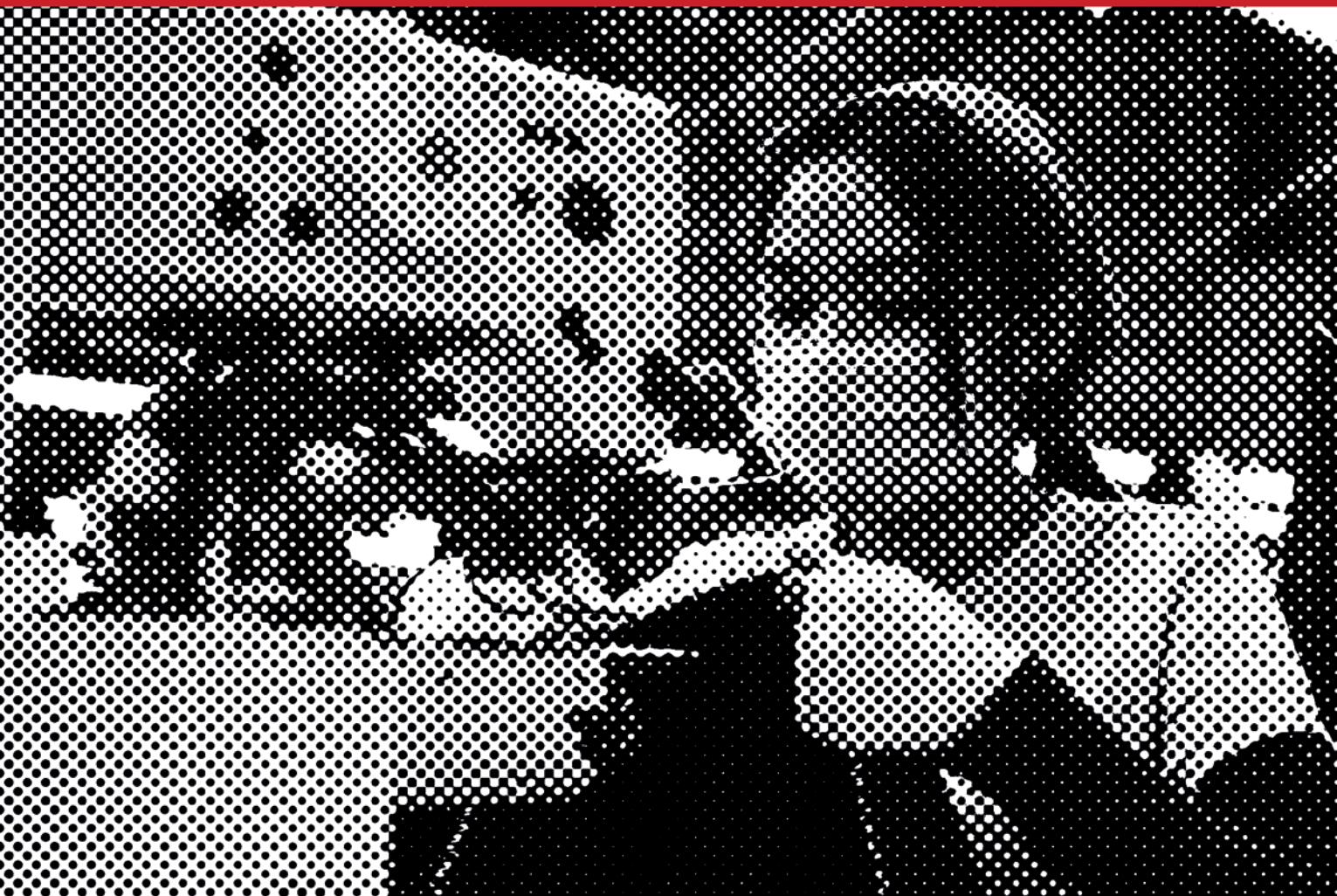




# FORUM

## FORUM LIVING WAGE NOW

RAPPORT DE SYNTÈSE



ORGANISÉ PAR



Clean  
Clothes  
Campaign

AVEC LE SOUTIEN FINANCIER DE



**ORGANISÉ PAR**



**Clean  
Clothes  
Campaign**

**AVEC LE SOUTIEN DE**



FÉDÉRATION  
WALLONIE-BRUXELLES

Le Forum « Living Wage Now » a été organisé avec le soutien de l’Union Européenne. Le contenu de ce rapport ne doit pas être compris comme reflétant les vues de l’Union Européenne.

**REMERCIEMENTS**

Marc Molitor, pour ses chroniques quotidiennes  
Jacques Verviers, pour la prise de note  
Jean Jeankins, pour l’édition anglaise  
Sarah Weber, pour la traduction  
Sofie Vanderhasselt, pour la mise en page  
Maxime Dechamps, pour les photos

## INTRODUCTION

---

**Du 12 au 14 octobre 2015, achACT, la Schone Kleren Campagne et la Clean Clothes Campaign (CCC) ont organisé le Forum Living Wage Now à Bruxelles. Ils y ont convié militants, travailleurs de l'habillement, marques et décideurs politiques à débattre de propositions concrètes pour faire valoir un salaire vital pour les travailleuses et travailleurs de l'habillement.**

### TRANSFORMER LES DISCOURS DES ENTREPRISES EN ACTES CONCRETS

Après trois années de campagne sur le salaire vital, l'heure était au bilan mais surtout aux échanges permettant d'approfondir ou de dégager de nouvelles voies de plaidoyer vis-à-vis des entreprises et des décideurs politiques européens et de développer au sein de la Clean Clothes Campaign des collaborations entre ONG, syndicats et organisations de consommateurs.

Plus de 392 personnes ont participé aux panels, ateliers, ciné-débat ou Living Wage party, de 33 nationalités différentes, dont 265 participants belges, 36 représentants des Clean Clothes Campaign européennes et du Bureau international, 32 organisations représentatives des travailleurs de l'habillement d'Asie, d'Europe orientale, d'Amérique centrale, 13 représentants d'organisations alliées de la Clean Clothes Campaign.

Mais aussi et pour la toute première fois dans un événement public en Europe, nous avons su convaincre 12 marques et enseignes d'habillement ainsi que des représentants de l'organisation internationale du travail (OIT), de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), de la Commission européenne et de gouvernements nationaux et 13 membres du Parlement européen de participer et enrichir les débats.

### LE FORUM LIVING WAGE NOW N'ÉTAIT PAS UNE FIN EN SOI

Il a surtout ouvert des portes vers la prise en compte de contributions détaillées de la CCC à l'initiative-phare de la Commission européenne sur la filière habillement, vers une intensification du travail sur le salaire vital en Europe orientale et enfin vers des actions de solidarité avec les travailleurs cambodgiens mobilisés pour un salaire mensuel de 177\$.

Il nous a semblé utile d'en garder une trace sous la forme de ce rapport, afin d'alimenter les discussions et propositions qui seront développées dans un proche futur.

# PANELS 1 ET 2

## **MOBILISÉS POUR UN SALAIRE VITAL**

12 OCTOBRE 2015

---



Les témoignages présentés montrent la persistance, dans de nombreux pays producteurs d'habillement et dans toute la filière d'approvisionnement des grandes marques et distributeurs, de salaires inférieurs aux besoins vitaux des travailleurs et travailleuses et de leurs familles. On le sait pour l'Asie, on le sait souvent moins pour certains pays de l'Union européenne comme la Bulgarie, la Roumanie, la Slovaquie, d'Europe centrale comme l'Ukraine, où les salaires sont même inférieurs à ceux de la confection en Chine.

En Turquie, malgré le succès de la lutte qui a mené à l'interdiction du sablage des jeans, la situation salariale n'est pas reluisante. Abdulahim Demir qui y coordonne la Clean Clothes Campaign explique ainsi que deux tiers du salaire sont consacrés au loyer. Aujourd'hui, les employeurs tirent profit aujourd'hui de la vague de réfugiés syriens pour licencier et faire pression sur les salaires.

Enfin, démonstration que la filière de la confection ne se réduit pas à un problème nord-sud, l'Italie connaît l'efflorescence d'ateliers semi-clandestins où des travailleurs – souvent immigrés et parfois même chinois – travaillent dans ces conditions moyenâgeuses. C'est le cas en Toscane où des travailleurs ont, comme en Asie, péri à cause d'incendies et accidents dans ces ateliers.

La migration caractérise d'ailleurs l'économie de la confection. Par exemple, au Sri Lanka, les conditions de travail sont tellement déplorables que les locaux désertent le secteur et que les fabriques importent massivement de la main d'œuvre du Myanmar.

En Haïti, où les salaires sont aussi particulièrement bas, Yamnick Etienne, coordinatrice de Batay Ouvriye, rapporte que les activistes et syndicalistes de la filière sont très mal vus par le gouvernement qui les accuse de rendre le pays vulnérable aux menaces de délocalisation.

Le forum fait aussi le point sur la mobilisation et les luttes pour un salaire décent et en particulier un salaire vital. Le salaire minimum légal, qui est la norme dans le secteur, est inférieur, souvent de beaucoup, à un authentique salaire vital qui devrait être payé pour satisfaire les besoins vitaux des travailleurs et de leurs familles. Pour Ashim Roy, président du New Trade Union Initiative en Inde, beaucoup de marques et distributeurs s'abritent encore derrière le respect d'un semblant de légalité alors qu'on peut leur opposer la légitimité d'un salaire vital.

# PANEL 3

## FAIRE VALOIR LE SALAIRE VITAL EN TANT QUE DROIT HUMAIN

12 OCTOBRE 2015

---

***Comment utiliser et faire évoluer les instruments juridiques et les mécanismes internationaux (y compris les politiques commerciales) afin que le droit humain à un salaire vital devienne une réalité pour les travailleurs de l'industrie mondiale de l'habillement. Les intervenants à ce panel ont puisé leur inspiration dans les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme. Ils ont mis en avant la nécessité de promouvoir des cadres contraignants et obligatoires pour soutenir la mise en œuvre de ces principes.***

---

### LISTE DES INTERVENANTS

#### **Ineke Zeldenrust**

Coordinatrice internationale du bureau international de la Clean Clothes Campaign

#### **Phil Bloomer**

Directeur exécutif du Business & Human Rights Resource Centre

#### **Anannya Bhattacharjee:**

Fondatrice et coordinatrice de l'Asia Floor Wage Alliance, Présidente du syndicat Garment and Allied Workers Union (GAWU)

#### **Olivier De Schutter**

Professeur de droit à l'Université Catholique de Louvain (Belgique) et à Sciences Po Paris (France), Membre du Comité des Nations Unies sur les Droits Économiques, Sociaux et Culturels et rapporteur spécial des Nations Unies sur le droit à l'alimentation entre 2008 et 2014

## CONTRIBUTIONS

### **L'UE devrait aimer les gens et protéger les droits humains au moins autant que les arbres.**

**Phil Bloomer**, Directeur exécutif du Business & Human Rights Resource Centre. (Photo)

Phil Bloomer a entamé son intervention en présentant la législation régissant actuellement l'importation du bois au sein de l'Union européenne. Ces règles ont été conçues pour garantir des contrôles préalables à l'acquisition d'arbres. Il a souligné la nécessité d'instaurer des protections similaires pour les travailleurs de l'industrie mondiale de l'habillement, dont le travail produit des vêtements destinés au marché européen et dont les droits humains sont systématiquement violés tout au long de la filière d'approvisionnement mondiale.

Le salaire vital constitue un outil extrêmement puissant, dont le respect ou la violation a des répercussions sur de nombreux autres droits. Si l'on considère les causes des salaires de misères, à savoir les inégalités et le rapport de force déséquilibré au sein de la filière d'approvisionnement, l'absence de négociations collectives et de droits syndicaux ainsi que l'échec des Etats à assumer leur devoir de protéger les droits humains fondamentaux, garantie d'une plus grande égalité au sein de la société, nous pouvons appréhender ce que représente le processus de mise en œuvre du salaire vitale en termes de changement. Les faits sont là et nous connaissons les solutions, ce sont cependant les conditions qui semblent insuffisantes pour aboutir au changement. Le mouvement doit s'amplifier et il faut pour cela rechercher des alliés inattendus. Nous devrons par exemple être disposés à accepter les contributions des gouvernements et des entreprises progressistes.



Pour adopter une approche efficace en faveur du salaire vital, il nous faut d'abord disposer de rapports, références et de classements crédibles, permettant d'identifier clairement les parties prenantes qui agissent correctement dans ce domaine. Il convient essentiellement d'inventorier les entreprises qui fournissent un salaire vital et celles qui ne le font pas. Un accord cadre international s'impose également. Nous observons des progrès naissants sur des questions comme la liberté d'association et la négociation collective mais la transparence doit désormais régner sur la filière d'approvisionnement en termes d'identification des risques pour les droits humains et de diligence raisonnable pour prévenir et atténuer ces risques. A cet égard, il convient de contraindre les entreprises à démontrer aux Etats dont elles proviennent, tout comme aux Etats dans lesquelles elles s'approvisionnent, qu'elles ont bien pris de telles mesures.

