



UNE ÉVALUATION DES LABELS, MARQUES ET SYSTÈMES DE MANAGEMENT APPLICABLES DANS L'INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT

« BUY THE CHANGE YOU WANT TO SEE IN THE WORLD »

 **VÊTEMENTS
CLEAN**



INTRODUCTION

À l'échelon international se dégage un consensus qui veut que les États aient le devoir de protéger leurs citoyens contre toute violation des droits humains, mais aussi que les entreprises assument la responsabilité de respecter les-dits droits de l'Homme tout au long de la chaîne d'approvisionnement. La «diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme» constitue donc, sur ce plan, un concept central en termes de prise de responsabilités. Il s'agit du processus par lequel les entreprises identifient, préviennent et atténuent l'impact négatif potentiel de leurs actes commerciaux ; elles réparent le réel impact négatif et rendent des comptes quant à la façon dont elles gèrent les risques identifiés. Le plan en huit étapes vers des vêtements clean, inséré dans le [guide pour les entreprises](#) «*Nous voulons des vêtements de sport clean* », explique la manière dont une entreprise d'habillement peut mettre cela concrètement en pratique.

Les labels, marques et systèmes de management peuvent servir d'outils pour réaliser ce processus. Le présent guide donne un aperçu des labels et systèmes de management sociaux et écologiques les plus pertinents, et procède à leur évaluation critique. Pour ce faire, bien que certains de ces labels et systèmes de management soient également utilisés dans d'autres secteurs, l'accent est surtout mis sur le secteur de l'habillement. [L'objectif est de conseiller les entreprises d'habillement et de sportswear fréquemment confrontées à un tel éventail de labels et systèmes de management qu'elles finissent par en perdre leur latin.](#)





1. QUELS SONT LES INSTRUMENTS EXISTANTS ?

Il existe quatre types d'instruments utilisés par les industries pour assumer leurs responsabilités au sein de la chaîne, le plus connu d'entre eux étant les **audits**. Si les audits peuvent aider à mettre à jour des violations des droits du travail, ils présentent également de nombreuses lacunes. Aussi, dans le cadre d'une politique mieux intégrée, ils se révèlent être un complément bien utile (voir aussi « contrôle et vérification »).

Il existe par ailleurs des **banques de données** sur lesquelles les entreprises peuvent échanger des audits. La plus connue d'entre elles, Sedex, propose également un guide des procédures d'audit (SMETA).

De nombreuses entreprises optent pour des **certificats et/ou des labels** dans le but de « prouver » leur engagement envers le monde extérieur. **Il existe une panoplie de labels très diversifiés, tous assortis de différents critères contrôlés ou non**. De surcroît, ils ne s'appliquent qu'à une partie de la chaîne à peine (récolte du coton, traitement des tissus, phase de confection).

Les systèmes de management ambitionnent un processus d'amélioration continue des conditions de travail et environnementales dans la chaîne de production. Au sein des systèmes de management aussi, il règne de grandes différences en termes de portée, de qualité et d'implication de tierces parties.

2. CRITÈRES APPLICABLES À UN BON SYSTÈME

Responsabilité de filière : **À l'échelon international se dégage un consensus qui veut que les entreprises assument la responsabilité de respecter les droits humains tout au long de la chaîne d'approvisionnement**, et ce, quelle que soit leur taille. Cette responsabilité en chaîne est arrêtée dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et dans les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme. L'OCDE a également adopté des lignes directrices sur la diligence raisonnable pour les entreprises de l'habillement.

En d'autres termes :

- Si des violations des droits de l'Homme sont constatées dans la chaîne d'approvisionnement, **tant la société acheteuse que le fournisseur partagent la responsabilité** de résoudre et de prévenir ces problèmes. Les labels et systèmes de management qui placent la responsabilité uniquement au niveau du fournisseur ne sont pas conformes aux principes directeurs internationaux.
- La responsabilité de filière a de même trait aux **pratiques d'achat** d'une entreprise.¹ Ce sont, en effet, bien souvent les pratiques d'achat (choix des fournisseurs, du pays, du prix et des délais imposés, etc.) qui entraînent (conjointement) certaines violations des droits au travail. Une adaptation des pratiques d'achat doit dès lors faire partie intégrante du programme applicable à un bon système de management.

