



coalition québécoise  
contre les  
**ateliers de  
misère**



centre international  
de solidarité ouvrière

# **Responsabilité sociale des organisations et politiques d'approvisionnement responsable**

**GUIDE D'ANIMATION**

**Octobre 2008**

## Préambule

Cette formation a été conçue afin de sensibiliser les travailleurs et travailleuses d'ici à la question des ateliers de misère et à l'alternative que représentent les politiques d'approvisionnement responsable. Elle se veut également une introduction plus large au courant émergent de la responsabilité sociale des organisations.

Afin de faciliter l'animation de cette formation par des formateurs et formatrices externes, un diaporama en format powerpoint a été élaboré. Le présent guide a donc pour objectif d'accompagner le diaporama en fournissant à l'animateur ou animatrice de l'information complémentaire ainsi que des pistes pour rendre son activité dynamique et interactive. Il est en effet souhaitable que le groupe participe activement à cette formation en partageant expérience, information et opinions.

Ce guide contient le déroulement intégral de la session qui est divisée en trois parties distinctes : la réalité des ateliers de misère, une introduction à la responsabilité sociale des organisations, et une dernière partie sur la mise en place d'une politique d'approvisionnement responsable. La formation complète se déroulant sur 3 heures, il est donc possible d'en adapter le contenu selon le temps disponible et les besoins spécifiques de votre groupe.

Nous vous rappelons que le CISO offre un service de formation personnalisé pour ses membres. Ainsi, si vous désirez recevoir cette formation mais n'avez ni le temps ni les ressources pour l'animer vous-mêmes, n'hésitez pas à nous contacter. Un formateur ou une formatrice du CISO pourra se rendre dans votre organisation.

## Objectifs de la formation

- Comprendre ce que sont les ateliers de misère et les conditions internationales qui permettent leur développement ;
- Entrevoir les alternatives possibles au niveau des institutions, des compagnies et des organisations ;
- Susciter une réflexion sur ce que nous pouvons faire comme consommateurs et citoyens.

Ainsi, nous souhaitons former des consom-acteurs critiques qui vont s'engager dans l'action, que cela soit via leur milieu de travail, leur implication citoyenne ou leur rôle de consommateur.

## Logistique

**Matériel requis :** Un ordinateur portable, un canon, un écran ainsi qu'une clé USB contenant le document PowerPoint. Des chaises disposées en cercle afin de privilégier la participation de tous, un tableau à craie ou crayon feutre, ou un *flipboard*.

**Durée de la formation :** De 2h30 à 3h pour la formation complète, le temps prévu pour chacune des diapositives étant approximatif. Ainsi, chaque formatrice ou formateur peut décider des parties où elle ou il veut mettre l'emphase en utilisant l'information complémentaire comprise dans ce guide. Pour une formation écourtée d'une durée d'environ 1h30, utiliser uniquement l'information qui se retrouve sur les diapositives.

**Nombre de personnes :** Afin de favoriser les échanges, il serait bon de limiter le nombre de participants à 25.

## **Déroulement de la formation**

### **Introduction (15 min)**

#### **Bienvenue, présentations, objectifs, déroulement**

*Diapos :*

- 1. Page de présentation
- 2. Le Centre international de solidarité ouvrière (CISO)
- 3. La Coalition québécoise contre les ateliers de misère (CQCAM)

#### **Exercice de départ : Où achetons-nous nos vêtements?**

### **Bloc A : Les ateliers de misère (30 min)**

*Diapos :*

- 4. Qu'est-ce qu'un atelier de misère?
- 5. Conditions de travail dans les ateliers de misère
- 6. Où retrouve-t-on les ateliers de misère?
- 7. Avantages pour les transnationales de s'installer dans une zone franche
- 8. Et au Québec?
- 9. Pourquoi y a-t-il des ateliers de misère?
- 10. Conséquences de ces transformations mondiales
- 11. Quand j'achète une chemise à 50\$, à qui va l'argent?

### **Bloc B : La responsabilité sociale des organisations (RSO) (30 min)**

*Diapos :*

- 12. Définition de la responsabilité sociale des organisations
- 13. Testez vos connaissances
- 14. Codes internationaux
- 15. Codes de conduite d'entreprise
- 16. Extrait du code de conduite de GAP
- 17. Codes d'association

- 18. Initiatives multipartites
- 19. Tribune de l'accord multifibre
- 20. Autres initiatives
- 21. Contexte québécois en matière de RSO
- 22. Recommandations aux entreprises par Maquila Solidarity Network (MSN)

### **Pause (15 min)**

### **Bloc C : L'ABC d'une politique d'approvisionnement responsable (PAR) (45 min)**

#### *Diapos :*

- 23. L'ABC d'une PAR : une PAR, c'est quoi?
- 24. L'ABC d'une PAR : que contient une PAR?
- 25. L'ABC d'une PAR : pourquoi adopter une PAR?
- 26. L'ABC d'une PAR : pourquoi adopter une PAR? (suite)
- 27. L'ABC d'une PAR : quel effet une PAR a-t-elle sur les travailleurs et travailleuses?
- 28. Les normes de la PAR : normes sociales
- 29. Les normes de la PAR : normes environnementales
- 30. Quelques exemples de certifications
- 31. Les étapes de la mise en place d'une PAR
- 32. Les questions de départ
- 33. Mobiliser son milieu en faveur d'une PAR
- 34. Adoption et mise en place d'une PAR : mandater un comité
- 35. Adoption et mise en place d'une PAR : désigner une personne responsable
- 36. Adoption et mise en place d'une PAR : former et informer les personnes concernées
- 37. Adoption et mise en place d'une PAR : accompagner les fournisseurs
- 38. Monitoring et vérification
- 39. Exemple de rapport d'audit social
- 40. Infractions et mesures correctives
- 41. Évaluation de la PAR
- 42. Les PAR dans le monde
- 43. Les PAR au Québec

