

#4 Un contrat à respecter

Entreprises : Sortir du tout volontaire vers des accords négociés et contraignants



20 années de démarches volontaires d'entreprises n'ont pas fait valoir le respect des droits dans leurs filières d'approvisionnement. Le cadre réglementaire est par ailleurs défaillant et tarde à s'améliorer. Comme pour l'indemnisation des victimes du Rana Plaza, le respect de droits fondamentaux n'est-il dès lors possible qu'au prix de longues et dures mobilisations de mouvements sociaux ? En attendant un cadre contraignant, est-il possible de contraindre contractuellement les entreprises à respecter les droits de l'Homme dans leurs filières d'approvisionnement ? De premières expériences fructueuses sont en cours comme l'Accord pour la sécurité des bâtiments d'usine au Bangladesh ou le Protocole indonésien pour l'exercice de la liberté d'association. Et de premières leçons peuvent en être tirées.

Mots clés : accord-cadre, négociation, RSE, contraignant, protocole

Confrontées à des mouvements sociaux, tels qu'achACT et la Clean Clothes Campaign, dénonçant des violations des droits de l'Homme dans leurs filières d'approvisionnement, de nombreuses marques et enseignes d'habillement se dotent dès la moitié des années '90 de codes de conduite dans lesquels elles s'engagent à respecter des critères sociaux dans leurs

filières d'approvisionnement. Elles multiplient depuis les audits sociaux des usines où elles s'approvisionnent pour vérifier le respect de ces critères par leurs fournisseurs.

Certaines publient la liste de leur fournisseurs (Levi's, H&M, Nike, ...). La plupart publie des rapports sociétaux. Certaines encore coopèrent entre elles, avec des ONG ou des syndicats pour mettre en place des procédures de collecte d'information et de médiation. D'autres enfin rejoignent une initiative multipartite de vérification telle que la Fair Wear Foundation.

Toutefois, très peu d'entre elles remettent en cause leurs pratiques d'approvisionnement (forte pression sur les prix, mise en concurrence des fournisseurs, confirmation tardive des commandes, etc). Ces pratiques sont pourtant au cœur du système qui mène à la violation des droits et aux mauvaises conditions de travail (heures supplémentaires excessives et non rémunérées en tant que telles, salaire sous le minimum vital, répression des tentatives des travailleurs de s'organiser, etc.).

Toutes ces initiatives volontaires, bien que souvent prises sous la pression citoyenne, n'ont pas permis de résoudre les plus graves violations des droits des travailleurs telles que les incendies et effondrement d'usine, la répression syndicale et les salaires insuffisants dans l'industrie de l'habillement.

Les audits sociaux, un cache misère

L'effondrement du [Rana Plaza](#) (1138 tués - Bangladesh - avril 2013) et, avant lui, les incendies des usines Tazreen (112 tués - Bangladesh – novembre 2012) et Ali Enterprises (286 tués - Pakistan – Septembre 2012) sont les trois catastrophes les plus meurtrières de l'industrie de l'habillement. Durant les années précédant ces drames, chacune des trois usines mentionnées avait été auditée sur demande de ses clients. Ali Enterprises a par exemple obtenu la certification SA 8000 le 20 août 2012, soit trois semaines avant l'incendie. Les audits sociaux de l'usine Tazreen, commandités par WalMart et le Business Social Compliance Initiative¹ (BSCI) en 2011 ont révélé des manquements graves dans les conditions de santé et de sécurité. L'audit de WalMart du 16 mai 2011 conclut même à « l'obligation » de présenter un plan d'action dans les 6 mois afin de remédier à des manques de conformité considérés à haut risque. Mais si ces audits ont bien mis en évidence des défauts de conformité dans la sécurité et le système électrique notamment, ils n'ont cependant pas été suivi d'actions et n'ont donc pas permis d'éviter ces catastrophes meurtrières.² Quant au Rana Plaza, deux des cinq usines qui y étaient hébergées avaient été auditées quelques mois avant l'effondrement. Ces audits, commandités par le BSCI dont

¹ Le **Business Social Compliance Initiative** (BSCI) est une initiative uniquement d'entreprises qui commande des audits sociaux d'usines et fournit une liste des usines auditées à ces entreprises membres. Les audits commandités par le BSCI sont basés sur la norme de certification SA8000. Le BSCI avait notamment audité les usines Tazreen et New Waves Style et Phantom Apparels, hébergées dans le Rana Plaza et les avait approuvées. <http://www.bsci-intl.org>

² M. THEUWS, M. VAN HUIJSTEE, P. OVEREEM, J. VAN SETERS & T. Pauli. [Fatal Fashion](#). Analysis of recent factory fires in Pakistan and Bangladesh: a call to protect and respect garments workers' lives. SOMO & Clean Clothes Campaign. March 2013.

deux membres se fournissaient dans ces usines, n'ont pas pointé de problèmes de sécurité du bâtiment. Ils n'ont par exemple pas noté que trois étages avaient été construits de manière totalement illégale. Par contre, sur base des rapports d'audits, le BSCI a certifié les deux usines, envoyant un message positif aux enseignes qui désiraient s'approvisionner dans ces usines.