Contrôle et vérification : **Les audits présentent plusieurs lacunes importantes** : ils représentent un instantané ; le système présente un risque de fraude et les auditeurs sont souvent insuffisamment formés, tout en étant mis fortement sous pression. S'ils veulent aboutir à une réelle amélioration des conditions de travail, les audits doivent satisfaire à plusieurs conditions et faire partie intégrante d'une politique mieux intégrée.

En d'autres termes :

- Les audits doivent **être vérifiés par une tierce partie indépendante**. Sur ce plan, l'implication et la consultation d'organisations de défense des droits du travail ou de syndicats locaux s'avèrent cruciales.
- Les audits doivent s'accompagner d'**interviews en dehors de l'usine**. Au sein de l'usine, les travailleurs n'osent en effet

¹ OCDE, Due Diligence Guidance for Responsible supply chains in the garment and footwear sector, p. 69-70



pas s'exprimer librement ou donnent des réponses imposées.

- Les audits doivent porter sur **toutes les violations potentielles des droits de l'Homme** : aussi sur le salaire vital, l'intimidation sexuelle, la liberté syndicale, etc.
- En cas de constat de violations, il y a lieu de rédiger, dans un délai préalablement établi, un plan d'amélioration qui s'attaque aux **causes de la violation**. Sur ce plan, il convient de surcroît d'analyser les pratiques d'achat des entreprises acheteuses. Ces dernières doivent veiller à la mise en œuvre de ce plan et un audit de suivi doit par ailleurs être organisé.

Mécanisme de réclamation : Les travailleurs doivent à tout moment pouvoir signaler des violations à l'aide d'un mécanisme de réclamation, ce qui permettra de la sorte de détecter des violations des droits humains.²

En d'autres termes :

- Un label ou un système de management doit prévoir **un mécanisme de réclamation sûr et indépendant** qui garantit l'anonymat de la personne qui y a recours. Cela sous-entend des procédures claires de réception et de suivi des réclamations, une information dans ce sens aux travailleurs, un examen mené par des parties indépendantes, ainsi que la communication aux parties concernées des résultats de l'examen et de la mise en œuvre des mesures d'amélioration.
- Un mécanisme de réclamation ne peut être utilisé que s'il est connu des travailleurs. Raison pour laquelle il y a lieu de prévoir des **formations des travailleurs à propos de ce mécanisme de réclamation**.
- Un label ou un système de management devrait également prévoir un mécanisme de réclamation pour des **tierces parties** (syndicats, ONG, organisations patronales).

Transparence/reddition de comptes : Les principes directeurs internationaux prescrivent que les entreprises doivent aussi rendre des comptes à propos de la manière dont elles assument leur responsabilité de filière.³ Pour leur part, les consommateurs s'attendent eux aussi à une plus grande transparence.

En d'autres termes :

- Un label ou un système de management doit **rendre des comptes au consommateur**, entre autres en communiquant sur les performances des entreprises affiliées en matière de droits humains, sous la forme d'un rapport d'évaluation annuel par entreprise consultable par le grand public. Un label ou un système de management doit au minimum encourager les entreprises affiliées à **rendre publics leurs sites de production**.

Implication des parties prenantes : Le guide "Due Diligence Guidance for Responsible supply chains in the garment and footwear sector" de l'OCDE prescrit que les entreprises doivent impliquer des parties prenantes pertinentes dans la réalisation de leur responsabilité de filière. Lesdites parties prenantes doivent avoir accès aux informations tout en ayant également la possibilité d'exercer un certain poids dans la prise de décisions importantes.

En d'autres termes :

- **Implication d'ONG et de syndicats** dans les instances administratives d'un label ou un système de management.
- **Implication de syndicats locaux** (s'ils sont présents) ou, au minimum, d'une délégation de travailleurs dans les audits ainsi que la rédaction et la mise en œuvre du plan d'amélioration.

