

NG SECTION  
সেকশন

# mes basics

#DroitsHumains 

## L'ÉCRAN DE FUMÉE DE LA MODE

Comment l'audit social protège l'image des marques plutôt que les travailleur·euse·s

Un rapport publié par



## SOMMAIRE

DES PRATIQUES D'APPROVISIONNEMENT IRRESPONSABLES	02
LES MARQUES ET LES ENSEIGNES : EMPLOYEURS RÉELS DES TRAVAILLEUR·EUSE·S	03
LA RÉPONSE DES MARQUES FACE AUX CRITIQUES : L'AUTOCONTRÔLE	03
L'AUDIT SOCIAL – UN BUSINESS CONFIDENTIEL ET TRÈS PROFITABLE	07
LES AUDITS SOCIAUX - NON SEULEMENT INEFFICACES MAIS PARFOIS TRÈS DANGEREUX	09
L'ÉCHEC DES AUDITS SOCIAUX	14
LES DROITS HUMAINS NE SONT PAS FACULTATIFS	16
PASSER DE « AUDITER ET IGNORER » À « CONTRÔLER ET REMÉDIER »	17
VERS UN CADRE CONTRAIGNANT SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE	18

## INTRODUCTION

Depuis 30 ans, les audits sociaux commandités par les marques et les enseignes auprès de leurs fournisseurs échouent dans leur mission de protéger les droits humains et d'améliorer les conditions de travail dans leurs filières d'approvisionnement. C'est ce que démontre le rapport « *Fig Leaf for Fashion : How social auditing protects brands and fails workers* »<sup>1</sup> publié par achACT et son réseau international, la Clean Clothes Campaign<sup>2</sup>.

Ce rapport, mis ici en perspective, se fonde sur une recherche approfondie et des études de cas. Il se base notamment sur plusieurs accidents mortels qui ont eu lieu dans l'industrie de l'habillement ces dernières années en dépit d'audits sociaux censés identifier les problèmes de santé et de sécurité au travail.

Notre présent travail présente l'échec des audits sociaux et le besoin d'une refonte complète du système et, surtout, la nécessité d'imposer un cadre contraignant aux entreprises pour qu'elles respectent effectivement les droits humains dans leur filière d'approvisionnement.

1. Le rapport complet et le *summary briefing*, en anglais, sont disponibles sur <https://cleanclothes.org/file-repository/figleaf-for-fashion.pdf/view> et <https://cleanclothes.org/file-repository/figleaf-for-fashion-brief.pdf/view>
2. achACT est une plateforme regroupant des ONG, syndicats et organisations de consommateurs, et est active en Belgique francophone. achACT a notamment pour mission la défense des droits humains des travailleur·euse·s du secteur de l'habillement dans les filières d'approvisionnement. achACT fait partie de la Clean Clothes Campaign (CCC), un réseau international dédié à l'amélioration des conditions de travail dans l'industrie mondiale de l'habillement et du sport. achACT informe et mobilise les consommateurs, agit pour soutenir et renforcer les travailleur·euse·s des filières d'approvisionnement qui se mobilisent et fait pression auprès des entreprises et des marques de l'habillement.



Avec l'essor de la **mondialisation des années 1980**, un nouveau « business model » a été développé par les marques et enseignes du secteur de l'habillement. Alors que jusque-là, elles misaient sur une production domestique et détenaient souvent les usines de production, la libéralisation du commerce leur a permis d'éclater leur modèle de production.

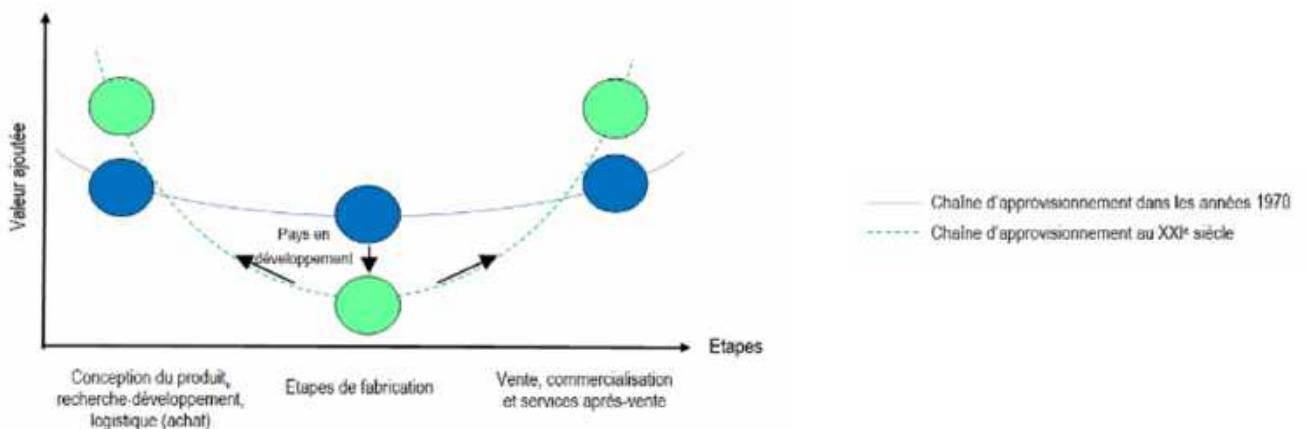
A la recherche de coûts de production toujours plus bas et de marges de profits toujours plus élevées, marques et enseignes d'habillement ont alors **externalisé leur production dans des pays à bas salaires avec des normes de travail faibles et peu de contrôle public**. Cela a non seulement créé de la compétition entre les pays de production, cherchant à offrir la main-d'œuvre la moins chère afin d'attirer les marques et investisseurs, mais a également conduit à complexifier les filières d'approvisionnement au niveau mondial.

Plutôt que de choisir leurs fournisseurs en fonction des conditions de travail dans les usines sous-traitantes, les marques ont priorisé les critères suivants : le prix, la qualité et les délais de livraison de leur produit.

Avec ce « business model », les marques investissent davantage dans la conception des produits et dans la multiplication des collections, d'une part, et dans la publicité, le sponsoring et le marketing, d'autre part. Et cela, au détriment de l'investissement dans l'étape de fabrication de leur produit.