Pour avancer, nous devrons construire sur les bases qui sont en train d'être jetées: par exemple, en renforçant le lien entre les initiatives volontaires et les initiatives réglementaires. Les entreprises entament souvent des démarches volontaires sous la pression de l'opinion publique qui ne fait plus automatiquement confiance aux marques. Elles sont ainsi poussées à agir pour démontrer qu'elles méritent la confiance du public et un « permis social d'exploitation », à l'image de H&M et M&S qui mènent des initiatives volontaires, même si la réalité du terrain laisse penser qu'elles ne sont pas complètement à la hauteur de leurs promesses.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Voir à ce propos le rapport « Pour un salaire vital - Marks & Spencer et H&M, des paroles aux actes » - achACT, 2016 <http://www.achact.be/upload/files/Rapport%20en%20fran%C3%A7ais%2C%20M%26S%20et%20H%26M%2C%20Salaire%20vital.pdf>

En outre, plusieurs Etats ont enregistré des progrès dans le respect de la transparence en termes de droits humains. C'est le cas de la loi californienne sur les filières d'approvisionnement et de la loi britannique sur l'esclavage moderne. Ces dispositions légales vont certainement permettre d'engranger énormément d'informations. Cependant, si ces renseignements ne sont pas comparables ou exploitables pour mener des analyses significatives, elles ne contribueront pas à impulser une course vers l'excellence. C'est notamment le risque de la Directive européenne sur les rapports non-financiers des entreprises. Actuellement, malgré certains progrès, l'ambition continue de faire défaut, tant du côté de l'indispensable réduction des risques que du côté des instruments d'analyse requis pour faire ressortir les points communs et les divergences entre les actions des entreprises de l'habillement. Il apparaît clairement que la situation pourra évoluer positivement si les gouvernements se voient rappeler que leur inaction dans ce domaine peut avoir des conséquences électorales négatives. C'est ici encore la pression citoyenne qui peut pousser au changement.

Pour conclure, la création d'un cadre juridique européen et la désignation d'un ombudsman doté de pouvoirs lui permettant de rectifier la situation doit s'accompagner de sanctions spécifiquement liées à l'accès au marché européen, à l'instar des protections existantes pour les arbres. Aujourd'hui, l'Europe est assise entre deux chaises : elle impose des contrôles pour s'assurer de la « durabilité » du bois qui entre sur son territoire mais ne peut en faire de même pour garantir le paiement d'un salaire vital aux travailleurs les plus pauvres du monde, qui produisent les vêtements vendus sur son territoire. Il est temps, si nous aimons les gens au moins autant que les arbres, d'élaborer des initiatives pour améliorer et faciliter la vie et la situation de celles et ceux qui fabriquent nos vêtements.



FORUM LIVING WAGE NOW • RAPPORT DE SYNTÈSE



### ***La lutte pour un salaire vital requiert des négociations et des repères de comparaison !***

**Annanya Bhattacharjee**, fondatrice et coordinatrice de l'Asia Floor Wage Alliance, Présidente du syndicat Garment and Allied Workers Union (GAWU).

Percevoir un salaire vital n'est pas seulement un droit fondamental dont tous les êtres humains devraient pouvoir jouir, c'est aussi essentiellement ce qui permet à bien des familles d'assurer leur survie sur cette planète.

Pourquoi est-il nécessaire d'établir une norme et des repères de comparaison pour le salaire vital ? Car nous vivons dans un monde où le déséquilibre criant dans le rapport de force ne permet pas de confier aux employeurs et aux marques le soin de déterminer seuls ce que représente un salaire juste. Dans ce sens, il est crucial de disposer de références indépendantes pour pouvoir juger la valeur du mécanisme de création de revenus le plus important, à savoir le salaire.

Le secteur de l'habillement s'inscrit dans l'économie mondiale et dans un réseau de production mondial. Le salaire vital d'un réseau global ne peut être défini à l'échelon national. L'Asia Floor Wage Alliance estime que le salaire vital doit être défini en fonction de la politique économique de la filière d'approvisionnement mondiale. Pour ce faire, il faut donc disposer des bonnes informations et porter la responsabilité des marques sur la scène internationale.

Notre analyse du réseau de production mondial amène à considérer les marques comme les « véritables » employeurs. C'est pourquoi il leur faut mettre en œuvre le salaire vital, la liberté d'association et tous les droits fondamentaux au sein de la filière d'approvisionnement.

Quels sont les critères permettant d'élever le salaire vital au rang de droit humain ? Voici trois tests :

- Premièrement, il devrait respecter une norme rationnelle et logique. À cette fin, il faudrait mettre en balance les bas salaires et le droit des personnes à se développer, dans le contexte duquel nous situons notre appel à un salaire vital minimum. Il convient donc que l'Organisation internationale du travail (OIT) définit les critères pour garantir un salaire vital, décent dans le contexte de ce droit au développement.
- Deuxièmement, il faut un attrait émotionnel et culturel. Peu d'humains sur cette terre affirmeraient qu'il est acceptable de ne pas percevoir un salaire vital. Les employeurs affirment « payer un salaire vital » ou « avancer vers un salaire vital » mais ne veulent pas déclarer ouvertement « Je suis satisfait de ne pas accorder un salaire vital et prévois de ne rien y changer ».
- Finalement, ce droit doit être applicable, traduit en actions concrètes. Si l'on veut imposer le salaire vital tel qu'envisagé par l'Asia Floor Wage Alliance, les marques doivent occuper une place centrale dans son application au travers d'un ensemble de mécanismes variés. Cette approche démarre avec des recommandations fortes de la Conférence internationale du travail (CIT) de 2016 sur la façon dont les filières d'approvisionnement mondiales pourraient être réglementées pour obtenir l'application du salaire minimum vital.



### **Les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme s'adressent en première instance aux Etats.**

**Olivier De Schutter**, Professeur de droit à l'Université Catholique de Louvain (Belgique).

Il semble très curieux que la plupart des luttes se concentrent sur les marques et les entreprises locales alors que les Etats ont un rôle central à jouer pour assurer le respect du droit humain à un salaire vital. Selon les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, les Etats ont le devoir de protéger ces droits contre les violations découlant des pratiques des entreprises ainsi que celui d'offrir des recours aux victimes, y compris l'accès à la justice.

Dans bien des cas, l'accès à la justice existe en théorie. Par exemple, si Marks & Spencer importe des vêtements du Cambodge, le Royaume-Uni doit s'assurer qu'en cas de violations dans la filière d'approvisionnement de la marque britannique, les victimes ont accès à la justice au Royaume-Uni. Le droit britannique devrait aussi permettre aux victimes de réclamer une indemnisation appropriée à M&S.

Malgré l'existence de cette possibilité théorique d'intenter des actions contre des entreprises dont le siège est situé en Europe lorsqu'elles n'ont pas consenti assez d'efforts pour s'assurer qu'aucune violation des droits humains n'entache leur filière d'approvisionnement, ces possibilités restent largement sous-exploitées par les avocats en Europe.

Les implications de ces instruments juridiques pour aboutir au respect du droit à un salaire vital sont les suivantes :

Au sein de l'Union européenne, le « règlement Bruxelles 1 » (réf. 1215/212) permet à toute victime d'un délit civil d'intenter une action en réparation de dommages contre toute personne domiciliée au sein de l'UE. Cependant, le « règlement Rome 2 » stipule que c'est la loi du lieu où le dommage survient qui s'applique. Ce principe étant établi, si la législation nationale du lieu où la violation est survenue ne garantit pas le droit à un salaire vital, il est néanmoins possible de déroger à cette loi nationale qui ne protège pas suffisamment les droits des victimes. Le juge est tenu au devoir de protéger les droits humains fondamentaux des victimes. La question devient alors, « une entreprise est-elle tenue de contrôler sa filière d'approvisionnement pour s'assurer du respect de tous les droits liés au travail, y compris du paiement d'un salaire vital par ses fournisseurs ? ». Les règles de responsabilité civile comprennent une notion très drastique, celle de « faute » et cette notion évolue en fonction des attentes sociétales.

Dans les faits, les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme ont porté au rang d'attente sociétale le fait que les entreprises effectuent des contrôles préalablement à toutes leurs opérations. Les entreprises ne le faisant pas peuvent désormais être considérées comme ayant commis une faute susceptible d'avoir entraîné un préjudice dans le chef d'une ou plusieurs

victimes et impliquant par conséquent des réparations à l'attention des dites victimes. Le seul moyen de savoir si cela fonctionne est d'essayer, de faire des tentatives devant les tribunaux les plus progressistes, en utilisant les cas les plus graves pour créer des précédents. Cependant l'accès à la justice est très difficile à mettre en pratique. Les Etats n'ont pas examiné ni supprimé les obstacles juridiques et pratiques rencontrés par les victimes qui cherchent à faire respecter leurs droits. La plupart de ces obstacles ont été identifiés dans le rapport « Le Troisième Pilier »<sup>2</sup>. Malgré les difficultés constatées, certains Etats avancent dans la bonne direction. L'Assemblée Nationale française débat d'une nouvelle proposition de loi sur un devoir de vigilance des multinationales françaises. En Suisse, une initiative populaire porte sur la même question.

L'autre voie à explorer est celle de la politique commerciale. Aujourd'hui; le Système de préférence généralisée (SPG) de l'UE nous offre une marge d'action. Si un pays bénéficiaire bafoue le droit à un salaire vital, il peut se voir refuser son accès privilégié au marché européen en raison d'une violation des conditions du programme. De telles mesures sont possibles, même si elles sont difficiles et sensibles à mettre en œuvre. Cette approche devrait être utilisée davantage. Nous pourrions aussi recourir aux systèmes de

2 Olivier De Schutter et al, Le troisième pilier, l'accès à la justice dans le cadre des atteintes aux droits de l'homme commises par les entreprises multinationales, ICAR, CORE, ECCJ, 2013 [http://corporatejustice.org/documents/publications/eccj/the\\_third\\_pillar\\_-access\\_to\\_judicial\\_remedies\\_for\\_human\\_rights\\_violation.-1-2.pdf](http://corporatejustice.org/documents/publications/eccj/the_third_pillar_-access_to_judicial_remedies_for_human_rights_violation.-1-2.pdf)

certification pour encourager les entreprises qui ont les meilleures pratiques à importer au sein de l'UE. Des droits de douanes plus favorables et un accès préférentiel au marché pourraient les y pousser. Nous pourrions également sanctionner les entreprises qui ne répondent pas aux attentes des Principes directeurs et tolèrent des violations des droits humains dans leur chaîne d'approvisionnement. Finalement, ce type de stratégie peut être mis en œuvre en totale compatibilité avec les règles de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) à condition de respecter trois conditions principales :

- Premièrement, faire preuve d'une grande vigilance dans le suivi du respect des droits liés au travail en prenant pour référence des normes approuvées sur la scène internationale plutôt que de laisser l'UE imposer ses propres normes.
- Deuxièmement, respecter le principe de non-discrimination, tous les pays devant être traités de la même façon.
- Troisièmement, l'utilisation du lien entre politiques commerciales et droits du travail ne doit pas être protectionniste. Les revenus découlant des droits de douane pourraient par exemple revenir à un fonds de financement du développement et de la protection sociale dans les pays en voie de développement.

## CONCLUSIONS

**Ineke Zeldenrust**, Coordinatrice internationale du Bureau international de la CCC.

Les stratégies de campagne de la CCC nous ont permis certaines victoires mais nous rencontrons encore des difficultés pour combler l'écart entre le salaire minimum légal et le salaire vital, raison pour laquelle nous devons tisser de nouveaux liens et développer de nouvelles stratégies. Il nous faut améliorer nos stratégies de négociation tout au long de la filière d'approvisionnement et impulser un changement au niveau réglementaire pour que les normes se rapprochent de notre objectif. Il convient aussi d'élaborer des stratégies mondiales et régionales au lieu de nous limiter aux niveaux national et local ainsi que de combiner nos stratégies vis-à-vis des Etats, des gouvernements et des entreprises.

La question est de savoir comment faire usage de cette ambition de sorte à engranger de véritables améliorations concrètes et durables pour les travailleurs ? Le Forum Living Wage Now nous amène à définir ensemble nos stratégies pour, dans quelques années, nous retourner et évaluer si nous sommes ainsi parvenus à créer un levier suffisant pour contribuer à l'augmentation des salaires des travailleurs.