Vision/approche relative au salaire décent : Le droit à un salaire décent figure dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Il est défini comme une rémunération équitable, versée pour une durée de travail normale, permettant au/à la travailleur/euse de satisfaire à ses besoins élémentaires ainsi qu'à ceux de sa famille, tout en s'avérant suffisante pour en épargner une partie. **Même lorsqu'ils respectent le montant du salaire minimum légal**, les salaires versés dans l'industrie de l'habillement se situent nettement en dessous du niveau d'un salaire vital.

En d'autres termes :

- Un label ou un système de management doit disposer d'une **politique, de benchmarks et d'instruments pratiques pour atteindre un salaire décent**. Cette politique doit avoir pour résultat une augmentation notoire des niveaux salariaux.



² Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, art. 29 et 30

³ Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, art. 21



3. MARQUES/LABELS

CRITÈRES EXCLUSIVEMENT ÉCOLOGIQUES

	<p>Le label Oeko-Tex garantit que le produit final (textile et vêtements) est exempt de produits toxiques qui présentent un risque pour la santé humaine. On ne peut trouver aucun résidu de pesticides, de métaux lourds, comme du plomb et du cadmium, dans les produits. Le label n'offre toutefois aucune garantie aux ouvriers du secteur de l'habillement qui doivent travailler avec les produits chimiques. Le label est en effet décerné sur la base d'un test des articles d'habillement ouverts. Différentes substances toxiques peuvent être éliminées par rinçage de l'article d'habillement ouvert, de sorte qu'elles n'aient aucun impact sur le consommateur. L'utilisation de coton bio n'est pas obligatoire.</p> <p>Plus d'infos : http://www.centexbel.be/fr/oeko-tex-standard-100</p>
	<p>Les produits textiles portant un écolabel européen ne contiennent aucune substance toxique pour la santé, sont teints sans avoir recours à des produits nocifs, minimisent leur impact sur la pollution de l'eau et de l'air, tout en satisfaisant à des exigences qualitatives telles que la résistance au rétrécissement et la stabilité des couleurs. Sur certains aspects, cette norme est plus stricte que l'Oeko-Tex 100 et elle exige par ailleurs que le processus de production se déroule dans le respect de l'environnement. Sur ce plan, les travailleurs jouissent donc d'une meilleure protection. L'utilisation de coton bio n'est pas obligatoire.</p> <p>Plus d'infos : https://www.ecolabel.be/fr</p>

CRITÈRES ÉCOLOGIQUES ET SOCIAUX

	<p>Le label GOTS (global organic textile standard) certifie l'ensemble de la chaîne. Il s'agit d'un label portant sur des articles d'habillement finis, mais aussi sur des fibres textiles et des fils. Dans le cas d'articles finis, 70 % de l'article doit se composer de fibres issues de l'agriculture biologique. Lors de la production du textile, aucune substance nocive ou cancérigène ne peut être utilisée et les producteurs doivent prendre en compte la consommation d'eau et d'énergie ainsi que la gestion des déchets. Ce label inclut de même des critères sociaux contraignants concernant le respect des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Si une « rémunération équitable » constitue l'un des critères sociaux, sa définition ne correspond toutefois pas avec celle internationalement reconnue de « salaire vital ». Des inspections ont lieu la première année, puis une fois tous les trois ans par des organismes certifiés dans lesquels n'est impliquée aucune tierce partie (syndicats, ONG). Les syndicats ou les ONG ne siègent pas au Comité directeur et/ou au Comité consultatif de GOTS.</p> <p>Plus d'infos : http://www.global-standard.org</p>
	<p>IVN a été créée par l'<i>International Association of Natural Textile Industry</i>, une émanation des producteurs de textile durable. Aucun syndicat ni ONG n'est impliqué dans cette association. IVN a de même été l'un des partenaires fondateurs du label GOTS. IVN certifie l'ensemble de la chaîne. Il s'agit d'un label applicable aux fils, tissus et produits finis. Les critères d'IVN ressemblent à ceux du label GOTS, mais les critères écologiques sont encore plus stricts. 100 % du textile doit provenir de l'agriculture biologique et aucune substance nocive ne peut être utilisée depuis la culture du coton jusqu'à sa production. Ce label inclut de même des critères sociaux contraignants concernant le respect des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Un salaire vital constitue l'un des critères sociaux. Comparé au label GOTS, IVN inclut des dispositions supplémentaires qui ont trait aux contrats de travail, mais ici non plus, sa définition ne correspond toutefois pas avec celle internationalement reconnue de « salaire vital ». Des inspections ont lieu la première année, puis une fois tous les trois ans par des organismes certifiés dans lesquels n'est impliquée aucune tierce partie (syndicats, ONG).</p> <p>Plus d'infos : www.naturtextil.com</p>