Face à la demande des marques de produire des vêtements très rapidement, à bas prix et de qualité suffisante, les fournisseurs ont dès lors structuré le processus de production afin d'offrir de la flexibilité tout en limitant les coûts additionnels. Concrètement, cela s'est traduit par une sous-traitance en cascade, la réduction des augmentations de salaires et autres avantages, l'imposition d'heures de travail supplémentaires excessives, le découragement de former un syndicat et l'intimidation des personnes syndiquées, le recours à des travailleurs migrants et à des contrats précaires permettant d'embaucher et de licencier rapidement des travailleur-euse-s. Contrairement à d'autres secteurs, la production dans le secteur de l'habillement est relativement mobile et peut être facilement délocalisée : elle a besoin de peu de machines fixes et elle recourt à des travailleur-euse-s - plus de 80% sont des femmes, peu qualifié-e.s.

## Externaliser la production, un modèle très lucratif pour les marques



Source: BIT, *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, Genève 2016



## LES MARQUES ET LES ENSEIGNES : EMPLOYEURS RÉELS DES TRAVAILLEUR·EUSE·S

Avec la consécration de ce « business model », les marques et enseignes de l'habillement ont pu tirer avantage de l'exploitation extrême de travailleur·euses, et cela, sans devoir en assumer les conséquences sociales, environnementales ou économiques.

Se fournissant dans des usines à l'étranger et estimant que les standards en matière de travail sont du ressort de l'État où se trouve l'usine, elles se sont considérées comme étant de simples « acheteurs de produits » et non comme les « employeurs directs » des travailleur·euse·s fabriquant les vêtements et chaussures pour leur compte.

Cela leur a permis d'éluder la question de la responsabilité du respect des droits humains et des conditions de travail dans leur filière d'approvisionnement, faisant peser cette seule responsabilité sur leurs fournisseurs, les « employeurs directs »<sup>3</sup>. Pourtant, les marques et enseignes détiennent un réel pouvoir et un levier économique sur leurs fournisseurs. Leurs pratiques d'achat, la cadence imposée pour les commandes influencent directement les conditions de travail des travailleur·euse·s dans les usines sous-traitantes, ce qui fait d'elles les « employeurs réels » ayant une responsabilité vis-à-vis de ces travailleur·euse·s.



## LA RÉPONSE DES MARQUES FACE AUX CRITIQUES : L'AUTOCONTRÔLE

Dans les **années 1990**, une vague d'enquêtes menées par des journalistes et des activistes des droits humains a permis de mettre en lumière les violations des droits dans les usines de confection de certaines grandes marques de vêtements et chaussures : **exploitation d'enfants, heures supplémentaires excessives, pas de salaire décent assurant le minimum vital, abus physiques, violence basée sur le genre et travail forcé.**

Face aux scandales et à la pression exercée par les organisations de défense des droits des travailleur·euse·s, les activistes des droits humains des consommateur·rice·s, les marques ont réagi. Pour gérer les enjeux sociaux et éthiques dans leurs activités commerciales et de sous-traitance, elles se sont lancées dans le développement d'**initiatives volontaires et unilatérales** connues globalement sous le terme de « **responsabilité sociale des entreprises** » (RSE).

3. Voir : [ranaplaza.be](http://ranaplaza.be), « #1 Rana Plaza - Qui est responsable et pourquoi sont-ils morts ? Comprendre la filière d'approvisionnement en vêtements... »



Dans un premier temps, les marques ont adopté des **codes de conduite** à l'attention de leurs fournisseurs exigeant de ces derniers qu'ils respectent certaines normes de travail élémentaires : interdiction du travail des enfants, durée de travail non excessive, salaires minimaux, santé et sécurité sur le lieu de travail. Toutefois, ces codes de conduite étaient souvent vagues dans leur formulation, trop faibles au niveau de leur contenu pour être réellement efficaces et n'abordaient pas les causes profondes des violations des droits, telles que les pratiques d'achat des marques elles-mêmes ou les obstacles mis à la liberté syndicale. Le contrôle du respect des codes de conduite des marques fut alors confié par ces dernières à des systèmes de contrôle volontaires, gérés ou mandatés par les marques.

Développées aux États-Unis et en Europe, chacune de ces initiatives a établi son propre système de gouvernance. Certaines initiatives, comme WRAP et amfori BSCI, sont contrôlées par l'industrie. D'autres, telles que FLA et SAI, avaient pour objectif d'avoir un système de gouvernance élargi qui impliquait des organisations syndicales et de la société civile à côté des marques. Mais en pratique, le pouvoir et l'influence restent quasi entièrement aux mains des entreprises dans ces structures.

Les initiatives de mise en conformité sociale sont généralement financées par une combinaison de cotisations des marques, de droits d'enregistrement des usines fournisseuses, de frais de formation, de contributions des donateurs et/ou d'une quote-part des bénéfices des sociétés d'audit. Certaines initiatives effectuent elles-mêmes un nombre limité d'évaluations d'usines. Mais, en général, la majorité des inspections et des audits d'usines sont entièrement effectués par des sociétés d'audit externes sélectionnées par les marques et accréditées par les initiatives de mise en conformité sociale.

La présente analyse concerne quatre des initiatives les plus connues et les plus utilisées, celles avec le plus grand nombre d'adhésion et la plus grande couverture : SAI, WRAP, FLA et amfori BSCI.

Dans un second temps - fin des années 1990 et début des années 2000 - suite aux critiques émises et aux disparités constatées entre les différents codes de conduite, des initiatives de mise en conformité sociale ont vu le jour. Il s'agit d'organisations chargées de mettre en place des normes communes dans le secteur de l'habillement à travers le développement de codes de conduite ou de politiques, et/ou de contrôler méthodologiquement la conformité de leurs membres vis-à-vis de ces normes ou politiques.

Parmi ces initiatives, se trouvent notamment :

- Social Accountability International (SAI) et sa norme SA8000 (1997),
- Ethical Trading Initiative (ETI ; 1998),
- Fair Labor Association (FLA ; 1999),
- Fair Wear Foundation (FWF ; 1999),
- Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP ; 2000) ,
- Sedex et le SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) (2001),
- Business Social Compliance Initiative (BSCI ; 2003 - récemment devenue amfori BSCI),
- Global Social Compliance Initiative (GSCP ; 2006),
- Sustainable Apparel Coalition (SAC ; 2009),
- Social & Labor Convergence Program (SLCP ; 2015).