# PANEL 4

## NÉGOCIÉS ET JURIDIQUEMENT CONTRAIG-NANTS (ACCORDS CONTRAIGNANTS)

13 OCTOBRE 2015

---

*Face à l'échec des initiatives volontaires de responsabilité sociale des entreprises et face aux réglementations gouvernementales trop limitées pour entraîner une amélioration durable au niveau des droits des travailleurs et de leurs conditions de travail, il nous faut recourir à d'autres stratégies. Le cas du Cambodge, où les syndicats luttent pour l'augmentation du salaire minimum depuis 2010, n'est qu'un exemple illustrant cette nécessité de changer d'approche. L'une des stratégies du mouvement des travailleurs a consisté à s'engager explicitement avec des marques et des enseignes du secteur de l'habillement et des vêtements de sport au travers d'accords exécutoires, négociés et juridiquement contraignants (ci-après accords contraignants). Ce panel explore les leçons à tirer de l'Accord sur la prévention des incendies et la sécurité des bâtiments au Bangladesh ainsi que du Protocole pour la liberté d'association en Indonésie. Il amène à se demander quelle forme pourrait prendre un accord contraignant sur le salaire vital. À la lumière des négociations actuelles entre les syndicats et les marques, nous envisagerons aussi comment soutenir les efforts d'IndustriALL et de ses affiliés nationaux pour obtenir l'implication des marques dans des accords contraignants sur les salaires.*

---

### LISTE DES INTERVENANTS

#### **Jyrki Raina**

Secrétaire général de la fédération syndicale mondiale IndustriALL

#### **Jeroen Merk**

Assistant de recherche à l'Institut international des études sociales (ISS) de l'Université Érasme à Rotterdam.

#### **Carin Leffler**

CCC Norvège

#### **Athit Kong**

Vice-président de la Coalition de l'union démocratique des travailleurs cambodgiens de l'habillement (CCAWDU).

#### **Aleix Gonzalez Busquets**

Responsable mondial de l'engagement des parties prenantes externes chez C&A



## **La stratégie d'IndustriALL sur le salaire vital**

**Jyrki Raina**, secrétaire général de la fédération syndicale mondiale IndustriALL.

La stratégie d'IndustriALL relative au salaire vital repose sur trois piliers :

- Le soutien aux campagnes nationales en faveur du salaire vital menées par les membres d'IndustriALL dans leurs pays respectifs ;
- Le renforcement de la capacité de mobilisation et de plaidoyer des syndicats nationaux et locaux. À ce sujet, il est nécessaire de développer une plus forte unité entre les affiliés au niveau local ainsi que d'impliquer des fournisseurs dans le processus ;
- La stratégie vis-à-vis des marques basée sur le protocole d'accord qu'IndustriALL a signé avec le groupe de marques ACT. Cette déclaration de principes sera utilisée dans le cadre des négociations nationales, à commencer par le Cambodge.



## **L'évolution des engagements des entreprises**

**Jeroen Merk**, assistant de recherche à l'Institut international des études sociales (ISS) de l'Université Érasmus à Rotterdam.

Jeroen Merk s'est penché sur l'évolution des différents types d'accords, des engagements volontaires aux engagements contraignants. Il a ainsi retracé l'histoire du débat sur la responsabilité des entreprises, avant d'approfondir les aspects liés aux conditions de travail dans les filières d'approvisionnement mondiales. Il a ensuite mis en balance l'adoption de codes de conduite et de normes d'une part et la mise en œuvre, la vérification et le suivi de ces codes de conduite d'autre part. L'attention accordée aux codes de conduite volontaires a entraîné l'apparition de plusieurs initiatives rassemblant diverses parties prenantes mais aussi celle d'une industrie représentant 48 milliards de dollars dans le domaine de l'audit social. Tant les expériences de terrain que les études académiques pointent la faiblesse des résultats des audits sociaux. Selon les estimations, 80% de ces audits n'entraînent aucune amélioration des conditions de travail.

Dans ce contexte, le mouvement des travailleurs a récemment cherché à s'engager directement avec les marques et les enseignes d'habillement et d'articles de sport dans des accords exécutoires, négociés et juridiquement contraignant ou Enforceable Brand Agreements (ci-après « accords contraignants »).

Deux chemins distincts peuvent mener à un accord contraignant, selon que l'initiative parte de la base ou du sommet de la pyramide :

- L'approche « bottom-up » émanant de la base trouve généralement son origine dans un cas particulier soulevé par des organisations de protection des droits des travailleurs puis mis en avant dans le cadre d'une campagne internationale. Ainsi, une 'mobilisation de la base' peut finalement déboucher sur un accord contraignant avec la marque et le fournisseur. Cependant, les campagnes de la base sur des cas spécifiques peuvent souvent être compliquées à porter au niveau sectoriel et à transposer dans le cadre d'un accord au niveau structurel.
- Dans une approche « top-down », les accords découlent de négociations entre une fédération syndicale mondiale et une multinationale. Ils adoptent souvent une forme générale avec des principes de base que le défi principal consiste alors à transposer pour obtenir des résultats réels et tangibles sur le terrain.

Les accords contraignants peuvent être signés par une seule fédération syndicale mondiale et une entreprise ou par plusieurs marques et syndicats sur une question particulière. Le Protocole sur la liberté d'association en Indonésie et l'Accord sur la prévention des incendies et la sécurité des bâtiments au Bangladesh illustrent ce deuxième cas de figure.

Quels critères permettent de mesurer l'efficacité des accords contraignants?

- L'accord est négocié entre les syndicats locaux et les entreprises. L'implication des syndicats locaux joue un rôle crucial pour garantir l'appropriation de l'accord au niveau local.
- L'accord prévoit une application sur le lieu de travail pour s'attaquer aux causes fondamentales des violations.
- L'accord est transparent, exécutoire et applicable.
- L'accord permet aux travailleurs de s'assumer.
- L'accord est soutenu par des fédérations syndicales internationales et d'autres organisations internationales de défense des droits des travailleurs.



## **L'évolution du salaire minimum au Cambodge, l'histoire d'une mobilisation**

**Athit Kong**, Vice-président de la Coalition de l'union démocratique des travailleurs cambodgiens de l'habillement (CCAWDU).

Athit Kong a dépeint l'histoire de la lutte salariale cambodgienne en entamant son récit en 1998, alors que le salaire minimum mensuel s'élevait à 25 dollars américains. Après deux grèves nationales en 2002 et 2004, le salaire minimum est passé à 40 dollars américains par mois. La lutte s'est poursuivie et, suite à l'organisation d'une grève générale en 2010, plus de 2000 membres des syndicats ont perdu leur emploi. En 2013, année de tension politique entre le parti au pouvoir et l'opposition, la coalition syndicale a défendu une augmentation du salaire minimum mensuel à 160 dollars américains. Le rejet de cette hausse par le gouvernement cambodgien a entraîné d'importantes protestations et une grève des travailleurs pour un salaire vital. Les forces policières et militaires ont sévi avec violence, entraînant 4 décès. Au travers de cette histoire des grèves, les syndicats cambodgiens ont appris à faire usage de la pression internationale et de la solidarité pour pousser les salaires à la hausse. Aujourd'hui, le salaire minimum est de 128 dollars américains par mois.



## **La stratégie de C&A sur les salaires et les conditions de travail**

**Aleix Gonzalez Busquets**, responsable mondial de l'engagement des parties prenantes externes chez C&A.

La collaboration entre les marques et les principales parties prenantes constitue un facteur crucial de réussite. Les marques doivent réformer leurs pratiques d'achat en prenant en compte tous les domaines, de la garantie des commandes à leur planification efficace, en passant par des formations à l'attention des acheteurs et des designers ainsi qu'en payant plus cher les fournisseurs à la pièce. Les aspects clés de la production comme l'efficacité et la productivité doivent être pris en compte dans la discussion sur les salaires et les conditions de travail, sans oublier le rôle et l'implication incontournable du gouvernement et des fournisseurs. Les efforts réalisés par exemple par la CCC n'entraineront pas d'augmentation des salaires pour les travailleurs si les marques et leurs fournisseurs ne sont pas pris en compte.

C'est pourquoi la discussion sur les conditions de travail dans le cadre d'un accord contraignant n'est pas une question secondaire. L'objectif primaire et primordial de ces démarches consiste à changer la réalité sur le terrain et cela requerra l'implication des fournisseurs. Pour C&A, il ne suffit pas que les marques paient un prix plus élevé à leurs fournisseurs pour combler l'écart entre le salaire minimum et le salaire vital. Cette stratégie n'est pas durable et incapable de produire des changements significatifs à long terme.

## **Le processus ACT**

**Jyrki Raina**, secrétaire général de la fédération syndicale mondiale IndustriALL.

Le processus ACT a démarré avec un groupe de marques s'engageant sur des principes liés au salaire vital. Dans ce cadre, IndustriALL s'est joint à la démarche pour négocier un protocole d'accord avec chacune des marques impliquées. Cet accord vise à mettre en place, au niveau de l'industrie, des structures de négociation collective efficaces, en commençant par le Cambodge. Le gouvernement cambodgien devrait faciliter ce processus et promouvoir une loi du travail permettant aux travailleurs de s'affilier à un syndicat et de conclure des conventions collectives de travail légalement contraignantes. De leur côté, les marques doivent s'engager à s'approvisionner à long terme auprès de leurs fournisseurs. En 2014, elles ont promis de répercuter les augmentations salariales sur leurs prix FOB, en prenant aussi en compte les gains de productivité et d'efficacité ainsi que le développement des compétences des travailleurs. Cependant, cet engagement est mis en question, puisque selon l'association des employeurs cambodgiens GMAC, 63% des fournisseurs cambodgiens ont finalement rapporté une baisse de leurs prix FOB, alors que seulement 16% avaient obtenu des prix plus élevés de la part des marques.

**Kong Athit** a réagi pour déclarer que les syndicats n'accepteront plus de nouvelle initiative volontaire de Responsabilité sociale sans gage de résultats sur le terrain. Il a affirmé que les syndicats locaux devraient participer au processus de décision de l'initiative ACT.

**Aleix Gonzalez** a marqué son accord avec ce commentaire et indiqué que la signature du protocole d'accord par les plus hauts dirigeants de ces entreprises envoient un message clair de soutien à l'initiative.





## ***Les marques portent la responsabilité de respecter les droits de l'Homme***

**Carin Leffler**, coordinatrice de la CCC Norvège.

Selon les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'Homme existe indépendamment de la détermination des Etats de remplir leurs propres obligations en matière de droits de l'Homme. Voilà pourquoi la CCC vise des marques et des détaillants spécifiques pour conclure des accords contraignants sur le salaire vital. Les Principes directeurs proposent aussi aux entreprises des démarches pour définir comment il convient d'agir et de rendre compte de la manière dont elles assument leurs responsabilités. Par ailleurs, tout accord relatif à la responsabilité sociale devrait être rendu public. Cette transparence s'impose pour que les marques assument leurs engagements. L'expérience de l'Accord Bangladesh a confirmé l'importance de la transparence pour la mise en œuvre des engagements.

## **CONCLUSIONS**

Tous les intervenants conviennent qu'un changement de stratégie s'impose pour améliorer les conditions de travail dans le secteur de l'habillement, avec un accent sur le salaire vital au Cambodge. Les avis divergent clairement quand il s'agit de définir le rôle et les responsabilités des marques dans la mise en œuvre d'un salaire vital pour les travailleurs de l'habillement au Cambodge, ainsi que sur le lien entre le caractère contraignant des accords et leur efficacité. Concernant le rôle des marques, les propositions varient de la réforme des pratiques d'achats, la facilitation des négociations collectives et la formation (C&A) au fait d'accorder aux travailleurs locaux et à leurs organisations un rôle plus central dans les négociations (C.CAWDU et CCC).

Au cours du débat sur la mise en œuvre d'accords, IndustriALL a souligné la mission du gouvernement, alors que la CCC mettait l'accent sur le caractère contraignant des accords entre les marques et les syndicats. IndustriALL et C&A considèrent tous deux les fournisseurs comme un maillon important de la chaîne.

Malgré ces divergences importantes, les intervenants semblent tous convaincus du caractère crucial de la coopération et des potentielles répercussions positives de l'initiative ACT sur le terrain.