Sustainable Textile Production (STeP) a été créé par l'association internationale OEKO-TEX®. Il s'agit d'un système de certification destiné aux sites de production de textile et non d'un label pour produits finis.

STeP se profile essentiellement en tant que **marque garante d'une incidence minimale sur l'environnement et de production saine et sûre**. Cette norme régleme la gestion responsable de substances chimiques, de l'interdiction d'utiliser certaines substances, ainsi que de la gestion et du contrôle des flux de déchets. **STeP adopte également des critères sociaux, mais ces derniers ne sont pas tellement stricts**. Il fait principalement référence aux exigences légales, alors que l'on sait pertinemment bien qu'elles ne sont souvent pas suffisantes. Le code de conduite stipule que les salaires doivent pouvoir couvrir les besoins fondamentaux et les dépenses de base des travailleurs, mais il ne fait aucune référence à un salaire décent.

Les audits sont effectués par les instituts OEKO-TEX®. Les inspections peuvent être tant annoncées qu'inopinées.

Plus d'infos :

https://www.oeko-tex.com/en/business/certifications_and_services/step_by_oeko_tex/step_start.html



Fairtrade
Certified Cotton

Le label Fairtrade Coton ne porte pas sur le produit même, mais sur la matière première (coton) utilisée pendant la production. **L'accent est mis sur l'amélioration des conditions de vie et de travail des petits producteurs de coton dans le Sud**. Lorsqu'ils vendent leur coton sur le marché Fairtrade, les producteurs de coton ont la certitude d'obtenir un prix minimum qui tente de couvrir les frais moyens qu'ils supportent pour garantir une culture durable. Ils reçoivent également une prime Fairtrade, qui leur offre la possibilité d'investir dans des projets communautaires, tels que des écoles, des routes ou encore des infrastructures de santé. Le label comporte **également des exigences écologiques**. Pour leur coton biologique Fairtrade, les agriculteurs touchent 20 % de plus que pour le coton traditionnel. Le recours aux pesticides et engrais est limité.

Pour pouvoir utiliser ce label, il faut que 20 % au minimum du poids total du produit soient composés de coton certifié Fairtrade.

Plus d'infos :

<http://www.fairtrade.net/products/cotton.html>



Le Standard Textile Fairtrade est une approche globale d'amélioration dans les filières d'approvisionnement vers de meilleurs salaires et de bonnes conditions de travail. Ses critères s'appliquent à toutes les étapes des filières certifiées, dans les pays où la liberté d'association est admise, la liberté d'association est admise. Ce standard s'applique à des filières qui utilisent des fibres certifiées bio, par exemple par le label « Fairtrade cotton ». Tous les sous-traitants doivent être enregistrés et accepter les audits sociaux. Le Standard Fairtrade Textile exige que le salaire vital soit d'application dans les six ans et vise à renforcer les organisations de travailleurs dans l'entreprise. Il reprend également des exigences en termes de santé et sécurité au travail, d'heures de travail et sur les contrats de travail. Une procédure de recours pour les travailleurs est prévue.