## Les initiatives de mise en conformité sociale

	<b>SAI/SAAS (1997)</b>	<b>WRAP (2000)</b>	<b>FLA (1999)</b>	<b>amfori BSCI (2003)</b>
<b>Que font-elles ?</b>	Développement et maintenance de la norme SA8000. Accréditation des auditeurs (SAAS). Formation (SAI). Projets sur les conditions de travail (SAI).	Certification des usines ; formation des auditeurs.	Développement et accréditation de programmes de conformité pour des marques et fournisseurs dans le secteur de l'habillement et des chaussures.	Audit sur le respect du code de conduite amfori BSCI. Formation des auditeurs. Autres services pour les membres.
<b>Couverture</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 67 pays ;</li> <li>• 4.108 usines ;</li> <li>• 2 millions de travailleurs-euses ;</li> <li>• plurisectoriel ;</li> <li>• normes sociales uniquement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 38 pays ;</li> <li>• 2.722 usines ;</li> <li>• 2,4 millions de travailleurs-euses ;</li> <li>• vêtements et chaussures uniquement ;</li> <li>• normes sociales et environnementales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 84 pays ;</li> <li>• 4.750 usines ;</li> <li>• 4,6 millions de travailleurs-euses ;</li> <li>• plurisectoriel ;</li> <li>• normes sociales uniquement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 44 pays ;</li> <li>• 62.564 usines ;</li> <li>• nombre de travailleurs-euses inconnu ;</li> <li>• plurisectoriel ;</li> <li>• normes sociales et environnementales (BEP).</li> </ul>
<b>Revenus</b>	3.086.781 \$ US (2017)	3.738.359 \$ US (2017)	9.681.596 \$ US (2017)	13.844.000 € (2019)
<b>Transparence</b>	Liste publique des usines ici, pas de rapports d'audit publics.	Liste publique des usines ici, pas de rapports d'audit publics.	Évaluations, pas encore d'informations sur les usines.	Pas de transparence.
<b>Membres</b>	SAI a une adhésion corporative non liée à la SA 8000.	Pas d'adhésion.	59 marques, des milliers de titulaires de licence.	2.414 membres (entreprises et associations).
Chacune de ces initiatives a été citée pour avoir commandité ou réalisé l'audit de plusieurs usines de confection peu avant que des accidents – parfois mortels – s'y déroulent.				
	SAI/SAAS	WRAP	FLA	amfori BSCI
<b>Cas marquants de manquement</b>	Ali Enterprises (2012) ; Fibre & Fabrics (2006) ; Gokaldas (2012).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garib &amp; Garib (2010) ;</li> <li>• Ali Enterprises (2012) ;</li> <li>• Avandia (2005-2011) ;</li> <li>• Gina (2006) ;</li> <li>• Zhongtex (2014).</li> </ul>	Hansae (2015-2016) ; Jerzees de Choloma (2008) ; PT Kizone (2010) ; Pou Chen (2016).	Rosita Knitwear (2012) ; Rana Plaza (2013) ; Tazreen (2012) ; Multifabs (2017).

## La place des audits sociaux dans la Fair Wear Foundation

La Fair Wear Foundation (FWF) est une initiative de mise en conformité sociale qui a été initiée en 1999 aux Pays-Bas. Il s'agit d'une organisation à but non lucratif.

A son conseil d'administration et dans son comité d'experts siègent des représentants de fédérations d'employeurs, de syndicats et d'ONG. Il s'agit de la seule initiative européenne multipartite spécialisée dans l'habillement.

Les entreprises qui y adhèrent signent le code de conduite de la FWF (basé sur les normes fondamentales de l'OIT et la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme).

Il y a actuellement une centaine d'entreprises membres, principalement des PME. Elles s'engagent à mettre en œuvre ce code, à contrôler les usines qui produisent pour leur compte et, le cas échéant, à y améliorer les conditions de travail. Chaque année, les membres présentent un plan de travail négocié avec la FWF et font rapport de sa réalisation.

Au bout de trois ans, l'entreprise membre doit pouvoir démontrer la mise en conformité de l'ensemble de ses filières de fabrication de vêtements.

La FWF contrôle le système de gestion et les pratiques mises en œuvre par l'entreprise membre. Elle publie les résultats dans des « *performance checks* », fondés notamment - mais pas centralement - sur les audits sociaux réalisés chez les fournisseurs. Toute entreprise membre peut également mandater la FWF pour auditer ses fournisseurs dans le cadre de la mise en œuvre de son plan d'action. Pour réaliser ses audits ainsi que mettre en place des procédures de plainte accessibles aux travailleurs.euse.s et desquelles découlent des plans d'amélioration, la FWF forme des équipes locales dans les pays de production.

Les rapports annuels, les rapports des « *performance checks* » ainsi que le suivi des plaintes sont disponibles sur le site internet de la FWF.<sup>4</sup>



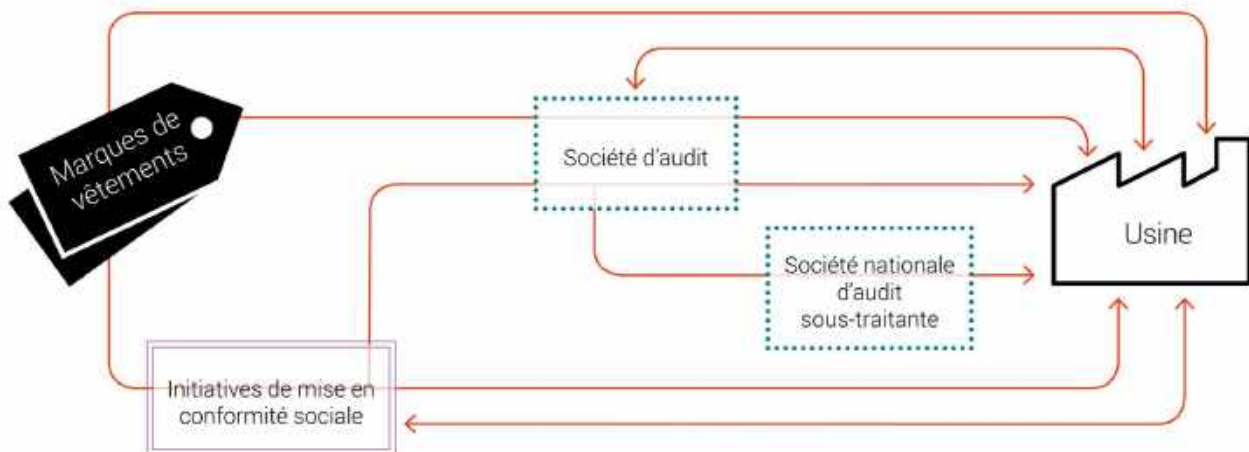
4. Voir :<https://www.fairwear.org/>

## L'AUDIT SOCIAL – UN BUSINESS CONFIDENTIEL ET TRÈS PROFITABLE

Les principales sociétés commerciales d'audit pour le secteur de l'habillement sont Bureau Veritas, TÜV Rheinland, RINA, UL, SGS, ALGI et, ELEVATE.