### **Conclusion (10 min)**

#### *Diapos :*

- 44. De la réflexion... à l'action!
- 45. Pour passer à l'action!
- 46. En conclusion
- 47. Membres de la CQCAM

### **Le guide d'animation**

Ce guide est structuré de la façon suivante :

- Le sujet abordé, en caractère **gras**, suivi du numéro de diapositive correspondante, s'il y en a une, dans un carré noir (ex : **D26**).
- Des questions, soulignées, à l'intention du groupe, soit pour aborder un sujet, soit pour constater leurs connaissances de ce sujet, soit pour réagir à ce qui vient d'être dit. Si la question nécessite une réponse, cette dernière suit immédiatement la question. Les éléments de réponse qui ne sont pas fournis par le groupe devront être soulevés par la formatrice ou le formateur.
- Des indications *en italique* à l'intention de la formatrice ou du formateur.
- De l'information complémentaire entre parenthèses pour alimenter la formatrice ou le formateur et pouvant être utilisée pour répondre aux questions de l'auditoire ou dans le cadre d'une formation plus longue.
- Des exemples en encadrés pour illustrer les sujets abordés.

**Bonne formation!**

## Introduction

**Mot de bienvenue **D1****

Bonjour, je me présente : mon nom est (...) et je suis ici au nom de (...).

## Présentation du CISO **D2**

Cette formation a été élaborée par le Centre international de solidarité ouvrière (CISO) et sa table de concertation, la Coalition québécoise contre les ateliers de misère (CQCAM).

Le CISO est une organisation de coopération internationale intersyndicale qui cherche à créer des liens de solidarité entre travailleurs d'ici et d'ailleurs, via des activités de recherche, d'éducation, de coopération et de mobilisation. Le CISO regroupe près de 90% des organisations syndicales québécoises.

## Présentation de la CQCAM **D3**

Quant à elle, la Coalition québécoise contre les ateliers de misère regroupe une vingtaine d'organisations syndicales, ONG et associations étudiantes. Depuis 2003, cette coalition informe la population québécoise sur la question des ateliers de misère, en plus de mettre en place des alternatives novatrices afin de mettre fin à la prolifération de ces ateliers.

*(S'il y a lieu)* Notre organisation est membre de la CQCAM depuis (...) et elle s'insère dans la table régionale de (...).

## Présentation des participants

Avant de débiter la session de formation, je vous propose de vous présenter en mentionnant l'organisation dont vous provenez et vos attentes face à cette formation.

*Écrire au tableau les attentes du groupe et veillez à répondre le plus possible à celles-ci au cours de la formation.*

## Objectifs de la formation

Voici les objectifs de la formation :

- Comprendre ce que sont les ateliers de misère et les conditions internationales qui permettent leur développement;
- Entrevoir les alternatives possibles au niveau des institutions, des compagnies et des organisations;
- Susciter une réflexion sur ce que nous pouvons faire en tant que consommateurs et citoyens.

## Déroulement de la rencontre

La formation se veut interactive et dynamique. N'hésitez donc pas à poser des questions tout au long de la présentation. Un document powerpoint accompagne la présentation.

La présentation est divisée en trois blocs : la réalité des ateliers de misère, une introduction à la responsabilité sociale des organisations, puis une présentation des politiques d'approvisionnement responsable et de leur mise en œuvre.

En tout, la formation durera entre 2h30 et 3 heures (*ou tout autre horaire choisi*).

### **Exercice de départ : où achetons-nous nos vêtements?**

J'aimerais que vous regardiez tous votre étiquette de chandail. Levez la main ceux dont le chandail a été confectionné :

- En Amérique du Nord ou en Europe?
- En Amérique latine?
- En Asie?
- Ailleurs?

Selon vous, pourquoi les vêtements sont-ils faits en majorité à l'extérieur du pays, alors que le Québec, et particulièrement Montréal, a longtemps été le troisième centre de production en importance dans le secteur du textile et du vêtement en Amérique du Nord?

*Résumer les réponses dites : ce sont les coûts de production inférieurs dans ces pays qui expliquent que la majorité de nos vêtements sont désormais faits ailleurs qu'au Québec.*

## **Bloc A : les ateliers de misère**

### **Qu'est-ce qu'un atelier de misère? D4**

L'origine du terme : l'expression ateliers de misère a été utilisée pour la première fois au 19<sup>e</sup> siècle pour décrire un système de sous-traitance dans le cadre duquel les intermédiaires gagnaient leur vie par la différence entre le montant qu'ils recevaient pour un contrat et ce qu'ils payaient aux travailleurs à qui ils confiaient le travail (Amnistie internationale, 2004).

De nos jours, les ateliers de misère désignent des ateliers de confection de vêtements et de chaussures où le travail s'effectue en dessous des normes minimales reconnues au Québec par la Loi sur les normes du travail et dans le monde par l'Organisation internationale du travail (OIT). L'OIT est une instance de l'Organisation des Nations Unies (ONU) créée en 1919 et installée à Genève. Elle est l'organisation de référence en matière de définition et de mise en œuvre des droits fondamentaux au travail au niveau international.

**Bref, il s'agit d'une usine ou atelier de production où les normes minimales du travail ne sont pas respectées.**

Au Québec, toutes les travailleuses et tous les travailleurs sont protégés par la Loi sur les normes du travail qui indiquent les normes minimales que tous les employeurs doivent respecter. Par contre, si un employeur décide de transférer certaines de ces entreprises de production dans un autre pays, les travailleuses et travailleurs ne sont plus couverts par ces normes, mais plutôt par les normes du pays en tant que tel. Comme il faut s’y attendre, dans beaucoup de pays du Sud, des conditions socio-économiques plutôt difficiles jumelées à des contextes politiques très instables font que ces pays n’ont pas de protection sociale comme nous avons au Québec. Dans plusieurs de ces pays, les normes du travail sont donc soit inexistantes, soit non respectées.