La dangerosité des usines au Bangladesh était pourtant connue depuis longtemps. En effet, depuis l'effondrement de l'usine Spectrum en 2005, jusqu'à l'effondrement du Rana Plaza en 2013, la Clean Clothes Campaign a calculé une moyenne d'un effondrement ou incendie d'usine par semaine au Bangladesh. Pourtant, avant le drame du Rana Plaza, les enseignes ne semblaient pas prendre le risque au sérieux. Alors qu'une proposition d'Accord sur la sécurité des bâtiments et la prévention incendie, élaborée par des organisations syndicales du Bangladesh avec le soutien de leur fédération internationale et de la Clean Clothes Campaign, était sur la table de la plupart des enseignes internationales, seules Tchibo et Phillips Van Heusden (Calvin Klein et Tommy Hilfiger) l'avaient signé avant la catastrophe du Rana Plaza.

Ces catastrophes ont sonné le glas des initiatives volontaires d'entreprises fondées sur les droits sociaux. Il est aujourd'hui évident qu'elles n'ont pas d'impact sur le respect des droits de l'Homme et des travailleurs dans les filières d'approvisionnement.

Dans un autre domaine, les salaires des travailleurs de l'habillement n'ont jamais été augmentés grâce aux initiatives volontaires des enseignes. Les augmentations réalisées en Chine, au Bangladesh, en Indonésie ou au Cambodge ces dernières années, l'ont toujours été suite aux mobilisations importantes des travailleurs. Au contraire, le rapport [*Mark & Spencer et H&M, Des paroles aux actes*](#)³ démontre que H&M et Mark & Spencer, deux entreprises qui se sont engagées à rendre possible le paiement d'un salaire décent aux travailleurs de leurs filières d'approvisionnement, n'ont jusqu'ici pas honoré leur engagement. La recherche n'a pu rapporter que des changements mineurs. Les travailleurs des fournisseurs de M&S en Inde, au Bangladesh, et au Sri Lanka, continuent de vivre dans une pauvreté scandaleuse. La recherche montre par exemple que les travailleurs d'un fournisseur modèle de H&M au Cambodge gagnaient 130\$ par mois, soit plus que le salaire minimum du moment (105\$), mais loin en-dessous du salaire de 177\$ revendiqué par les organisations syndicales et très loin du salaire vital calculé par l'Asia Floor Wage à 300\$. La recherche montre par ailleurs que l'augmentation salariale se construit sur base d'une augmentation de la productivité, ce qui se traduit par une surcharge de stress et l'épuisement des travailleurs.

Un vide juridique international

Aucune législation ne contraint une entreprise à respecter les droits humains dans sa filière d'approvisionnement à l'étranger. Si les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme imposent aux Etats de protéger les droits de l'Homme, ils imputent aux entreprises la responsabilité de respecter ces mêmes droits par la mise en

³ Synthèse en français du rapport. A. McMullen & S. Majumder. *Do we buy it ? A supply chain investigation on living wage commitments from M&S and H&M*. Labour behind the label. March 2016.

œuvre d'une « diligence raisonnable ». Les entreprises doivent ainsi prendre des mesures proportionnées afin d'identifier, de prévenir et de réparer les impacts négatifs de leurs actions sur les droits de l'Homme. Cette responsabilité n'a aujourd'hui pas encore été traduite en obligation légale.

Passer de bonnes intentions à des accords négociés

Malgré les mobilisations des organisations de travailleurs dans les pays de production, les employeurs refusent la plupart du temps de reconnaître les organisations de travailleurs et de négocier les conditions d'emploi et de travail. Ces derniers poursuivent une [logique d'exploitation de la précarité](#) (Q#2) et se cachent souvent derrière leurs clients qui les mettent en concurrence et leur imposent des prix et autres conditions de production insoutenables.

Face aux violations répétées des droits des travailleurs et à l'impossibilité de négocier avec les employeurs locaux, les organisations de travailleurs des pays de production, soutenues par leur fédération syndicale internationale IndustriALL Global Union ⁴ et la Clean Clothes Campaign, se sont tournées vers les donneurs d'ordre, ceux qui ont la capacité d'imposer leurs conditions, bref, leurs [employeurs réels](#) (Q#1), c'est-à-dire les marques et les enseignes, afin de négocier des accords permettant de mettre fin à des violations concrètes.