### Fonctionnement de l'audit social

Les marques recourent aux audits sociaux pour mettre en lumière des violations du droit du travail dans des filières d'approvisionnement complexes. La chaîne de l'audit social est pourtant tout autant complexe. Les audits sociaux peuvent prendre différentes formes : du contrôle direct à la structure complexe qui dilue davantage les responsabilités.



Pour faire face aux violations des droits du travail dans leur filières d'approvisionnement, les **marques** de vêtements se sont réunies dans le cadre d'**initiatives de mise en conformité sociale** pour mettre en place des standards communs. Ces **initiatives**, au même titre que les marques elles-mêmes, recourent à des **sociétés d'audits** pour vérifier si ces standards sont bien implémentés sur le terrain.

Un nombre d'entre elles ont émergé comme organismes d'inspection dès le 19ème siècle, initialement spécialisées en commerce maritime ou dans d'autres industries (Bureau Veritas, TÜV Rheinland, RINA, UL, SGS). D'autres se sont développées plus récemment (ELEVATE, ALGI) en réponse à la demande croissante de l'industrie de l'habillement de réaliser des inspections dans des usines à travers le monde.

Les sociétés d'audit sont des entreprises commerciales qui, dans un marché compétitif, cherchent à répondre aux besoins de leurs clients, les marques ou les usines qui leur commandent l'audit, et à générer du profit. Conformément à ce qui leur est demandé, elles offrent **prioritairement de gérer les risques commerciaux**, d'une part, **et d'atténuer les atteintes à l'image et à la réputation de la marque**, d'autre part. Cela semble l'emporter sur la détection et la réparation des violations réelles des droits des travailleur·euse·s.



## ” Protéger les marques

« L'essor des réseaux sociaux ces dernières années a engendré une profonde évolution de la gestion des marques mondiales. Elles peuvent se retrouver très rapidement mises en cause par la défaillance de l'un des acteurs de leur chaîne d'approvisionnement ou de la distribution. La reconnaissance mondiale de Bureau Veritas permet aux entreprises d'améliorer leur gestion des risques, en s'appuyant sur les analyses d'un acteur reconnu et impartial. »

Bureau Veritas (Document de référence - 2016).

Il en résulte un **manque de transparence** et un système dans lequel presque tous les **rapports d'audit restent confidentiels**, donnant de fausses assurances. Rendre publics les rapports de vérification serait pourtant précieux pour les travailleur-euse-s que ce système prétend protéger.

L'audit social d'entreprises est devenu une **industrie de plusieurs millions de dollars** (UL, RINA) **voire de plusieurs milliards de dollars** (Bureau Veritas, TÜV Rheinland, SGS). Ce secteur a connu une croissance considérable au cours de la dernière décennie et continue de croître, les marques consacrant la majorité de leur budget lié à l'approvisionnement éthique dans les services offerts par ces sociétés d'audit lors même que cet argent pourrait être investi dans des mesures concrètes permettant d'améliorer les conditions de travail des travailleur-euse-s.

Ce système présente des lacunes inhérentes qui l'ont rendu non seulement **insuffisant pour détecter les problèmes et y remédier**, mais qui ont même **contribué à permettre la continuité des violations des droits** des travailleur-euse-s dans les filières d'approvisionnement.





## LES AUDITS SOCIAUX : NON SEULEMENT INEFFICACES MAIS PARFOIS TRÈS DANGEREUX

Les défaillances du système d'audit social sont illustrées par de nombreuses catastrophes parfois mortelles - ainsi que par la continuation d'abus systémiques dans les usines pourtant supposées être sous le viseur de ces systèmes de contrôle.

L'étude de certains cas démontre l'inefficacité voire la dangerosité des audits sociaux dans le secteur de l'habillement.

Les firmes d'audit et les initiatives de mise conformité sociale impliquées dans ces tragédies n'ont pour autant pas subi d'effets négatifs à long terme et continuent d'être des sociétés rentables de plusieurs milliards de dollars.

- **Ali Enterprises, Pakistan (2012)** : L'usine Ali Enterprises <sup>5</sup> a brûlé – probablement du fait d'un court-circuit. Plus de 300 travailleur·euse·s ont été tué·e·s et 55 ont été sérieusement blessé·e·s. Trois semaines seulement avant la catastrophe, l'usine avait obtenu la certification SA8000 suite à une inspection supervisée par RINA. L'audit, sous-traité par RINA et réalisé par sa filiale pakistanaise (la firme RI&CA), n'avait pas constaté que l'usine présentait un certain nombre de défauts de sécurité pourtant flagrants tels que des issues de secours verrouillées, des fenêtres obstruées, un système d'alarme incendie défectueux, une mezzanine en bois, des piles de vêtements bloquant les sorties, des voies d'évacuation dangereuses et un manque de mesures empêchant un incendie de se propager dont une insuffisance d'équipement de lutte anti-incendie. Le rapport d'audit avait conclu que les exigences de santé et de sécurité étaient satisfaisantes. Pire, le rapport d'audit affirmait faussement l'existence d'issues de secours multiples, sécurisées et libres d'accès ainsi que la présence d'un équipement anti-incendie suffisant.
- **Rana Plaza, Bangladesh (2013)** : Plus de 1.138 travailleur·euse·s ont été tué·e·s et plus de 2.000 ont été blessé·e·s lorsque le bâtiment de huit étages du Rana Plaza s'est effondré. Cinq usines y étaient abritées et fabriquaient des vêtements pour au moins 29 grandes marques occidentales <sup>6</sup>. Le bâtiment n'avait pas été conçu ou construit pour un usage industriel avec de la machinerie lourde, et des étages additionnels avaient été construits illégalement. Plusieurs audits avaient été réalisés pour des marques, mais aucun n'a permis d'alerter adéquatement sur les problèmes de sécurité graves mais prévisibles dans l'immeuble.