## Les conditions de travail dans les ateliers de misère **D5**

### Santé et sécurité

- Usines malpropres, machines mal entretenues, absence ou malpropreté des toilettes.
- Fuites de gaz, absence de détecteurs de fumée et sorties de secours.

Exemple de ce que le non respect des mesures de sécurité peut entraîner :

En avril 2005, une entreprise de vêtement au Bangladesh, le *Spectrum-Shahriyar*, s’est effondrée. Ce désastre a tué 64 travailleurs, a handicapé des dizaines de personnes et a laissé des centaines d’autres sans emplois. L’employeur qui ne prenait pas soin de ces entreprises vendait à des compagnies européennes, notamment à l’entreprise espagnole Zara. Si l’employeur avait respecté les normes internationales de travail, et si les multinationales avaient vu à ce que tous les acteurs dans leur chaîne d’approvisionnement les respectent, cet incident n’aurait pas eu lieu.

### Heures supplémentaires

- Horaires de travail de 6 à 7 jours par semaine, 12 heures/jour, sans congé lors des jours fériés.
- Heures supplémentaires non- payées et obligatoires.

### Salaires misérables

Bien entendu, une des raisons majeures qui explique pourquoi tant d’entreprises multinationales s’installent dans ces pays est la question des salaires qui sont de loin inférieurs à ceux des pays du Nord. Malgré le fait que le coût de la vie dans ces pays soit inférieur au coût de la vie dans les pays du Nord, il s’avère que les salaires versés sont souvent très bas; trop bas pour survivre.

C’est souvent ce qui explique la délocalisation des entreprises, c’est-à-dire le fait qu’une entreprise déplace ses installations vers des pays où les conditions sont avantageuses (pays du Sud), notamment par les coûts de production qui sont plus bas. On qualifie souvent ce phénomène de *dumping social*.

Salaires moyens des ouvriers:



Mexique ? 2,20\$US / heure    Chine ? 0.69\$US / heure    Inde? 0.58\$US / heure    Pakistan ? 0.37\$US / heure

Et au Québec? 8.50\$/heure.

### **Organisations syndicales combattues**

Dans beaucoup de pays, les syndicats sont encore interdits et leurs activités grandement proscrites. Dans des pays comme la Chine ou le Vietnam, il n'y a qu'un seul syndicat officiel et beaucoup de répression. Dans des pays comme la Colombie, les assassinats pour cause de syndicalisme est chose courante : plus de 70 personnes y ont trouvé la mort en 2005...

Selon la Confédération syndicale internationale (CSI), environ 115 syndicalistes sont assassinés chaque année, plus de 1 600 victimes sont d'agression et 9 000 sont arrêtés. En outre, près de 10 000 personnes ont été congédiées en raison de leurs activités syndicales, et près de 1 700 ont été détenues.

Exemple :

En 2003, les employés de l'usine *Gina Former Bra*, située en Thaïlande, ont voulu se syndiquer. Appartenant à l'entreprise *Clover Group*, cette usine possède de nombreuses installations en Asie et sous-traite pour des multinationales telles que Gap et La Senza. Suite à la tentative de syndicalisation, la direction de l'usine avait menacé les travailleurs de fermer ses portes s'ils s'organisaient collectivement. Grâce à une mobilisation internationale de la société civile, et suite aux pressions de multinationales comme Gap sur le sous-traitant en question, cette campagne s'était conclue par une victoire. Cependant, à la fin octobre 2006, l'usine a fermé définitivement ses portes. Ainsi, trois ans plus tard, cette mince victoire se transforme en perte d'emploi pour de nombreux travailleurs, pour des raisons anti-syndicales et dans le but de diminuer les coûts de production. Les gains dans ce domaine demeurent donc toujours très fragiles...

### **Abus et harcèlements fréquents**

Le secteur du textile et du vêtement étant un domaine où la main-d'œuvre est essentiellement composée de femmes souvent très jeunes (75% des travailleurs sont des femmes et elles entrent souvent à l'usine dès l'âge de 14 ans), et les dirigeants d'entreprises étant plus souvent qu'autrement des hommes, les travailleuses sont fréquemment victimes de harcèlement:

- Harcèlements psychologiques pour les amener à produire davantage ;
- Harcèlements physiques et sexuels ;
- Vérifications illégales auprès des femmes pour voir si elles sont enceintes et ainsi les congédier dès que les tests s'avèrent positifs.

Parmi les abus au travail, il y a bien sûr l'obligation de travailler à un rythme effréné et l'insécurité due au fait que les travailleuses et travailleurs n'ont souvent pas de contrats de travail et sont donc à la merci de l'employeur.

EXEMPLE : Dans les *maquiladoras* (usines d'assemblages en Amérique Latine) de Ciudad Juarez au Mexique, au cours des 10 dernières années, l'indice de violence vis-à-vis les femmes n'a cessé d'augmenter : on parle de plus de 370 femmes assassinées. Ces meurtres n'ont d'ailleurs jamais été résolus.

### **Travail d'enfants**

Selon la Confédération syndicale internationale (CSI), 218 millions d'enfants entre 5 et 14 ans travaillaient dans le monde en 2004, tous secteurs confondus. Environ 5 % de ce nombre travaillait directement dans le secteur du textile et du vêtement, ce qui représentent environ 11 millions d'enfants. Les abus et harcèlements des enfants sont encore plus grands que ceux faits aux femmes et aux hommes.

Cependant, le travail des enfants est souvent quelque chose de nécessaire pour les familles pauvres des pays du Sud afin d'assurer la survie des membres de la famille. Dans certains pays, les enfants travaillent dans des usines dès l'âge de 10-11 ans et ne fréquentent donc plus l'école. L'Organisation internationale du travail (OIT) spécifie dans ses conventions sur le travail des enfants qu'une entreprise peut permettre le travail d'enfants à des conditions particulières si l'employeur l'engage à temps partiel et qu'il s'arrange pour que l'enfant aille à l'école en même temps.

