

A woman in a pink sari is shouting with her mouth wide open and her right fist raised high. She is surrounded by other people, some of whom also have their fists raised. The background shows a street scene with buildings and trees. A large orange diagonal shape is overlaid on the left side of the image.

# ENTREPRISES ET DROITS HUMAINS

argumentaire en 10 points pour débattre en  
faveur d'une réglementation contraignante des  
activités des entreprises

Traité des Nations Unies, directive européenne, lois nationales: après des années de mobilisation, l'agenda politique semble enfin converger vers l'idée qu'un cadre est nécessaire pour réguler les activités des entreprises à l'échelle internationale. Dans un débat qui promet d'être mené à couteaux tirés, et afin d'assurer l'adoption de normes ambitieuses et aptes à rééquilibrer le rapport de force entre les entreprises et les

victimes de leurs abus, ce guide pédagogique répond aux principaux arguments avancés par les opposants à une législation contraignante en matière de droits humains, sociaux et environnementaux.

**#StopBusinessImpunity**

  
ach**ACT**

# TABLE DES MATIÈRES

## Introduction

De l'urgence d'encadrer les activités des entreprises de manière contraignante p.4-6

## Lexique

Comprendre pour mieux défendre p.7



## Argumentaire en 10 points pour contrer l'opposition à une législation ambitieuse sur le devoir de vigilance

### Argument 1 |

Tant que les entreprises respectent les lois locales, il n'y a pas lieu de mettre en cause leur responsabilité. Il incombe aux gouvernements des pays producteurs d'augmenter, par exemple, le salaire minimum légal.

p.8-9

### Argument 2 |

Les entreprises sont déjà très affaiblies par la crise sanitaire: ce n'est pas le moment de leur imposer de nouvelles obligations mais plutôt de les aider à surmonter la crise.

p.10-12

### Argument 3 |

Il vaudrait mieux poursuivre le travail entamé avec les Principes directeurs des Nations unies. L'élaboration de normes contraignantes est superflue et risquerait de compromettre la mise en œuvre de ces normes volontaires qui sont largement admises, tant par le secteur privé que par les États

p.13-15

### Argument 4 |

De nombreuses entreprises mènent déjà des audits afin de contrôler les conditions de production des entreprises. Il n'y a donc pas besoin de nouvelles normes contraignantes.

p.16-18

#### Argument 5 |

On ne peut exiger des entreprises de contrôler l'entièreté de leur chaîne de valeur, celles-ci ont trop peu de levier d'action sur le bout de leur chaîne de valeur. Il faudrait limiter la responsabilité des entreprises à leurs filiales et à leurs fournisseurs principaux.

p.19-20

#### Argument 6 |

Les travailleur•euses de l'industrie du vêtement ne bénéficieront pas de ces législations. Ils et elles ne sont, en fin de compte, pas des employés directs des marques et des enseignes de vêtements.

p.21-23

#### Argument 7 |

Nous devrions prendre des mesures sectorielles plutôt qu'adopter une approche holistique.

p.24-25

#### Argument 8 |

Une loi sur le devoir de vigilance risque d'être extrêmement lourde à mettre en œuvre pour les PME. Celles-ci ont peu d'influence sur leur chaîne de valeur et n'ont pas les moyens de mettre en place leur devoir de vigilance.

p.26-28

#### Argument 9 |

Les entreprises vont simplement déplacer leur siège social vers d'autres régions où il n'existe pas de législation sur les droits humains et l'environnement.

p. 29-30

#### Argument 10 |

Les entreprises répercuteront leurs efforts sur le client. Tout deviendra plus cher.

p.31-32

**Conclusion**

p.33

**Bibliographie**

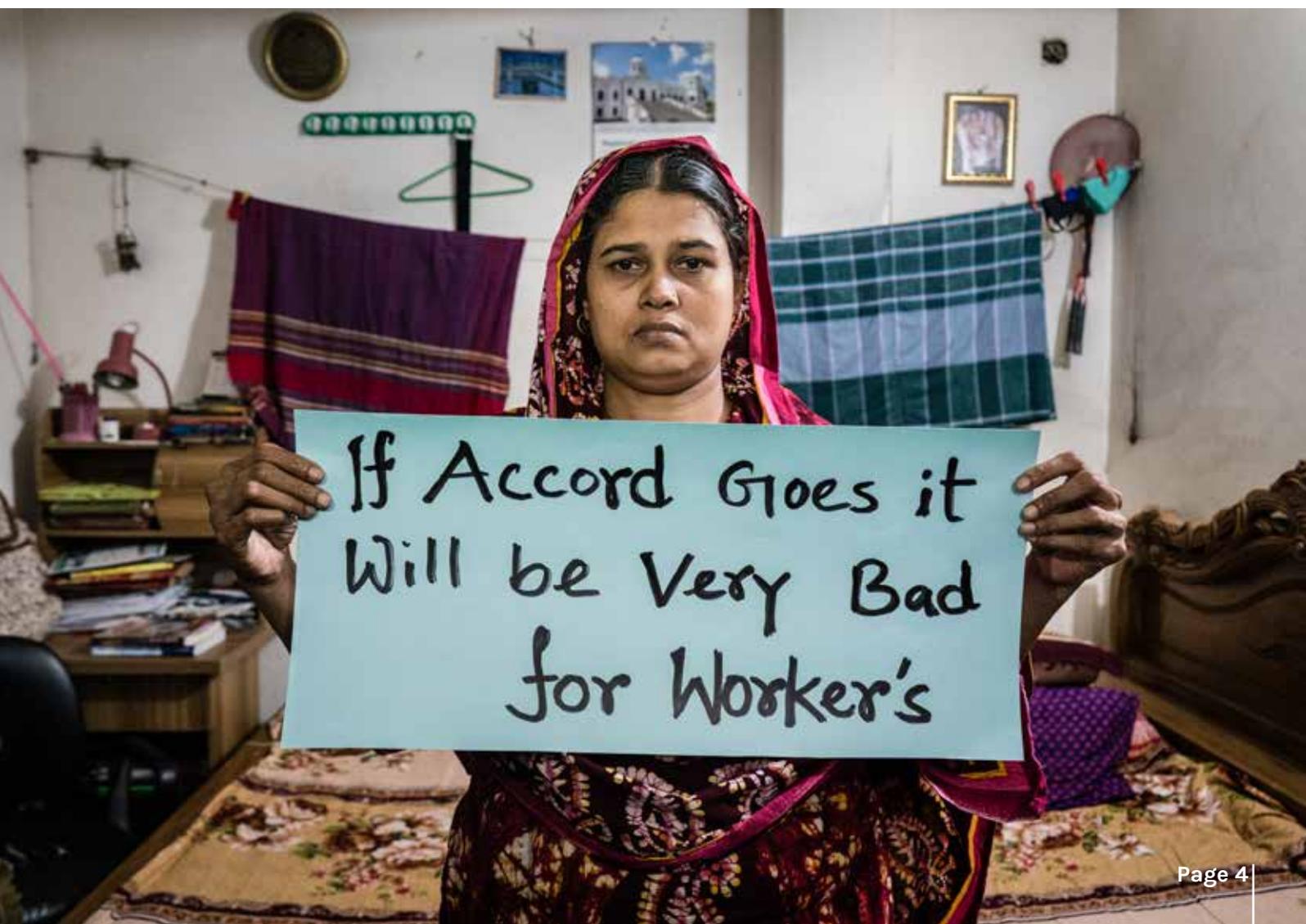
p.35



## DE L'URGENCE D'ENCADRER LES ACTIVITÉS DES ENTREPRISES DE MANIÈRE CONTRAIGNANTE

Déforestation, accaparement des terres, conditions de travail dangereuses et salaires de misère, etc., **les exemples de graves violations des droits humains et environnementaux impliquant des entreprises se sont multipliés ces dernières décennies. Force est toutefois de constater que, lorsque des entreprises sont impliquées dans de graves abus de droits fondamentaux, leur responsabilité n'est que très rarement engagée et, lorsque c'est le cas, souvent au prix d'années de luttes et de parcours semés d'embûches. Structures**

juridiques de plus en plus complexes, course à la délocalisation de la production vers **des pays où les normes sociales et environnementales sont particulièrement faibles**, chaîne de valeurs étendues et recours à la sous-traitance à outrance, etc., sont autant de facteurs rendant le contrôle des entreprises par les États extrêmement difficile. Cette impunité de fait dont jouissent aujourd'hui les entreprises menace la réalisation pleine et effective des droits humains, particulièrement ceux des plus fragiles.



Ce triste constat a amené les États et les Organisations Internationales à adopter des normes visant à **encourager** les entreprises à respecter les droits humains au cours de leurs activités, telles que les **Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales** – dont la première version a été adoptée en 1976! – et les **Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme**. Conscientes de l'impact négatif de ces scandales pour leur image, les entreprises ont elles-mêmes adopté des normes volontaires, telles que des **codes de conduites**, par lesquels elles s'engagent à respecter et à faire respecter les droits humains dans leur chaîne de valeur.

Toutes ces mesures sont cependant non-contraignantes, et c'est là que le bât blesse. En effet, dix ans après l'adoption des Principes directeurs des Nations Unies, et plus de quarante ans après l'adoption des premiers Principes directeurs de l'OCDE, les abus des droits fondamentaux résultant des activités des entreprises n'ont pas cessé. Engager leur responsabilité en cas d'abus

relève toujours autant du parcours du combattant. **C'est pourquoi les organisations de la société civile se battent depuis des années pour que des normes contraignantes encadrent leurs activités et permettent aux victimes de leurs abus d'obtenir réparation pour les dommages qu'elles ont subis.**

**Traité des Nations Unies, directive européenne, lois nationales ; après plusieurs décennies de lutte, l'agenda politique semble – ENFIN! – converger vers la même idée: un cadre légal contraignant est nécessaire pour réguler les impacts des entreprises sur les droits humains et l'environnement.** Si le principe d'un devoir de vigilance contraignant semble avoir percé les portes des organisations internationales ainsi que de certains États et entreprises, le contenu et l'étendue de ce devoir reste à définir et la lutte promet d'être rude. Les entreprises se battront certainement contre l'adoption de normes contraignantes en matière de droits humains, sociaux et environnementaux et veilleront à ce que leur devoir de vigilance soit le plus limité possible.

