

CASH !

**Pratiques d'approvisionnement de la grande distribution et
Conditions de travail dans l'industrie de
l'habillement**

Recommandations

9. Recommandations

Introduction

La Campagne Vêtements Propres internationale (Clean Clothes Campaign) a identifié une série de recommandations détaillées pour les acteurs publics et privés responsables des problèmes passés brièvement en revue dans ce rapport. Ce chapitre rassemble des contributions du réseau étendu de la Campagne Vêtements Propres en Europe et en Amérique du Nord, et dans les pays de confection textile. Les recommandations ne constituent pas un programme de travail exhaustif pour les entreprises et les gouvernements. Elles soulignent plutôt certains des principaux domaines dans lesquels des actions doivent être entreprises.

Nous identifions trois groupes d'acteurs. La première partie fait référence à toutes les entreprises qui ont un lien avec la production d'habillement, y compris les marques, les distributeurs, les agents, les fournisseurs et les sous-traitants. Tous sont responsables des conditions de travail dans la filière d'approvisionnement. La deuxième partie distingue tout spécialement les enseignes de la grande distribution, en formulant des recommandations relatives aux domaines soulignés dans ce rapport. Enfin, la troisième partie décrit certaines des responsabilités des gouvernements, y compris celles des pays dans lesquels les vêtements sont confectionnés, dans lesquels les enseignes de la grande distribution ont leurs sièges et ceux où elles vendent des vêtements.

1. Actions pour toutes les sociétés de la filière d'approvisionnement en habillement

Mise en œuvre de normes du travail

Les entreprises doivent adopter un code de conduite comprenant des normes du travail équivalentes ou supérieures à celles fixées dans le code de conduite de la Campagne Vêtements Propres.ⁱ Le code doit s'appliquer à tous les travailleurs, y compris ceux chargés de la vente au détail, de la distribution et de la confection, jusqu'à la dernière usine de sous-traitance et au dernier travailleur à domicile. Il doit couvrir tous les lieux de travail, qu'il y ait une relation d'achat directe ou non et qu'un agent serve d'intermédiaire ou pas.

Le Code de Conduite doit être détaillé, crédible et accessible pour les travailleurs et pour le grand public ; ceci comprend la publication sur le site web de l'entreprise et dans les usines dans la langue locale et en images pour les analphabètes.

Le code doit être mis en œuvre. Un monitoring et une vérification efficaces sont des parties intégrantes nécessaires – bien que non suffisantes – des mesures prises par toute entreprise pour garantir l'application de son code. Surveiller de près la mise en œuvre et le respect de telles normes constitue le monitoring. Les résultats de ce monitoring doivent être soumis à vérification.

La crédibilité de la vérification étant essentielle, elle doit être assurée par des organismes ou des individus indépendants, à tout point de vue et notamment financièrement, de l'entreprise ou de l'organisation dont les déclarations sont vérifiées, ainsi que des autres acteurs commerciaux des filières d'approvisionnement d'habillement.

Dans le cadre de l'élaboration de ces systèmes, les entreprises doivent s'engager directement auprès des syndicats et des ONG, par exemple via une initiative multipartite (MSI). Pour assurer la crédibilité de ces systèmes, syndicats et ONG doivent être représentées à tous les niveaux de prise de décision jusqu'au plus élevé.

La Campagne Vêtements Propres a fait connaître par ailleurs son point de vue sur la manière dont la mise en œuvre, la surveillance et la vérification doivent avoir lieu dans un contexte multipartite, y compris dans son code de conduite de référence et dans sa publication 'Codes de conduite – Une approche complète et intégrée'.ⁱⁱ

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

Dans le cadre esquissé ci-dessus, les enseignes de la grande distribution doivent entreprendre des démarches spécifiques afin de garantir une application plus crédible et efficace de toutes les normes dans leurs filières d'approvisionnement.

En ce qui concerne les normes du travail, elles doivent accorder une attention particulière à la liberté d'association, au droit à un salaire vital et à la sécurité d'emploi.