### **Où retrouve-t-on les ateliers de misère? D6**

Bien entendu, on les retrouve essentiellement dans les pays du Sud, là où les lois du travail et de l'environnement sont inexistantes ou inappliquées. On dit qu'il y aurait environ 150 pays qui accueilleraient près de 27 millions de travailleuses et travailleurs oeuvrant dans le secteur du vêtement et du textile. La grande majorité de ces travailleurs œuvre dans des ateliers de misère.

Historiquement, les ateliers de misère se développent surtout au Mexique, en Amérique latine et en Amérique centrale dès les années 1970. Depuis les années 1990 et de manière accélérée depuis les années 2000, les ateliers de misère se retrouvent de plus en plus en Asie, et particulièrement en Chine et en Inde.

La majorité des entreprises multinationales qui décident d'aller s'installer dans les pays du Sud vont s'établir dans des zones franches.

### **Avantages pour les transnationales de s'installer dans une zone franche D7**

Qui pourrait me dire ce qu'est une zone franche?

Les pays qui désirent que les grandes transnationales viennent investir chez eux créent des zones franches en leur proposant une foule d'avantages tels que :

- Les infrastructures gratuites ou à des prix dérisoires (eau, électricité, route) ;
- Des exemptions de taxes sur l'entrée des matières premières ou l'exportation des produits finis pour des périodes plus ou moins longues ;
- L'absence de syndicats libres et combatifs ou la présence de syndicats de boutique ;
- La quasi absence d'exigences environnementales, etc.

Bref, des conditions parfaites pour faire beaucoup de profits...

#### Pourquoi, selon vous, les pays créent-ils de telles zones franches?

Pour les pays du Sud qui sont souvent pris à la gorge par la dette extérieure et qui ont de la difficulté à avoir une économie forte, l'arrivée de multinationales crée de l'emploi, même si ce sont des emplois où l'on exploite les travailleuses et travailleurs. De plus, en permettant à des entreprises du Nord de venir s'installer, cela permet de se faire des alliés parmi les pays du Nord, ce qui peut ensuite aider à s'incorporer aux accords commerciaux qui se dessinent. Enfin, les politiques des grandes institutions internationales telles que le Fonds monétaire international (FMI), ont obligé depuis les années 70 plusieurs pays éprouvant des difficultés financières à cause entre autres d'une énorme dette extérieure à mettre en place des mesures de libéralisation de leur économie, dont la mise en place de zones franches.

#### **Et au Québec? D8**

Croyez-vous qu'on a des ateliers de misère au Québec? OUI.

Historiquement, le secteur du textile et du vêtement a été un secteur important dans l'industrie manufacturière au Québec. D'ailleurs, Montréal a déjà été le troisième centre de production en Amérique du Nord. Aujourd'hui, bien que ce secteur connaisse une forte décroissance depuis plusieurs années, on retrouve toujours des gens qui œuvrent dans ce secteur. Or, on constate que ces travailleuses et travailleurs se marginalisent de plus en plus : ce sont surtout des femmes et des immigrantes qui travaillent à domicile pour des sous-traitants qui les payent à la pièce. Ces travailleuses doivent souvent fournir les outils de travail. N'ayant pas de contacts entre elles, elles sont isolées d'un monde du travail qui pourrait les amener à se regrouper et défendre leurs droits. Au Québec, le salaire moyen de ces couturières est de 19 675\$ / an en 2005, pour les salaires déclarés, toujours sans compter les temps supplémentaires (Pilon, Jean-Luc, 2005 : p.1). Bref, cette situation permet aux employeurs de garder la mainmise sur leurs travailleuses.

#### **Pourquoi y a-t-il des ateliers de misère? D9**

##### **Vague de fonds néolibérale**

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), l'industrie du textile et du vêtement représente 7% du commerce mondial et compte une main-d'œuvre de 27 millions de

personnes. Jusqu'aux années 1980, cette industrie était dominée par les pays du Nord. Or, au cours des années 1980, on assiste un peu partout dans le monde à un tournant néo-libéral qui va affecter la majorité des secteurs et des pays et qui va amener des modifications dans cette industrie.

### **Accords de libre-échange**

À partir des années 1980, de plus en plus d'accords de libre-échange sont signés, accords qui rendent possible l'abolition de tarifs douaniers. Les tarifs douaniers, rappelons-le, permettent de réglementer la quantité de vêtements qui entre et qui sort des pays et qui protègent donc les économies locales. En abolissant les tarifs douaniers, les accords de libre-échange mettent sur un même pied d'égalité des pays qui n'ont pas la même structure de production, ce qui défavorise donc, au final, les pays où les coûts de production sont plus élevés et les pays qui n'offrent pas de subventions gouvernementales ou de structures aux travailleurs et entreprises.

[[Explication plus poussée pour les quotas dans le domaine agro-alimentaire : Ainsi, des industries d'un État qui subventionne grassement ses producteurs (comme les États-Unis) auront de la facilité à vendre leurs produits moins chers que des produits locaux dans un autre pays. PAR EXEMPLE, le bœuf européen qui est vendu à Dakar en Afrique est moins cher que le bœuf local, dû au fait que les producteurs européens sont subventionnés par l'État. Ce qui, on le sait, tue l'économie locale en Afrique (Waridel, Laure, 1998).]]

Pour le secteur du textile et du vêtement, jusqu'en 1995, le secteur du textile et du vêtement était protégé par l'Arrangement Multifibre (AMF) qui fixait des barrières tarifaires (quotas) que chaque pays devait respecter.