#### **Le devoir de vigilance des entreprises doit, à minima**

- Être contraignant
- Prévoir la responsabilité civile et/ou pénale des entreprises en cas de manquement à ce devoir
- Concerner toutes les entreprises, peu importe leur taille
- S'appliquer à toute la chaîne de valeur des entreprises
- Concerner tous les secteurs et s'attaquer aux impacts sociaux et environnementaux des activités des entreprises de manière systémique
- Être transparent
- Prévoir des mécanismes de réparation et ouvrir des voies de recours dans les pays d'origine aux victimes des abus des entreprises

Seules des normes contraignantes sont aptes à rééquilibrer le rapport de force entre les entreprises, les États et les victimes de leurs abus. L'exemple de l'industrie de l'habillement soulève des problèmes que l'on retrouve dans tous les secteurs. Il témoigne de l'urgence d'agir afin de protéger l'effectivité et l'universalité des droits humains.

**Comment participer à ce débat et porter ce plaidoyer? Comment faire bouger les lignes et garantir le respect des droits fondamentaux de millions de femmes et d'hommes, partout dans le monde? Comment se saisir de tels enjeux?**

En partant du cas de l'industrie de l'habillement, exemple patent de la structure de l'économie mondialisée et de ses conséquences délétères, ce guide en dix points ambitionne de répondre aux principaux arguments avancés par les opposants à une législation contraignante ou qui chercherait à en affaiblir la teneur, afin de garantir le respect des droits humains, sociaux et environnementaux tout au long de la chaîne de valeur des entreprises. **S'il est clair que les entreprises doivent agir, il est grand temps que les gouvernements mettent en place un cadre juridique qui les y oblige!**



## LEXIQUE : COMPRENDRE POUR MIEUX DÉFENDRE

### Devoir de vigilance

**Le devoir de vigilance en matière de droits humains et d'environnement correspond à l'obligation faite aux entreprises de faire preuve de diligence raisonnable dans toutes leurs activités et tout au long de leur chaîne de valeur.** C'est un processus que les entreprises doivent mettre en œuvre, continuellement, pour identifier, prévenir, atténuer, faire cesser et réparer tout abus potentiel ou effectif des droits humains, sociaux et des normes environnementales, tout au long de leur chaîne de valeur.

### Chaîne de valeur

**La chaîne de valeur inclut toutes les entités** (par exemple les fournisseurs, les sous-traitants, etc.) avec lesquelles l'entreprise entretient une relation commerciale, du fait que les dites entités :

1. fournissent des biens ou des services (y compris des services financiers) qui participent à l'élaboration des produits ou des services de l'entreprise ;
2. reçoivent des produits ou des services (y compris des services financiers) de l'entreprise.

### Soft Law Versus Hard Law

Le terme soft law est utilisé pour désigner des accords, principes ou déclarations qui ne sont pas juridiquement contraignants et qui reflètent des engagements volontaires dont l'irrespect n'est pas sanctionné. On l'**oppose au terme hard law**, qui renvoie quant à lui à des **obligations**

**légales contraignantes** dont l'irrespect ou l'inexécution peut entraîner la responsabilité juridique des parties concernées et dont l'exécution peut être demandée devant un tribunal. **Ces dernières décennies, la régulation des activités des entreprises en matière de droits humains et d'environnement s'est principalement développée à travers des instruments dits de soft law.** On peut notamment citer les Principes directeurs de l'OCDE et les Principes directeurs des Nations Unies.

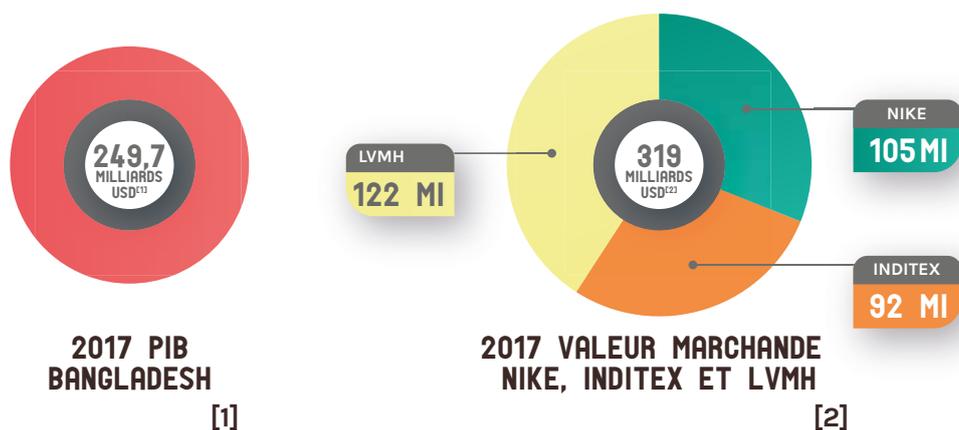
### Responsabilité sociale des entreprises (RSE)

La Commission européenne définit la RSE comme « **l'intégration volontaire par les entreprises** de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales ». La RSE est l'approche défendue par la plupart des entreprises. Aussi, à l'heure actuelle, **la plupart des initiatives en matière de droits humains et d'environnement sont donc le fruit des entreprises elles-mêmes.** Elles édictent leurs propres codes de conduite, mettent en place et paient des audits et des procédures de rapportage, développent des activités caritatives pour compenser les éventuels impacts de leurs activités, etc. Ces mesures ne sont cependant pas contraignantes mais bien volontaires.

**“ ARGUMENT 1 | TANT QUE LES ENTREPRISES RESPECTENT LES LOIS LOCALES, IL N’Y A PAS LIEU DE METTRE EN CAUSE LEUR RESPONSABILITÉ. IL INCOMBE AUX GOUVERNEMENTS DES PAYS PRODUCTEURS D’AUGMENTER, PAR EXEMPLE, LE SALAIRE MINIMUM LÉGAL**

S’il est vrai qu’il incombe avant tout aux États producteurs de faire respecter les droits humains sur leur territoire, dans une économie globalisée, il est important de reconnaître

les enjeux de pouvoir qui existent entre des acteurs économiques tels que les marques et enseignes de mode donneuses d’ordre et les États de production.



**Les violations des droits des travailleuses de l’industrie de l’habillement: les conséquences du business model de la fast fashion autant que de la faiblesse des réglementations locales**

Le business model de l’industrie du vêtement repose sur une grande flexibilité dans le choix des fournisseurs et des pays producteurs, couplé à une pression toujours plus grande sur les prix créant de

la concurrence tant entre les États qu’entre les fournisseurs. Les entreprises du secteur de l’habillement choisissent consciemment de produire dans des pays à bas salaires. Sous la pression des marques et des enseignes, les gouvernements des pays producteurs, soumis à rude concurrence, maintiennent les salaires à un bas niveau dans le but de créer ou de protéger des emplois, d’augmenter les niveaux d’exportation et de stimuler le PIB [3].

### Reconnaître la responsabilité des entreprises dans les abus systémiques des droits humains

Une législation imposant aux entreprises de respecter les standards internationaux en matière sociale et environnementale permettrait de rééquilibrer le rapport de force existant entre les géants de l'habillement et les pays producteurs. Surtout, une telle législation reconnaîtrait l'impact négatif des pratiques d'achat de ces entreprises sur les droits des travailleur•euses et les obligerait à revoir leur copie.

### Une pression en moins sur les États pour laisser place au dialogue social

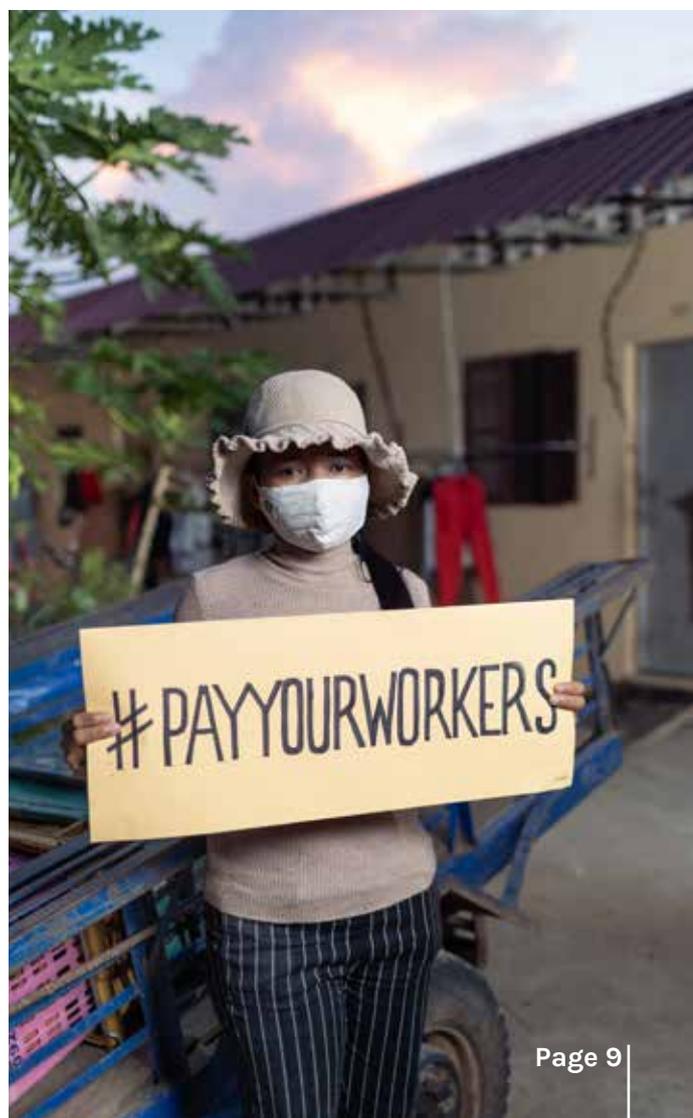
Légiférer pour cadrer de façon contraignante la responsabilité des entreprises donneuses d'ordres ouvre tout un champ de perspectives pour le déploiement de contextes locaux plus favorables aux travailleur•euses.

La défiance des États envers les syndicats n'est en effet pas étrangère au rapport de dépendance qui les lie aux entreprises multinationales. Aujourd'hui dans un grand nombre de pays de production, la liberté d'association est entravée. Les travailleur•euses et syndicalistes prennent de nombreux risques pour faire avancer leurs revendications, parfois au péril de leur vie. Légiférer sur le devoir de vigilance permettrait de reconnaître le rôle des partenaires sociaux dans les pays de production et renforcerait significativement la participation des travailleur•euses et des organisations syndicales à l'amélioration de leurs propres conditions de travail. Ceux-ci ne seraient plus perçus par les États comme des menaces à leur développement économique, mais comme

des acteur•rices à part entière de ce développement.

### Les Principes directeurs imposent déjà aux entreprises de respecter les droits humains malgré l'absence de lois locales protectrices de ces droits

Les Principes directeurs des Nations Unies sont très clairs sur la question : le fait que certains gouvernements ne protègent pas – suffisamment – leurs populations ne dégage pas les entreprises de leur obligation de respecter les droits humains. Les entreprises doivent, selon ces principes, respecter les droits humains, le droit du travail et l'environnement tout au long de leurs chaînes de valeurs ; lorsque les législations locales sont plus faibles que les standards internationaux, les entreprises se doivent de tout de même respecter les droits humains dont le droit à un salaire vital [4].





## ARGUMENT 2 | LES ENTREPRISES SONT DÉJÀ TRÈS AFFAIBLIES PAR LA CRISE SANITAIRE: CE N'EST PAS LE MOMENT DE LEUR IMPOSER DE NOUVELLES OBLIGATIONS MAIS PLUTÔT DE LES AIDER À SURMONTER LA CRISE.

La gravité de la crise est aussi le fruit de l'absence de responsabilité des entreprises en matière sociale et environnementale.

La brutalité de la crise, particulièrement pour les travailleur•euses de l'industrie du vêtement, n'est pas un hasard. Elle s'inscrit dans la continuité de décennies d'exploitation et de violations systématiques des droits des travailleur•euses de ce secteur. Elle est le résultat de la course infernale vers le prix le plus bas et vers les pays producteurs aux normes sociales les moins

protectrices à laquelle se livrent les grandes enseignes de la fast fashion. Par leurs pratiques d'achat agressives, certaines entreprises donneuses d'ordre ont participé activement à la dégradation des conditions de travail des travailleur•euses de la confection, tout en se dégageant de toute responsabilité via le fractionnement des chaînes de valeur. Aussi, plutôt que d'entretenir ce modèle insoutenable, la crise est l'occasion de le réformer en profondeur afin qu'il profite, enfin, aussi aux travailleur•euses du bout de la chaîne de valeur.

### La crise sanitaire: des conséquences catastrophiques pour les travailleuseuses

Dès le début de la crise du Covid-19 en Europe, de nombreuses enseignes de mode ont annulé des commandes massives auprès de leurs fournisseurs, y compris des [marques belges](#) [5]. Dans l'incapacité de rémunérer leurs travailleur•euses, les usines n'ont eu d'autres choix que de les licencier. Des millions de travailleur•euses de l'habillement se sont donc retrouvé•es sans emploi et sans

revenu, souvent sans aucune compensation. Un filet de sécurité sous forme de protection sociale est à peine disponible dans la plupart des pays producteurs. Les recherches menées par la Clean Clothes Campaign montrent qu'au cours des trois premiers mois de la pandémie, les travailleurs ont perdu **entre 2,7 milliards et 4,9 milliards d'euros** en salaires impayés et en indemnités légalement dues [6]. Et ce n'est pas fini: encore aujourd'hui, des usines ferment et les gens sont à la rue sans compensation.

Certaines entreprises donneuses d'ordre, de leur côté, continuent à engranger d'importants bénéfices, abandonnant à leur sort les travailleur•euses du bout de leur chaîne de valeur. Amazon est ainsi sorti grand gagnant de la crise sanitaire. Fin juillet 2020, l'entreprise

a annoncé qu'elle avait doublé ses bénéfices trimestriels pour atteindre 5,2 milliards de dollars, contre 2,6 milliards de dollars au même moment en 2019. Son chiffre d'affaires net avait quant à lui augmenté de 40 % [7].



### Une opportunité à ne pas manquer de développer une économie plus résistante aux chocs

Le modèle économique prévalant dans l'industrie de l'habillement comme dans bien d'autres secteurs, fondé sur le mythe de la croissance illimitée et sur l'épuisement des ressources naturelles nous rend plus vulnérables face aux pandémies. L'équilibre écologique est rompu et favorise la propagation de certaines maladies. Les zones naturelles dégradées et densément peuplées sont également favorables à cette propagation.

Par ailleurs, l'industrie de l'habillement, fondée sur l'exploitation, ne permet pas aux travailleur•euses de la confection d'être résilient•es face à des chocs, économiques ou sanitaires tels qu'une pandémie. Ils/elles connaissent malnutrition, faible accès aux soins de santé, impossibilité de faire des économies, endettement, habitats précaires, etc.

Selon une étude du Workers Rights Consortium, réalisée auprès de 396 travailleur•euses de l'habillement dans 158 usines sises dans neuf pays différents, 77% des travailleur•euses interrogé•es rapportent qu'ils et elles, ou un membre de leurs familles, ont souffert de la faim depuis le début de la pandémie, 88% affirment avoir dû réduire la quantité de nourriture consommée chaque jour par leur foyer et 75% déclarent avoir été contraint•es d'emprunter de l'argent et d'accumuler les dettes afin d'acheter de la nourriture [8].

Une prise en compte des enjeux environnementaux et sociaux de leurs activités par les entreprises permettrait de développer une économie plus durable et résiliente. La crise sanitaire étant doublée d'une crise économique, les politiques de relance peuvent être l'occasion de "reprogrammer" l'économie pour qu'elle devienne plus juste pour les millions de travailleur•euses et plus respectueuse de l'environnement.



**Le devoir de vigilance (cf. lexique) aurait obligé les entreprises à tenir compte des droits fondamentaux des travailleuses du bout de leur chaîne de valeur, tant avant que pendant la crise sanitaire et en aurait amoindri les effets pernicieux**

Si certaines enseignes indépendantes traversent difficilement la pandémie, l'industrie de l'habillement reste tout à fait profitable et dégage encore plusieurs milliards d'euros de chiffre d'affaire sur le dos des travailleuses à qui les marques et enseignes font payer le poids de la crise [9].

En effet, les fournisseurs sont globalement dépendants des entreprises donneuses d'ordres mais cette réalité est encore plus flagrante en

temps de pandémie. Qu'il s'agisse d'annulation ou de diminution de commandes, de pression sur les prix, de la grande flexibilité demandée aux fournisseurs, chaque décision prise par les marques et enseignes donneuses d'ordres a des effets immédiats sur les travailleuses du bout de la chaîne [10].

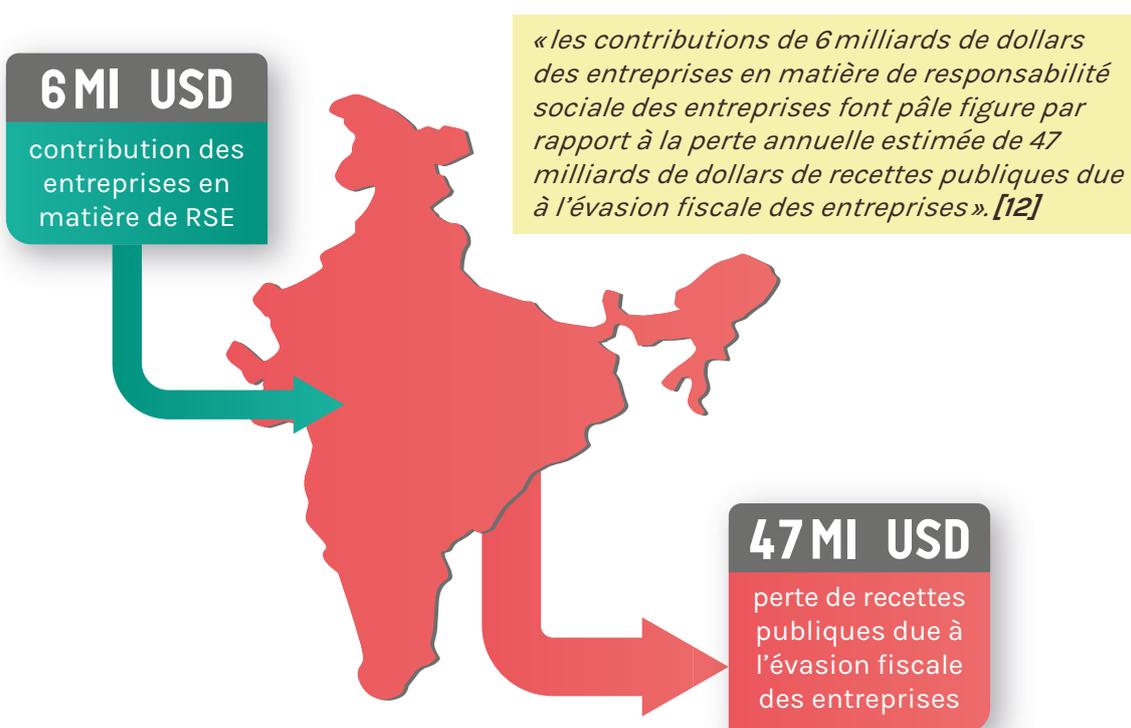
Or, selon les Principes directeurs des Nations Unies, les entreprises doivent prendre des mesures lorsqu'elles produisent des biens ou services dans des pays où la protection sociale est faible, afin que les employé·es soient mieux protégé·es en cas de maladie ou de licenciement [11]. Un cadre légal contraignant permettrait de garantir la responsabilisation des entreprises vis-à-vis des travailleuses du bout de leur chaîne d'approvisionnement.

**ARGUMENT 3 | L'ÉLABORATION DE NORMES CONTRAIGNANTES EST SUPERFLUE ET RISQUERAIT DE COMPROMETTRE LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES VOLONTAIRES QUI SONT LARGEMENT ADMISES, TANT PAR LE SECTEUR PRIVÉ QUE PAR LES ÉTATS.**

A l'heure actuelle, les États - malgré quelques réglementations sectorielles plus contraignantes - et dans la lignée des Principes directeurs des Nations Unies, laissent le soin aux entreprises de s'autoréguler via l'adoption de codes de conduite. La pratique montre néanmoins que sans une mise en œuvre contraignante par les États, ces principes ne suffisent pas à garantir le respect effectif des droits humains dans les chaînes de valeur. Le contenu et la portée de ces codes de conduite,

par exemple, varient fortement d'une entreprise à une autre - mettant à mal l'universalité et l'indivisibilité des droits humains - et leur valeur non contraignante est source d'insécurité juridique tant pour les entreprises que pour les victimes de leurs activités. Aussi, plutôt que d'aller à l'encontre de ces principes, une loi contraignante contribuerait à leur donner corps. Surtout, on passerait d'une autorégulation par le secteur privé, à une régulation étatique, donc publique et démocratique.

**INDE, 2017, RSE VERSUS ÉVASION FISCALE**



### Passer de la parole aux actes

L'engagement volontaire d'une marque ne signifie pas nécessairement que celle-ci respecte effectivement en pratique les droits humains. Sur la question des salaires par exemple, selon les résultats de l'enquête [Fashion Checker](#), nombreuses sont les marques et enseignes de l'habillement qui déclarent s'engager pour qu'un salaire vital soit payé à celles et ceux qui fabriquent les vêtements qu'elles commercialisent. Cependant, la grande majorité d'entre elles est incapable d'en faire la preuve [13].

### Une privatisation du droit et une menace pour la démocratie

Ce phénomène d'autorégulation n'est pas sans poser certaines difficultés: d'un côté elles témoignent d'une privatisation du droit et d'une perte de pouvoir de contrôle des États sur les activités des entreprises et donc une absence de contrôle démocratique [14]. D'un autre côté, leur caractère non contraignant rend leur application

incertaine, est source d'insécurité juridique et entraîne des phénomènes de distorsion de concurrence entre les entreprises qui respectent effectivement leur code de conduite et celles qui ne les respectent pas. En outre, quand bien même toutes les entreprises respecteraient leur code de conduite – ce qui est loin d'être le cas – la teneur de ces codes varient considérablement d'une entreprise à une autre, créant – une fois de plus – des problèmes de concurrence. Celles-ci définissent, par exemple, différemment les parties prenantes et l'étendue de la chaîne de valeur qu'elle s'engage à contrôler. En d'autres termes, chaque entreprise choisit arbitrairement les règles auxquelles elle décide de se soumettre, entraînant un risque de nivellement vers le bas de la protection des droits humains – afin de rester concurrentiel – et une inégalité entre les différentes entreprises. Seules des règles contraignantes et uniformisées permettraient de mettre fin à ce phénomène de « pick and choose » qui menace l'effectivité des droits humains.

### L'affaire Kasky contre Nike

Dans les années 90, suite à de fortes pressions menaçant son image de marque, dans le cadre de sa politique de Responsabilité Sociale, le géant à la virgule avait mis en place des lignes directrices dans lesquelles Nike se félicitait de veiller à ce que ses sous-traitants respectent les droits humains et les normes internationales protectrices des travailleuses. Sur-tout, Nike assurait ne pas recourir au travail des enfants. Ces lignes directrices étaient rendues accessibles au public et constituaient,

pour Nike, un argument de vente. Si elles étaient purement volontaires, celles-ci n'ont pas pour autant été sans effets.

En effet, en 1998, et suite à la publication de rapports émanant de plusieurs ONG sur les conditions de travail désastreuses et le recours massif au travail des enfants dans les filières d'approvisionnement de Nike, Mike Kasky, un activiste californien, décida de porter plainte contre la célèbre marque de basket pour « publicité trompeuse de nature à induire le public en erreur sur la nature du produit ».

L'affaire s'est rendue jusqu'à la Cour suprême de Californie, qui a jugé qu'il s'agissait bien de publicité commerciale. Plusieurs mois après la décision de la Cour suprême des États-Unis, Nike et Kasky ont accepté de régler l'affaire pour 1,5 million de dollars. L'accord prévoit des investissements de la part de Nike pour renforcer la surveillance du lieu de travail et les programmes destinés aux travailleur.euses des usines [15].

Si l'affaire n'a finalement pas abouti à une condamnation mais a donné lieu à un règlement à l'amiable en 2003, elle montre

bien les risques encourus par des entreprises lorsque celles-ci ne respectent pas leur propre code de conduite. Toutefois, le fait de devoir passer par les lois protectrices des consommateur•rices pour engager la responsabilité des entreprises quand elles se rendent coupables de violations des droits humains ne permet pas de réparer les dommages subis par ces victimes. Ces recours permettent, tout au plus, de mettre les marques face à leurs propres contradictions. La réparation des dommages subis par les victimes d'abus est pourtant fondamentale et le corollaire à la pleine jouissance des droits fondamentaux.

### **Des normes contraignantes permettraient de mettre fin à l'insécurité juridique**

La responsabilité des entreprises peut être engagée sur base du non-respect d'un code de conduite, même s'il émane de l'entreprise elle-même et qu'il est, en principe, non contraignant. C'est notamment le cas lorsque les engagements volontaires entrent en interaction avec des règles protectrices des consommateur•rices comme nous le montre l'exemple de l'affaire Kasky. Ces normes dites non contraignantes sont donc source d'insécurité juridique et peuvent également avoir des conséquences sur les entreprises.

### **Des accords contraignants déjà en vigueur**

L'industrie de l'habillement fait déjà l'expérience d'accords contraignants auxquels des entreprises prennent part volontairement. Il s'agit d'accords multipartites visant à réguler des dimensions bien spécifiques

des conditions de travail dans les filières de la confection. On peut citer notamment l'Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh [16], le Protocole sur la liberté d'association en Indonésie [17], l'Accord pour combattre les violences liées au genre au Lesotho [18]. Ces accords sont limités géographiquement et sectoriellement mais montrent l'intérêt des marques et enseignes pour des accords contraignants lorsqu'il s'agit de graves enjeux de violation des droits humains.

### **Un cadre contraignant bénéficierait tant aux entreprises qu'aux victimes de leurs activités**

Un cadre contraignant clair tant pour les entreprises que les victimes est bénéfique de part et d'autre. Les entreprises auront une idée claire de leurs obligations et de la manière de les respecter. D'autre part, les victimes de leurs activités auront les moyens d'obtenir réparation pour les dommages qu'elles ont subis.

## “ ARGUMENT 4 | DE NOMBREUSES ENTREPRISES MÈNENT DÉJÀ DES AUDITS AFIN DE CONTRÔLER LES CONDITIONS DE PRODUCTION DES ENTREPRISES. IL N'Y A DONC PAS BESOIN DE NOUVELLES NORMES CONTRAIGNANTES.

Ces dernières années, la responsabilité sociale des entreprises a principalement pris la forme d'audits sociaux, censés identifier, corriger et finalement résoudre les problèmes environnementaux et sociaux dans les chaînes de valeur des entreprises [19]. Ces mécanismes sont

cependant loin d'être suffisants, comme en témoignent les tristes exemples issus de l'industrie du vêtement. Pire, ils témoignent d'une perte de contrôle des autorités publiques sur le respect des normes du travail et environnementale.

### L'exemple de l'initiative Amfori BSCI

Amfori BSCI, entreprise d'audit basée à Bruxelles, a développé l'une des plus grandes initiatives dites de conformité. Toutefois, des erreurs manifestes ont été commises dans le passé. Les audits d'Amfori BSCI ont par exemple été réalisés par le centre de certification TÜV Rheinland dans l'une des usines du Rana Plaza avant l'effondrement du bâtiment, le 24 avril 2013. Quatre ans plus tard, en 2017, une explosion de chaudière dans l'usine Multifabs, basée au Bangladesh également, faisait 13 morts et une douzaine de blessés parmi les travailleur•euses. Ce cas a montré que TÜV Rheinland et Amfori BSCI n'avaient pas tiré les leçons du drame du Rana Plaza. Deux mois à peine avant l'explo-

sion, l'audit a manqué de mettre en évidence un grand nombre de défauts de sécurité alors même qu'une inspection préalable réalisée dans le cadre de l'Accord sur la prévention incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh publiait un rapport indiquant déjà de sérieux problèmes : défaut des systèmes de lutte anti-incendie, extincteurs automatiques dangereux et inadéquats, issues de secours et portes coupe-feu dangereuses. Pire, alors que le rapport d'audit 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 concluait qu'aucun suivi n'était requis. Deux cas qui démontrent l'insuffisance des audits et, en l'occurrence, celle de l'initiative Amfori BSCI [20].



### **L'abandon de prérogatives étatiques au profit des entreprises et au détriment des travailleur•euses**

Durant les années 1980 et 1990, l'utilisation des audits de conformité par les entreprises a crû considérablement à mesure que les gouvernements externalisaient leurs prérogatives au profit des entreprises et les encourageaient à s'autoréguler. Cette tendance s'est accélérée ces dernières années et a vu les audits être consacrés comme l'instrument phare de réglementation des entreprises au niveau mondial. Cette consécration des audits témoigne d'un inquiétant glissement du pouvoir réglementaire du secteur public vers le secteur privé et entraîne l'abandon, petit à petit, de toute forme de contrôle étatique sur les agissements des entreprises. Ainsi, l'OIT a montré que, depuis l'essor des audits, les inspections publiques du travail ont connu une forte baisse, tant dans les pays du Nord que du Sud, et ont parfois été purement et simplement remplacé par des audits privés. Les audits sont devenus

l'outil clé du contrôle de la chaîne de valeur des entreprises, malgré les limites notoires de ces mécanismes en termes de droit du travail, de respect de l'environnement et des droits fondamentaux [21].

### **Des audits au service de l'image de marque et à la méthodologie variable**

La première difficulté posée par les audits est que la méthodologie adoptée varie d'un audit à un autre, certains adoptant des méthodologies moins robustes que d'autres. Des recherches ont d'ailleurs montré que les audits sont souvent manipulés afin de donner une bonne image de l'entreprise aux investisseurs et aux consommateur•trices, donnant des résultats parfois très éloignés de la réalité sur le terrain [22].

### **Un service commercial source de conflits d'intérêt potentiels**

Les audits sociaux sont réalisés par des entreprises commerciales. Bien que de nombreux auditeurs soient

indépendants, ils fournissent un service rémunéré et ont donc intérêt à être réengagés par les entreprises qu'ils contrôlent et donc à pérenniser leurs relations commerciales pour soutenir leurs propres activités. Le caractère lucratif des audits entraîne donc des risques de conflits d'intérêts. Un cadre légal contraignant veillerait par contre à la mise en place d'un organe public de contrôle qui agirait indépendamment d'intérêts commerciaux.

### **Absence de dialogue avec les travailleur•euses et leurs représentant•es**

Les audits sociaux n'incluent pas un véritable dialogue avec des travailleur•euses. Si l'un ou l'autre témoignage est parfois collecté lors d'un audit, c'est souvent en présence du manager local ou après un briefing de leur part. Les filières de l'habillement sont par ailleurs marquées par l'extrême difficulté à faire valoir la liberté fondamentale d'association et de négociation collective. Les travailleur•euses prennent d'énormes risques quand ils et elles décident de dénoncer les pratiques de leurs employeurs: discrimination, harcèlement, licenciement, etc. Or, le dialogue social, en bonne et due forme, est essentiel pour garantir le respect des droits humains dans les filières de confection [23].

### **Une vision tronquée de la réalité des usines**

La plupart des entreprises concentrent leurs audits uniquement sur leurs fournisseurs de niveau 1, c'est-à-dire le premier niveau de sous-traitance. Or, la filière de l'industrie de l'habillement est connue pour son recours à de la sous-traitance en cascade pouvant aller jusqu'à un niveau 3 ou 4 de

sous-traitance et même jusqu'au travail à domicile, hors de tout système de contrôle par des audits. Par ailleurs, les audits sociaux ne couvrent pas la totalité des violations possibles des droits des travailleur•euses. Par exemple la liberté d'association ou le harcèlement lié au genre, ne sont que rarement couverts par les audits alors que ce sont des enjeux fondamentaux pour les travailleur•euses concerné•es.

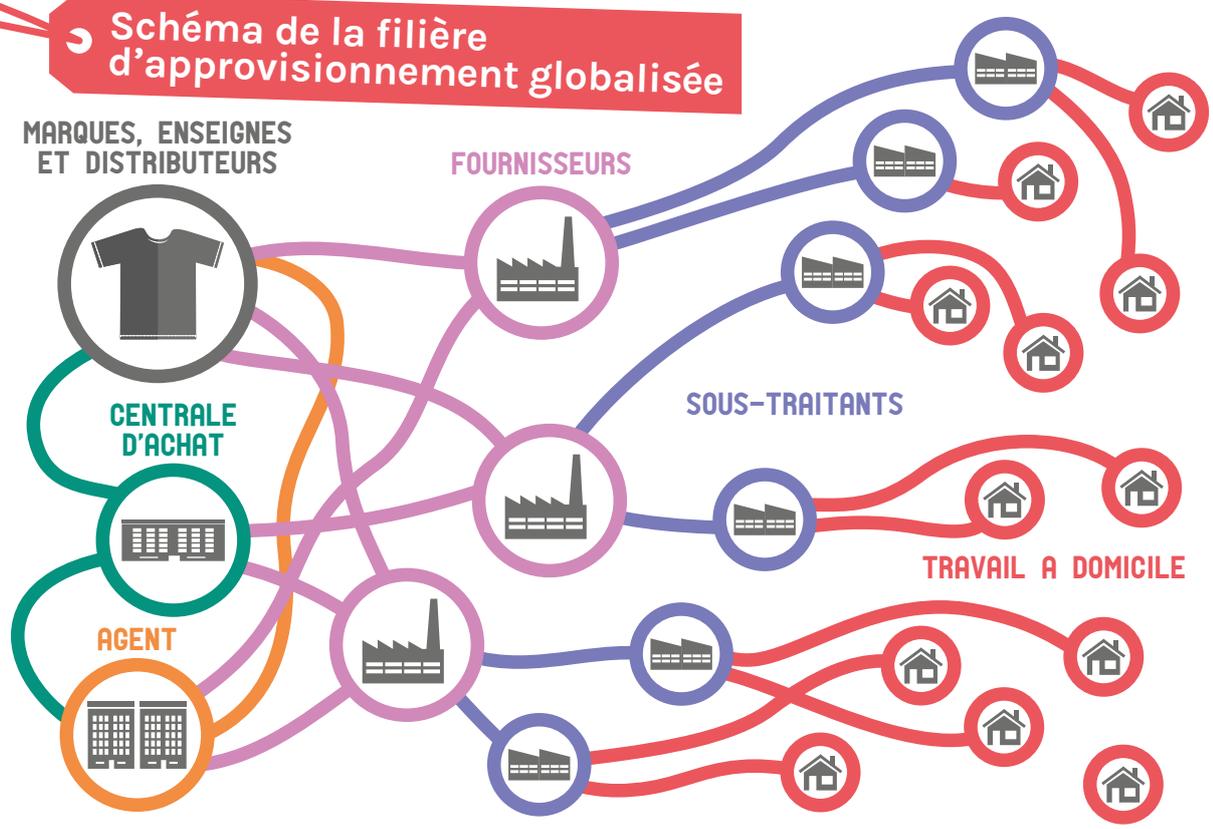
### **L'audit déplace la responsabilité des abus sur les fournisseurs**

Enfin, le recours aux audits sociaux comme moyen de contrôle a tendance à faire porter la responsabilité des violations des droits humains sur les fournisseurs, en ignorant la responsabilité des entreprises donneuses d'ordre. Dans le secteur de l'habillement pourtant, les marques et les enseignes détiennent un pouvoir indéniable: elles exercent, par exemple, une telle pression sur les prix qu'il est tout simplement impossible pour les fournisseurs de garantir des salaires dignes et de bonnes conditions de travail. Des normes contraignantes en matière de droits humains obligerait les entreprises à agir sur leurs pratiques d'achat, sans quoi elles ne seraient plus en mesure de prétendre qu'elles font tout leur possible pour respecter les droits humains dans leur chaîne de valeur.



**ARGUMENT 5 | ON NE PEUT EXIGER DES ENTREPRISES DE CONTRÔLER L'ENTIÈRETÉ DE LEUR CHAÎNE DE VALEUR, CELLES-CI ONT TROP PEU DE LEVIER D'ACTION SUR LE BOUT DE LEUR CHAÎNE DE VALEUR. IL FAUDRAIT LIMITER LA RESPONSABILITÉ DES ENTREPRISES À LEURS FILIALES ET À LEURS FOURNISSEURS PRINCIPAUX.**

**Schéma de la filière d'approvisionnement globalisée**



L'industrie de l'habillement est un exemple patent de la structure d'une économie mondialisée: une externalisation massive de la production, des chaînes de valeur étendues et complexes, et le recours à la sous-traitance à outrance font aujourd'hui partie intégrante du

*business model* du secteur de la mode. Cette structure permet tous les abus, toutes les dérives [24].

En effet, la complexité des chaînes d'approvisionnement est souvent invoquée par les marques pour justifier leur absence de responsabilité

pour ce qui s'y produit. La sous-traitance à outrance ne peut dégager les entreprises de leur responsabilité. Au contraire, si celles-ci sont dans l'incapacité de contrôler une partie de leur chaîne de valeur, elles devraient la réorganiser afin d'assurer un contrôle tout au long de cette chaîne de valeur. Une loi sur le devoir de vigilance doit contenir une telle obligation de contrôle afin d'éviter que les entreprises ne complexifient leur chaîne de valeur afin de se dégager de toute responsabilité.

**Seule une obligation de vigilance étendue à l'ensemble de la chaîne de valeur permettrait de mettre fin à l'impunité des entreprises**

Ce modèle n'est pas sans conséquence : dans leur course effrénée vers des coûts toujours plus faibles, les marques délocalisent leur production dans des pays où les normes sociales et environnementales sont particulièrement faibles, leur permettant de produire à un moindre coût, au détriment des travailleur•euses. Les salaires de misère, les heures de travail excessives, les objectifs de production inatteignables, l'insécurité sur le lieu de travail, les discriminations syndicales et la violation de la liberté d'association et de négociation collective, les agressions sexistes et le harcèlement lié au genre sont en effet le lot quotidien de millions de travailleur•euses de l'habillement.

Si les pratiques d'achats des marques de vêtements sont à l'origine de ces multiples violations des droits humains, il est aujourd'hui

pratiquement impossible pour ces travailleur•euses d'obtenir réparation pour les abus des entreprises donneuses d'ordre - comme nous l'a montré le tristement célèbre exemple du Rana Plaza - justement car la responsabilité des entreprises est aujourd'hui limitée.

**Des entreprises donneuses d'ordre au pouvoir de contrôle et d'influence indéniable**

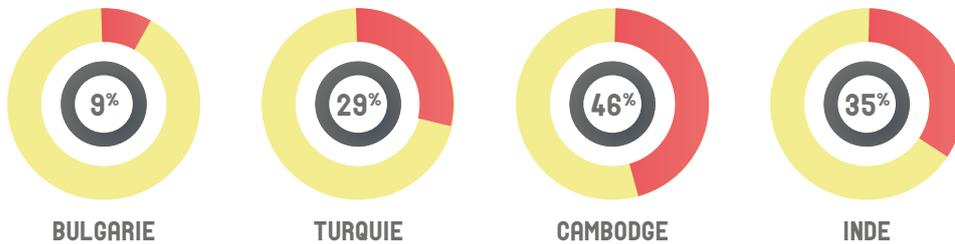
L'impunité des entreprises résulte notamment de l'organisation de leurs activités économiques via des structures de plus en plus complexes, faites d'une myriade de filiales et de sous-traitants dispersés aux quatre coins du monde. Si les entreprises donneuses d'ordre ont un pouvoir de contrôle et d'influence évident sur leurs chaînes de valeur - les profits n'ont, ainsi, aucun mal à remonter vers les maisons mères - celles-ci ne sont pas titulaires d'obligations claires vis-à-vis des agissements de leurs filiales ou sous-traitants. Pourtant, les abus qui s'y manifestent sont souvent le fruit des entreprises donneuses d'ordre elles-mêmes. La déconnexion entre le pouvoir d'influence des entreprises et la responsabilité qui l'accompagne n'est plus tenable, voilà pourquoi il est indispensable d'obliger les entreprises à contrôler les conditions de travail au-delà de leur fournisseur principal. Lorsque celles-ci en sont incapables, elles devraient reconsidérer l'organisation de leur chaîne de valeur afin de s'assurer un contrôle complet des conditions de production de leurs produits.





**ARGUMENT 6 | LES TRAVAILLEUR·EUSES DE L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT NE BÉNÉFICIERONT PAS DE CES LÉGISLATIONS. ILS ET ELLES NE SONT EN FIN DE COMPTE PAS DES EMPLOYÉ·ES DIRECT·ES DES MARQUES ET DES ENSEIGNES DE VÊTEMENTS.**

**PART DU SALAIRE VITAL COUVERTE PAR LE SALAIRE RÉEL**



Part du salaire vital couverte par le salaire réel payé dans les filières d'H&M en 2018 [25]

À l'heure actuelle, il est extrêmement difficile pour les victimes d'entreprise d'obtenir réparation pour les dommages qu'elles ont subis en raison de leurs activités. C'est, d'une part, en raison de l'absence de responsabilité des entreprises pour les agissements de leurs filiales et sous-traitant. C'est d'autre part, en raison de la difficulté de pouvoir mener des recours dans les pays d'origine des entreprises, du coût exorbi-

tant de ce type de procédure et de la difficulté pour les victimes d'accéder aux informations nécessaires à l'établissement de la responsabilité des entreprises. Un devoir de vigilance, en prévoyant une obligation de contrôle tout au long de la chaîne de valeur ainsi qu'un devoir de réparation contraignant, permettrait aux victimes de poursuivre en justice les maisons-mères afin de faire exécuter leurs obligations.

**Ali Entreprise, l'exemple du parcours du combattant des victimes**

Cette affaire illustre la difficulté

pour les victimes, en l'état actuel du droit, de faire reconnaître la responsabilité des entreprises donneuses d'ordre en cas de violations de leurs droits fondamentaux.

En septembre 2012, 260 personnes sont mortes et 32 ont été blessées dans l'incendie de l'usine de confection Ali Entreprise à Karachi, au Pakistan. L'enseigne allemande KiK en était la principale cliente. Le 13 mars 2015, un survivant et trois familles de victimes ont intenté un procès à KiK devant le tribunal régional de Dortmund, en Allemagne, en faisant valoir que l'entreprise devait assumer la responsabilité des lacunes en matière de sécurité incendie dans l'usine pakistanaise. Le procès visait à obtenir une indemnisation pour toutes les familles touchées, ainsi que des excuses et l'engagement de l'entreprise à assurer la sécurité dans ses installations de production de vêtements externalisées.

Le 10 septembre 2016, à la suite d'une négociation facilitée par l'Organisation Internationale du Travail, KiK a accepté de verser 5,15 millions de dollars aux familles touchées et aux survivants.

Cependant, l'enseigne nie toute responsabilité dans l'incendie et

refuse de payer les dommages demandés par les plaignants.

Le 10 janvier 2019, le tribunal de Dortmund a rejeté l'action en justice au motif que le délai de prescription, selon le droit pakistanais, avait expiré. Les requérants ont fait appel de la décision.

Si les entreprises acceptent parfois de payer des dédommagements, comme l'a fait KiK, c'est dans le but de mettre fin aux poursuites judiciaires et d'éviter ainsi toute mise en cause de leur responsabilité. Les victimes qui choisissent la voie des tribunaux doivent faire face à des procédures longues et coûteuses à l'issue incertaine, ce qui peut être extrêmement décourageant. Un devoir de vigilance pour toute la chaîne de valeur permettrait de remédier à ces situations en imposant des obligations claires de contrôle et de respect des droits humains et de l'environnement dans toute la chaîne de valeur dans le chef des entreprises donneuses d'ordre [26].

### **Des entreprises obligées de contrôler et d'exercer leur influence afin de faire respecter les droits humains dans leur chaîne de valeur**

Avec la mise en place de la législation sur le devoir de vigilance, les entreprises seront tenues non seulement d'identifier le risque dans leur chaîne de valeur, mais aussi d'y remédier et de faire cesser les abus détectés. Le devoir de vigilance impose aux entreprises de contrôler et d'utiliser tous les leviers dont elles disposent pour assurer le respect des droits humains et de l'environ-

nement dans leur chaîne de valeur. Ceci implique notamment, pour les entreprises de la mode, de s'assurer que leurs pratiques d'achats ne nuisent pas aux droits fondamentaux de leurs travailleur•euses, ainsi que du respect de leurs droits sociaux, dont le droit à la liberté d'association. Cela impliquerait donc de redistribuer plus équitablement leurs bénéfices dès lors qu'elles doivent user de tous les moyens dont elles disposent pour assurer le respect des droits fondamentaux des travailleur•euses, en ce compris le droit à un salaire vital.

### **Garantir l'accès des victimes à des voies de recours et à la réparation de leurs dommages subis**

En cas d'abus, les entreprises donneuses d'ordre auront l'obligation de réparer les dommages subis. Cela signifie, d'une part, que les entreprises devront assurer à leurs travailleur•euses des moyens de les alerter en cas de violations de leurs droits et, d'autre part, qu'elles devront prévoir des mécanismes de réparation.

Surtout, le devoir de vigilance doit s'accompagner d'une responsabilité juridique de l'entreprise et de la possibilité de faire exécuter son obligation de réparation par un juge. Afin de garantir l'accès à des recours effectifs, les victimes pourront saisir la justice dans le pays d'origine de l'entreprise pour laquelle elles fabriquent des produits et auront le choix de faire appliquer la loi de ce pays.

### **Garantir la transparence et inverser la charge de la preuve**

Afin de garantir l'accès à l'information, le devoir de vigilance s'accompagne également d'une obligation de transparence. Les travailleur•euses de l'habillement n'ont pas toujours connaissance des entreprises pour

lesquelles ils/elles confectionnent des vêtements, ce qui rend tout engagement de leur responsabilité pratiquement impossible. Ce, d'autant plus qu'en l'état actuel du droit, c'est aux victimes de prouver que l'entreprise donneuse d'ordre a manqué à ses obligations. Or, la plupart des informations relatives au devoir de vigilance et au manquement éventuel à ce dernier sont généralement entre les mains des entreprises. Le poids de la charge de la preuve est un autre obstacle auquel se heurtent souvent les victimes d'abus d'entreprises, c'est pourquoi la loi devrait prévoir une inversion de la charge de la preuve au profit des victimes, afin d'obliger les entreprises à fournir toutes informations pertinentes démontrant que celle-ci n'a pas manqué à son devoir de vigilance [27].

### **Une législation susceptible de créer un environnement plus favorable au dialogue social**

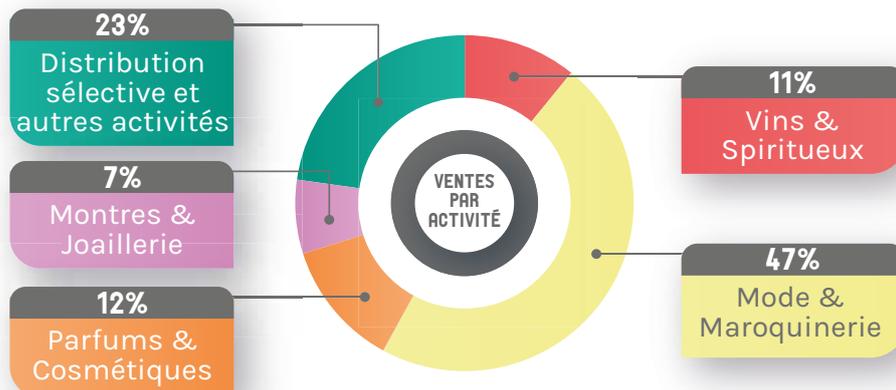
A long terme, le devoir de vigilance participera à la création d'un environnement favorable dans lequel les travailleur•euses jouiront de leur liberté d'association sans crainte de répression ou de discrimination. Un dialogue social plus fort pourrait aboutir, à terme, à une législation locale plus protectrice des travailleur•euses.



**ARGUMENT 7 | NOUS DEVRIONS PRENDRE DES MESURES SECTORIELLES PLUTÔT QU'ADOPTER UNE APPROCHE HOLISTIQUE.**

**DIVERSITÉ DES ACTIVITÉS DU GROUPE FRANÇAIS LVMH EN 2020**

[28]



Si chaque secteur fait effectivement face à ses propres défis, les violations des droits humains et le non-respect de l'environnement concerne la plupart des secteurs industrialisés. Par ailleurs, la structure des grands groupes multinationaux fait qu'ils sont aujourd'hui souvent actifs dans des secteurs extrêmement variés.

**Seule une approche systémique permet de garantir le respect de tous les droits humains et environnementaux dans tous les secteurs**

Les problèmes spécifiques à un secteur d'activité ne sont pas si simples à définir. Ils dépendent également de nombreux autres facteurs : la localisation géographique de l'activité, la stabilité politique de l'État d'accueil, la capacité de l'État d'accueil à régle-

menter les activités économiques, etc. Surtout, le risque est réel, si l'on adopte une approche sectorielle, de voir se développer en parallèle une multitude de réglementations sectorielles, plus ou moins contraignantes, sans cohérence entre elles, au détriment de l'universalité des droits humains.

Seule une approche systémique permet de prendre en compte tous les risques potentiels pour les droits humains et l'environnement dûs à un secteur d'activité particulier. Une approche globale garantit que le respect des droits humains et de l'environnement se fait de manière continue et uniforme, peu importe le secteur d'activité et évite le risque de voir des législations plus faibles se développer dans certains secteurs pourtant à risque.

### Une approche holistique tient compte de la réalité des grands groupes multisectoriels

De nombreuses enseignes de l'habillement appartiennent à des groupes multisectoriels actifs dans des domaines parfois extrêmement divers. Une approche sectorielle ne

permettrait, au mieux, que d'assurer le respect des droits humains dans des secteurs très spécifiques sans modifier la culture des grands groupes dans leur ensemble. Par ailleurs, il peut s'avérer complexe, pour ces groupes actifs dans de multiples secteurs, de jongler avec une multitude de réglementations sectorielles.

### Des entreprises de la mode appartenant à des groupes actifs dans des secteurs très divers

L'enseigne de fast fashion Primark appartient par exemple à un groupe multinational britannique, l'*Associated British Foods* également actif dans le secteur agro-alimentaire. C'est le cas également de l'enseigne de luxe Gucci appartenant au groupe Kering

aussi actif dans la joaillerie, la lunetterie ou l'horlogerie. Le géant du e-commerce Amazon, est quant à lui extrêmement diversifié et passe de l'audiovisuel à la librairie, de la mode aux nouvelles technologies et bien d'autres secteurs. Ces exemples montrent bien les limites d'une approche sectorielle qui ne parviendrait pas à saisir la réalité de ces grands groupes.



### Agir à tous les niveaux

Au-delà de la nécessité d'adopter une législation multisectorielle, il est aussi fondamental d'agir à tous les niveaux possibles pour pouvoir garantir aux travailleuses un plus grand respect de leurs droits : au

niveau national avec des lois nationales, au niveau européen en perspective d'une directive européenne forte sur le devoir de vigilance et au niveau des Nations Unies à travers un Traité international sur les entreprises et les droits humains.

**“ ARGUMENT 8 | UNE LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE RISQUE D’ÊTRE EXTRÊMEMENT LOURDE À METTRE EN ŒUVRE POUR LES PME. CELLES-CI ONT PEU D’INFLUENCE SUR LEUR CHAÎNE DE VALEUR ET N’ONT PAS LES MOYENS DE METTRE EN PLACE LEUR DEVOIR DE VIGILANCE.**

Si la réalité des PME est évidemment très différente de celle des grandes multinationales, leurs activités n’en sont pas moins concernées par les enjeux environnementaux et sociaux. Tout d’abord, certaines PME sont également actives dans des zones ou secteurs à risque et peuvent donc avoir un impact négatif sur les droits humains et l’environnement. De nombreuses PME prennent déjà des mesures en matière de transparence et de respect des droits humains, preuve

qu’elles sont conscientes de leur impact et de leur intérêt à développer une économie plus durable. Cependant, celles-ci doivent concurrencer d’autres entreprises, souvent de taille plus conséquente, qui, elles, se montrent moins scrupuleuses des droits de leurs travailleur•euses. Une telle concurrence déloyale nuit aux plus petites entreprises, une loi sur le devoir de vigilance aurait le mérite d’édicter des règles du jeu équitables et applicables à toutes les entreprises.



### Fair wear foundation, créer le rapport de force à travers une dynamique collective

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. À son conseil d'administration et dans son comité d'expert•es 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. La FWF informe les entreprises sur ce qu'elles peuvent faire pour mettre en œuvre le devoir de vigilance. 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. S'il s'agit d'une initiative volontaire non contraignante, elle montre bien la volonté des entreprises de plus petite taille de rechercher, à travers une initiative collective, à créer le rapport de force nécessaire pour influencer positivement leurs filières d'approvisionnement. [29]

### Des chaînes de valeur mieux maîtrisées

Les PME ont souvent de plus petites chaînes de valeur, parfois avec un nombre très limité de sous-traitants ou de fournisseurs. Elles peuvent entretenir des rapports privilégiés avec eux et sont dès lors en capacité de pouvoir les influencer positivement.

Nombreuses sont d'ailleurs les petites ou moyennes enseignes de l'habillement désireuses de rendre leurs filières respectueuses des droits humains et de l'environnement. Certaines publient par exemple déjà leurs listes de fournisseurs par souci de transparence et sans craindre les effets sur la concurrence. Une loi contraignante permettrait d'encourager et de soutenir toutes les entreprises à développer une production durable et responsable.

### Une approche proportionnelle qui permet un coût limité et une concurrence plus juste

L'étendue des obligations contenues dans le devoir de vigilance est proportionnelle aux moyens dont l'entreprise dispose pour atténuer les risques d'abus des droits humains et des normes environnementales. Celles-ci ne seraient donc pas désavantagées par rapport aux grandes entreprises [30].

Une étude ordonnée par la Commission européenne a ainsi montré que le coût des mécanismes de vigilance, lorsqu'ils sont proportionnels au chiffre d'affaires et à la taille des entreprises, est finalement assez limité [31].

Par ailleurs, bien qu'étant des entreprises de taille relativement modeste par rapport aux géants que l'on peut retrouver dans cette industrie, certaines PME ont su développer des stratégies leur permettant

d'exercer un certain contrôle sur leur chaîne de valeur: non-recours à la sous-traitance, concentration de la production dans un petit nombre d'usines et dans une seule zone géographique - ce qui leur permet de contrôler régulièrement leurs fournisseurs sans engager trop de frais - et une politique de transparence leur permettant de tirer des bénéfices de leurs bonnes pratiques.

### **Les entreprises belges pourraient prendre une longueur d'avance sur les développements législatifs en cours au niveau international et européen**

En effet, un traité contraignant pour les entreprises en matière de droits humains est actuellement en négociation aux Nations Unies, tout comme un projet de directive au niveau européen. Une loi nationale permettrait donc aux entreprises de se préparer à ces futurs changements législatifs et à, d'ores et déjà, les intégrer dans leurs politiques de gestion. Certaines l'ont déjà compris: en février 2021, 60 entreprises belges, dont de nombreuses PME, ont appelé de leurs vœux l'adoption d'une loi sur le devoir de vigilance [32].

### **Des effets positifs sur l'image de marque**

Le fait de développer des plans de vigilance et de les rendre publics permet donc aux entreprises de bénéficier d'une bonne image, argument de vente indéniable pour les consommateurs. De nombreuses PME actives dans l'industrie du vêtement ont ainsi témoigné de l'intérêt de développer une production responsable, notamment car cela donne accès à des contrats avec des clients, notamment publics, particulièrement exigeants en matière de respect des droits humains et de l'environnement.

Enfin, des règles du jeu claires pour toutes les entreprises favoriseraient une concurrence plus juste. Les entreprises qui respectent les droits humains, même les petites et moyennes d'entre elles, ne seraient plus pénalisées face à celles qui, sans scrupules, abusent des droits humains en toute impunité et ce, en engendrant de larges profits.



## “ ARGUMENT 9 | LES ENTREPRISES VONT SIMPLEMENT DÉPLACER LEUR SIÈGE SOCIAL VERS D'AUTRES RÉGIONS OÙ IL N'EXISTE PAS DE LÉGISLATION SUR LES DROITS HUMAINS ET L'ENVIRONNEMENT.

Cet argument est souvent utilisé par les lobbies des entreprises lorsqu'il s'agit de législation en général. Mais les faits montrent qu'il mérite d'être sérieusement nuancé.



### La loi française n'a pas entraîné de délocalisation massive

En 2017, la France se dotait d'une loi sur le devoir de vigilance. Malgré l'adoption de cette loi, on n'a pas constaté de délocalisation massive des entreprises à l'étranger.

De manière générale, une étude de l'Institut national des statistiques et des études économiques français a montré que la plupart des délocalisations d'entreprises françaises, lorsqu'elles avaient lieu, se faisaient principalement à l'inté-

rieur de l'Union Européenne, malgré le fait que les normes sociales et environnementales y soient relativement exigeantes par rapport à d'autres États [33]. Ce qui montre bien que les délocalisations ne se fondent pas uniquement sur la faiblesse supposée des normes mais plutôt sur une multitude de facteurs. Aussi, l'idée que le développement de normes contraignantes en matière de droits humains et de normes environnementales déclenche d'importants mouvements de délocalisation paraît hautement improbable.

### La délocalisation : une décision qui ne dépend pas seulement des normes, mais se fonde sur une combinaison de facteurs

Les entreprises recourent déjà massivement à la délocalisation, principalement à la recherche d'une main d'œuvre peu coûteuse, afin de réduire leurs coûts. Dans l'industrie textile, par exemple, une grande majorité de nos vêtements sont aujourd'hui produits en Asie, notamment car les salaires y sont particulièrement bas. Cependant, les entreprises n'y délocalisent pas leurs sièges sociaux, seulement une partie de leur production. Notamment parce que la délocalisation n'est pas seulement une affaire de normes mais est une décision qui se fonde sur de nombreux autres critères : qualités des infrastructures, stabilité politique, qualification de la main d'œuvre. Il est donc hautement improbable que les entreprises se mettent à délocaliser massivement leur siège social après l'adoption de normes sur le devoir de vigilance.

### Une législation applicable à toutes les entreprises

Le devoir de vigilance doit s'appliquer tant aux entreprises de nationalité belge qu'aux entreprises étrangères actives en Belgique, afin de contrer tout risque de distorsion de concurrence. Notons qu'une loi sur le devoir de vigilance belge serait loin d'être une exception en la matière. De plus en plus de pays se dotent en effet d'outils – certes parfois incomplets – afin de réguler les activités des entreprises, y compris à l'étranger. Le Royaume-Uni a notamment adopté en 2010 le *Bribery Act* permettant de lutter contre la corruption et le *Modern Slavery Act 2015 - Section 54 Transparency in supply chains* qui imposent

aux grandes entreprises de rendre compte des mesures prises pour prévenir l'esclavage ou les trafics d'êtres humains dans leurs chaînes d'approvisionnement. L'Allemagne et les Pays-Bas sont également en train d'adopter des textes en la matière. Une loi belge ne ferait qu'accompagner ce mouvement.

### La nécessité d'un cadre légal international

Enfin, il ne s'agit pas d'agir uniquement au niveau belge, mais également au niveau international et régional. Agir au niveau international à travers un Traité des Nations Unies sur les entreprises et les droits humains permettrait d'établir des règles du jeu similaires à l'échelle internationale. Aussi, cela réfrènerait toute envie potentielle d'une entreprise de se délocaliser pour fuir ses responsabilités relatives au respect des droits humains et de l'environnement dans ses chaînes de valeur. Un cadre législatif européen s'inscrit dans la même dynamique





## ARGUMENT 10 | LES ENTREPRISES RÉPERCUTERONT LEURS EFFORTS SUR LE CLIENT. TOUT DEVIENDRA PLUS CHER.

Le modèle de la *fast fashion*, qui consiste à produire au coût le plus bas et à vendre des produits à des prix dérisoires n'est pas plus viable sur le plan social qu'environnemental. Cela étant, rien n'indique que le

coût du respect des droits humains entraînerait nécessairement une augmentation significative des prix pour les consommateur•rices. Au contraire, le différentiel de prix serait même assez marginal.

### Des bénéfices au service des seuls actionnaires, au détriment des travailleur•euses

Une récente étude d'Oxfam a montré que ces dernières années, les plus grands groupes mondiaux ont augmenté la part de leurs bénéfices versés aux actionnaires, plutôt que de les investir dans l'amélioration des conditions de travail des travailleur•euses de leur chaîne de valeur. Rien qu'entre l'année 2016 et 2019, les 59 entreprises les plus lucratives au monde – parmi lesquelles on trouve Wal-Mart et le géant de la vente en ligne Amazon – ont distribué près de 2000 milliards de dollars à leurs actionnaires, soit, en moyenne, 83% de leurs bénéfices nets.

« De nombreuses entreprises aujourd'hui en difficulté financière ont dépensé la majeure partie de leurs bénéfices pour rémunérer leurs actionnaires rien que l'année dernière. À elles seules, dix des plus grandes marques de vêtements ont versé un total de 21 milliards de dollars (soit

une moyenne de 74 % de leurs bénéfices pour l'exercice 2019) à leurs actionnaires sous forme de dividendes et de rachats d'actions. Aujourd'hui, des millions de travailleurs de l'habillement, du Bangladesh au Mexique, ont perdu leur emploi parce que les entreprises ont annulé des commandes et refusé de payer leurs fournisseurs. » [34]

On comprend bien, à la lecture de ces chiffres vertigineux, que l'absence d'amélioration des conditions de travail des travailleur•euses de la confection dépend du choix de ces entreprises de distribuer toujours plus de dividendes plutôt que d'œuvrer à une production plus durable tant au niveau social qu'environnemental. Ces chiffres montrent bien aussi que ces entreprises sont parfaitement capables d'absorber le coût d'un travail décent, sans forcément le répercuter sur les consommateur•trices, à condition de renoncer à l'enrichissement exorbitant et continu de leurs actionnaires.

### Des répercussions faibles sur les prix

Comme le montre l'étude d'Oxfam, les prix de nos vêtements ne reflètent pas nécessairement le coût du travail des personnes qui les ont confectionnés, mais plutôt la marge de bénéfices engendrés par les marques. Ces dernières doivent pouvoir absorber le coût du respect des droits humains et repenser leur modèle économique pour garantir qu'aucune violation des droits humains n'ont cours dans leurs filières.

### Les limites d'un modèle

De plus, le *business model* de la *Fast Fashion* fondé sur une mode jetable «*take/make/waste*» est intenable à long terme. Cette production effrénée épuise les matières premières et crée des déchets à un rythme démesuré. Face à de telles dérives, les consommateurs se positionnent de plus en plus en faveur de nouveaux modèles de consommation : des vêtements de qualité, le seconde-main, la réparation, la location de vêtements, etc. Le modèle actuel pourrait donc, à l'avenir, ne plus être le modèle dominant.



# CONCLUSION

Si une loi sur le devoir de vigilance ne résoudra pas, à elle seule, le problème des inégalités croissantes et ne mettra pas fin aux abus des droits fondamentaux qui se passent dans les chaînes de valeur, elle permettrait de rééquilibrer – au moins en partie – le rapport de force entre les entreprises et les personnes affectées par leurs activités.

Les enjeux sont de taille, la mise en œuvre d'une telle loi présente indubitablement de nombreux défis, mais elle reste néanmoins une

première pierre à l'édifice vers une mondialisation plus juste et profitant réellement à toutes et tous, et non plus seulement au fameux 1%.

**Le risque est cependant réel de voir adopter des réglementations trop faibles ou inaptes à effectivement renverser la vapeur, c'est pourquoi il est important de s'assurer qu'un minimum d'éléments soient pris en compte dans ces réglementations – qu'elles soient nationales ou internationales – dont :**

- Leur caractère contraignant ;
- La responsabilité civile et/ou pénale des entreprises en cas d'abus des droits humains ou environnementaux ;
- Une application à toutes les entreprises, peu importe leur taille ;
- Une responsabilité qui s'étende à toute la chaîne de valeur des entreprises ;
- Un champ d'application qui s'étend à tous les secteurs et s'attaque aux impacts sociaux et environnementaux des activités des entreprises de manière systémique ;
- L'obligation de transparence sur la chaîne de valeur et les mesures prises pour y garantir le respect des droits fondamentaux ;
- L'existence de mécanismes de réparation et l'ouverture de voies de recours dans les pays d'origine aux victimes d'abus d'entreprises.

Afin de s'assurer de l'adoption de réglementations suffisamment ambitieuses, ce guide pédagogique a pour objet de permettre de s'emparer des enjeux relatifs à la responsabilité des entreprises en matière de droits humains et environnementaux en se fondant sur l'expérience du secteur de la confection. Sans prétendre à l'exhaustivité, ce guide reprend les arguments souvent mobilisés par les opposants à une réglementation contraignante des activités des

entreprises et tente d'y apporter des réponses, afin d'outiller les activistes, les citoyen•nes et les acteurs de la société civile dans cette lutte qui promet d'être menée à coups tirés. Des pistes de réflexions et des arguments à opposer aux partis politiques et aux entreprises qui chercheront à faire adopter des législations « coquilles vides » alors qu'il est grand temps de mettre fin à cette impunité à l'égard des travailleur•euses du monde entier !

### Pour aller plus loin

Ce guide est inspiré de la publication de [l'European Coalition for Corporate Justice: Debating mandatory Human Rights Due Diligence legislation: A Reality Check](#), ECCJ, 12 novembre 2020.

Pour de plus amples informations sur les éléments qui devraient être contenus dans une loi belge, voir le [memorandum](#) de la société civile belge.

Découvrez également la note de position du réseau Clean Clothes Campaign sur le devoir de vigilance: [Fashioning justice](#).



# BIBLIOGRAPHIE

- [1] 2017, PIB Bangladesh <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/NY.GDP.MKTP.KD>
- [2] 2017, Valeur marchande Nike, Inditex et LVMH <https://fashionunited.com/global-fashion-industry-statistics/>
- [3] Scott Nova and Ineke Zeldenrust, Who will bail out the workers that make our clothes?, Worker Rights Consortium White Paper, March 2020, p. 4-5.
- [4] Principe n°11 des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme des Nations Unies, [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_fr.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_fr.pdf).
- [5] <https://cosh.eco/fr/blog/van-belgie-tot-bangladesh-de-impact-van-corona-op-de-kledingindustrie>.
- [6] <https://www.achact.be/content/uploads/2020/09/pas-ou-sous-payees-en-temps-de-pandemie-FR-1.pdf>.
- [7] <https://www.theguardian.com/technology/2020/nov/18/how-amazon-became-a-pandemic-giant-and-why-that-could-be-a-threat-to-us-all>.
- [8] Penelope Kyritsis, Genevieve LeBaron, and Scott Nova, Hunger in the Apparel Supply Chain: Survey findings on workers' access to nutrition during Covid-19, Worker Rights Consortium, 2020, p. 2.
- [9] Uwe Gneiting, Nicholas Lusiani, and Irit Tamir, Power, profits and the pandemic: from corporate extraction for the few to an economy that works for all, Oxfam, septembre 2020, pp. 4-5, <https://www.oxfam.org/en/research/power-profits-and-pandemic>
- [10] achACT, Focus sur l'exploitation dans l'industrie de l'habillement: enjeux et nécessité d'un salaire vital pour les travailleuses qui fabriquent les vêtements, septembre 2020, p. 11, [https://www.achact.be/content/uploads/2020/10/112020\\_Rapport\\_Focus-sur-lexploitation.pdf](https://www.achact.be/content/uploads/2020/10/112020_Rapport_Focus-sur-lexploitation.pdf)
- [11] Principe n°11 des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies.
- [12] <https://www.oxfam.org/fr/publications/covid-19-les-profits-de-la-crise>
- [13] <https://fashionchecker.org/fr/>
- [14] Olivier Maurel, Droits de l'homme In: Dictionnaire critique de la RSE, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2013, <http://books.openedition.org/septentrion/6555>.
- [15] <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/nike-lawsuit-kasky-v-nike-re-denial-of-labour-abuses/>.
- [16] <https://cleanclothes.org/campaigns/protect-progress>.
- [17] <https://cleanclothes.org/news/2011/06/07/indonesia-historical-pact-today-strengthens-sportswear-workers-union-rights>.

[18] <https://www.workersrights.org/initial-fact-sheet-agreements-to-combat-gender-based-violence-in-lesotho-garment-industry-2/>

[19] Geneviève LeBaron & Jane Lister (2015), Benchmarking global supply chains: The power of the 'ethical audit' regime. Review of International Studies, 41(5), <https://www.cambridge.org/core/journals/review-of-international-studies/article/benchmarking-global-supply-chains-the-power-of-the-ethical-audit-regime/D09353629C19265CF1F136F90DEF5214>.

[20] achACT, L'écran de fumée de la mode, <https://www.achact.be/content/uploads/2020/09/Lecran-de-fumee-de-la-mode-Rapport-echec-audits-sociaux-VF-comprimee.pdf>.

[21] Geneviève LeBaron & Jane Lister (2015), Benchmarking global supply chains, op. cit.

[22] Remi Edwards, Tom Hunt and Geneviève LeBaron (2019) Corporate Commitments to Living Wages in the Garment Industry. SPERI & University of Sheffield, <http://speri.dept.shef.ac.uk/wp-content/uploads/2019/05/Corporate-Commitments-to-Living-Wages-in-the-Garment-Industry-SPERI-report.pdf>

[23] achACT, Focus sur l'exploitation dans l'industrie de l'habillement: enjeux et nécessité d'un salaire vital pour les travailleuses qui fabriquent les vêtements, septembre 2020, p. 9, [https://www.achact.be/content/uploads/2020/10/112020\\_Rapport\\_Focus-sur-l'exploitation.pdf](https://www.achact.be/content/uploads/2020/10/112020_Rapport_Focus-sur-l'exploitation.pdf)

[24] Mark Anner, Abandoned? The Impact of Covid-19 on Workers and Businesses at the Bottom of Global

Garment Supply Chains, Penn State Center for Global Workers' Rights, March 2020, p.3.

[25] Salaires chez des fournisseurs d'H&M [https://www.achact.be/content/uploads/2021/04/rapport\\_2018\\_salaire\\_HM.pdf](https://www.achact.be/content/uploads/2021/04/rapport_2018_salaire_HM.pdf)

[26] <https://www.business-human-rights.org/en/latest-news/kik-lawsuit-re-pakistan/>.

[27] Dr. Axel Marx, Dr. Claire Bright, Prof. Dr. Jan Wouters, Ms. Nina Pineau, Mr. Brecht Lein, Mr. Torbjörn Schiebe, Ms. Johanna Wagner, Ms. Evelien Wauter, Access to legal remedies for victims of corporate human rights abuses in third countries, 1er février 2019, p. 13, [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EX-PO\\_STU\(2019\)603475](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EX-PO_STU(2019)603475).

[28] Groupe LVMH: <https://www.lvmh.fr/actionnaires/profil/indicateurs-financiers/#groupe>

[29] <https://www.fairwear.org/>

[30] voir en ce sens: principe directeur n°14 des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits humains des Nations Unies, [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_fr.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_fr.pdf).

[31] EC, "Study on due diligence requirements through the supply chain", January 2020, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en> ; voir aussi en ce sens: Shift, "SMEs and the Corporate Responsibility to Respect Human Rights", September 2019, <https://shiftproject.org/smes-and-the-corporate-responsibility-to-respect-human-rights>; OECD,

“Quantifying the Costs, Benefits and Risks of Due Diligence for Responsible Business Conduct: Framework and Assessment Tool for Companies”, June 2016.

[32] <https://www.tdc-enabel.be/fr/2021/02/04/60-entreprises-de-mandant-au-gouvernement-federal-un-cadre-juridique-sur-le-devoir-de-vigilance/>.

[33] <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4179307#titre-bloc-18>.

[34] Uwe Gneiting, Nicholas Lusiani, and Irit Tamir, Power, profits and the pandemic: from corporate extraction for the few to an economy that works for all, op. cit.

### Légendes photos retenues

Cover: Bangladesh, MedicoInternational, GordonWelters • Page 2: Myanmar, Action Labor Rights • Page 3: Bangladesh, Kristof Vadino • Page 4: Bangladesh, Clean Clothes Campaign, Kristof Vadino • Page 6: Ukraine, Yevgenia Belorusets • Page 9: Cambodge, WSM, Enric Catala • Page 11: Bangladesh, Clean Clothes Campaign • Page 12: Cambodge, Heather Stilwell • Page 17: Bangladesh, Clean Clothes Campaign • Page 18: Cambodge, LBL, Martin De Wals Will Baxter • Page 20: Bangladesh, Clean Clothes Campaign, Kristof Vadino • Page 23: Pakistan, Amar Gurio • Page 25: Bangladesh, Solidarity Center • Page 26: Ukraine, Yevgenia Belorusets • Page 28: Bangladesh, Lieve Blancquaert • Page 29: Bangladesh, Clean Clothes Campaign, Kristof Vadino • Page 31: Cambodge, WSM, Enric Catala • Page 32: Inde, Clean Clothes Campaign • Page 34: Ukraine, Yevgenia Belorusets

Ce guide pédagogique s'inscrit dans le projet Fashion Checker.



Avec les soutiens financiers de



co-funded by the European Union



#### Guide pédagogique

rédigé par  
Zoé Dubois et  
Sanna Abdessalem  
d'achACT,  
Sara Ceustermans  
de la Schone Kleren  
Campagne

#### Éditrice responsable

Sanna Abdessalem,  
2021

#### Graphisme

Fabrizio De Barelli