En ce qui concerne les préoccupations environnementales, le Standard indique quelques exigences en matière de contrôle des produits chimiques et s'appuie sur les standards globaux de l'industrie pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Le Standard s'appuie sur la pratique des audits sociaux pour contrôler les filières, avec une attention pour les compétences des auditeurs, pour la participation des travailleurs dans le processus, pour la fréquence et la durée des audits. Le Standard cherche également à identifier les causes qui se cachent derrière les constats de non-conformité, afin d'améliorer la filière.

La Clean Clothes Campaign, représentée en Belgique francophone par achACT, porte un regard critique sur ce label : il repose sur des audits sociaux néanmoins insuffisants, reporte la responsabilité et les coûts de sa mise en œuvre sur les fournisseurs, et ne garantit pas le versement d'un salaire vital. Le standard Fairtrade pour le textile certifiera certaines chaînes de production, plutôt que de tenir compte de l'ensemble des activités des marques de prêt-à-porter. Cette approche est insuffisante pour lutter efficacement contre les violations des droits humains et des droits du travail.



3. SYSTÈMES D'AUDITS ET DE MANAGEMENT



La BSCI (Business Social Compliance Initiative) est l'un des principaux systèmes de management dans le secteur de l'habillement. La BSCI n'effectue personnellement aucun audit, mais elle offre une méthodologie de contrôle et de rapportage, ainsi qu'un réseau de sociétés d'audit travaillant pour elle.

La BSCI est une initiative d'entreprises. En d'autres termes, **aucun syndicat, ni aucune ONG ne sont impliqués dans le Comité directeur**. Aucune partie tierce n'est non plus impliquée dans les vérifications. **Les interviews avec les travailleurs se déroulent uniquement sur le lieu de travail.**

La BSCI se fonde sur les normes et standards internationaux comme les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Elle n'a pas adopté la définition du salaire vital, mais parle de « *fair remuneration* ». La BSCI prend pour référence les normes SA 8000, tout en plaçant néanmoins la barre moins haut (notamment lorsqu'il s'agit de salaire décent).

Les entreprises affiliées doivent faire réaliser un nombre minimum d'audits chez leurs fournisseurs. Le résultat d'un audit varie de A à E. Lorsqu'une usine obtient une note C, D ou E, l'entreprise acheteuse doit alors demander au fournisseur de résoudre les problèmes. Un audit de suivi doit être réalisé dans l'année. Si un audit a déjà eu lieu, les entreprises affiliées ont alors deux années pour faire réaliser un nouvel audit dans une usine de production. **Les résultats de l'audit ne sont pas partagés avec les représentants des travailleurs ou les syndicats** (s'ils sont présents). La BSCI prévoit de même un mécanisme de réclamation, mais uniquement **au niveau de l'usine et pas pour des tierces parties** (syndicats, ONG et organisations patronales).

La BSCI est critiquée⁴ en raison de son approche purement de type « code et contrôle », qui **rejette la responsabilité du respect des droits du travail quasi entièrement sur le fournisseur**. On se concentre trop sur la détection de problèmes et non sur leur résolution. Les audits de suivi sont superficiels et ne se déroulent bien souvent pas dans le délai convenu (douze mois).

La **qualité lacunaire des audits ne permet souvent pas de repérer des violations du code de conduite**. La BSCI a déjà été mise en cause à plusieurs reprises, attendu que plusieurs problèmes importants de sécurité ont été ignorés ou pas résolus dans des usines qui ont connu une catastrophe par la suite.⁵

- Ainsi, quelques mois avant la catastrophe du complexe Rana Plaza qui s'est écroulé en 2013 au Bangladesh, des audits avaient été effectués par TÜV Rheinland dans deux des usines de ce complexe en vue de contrôler l'application de la BSCI. Des problèmes de stabilité du bâtiment n'ont cependant été relevés dans aucune de ces deux usines. Quant au fait que plusieurs étages supplémentaires avaient été construits sans permis de bâtir – ce qui fut la cause majeure de l'effondrement –, il n'a pas non plus été relevé.
- Le 3 juillet 2017, douze personnes ont perdu la vie dans l'explosion d'une chaudière dans l'entreprise Multifabs Ltd. au Bangladesh. TÜV Rheinland avait pourtant remis un audit positif pour Multifabs (catégorie B), malgré divers problèmes de sécurité, audit commandité par une entreprise affiliée à la BSCI.