Promouvoir l'accès à la liberté d'association

Des mesures proactives et distinctes doivent être prises pour garantir que tous les travailleurs ont le droit de s'organiser et de s'affilier à des syndicats de leur propre choix et de s'engager dans des négociations collectives de bonne foi avec leurs employeurs. Sans que la liste ci-dessous ne soit exhaustive, ces mesures doivent notamment inclure les éléments suivants :

- Des lignes directrices sur ce qui est attendu de la part des fournisseurs en matière de conformité avec ces normes et sur ce qui constitue des mécanismes de consultation et de représentation appropriés. De telles lignes de conduite doivent être compatibles avec la Liberté d'association telle que définie et développée dans les procédures de l'OIT.
- Un examen régulier des politiques des fournisseurs en matière d'embauche, de licenciement, d'actions disciplinaires et de réclamations.
- Un soutien et un encouragement pour la formation des membres de la direction, des travailleurs et des représentants syndicaux (séparément et conjointement) sur la liberté d'association, la négociation collective et les relations entre syndicats et patronats. Ce type de formation doit être dispensé par des syndicats ou par des organisations crédibles de défense des droits des travailleurs. La formation doit tenir compte de la nature de la main-d'œuvre dans sa dimension genre. Les acheteurs et les distributeurs doivent garantir l'engagement total des fournisseurs envers ces initiatives.

Certains lieux de travail sont situés dans des pays ou des régions où les syndicats sont interdits ou bien dans lesquels l'Etat a accordé le monopole à une organisation syndicale contrôlée par le gouvernement et interdit les syndicats indépendants. Dans ces cas, des mesures distinctes de promotion de la véritable liberté d'association doivent encore être prises, qui comprennent une communication ouverte sur cette politique à l'égard des gouvernements concernés et qui engagent les travailleurs collectivement et pour faciliter leur organisation autonome suivant des méthodes compatibles avec les principes de la liberté d'association et le respect des droits humains.

Payer un salaire minimum vital

Les enseignes de la grande distribution doivent incorporer dans leurs codes de conduite une norme relative à un salaire minimum vital. Des actions concrètes doivent être entreprises pour que cette norme soit appliquée tenant compte d'une semaine de travail normale pour tous les travailleurs de la filière d'approvisionnement. Ces actions doivent inclure les éléments suivants mais cette liste n'est pas exhaustive :

- Collaborer avec des syndicats et des groupes de défense des droits des travailleurs locaux afin d'élaborer une 'échelle' de normes salariales que les employeurs pourraient utiliser, y compris un chiffre correspondant à un salaire minimum vital pour les travailleurs de chaque pays ou région.
- Entreprendre une évaluation indépendante des prix payés aux fournisseurs afin de déterminer si ces prix sont suffisants pour leur permettre de se conformer aux normes internationales du travail, y compris un salaire qui couvre les besoins de base des travailleurs. Cette évaluation doit aussi tenir compte du coût de tout travail entrepris par des travailleurs à domicile (comme la broderie) et des salaires perçus par les travailleurs à domicile.

- Faciliter la création de structures de négociation pour permettre aux directions d'usines et aux syndicats de consolider le salaire minimum vital dans les structures salariales existantes de ces usines. Une fois de plus, cette mesure doit inclure les tarifs payés aux travailleurs à domicile.
- Fournir, en toute confidentialité, des informations relatives au prix unitaire que l'acheteur paie pour des marchandises aux représentants syndicaux engagés dans des négociations collectives avec des fournisseurs.
- Défendre et/ou soutenir le plaidoyer à l'égard des gouvernements nationaux afin qu'ils augmentent le salaire minimum compatible avec la Convention 131 de l'OIT.

Sécurité d'emploi

Les travailleurs qui assurent un travail dans le cadre des activités principales de l'usine doivent avoir droit à la sécurité d'emploi. Le recours à des formes d'emploi précaires comme des contrats à court terme, des travailleurs journaliers et des agences peut être uniquement justifié pour un travail clairement exceptionnel ou en dehors du travail quotidien normal de l'usine.