# PANEL 5

## DEVOIR DE VIGILANCE SUR LA FILIÈRE D'APPROVISIONNEMENT

13 OCTOBRE 2015

---

*Consacré au concept de diligence raisonnable, ce panel s'est concentré sur la mise en œuvre pratique des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme et en particulier aux lignes directrices développées par l'OCDE sur la diligence raisonnable pour une filière d'approvisionnement responsable dans le secteur de l'habillement et des chaussures. Le panel a également abordé les initiatives législatives relatives à la responsabilité des entreprises et au rôle des Etats en termes de diligence raisonnable et de devoir de vigilance. Enfin, cette session a été l'occasion de mettre en avant la nécessité de transparence soulevée par la CCC et les organisations syndicales auprès des entreprises, de la Commission européenne et des gouvernements nationaux.*

---

### LISTE DES INTERVENANTS

FACILITATRICE

**Jean Jenkins**

Chercheuse universitaire sur les relations industrielles, Université de Cardiff, RU

INTERVENANTS

**Jennifer Schappert**

OCDE

**Felix Poza et Indalecio Pérez**

Inditex

**Jean Lambert**

Eurodéputée britannique (Greens) et présidente de la délégation en charge des relations avec les pays d'Asie du Sud

**Dwight Justice**

CSI

**Dominique Muller**

Bureau international de la CCC



## **Un guide OCDE sur la diligence raisonnable**

**Jennifer Schappert**, OCDE.

Les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales comprennent des attentes en termes de diligence raisonnable. La diligence raisonnable consiste en un processus au travers duquel les entreprises identifient, préviennent, atténuent et assument les moyens permettant de faire face aux conséquences négatives de leurs actes. Ces dernières années, l'OCDE s'est attachée à clarifier ce que signifie la diligence raisonnable en pratique et comment elle s'applique aux différents secteurs. Les principes de la diligence raisonnable ne changent pas, mais bien la façon dont elle est appliquée par les différents secteurs.

L'une des grandes questions est de savoir en quoi la diligence raisonnable se distingue de la responsabilité sociale. Pour commencer, il apparaît clairement que les mécanismes de responsabilité sociale traditionnels ne se sont pas avérés efficaces pour prévenir, atténuer et résoudre les manquements et les transgressions au sein de la filière d'approvisionnement. De plus, plusieurs composantes clés de la diligence raisonnable que l'OCDE tente d'intégrer à ces directives diffèrent des mécanismes de responsabilité sociale traditionnels.

La première différence réside dans le fait que la diligence raisonnable repose sur les risques. Cela signifie que les entreprises doivent identifier et évaluer tous les risques qui comportent leur filière d'approvisionnement et les traiter par ordre de priorité en fonction de l'ampleur de leur impact négatif. Un aspect fondamental de cette approche consiste à comprendre et à reconnaître que s'il est important d'évaluer, cela ne suffit pas à prévenir ou à atténuer les risques, étant entendu que le but est la prévention et l'atténuation des conséquences négatives.

L'OCDE souhaite donc passer à la gestion des risques, qui associe la prévention et l'atténuation. À ce sujet, l'approche de la diligence raisonnable au sein de l'OCDE est particulière. Pour l'OCDE, la prévention et l'atténuation requièrent une approche multidimensionnelle incluant trois piliers : premièrement, l'engagement direct avec le fournisseur, en identifiant les pratiques internes et en évaluant comment elles affectent les risques ; deuxièmement, la prise en compte des risques systémiques, puisque certains de ces facteurs à plus long terme contribuent aux impacts négatifs ; troisièmement, au travers des Points de Contact Nationaux (PCN), la société civile, comme les organisations rassemblées ici, les syndicats et les autres parties prenantes, peut porter plainte contre les entreprises qui bafouent les lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales. En clarifiant les attentes sur la diligence raisonnable dans ce secteur, par exemple en termes de salaire, la société civile a la possibilité de mettre les entreprises face à leurs responsabilités et de leur demander des comptes quant à la diligence raisonnable selon les Principes directeurs des Nations Unies et les lignes directrices de l'OCDE devant les PCN.

### **Question de Dwight Justice, CSI**

*La responsabilité d'une entreprise repose sur le lien entre ses activités et leur impact négatif sur les droits humains, que ces conséquences négatives découlent directement de son activité ou que ses partenaires commerciaux soient impliqués dans l'activité concernée... La question à l'attention de Jennifer Schappert (OCDE) est donc la suivante « L'OCDE opère-t-elle une distinction dans la notion de diligence raisonnable selon les différents liens de causalité entre l'action de l'entreprise et l'impact négatif consacré dans la filière d'approvisionnement ?*

**Jennifer Schappert** : Le terme « lien » dans ce contexte renvoie, par exemple, à la relation entre une marque ou une enseigne et une autre entreprise impliquée dans sa filière d'approvisionnement. Qu'il s'agisse d'un sous-traitant direct ou non, qu'interviennent des intermédiaires ou que cela concerne la production de matières premières, à partir du moment où un acteur intervient dans la filière d'approvisionnement, ils sont liés.

Quand on dit « découle de », il s'agit de considérer vraiment l'impact négatif et d'évaluer ce qui y a contribué au sein de la filière d'approvisionnement. La diligence raisonnable couvre ainsi l'ensemble des cas. Les entreprises ont la responsabilité de faire preuve de diligence raisonnable, c'est-à-dire d'identifier, de prévenir, d'atténuer et d'assumer l'impact négatif, et ce pour tous les impacts négatifs, dans toutes les entités de la filière d'approvisionnement qui leur sont liées. Les attentes vis-à-vis des entreprises en termes de diligence raisonnable sont plus importantes dans les

Principes directeurs des Nations Unies et de l'OCDE, car cette diligence raisonnable s'applique à toutes les circonstances causant ou contribuant à un impact négatif, pas uniquement quand on l'a causé directement ou qu'on y a directement contribué.

#### **Question de Dominique Muller, CCC**

*Ma première question porte sur le rôle des Points de Contact Nationaux (PCN). Jennifer Schappert les a décrits comme les dents de loup de l'OCDE. De nombreuses personnes les qualifieraient actuellement davantage de dents de lait. Je me demande si l'OCDE envisage les principes directeurs des Nations Unies comme un instrument réellement susceptible d'affûter ces dents, en particulier le droit à la remédiation dans la perspective d'y accorder plus d'attention.*

**Jennifer Schappert :** Il faut reconnaître que vous n'êtes pas les seuls à percevoir les Points de Contact Nationaux comme des dents de lait. Nous travaillons d'arrache-pied pour y remédier. Les PCN ont pour responsabilité de promouvoir l'efficacité des principes directeurs de l'OCDE et l'une de leurs principales missions consiste à assurer la médiation entre les différentes parties afin d'atteindre des résultats acceptables. Nous reconnaissons que certains PCN jouent très bien ce rôle tandis que d'autres ne le font pas. Nous le reconnaissons et nous œuvrons au renforcement de l'efficacité des PCN au travers de l'échange entre pairs et d'évaluations. On envisage des processus plus externes pour que les PCN assument leurs responsabilités et nous espérons pouvoir compter sur des PCN très forts afin de promouvoir à l'avenir ce sens de la responsabilité ainsi que les principes directeurs de l'OCDE et des Nations Unies.



© MaxDechamps

#### **La Stratégie de responsabilité sociale d'Inditex**

**Felix Poza et Indalecio Pérez,** Inditex.

En 2014, Inditex a acheté plus d'un milliard de pièces d'habillement provenant de 50 pays, faisant ainsi travailler plus d'1,2 millions de personnes. Pour gérer cette immense filière d'approvisionnement, Inditex a développé un plan stratégique de responsabilité sociale (RSE) couvrant la période de 2014 à 2018. En voici les objectifs et options clés.

La traçabilité est la première étape. Elle consiste à identifier les acteurs en présence. Voilà pourquoi nous avons développé un système de traçabilité qui ne couvre pas seulement nos fournisseurs directs mais aussi les fournisseurs de nos fournisseurs. Le processus d'évaluation représente la deuxième étape. On ne peut se fier uniquement à un système d'audits, mais il nous faut continuer à recourir aux audits dans une certaine mesure et, quand nous pensons que ces-derniers sont nécessaires, tenter également d'impliquer les travailleurs conformément à l'Accord cadre international conclu avec la fédération syndicale internationale IndustriALL. L'optimisation des ressources et des investissements constituera la troisième phase. Nous souhaitons développer des projets continus avec les usines, sans nous limiter à acheter simplement des solutions technologiques avant de passer à un autre site de production dans un autre pays. Nous souhaitons investir dans les sites de production. Le volet final de notre plan stratégique vise à assurer la durabilité du projet. Comment engager les parties prenantes comme les gouvernements, les syndicats et les ONG pour développer un effet de levier ?

Pour finir, la remédiation est essentielle car les problèmes sont encore légion dans le secteur de l'habillement. Nous ne doutons pas que la situation s'améliorera à l'avenir mais il nous faut actuellement identifier comment prévenir les problèmes et y remédier en cas de violations.

Les Principes directeurs des Nations Unies et les lignes directrices de l'OCDE sont d'excellents outils théoriques et il nous faut trouver comment les mettre en pratique. Chez Inditex, nous couvrons toutes les demandes de sous-traitance dans les différents pays avec nos équipes locales. Elles tâchent de collaborer avec les acteurs locaux. Nous travaillons aussi avec l'Organisation internationale du travail (OIT) dans le cadre de programmes spécifiques dans différents pays et nous coopérons avec d'autres marques.

L'instrument le plus important est sans doute l'Accord cadre international conclu avec IndustriALL. Trois éléments en constituent les piliers. Le premier concerne l'échange d'information entre le syndicat et l'entreprise. Le deuxième vise à instaurer un mécanisme permettant la négociation collective chez les fournisseurs. Et le troisième consiste à accroître le pouvoir et les capacités des acteurs locaux.

#### **Question de Dwight Justice, CSI**

*Je suis très intéressé par le monde syndical et les négociations collectives. Le problème est néanmoins le suivant : que se passe-t-il quand l'Etat ne protège pas les travailleurs qui exercent leur droit fondamental de constituer un syndicat ou de s'affilier pour négocier collectivement ? Quelle obligation incombe alors au secteur privé ? Il me semble possible dans certains cas que les entreprises soient tenues de reconnaître les syndicats quoi qu'il en soit, même s'ils ne sont pas prévus par la loi. Il en va de même pour la négociation collective. En général, elle repose sur une structure légale mais une entreprise peut s'engager dans un processus de négociation collective en dehors d'une telle structure. Il nous faut donc reconnaître que la lutte contre les syndicats, l'opposition aux syndicats au travers de manœuvres d'intimidation, de discipline ou de fermeture pure et simple des usines, etc. constituent des violations des droits humains. Il faut niveler par le haut les attentes quant aux réactions des entreprises d'approvisionnement et des marques vis-à-vis de leurs fournisseurs qui combattent ainsi les syndicats.*

*Le secteur de l'habillement est complexe et structuré selon des catégories de fournisseurs différentes. Ma question pour Inditex est la suivante : « Comment envisagez-vous ces catégories ? » Les considérez-vous comme un élément limitant votre responsabilité d'une manière ou d'une autre ? Ou cela augmente-t-il le niveau de diligence raisonnable dont vous devez faire preuve ?*

**Inditex :** En principe, nous sommes responsables de

l'ensemble de la filière d'approvisionnement mais à leur tour, nos fournisseurs sont responsables de leur chaîne d'approvisionnement. Nous partageons ainsi la responsabilité quant à nos activités en termes de Responsable sociale (RSE). Nous disposons d'un système comprenant une évaluation des risques préalable à l'entrée d'un nouveau partenaire au sein de la filière d'approvisionnement d'Inditex et assurons aussi différents types d'audits. Nous ne nous contentons pas de l'audit social mais effectuons aussi un audit de traçabilité. Non seulement, nous opérons des vérifications dans des usines sélectionnées de façon aléatoire mais nous développons aussi des activités liées aux processus de travail. En fin de compte, notre objectif consiste à partager la responsabilité liée à la diligence raisonnable avec nos fournisseurs.

#### **Question de Dominique Muller, CCC aux représentants d'Inditex**

*Comment allez-vous collaborer avec vos fournisseurs pour provoquer un véritable changement tout au long de la chaîne d'approvisionnement ? Comment envisagez-vous qu'Inditex et les autres entreprises modifient leurs comportements, non seulement en termes de pratiques d'achat mais aussi en termes de business model fondé sur la 'fast fashion', pour contribuer à l'arrêt des violations systémiques des droits humains dans l'industrie de l'habillement ? »*

**Inditex :** Concernant les changements de comportements, ils constituent justement l'axe principal. Nous parlons actuellement de modifier véritablement le modèle de RSE du secteur de l'habillement. Nous développons des initiatives pour nous concentrer réellement sur la façon de travailler des marques, en ciblant la façon dont elles fixent les prix et les négocient avec les fournisseurs. Les équipes de RSE deviennent plus techniques et se rapprochent de l'achat et de l'approvisionnement. À cet égard, donner corps à nos idéaux est vraiment à l'ordre du jour. Comme mentionné dans la présentation, nous souhaitons accorder du pouvoir aux travailleurs, leur permettre de développer leurs capacités. Tout cela ne va pas se faire en un claquement de doigt mais toutes les marques s'attellent désormais à ce passage à la pratique.