[[Explication plus poussée de l'AMF : les pays participant aux accords du *General Agreement on Tariffs and Trade* (le GATT, l'ancêtre de l'Organisation mondiale du commerce (OMC)) avait à l'époque considéré que le secteur du vêtement et du textile était un secteur trop « sensible » et qu'il ne pouvait pas être inclus dans les règles normales de l'OMC. Il avait alors bénéficié d'un accord spécial. En vertu de l'AMF, des quotas bilatéraux réglementaient les quantités de vêtements que les pays du Sud pouvaient exporter vers les pays du Nord, protégeant du même coup les industries des pays développés.]]

Selon cet accord, le Canada devait par exemple produire un pourcentage minimum des vêtements et du textile au pays et ne pouvait pas importer plus de tel pourcentage de pays comme la Chine ou l'Inde.

Or, en 1994, au terme des négociations, les pays membres de l'OMC signaient un nouvel accord, l'Accord sur les textiles et les vêtements (ATV), qui prévoyait une élimination graduelle et complète des quotas entre 1995 et 2005. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, l'industrie du textile et du vêtement est donc régie par les règles générales de l'OMC laissant libre cours à la loi du marché (Vaillancourt-Laflamme, Catherine, 2005/2006 : p. 23).

### **Restructuration de l'industrie**

Au cours de la même période, le secteur du textile et du vêtement a subi des transformations que beaucoup d'autres secteurs ont subies. Alors qu'antérieurement, les fabricants

conceptualisaient et fabriquaient des produits pour les vendre à des détaillants, on trouve actuellement plutôt de grands détaillants (marques) qui contrôlent l'ensemble de la production (en sous-traitance ou non) et la conception des vêtements. Les fabricants doivent donc produire afin de remplir les carnets de commandes des détaillants et ils sont ainsi à la merci des marques qui veulent que la mode change souvent. C'est la situation inversée de celle du départ. Des marques comme Nike ou Gap sont de bons exemples. Bref : le contrôle de la production n'est plus dans les mains des manufacturiers.

### **Impunité des entreprises**

Au niveau international, les entreprises multinationales ont l'impunité, c'est-à-dire qu'aucun moyen légal n'existe pour sanctionner une multinationale qui viole les droits fondamentaux au travail. L'Organisation internationale du travail (OIT) est l'organisation de référence en matière de définition et de mise en œuvre des droits fondamentaux au travail au niveau international. Ses conventions n'ont toutefois pas un statut de normes obligatoires. Or, dès qu'un pays est membre de l'OIT, il doit obligatoirement respecter 4 droits fondamentaux qui font référence à 8 conventions de l'OIT.

### **Politiques des grandes institutions internationales**

#### **Surconsommation**

#### **Conséquences de ces transformations mondiales D10**

Les conséquences sont dramatiques, mais il n'y a pas de tendance unique : certaines industries ferment les portes ; d'autres transfèrent leurs productions dans les pays du Sud, d'autres ont recours au travail à domicile ; etc. On note également une compétition qui s'installe entre les pays du Sud qui veulent attirer le plus possible les entreprises et prennent donc les moyens de le faire, en développant des zones franches par exemple.

PAR EXEMPLE : des petits pays, comme le Lesotho qui vit presque exclusivement de ce secteur, doivent diminuer leurs normes de travail pour compétitionner avec des pays comme la Chine. C'est le cas de plusieurs autres pays qui présentaient de meilleures conditions pour les travailleurs que la Chine ou l'Inde, mais qui doivent désormais diminuer leurs normes du travail pour attirer les entreprises.

Pour l'industrie canadienne du vêtement, l'ensemble de ces changements a entraîné une augmentation considérable des importations de vêtements, surtout en provenance du Mexique, de l'Asie du Sud et de la Chine; et du coup, une fermeture des usines de textile et vêtement du Québec. Au Québec, la main-d'œuvre du secteur du vêtement a diminué de 33% en 3 ans à peine, passant de 53 000 travailleurs en 2002 à 35 000 en 2005 (QUÉBEC, 2005 : p.5).

De 1992 à 2002, les importations chinoises de vêtement au Canada sont passées de 7 à 22% (Wyman, Diana, 2005 : p.3). De 2002 à 2005, la part de la Chine dans les exportations mondiales est passée de 9% à 23% (QUÉBEC, 2005 : p. 2). En 10 ans, la Chine a entraîné 5 millions de chinois de plus à œuvrer dans le secteur du textile et du vêtement. Alors que dans tous les autres pays du Nord, le nombre de travailleuses et travailleurs ne fait que diminuer.

Au Québec comme ailleurs dans le monde, les ateliers de misère se propagent...

### **Quand j'achète une chemise à 50\$, où va l'argent? D11**

Vous savez comme moi que les vêtements et articles de sport coûtent assez cher. Les entreprises vendent la marque plus que le produit réel.

Le schéma suivant démontre les intermédiaires présents dans le processus de production, allant de la fabrication à la vente au détail. Les chiffres intéressants à regarder sont les profits pour chacun des responsables des étapes : alors que le propriétaire de l'usine fait un profit de 2.38\$, le dirigeant de la marque fait 5.64\$ et le propriétaire de la boutique 1.99\$. En fin de compte, sur les 50\$ déboursés, seulement 1.24\$ revient aux ouvrières et ouvriers. Et la marque peut prendre plusieurs tranches à la fois. Bref, en regardant les profits récoltés on peut donc voir qui en profite réellement.

## Bloc B : la responsabilité sociale des organisations

### Définition de la responsabilité sociale des organisations **D12**

La responsabilité sociale des entreprises (RSE) représente l'ensemble des activités développées dans le contexte de la responsabilité sociale des affaires pour favoriser le respect des droits fondamentaux du travail. Il peut s'agir de codes adoptés de manière unilatérale par les responsables d'entreprises ou d'initiatives concertées, élaborées et mises en oeuvre par des coalitions pouvant regrouper des associations d'entreprises ou d'employeurs, des syndicats, des ONG ainsi que d'autres acteurs de la société civile.