La BSCI publie des résultats d'audits agrégés, mais aucune information sur les prestations de leurs différents membres en ce qui concerne la RSE.

Plus d'infos : <http://www.bsci-intl.org>

Parmi les membres connus, citons : Adidas, Cortina Group, C&A, Esprit, Decathlon, Jartazi, Puma....

⁴ Sources: <http://www.ethicalconsumer.org/researchhub/ethicalaccreditation/businesssocialcomplianceinitiative.aspx>

⁵ Sources: https://www.ecchr.eu/en/our_work/business-and-human-rights/working-conditions-in-south-asia/bangladesh-tuev-rheinland/q-a-bsci-complaint-on-tuev-rheinla.html et 'Fatal Fashion', by CCC and SOMO



La Fair Wear Foundation (FWF) est une initiative multipartite (entreprises, syndicats, ONG) visant à garantir un contrôle indépendant des conditions de travail dans l'industrie de l'habillement.

Le **code de conduite de la FWF se fonde sur les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ainsi que sur le paiement de salaires décents aux travailleurs du secteur de l'habillement**. Les sociétés qui s'y affilient signent le code de conduite de la FWF. Elles s'engagent à appliquer le code, à contrôler les usines qui produisent pour elles, de même qu'à améliorer les conditions de travail.

La FWF dispose de méthodes de monitoring et de vérification afin de contrôler le respect du code de conduite. Si des problèmes sont constatés chez un fournisseur, les causes de ces problèmes sont recherchées de même que le lien avec les processus opérationnels (politique d'achat, procédure de sélection de nouveaux fournisseurs, etc.) de l'entreprise affiliée. La Fair Wear Foundation collabore alors avec l'entreprise sensibilisée à l'atteinte des solutions. **La FWF est le seul système de management qui partage les résultats des audits avec les représentants des travailleurs ou le syndicat, s'il est présent.**

Chaque année, les membres doivent rédiger un rapport et un plan de travail. D'une part, la FWF contrôle le système de gestion mis en œuvre par l'entreprise affiliée. D'autre part, elle vérifie les conditions de travail dans les usines. Pour ce faire, la FWF forme, dans les pays producteurs, des équipes locales d'auditeurs chargées d'interviewer les travailleurs et les employeurs, et d'inspecter les usines. Des « parties tierces » sont également impliquées dans les pays producteurs : syndicats, ONG et organisations patronales. La FWF prévoit de même un mécanisme de réclamation, et ce, tant au niveau de l'entreprise que pour les tierces parties. Les réclamations introduites par les tierces parties (syndicats, ONG, organisations patronales) sont aussi rendues publiques.

Chaque année, **la Fair Wear Foundation publie un rapport de performance à propos de** chaque entreprise affiliée. La FWF n'oblige pas les entreprises affiliées à rendre publics leurs sites de production.

La FWF s'adresse essentiellement aux PME européennes.

Plus d'informations sur www.fairwear.org.

Parmi les membres connus, citons : des entreprises de vêtements de sport comme Odlo, Gonso, Sprayway, Deuter, Jack Wolfskin et Vaude, mais aussi des enseignes de mode belges telles que JBC, Bel&Bo, Mayerline et le FNG Group (Claudia Strater, Fred & Ginger, CKS, etc.). Les marques belges de T-shirts personnalisables Stanley & Stella et B&C sont elles aussi membres de la FWF. Et Bel-confect, marque de vêtements de travail, s'est affiliée en 2016.



FLA est un système de management multipartite. Les entreprises affiliées doivent appliquer le code de conduite de FLA dans leur chaîne d'approvisionnement. FLA ne certifie personnellement aucune usine de production ni aucune entreprise, mais **il agréé la politique de contrôle des entreprises.**

Au sein du Comité directeur de FLA siègent six représentants d'ONG sur un total de dix-huit membres. **Aucun syndicat ne siège au Comité directeur.**

FLA se fonde sur les normes et standards internationaux comme les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Le salaire vital y figure parmi les critères.