## **Initiatives volontaires de RSE Versus réglementation contraignante, en débat au Parlement européen**

**Jean Lambert**, Eurodéputée britannique (Groupe des Verts) et Présidente de la délégation en charge des relations avec les pays d'Asie du Sud.

Les parlementaires européens débattent à n'en plus finir pour déterminer si la Responsabilité sociale des entreprises (RSE) doit rester volontaire, par opposition à ce qu'il faudrait mettre sur pied pour la rendre obligatoire. Le respect des droits humains, la diligence raisonnable et la transparence sont des prérequis à l'application de la RSE dans l'ensemble de la filière d'approvisionnement. Nous avons demandé à la Commission européenne de développer une nouvelle stratégie ambitieuse et sommes parvenus à consacrer dans la législation les responsabilités des marques en termes de diligence raisonnable, comme dans la réglementation relative au blanchiment d'argent, la réglementation forestière (FLEGT) et la réglementation sur les minerais de conflit.

La diligence raisonnable est une thématique complexe qui suscite de nombreuses questions comme « Quel est l'impact sur les affaires ? », « Comment la garantir ? » ou « Qu'en est-il de la concurrence sur le marché interne et international ? ». Il est cependant très clair que les entreprises devraient garantir le plein respect des Conventions fondamentales de l'OIT tout au long de leur filière d'approvisionnement. Elles devraient aussi s'assurer de travailler conformément aux Principes directeurs des Nations Unies, aux lignes directrices de l'OCDE et à la Déclaration tripartite de l'OIT.

Pour conclure, le Parlement européen se réjouit de l'initiative phare annoncée par la Commission pour promouvoir une gestion responsable de la filière d'approvisionnement en vêtements. L'Union européenne et le Parlement européen ont un rôle à jouer dans la mise en place de structures de travail appropriées et l'intégration de la diligence raisonnable dans la législation. Il est effectivement nécessaire de s'adapter au type d'industrie. Et il faut s'assurer que la diligence raisonnable est requise au-delà des frontières et ne s'applique pas seulement aux collaborations hors de l'Union européenne mais bien aussi au sein même de l'Union européenne, pour y obtenir des normes similaires sur l'ensemble du territoire, ce qui augmentera le bien-être de nombreux travailleurs.

### **Question de Dwight Justice, CSI**

« Quand le gouvernement s'engage dans la RSE, s'agit-il simplement d'une manière de reporter la responsabilité de l'Etat sur les entreprises? » ... « Comment préserver la distinction entre le devoir de l'Etat et la responsabilité des entreprises ? »

**Jean Lambert :** On observe un glissement des responsabilités de l'Etat vers les entreprises, ce qui comporte des risques. Il faut prendre conscience du rôle à jouer par les entreprises mais il incombe aux gouvernements de mettre sur pied les cadres juridiques au sein desquels les entreprises agissent. C'est un élément important quand on envisage les questions de responsabilité et de remédiation.

### **Question de Dominique Muller, CCC**

Les entreprises sont responsables de la mise en œuvre de la diligence raisonnable mais les PME font souvent l'objet de dispenses car elles ne seraient pas en mesure de faire face à ces obligations. Elles ne sont pourtant pas moins responsables selon les PDNU et remplissent évidemment toutes leurs obligations légales liées à la sécurité des consommateurs. Alors ne pourraient-elles donc pas appliquer aussi une forme de diligence raisonnable ?

**Jean Lambert :** Il n'y a aucune raison pour que des entreprises qui peuvent assumer les mécanismes de responsabilité requis à ces niveaux n'y parviennent pas pour d'autres dimensions liées aux violations des droits humains. La question qui se pose ici est la suivante « Quelle formation et quel soutien sont proposés aux personnes qui mettent ces PME sur pied ? » Elles peuvent certainement apprendre à repérer les abus liés aux droits humains et s'assurer que ces pratiques disparaissent.

# PANEL 6

## UN SALAIRE VITAL POUR LES TRAVAILLEURS DU SECTEUR DE L'HABILLEMENT EN EUROPE

13 OCTOBRE 2015

---

*Quelle est la responsabilité de l'Union européenne vis-à-vis des travailleurs de l'habillement sur son propre territoire ? En 2014, la Clean Clothes Campaign a publié le rapport « Salaires de misère – La production de vêtements en Europe de l'Est et en Turquie »<sup>3</sup> dans lequel elle révélait qu'au sein et aux portes de l'UE, l'écart entre le salaire réel et le salaire vital est encore plus important qu'en Asie.*

---

### LISTE DES INTERVENANTS

#### **Raisa Liparteliani**

Responsable du département juridique de la Confédération géorgienne des syndicats (GTUC)

#### **Bettina Musolek**

Coordinatrice de la CCC pour les pays européens à bas salaire

#### **Agnes Jongerius**

Eurodéputée, Vice-présidente du Comité sur l'emploi et les affaires sociales au sein du Parlement européen

#### **Rudi Delarue**

Commission européenne, DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion, Responsable adjoint de l'unité « Relations externes, Politique de voisinage, Élargissement »

#### **Mario Ivezkovic**

Président du syndicat croate Novi Sindikat

---

<sup>3</sup> [HTTP://WWW.ACHACT.BE/UPLOAD/FILES/RAPPORTS/RAPPORT\\_2014\\_06\\_EUROPEORIENTALE.PDF](HTTP://WWW.ACHACT.BE/UPLOAD/FILES/RAPPORTS/RAPPORT_2014_06_EUROPEORIENTALE.PDF)



## **Le salaire minimum légal en Géorgie s'élève à 8 euros par mois**

**Raisa Liparteliani, GTUC.**

GTUC lutte pour le rétablissement des systèmes élémentaires de protection des travailleurs en Géorgie. Ce combat a commencé en 2005, lors de l'arrivée au pouvoir d'un gouvernement néolibéral d'extrême droite. En 2006, ce gouvernement a démantelé tous les dispositifs existants de protection des travailleurs et des droits liés au travail. Depuis lors et jusqu'à ce jour, il n'existe plus d'inspection du travail, ni de droit du travail, ni de tribunal du travail en Géorgie. Au contraire, de nouvelles dispositions légales ont accordé aux employeurs le droit d'engager, de licencier et de prolonger les heures de travail comme bon leur semble ainsi que d'ignorer les syndicats. Il va sans dire que ces décisions ont été prises au plus grand mépris des Conventions fondamentales de l'OIT pourtant toutes ratifiées par la Géorgie. Des milliers de travailleurs syndiqués ont été licenciés sans préavis. Le licenciement des travailleurs pour activité syndicale a été autorisé. GTUC a fait appel auprès de l'OIT et de la Cour européenne des droits de l'Homme où les plaintes sont en cours de traitement. L'OIT a formulé des déclarations fortes critiquant le gouvernement

géorgien. En 2013, un nouveau gouvernement a introduit quelques dispositions basiques faisant office d'actuel code du travail sans aucun effet tangible puisque le pays ne dispose toujours pas d'une inspection du travail permettant d'évaluer son respect.

Au vu de ces différents éléments, les Géorgiens ont été abasourdis de voir l'UE prolonger le statut de SPG+ octroyé à la Géorgie, la qualifiant à ce titre de partenaire privilégié, en dépit de l'absence totale de protection des droits liés au travail.<sup>4</sup>

Théoriquement, l'octroi ou la prolongation de ce régime préférentiel prennent en compte les droits humains et les droits liés au travail. Les rapports de la Commission européenne en 2008 et 2009 mentionnent clairement les problèmes de la Géorgie quant à l'application des normes liées au travail. Cependant, malgré les nombreuses critiques explicites d'organisations internationales comme l'OIT, le Département d'Etat américain, la Commission des Nations Unies sur la liberté d'association et le Conseil européen de la Charte sociale européenne, le statut de SPG+ a été prolongé. Ce mécanisme pourrait voir son efficacité et son utilité renforcées si l'UE organisait des consultations directes avec les syndicats. Lorsque l'UE envoie des délégations pour tenir des réunions systématiquement de haut niveau avec le gouvernement géorgien, les syndicats n'y sont jamais conviés et ils n'obtiennent aucune information sur l'écho donné à leurs velléités au cours des consultations avec le gouvernement.

Désormais, le gouvernement a signé un accord d'association avec l'UE. Il est dès lors encore plus important que l'UE s'engage dans une consultation et un dialogue avec GTUC, les autres syndicats et les acteurs œuvrant en faveur des droits humains en Géorgie. L'UE devrait accroître sa pression. Nous ne souhaitons évidemment pas que la Géorgie perde son statut de SPG+ mais il faut davantage de pression de la part de l'UE pour faire évoluer les normes liées au travail en Géorgie.

Après une réunion de la CCC en mars dernier à Istanbul avec des représentants de 14 marques, ceux qui s'approvisionnent en Géorgie sont venus visiter notre pays avec la Fair Labour Association. Ils ont recommandé au gouvernement de revoir le salaire minimum légal et de créer un service d'inspection du travail. Jusqu'ici le gouvernement n'a pas réagi.

<sup>4</sup> La Géorgie jouit également du statut SPG de la part des Etats-Unis.



## **Notre enquête dénonce la situation salariale dans la production de vêtements en Europe**

**Bettina Musiolek, CCC.**

Trois millions de travailleurs européens du secteur de l'habillement s'échinent au service du prêt-à-porter. Au travers de cette étude, il est apparu que les Européens travaillant dans la confection aux portes de l'Union européenne, de la Slovaquie à la Turquie, gagnent à peine 10 % (Géorgie), 14 % (Bulgarie, Ukraine et Macédoine) ou 36% (Croatie, Pologne, République tchèque) du salaire minimum vital estimé. Des marques comme Hugo Boss et Adidas se sont retrouvées dans les journaux car elles profitent de l'appauprissement de régions entières de certains des pays européens. Le fait est que la production de vêtements en Europe cause davantage de pauvreté au lieu de permettre aux travailleurs et à leur famille de sortir de la misère.

En Géorgie, le salaire mensuel des travailleurs interrogés dans le cadre de l'enquête de la CCC s'élève en moyenne à 114 euros.

Les travailleurs du reste de l'Europe perçoivent normalement le salaire minimum légal et ce dernier n'atteint dans aucun des pays européens étudiés le seuil de pauvreté de 60 % du salaire national moyen. En fait, le salaire minimum se situe bien en-deçà de ce seuil dans tous les pays examinés. C'est pourquoi la CCC recommande que l'industrie paye immédiatement une rémunération atteignant au moins le seuil de pauvreté et que les marques fixent des prix d'achat le permettant. Les gouvernements devraient quant à eux relever les salaires minimums. Concernant la Géorgie, la Commission européenne doit agir pour garantir le rétablissement des droits du travail.

Les journalistes nous demandent souvent : « L'UE ne peut-elle pas au moins s'assurer que les travailleurs de l'habillement en Europe sont traités correctement ? »

Dans les faits, les acteurs européens œuvrent dans le sens inverse. La Commission européenne et le FMI sont extrêmement influents dans cette région. Leurs interventions visent la baisse ou le gel des salaires. Les pays dépendent d'emprunts internationaux accompagnés d'interventions politiques englobant des restrictions du salaire minimum. Au sein du nouveau cadre de gouvernance économique européenne, dans la Procédure de déséquilibre macro-économique, la surveillance systématique de la fixation des salaires nationaux fait désormais partie intégrante de l'arsenal politique classique de l'UE. Le gel et la réduction des salaires minimum légaux relèvent des prescriptions habituelles liées à cette surveillance.

Ce type de politique et d'action est en contradiction brutale avec la stratégie Europe 2020 où l'Union européenne s'est pourtant engagée à sortir au moins 20 millions de personnes du risque de pauvreté ou d'exclusion sociale d'ici 2020.

## **L'UE dispose d'outils pour s'attaquer à cette question**

**Agnes Jongerius**, eurodéputée néerlandaise (Groupe S&D), Vice-présidente du comité sur l'emploi et les affaires sociales au sein du Parlement européen.

Cela fait bien longtemps que chacun est informé des exécrables conditions de travail dans l'industrie de l'habillement. Mais cette image est d'ordinaire associée à des pays comme la Chine ou le Bangladesh, et non à l'Europe. Il est essentiel de faire savoir aux institutions européennes mais aussi au reste de la population que ces conditions sont aussi une réalité en Europe.

Il est choquant d'entendre que des travailleurs européens gagnent moins de 150 euros par mois.