5. Le distributeur KiK était le seul client connu de l'usine Ali Enterprises

6. Parmi ces marques, nous pouvons notamment citer : Mango, Benetton, Yves Dorsey, Primark, C&A, KiK, Walmart, Camaïeu, Auchan, Carrefour.

- **Multifabs, Bangladesh (2017)** : Une explosion de chaudière dans l'usine Multifabs en 2017 a fait 13 morts et une douzaine de blessés parmi les travailleur-euse-s<sup>7</sup>. Ce cas a montré que TÜV Rheinland et amfori BSCI n'avaient pas tiré les leçons du Rana Plaza. Leur audit, deux mois avant l'explosion, n'a pas permis de mettre en évidence un large éventail de défauts de sécurité alors même que des sérieux problèmes de sécurité avaient déjà été identifiés et fait l'objet d'un rapport public dans le cadre de l'Accord sur la prévention incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh.

Parmi les risques d'incendie identifiés par les inspections de l'Accord et ignorés par TÜV Rheinland et amfori BSCI, on retrouve des systèmes de lutte anti-incendie et extincteurs automatiques dangereux et inadéquats, des issues de secours et des portes coupe-feu dangereuses. Pire, alors que le rapport d'audit de TÜV Rheinland mentionne, entre autres, que des machines n'ont pas les permis requis et que les travailleur-euse-s ne connaissent pas le plan d'évacuation, il conclut qu'aucun suivi n'est requis.

### **Comparaison entre l'audit de TÜV / BSCI et l'inspection de l'Accord Bangladesh**

<b>Multifabs, Bangladesh (2017)</b>	
<b>Audit de TÜV / BSCI (2 mois avant l'explosion)</b>	<b>Inspection de l'Accord Bangladesh (1 mois avant l'audit de TÜV)</b>
Installation bien maintenue. Bien entretenu. Répond à toutes les attentes en matière de sécurité. Aucun défaut visuel sur ce bâtiment. Seulement 9 problèmes : • Pas d'autorisation pour les machines ; • Les travailleurs et travailleuses ne connaissent pas le plan d'évacuation ; • ...	Usine en retard sur le calendrier de mise en ordre. Il y a encore 63 problèmes de sécurité menaçant la vie des personnes : • Problème d'intégrité structurelle ; • Problèmes électriques ; • Pas de système d'arrosage ; • Portes coupe-feu non réglementaires ; • Pas d'escaliers de secours ; • Pas d'alarme incendie ; • Pas de signalisation ; • ...
Conclusion : <b>B – pas de suivi requis.</b>	Conclusion : <b>met la vie en danger et nécessite un suivi urgent.</b>

7. Cette usine fournissait une vingtaine de marques ou enseignes occidentales, dont Aldi, Lindex, Dansk Supermarked, Metro AG, Stockmann ou Takko.

## L'Accord Bangladesh

---

L'effondrement du Rana Plaza au Bangladesh est l'exemple le plus meurtrier des échecs des audits sociaux dans l'histoire de l'industrie du vêtement. Il a rapidement conduit à un acte historique : l'Accord sur la prévention incendie et la sécurité des bâtiments d'usine au Bangladesh (l'Accord). L'Accord a été signé quelques semaines après l'effondrement par des syndicats mondiaux et du Bangladesh, plus de 200 marques de vêtements et des ONG, y compris la Clean Clothes Campaign. Il concerne plus de 2 millions de travailleur·euse·s et couvre plus de 1.600 usines. La mise en place rapide de l'Accord a été possible grâce au travail considérable effectué par les syndicats et les ONG de défense des droits des travailleur·euse·s sur la sécurité des usines suite à l'incendie meurtrier de Garib & Garib en 2010. Plusieurs éléments de l'Accord ont été mis en place en réponse aux défaillances systémiques à la fois de l'inspection publique mais aussi des audits sociaux privés contrôlés par les entreprises.

L'Accord garantit ainsi un haut niveau de transparence, en publiant en ligne tous les rapports d'inspection (en anglais et en bengali, avec photos) et les plans d'actions correctifs et en communiquant publiquement sur les progrès.

Les inspections réalisées dans le cadre de l'Accord sont effectuées par des ingénieurs locaux hautement qualifiés et spécialisés, embauchés par l'Accord. Ces ingénieurs qualifiés travaillent sous la direction d'un inspecteur indépendant qui peut faire rapport publiquement sur les constatations et émettre des ordonnances de mesures correctives, une approche qui vise à contourner les lacunes du système de vérification par les entreprises.

De plus, l'Accord fait participer activement les travailleur·euse·s au processus de protection de leur propre sécurité, par des formations, la constitution de Comités de santé et sécurité dans les usines et des réunions d'information. Ces dernières portant notamment sur leur droit de refuser un travail dangereux et sur la procédure à suivre pour contacter l'Accord si ils/elles voient une situation dangereuse, et enfin, sur le mécanisme de plainte accessible pour les travailleur·euse·s. Plus important encore, l'Accord n'est pas un engagement vide de sens de la part des marques, mais il s'agit d'un contrat contraignant entre les marques et les syndicats, assorti d'un processus de règlement des différends juridiquement exécutoire, destiné à inciter les marques à prendre au sérieux leurs obligations en vertu de ce contrat.



