



LE TRAVAIL DÉCENT EST-IL POSSIBLE DANS LES CHÂÎNES D'APPROVISIONNEMENT MONDIALES ?



Par Stijn Sintubin, chef du département International de la CSC

Les chaînes d'approvisionnement mondiales constituent les systèmes commerciaux et de production les plus développés au monde. Par chaînes d'approvisionnement mondiales, nous entendons les chaînes transfrontalières, diverses et complexes que les grandes entreprises multinationales utilisent pour produire, transporter et vendre leurs marchandises. On pourrait les comparer à une série d'entreprises dans plusieurs pays qui contribuent chacune à la fabrication d'un produit lié à une entreprise multinationale, chaque entreprise étant un maillon de la chaîne. En 2015, Li & Fung a été sacrée championne dans la catégorie « chaînes d'approvisionnement mondiales ». Li & Fung est un fabricant et vendeur de jouets dont la chaîne se compose de plus de 15.000 entreprises réparties dans 40 pays !

La Banque mondiale estime que, en 2013, plus de 500 millions de personnes travaillaient dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et les Nations unies estiment que 80% de la production mondiale est liée aux chaînes d'approvisionnement. Au Sud, 400 millions de PME sont associées à ces chaînes mais seuls 9% d'entre elles sont actives dans l'économie formelle...

Les chaînes d'approvisionnement mondiales ont certes généré une partie de la croissance économique mondiale mais elles sont aussi le lieu par excellence de l'exploitation et des violations des droits humains. Nous gardons tous en mémoire le drame du Rana Plaza en 2013 au Bangladesh. Cette usine faisait partie des nombreuses chaînes de production de grandes enseignes textiles. Son effondrement a provoqué la mort de plus de 1.500 travailleur.se.s.

La catastrophe du Rana Plaza et les incendies mortels de plusieurs entreprises textiles au Pakistan ont changé les mentalités. Les pouvoirs publics, les institutions, les organisations de la société civile et même les entrepreneurs ont reconnu que cette situa-

tion ne pouvait durer: « Les chaînes d'approvisionnement mondiales doivent garantir un travail décent ! ». En 2016, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a amorcé un processus visant à bannir l'exploitation et les violations dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. En tant que syndicats, nous plaçons beaucoup d'espoir dans le résultat de ce processus.

Rappelons brièvement la large gamme d'instruments qui permettent d'améliorer et de renforcer la position des travailleur.se.s de ces chaînes :

- *Des initiatives publiques* sont généralement prises par les pouvoirs publics sur le plan légal. La législation nationale se limite aux frontières que les chaînes d'approvisionnement mondiales s'empressent de franchir. Cette approche est donc peu efficace. Les normes internationales du travail – en particulier les conventions de base – de l'OIT constituent toutefois un ensemble de règles universelles que les chaînes d'approvisionnement mondiales sont également tenues de respecter. Certains pouvoirs publics prennent également leurs propres initiatives, comme « The modern Slave act » au Royaume-Uni ou la nouvelle « Loi de vigilance » en France.
- *Les initiatives du secteur privé* sont rares et se limitent plutôt à la Responsabilité sociale des Entreprises, comme des codes de conduites, etc. Ces derniers sont malheureusement vagues et sans engagement.
- Il y a en outre les *initiatives des partenaires sociaux* (syndicats, employeurs et également pouvoirs publics). Les accords-cadres internationaux (ACI) constituent un instrument intéressant mais sous-utilisé. Ces ACI résultent d'un dialogue social entre la fédération syndicale internationale d'un secteur spécifique et la direction d'une entreprise multinationale. Il existe actuellement 80 accords de ce type, conclus notamment avec H&M, Danone, Accor, ENI, Carrefour, Volkswagen, Renault, etc. Ces accords ne sont malheureusement pas suffisamment contraignants mais ils fixent des dispositions sur divers thèmes auxquelles les délégations syndicales peuvent recourir dans les filiales de ces entreprises en cas de violations, de problèmes ou de négociations. Certains couvrent également les chaînes d'approvisionnement mondiales de ces enseignes. Les « Accords contraignants avec les Enseignes » sont