En tant que syndicaliste, Agnes Jongerius soutiens le seuil minimum de 60 % du salaire moyen. De quels outils disposent les eurodéputés ? Au sein de l'UE, les affaires sociales sont considérées comme une matière nationale. Cependant, la Commission européenne se sent libre d'émettre des recommandations sur les marchés du travail dans ses recommandations spécifiques à chaque pays. Le problème réside dans le fait que ces recommandations ne sont pas toujours favorables aux travailleurs. Actuellement, la Commission a présenté une série d'indicateurs sociaux pour sa gouvernance économique. Cependant, aucun des indicateurs proposés dans le cadre du Semestre européen n'inclut la qualité du travail ou les salaires relatifs. C'est pourquoi le groupe Socialistes et Démocrates a demandé,

à l'occasion d'une récente réunion du Comité sur l'emploi, que tous les indicateurs sur la qualité des emplois et les salaires relatifs soient rendus transparents au travers de ce processus. L'amélioration du Semestre européen pourrait constituer un bon premier outil. Deuxièmement, il faut mentionner la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, que tous les Etats membres doivent respecter. Les droits des travailleurs sont compris dans l'article 31 sur des conditions de travail justes et équitables. Cet article stipule que les Etats membres ont l'obligation explicite de protéger les travailleurs de l'exploitation par des employeurs privés.

La Géorgie et la Moldavie sont parties prenantes du partenariat oriental de la politique européenne de voisinage. L'UE applique une approche reposant sur des mesures incitatives qui pourrait servir à aborder la question du droit du travail en Géorgie. De plus, le Parlement européen dispose d'un groupe de suivi pour chaque pays bénéficiant du SPG+.

Cependant, l'outil le plus efficace reste la pression politique au travers de campagnes publiques. Si nous ne voulons pas de conditions de travail inhumaines en Chine et au Bangladesh, pourquoi les tolérer dans notre propre famille ou à nos portes ? Pourquoi ne pas calculer un salaire vital pour les pays européens en question et pousser la Commission européenne à approuver cette référence.



© MaxDechamps

## **L'UE est déjà active sur cette question**

**Rudi Delarue**, Commission européenne, DG Emploi, Affaires Sociales et Inclusion.

La Commission européenne élabore en ce moment des propositions pour des salaires minimum exprimés en pourcentage des salaires nationaux moyens. Un engagement a aussi été pris pour aborder les problèmes en Géorgie avec la délégation européenne chargée de ce pays. Les informations recueillies par la CCC s'avèreront aussi utiles dans le cadre du rapport de la Commission au Parlement européen sur la mise en œuvre du SPG+. Il s'agit d'un régime commercial permettant d'accéder sans droit de douane au marché européen, accordé à des pays qui s'engagent officiellement à appliquer les conventions normatives fondamentales sur le travail.

La question salariale, la sécurité au travail, des conditions de travail décentes prennent progressivement une place dans les discussions liées aux accords commerciaux. Auprès de la Turquie, l'Unité des affaires sociales et de l'inclusion œuvre depuis plusieurs années auprès de la Turquie en faveur d'une réforme de la réglementation sur le dialogue social et la reconnaissance des syndicats. Plus généralement, la Commission essaye de faire le lien entre le commerce, le développement et l'assistance externe pour se montrer plus cohérente.

Sur la question des instruments contraignants et des engagements volontaires des entreprises, l'inclusion des thèmes liés au travail, à la santé et à la sécurité dans les accords commerciaux témoigne de la volonté de la Commission de rendre les matières liées au travail contraignantes. Elle souhaite un système public capable d'adopter, d'appliquer et de contrôler le respect des normes liées au travail. Les initiatives privées peuvent compenser le manque de gouvernance dans une certaine mesure mais ne diminuent en rien les responsabilités de l'Etat.

## Débat

Pour Mario Ivezkovic, Président du syndicat croate, Novi Sindikat, percevoir un salaire vital est un droit humain mais visiblement pas pour les travailleurs de l'habillement en Europe de l'Est ! Nos travailleurs touchent à peine 36 % d'un salaire vital. Comment est-il possible que nous ayons accepté toutes les règles de l'Union européenne mais ne gagnions pas encore la moitié d'un salaire vital en tant que travailleurs de l'habillement ? Notre salaire minimum légal ne suffit pas à nourrir une famille puisqu'il ne permet même pas de couvrir les frais d'un seul individu !

M. Delarue explique qu'il n'existe pas de réglementation salariale européenne en raison de la pression exercée par les syndicats au moment des négociations du Traité européen. Cependant, il a mentionné le Semestre européen et signalé une déclaration claire affirmant récemment que les salaires devraient refléter la productivité mais aussi prévenir la pauvreté. Il a aussi souligné l'engagement du Président Juncker pour un « pilier social ».

### REMISE DE LA PÉTITION « UN SALAIRE VITAL MAINTENANT »

par **Anna Mc Mullen**, Coordinatrice de Labour behind the Label – CCC au Royaume-Uni.

À l'occasion du forum « Living Wage Now », la Clean Clothes Campaign a remis sa pétition en faveur d'un salaire vital pour les travailleurs de l'habillement aux représentants de H&M, Inditex, C&A, Tchibo, NewLook, Arcadia, Pentland, Topshop, JBC, Lola & Liza, Stanley & Stella et de la Commission européenne.

Aujourd'hui, dans l'industrie de l'habillement, dans les pays de production, de plus en plus de travailleurs luttent pour leur droit à un salaire vital. Récemment, au Bangladesh, au Cambodge et en Indonésie, des milliers de jeunes ont envahi les rues pour exiger des augmentations salariales et dénoncer la violation systématique de leurs droits humains fondamentaux par leurs employeurs, leurs gouvernements et les entreprises privées.

En ce jour, nous avons le plaisir d'être à vos côtés pour remettre les signatures de près de 150.000 citoyens et consommateurs européens. Le chiffre exact s'élève à 149.251 signataires, un nombre non négligeable de personnes. Bien que nous soyons ici au nom des citoyens européens, nous souhaiterions aussi attirer votre attention sur les luttes de nos amis et partenaires en faveur de l'amélioration des conditions de travail et d'un salaire vital dans les pays producteurs de vêtements. Ce sont ces personnes qui sont descendues dans les rues, se sont mobilisées devant les usines, ont risqué leur emploi et parfois jusqu'à leur vie, pour un meilleur salaire. Il et elles sont la raison de notre présence ici.

La Clean Clothes Campaign a soutenu leur cause et sensibilisé en Europe et dans les pays de production sur le véritable coût des vêtements et nous nous engageons à poursuivre dans cette voie. En signant notre pétition et en se joignant à nos actions, des personnes du monde entier ont demandé aux marques, aux décideurs politiques et aux gouvernements de garantir un salaire vital aux travailleurs de la confection, car le salaire vital est un droit humain.

Plusieurs entreprises se sont engagées à payer un salaire vital à l'avenir. D'autres ont fait les premières démarches pour s'assurer du respect des droits humains tout au long de leur filière d'approvisionnement, bien que cela n'ait pas encore abouti au paiement d'un salaire vital aux travailleurs de l'habillement. Nous poursuivrons tant que ce ne sera pas une réalité.

Merci beaucoup d'être ici aujourd'hui pour recevoir cette pétition. Nous vous demandons de faire passer notre message à vos entreprises, vos collègues et vos pairs et de pousser en faveur du salaire vital car il s'agit vraiment une lutte cruciale à nos yeux.

La Clean Clothes Campaign continuera d'œuvrer en ce sens tant que tous les travailleurs de la confection ne toucheront pas un salaire vital.

# PANEL 7

## DÉFIS DE L'INITIATIVE PHARE DE L'UE POUR UNE GESTION RESPONSABLE DES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT DANS L'HABILLEMENT

13 OCTOBRE 2015

---

*En tant que premier marché de consommateurs au monde, l'Union européenne a à la fois la possibilité et le devoir d'agir et de donner l'exemple au niveau mondial en termes de respect des droits de l'Homme dans la filière d'approvisionnement. Alors que se profile la Conférence internationale de l'OIT consacrée en 2016 à la filière d'approvisionnement, l'initiative phare de l'UE représente-t-elle une véritable opportunité pour lancer cette transformation du modèle commercial ? Sur la base de la contribution de la Clean Clothes Campaign à l'initiative phare de l'UE, nous aborderons les options nécessaires, comme l'élaboration d'un cadre réglementaire pour soutenir l'investigation et la remédiation des violations des droits des travailleurs dans les filières d'approvisionnement des marques européennes.*

---

### LISTE DES INTERVENANTS

**Klaus Rudischhauser**

Vice-directeur général de la DG Développement et Coopération

**Jean-Marc Caudron**

achACT – CCC Belgique

**Michel Cermak**

CNCD-11.11.11

**David Seligson**

OIT

**Wendela Huisman**

Ministère néerlandais des affaires étrangères

**Danielle McMullan**

Business & Human Rights Resource Center



## **L'initiative phare de la Commission européenne sur la filière d'approvisionnement en vêtements : état d'avancement et orientation**

**Klaus Rudischhauser**, Commission européenne.

Les citoyens européens ignorent largement l'ampleur des démarches déjà entreprises pour rendre l'industrie de l'habillement plus durable et acceptable du point de vue social et environnemental. L'initiative de la Commission européenne a donc pour premier but d'informer les citoyens européens que l'UE agit pour rendre la filière d'approvisionnement en vêtements plus responsable. L'idée n'est pas de chambouler complètement le programme politique.

Nous avons organisé plusieurs rencontres entre les parties prenantes pour identifier quels devraient précisément être nos objectifs. Évidemment, nous voulons nous assurer que la situation s'améliore dans les pays de production. Pour ce faire, nous souhaitons développer davantage les initiatives et les bonnes pratiques existantes, ainsi que les actions de l'Union européenne. Plusieurs services y travaillent. Nous souhaitons renforcer la transparence et la sensibilisation des consommateurs.

Nous planchons actuellement sur le mode d'organisation le plus approprié pour un tel processus car les initiatives législatives ne constituent pas forcément le moyen le plus efficace. À la Commission, nous penchons pour le lancement d'une plateforme multipartite permettant aux initiatives, aux pays et aux entreprises de montrer ce qu'ils mettent en œuvre et réunissant toutes les questions à aborder, comme les normes ou audits qui seraient acceptés. Une telle plateforme pourrait avoir pour but de rassembler l'expertise et l'expérience cumulées de toutes les parties et évidemment de définir des objectifs et des attentes très claires. Ce serait le meilleur moyen de s'assurer que toutes

les parties prenantes à la plateforme s'engagent à faire ce qu'elles peuvent pour que la situation progresse.

Et finalement, si l'approche réglementaire s'avère nécessaire dans certains domaines, nous pourrons les identifier.



## **L'UE devrait mandater un médiateur pour les violations des droits humains dans le secteur de l'habillement**

**Jean-Marc Caudron**, achACT – CCC Belgique.

La Clean Clothes Campaign s'est réjouie de l'invitation à contribuer à la phase d'identification des objectifs et actions à entreprendre dans le cadre de cette initiative phare. Sa contribution a été guidée par la conviction qu'une réaction positive de l'UE en faveur du développement d'une gestion responsable de la filière d'approvisionnement doit offrir des solutions efficaces et durables aux travailleurs blessés et aux familles des travailleurs tués dans les catastrophes industrielles, à ceux qui vivent dans la misère et à tous ceux dont les droits sont bafoués aujourd'hui.

Dans cet esprit, la contribution de la Clean Clothes Campaign repose sur la proposition d'instaurer un mécanisme efficace et durable, du type ombudsman, dont le travail devrait être soutenu par des ressources suffisantes et s'inscrire dans le cadre légal approprié ainsi que dans une cohérence renforcée des politiques élaborées par les DG concernées (Commerce et Emploi notamment). Ce médiateur serait mandaté pour entreprendre des enquêtes indépendantes, apporter des réponses concrètes aux problèmes concrets, comme l'indemnisation des victimes d'accidents industriels. Il disposerait du pouvoir d'entreprendre les démarches nécessaires pour développer un cadre institutionnel assurant la traçabilité de la filière d'approvisionnement, exiger la diligence raisonnable des entreprises européennes concernant le respect des droits humains tout au long de leur filière d'approvisionnement et permettre l'accès à la justice et la remédiation pour les travailleurs victimes de violations des droits humains.



## **Nous devons imposer à l'habillement des normes de produit similaires à celles qui existent pour le bois**

**Michel Cermak**, CNCD 11.11.11.

L'initiative FLEGT a été conçue pour lutter contre le bois illégal et non-durable. Elle se fonde sur la négociation de traités bilatéraux entre l'UE et les pays de production, impliquant les gouvernements, mais aussi la société civile. Cette dernière s'est impliquée de manière importante tant dans les négociations que dans le suivi de la mise en œuvre de ces accords. Cet élément est bien sûr crucial pour les objectifs que nous voulons atteindre ici concernant le secteur de l'habillement. Toute initiative de soutien devrait impliquer des travailleurs des pays de production des vêtements, à chaque étape.