Les entreprises participantes doivent implémenter leur politique de contrôle interne chez tous les principaux fournisseurs. Elles doivent également effectuer des visites de monitoring interne auprès de leurs fournisseurs, faire rapport à FLA sur les résultats et transmettre des plans d'amélioration, le cas échéant. **Il s'agit donc d'un autocontrôle n'impliquant aucune partie indépendante.** Le monitoring externe est effectué par FLA de façon aléatoire auprès de 5 % des principaux fournisseurs. Après réception du rapport, l'entreprise affiliée est censée rédiger dans les soixante jours un plan d'amélioration, si cela s'avère nécessaire. **Les résultats de l'audit ne sont pas partagés avec les représentants des travailleurs ou un syndicat, s'il est présent.** FLA dispose d'un **mécanisme de réclamation**, et ce, tant au niveau de l'usine qu'à celui de tierces parties. Les réclamations reçues de tierces parties sont publiées.

FLA publie des résultats agrégés des rapports d'audit, mais aucune information par entreprise affiliée.



La norme SA 8000 (*Social Accountability*) a été développée par *Social Accountability International*, un système de management multipartite. SA 8000 est un **certificat qui peut être délivré à un certain site de production**. En d'autres termes, il ne s'agit pas d'un label pour un article d'habillement fini. Quelque 3.924 usines sont certifiées SAI à travers le monde.

Sur huit membres au total du Comité directeur de SAI, quatre sont des représentants d'ONG (mais pas d'ONG spécialisées en droits du travail). **Aucun syndicat ne siège au Comité directeur.**

SA 8000 se fonde sur les normes et standards internationaux comme les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Le salaire vital y figure parmi les critères. Le certificat SA 8000 ne peut être délivré qu'au terme de deux audits. Ce certificat est valable pour 3 ans; il inclut des audits tant prévus qu'inopinés durant cette période. **Le résultat de ces audits n'est pas communiqué aux travailleurs, ni au public.** Les audits sont réalisés par des organisations accréditées par les services SAAS (*Social Accountability Accreditation Services*). SAI ne publie pas les résultats des audits, ni ne communique de rapports avec les représentants des travailleurs ou les syndicats (s'ils sont présents). SAI dispose **aussi d'un mécanisme de réclamation**, et ce, tant au niveau de l'usine que pour de tierces parties. Une certaine transparence règne de même concernant les réclamations reçues de tierces parties.

La norme SA 8000 a été mise en cause après l'incendie du 11 septembre 2012 chez Ali Enterprises au Pakistan, qui a coûté la vie à trois cents travailleurs. Et pourtant, Ali Enterprises avait décroché une certification SA 8000 trois semaines avant l'incendie. L'audit, réalisé par RI&CA, comportait plusieurs déclarations erronées.⁶ SAI a par ailleurs été critiquée par des universitaires, **parce que les entreprises ne sont pas tenues responsables des conditions de travail en vigueur chez leurs fournisseurs.** Ces derniers paient tous les frais liés aux audits et à leur résolution.⁷

Plus d'infos : <http://www.sa-intl.org/>.

Parmi les membres connus, citons : Tchibo, Walt Disney, VF Corporation.



WRAP est un système de management qui certifie les usines de production. Il ne compte personnellement aucun membre. On recense à travers le monde quelque 2.307 usines certifiées WRAP, essentiellement en Chine, en Inde, au Vietnam et au Bangladesh.

Des ONG seraient également représentées au Comité directeur de WRAP, mais lesquelles et la manière dont les décisions sont prises n'est pas très clair. Aucun syndicat ne siège au Comité directeur.