- **Hansae, Vietnam (2015-2016)** : Après deux grèves de travailleurs·euse·s protestant contre les conditions de travail abusives dans l'usine de Hansae produisant notamment pour Nike – parmi d'autres marques internationales<sup>8</sup>, le Worker Rights Consortium (WRC)<sup>9</sup> a révélé en 2016 une série de violations des droits du travail dans l'usine, notamment : des vols de salaires, des températures excessives sur le lieu de travail, du harcèlement verbal et des abus physiques envers les travailleur·euse·s, le refus des congés légaux pour cause de maladie, des heures supplémentaires forcées et le licenciement des travailleuses enceintes. Dans le cadre d'une plainte, un rapport du FLA avait d'ailleurs confirmé ces violations. Plus de 25 audits différents avaient pourtant été effectués en 2015 par des sociétés telles que SGS, ELEVATE, Bureau Veritas et UL et n'avaient pas permis de détecter ni de remédier à ces violations.
- **Top Glove, Malaisie (2017-2018)** : Top Glove, Malaisie (2017-2018) : Des violations des droits humains et des droits du travail dans les 40 usines du fabricant de gants en caoutchouc Top Glove ont été dévoilées notamment par la presse. Parmi ces violations : le recours au travail forcé, la servitude pour dettes, les heures supplémentaires excessives, les frais de recrutement exorbitants et la confiscation systématique des passeports des travailleur·euse·s migrant·e·s. Pourtant, l'usine avait été auditée et certifiée par des sociétés et programmes tels que UL, Bureau Veritas, SGS, SA8000, et amfori BSCI.



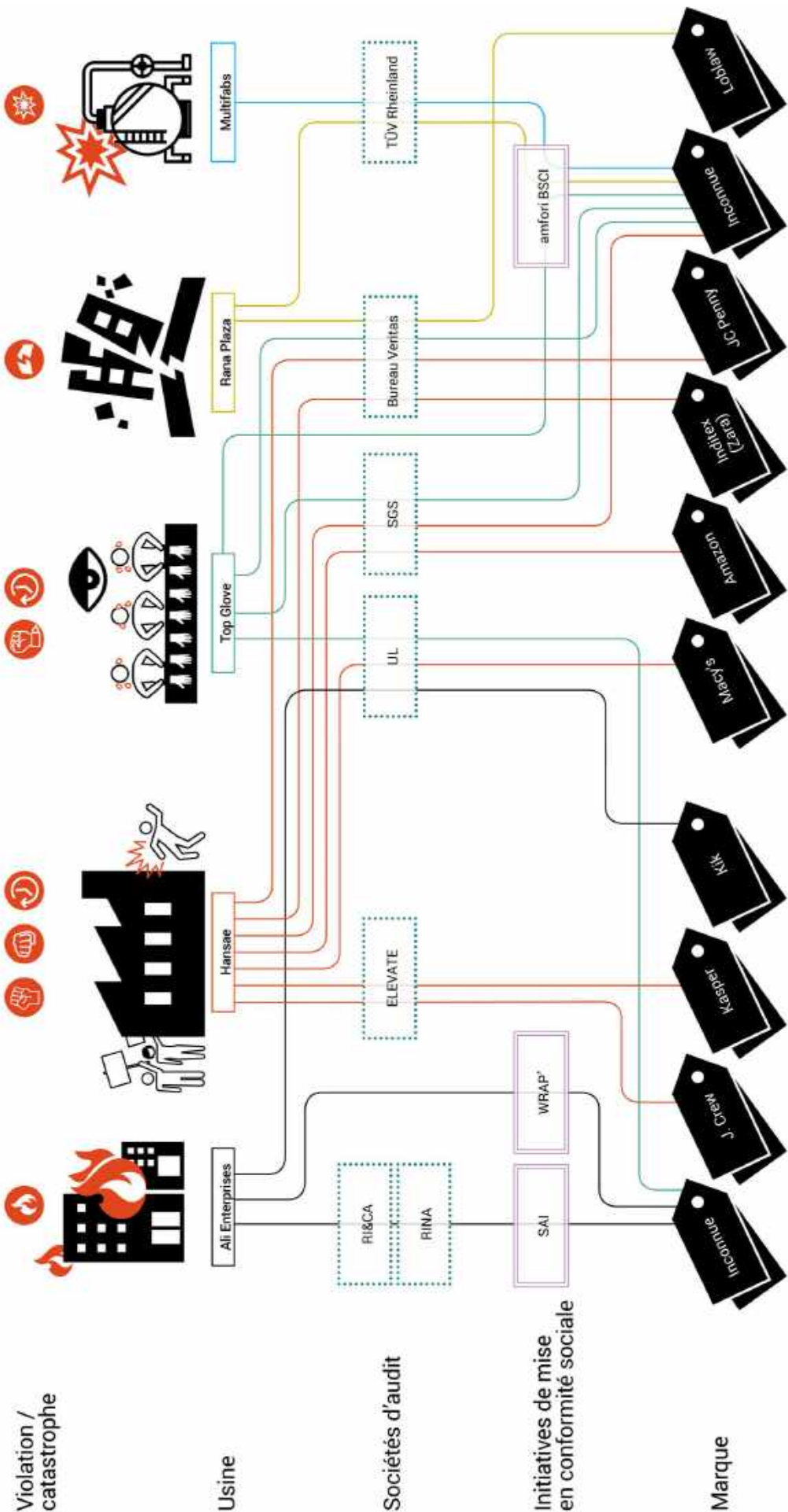
8. Notamment : Gap, H&M, L Brands (Victoria Secret), Inditex, Macy's, Walmart.

9. Pour plus d'informations sur le Worker Worker Rights Consortium (WRC), voir : <https://www.workersrights.org/>

# Audit social : un maillage complexe des responsabilités

Les usines sont auditées, certifiées et contrôlées par un amalgame de cabinets d'audit et d'initiatives de mise en conformité sociale. Même une représentation schématisée des quatre études de cas présentées dans notre rapport révèle la complexité de la chaîne de l'audit social. Cette représentation simplifiée montre combien les acteurs impliqués semblent avoir détourné le regard des usines dans lesquelles les violations des droits des travailleuse-ses sont évidentes.

-   
Incendie
-   
Temps de travail excessif
-   
Explosion
-   
Répression syndicale
-   
Harcelement
-   
Travail forcé
-   
Effondrement



Cette infographie représente une version simplifiée des relations d'audit dans les quatre études de cas présentées dans notre rapport. Parce que l'exclusion de toutes les marques et de toutes les firmes d'audit concernées rendrait cette infographie illisible, elle omet plusieurs acteurs. Ces omissions n'indiquent pour autant pas une responsabilité plus faible. En raison d'une abondance de transparence et d'un manque de réglementation stricte de l'industrie du vêtement, il est impossible de connaître toutes les marques et autres acteurs impliqués dans ces échecs de l'audit social.