Il y a quarante ans, une relation directe unissait travailleur et employeur. Aujourd'hui, cette relation s'est diluée du fait du choix des marques qui affirment désormais ne plus avoir ni la responsabilité, ni la capacité de contrôler les activités tout au long de leur filière d'approvisionnement. Nous demandons maintenant à l'Union européenne de restaurer cette relation de responsabilité. Les citoyens d'Europe et du monde affirment clairement qu'ils ne veulent pas avoir à choisir entre un t-shirt taché de sang et un t-shirt propre. En Belgique, par exemple, nous sommes parvenus à faire interdire le travail des enfants dans les mines de charbon suite à des luttes sociales et n'avons pas donné aux consommateurs le choix entre du charbon sale et du charbon sans travail des enfants.

## **Défis et opportunités de la Conférence 2016 de l'OIT sur les filières d'approvisionnement**

**David Seligson**, OIT.

Le travail décent dans les filières d'approvisionnement mondiales sera le thème général des discussions de la Conférence internationale du travail (CIT) organisée par l'Organisation internationale du travail (OIT) en juin 2016. Ces discussions se concentreront sur les stratégies élaborées selon des approches complémentaires et multiples pour parvenir au respect des règles sur les lieux de travail. La conférence pourrait aussi traiter des opportunités de dialogue social transfrontalier et des moyens pour les entreprises multinationales de promouvoir le travail décent dans la filière d'approvisionnement mondiale. Nous voulons mieux comprendre à quelles conditions les filières d'approvisionnement mondiales contribuent au développement inclusif.

Le fait que nous organisons cette conférence en 2016 ne signifie pas que l'OIT a ignoré la filière d'approvisionnement mondiale jusqu'ici. L'OIT et la Société Financière Internationale (secteur de la Banque mondiale) ont par exemple développé Better Work, un vaste programme dans le secteur de l'habillement qui améliore les conditions de travail de milliers de travailleurs dans huit pays.

Mais le travail décent dans les filières d'approvisionnement mondiales est un thème controversé. Les différents gouvernements, les employeurs et les travailleurs viendront à la conférence avec des opinions très divergentes sur la question. Nous espérons assurer un cadre propice à un débat fructueux et aider les parties prenantes à articuler leurs points de vue de manière à débattre de ce thème ouvertement et à arriver à des conclusions au terme de la conférence. L'OIT est une organisation qui repose sur ses membres. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs seront seuls juges des politiques que l'organisation doit poursuivre. Après la conférence, nos organes de décision débattront des conclusions et se prononceront sur d'éventuels programmes, recherches et activités.



## **Priorités de la présidence néerlandaise de l'UE concernant la chaîne d'approvisionnement en vêtements**

**Wendela Huisman**, Ministère néerlandais des Affaires Etrangères.

Le gouvernement néerlandais a toujours contribué activement à l'amélioration de la filière d'approvisionnement dans le secteur de l'habillement et opte aujourd'hui pour une approche plus régionale. Cela signifie par exemple que nous soutenons et finançons les programmes de l'OIT pour l'amélioration des inspections publiques du travail au Vietnam et au Pakistan. Nous soutenons aussi la Fair Wear Foundation, la Sustainable Trade Initiative et Solidaridad dans le cadre de multiples programmes liés à l'habillement dans de nombreux pays producteurs, du Myanmar à l'Éthiopie, où le salaire vital et la liberté d'association sont des thèmes cruciaux et nous organisons par ailleurs la Conférence asiatique sur le salaire vital au Pakistan en février 2016, avec l'Allemagne et l'OIT.

Les Pays-Bas croient en la coopération sectorielle multipartite à l'échelle européenne. Nous estimons que cette approche offre un effet de levier et des règles du jeu équitables pour les entreprises au sein de filières mondialisées qui respectent les principes de la Responsabilité sociale des entreprises. Elle cherche également à améliorer la cohérence des politiques de l'UE liées au commerce et au développement ainsi que leur contribution à la durabilité des filières de production mondialisées.

L'initiative phare de l'UE sur l'habillement est un excellent exemple d'initiative au niveau européen qui permettra aux parties prenantes de collaborer, de se coordonner et d'apprendre les unes des autres. Notre gouvernement soutient cette ambitieuse initiative phare de l'UE sur l'habillement mais ne croit pas aux solutions universelles. L'Accord du Bangladesh s'est avéré être un instrument fructueux, ce qui

ne signifie pas pour autant qu'il s'agira de l'instrument le plus efficace dans tous les pays de production. Finalement, l'initiative requiert que toutes les parties prenantes entament une réflexion au niveau européen au lieu de mettre en avant essentiellement leurs propres idées et initiatives.



## **Les limites de la responsabilité des entreprises à caractère volontaire et la nécessité d'un cadre réglementaire**

**Danielle McMullen**, Business & Human Rights Resource Center.

Le Business & Human Rights Resource Centre a constaté une augmentation exponentielle du nombre d'initiatives volontaires. Cependant, si certains progrès ont été engrangés, ces initiatives ne sont pas parvenues à initier un changement systémique pour les travailleurs des filières d'approvisionnement sur des questions comme la santé et la sécurité, la liberté d'association ou le salaire vital. C'est pourquoi des réglementations des gouvernements nationaux et en particulier de l'UE constituent un facteur crucial de changement.

Quelles sont les limites des initiatives volontaires dans la résolution de ces problèmes ? L'unique grand problème de ces initiatives volontaires réside justement dans leur caractère volontaire. Elles ne peuvent tout simplement pas impulser le type de changement durable à long terme dont nous parlons car elles n'engagent pas suffisamment les entreprises. Alors que certains acteurs améliorent leurs systèmes et leurs pratiques au travers d'initiatives de ce type, qu'en est-il du reste des acteurs, c'est-à-dire la majorité, qui n'est pas engagé et ne met pas en œuvre les pratiques nécessaires ? Qu'en est-il des travailleurs dans ces filières d'approvisionnement ?

Les entreprises responsables, qui prennent au sérieux la gestion des risques liés à leurs activités, appliquent déjà la diligence raisonnable. Celles qui ne le font pas, ou ne le feront pas, entraînent des problèmes pour les premières. Une action européenne pour définir un niveau de base d'action acceptable dans ces domaines au travers de l'intégration de la diligence raisonnable obligatoire dans la législation serait saluée par les entreprises qui prennent réellement en compte ces questions.

Concernant l'initiative phare, la liberté d'association et la représentation des travailleurs doivent occuper une place absolument centrale. L'absence de représentation des travailleurs dans le cadre de nombreuses initiatives volontaires des entreprises explique en grande partie leur échec. L'autre aspect de la contribution de la CCC qu'il est très important d'intégrer à l'initiative phare est l'emphase sur l'accès à la remédiation, en particulier sa recommandation sur la désignation d'un ombudsman indépendant. Les initiatives de RSE se caractérisent par leur faible mise en œuvre, ce qui sape leur crédibilité. L'initiative phare peut vraiment apporter une contribution à ce niveau, en exigeant des entreprises de mettre sur pied des mécanismes de plaintes conformes aux Principes directeurs des Nations Unies et en s'assurant de la création d'un mécanisme de médiation indépendant disposant d'un réel pouvoir d'action.



## ***La nécessité de la transparence tout au long de la filière d'approvisionnement***

**Ineke Zeldenrust**, Coordinatrice du réseau international de la CCC.

Il ne faut pas plus de transparence au niveau des initiatives de RSE mais bien tout au long de la filière d'approvisionnement. C'est pourquoi la CCC plaide pour la mise en place d'un système transparent, au sein duquel la législation garantit l'accès aux informations permettant de savoir quelles marques font appel à quelles usines. Ces informations ne peuvent actuellement pas être fournies par les travailleurs ou leurs organisations car ils n'y ont tout simplement pas accès. Un tel système existe pourtant depuis de nombreuses années pour les importations entre le Canada et les États-Unis. On peut y consulter des bases de données et une référence correspondant aux numéros figurant sur l'étiquette des vêtements des marques. Il serait utile de disposer de réglementations spécifiques, par exemple sur la transparence, qui soient concrètes, applicables et inspirées de règles existant déjà dans d'autres pays ou secteurs.

**Klaus Rudischhauser** - C'est faisable mais je ne sais pas si le système aux États-Unis fonctionne bien. Malheureusement, la promulgation d'une loi ne suffit pas à résoudre directement tous les problèmes. Pour les autres points, je pense que nous pourrions facilement avancer sur la question de l'origine des vêtements.

## CONCLUSION

---

### LA FIN DES CODES DE CONDUITE ET DES AUDITS

Les codes de conduite volontaires et la « Responsabilité Sociale des Entreprises » (RSE) ont montré leurs limites, et la pression est grande aujourd’hui pour passer à des systèmes plus contraignants : ils s’inscriraient dans le silage des principes directeurs de l’ONU et de l’OCDE sur les droits humains que les entreprises doivent respecter dans leurs activités. Une « due diligence », c’est à dire un devoir de s’activer raisonnablement pour régler les graves problèmes qui se posent dans le secteur : identifier les problèmes, les prévenir, évaluer les risques. C'est bien, mais syndicats et ONG s'impatientent, il s'agit aussi de les atténuer et de les faire disparaître.

### L'ARRIVÉE DES ACCORDS CONTRAIGNANTS

Entre le volontaire pur et la loi qui oblige et protège, des pas importants ont évidemment été accomplis par l'accord sur la sécurité et les incendies au Bangladesh et celui sur le syndicalisme en Indonésie. Des accords internationaux d'un genre inédit et prometteurs qui s'attaquent aux causes concrètes de problèmes spécifiques, la sécurité des fabriques dans le premier cas, la liberté syndicale dans le second. Mais il faudra qu'ils se multiplient et amplifient leur caractère obligatoire, transparent, vérifiable et très concret, avec une participation large et directe des travailleurs concernés et avec des soutiens internationaux.

C&A et Inditex ont fait montre d'un engagement croissant en ce sens. La représentante de l'OCDE insiste sur la révision permanente des pratiques d'achat des grandes marques car même si les salaires et les conditions de travail peuvent être améliorés, cela est vite remis en question par les exigences brusques, massives et rapides des distributeurs et marques, notamment pour le renouvellement rapide des collections qui doivent être prêtées à des échéances rapprochées.

Mais, outre modifier leurs pratiques d'achat – ce qui laisse l'assistance encore sceptique - que sont prêts à faire les marques et distributeurs pour promouvoir un salaire vital largement supérieur aux salaires de misère pratiqués aujourd’hui ? L'Asia Floor Wage estime que les marques devraient financer en partie cette hausse, puisque ce sont elles qui, avec les grands distributeurs, s'approprient l'essentiel de la valeur des produits fabriqués par toute la chaîne. On en est encore loin. Un représentant d'IndustriAll, syndicat international, estime aussi que les marques peuvent mettre la main au portefeuille et ne peuvent invoquer le lien entre salaire et productivité pour se dérober lorsque le niveau de salaire est si bas.

Les entreprises répondent qu'elles ne peuvent pas tout imposer à leurs fournisseurs, et qu'il faut avant tout promouvoir l'organisation des travailleurs, pour avoir des interlocuteurs forts face aux fournisseurs et aux gouvernements locaux, qui doivent aussi être impliqués. Tout le monde est d'accord évidemment, d'autant plus que, dans les pays concernés, le syndicalisme est souvent réprimé. Mais n'est-ce pas aussi une façon de botter en touche, de se dédouaner (intéressant de voir les marques promouvoir le syndicalisme...) ? Non répondent les représentants du groupe Inditex (Zara etc...), qui affirment vouloir tisser des relations de long terme et qui estiment qu'une clé de ce futur réside dans la montée en puissance des travailleuses et des travailleurs, mieux formés et organisés . On prend acte...

Mais alors, que « les grands groupes internationaux acceptent de s'impliquer dans des négociations directes avec nous », répliquent les syndicats cambodgiens qui espèrent un cadre de négociation permanent et ferme qui implique tous les acteurs, fournisseurs, gouvernements et syndicats locaux, syndicats, marques et distributeurs internationaux .

## L'HEURE EST AUX LOIS

Le débat autour de l'initiative-phare de la Commission européenne tourne autour de la nécessité de contraintes législatives fortes prônées par certains, tandis que la Commission veut promouvoir des initiatives volontaires avant d'éventuellement passer au législatif, « si cela s'avère indispensable ». En guise d'atemoiement, Ineke Zeldenrust (CCC) rappelle qu'il y a matière à avancée immédiate dans certains domaines, comme par exemple la transparence de la filière d'approvisionnement déjà organisée aux Etats-Unis et au Canada. La transparence de la filière est un préalable à l'identification et à l'évaluation des risques.