Des contrats à durée déterminée ne doivent pas être utilisés pour réduire les droits et avantages légaux auxquels les employés permanents ont droit.

Ceci signifie que :

- Tout recours à des contrats à durée déterminée doit répondre à un plan clairement défini qui justifie leur utilisation.
- Tous les contrats à durée déterminée doivent assurer au moins le même salaire et les mêmes avantages accordés aux travailleurs permanents qui réalisent le même travail.
- Un employé à court terme doit avoir automatiquement droit à un emploi permanent s'il est employé pendant deux ans par le même employeur ou s'il signe un troisième contrat avec le même employeur après deux contrats à durée déterminée.
- La sous-traitance de main-d'œuvre ou les faux plans d'apprentissage ne doivent pas être utilisés pour éviter de s'acquitter des obligations à l'égard des travailleurs.
- Tous les travailleurs engagés à durée déterminée doivent avoir le droit de s'affilier au syndicat de leur choix, y compris à tout syndicat réunissant des travailleurs permanents de l'usine dans laquelle ils travaillent.

Des démarches doivent être entreprises afin de garantir que d'autres formes d'emploi précaires comme le travail à domicile soient reconnues et totalement couvertes par les codes de conduite et les systèmes de surveillance et de vérification. Les travailleurs à domicile doivent bénéficier de contrats corrects qui leur permettent de prouver leur statut de travailleurs. Ils doivent avoir accès aux mêmes prestations de la sécurité sociale que celles auxquelles les travailleurs de l'usine ont droit.

Égalité homme-femme

Des démarches doivent être entreprises pour éliminer les violences et la discrimination à l'égard des femmes, en particulier en ce qui concerne des différences de paiement, de formation et de promotion entre les sexes. Des mesures doivent également être prises pour aborder les questions liées au genre dans l'application des normes du travail, y compris en ce qui concerne les actions passées en revue ci-dessous.

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

Traçabilité et transparence

Les entreprises doivent :

- Dresser la carte des filières d’approvisionnement et les examiner, et développer des mécanismes leur permettant de savoir où le travail est réalisé dans leurs filières d’approvisionnement, par qui et dans quelles conditions.
- Faire preuve de transparence en ce qui concerne la composition de la filière d’approvisionnement et les conditions de cette dernière, ce qui implique de communiquer:
 - les emplacements des lieux de travail
 - les conclusions des enquêtes ou des audits sociaux pratiqués sur les lieux de travail
 - les plans de réhabilitation mis en place et les actions correctives entreprises
- La priorité doit être accordée à assurer un feed-back aux travailleurs eux-mêmes.

Ne pas rompre les relations ni fuir ses responsabilités

Lorsque des violations sont observées chez des fournisseurs, les distributeurs ne doivent pas rompre les relations et fuir les problèmes ; au contraire, ils doivent collaborer avec ces fournisseurs, avec les syndicats et avec d'autres organisations locales de défense des droits des travailleurs afin d'améliorer les conditions.

En général, les distributeurs doivent toujours annoncer de manière adéquate qu'ils mettent fin à des relations avec des fournisseurs, en s'assurant que toutes les indemnités de licenciement et autres prestations sont fournies et en accordant leur soutien au recyclage et à l'offre d'opportunités d'emploi alternatives.

Pratiques d’approvisionnement

Les distributeurs doivent reconnaître que leurs pratiques d’approvisionnement peuvent constituer un obstacle considérable à la réalisation de conditions de travail décentes dans les filières d’approvisionnement de l’industrie de la confection. Les pratiques d’approvisionnement ne doivent pas empêcher mais au contraire doivent permettre aux fournisseurs d’être des employeurs corrects. Pour s’assurer que c’est bien le cas, les distributeurs doivent :

Évaluer

Dans le cadre de l'application du code, les distributeurs doivent déterminer les impacts positifs et négatifs de leurs pratiques d’approvisionnement sur les conditions de travail, et sur les efforts pour améliorer la conformité avec le code. Une attention particulière doit être accordée à l'impact sur des groupes de travailleurs plus vulnérables, comme les femmes, les immigrés, les contractuels et les travailleurs à domicile.