\* La certification d'Ali Enterprises par WRAP a expiré un an avant l'écroulement. Le dernier audit de certification a eu lieu en novembre 2010.



## L'ÉCHEC DES AUDITS SOCIAUX

Loin d'être des accidents tragiques inévitables ou des exemples exceptionnels, les cas mentionnés ci-dessus montrent comment les systèmes d'audits par des sociétés commerciales n'ont pas permis d'identifier les risques – pourtant (pré)visibles - de violations des droits humains, ni de les documenter et encore moins de remédier aux défaillances en matière de sécurité. Les travailleur·euse·s paient de leur vie et de leurs droits fondamentaux, la négligence des entreprises. Pourtant, les sociétés d'audit et les initiatives de mise en conformité elles-mêmes impliquées dans ces cas ne subissent que très peu d'effets négatifs et ne voient pas leur réputation entachée. Elles continuent de faire des profits sur le dos des violations des droits.

**Le système d'audit social est un échec** en matière de respect des droits humains dans les filières d'approvisionnement. Cela est dû à des caractéristiques inhérentes au système.

Voici les principaux problèmes systémiques :

- **Prévalence de la fraude** : Les faux documents rapportant des heures de travail ou des montants de salaires incorrects, les pots-de-vin pour les auditeurs, le coaching des travailleur·euse·s sur ce qu'ils/elles doivent dire aux auditeurs pendant leur visite et même l'installation d'équipements de sécurité uniquement pendant la durée de l'audit sont très courants. Les auditeurs sociaux n'ont souvent pas suffisamment de temps ou sont trop peu formés pour découvrir des cas de fraude.
- **Faible détection des problèmes de santé et de sécurité au travail** : Une faible compréhension des dangers liés à la santé et la sécurité au travail pour les travailleur·euse·s est courante chez les auditeurs et ce, en raison du manque de formation de base et d'expérience sur le terrain en cette matière. Cela conduit à de fausses assurances que ce droit - qui est généralement évalué au moyen d'une check-list brève et incomplète - est respecté et que les réglementations nationales et les normes internationales en la matière sont respectées.
- **Faible détection des violations de la liberté syndicale** : Une faible compréhension de ce que signifie la liberté d'association et de négociation collective est courante chez les auditeurs et conduit à de fausses assurances que ces droits – qui doivent faire l'objet d'un contrôle qualitatif et ne peuvent être contrôlés par une simple check-list - sont respectés, même dans des pays qui les limitent voire les interdisent.
- **Manque d'implication des travailleur·euse·s** : Le processus actuel des audits n'offre pas suffisamment d'espace pour une véritable participation des travailleur·euse·s - pourtant les premier·ère·s concerné·e·s, et de leurs représentants, tant dans la conception elle-même du processus que dans le monitoring et le suivi de mise en conformité. Par exemple, au lieu de procéder systématiquement à des entretiens de travailleur·euse·s en dehors de l'usine pour qu'ils/elles puissent s'exprimer librement et sans crainte de représailles, on remarque qu'il s'agit d'une exception. Les entretiens sont en général menés sur place, dans l'usine et à la vue de la direction.

- **Manque de transparence** : Les rapports d'audit ne sont pas rendus publics et ne sont donc pas accessibles aux travailleur·euse·s ou à d'autres parties prenantes, comme d'autres marques clientes de l'usine ou les gouvernements des pays concernés, mais uniquement à la partie qui paye l'audit. Par conséquent, la décision de donner suite ou non aux problèmes détectés revient à un groupe limité d'intervenants. Ce qui laisse la possibilité d'ignorer les problèmes plutôt que d'y remédier, entraînant de ce fait le risque de perpétuer voire d'aggraver les violations des droits des travailleur·euse·s. Aussi, le système empêche les travailleur·euse·s de l'usine de commenter les constats ou les omissions du rapport d'audit et les exclut de toute discussion et décision sur les moyens possibles de remédiation pour faire face aux risques et violations identifiés.
- **Audits bons marchés et rapides** : Du fait de la compétition entre les firmes d'audit, les audits doivent souvent être réalisés rapidement, en un minimum de jours, afin de limiter les coûts. Avec comme conséquence, souvent un seul jour de visite dans l'usine. Cela ne permet pas de recourir à des pratiques qui demandent plus de temps, comme les entretiens avec les travailleur·euse·s à l'extérieur du lieu de travail, et cela affecte dès lors la qualité de l'audit.
- **Focus uniquement sur l'usine** : L'audit se limite généralement à la situation de l'usine et ne s'attaque pas aux causes profondes des violations, telles que les pratiques d'achat (compression des coûts et des délais) des marques ou enseignes qui commandent l'audit. La responsabilité des marques et enseignes est tout simplement ignorée et fait peser la seule responsabilité sur l'usine en ignorant l'impact des pratiques d'approvisionnement des marques.
- **Défaut de responsabilité** : Les systèmes d'audit social restent volontaires et ne contribuent pas à la mise en place de régimes de contrôle étatiques. Les firmes d'audit ne sont pas tenues responsables lorsqu'elles ne parviennent pas à détecter et à remédier aux graves violations des droits – souvent fatales.





## LES DROITS HUMAINS NE SONT PAS FACULTATIFS

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme adoptés en 2011<sup>10</sup> sont clairs : les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits humains et de mettre en œuvre le principe de « diligence raisonnable » (*due diligence*), aussi appelé en français « devoir de vigilance ». Les recommandations de l'OCDE vont aussi dans ce sens .

Toujours<sup>11</sup> selon les Principes directeurs, les États ont, quant à eux, l'obligation de protéger les droits humains, y compris contre les violations commises par des entreprises (domiciliées sur leur territoire ou sous leur juridiction).

**Les entreprises doivent donc mettre en œuvre une diligence raisonnable en matière de droits humains. Elles doivent identifier, prévenir, atténuer les effets négatifs – même potentiels – de leurs activités sur les droits humains et y remédier.** Et cela, tout le long de leurs filières d'approvisionnement.

L'audit social est devenu la voie privilégiée par les marques et enseignes depuis plus de 20 ans pour remplir cette obligation, mais notre présente analyse démontre qu'il s'agit d'un moyen médiocre et inefficace pour y parvenir, et qui a eu des conséquences fatales dans le passé pour des travailleur·euse·s du secteur de l'habillement.