Négocier en direct avec les clients de l'industrie ne tombe pas sous le sens pour les syndicats. Les organisations représentatives des travailleurs doivent s'organiser entre elles. Elles doivent apprendre à se connaître, se respecter et définir des objectifs et stratégies communes pour faire front. Il aura également fallu des années de mobilisation dans les usines et de campagnes internationales Play Fair (JO Propres en Belgique) menées de 2000 à 2008 lors des événements sportifs pour aboutir au Protocole indonésien sur la liberté d'association. Et il aura fallu l'effroyable bilan humain de l'effondrement du [Rana Plaza](#) pour convaincre les enseignes de signer l'Accord sur la sécurité des bâtiments et la prévention incendie au Bangladesh, qui leur était pourtant proposé depuis deux ans.

Des accords négociés avec les employeurs ... réels

Depuis l'existence du travail basé sur le salariat, les employeurs et les travailleurs sont inscrits dans un rapport de force en permanente évolution. Ainsi, au début de l'ère industrielle, la lutte syndicale va s'opposer à l'exploitation et au paternalisme, ce qui permettra de développer des relations industrielles structurées dans lesquelles les représentants des travailleurs organisés en syndicats passent des conventions collectives avec leur employeur. La première convention collective belge sera ainsi signée par les

⁴ [IndustriALL Global Union](#) est une fédération syndicale mondiale qui représente plus de 50 millions de personnes travaillant dans les secteurs métallurgique, de la chimie, énergétique, minier, du textile, de l'habillement et du cuir, dans plus de 140 pays. <http://www.industrial-all-union.org>

syndicats et les employeurs du secteur textile à Verviers suite à une lutte acharnée de plusieurs semaines de grèves des travailleurs et de lock-out des employeurs.

Les accords-cadres internationaux, négociés entre une entreprise multinationale et une fédération syndicale mondiale, constituent une évolution de ces relations industrielles dans une économie mondialisée où les entreprises internationales ne connaissent plus de frontière. Dans le secteur de l'habillement, Inditex (Zara, Bershka, Massimo Dutti, ...), H&M et Mizuno ont signé un accord cadre avec IndustriALL Global Union. Ces accords-cadres se basent sur les Conventions fondamentales de l'OIT⁵ et couvrent parfois non seulement les travailleurs de l'entreprise, mais également ceux de ses filières d'approvisionnement. Ces accords offrent un cadre aux négociations directes. Ils fixent un seuil minimum.⁶ Mais malgré une seconde génération d'accords-cadres qui s'accompagne de procédures renforcées de mise en œuvre, de suivi et de règlement des différends et qui facilite la syndicalisation au lieu de simplement la tolérer⁷, ces accords restent critiqués en raison de la faible implication des syndicats locaux qui limite la concrétisation de ces accords sur le terrain, et particulièrement dans les filières d'approvisionnement des entreprises internationales.

Un nouveau type d'accord apporte aujourd'hui une réponse face à la globalisation des filières de production/approvisionnement et à l'implication des organisations locales de travailleurs. Ces accords passés entre des organisations syndicales représentant des travailleurs de la production et des marques et enseignes clientes du secteur couvrent une partie de l'industrie de la confection d'un pays et traitent d'un sujet précis, en apportant des réponses négociées et concrètes aux violations dénoncées. Les employeurs locaux peuvent y être associés et d'autres organisations peuvent être observatrices de sa bonne application.

Ces accords sont juridiquement contraignants. Il s'agit d'un contrat. Si un signataire estime qu'un autre signataire ne respecte pas les termes du contrat, un mécanisme de règlement des différends est prévu, qui peut aboutir à une plainte devant une juridiction définie dans le texte signé.

Il existe aujourd'hui deux accords de ce type : le protocole indonésien sur la liberté d'association et l'Accord sur la prévention incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh.

Le [protocole sur la liberté d'association en Indonésie](#) a, à ce jour, été adopté par cinq fédérations syndicales indonésiennes, 6 marques de sport et 73 fournisseurs. Il consiste en un programme précis et concret de mise en œuvre de la liberté d'association et

⁵ **Conventions fondamentales de l'OIT** : Dans sa Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, l'Organisation internationale du travail (OIT) a qualifié de "conventions fondamentales" 8 conventions qui portent sur les principes et droits fondamentaux suivant : la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. <http://www.ilo.org>

⁶ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_080724/lang--fr/index.htm

⁷ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_435158.pdf

d'information de travailleurs. Le protocole accroît la capacité des travailleurs de communiquer avec les marques et a de ce fait modifié le rapport de force entre syndicats et employeurs, ce qui a rendu ces derniers plus réceptifs aux revendications des travailleurs. Si sa mise en œuvre est loin d'être parfaite, le protocole et ses mesures concrètes ont accru la capacité des travailleurs de négocier avec leur employeur et ont débouché sur l'adoption de conventions collectives de travail et des améliorations concrètes dans l'exercice de la liberté d'association et de négociation collective.

