits   |

L'entreprise met-elle les résultats de ses audits (monitoring) à disposition ? CE CPPT

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> oui ( <i>demandez les documents pertinents</i> )                           |
| <input type="checkbox"/> les résultats sont publics ( <i>demandez la source/le lien pertinent</i> ) |
| <input type="checkbox"/> non  |

|  |   |
|--|---|
| <b>L'entreprise paie-t-elle pour la surveillance (contrôle interne), la formation, la vérification (contrôle indépendant) et les mesures correctives ?</b> | CE CPPT   |
| ■ Monitoring (interne controle) / Audits:  | <input type="checkbox"/> oui<br><i>(demandez les documents pertinents)</i>  |
|  | <input type="checkbox"/> non  |
| ■ Formation :  | <input type="checkbox"/> oui<br><i>(en annexe les documents pertinents)</i> |
|  | <input type="checkbox"/> non  |
| ■ Vérification (contrôle indépendant)  | <input type="checkbox"/> oui<br><i>(en annexe les documents pertinents)</i> |
|  | <input type="checkbox"/> non  |
| ■ Mesures correctives (plans d'amélioration)   | <input type="checkbox"/> oui<br><i>(en annexe les documents pertinents)</i> |
|  | <input type="checkbox"/> non  |
| <b>Les audits sont-ils suivis de plans d'amélioration si des problèmes sont détectés ?</b>   | CE CPPT   |
| <input type="checkbox"/> toujours <i>(Décrire la procédure, accompagnée des documents pertinents)</i>  |   |
| <input type="checkbox"/> uniquement pour les problèmes importants  |   |
| <input type="checkbox"/> pas encore  |   |
| <input type="checkbox"/> pas de réponse  |   |
| <b>Quand l'entreprise décide-t-elle de rompre la relation avec un fournisseur pour non-respect du code de conduite ?</b>                                   | CE CPPT   |
| <i>Décrire la procédure</i>  |   |

## Initiatives émanant d'entreprises

### **Business Social Compliance Initiative (BSCI)**

La BSCI a été créée en 2004 à l'initiative d'un lobby d'entreprises de la distribution auprès des institutions européennes, la Foreign Trade Association, établie à Bruxelles. Comme son nom l'indique, la BSCI est une initiative émanant d'entreprises. Son code de conduite se base sur les conventions de l'OIT. La BSCI veut aussi uniformiser les critères relatifs aux systèmes et aux procédures de gestion et aux procédures de contrôle interne et d'inspection des usines qui, pour le reste, sont laissés aux bons soins de ses membres. Les membres de la BSCI peuvent partager les résultats de leurs audits d'usines. Le programme de la BSCI peut apparaître comme une étape dans la rationalisation des systèmes de mise en œuvre de la responsabilité sociale des

entreprises. Mais contrairement à ce que la BSCI prétend, il ne s'agit pas d'un organe de contrôle multipartite. L'initiative souffre aussi d'un manque d'ouverture et de transparence à l'égard des autres parties prenantes : la BSCI ne publie ni rapport annuel, ni liste des usines contrôlées.

### **Global Social Compliance Programme (GSCP)**

Créé à l'initiative notamment de Carrefour, Wal Mart et Tesco, le GSCP est hébergé par le Consumer Goods Forum issu de la fusion entre le CIES regroupant les grands distributeurs et fournisseurs mondiaux alimentaires avec le Global CEO Forum et le Global Commerce Initiative (GCI), deux plates-formes de collaboration entre distributeurs et fournisseurs. Consumer Goods Forum est présidé par Carrefour et co-présidé par Coca



Cola. Selon ses promoteurs, le GSCP est « un programme dirigé par le monde des entreprises destiné aux entreprises désireuses d’harmoniser leurs efforts actuels pour fournir une approche partagée, cohérente et globale pour l’amélioration continue des conditions de travail dans les filières d’approvisionnement mondialisées. » Le GSCP n’est pas une initiative multipartite car les syndicats et les ONG qui y participent (dont UNI) ne disposent que d’une capacité consultative, pas décisionnelle.

Le GSCP travaille essentiellement sur le développement de référentiels (par produit, type de critères) dont un code de conduite de référence. Il n’a pas finalisé d’outils de mise en oeuvre et de contrôle.

L'entreprise adhère-t-elle à une initiative d'entreprises pour le contrôle des codes de conduite ? CE

|   |
|---|
| <input type="checkbox"/> oui, membre du BSCI                          |
| <input type="checkbox"/> oui, membre du GSCP                          |
| <input type="checkbox"/> oui, membre de :                             |
| <input type="checkbox"/> non  |
| <input type="checkbox"/> en 20..., l'entreprise prévoit d'adhérer à : |



© achACT / Aniko Ozorai

## 9. Vérification (contrôle multipartite)

Au cours des années passées, se sont développées plusieurs initiatives multipartites de vérification. Multipartites, parce qu'elles permettent la collaboration entre des entreprises, des syndicats et des ONG à différents niveaux organisationnels. Elles se caractérisent aussi par une approche systématique des codes de conduite, de leur mise en œuvre, de leur contrôle interne (ou monitoring) et de la vérification et promeuvent la coopération entre leurs membres. Ces initiatives multipartites contractualisent avec les entreprises membres un processus progressif et contrôlé de mise en œuvre. Pour cette raison, elles offrent un soutien efficace aux entreprises qui n'ont que peu d'expériences ou de capacités internes en la matière.