### **... et au grand nettoyage...**

Enfin, l'Union devrait faire le ménage en son sein, puisque dans certains Etats membres, la situation des travailleurs de la confection est aussi mauvaise qu'en Asie : on l'a constaté tant au niveau des témoignages que dans l'exposé de l'étude de la CCC sur l'Europe orientale, dont la qualité est saluée par les députés européens et les représentants de plusieurs institutions. Elle contribue à remettre en question une vision trop schématique de la mondialisation de la confection considérée comme une affaire Nord/Sud. Avec la situation très dégradée des travailleurs/euses de la confection en Bulgarie, Roumanie et Slovaquie, l'Union elle-même est directement partie de ces zones noires de l'économie mondialisée des filières de la confection.

Paradoxe : Puisqu'elle ne peut utiliser à l'encontre d'Etats-membres des conditions qu'on impose à des partenaires non-européens via les pénalisations d'accès aux marchés, l'Union n'est pas directement en mesure d'imposer un salaire vital dans ces pays. Le représentant de la Commission adhère toutefois à l'idée défendue par la CCC d'arriver à un salaire vital qui soit au moins 60 % du salaire moyen.

Dans le voisinage immédiat de l'Union on a aussi évoqué la Géorgie où la confection est également très présente. Les droits des travailleurs y ont été littéralement ravagés par la délinquance totale du droit du travail, la répression ou la disparition des syndicats, de l'inspection du travail et des structures de négociation collective.

## PERSPECTIVES IMMÉDIATES

La Clean Clothes Campaign compte accroître la pression politique sur l'Union européenne pour que celle-ci s'engage plus résolument dans l'amélioration du sort des travailleurs de la confection dans le monde et en Europe. Ce sera une priorité de son agenda à venir.

Un autre rendez-vous important sera la session que l'OIT consacrera en juin 2016 aux filières d'approvisionnement mondialisées. Une occasion pour les syndicats et la CCC de tenter d'obtenir des engagements plus marqués en faveur de dispositifs qui protègent les travailleurs de la confection et améliorent notamment leur condition.



## ANNEXE

### LISTE DES PARTICIPANTS



FIRST / GIVEN NAME	LAST / FAMILY NAME	COUNTRY	ORGANISATION
Corina	Ajder	Romania	CCC Romania
Karamat	Ali	Pakistan	PILER
Syarip	Aripin	Indonesia	LIPS
Charlie	Aronsson	Sweden	Fair Trade Center
Iratxe	Arteagoitia	Spain	SETEM
Joseph Leon	Arulvasagam	Sri Lanka	National Free Trade Union
Palitha	ATUKORALE	Sri Lanka	Progress Union
Philippe	Beck	Luxemburg	FTI
Anannya	Bhattacharjee	India	AFWA
Shikha	Bhattacharjee	India	Society for Labour and Development
Phil	Bloomer	UK	B&HR Resource Center
Sergio	Chavez	El Salvador	Equipo Investigacion Laboral SV
Fernanda	Couñago Otero	Spain	CCC Spain
Liana	Dalton	Cambodia	CCAWDU
Poonam	Datar	UK	MEP Assistant
Christa	de bruin	Netherlands	Schone Kleren Campagne
Tanne	de Goei	Netherlands	CCC International Office
Rudi	Delarue		DG Employment, Social Affairs

FIRST / GIVEN NAME	LAST / FAMILY NAME	COUNTRY	ORGANISATION
Abdulhalim	Demir	Turkey	CCC Turkey
Adriana	Espinosa		ECCJ
Yannick - Yvane	Etienne - Castera	Haïti	ESPM-BATAY OUVRIYE
Jenny	Fagerlin	Sweden	H&M
Lisa	Fairclough	UK	PHS
Sabine	Ferenschild	Germany	Suedwind
Liana	Foxvog	USA	International Labor Rights Forum
Kalesha	Gibson	UK	Topshop Topman
Theresa	Haas	USA	Worker Rights Consortium
Julien	Hagelstein	Belgium	translator
Christina	Hajagos-Clausen	Switzerland	IndustriAll
Ofelia	Harms Arruti	Germany	Journalist
Cédric	Hellemans	Belgium	achACT
Berndt	Hinzmann	Germany	INKOTA
Natalia	Hirtz	Belgium	Gresea
Christine	Höbermann	Germany	ENS
Ruth	Hoekstra	Belgium	European Commission
Bart	Holvoet	Belgium	Wereldsolidariteit
Laurence	Hugues	France	Assistante Parlementaire
Wendela	Huisman	Netherlands	Ministry of Foreign Affairs
Huib	Huyse	Belgium	HIVA
Ann	leven	Belgium	
Mario	Ivekovic	Croatia	Novi sindikat
François	Jadoul	Belgium	Gresea
Annemie	Janssen	Belgium	WSM
Robert	Jeffcott	Canada	Maquila Solidarity Network
Jean	Jenkins	UK	Cardiff University
Agnes	Jongerius	Netherlands	MEP
Sandra	Juncu	Belgium	ECCJ
Ante	Juric Marijanovic	Bosnia and Herzegovina	Youth Communication Centre Banja Luka
Dwight	Justice	Belgium	ITUC
Gijs	Jutaert	Belgium	WSM
André	Kiekens	Belgium	Wereldsolidariteit
Daniela	Kistler	Switzerland	CCC Switzerland
Tanja	Kjeldgaard	Denmark	CCC Denmark
Athit	Kong	Cambodia	CCAWDU
Michaela	Königshofer	Austria	CCC Austria
Rossitza	Krueger	Germany	FTI
Denis	Lambert	Belgium	achACT
Jean	Lambert	UK	MEP
Delphine	Latawiec	Belgium	CNE

FIRST / GIVEN NAME	LAST / FAMILY NAME	COUNTRY	ORGANISATION
Solange	Lecomte	Belgium	Stylist
Sarah	Lecoq	France	ARTE
Andrea	ledo	Spain	SETEM
Carin	Leffler	Norway	CCC Norway
Katrien	Liebaut	Belgium	Wereldsolidariteit
Christine	Liefsoens	Belgium	Wereldsolidariteit
Arne	Lietz	Germany	MEP
Raisa	Liparteliani	Georgia	GTUC
Inez	Louwagie	Belgium	Gent Fair Trade
Helle	Løvstø Severinsen	Denmark	CCC Denmark
Christa	Luginbühl	Switzerland	CCC Switzerland
Samantha	Maher	UK	Labour Behind the Label
Han	Mannaert	Belgium	Fashion Designer
Petr	Mareš	Czech Republic	NaZemi
Danielle	McMullan	UK	B&HR Resource Center
Anna	McMullen	UK	Labour Behind the Label
Monia Beatriz	Mello da Cunha		ILO
Klaus	Melvin	Denmark	CCC Denmark
Jeroen	Merk	Netherlands	International Institute of social studies
Delicia	Millahual	Argentina	18 de Diciembre cooperativa
Francoise	MILLECAM	Belgium	DEVCO
Ana	Miranda	Spain	MEP
Filip	Misplon	Belgium	Algemene Centrale-ABVV
Peter	Moehinger	Belgium	FTAO
Marc	Molitor	Belgium	Writer
Filip	Molnár	Czech Republic	"MEP Assistant Kateřina
KONEČNÁ"			
Jean Michel	Muhire	Belgium	
Dominique	Muller	Netherlands	CCC International Office
Johanna	Mulumba	Belgium	Jeunes CSC
Bayu	Murnianto	Indonesia	FSBI Union Federation
Bettina	Musiolek	Germany	ENS
marianne	nerinckx	Belgium	H&M
Kate	Nolan	Irland	CCC Ireland
Clarisse	Noury-Binder	Belgium	Entrepreneure
Elke	Oeyen	Belgium	ACV-CSC
Wouke	Oprel	Belgium	Schone Kleren Campagne
Andriko Sugianto	Otang	Indonesia	Trade Union Rights Centre
Anna	Palmqvist	Sweden	H&M
Florence	PALPACUER	France	University of Montpellier
Anna	Paluszek	Poland	CCC Poland

FIRST / GIVEN NAME	LAST / FAMILY NAME	COUNTRY	ORGANISATION
Irene	Patricia Lourdes	Malaysia	CAW
Geeraard	Peeters	belgium	FGTB
Indalcio	Perez	Spain	Inditex
Katarina	Perkovic	Croatia	Novi sindikat
Noémie	Picavet	Belgium	achACT
Anton	Pieper	Germany	Suedwind
Leslie	Pierrard	Belgium	DEVCO
Tim	Pilch	UK	Pentland
Laura	Pinault	Belgium	Oxfam-Magasins du Monde
Felix	Poza	Spain	Inditex
Ramanath	Prathibha	India	GATWU
Jyrki	Raina	Switzerland	IndustriALL Global
Deepika	Rao	India	Cividep India
Radboud	Reijn	Belgium	Justice & Peace
Tamara	Reisig	Germany	MEP assistant Arne Lietz
Melona	Repunte Daclan	Philippines	Defend Job Philippines
Els	Reyniers	Belgium	Translator
Alba	Riobo Souto	Belgium	DEVCO
Lidia Senra	Rodriguez	Spain	MEP
Anita	Roetzer	Austria	CCC Austria
Ashim	Roy	India	New Trade Union Initiative
Véronique	Royer	Belgium	CTB
Klaus	Rudischhauser	Belgium	DEVCO
Namrata	Sandhu	UK	Arcadia Group
Jennifer	Schappert	France	OECD
Henk Jan	Scholten	Nederland	HiiL Innovating Justice
David	Seligson	Switzerland	International Labour Office
Maria	Serban-Temisan	Netherlands	CCC International Office
Victor	Serrano	UK	NewLook
Emelia Yanti	Siahaan	Indonesia	GSBI Unions Federation
Fabienne	sichien	Belgium	Wereldsolidariteit
Martua Raja	Siregar	Indonesia	Garteks
Erica	Smiley	USA	Jobs with Justice
Tibbe	Smith	Denmark	CCC Denmark
Sabine	Solvyns	Belgium	Foreign Affairs Ministry
Yang	Sophorn	Cambodia	Garment and Textile Workers
Lauriane	Systermans	Belgium	Reporter
Sophie	Tack	Belgium	Oxfam-Magasins du Monde
Axel	Tardieu	France	ARTE
Claire	Terlinden	Belgium	Solidarité Mondiale
Frédéric	Thibaut	Belgium	

FIRST / GIVEN NAME	LAST / FAMILY NAME	COUNTRY	ORGANISATION
Julia	Thimm	Germany	Tchibo
Ram Kishore	Tripathi	India	Hind Mazdoor Sabha Union Federation
Emilie	Troquette	Belgium	achACT
Subathra	Vaidhuiyanatha	UK	NewLook
Sylvie	Van Acker	Belgium	H&M
Valérie	Van Belle	Belgium	ANMC
Jessie	Van Couwenberghe	Belgium	ACV-CSC
Jacques	Van der Borght	Belgium	Wereldsolidariteit
Jennifer	Van Driessche	Belgium	Solidarité Mondiale
Chris	Van Droogenbroeck	Belgium	LBC-NVK
Jef	Van Hecken	Belgium	Wereldsolidariteit
Mirjam	van Heugten	Netherlands	CCC International Office
Léonard	Van Oost	Belgium	achACT
Pierre	Van Sprollant	Belgium	Translator
Bruno	Van Steenberghe	Belgium	Stanley & Stella
Christian	Vancoppenolle	Belgium	ABVV-FGTB
Aurélie	Vandekasteel	Belgium	FGTB (syndicat)
Mia	Vandenberghé	Belgium	Wereldsolidariteit
Ben	Vanpeperstraete	Switzerland	UNI / IndustriALL Global Union
Breixo	Vázquez Rodriguez	Spain	CCC Spain
Patrick	Veillard	Belgium	Oxfam-Magasins du Monde
Anne	Verbruggen	Belgium	ACP
Bart	Verstraeten	Belgium	Wereldsolidariteit
Jacques	Vervier	Belgium	achACT
Pauline	Victor	Malaysia	PSWS
Don Marcus	Waharana Liyanage	Sri Lanka	FTZ & GSE union
Chamila Thushri	Wijesinghe	Sri Lanka	Dabindu Collective
Hilde	Willem	Belgium	Algemene Centrale-ABVV
Peter	Williams	UK	FTAO
Maryse	Williquet	Belgium	achACT
Fabienne	Winkler	Germany	ENS
May Yuet	Wong	Hong Kong	Globalization Monitor
Monina	Wong	Hong Kong	ITUC
Mei Lin	Wu	Hong Kong	HKWWA
Lynda	Yanz	Canada	Maquila Solidarity Network
Blandine	Yernaux	Belgium	
Thiruvalluvar	Yovel	Netherlands	CCC International Office
Ineke	Zeldenrust	Netherlands	CCC International Office





ORGANISÉ PAR



Clean  
Clothes  
Campaign

AVEC LE SOUTIEN DE



FÉDÉRATION  
WALLONIE-BRUXELLES