(source: OIT)

### Testez vos connaissances **D13**

Qui suis-je?

Selon les informations recueillies sur le site web de cette compagnie de vêtements et accessoires, celle-ci serait fortement engagée à éliminer le travail des enfants dans ses usines sous-traitantes. D'ailleurs, son code de conduite spécifie que ses fournisseurs doivent respecter l'âge minimal de travail légal du pays où ils opèrent, et ne pas faire travailler des enfants âgés de moins de 14 ans. Dernièrement, cette compagnie a fait l'objet d'allégations dans un journal britannique à l'effet que l'un de ses sous-traitants situé en Inde embauchait des enfants âgés d'à peine 10 ans. Cette compagnie a réagi en annulant sa commande avec son sous-traitant et en ne vendant pas les produits qui auraient été fabriqués par des enfants dans ses magasins.

RÉPONSE: Gap

Cette compagnie de vêtements et équipement de plein-air a une politique environnementale et d'approvisionnement éthique. Elle fait appel à un organisme de vérification externe pour s'assurer que les droits des travailleurs sont respectés là où elle fait fabriquer ses produits. Cependant, selon les informations recueillies sur le site web de cette compagnie, des infractions auraient été commises dans toutes ses usines sous-traitantes qui auraient été inspectées en 2006, soit 18 usines sur 56, et ce non seulement dans des pays du Sud, mais aussi au Canada. Ces infractions étaient majoritairement reliées à des questions de santé et sécurité, mais touchait également les salaires, le travail des enfants et le

droit d'association.

RÉPONSE: Mountain Equipment Coop (MEC)

Cet artiste européen est fortement engagé dans le développement du continent africain. En compagnie

de son épouse, il vient de créer une compagnie dont les profits sont réinvestis dans des projets sociaux dans les pays du Sud. Sa compagnie commercialise des vêtements à partir de fibre

biologique dans différentes usines sud-américaines, asiatiques et africaines dont les conditions de

travail sont contrôlées par Vérité, une importante organisation de vérification indépendante.

**RÉPONSE: Bono**

Selon les informations recueillies sur le site web de cette compagnie de vente au détail, celle-ci met de l'avant plusieurs pratiques responsables, dont une politique d'achat local via laquelle, en

2006, 80% de ses produits destinés au marché canadien auraient été achetés chez des fournisseurs du

Canada. De plus, son code de conduite mentionne entre autres que ses fournisseurs doivent respecter le

droit d'association et de négociation collective. Au niveau environnemental, cette compagnie s'est

engagée à long-terme à être approvisionnée par une énergie entièrement renouvelable, à ne produire

aucun déchet et à offrir de plus en plus de produits considérés comme écologiques.

**RÉPONSE: Wal-Mart**

### Codes internationaux **D14**

- Mis de l'avant par des organisations internationales comme l'OCDE, l'OIT et l'ONU.
- Ces codes deviennent des guides pour les entreprises et les pays qui les adoptent.
- *Exemples de codes internationaux:*  
*Conventions de l'OIT sur les droits fondamentaux du travail*  
*Pacte mondial de l'ONU (Global Compact)*

Exemple pour pays : conventions sur les droits fondamentaux du travail de l'OIT



**Pays signataires doivent faire respecter ces droits dans leurs pays. Mais s'ils ne le font pas, même si des rapports et des recommandations sont faits aux pays, aucune obligation sinon morale leur incombe. En ce sens, bien peu de respect. Par exemple, la Chine est membre de l'OIT et doit donc respecter la convention de la liberté d'association. On le sait, cela ne se fait pas.**

#### **Exemple pour entreprises: Pacte mondial de l'ONU**

**Le Pacte mondial est une initiative lancée en 1999 au Forum économique mondial de Davos, en Suisse, par l'ancien Secrétaire général, Kofi Annan. Ce pacte invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de 10 valeurs fondamentales, reliées aux axes suivants: droits de l'homme, normes du travail, lutte contre la corruption et environnement. Le Pacte mondial n'est pas un instrument de réglementation - il ne sert pas à sanctionner, à dicter ou à évaluer le comportement ou les actions des sociétés. Il s'appuie plutôt sur la responsabilité à l'égard du public, la transparence et l'intérêt à long terme des sociétés, du monde du travail et de la société civile pour lancer des actions concrètes et conjointes en appliquant les principes énoncés dans le Pacte mondial.**

#### **Exemple d'entreprise québécoise membre du Pacte Mondial: Bombardier**

#### **Codes de conduite d'entreprise **D15****

- Codes de conduite adoptés par les entreprises de façon unilatérale, sans consultation.
- Pour beaucoup d'entreprises, cela ne s'applique pas à toute leur chaîne de production.
  - Initiative la plus populaire depuis les 10 dernières années; l'entreprise conserve le contrôle complet du processus; aucune ingérence externe, aucune contrainte, aucun recours en cas de non respect.
  - D'abord dans le secteur du vêtement et textile, mais de plus en plus répandu.

Au Québec, la recherche sur les organisations qui ont adopté des codes de conduite ou des politiques d'achat responsable nous a démontré que plus de 70% des organisations qui ont débuté des démarches pour se responsabiliser ont adopté des codes ou des politiques depuis moins de 2 ans. En ce sens, au Québec, il s'agit encore d'un phénomène exceptionnel et qui, dans l'ensemble, couvre presque exclusivement les dimensions environnementales.

Trop peu d'information est actuellement diffusée dans les rapports des entreprises pour vérifier si les codes ont des impacts réels au Sud.

**POUR L'INSTANT, LA CQCAM CONSIDÈRE QUE LES CODES DES ENTREPRISES N'EST PAS UNE SOLUTION INTÉRESSANTE POUR FAIRE RESPECTER LES DROITS DES TRAVAILLEURS ET L'ENVIRONNEMENT DE TOUTE LA CHAÎNE DE PRODUCTION.**

Tout ce que cela permet, c'est d'utiliser ces engagements des entreprises et de faire pression sur elles si jamais on apprend qu'un de leurs sous-traitants ou fournisseurs ne respectent les droits ci-haut mentionnés.