Le code du WRAP ne fait pas référence aux conventions de l'OIT, mais bien aux lois nationales, et ce, même si ces dernières ne suffisent pas dans de nombreux cas. **Leur code est de ce fait le plus faible de tous les systèmes de management.** Le salaire décent n'est pas repris dans le code. WRAP dispose d'un réseau de dix-sept sociétés d'audit accréditées. Il existe trois niveaux de certification WRAP : Platinum, Gold et Silver. Platinum est le niveau le plus élevé et peut être décroché après trois ans. Il est valable pour deux ans et durant cette période se tient un audit inopiné. La responsabilité liée au respect du code de conduite repose entièrement sur les usines de production. Les entreprises acheteuses ne sont pas impliquées. WRAP ne dispose pas d'un mécanisme de réclamation.

Depuis son apparition déjà, WRAP est fortement critiqué par des universitaires, des ONG et des syndicats, ainsi que par d'autres systèmes de management comme FLA et ETI. Les principaux points de critique portent sur la faiblesse de la norme et l'absence de responsabilité de filière. O'Rourke : « À travers le monde, les principes WRAP sont perçus comme la norme la plus faible de tous les systèmes et comme le programme de monitoring et de certification le moins transparent. » Delaney : « WRAP a déjà certifié de nombreuses usines dans lesquelles ont eu lieu des violations flagrantes des droits du travail, qui n'avaient pas été constatées par leur système d'audit ou auxquelles il n'avait pas remédié.⁸ »

6 'Fatal Fashion', by CCC and SOMO

7 <http://www.ethicalconsumer.org/researchhub/ethicalaccreditation/socialaccountabilityinternational.aspx>

8 Delaney, Karen (June 26, 2014) Worldwide Responsible Accredited Production



5. NOTRE AVIS EN RÉSUMÉ :

Il apparaît clairement de tout ce qui précède que ni les labels, ni les audits ne parviennent pas à améliorer les conditions de travail des travailleurs de la filière textile au cours de la phase de production. Il existe néanmoins certains labels qui enregistrent de bons résultats en termes de critères environnementaux. En règle générale, de nombreux labels et systèmes de management rejettent la responsabilité presque exclusivement sur le fournisseur. Cette attitude n'est dès lors pas conforme aux principes directeurs internationaux qui situent la responsabilité de filière aussi au niveau des entreprises acheteuses. Et sur le plan de l'implication des travailleurs aussi, la plupart des labels et systèmes de management se voient décerner un mauvais bulletin.

En mettant tous les systèmes en parallèle, force est de constater que seule la Fair Wear Foundation répond à la majorité des critères applicables à un bon système de contrôle. achACT, la CSC et Solidarité Mondiale, dans le cadre de la campagne #vetementsclean, encouragent dès lors les entreprises belges à y adhérer. [Vous trouverez ici plus d'informations sur l'affiliation à la FWF.](#)

	BSCI	FLA	FWF	SAI	WRAP
Responsabilité en chaîne	-	+	+	-	-
Contrôle et vérification	+/-	+/-	+	+/-	-
Mécanisme de réclamation	+/-	+/-	+	+/-	-
Transparence/reddition de compte	-	+/-	+/-	+/-	-
Implication des parties prenantes	-	-	+	-	-
Vision/approche relative au salaire vital	-	+/-	+/-	+/-	-

Sources :

- [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme](#)
- [OCDE Due Diligence Guidance for responsible supply chains in the garment and footwear sector](#)
- ["Nous voulons des vêtements de sport clean : un guide pour les entreprises »](#)
- [Evelien Bossuyt \(2016\), Eerste hulp bij eerlijk textiel](#)
- [Institut fédéral pour le Développement durable, « verklarende fiche voor het duurzaam aankopen van kleding en textiel »](#)

COLOPHON

Éditeur responsable : Andre Kiekens, WSM ASBL, chaussée de Haecht 579
1030 Bruxelles, solidaritemondiale@solmond.be

Rédaction : Sara Ceustermans, Jessie Van Couwenberghe
Ont collaboré : Jaklien Broekx, Jean-Marc Caudron, Carole Crabbé, Annelies De Gendt, Antoinette Maia et Jennifer Van Driessche

Une publication de Solidarité Mondiale, en collaboration avec l'ACV-CSC, achACT et la Schone Kleren Campagne en Flandre, © octobre 2017.

www.vetementsclean.be

www.achact.be

www.solmond.be