10. [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr\\_fr.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_fr.pdf)  
et sur <http://ranaplaza.be/reglesdujeu.php>

11. Sur les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, voir :  
<http://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/2011102-fr.pdf>  
- et voir également, sur le guide de l'OCDE sur le devoir de vigilance pour une conduite responsable des entreprises :  
<http://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/Guide-OCDE-sur-le-devoir-de-diligence-pour-une-conduite-responsable-des-entreprises.pdf>

Pour pouvoir effectivement être un outil permettant d'empêcher les nombreuses violations des droits dans l'industrie du vêtement, les audits sociaux effectués par des sociétés commerciales nécessitent des changements radicaux, systémiques et en profondeur de la part de tous les acteurs concernés<sup>12</sup>.

Parmi les changements les plus importants requis concernant le système d'audit social et qui doivent être mis en œuvre par les sociétés d'audit commerciales et les initiatives de mises en conformité sociale :

- **Les travailleur·euse·s et leurs représentants doivent jouer un rôle central dans les programmes d'audit social.** Ils devraient également jouer un rôle central dans les inspections du travail. Les travailleur·euse·s de l'industrie du vêtement sont souvent privé·e·s de leur droit de s'associer librement, ce qui est pourtant vital pour pouvoir effectivement améliorer les conditions de travail. Les auditeurs sociaux doivent être formés à détecter les violations ou les obstacles à la liberté d'association, qui en pratique peuvent être difficile à reconnaître. Il est également essentiel que les travailleur·euse·s soient impliqué·e·s et engagé·e·s dans la négociation de solutions et cela doit se faire sans interférence avec leur direction.
- **L'audit social doit être sensible à la dimension du genre.** La majorité des travailleur·euse·s de l'industrie du vêtement sont des femmes. Les auditeurs sociaux doivent être formés à détecter et identifier les problématiques liées au genre comme le harcèlement sexuel et la discrimination à l'égard des femmes enceintes, qui sont en général très peu rapportées aujourd'hui. Engager des femmes auditeurs peut être un élément clé pour collecter et traiter des informations liées à ces enjeux.

De même, certains principes essentiels doivent être acceptés et mis en œuvre par les marques et enseignes de l'habillement :

- **Les marques et enseignes doivent mettre fin aux pratiques d'approvisionnement et d'achat irresponsables qui maintiennent les travailleur·euse·s dans la pauvreté,** les rendant plus vulnérables à l'exploitation et aux abus et perpétuant les violations des droits que des audits sociaux coûteux n'arrivent pas à détecter et à réparer. Les marques et enseignes doivent cesser d'acheter des vêtements au prix le plus bas possible et doivent dès lors changer de « business model » et mettre en place des mécanismes de partage des coûts pour garantir la réparation adéquate des violations des droits des travailleur·euse·s.

12. L'ensemble de nos recommandations, adressées tant aux marques et enseignes, initiatives de mise en conformité sociales et firmes d'audit qu'aux gouvernements des pays où sont domiciliées les marques et les gouvernements des pays de production, se trouvent de manière détaillée dans le rapport « Fig Leaf for Fashion : How social auditing protects brands and fails workers » de la CCC, pp.84-95 : <https://cleanclothes.org/file-repository/figleaf-for-fashion.pdf/view>



## VERS UN CADRE CONTRAIGNANT SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE

Le système d'audit social, même réformé en profondeur, ne pourra être un outil soutenant un processus de diligence raisonnable que s'il s'inscrit dans un cadre contraignant. Les États doivent adopter des législations contraignantes et mettre en œuvre des politiques en matière de droits humains à l'égard des entreprises. En aucun cas, l'audit social ne peut se substituer à ces mesures étatiques :

- **Les gouvernements des pays où se trouvent les marques doivent contraindre les entreprises présentes sous leur juridiction à exercer effectivement une diligence raisonnable.** Les États doivent exprimer clairement leurs attentes vis-à-vis des entreprises en matière de droits humains et imposer les règles du jeu à toutes les entreprises domiciliées sur leur territoire/juridiction. Les États devraient ainsi adopter une réglementation contraignante, au niveau international mais également au niveau régional ou national, pour **obliger les entreprises et les sociétés d'audit social, à mettre en œuvre de manière effective le devoir de vigilance** et à rendre des comptes pour les impacts négatifs qu'elles causent. Une telle législation devrait prévoir un mécanisme pour assurer que, en cas de manquement, la responsabilité des marques, auditeurs et certificateurs soit engagée. Elle devrait également impliquer une forte **exigence de transparence** de la part des marques et des enseignes (information sur leur filière d'approvisionnement rendue accessible au public et incluant la liste des fournisseurs et des usines, adresses des usines, nombre de travailleur·euse·s, ...). Une telle transparence est en effet une condition nécessaire pour permettre le respect des droits fondamentaux des travailleur·euse·s, comme par exemple **le droit à un salaire vital**. De même, les entreprises devraient publier régulièrement les risques de violations identifiés dans leurs filières d'approvisionnement, leurs efforts pour atténuer ces risques et les traiter, et l'effectivité des mesures prises. Ainsi, les rapports d'audit devraient être accessibles au public, exhaustifs et complets et inclure les exigences légales tant nationales qu'internationales.
- Les gouvernements des pays de production où se trouvent les usines de production doivent exiger des firmes d'audit et des initiatives de mise en conformité sociales actives sur leur territoire qu'elles publient les rapports d'audits et rapportent les incidents de violations de droits du travail. Ces gouvernements doivent aussi **renforcer l'inspection du travail nationale et locale**.

Un rapport de :



**Clean  
Clothes  
Campaign**



Avec le soutien de :



l'Union européenne



FÉDÉRATION  
WALLONIE-BRUXELLES

Rapport écrit par **Jessica Blommaert** notamment sur base de l'étude  
« *Fig Leaf for Fashion : How social auditing protects brands and fails workers* »  
rédigée par Ilona M. Kelly, Christie Miedema, Ben Vanpeperstraete, Ilana  
Winterstein, publiée en Septembre 2019 par la Clean Clothes Campaign.

<https://cleanclothes.org/file-repository/figleaf-for-fashion-brief.pdf/view>



Plus d'information sur :

**[www.achact.be](http://www.achact.be)**