Dans le secteur de l'habillement, les initiatives multipartites de vérification ou de médiation en matière de conditions de travail sont la Fair Wear Foundation, Social Accountability International, Ethical Trading Initiative, Fair Labor Association et le Worker Rights Consortium.

### **Fair Wear Foundation**

La Fair Wear Foundation (FWF) est une fondation multipartite de vérification des conditions de travail pour l'industrie de l'habillement. Elle a été initiée en 1999 aux Pays-Bas dans le sillage d'un des projets pilotes de vérification menés par la Clean Clothes Campaign (réseau international dont achACT et la Schone Kleren Campagne sont les plates-formes belges). Siègent à son conseil d'administration des représentants de fédérations d'employeurs, de syndicats et d'ONG. Les entreprises qui y adhèrent signent le code de conduite de la FWF pour l'industrie de la confection. Elles s'engagent à mettre en œuvre ce code, à contrôler les usines qui produisent pour leur compte et le cas échéant à y améliorer les conditions de travail. Chaque année, les membres réalisent un rapport et un plan de travail. La FWF contrôle d'une part le système de gestion mis en œuvre par l'entreprise membre. Elle vérifie d'autre part les conditions de travail dans les usines. Pour ce faire, la FWF forme des équipes locales d'auditeurs dans les pays de production pour interviewer les travailleurs et employeurs et pour inspecter les usines. [www.fairwear.nl](http://www.fairwear.nl)

### **Fair Labor Association**

La Fair Labor Association (FLA) est née en 1998 dans le cadre de l'« Apparel Industry partnership », une initiative de la Maison-Blanche dont l'objectif était de mettre fin à l'exploitation des travailleurs dans l'industrie de l'habillement aux Etats-Unis et ailleurs dans le monde. FLA vise l'amélioration des conditions de travail dans l'industrie de l'habillement, des chaussures de sport et dans d'autres secteurs dans lesquels les universités américaines marchandent l'utilisation de leurs logos. Lors de la création de FLA, plusieurs syndicats et ONG initialement impliqués dans l'« Apparel Industry Partnership » se sont retirés, estimant les critères et les normes de contrôles trop faibles. FLA sélectionne et accrédite des bureaux d'audit privés internationaux ou locaux qui réalisent des inspections inopinées destinées à vérifier le respect des normes du code de conduite de FLA par les entreprises participantes. FLA publie les rapports et évaluations annuels de ses membres ainsi que les résultats d'audits. FLA mène également des projets permettant d'aborder et de résoudre avec ses membres des questions spécifiques. [www.fairlabor.org](http://www.fairlabor.org)

### **Social Accountability International**

Social Accountability International est une ONG dont le but est d'améliorer les conditions de vie sur les lieux de travail et dans les communautés locales en développant et en appliquant des normes sociales. En 1997, SAI a lancé le standard SA8000, basé sur les Conventions fondamentales de l'OIT et sur des conventions des Nations Unies. SAI accrédite des bureaux d'audit (dont la plupart sont privés) qui contrôlent le respect de la norme SA8000, principalement auprès d'entreprises de production. SAI collabore par ailleurs avec des syndicats, des ONG, des organisations de commerce équitable et environnementales, des fondations et des gouvernements locaux. Les entreprises de distribution peuvent y adhérer selon trois niveaux progressifs d'engagement : membre de soutien (supporting), membre exploreur (Explorer) ou membre signataire (Signatory). SAI publie sur son site la liste des entreprises certifiées ainsi que la liste des entreprises membres. [www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org)

### **Ethical Trading Initiative**

Ethical Trading Initiative (ETI) est née en 1998. Il s'agit d'une alliance entre entreprises, ONG et syndicats ayant comme objectif d'améliorer les conditions de travail et l'application des codes de conduite dans les filières de sous-traitance des entreprises dans différents secteurs d'activité. ETI promeut la collaboration de ses membres sur base de projets expérimentaux et la mise en évidence et le partage de bonnes pratiques. Les entreprises qui y adhèrent doivent accepter le code de conduite d'ETI et remettre un rapport annuel de mise en œuvre. Si une entreprise participante ne satisfait pas aux exigences, elle doit mettre en œuvre un plan d'amélioration négocié, endéans un délai spécifié. Si l'entreprise n'y satisfait pas, elle est priée de quitter ETI. [www.ethicaltrade.org](http://www.ethicaltrade.org)