Corriger

Élaborer et mettre en œuvre un plan visant à changer ou à éliminer les pratiques d’approvisionnement qui ont un impact négatif – et promouvoir celles qui ont un impact positif – sur les conditions de travail et sur les efforts pour améliorer la conformité avec les normes.

Communiquer

Communiquer les résultats de l’étude d’impact, le contenu du plan de réhabilitation, et les progrès dans sa mise en œuvre aux travailleurs de la filière d’approvisionnement, à leurs représentants et au public.

Pratiques responsables de vente au détail

Les responsabilités des enseignes de la grande distribution en matière de droits des travailleurs ne s'arrêtent pas à l'application de normes de travail décentes pour les travailleurs de la confection. Les droits des travailleurs de la vente au détail et de la distribution sont aussi importants que ceux des travailleurs qui occupent une position en amont de la filière d’approvisionnement. En outre, les décisions prises par les enseignes de la grande distribution en matière de pratiques de vente sur le marché de la distribution peuvent augmenter la pression exercée sur leurs concurrents en matière de prix, et donc avoir un impact sur les travailleurs des filières d’approvisionnement des autres distributeurs. C’est pourquoi il importe que les grands

distributeurs s'investissent dans les actions suivantes :

Appliquer des normes du travail décentes pour les travailleurs de la vente au détail et de la distribution

Les distributeurs doivent appliquer leur code à tous les travailleurs, y compris aux travailleurs des magasins de détail, de distribution et des magasins franchisés, en tenant compte de la nature essentiellement féminine de la main-d'œuvre dans ce secteur.

Fixer et afficher des prix de détail de manière responsable

L'immense pouvoir d'achat, les grandes parts de marché et la domination qu'exercent les enseignes de la grande distribution dans un large éventail de secteurs de la vente au détail leur donnent un avantage injuste et leur permet de manipuler les prix, par exemple en vendant certains produits à des prix de détail inférieurs aux coûts. Associée à une publicité agressive et axée sur les prix, cette pratique crée également chez les consommateurs des attentes de prix insupportablement bas. Ces pratiques obligent d'autres distributeurs à réagir et à baisser les prix, ce qui alimente le 'nivellement vers le bas' tant sur le marché du détail que sur le marché de l'offre. De cette façon, ils peuvent renforcer l'impact des pratiques d'approvisionnement, créer d'autres obstacles à l'amélioration des conditions de travail.

3. Gouvernements

Tous les gouvernements doivent voter et mettre en œuvre une législation visant à protéger les droits de tous les travailleurs. La réglementation doit tenir compte de la nécessité de traiter des problèmes spécifiques liés à la dimension de genre.

Législation sur le travail

Tous les gouvernements doivent :

- Ratifier (si ce n'est déjà fait), voter la législation à mettre en œuvre et respecter la conformité avec toutes les Conventions pertinentes de l'OIT.ⁱⁱⁱ
- S'assurer que la législation nationale du travail fait respecter des normes reconnues internationalement. L'accent doit être mis sur un solide cadre légal pour les droits syndicaux, sur la fixation de salaires minimaux correspondant à des salaires minimum vitaux, et sur la garantie que des formes d'emploi précaires ne sont pas utilisées pour réduire les droits et avantages légaux auxquels les employés permanents ont droit.
- Appliquer et faire respecter efficacement la législation nationale du travail, notamment en affectant suffisamment de ressources et d'instruments aux inspecteurs du travail.
- Promouvoir le respect des droits des travailleurs via des organisations internationales comme l'Organisation internationale du travail, y compris l'Agenda pour un travail décent de l'OIT, ainsi que d'autres organes importants des Nations unies et autres organisations intergouvernementales.
- Promouvoir pour l'OIT un rôle visant à améliorer l'efficacité de la mise en œuvre des codes de pratiques du travail.
- Légiférer contre la corruption et le lobbying qui peuvent ébranler les normes nationales et internationales du travail.