### **Extrait du code de conduite de GAP D16**

« This Code of Vendor Conduct applies to all factories that produce goods for Gap inc. Or any of its subsidiaries, divisions, affiliates or agents ("Gap Inc."). While Gap Inc. Recognizes that there are different legal and cultural environments in which factories operate throughout the world, this Code sets forth basic requirements that all factories must meet in order to do business with Gap Inc. The Code also provides the foundation for Gap ongoing evaluation of a factory's employment practices and environmental compliance.

#### General Principle

A. Factories that produce goods for Gap Inc. shall operate in full compliance with the laws of their respective countries and with all other applicable laws, rules and regulations. A. The factory operates in full compliance with all applicable laws, rules and regulations, including those relating to labor, worker health and safety, and the environment.

B. The factory allows Gap Inc. and/or any of its representatives or agents unrestricted access to its facilities and to all relevant records at all times, whether or not notice is provided in advance. »

### **Codes d'association D17**

- Généralement développé dans un secteur industriel, à l'initiative de plusieurs entreprises qui décident de développer un code commun.
  - Permet de simplifier le processus puisque plusieurs entreprises ont les mêmes fournisseurs et sous-traitants.
  - La problématique est la même que pour les codes d'entreprises : démarche volontaire, aucune ingérence externe, aucun recours en cas de non respect.
  - *Exemple québécois: GESI*

DE NOTRE POINT DE VUE, ENTRE LES CODES D'ENTREPRISES ET LES CODES D'ASSOCIATIONS, LE DEUXIÈME CHOIX EST MEILLEUR, CAR CELA DÉMONTRE DÉJÀ UNE OUVERTURE DES ENTREPRISES À TRAVAILLER AVEC D'AUTRES.

Quoi qu'il en soit, rien ne nous permet d'affirmer qu'il ne s'agit pas uniquement d'une tactique de marketing.

### **Initiatives multipartites D18**

Élaborées et mises en œuvre sur la base d'une concertation avec des parties prenantes de l'entreprise.

Ce sont les codes les plus contraignants et les seuls qui ont permis d'évaluer les impacts réels sur le terrain.

À partir de 1995, les initiatives multipartites se développent justement à cause de la faiblesse des codes des entreprises.

Bien entendu, les entreprises qui y sont associées sont plus avancées dans le domaine de la RSE. Elles sont souvent plus enclines à appliquer le code dans toute la chaîne de production.

*Exemples : Ethical Trading Initiative (ETI)-1998; Fair Labor Association (FLA)-1998; Fair Wear Foundation (FWF)-1999; SA 8000-1997; Workers Right Consortium (WRC)-2000.*

*DE NOTRE POINT DE VUE, LA MEILLEURE DES 4 INITIATIVES.*

*Particularités positives: propose un code modèle commun faisant référence à des normes sociales et environnementales; quelques unes certifient (SA8000 : lieux de travail; FLA : entreprises); parties prenantes externes (ONG, syndicats, institutions publiques, entreprises); vérification externe; échange de bonnes pratiques, etc.*

*LA PARTICULARITÉ DE CES IMP: VÉRIFICATION EXTERNE.*

*Côté négatif : très peu d'entre elles incorporent des organisations du Sud.*

*Quelques participants à ces initiatives multipartites:*

*FLA: H&M, Mountain Equipment Coop, Adidas, Gildan*

*FWF: Mexx, O'Neil*

### **Tribune de l'accord multifibre D19**

Vise à promouvoir la responsabilité sociale et la compétitivité des industries nationales du secteur des vêtements et du textile particulièrement vulnérables.

Regroupe plus de 70 participants représentant des compagnies multinationales, des fournisseurs, des organisations syndicales, des organismes multipartites de vérification et de certification ainsi que des organisations non gouvernementales.

**Quelques participants au MFA Forum:**

Maquila Solidarity Network (MSN)  
Nike  
Oxfam  
Edun (appartient à Bono)  
Ethical Trading Initiative (ETI)  
Fair Labour Association (FLA)  
Gap Inc.  
United Nations Development Program (UNDP)  
USAID  
Walt Disney Company  
Wal-Mart  
H&M  
World Bank

### **Autres initiatives D20**

Global Reporting Initiative (GRI): organisme formé de plusieurs parties prenantes qui a développé une plateforme d'indicateurs pour accompagner les entreprises dans leur rapportage social, environnemental et économique. Il s'agit actuellement d'un des modèles les plus utilisés par les entreprises.

ISO 26000: La future norme ISO 26000 fournira des lignes directrices en ce qui a trait à la responsabilité sociale des organisations. Cette norme ISO n'est pas destinée à servir de base à une certification. Devrait être en vigueur en 2009.

Démarche volontaire, non-contraignante, pas de vérification externe. Si non respect des engagements, pas de conséquences réelles.

### **Contexte québécois en matière de RSO D21**

Éléments favorisant la RSO au Québec:

- Stratégie de développement durable du gouvernement québécois
- Nouvelle loi 17 sur acquisitions dans secteur public
- Climat social: enjeux environnementaux sont à l'ordre du jour

Freins:

- Accords commerciaux supranationaux

Défis:

- Stratégie de dév. durable du Qc: dév. durable au Québec seulement... qu'en est-il du reste du monde?
- On parle beaucoup d'enjeux environnementaux dans le développement durable... qu'en est-il des droits des travailleurs?

### **Recommandations aux entreprises par Maquila Solidarity Network (MSN) D22**

Approfondir les rapports de RSO en incluant entre autres: les transferts de production au niveau mondial, les relations avec les acheteurs, les engagements et les formations, les prix et les salaires, des informations sur les syndicats et associations de travailleurs.