### **Worker Rights Consortium**

Le Worker Rights Consortium a été initié en 2000 à l'initiative de United Students Against Sweats-hops, aux USA. Son objectif est d'améliorer les conditions de travail dans les usines qui approvisionnent les fournisseurs ou détenteurs de licence de collèges et d'universités des Etats-Unis. Le WRC réalise des enquêtes sur base de plaintes spécifiques et joue, le cas échéant, un rôle de médiateur. Le WRC n'a pas pour vocation d'avoir des entreprises membres ni d'en certifier. [www.workersrights.org](http://www.workersrights.org)

## **9. Vérification Checklist**

L'entreprise adhère-t-elle à une initiative multipartite pour le respect d'un code ? CE

oui, l'initiative suivante :  FWF  FLA  ETI  SAI

non

En 20...., l'entreprise prévoit d'adhérer à :

Dans combien de pays des vérifications (contrôle indépendant) ont-elles été effectuées l'an dernier ? CE

Combien de producteurs (fournisseurs et sous-traitants) ont-ils fait l'objet de vérifications (contrôle indépendant) l'an dernier ? CE

## 10. Politique et pratiques d'approvisionnement

Un grand nombre de marques et d'enseignes de mode disposent d'un code de conduite par lequel elles s'engagent, en leur nom et au nom de leurs fournisseurs, notamment à ne pas recourir au travail forcé et au travail des enfants et à respecter la liberté des travailleurs de s'organiser en syndicats. Mais que se passe-t-il dans la pratique?

La pression que les marques et les enseignes exercent sur leurs fournisseurs pour qu'ils diminuent leur prix ou écourtent leurs délais de livraison n'est-elle pas contradictoire

avec l'exigence de respecter les normes sociales ? Ces pratiques d'approvisionnement ont un impact sur les conditions de travail et peuvent affaiblir la capacité du fournisseur à respecter les normes de travail. Exiger des délais de livraison très courts peut par exemple avoir comme conséquence la prestation d'heures supplémentaires exagérément nombreuses ou forcées. Ou encore, si l'entreprise modifie sans cesse les commandes ou change fréquemment de fournisseur, ce comportement n'encourage pas les fournisseurs à apporter les améliorations demandées.

## 10. Politique et pratiques d'approvisionnement Checklist

Communique-t-on des critères sociaux aux acheteurs ou les encourage-t-on à tenir compte de conditions de travail conformes aux normes de l'OIT lorsqu'ils choisissent des fournisseurs ? CE CPPT

oui (*description*)

non

L'entreprise exige-t-elle de ses fournisseurs un certificat de conformité avec les normes fondamentales de l'OIT ou un rapport d'audit social ? CE CPPT

oui (*quel certificat*)

non

Y a-t-il des régions/des zones/des pays d'où aucun fournisseur n'est accepté ? CE CPPT

oui, les régions/zones/pays suivants pour les raisons suivantes : (*demandez les documents pertinents*)

non, il n'y a pas de restrictions

Depuis combien de temps l'entreprise travaille-t-elle avec ses fournisseurs actuels (= fournisseurs directs et leurs sous-traitants) ? CE CPPT

*Estimation du pourcentage de fournisseurs avec lesquels l'entreprise entretient une relation commerciale (% de pièces) :*

Depuis plus de 5 ans : % de fournisseurs

Depuis moins de 5 ans : % de fournisseurs

Depuis moins de 2 ans : % de fournisseurs

L'entreprise connaît-elle les capacités de production de ses fournisseurs et en tient-elle compte lorsqu'elle fixe les délais de livraison ? CE CPPT

oui

non

L'entreprise interdit-elle à ses fournisseurs de sous-traiter la commande à moins d'en être préalablement informée ? CE CPPT

oui

non

Quelles précautions l'entreprise prend-elle pour éviter les heures supplémentaires (par ex. planification à long terme avec le fournisseur, long délai de livraison, etc.) ?

CE CPPT

*(description)*

non

L'entreprise tient-elle compte d'un salaire minimum vital lorsqu'elle fixe le prix d'achat avec son fournisseur ?

CE CPPT

oui *(description)*

non

L'entreprise exige-t-elle la reprise des invendus par le fournisseur ?

CE CPPT

oui

non

### Liste des abréviations :

|             |  |
|-------------|--|
| <b>BSCI</b> | Business Social Compliance Initiative  |
| <b>CCT</b>  | Convention Collective de Travail       |
| <b>ETI</b>  | Ethical Trading Initiative             |
| <b>GSCP</b> | Global Social Compliance Programme     |
| <b>FLA</b>  | Fair Labour Association                |
| <b>FWF</b>  | Fair Wear Foundation                   |
| <b>GRI</b>  | Global Reporting Initiative            |
| <b>OIT</b>  | Organisation Internationale du Travail |
| <b>ONG</b>  | Organisation Non-Gouvernementale       |
| <b>SAI</b>  | Social Accountability International    |
| <b>WRC</b>  | Workers Rights' Consortium             |

### Bibliographie

(documents disponibles sur demande sur  
achacteurs@achact.be ou téléchargeables sur [www.achact.be](http://www.achact.be))

- Brochure “Devenez achACTEURS”
- Brochure “Codes de conduite  
Une approche complète et intégrée”
- Rapport « Audit social, Emplâtre sur une jambe de bois »