[L'Accord sur la prévention incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh](#) va un pas plus loin, tant dans son ampleur, qu'en termes de transparence et d'engagements des donneurs d'ordre. Il s'agit d'un programme d'inspection et de mise en conformité des 1660 usines des fournisseurs des marques signataires. Il a une durée de cinq ans. Le financement de sa mise en œuvre est assuré par les 217 enseignes signataires, qui s'engagent également à obliger leurs fournisseurs à accepter les inspections et les mesures de mises en conformité, faute de quoi elles arrêteront de se fournir chez eux, et à maintenir leur niveau de commande au Bangladesh durant la mise en œuvre de l'Accord. Elles s'engagent en outre à s'assurer que leurs fournisseurs disposent des moyens financiers nécessaires pour mettre en œuvre les réparations exigées et, en cas de fermetures temporaires ou définitives, à recaser ou à payer leurs travailleurs pour une période de 6 mois. L'Accord renforce également l'autonomie des organisations des travailleurs, qui jouent un rôle central dans sa mise en œuvre. Jusqu'ici, cinquante usines participent au projet pilote de mise en place et de formation de Comité de sécurité. Enfin, l'Accord est transparent. Il publie les rapports d'inspection et l'état des lieux des rénovations d'usines (<http://bangladeshaccord.org>).

En trois ans, les 1660 usines ont été inspectées. 83 usines ont fermé leurs portes suite à ces inspections. Elles étaient trop dangereuses. Plus de 35.000 réparations ont été opérées sur les 84.000 exigées dans les rapports d'inspections⁸. Par son action, l'Accord contribue aux objectifs fixés dans le Plan d'Action National sur la sécurité et les incendies, négociés par les partenaires sociaux et le gouvernement du Bangladesh. En effet, la mise en place d'un service d'inspection du travail prend un certain temps. Les équipes d'inspection de l'Accord viennent palier à ce problème en proposant une réponse concrète et en apportant expertises et expériences dans un pays qui n'a pas investi dans l'inspection du travail durant les dernières décennies.

Bien sûr, la mise en œuvre de l'Accord n'est pas parfaite. 23 fournisseurs ont refusé les inspections ou les plans de rénovation. Et des retards s'accumulent dans les rénovations des autres, notamment pour sécuriser les sorties de secours. Cela montre que la pression citoyenne reste nécessaire. Il n'en reste pas moins que l'Accord a déjà sauvé des vies et rendu plus sûr le travail de plus de deux millions d'hommes et de femmes au Bangladesh.

Et maintenant ... les salaires au Cambodge et les contrats précaires en Indonésie ?

⁸ See in <http://bangladeshaccord.org/wp-content/uploads/accord-progress-factsheet-april-2016.pdf>

L'effondrement du Rana Plaza a constitué un tournant. Il est aujourd'hui devenu évident que les politiques volontaires de responsabilité sociale ont échoué à imposer des conditions de travail décentes.

Les accords du type de ceux signés en Indonésie et au Bangladesh ne sont certes pas la panacée universelle, ni la réponse à tous les maux de l'industrie de l'habillement, mais ils tracent une nouvelle voie à suivre. Négociés et juridiquement contraignants, ils constituent un moyen efficace de résoudre des violations graves et structurelles des droits des travailleurs en apportant des réponses concrètes au niveau des usines. Ils représentent également un moyen pour les marques d'assumer leur diligence raisonnable et donc leur responsabilité de respecter les droits de l'Homme inscrite dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et Droits de l'Homme⁹.

Alors, que ce soit pour répondre au défi majeur des salaires au Cambodge, où des milliers de travailleuses continuent de tomber en syncope au travail faute de pouvoir se nourrir suffisamment, et où des travailleuses produisent dans des conditions de travail et d'emploi très précaires les produits de marques et enseignes de sport, ou pour répondre au défi des contrats de très courte durée qui sont devenus la norme en Indonésie, des accords négociés entre les syndicats locaux et les marques et enseignes constituent à ce jour la réponse la plus efficace. Mais pour y arriver, il faut exercer une pression suffisante sur les enseignes afin qu'elles acceptent de reconnaître les violations et de négocier des solutions concrètes. Il faut également développer une capacité de suivi et de négociation avec ces entreprises, en soutien aux organisations locales de travailleurs. C'est à ces enjeux que répond le réseau international de la Clean Clothes Campaign.

⁹ **Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et Droits de l'Homme** : Adopté en juin 2011 par le conseil des droits de l'Homme des Nations Unies, ces Principes directeurs confirment l'obligation qui incombe aux États de protéger les droits humains et la responsabilité qui incombe aux entreprises de les respecter en instaurant un principe de « diligence raisonnable ». http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf