




## LE VÊTEMENT DE TRAVAIL

QUELLES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS SES  
FILIÈRES ET QUELS ENJEUX POUR LES MARCHÉS  
PUBLICS ?

AOÛT 2023

ANALYSE

  
achACT



achACT agit aux côtés de celles et ceux qui fabriquent nos vêtements. Nous travaillons à l'amélioration des conditions de travail et au soutien des luttes des travailleuses et travailleurs de l'industrie mondialisée de l'habillement. Nous représentons le réseau international Clean Clothes Campaign en Belgique francophone. Nous coordonnons une plateforme d'organisations membres.

achACT est une organisation reconnue en éducation permanente par la Fédération Wallonie Bruxelles, sur les axes 3 (service, outils, recherche) et 4 (sensibilisation, information, campagne). Nous proposons d'alimenter une prise de conscience et une connaissance critique des réalités de la société visant la participation active à la vie sociale, économique, culturelle et politique à travers la production d'analyses et d'outils pédagogiques en partant des enjeux humains de l'industrie de l'habillement.

**Tous nos outils sont disponibles sur**  
[www.achact.be/ressources/](http://www.achact.be/ressources/)

Avec le soutien financier de



## PRÉAMBULE

Uniformes, vêtements de protection, tenues standardisées, nombreuses et nombreux sont celles et ceux qui, dans le cadre de leur travail, portent des vêtements propres à leur entreprise, leur institution ou à leur secteur d'activité. Ce qu'il en est des conditions de production de ces vêtements reste une question que l'on se pose plus rarement. En effet, les mauvaises conditions de travail ayant cours dans les filières d'approvisionnement des entreprises de la fast fashion sont de plus en plus notoires pour le grand public et régulièrement documentées. La recherche permanente d'une production à bas coût, l'externalisation de la production, la concurrence féroce et la sous-traitance en cascade sont autant d'éléments intrinsèques au modèle économique de l'industrie du vêtement, à la source de nombreuses violations des droits sociaux dans ses filières globalisées. Si ce modèle prédomine dans l'industrie mondiale, qu'en est-il du vêtement de travail ? Il existe en effet beaucoup moins d'études spécifiques sur le sujet. Aussi, ce secteur, moins « exubérant » et omniprésent que la mode rapide, reste largement méconnu. Comment s'organisent ses filières ? Quelles sont ses spécificités ? Comment évolue-t-il ? Quelles conséquences pour les droits des travailleurs et travailleuses qui confectionnent ces produits ? Comment les collectivités publiques peuvent-elles influencer ces conditions de travail ? Les marchés publics sont-ils un levier suffisant ? Sans prétendre épuiser le sujet, ce qui dépasserait le cadre de cette analyse, nous tenterons d'apporter à ces questions des débuts de réponses et de proposer des pistes de recherches et réflexions futures sur le sujet.

## MÉTHODOLOGIE

L'analyse qui suit se fonde sur la littérature existante, assez rare en ce qui concerne spécifiquement les filières du vêtement de travail.

Elle s'appuie également sur une base de données, non-publiée, commanditée en juin 2022 auprès du Bureau d'Analyse Sociétale d'Intérêt Collectif<sup>1</sup> (ci-après Le Basic) et qui reprend les 50 plus gros acteurs du secteur dans l'Union Européenne (UE) et au Royaume-Uni. Les chiffres sont tirés de la base de données Orbis<sup>2</sup> à partir des informations financières accessibles pour les années 2019, 2020 et 2021. Nous parlerons, dans cette analyse, tantôt de vêtement de travail, tantôt de workwear, ces deux termes étant utilisés à titre de synonyme.

<sup>1</sup> Le Basic, Bureau d'Analyse Sociétale d'Intérêt Collectif : <https://lebasic.com/>

<sup>2</sup> Orbis database, Bureau Van Dijk <http://www.bvdinfo.com>

# INTRODUCTION

## Que se cache-t-il derrière nos vêtements de travail ?

Le marché du vêtement de travail et promotionnel en Europe représente aujourd'hui environ 2,7 milliards d'Euros et croît, en moyenne, de 4,8% par an<sup>3</sup>. L'Europe est ainsi l'un des principaux importateurs de vêtements de travail et près de 5.500 entreprises y seraient actives aujourd'hui<sup>4</sup>. C'est donc un secteur relativement important. Pourtant peu d'études analysent spécifiquement les chaînes de valeur de ce secteur et on sait peu de choses de l'environnement social qui y règne. La dernière étude en date de notre réseau Clean Clothes Campaign (ci-après CCC) remonte ainsi à 2005 (!). L'objet de la présente analyse est donc de brosser un premier portrait sommaire des connaissances dont nous disposons du secteur afin de dégager les enjeux propres à cette industrie.

**Le vêtement de travail en Europe :**  
**2,7 milliards d'euros**  
**+ 4,8% par an en moyenne**

Dans un premier temps nous décrivons le secteur et ses spécificités (partie 1). En se basant sur l'étude de la CCC datant de 2005, nous verrons que, originellement, les entreprises de workwear disposaient de filières d'approvisionnement moins complexes que celles de la fast fashion. Cette première partie aura donc pour objet de décrire les filières du workwear et de comprendre comment leur organisation influencerait leur contexte social et les conditions de travail.

Dans un second temps, nous nous intéresserons aux évolutions récentes du secteur et tenterons de déterminer dans quelle mesure ces évolutions impactent les droits des travailleurs et travailleuses (partie 2). Cette approche chronologique nous permettra tant de mettre en exergue les récentes évolutions que les angles morts des données dont on dispose actuellement, dans un secteur qui reste largement méconnu et sous-étudié.

Dans un second temps, nous nous intéresserons aux évolutions récentes du secteur et tenterons de déterminer dans quelle mesure ces évolutions impactent les droits des travailleurs et travailleuses (partie 2). Cette approche chronologique nous permettra tant de mettre en exergue les récentes évolutions que les angles morts des données dont on dispose actuellement, dans un secteur qui reste largement méconnu et sous-étudié.

Nous verrons, enfin, comment les pouvoirs publics, acheteurs privilégiés de vêtements de travail, peuvent influencer les conditions de travail des travailleurs et travailleuses de ce secteur (partie 3). Pour conclure, nous verrons cependant que l'absence d'une législation contraignante en matière de devoir de vigilance et de transparence du secteur, limite la portée des marchés publics comme leviers de telles améliorations.

<sup>3</sup>Center for the promotion of Imports from Developing Countries, Netherlands' Ministry of the Foreign Affairs, The European Market Potential for Workwear, 30 August 2021, p.

<sup>4</sup>Base de données extraite par le Basic (non publiée).

# 1. LES FILIÈRES DU VÊTEMENT DE TRAVAIL, UNE ORGANISATION MOINS RISQUÉE POUR LES DROITS SOCIAUX ?

Avant toute chose, il convient de préciser ce que l'on entend par «vêtement de travail» ou «workwear». Lorsqu'on parle de vêtement de travail, on fait généralement référence à trois types de vêtements différents: les vêtements de travail dits ordinaires ou promotionnels, les vêtements techniques ou «équipement de protection personnelle» (EPI) et les vêtements de représentation<sup>5</sup>.

Interrogée en 2005 à propos des filières de production du vêtement de travail, la Fair Wear Foundation affirmait que les conditions de travail y étaient généralement meilleures que dans les filières de la fast fashion. Ces meilleures conditions de travail trouvaient, d'une part, leur origine dans la proximité des relations unissant les entreprises de workwear à leurs fournisseurs, et d'autre part, dans les pays de production où les droits des travailleurs et travailleuses étaient, alors, mieux respectés. La Tunisie, la Macédoine et la Hongrie étaient les principaux exportateurs de workwear en Europe à l'époque.<sup>6</sup> On ne trouvait alors dans la littérature qu'un seul cas de violation des droits des travailleurs et travailleuses dans les filières du vêtement de travail<sup>7</sup>.

Il est vrai qu'en 2005, le secteur échappait, à tout le moins dans une certaine mesure, à la globalisation. L'étude de la CCC décrit ainsi un secteur moins en proie à la délocalisation à outrance et dont les entreprises, souvent des PME familiales, avaient su conserver une partie de leur propre production. Le recours à la sous-traitance en cascade, telle qu'on la trouve dans le secteur de la fast fashion restait ainsi l'exception. La constitution de filiales lui était souvent préférée<sup>8</sup>.

En outre, la nature du vêtement de travail, beaucoup moins tributaire de l'évolution des modes que des exigences techniques, notamment liées à la fonction principale de protection des travailleuses et travailleurs qui les portent, entraîne, en effet, généralement des liens plus étroits entre entreprises donneuses d'ordre et producteurs. Les vêtements doivent ainsi parfois être conçus sur mesure, suivant un degré de technicité élevé, selon un cahier des charges précis et dense en normes à respecter, c'est le cas notamment des uniformes par exemple. Ces spécificités nécessitent une certaine proximité entre les usines et leurs clients, une certaine confiance et une expertise souvent plus poussée de la part des travailleuses et travailleurs, acquises sur plusieurs années de travail dans ce secteur. D'où le fait que beaucoup d'entreprises de workwear, à l'époque, continuaient à produire elles-mêmes ces vêtements et, dans tous les cas, avaient besoin de maintenir une relation étroite avec leurs fournisseurs<sup>9</sup>.

La sous-traitance en cascade, le recours à un grand nombre de fournisseurs soumis à rude concurrence et la délocalisation de la production dans des juridictions souvent très éloignées du siège des entreprises donneuses d'ordre, et peu regardantes sur le respect des normes sociales, ont en effet souvent été pointés du doigt comme étant à l'origine des mauvaises conditions de travail qui

<sup>5</sup>achACT et Ecoconso, Mode d'emploi de l'achat public écologique et socialement responsable: spécial vêtement de travail et promotionnel, Mai 2021, p.6.

<sup>6</sup>Sanne van der Wal & Bart Slob, Work in progress: Labour policies of workwear companies supplying public authorities in Europe, SOMO, November 2005, p.13.

<sup>7</sup>Idem

<sup>8</sup>Sanne van der Wal & Bart Slob, Work in progress: Labour policies of workwear companies supplying public authorities in Europe, SOMO, November 2005, p.8.

<sup>9</sup>Sanne van der Wal & Bart Slob, Work in progress: Labour policies of workwear companies supplying public authorities in Europe, SOMO, November 2005, p.8.

sont légion dans les filières de la fast fashion<sup>10</sup>. A contrario, la spécialisation des usines de production présuppose une dépendance plus forte entre une enseigne du workwear et son ou ses fournisseurs, une concurrence moindre induisant une pression moins forte de laquelle pourraient découler un environnement de travail plus favorable aux droits des travailleuses et travailleurs de la confection. Cette hypothèse ne repose cependant pas sur une étude robuste des filières du secteur. En outre, les évolutions récentes de la production de workwear, nous le verrons, semblent converger, au moins en partie, avec les modes de production propres à la fast fashion. Ce constat tend à remettre en question l'idée d'un secteur libre d'abus en matière sociale.

## 2. LES ÉVOLUTIONS RÉCENTES: UN SECTEUR SOUS-INFLUENCE ?

Nous venons de le voir, les spécificités des filières de confection de workwear pré-supposeraient des conditions de travail a priori meilleures que dans celles de la fast fashion. Cela s'expliquerait, en partie, par le recours moins important à la sous-traitance et les liens généralement de longue durée qui unissent les entreprises de vêtements de travail avec leurs fournisseurs<sup>11</sup>. Nos données de départ sont cependant relativement datées et aucune étude depuis lors n'a permis de les actualiser. Certaines évolutions récentes méritent ainsi d'être relevées, notamment parce qu'elles tendent à remettre en question l'idée d'un environnement de travail nécessairement plus respectueux des droits humains.

Une première évolution peut être soulignée: la structure de la filière et les lieux de productions. En effet, à l'heure actuelle, il semble que de plus en plus d'entreprises du secteur ont recours à des sous-traitants, et non plus à des filiales comme c'était le cas avant, pour produire leurs vêtements. Ainsi, sur notre échantillon des 50 plus grosses entreprises européennes du secteur, 15 ont moins de 50 employés, 20 ont entre 50 et 250 employés, 5 ont entre 250 et 500 employés, 5 ont plus de 500 employés et 4 entreprises ne fournissent pas ces données<sup>12</sup>. On peut donc supposer que la plupart de ces entreprises externalisent désormais leur production. Par ailleurs, les principaux pays exportateurs de workwear sont désormais la Chine, le Bangladesh et la Tunisie, ce qui semble confirmer la thèse selon laquelle

la sous-traitance serait désormais plus courante dans ce secteur<sup>13</sup>. Ces affirmations nécessitent des recherches plus approfondies qui, nous le disions en introduction, dépassent le cadre de cette analyse. Elles permettent en tout cas d'identifier un premier enjeu, propre à l'évolution du secteur: le recours à la sous-traitance est-il le nouveau modèle de la production de workwear ?

### Principaux pays producteurs de workwear :

**2005 : Tunisie, Macédoine, Hongrie**

**2023 : Chine, Bangladesh, Tunisie**

Ce recours à la sous-traitance fait craindre que ces vêtements soient fabriqués dans des conditions similaires aux produits de la fast fashion. On sait, en effet, que le recours à la sous-traitance, souvent en cascade et dans des pays éloignés où le contrôle est plus complexe, est souvent un des éléments à l'origine d'un envi-

<sup>10</sup>Voir notamment: achACT, Pay your workers, les impacts de la crise de Covid-19 dans le secteur de la confection de vêtements: une conséquences de l'absence de salaire vital, Analyse décembre 2020, pp. 6-7; achACT, L'avenir de l'Accord Bangladesh ou la nécessité de contraindre les entreprises à garantir les droits fondamentaux tout au long de leur chaîne de valeur, Analyse juin 2021, pp.4-5.

<sup>11</sup>Sanne van der Wal & Bart Slob, Work in progress : Labour policies of workwear companies nsupplying public authorities in Europe, SOMO, November 2005.

<sup>12</sup>Base de données Le basic.

<sup>13</sup>Center for the promotion of Imports from Developing Countries, Netherlands' Ministry of the Foreign Affairs, The European Market Potential for Workwear, 30 August 2021, p.

ronnement social délétère dans les usines de confection. Si l'on ajoute à cela que la production se délocalise maintenant principalement en Chine et au Bangladesh où l'environnement social est notoirement délétère, ces craintes semblent d'autant plus légitimes et mériteraient de plus amples recherches. Le salaire minimum légal au Bangladesh est, à titre d'exemple, cinq fois inférieur au salaire minimum vital<sup>14</sup> qui est pourtant un droit fondamental<sup>15</sup>. Le salaire minimum en Chine, qui varie en fonction des régions, est également très inférieur au minimum vital<sup>16</sup>. La Chine est par ailleurs connue pour l'absence de garantie et de protection des droits des travailleurs et travailleuses, comme le montrait encore un rapport d'ITUC récemment<sup>17</sup>. Quant à la Tunisie, un récent rapport de l'organisation FemNet fait état de nombreuses violations dans le secteur de la confection<sup>18</sup>.

Ensuite, une étude récente a montré que le secteur tend à accorder de plus en plus d'importance au style et à l'esthétique des vêtements de travail, ce qui pose la question d'un possible alignement du secteur avec le business model de la fast fashion<sup>19</sup>. Déjà en 2005, le vêtement de représentation, où le design prime, représentait 60 % du marché total du vêtement de travail en Europe<sup>20</sup>. Cette tendance s'étend maintenant à tous les vêtements de travail, toute fonction confondue. On a d'ailleurs pu voir des entreprises comme Nike se lancer dans des vêtements dits «hybrides», soit des vêtements de travail qui peuvent également être portés dans la vie de tous les jours<sup>21</sup>. Ces récentes évolutions mériteraient d'être analysées de manière approfondie afin de voir dans quelle mesure cela influe sur le mode de production et l'environnement social dans les filières d'approvisionnement.

Au vu de ce qui précède, on peut en tout cas douter du fait que ce secteur serait exempt de toute forme d'abus des droits humains. Le rapprochement géographique avec les principaux pays de productions de la fast fashion pose ainsi question quant à l'environnement social dans lequel ces vêtements sont produits. En ce sens, une enquête publiée en 2020 dans Knack<sup>22</sup> et analysée par nos soins<sup>23</sup>, a mis en lumière des violations systémiques des droits des travailleurs et travailleuses ayant confectionné des vêtements pour l'armée belge, la police et les employés de Bpost. L'usine roumaine, appartenant à une entreprise belge, faisait produire ces vêtements par des travailleurs et travailleuses sous-payés et dans des conditions qui ne respectaient pas les normes de santé et de sécurité<sup>24</sup>. Les vêtements de travail, bien que produits directement par l'entreprise qui les commercialise peuvent également être fabriqués dans des conditions peu respectueuses des droits fondamentaux des travailleurs et travailleuses.

<sup>14</sup><https://cleanclothes.org/poverty-wages>.

<sup>15</sup> Article 7, alinéa a) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels; Article 23, para. 3 de la Déclaration universelle des droits de l'homme.

<sup>16</sup><https://www.business-humanrights.org/en/from-us/covid-19-action-tracker/china/>.

<sup>17</sup>[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc\\_globalrightsindex\\_2020\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_globalrightsindex_2020_en.pdf).

<sup>18</sup> FemNet, Workwear made in Tunisia Labour rights violations in factories producing for European brands, disponible sur: <https://femnet.de/downloads/tunisia-workwear-study.pdf>

<sup>19</sup> Center for the promotion of Imports from Developing Countries, Netherlands' Ministry of the Foreign Affairs, The European Market Potential for Workwear, 30 August 2021, p. 14

<sup>20</sup> Sanne van der Wal & Bart Slob, Work in progress : Labour policies of workwear companies nsupplying public authorities in Europe, SOMO, November 2005.

<sup>21</sup> Center for the promotion of Imports from Developing Countries, Netherlands' Ministry of the Foreign Affairs, The European Market Potential for Workwear, 30 August 2021, p. 14.

<sup>22</sup><https://www.knack.be/nieuws/sociale-dumping-hoe-de-belgische-politie-en-legeruniformen-in-roemenie-worden-gemaakt/>

<sup>23</sup> achACT, L'Europe (aussi) produit des vêtements "made in exploitation", Analyse, juillet 2020.

<sup>24</sup><https://www.wsm.be/actu/des-uniformes-officiels-belges-produits-dans-des-conditions-indignes-en-roumanie.html>

### 3. LES MARCHÉS PUBLICS DURABLES: LES LIMITES DU RECOURS AUX MESURES DE RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES (RSE)

On vient de le voir, les récentes évolutions du secteur témoignent d'un probable rapprochement avec le mode de production du secteur de la mode, ce qui implique également une augmentation potentielle des risques sociaux dans les filières de production.

L'exemple de cette usine belge en Roumanie pose évidemment la question de la responsabilité de l'entreprise, mais également celle de l'État, en tant qu'acheteur et usager des produits. En effet, selon les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme<sup>25</sup>, les États doivent promouvoir les droits humains également à travers les transactions commerciales qu'ils effectuent avec les entreprises. Les marchés publics sont, à ce titre, un levier considérable dont les États disposent pour remplir leurs obligations. En effet, en tant qu'acheteurs pesant un certain poids dans les commandes des entreprises, dès lors qu'ils représentent potentiellement une part non-négligeable de leur production, les États disposent d'un important levier d'influence sur ces dernières. En tant que garant du respect des droits humains, l'État a donc l'obligation d'user de ce pouvoir d'influence pour faire respecter les droits humains par les entreprises.

À ce titre, l'Union Européenne a adopté la directive 2014/24/EU relatives aux marchés publics<sup>26</sup>, qui permet aux acheteurs publics d'intégrer des critères sociaux et environnementaux dans les marchés publics qu'ils passent, moyennant le respect de certaines conditions<sup>27</sup>. L'article 43(1) de ladite directive permet ainsi aux collectivités publiques d'exiger des entreprises soumissionnaires de démontrer le respect des droits humains et de l'environnement dans leurs filières, notamment, mais non-exclusivement, par l'obtention de labels ou la participation à des initiatives multipartites sectorielles (IMS). On constate d'ailleurs que les pouvoirs publics sont de plus en plus souvent enclins à inclure des clauses sociales ou environnementales dans les cahiers des charges des marchés publics<sup>28</sup>. On peut interpréter cette tendance comme une preuve de la reconnaissance progressive de l'obligation des acteurs publics de faire respecter les droits humains par les entreprises sur lesquelles ils exercent une influence, y compris pour des faits ayant lieu à l'étranger, par tous les moyens dont ils disposent, ce qui inclut les marchés publics.

Toutefois, en l'absence d'une législation contraignante sur le devoir de vigilance, ce recours massif aux labels et aux IMS comprend un certain nombre de limites qui nécessitent d'être relevées<sup>29</sup>. En effet, un rapport récent de l'ONG américaine MSI Integrity<sup>30</sup> a montré que tant les labels que les IMS sont souvent dans l'incapacité de contrôler l'entièreté de la chaîne de valeur des entreprises et donc d'identifier les violations potentielles des droits humains. Ces failles dans le contrôle des filières s'expliquent par divers facteurs: tout d'abord, les travailleurs et travailleuses sont rarement impliqués dans le processus de vérification. Ils sont pourtant

<sup>25</sup> Principe n°6 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).

<sup>26</sup> Transposée en Belgique dans la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics.

<sup>27</sup> Directive 2014/24/EU du 26 février 2014 relative aux marchés publics, Article 18.

<sup>28</sup> Martin-Ortega, O., & O'Brien, C. M. (2017). Advancing Respect for Labour Rights Globally through Public Procurement. *Politics and Governance*, 5(4), pp.74-76.

<sup>29</sup> Verbrugge, Boris, and Dirk Gillis. Public Procurement and Human Rights. Opportunities, Obstacles, and Policy Pathways. HIVA, 2022, p. 25.

<sup>30</sup> <http://www.msi-integrity.org/not-fit-for-purpose/>.



les mieux placés pour identifier les manquements de leurs employeurs. Ensuite, les entreprises d'audit, dont nous dénonçons déjà l'inefficacité en 2019<sup>31</sup> et auxquelles ces initiatives et labels ont souvent recours, sont elles-mêmes soumises à une importante concurrence, ce qui les amène à proposer des services express et à des coûts anormalement bas. Elles ne disposent donc ni des moyens, ni du temps nécessaire pour pouvoir identifier efficacement les problèmes ayant cours dans les filières<sup>32</sup>.

Enfin, ces dernières années, on a vu fleurir une myriade de labels, qui se font parfois concurrence, et faire le tri entre ces différents labels relève d'un travail de fourmis. Or, les collectivités publiques ne disposent pas toujours des moyens ou des connaissances suffisantes pour s'y retrouver dans cet océan de labels et IMS. Cette tendance à se reposer quasi exclusivement sur les labels, en l'absence de transparence et d'accès à l'information est donc clairement limitée et devrait plutôt s'accompagner d'autres mesures permettant de réellement donner les moyens aux États d'identifier les potentiels risques pour les droits humains<sup>33</sup>.

## CONCLUSION

### **Une législation sur le devoir de vigilance : une nécessité pour influencer durablement le secteur**

On l'a vu, le vêtement de travail est un secteur important dans le marché européen et offre certaines possibilités d'amélioration des conditions de travail dans le secteur, notamment grâce aux leviers d'influence dont disposent les collectivités publiques en tant que clientes importantes de ce secteur. S'il était généralement considéré comme moins à risque que la fast fashion en termes d'enjeux sociaux, les récentes évolutions du secteur tendent à remettre en question cette hypothèse.

Les acheteurs publics semblent malgré tout conscients des risques sociaux qui touchent les filières de production de vêtements et usent, de plus en plus, de leur pouvoir d'influence en tant que clients de ces entreprises. On voit ainsi émerger chez les collectivités publiques une pratique visant à exiger le respect d'un certain nombre de normes sociales et environnementales de la part des entreprises soumissionnaires. Cette tendance témoigne d'une prise de conscience de la part des États de leur obligation, conformément aux principes directeurs des Nations Unies, d'user de tous les moyens dont ils disposent pour faire respecter les droits humains par les entreprises qui dépendent de leur juridiction, dont leur levier en tant qu'acheteur public. Cette tendance pourrait toutefois être poussée plus loin encore.

Aussi, tous les moyens de l'État sont-ils bien employés à faire respecter les droits humains par les entreprises ? Il ressort de la littérature existante que leurs démarches reposent encore beaucoup (trop) sur les outils classiques de responsabilité sociale des entreprises comme les labels et les IMS lorsque qu'ils cherchent à influencer positivement le secteur à travers les marchés publics. Or, on l'a évoqué, ces outils comportent de nombreuses limites et ne suffisent pas, à eux seuls, à assurer le respect des normes sociales et environnementales dans les filières de production globalisées. C'est pourquoi les États doivent user également de leur pouvoir normatif pour réguler les activités transnationales des entreprises. La directive sur le devoir de vigilance des entreprises actuellement en négociation au sein de l'Union Européenne va dans ce sens, encore faut-il que celle-ci soit suffisamment ambitieuse.

<sup>31</sup><https://www.achact.be/content/uploads/2020/09/Lecran-de-fumee-de-la-mode-Rapport-echec-audits-sociaux-VF-compresse.pdf>

<sup>32</sup>Aruna Kashap, Obsessed with Audit Tools, Missing the Goal: Why Social Audits Can't Fix Labor Rights Abuses in Global Supply Chains, Human Rights Watch, 15 Novembre 2022, p.9.

<sup>33</sup>Verbrugge, Boris, and Dirk Gillis. Public Procurement and Human Rights. Opportunities, Obstacles, and Policy Pathways. HIVA, 2022, p.28.

Il est donc crucial que la future directive européenne pose des bases claires de ce qui constitue une conduite responsable des entreprises, et impose à ces dernières de tenir compte de l'impact négatif de leurs propres activités et décisions sur les droits humains dans leurs filières. Cette législation aidera par ailleurs les acheteurs publics à remplir pleinement leur rôle d'influence vis-à-vis des entreprises avec lesquelles ils passent des contrats commerciaux.

## POUR ALLER PLUS LOIN

En 2019, achACT et ecoconso ont proposé un [Mode d'emploi de l'achat public écologique et socialement responsable](#) (mis à jour en 2021) destinés aux acheteurs et acheteuses publics. Celui-ci permet de rentrer dans la technicité liée aux marchés publics et propose des pistes très concrètes pour incorporer une approche la plus socialement et environnementalement responsable.

### Pour en savoir plus sur le devoir de vigilance des entreprises

Lisez notre [Argumentaire en 10 points pour débattre en faveur d'une régulation contraignante des activités des entreprises](#)

Prenez part à la campagne « [Made with respect](#) ».

Tous nos outils sont disponibles sur : [www.achact.be/ressources/](http://www.achact.be/ressources/)



### ANALYSE PROPOSÉE PAR L'ASBL ACHACT

Recherche et écriture Zoé Dubois, achACT asbl

Relecture Sanna Abdessalem, achACT asbl et Denis Clérin, achACT asbl

Crédits photo Shutterstock Graphisme Fabrizio De Barelli

Avec les soutiens financiers de