intéressants parce que, comme le nom l'indique, ils sont effectivement contraignants. Quelques exemples: le « Bangladesh Accord on fire and building safety » doit garantir la sécurité des enseignes textiles au Bangladesh. Il a été négocié directement après la catastrophe du Rana Plaza entre les principales enseignes textiles, les syndicats nationaux et internationaux, les ONG (notamment la *Clean Clothes Campaign*) et les autorités du Bangladesh. Le « protocole d'accord sur la liberté syndicale en Indonésie », négocié par quelques syndicats du secteur textile avec des marques internationales de vêtements, en est un deuxième exemple. Ce protocole garantit la liberté d'action syndicale dans les entreprises liées à la chaîne d'approvisionnement des marques de vêtements. Aux Pays-Bas, les conventions sectorielles, des accords conclus entre les autorités, les employeurs et les travailleurs en faveur de la transparence de la chaîne, vont également dans la bonne direction.

- En guise de dernier outil, il y a également les *initiatives multilatérales émanant d'institutions internationales*, comme la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales de l'OIT, les lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales, le *Global Compact* des Nations Unies, etc. Ces instruments sont intéressants mais ils constituent souvent des processus de traitement des plaintes compliqués et trop longs.

Pourquoi tant d'instruments ne parviennent-ils pas à enrayer les violations dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ?

Comme nous l'avons indiqué plus haut, le caractère facultatif de la plupart des instruments est au cœur du problème. Les chaînes sont très diverses, complexes et souvent opaques. Nous ignorons souvent quelle entreprise produit (même secrètement) pour quelle chaîne ou enseigne. Les travailleurs et les syndicats ne disposent pas de ces informations. Bref, il y a un manque total de transparence. En outre, les travailleurs et les syndicats sont peu informés de l'existence de ces instruments et ils n'y recourent donc pas ou pas suffisamment. Les ACI font également l'objet de critiques récurrentes: ces accords conclus au niveau international ont souvent été négociés dans un bureau et ne sont pas connus des travailleurs et des syndicats de l'entreprise concernée; ou encore il y a trop peu de syndicats forts organisés au sein de l'entreprise, ce qui vide les ACI de leur substance.

Ce constat peut paraître très négatif mais nous gardons espoir. Certaines initiatives efficaces fonctionnent, même au niveau national. En voici deux exemples:

- La campagne « *#vêtementsclean* » de Wereldsolidariteit et Solidarité Mondiale (WSM) entend inciter plusieurs entreprises belges du secteur textile à s'affilier à la *Fair Wear Foundation* (FWF), en exerçant des pressions et en menant une action collective. La FWF est une organisation qui contrôle et encourage les entreprises à veiller à la transparence et à l'ajustement de leurs chaînes d'approvisionnement mondiales afin d'éviter toute forme d'exploitation et les violations des droits humains.
- Le CCAWDU, un syndicat du secteur textile au Cambodge, plusieurs ONG et des syndicats (dont WSM et la CSC) collaborent. Lorsque des violations des droits de l'Homme sont constatées dans des entreprises textiles cambodgiennes, ils déposent plainte auprès des enseignes ou en exercent des pressions sur leurs chaînes de vente. Ces démarches portent leurs fruits.



Quelle stratégie pour l'avenir ?

Certains des processus en cours au niveau international peuvent déboucher sur des instruments vraiment utiles et contraignants qui permettraient d'instaurer le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Parallèlement au processus de l'OIT, les Nations Unies en ont amorcé un autre afin de conclure un « Traité contraignant sur les entreprises transnationales et les droits humains ». Le concept de « Due Diligence » ou « devoir de protection » est un élément très intéressant de ce traité, ainsi que dans la « Loi de vigilance » française. Ce devoir de protection contraint les entreprises, grandes ou petites, à élaborer une stratégie claire et un plan, et à apporter éventuellement les ajustements nécessaires afin que leurs actions n'entraînent plus désormais des violations des droits humains, des catastrophes environnementales, etc. dans leurs chaînes d'approvisionnement mondiales.

L'avenir se profile clairement dans les traités globaux, mondiaux ou sectoriels, ayant un caractère obligatoire et contraignant. Une fois que ce type de cadres sera mis en place, le défi pour les mouvements syndicaux consistera à diffuser les informations auprès des travailleurs afin qu'ils connaissent et utilisent ces cadres.