Accords commerciaux et de prise de participation

Tous les gouvernements doivent conserver un droit de réguler les investissements qui ne contribuent pas aux objectifs de développement durable et de travail décent, et qui ne respectent pas les droits fondamentaux. La responsabilité incombe à deux parties :

Les pays qui accueillent des investissements directs étrangers (IDE)

Les gouvernements ne doivent accorder aucune concession aux investisseurs directs étrangers qui leur permettent de profiter des réglementations et des primes sur le commerce et les

investissements, sans avoir d'effet positif sur l'économie et les conditions sociales du pays, et en particulier, ils ne doivent pas compromettre la loi sur le travail en vigueur, comme nous l'avons expliqué ci-dessus.

Les pays d'origine des investisseurs directs étrangers et des enseignes de la grande distribution

D'abord, les accords commerciaux et de prise de participation avec des pays d'accueil de la production textile doivent laisser à ces pays la latitude de réglementer leurs marchés des investissements et du travail, et appliquer la loi sur le travail en vigueur, de la façon décrite ci-dessus. Deuxièmement, ces accords doivent comporter des mécanismes pour tenir tous les acteurs de la filière d'approvisionnement – ceux basés dans le pays d'origine ou dans le pays d'accueil – responsables, dans leurs pays d'origine, des actions qui sapent le respect des droits des travailleurs reconnus internationalement ou des lois nationales sur le travail dans la filière d'approvisionnement.

Responsabilité des distributeurs

Tous les gouvernements, y compris les institutions de l'Union européenne, doivent mettre en place un cadre légal qui tient les entreprises, y compris les enseignes de la grande distribution, responsables des violations des droits des travailleurs dans leurs filières d'approvisionnement, et qui accorde aux travailleurs un droit légal de réparation. Ce mécanisme légal doit exister tant dans les pays où les produits concernés sont vendus que dans le pays où l'entreprise a son siège.

Ceci signifie que :

- la responsabilité s'étend à toute la filière d'approvisionnement, y compris sur le plan de l'extraterritorialité et aux travailleurs employés chez les fournisseurs et les sous-traitants ;
- tous les travailleurs de la filière d'approvisionnement ont un droit légal de réparation et les gouvernements des pays d'origine ont la capacité d'appliquer des sanctions en cas de violations des droits du travail qui se produisent n'importe où dans les filières d'approvisionnement des enseignes de la grande distribution (sans préjudice de l'aptitude des pays d'accueil à appliquer des sanctions en cas de violations se produisant sur leur propre territoire) ;
- les forces du marché cessent de faire baisser les conditions de travail sous les normes reconnues internationalement ;
- ces entreprises n'exploitent pas leur pouvoir d'achat au point de compromettre les droits fondamentaux du travail.

Les gouvernements doivent évaluer si des cadres réglementaires existants comme la loi sur la concurrence et la loi sur les contrats peuvent être utilisés, renforcés et adaptés pour garantir ce qui précède. Les pays où les mécanismes existants sont insuffisants devraient mettre en place un nouveau cadre réglementaire assorti d'une mise en œuvre effective.

i Clean Clothes Campaign. 1998. *Code de conduite pour le commerce et l'industrie de la confection et des articles de sport*. [en ligne] Disponible sur : http://www.cleanclothes.org/ftp/cccode_french.pdf (Accédé le 6 Décembre 2008)

ii Voir Pruet, D. 2005. *op.cit.* et Clean Clothes Campaign. 2008. *Codes de conduite, une approche complète et intégrée*. [en ligne] Disponible sur : http://www.cleanclothes.org/ftp/Full_Package_Approach_french.pdf (Accédé le 6 Décembre 2008)

iii Conventions de l'OIT N°1, 29, 81, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 175, 177, 182, 183, 190.