Être plus transparents en acceptant de diffuser les listes de fournisseurs.

**Maquila Solidarity Network (MSN)**, une organisation partenaire située en Ontario, suit de près les impacts et les limites des codes des entreprises du secteur du vêtement et du textile et de leurs pratiques de rapportage.

Approfondir le rapportage social et environnemental des entreprises permettra de prendre de front les abus persistants à la base de la chaîne de production.

Diffusion des **listes de fournisseurs**: permet notamment de vérifier que les codes sont réellement respectés dans toute la chaîne de production. Toutes les multinationales qui l'ont fait ont confirmé que cela ne s'est pas avéré un avantage pour les concurrents.

## Bloc C : l'ABC d'une politique d'approvisionnement responsable

### L'ABC d'une PAR : une PAR, c'est quoi? **D23**

Une PAR, c'est quoi?

C'est une politique adoptée par une organisation afin d'encadrer tous les achats de produits et services faits pour son compte. Ainsi, les fournisseurs qui souhaitent vendre leurs produits à une organisation doivent respecter sa politique d'achat responsable.

### L'ABC d'une PAR : que contient une PAR? **D24**

Que contient une PAR?

- Normes liées aux droits fondamentaux du travail, aux droits humains, ainsi qu'à des critères environnementaux.

- Obligation de transparence des fournisseurs (divulgarion des lieux exacts de production de ses biens).
- Mécanisme de vérification et marche à suivre en cas de non-respect des normes.

### **L'ABC d'une PAR : pourquoi adopter une PAR? D25**

Pourquoi adopter une PAR?

Globalement:

- Démontrer sa solidarité avec les travailleuses et travailleurs d'ici et d'ailleurs.
- Se responsabiliser collectivement face aux droits humains et aux enjeux environnementaux.
- Réaliser les engagements pris par nos gouvernements au niveau international, notamment au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT).

### **L'ABC d'une PAR : pourquoi adopter une PAR? (suite) D26**

Pourquoi adopter une PAR?

Au niveau organisationnel:

- Assurer la pérennité d'actions informelles portées par quelques individus au sein d'une organisation.
- Respecter les engagements pris par une organisation dans sa politique environnementale ou de développement durable.
- Institutions publiques: s'assurer que les achats faits avec l'argent des contribuables respectent les droits humains fondamentaux.

### **L'ABC d'une PAR : quel effet une PAR a-t-elle sur les travailleurs et travailleuses D27**

- Initiatives nouvelles, donc peu documentées à ce jour.
- Recherche publiée récemment par l'*Institute of Development Studies* de l'Université du Sussex, en Grande-Bretagne: amélioration des conditions de travail des travailleuses et travailleurs et diminution du travail des enfants.

- Impose des normes de base en ce qui concerne les conditions de travail au Nord et au Sud: décourage les entreprises à délocaliser leur production afin de trouver des contextes plus avantageux ailleurs.

Recherche IDS: peu d'effets sur syndicalisation et discrimination

Façon de garder des emplois de qualité au Québec?

## **Les normes de la PAR : normes sociales D28**

Normes sociales

- Le libre choix de l'emploi et l'abolition du travail forcé ;
- La liberté d'association et le droit à la négociation collective ;
- L'abolition effective du travail des enfants ;
- La non-discrimination en matière d'emploi ;
- Des conditions de travail décentes ;
- Des heures de travail non excessives ;
- Un salaire permettant de couvrir les besoins fondamentaux.

## **Les normes de la PAR : normes environnementales D29**

Normes environnementales

- l'achat local, qui permet de réduire les coûts environnementaux reliés au transport des produits, tout en encourageant l'économie d'une région;
- la réduction, la réutilisation, le recyclage et la valorisation (3RV) des matières résiduelles, qui amoindrissent la quantité de déchets générés;
- l'utilisation de produits naturels au lieu de produits chimiques (par exemple dans le cas des teintures), ce qui limite la pollution de l'eau et des sols, tout en étant plus sain pour les travailleuses et les travailleurs;
- la mise en place d'analyse de cycle de vie environnemental ou social, ce qui permet de faire des choix plus judicieux à l'achat.
- Normes non-obligatoires pour le moment.

- CQCAM prône approche intégrée dans laquelle les dimensions sociales et environnementales sont interreliées.

### **Quelques exemples de certifications** **D30**

De nombreuses normes et certifications sont actuellement mises de l'avant par des organismes privés ou publics, garantissant que le produit ou service que vous achetez répond à certaines normes sociales ou environnementales. Soyez cependant prudents ; toutes les certifications ne se valent pas et il est important de s'informer sur l'organisme qui se cache derrière le logo, sur son mode de vérification et sur ses critères de certification. Vous serez rassurés sur la crédibilité d'un organisme de certification en privilégiant les initiatives multipartites, c'est-à-dire celles regroupant une diversité d'acteurs tels que les entreprises privées, les syndicats et les organisations non-gouvernementales.

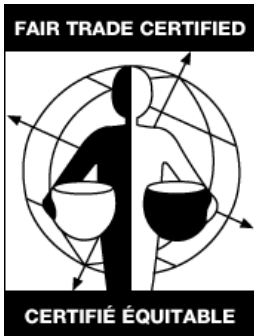
Certification biologique: l'agriculture biologique produit des aliments naturellement, sans utiliser d'engrais chimiques, de pesticides, d'antibiotiques ou d'hormones. Six organismes indépendants de certification peuvent apposer leur logo sur les produits québécois. Québec Vrai est formé et dirigé par les membres qui y adhèrent, soit des producteurs, des transformateurs, des distributeurs et des détaillants.

Certification FSC (Forest Stewardship Council): le label FSC vise les produits du bois ou dérivé du bois et garantit le respect des principes d'une gestion durable de la forêt. Il jouit d'une grande crédibilité auprès des acteurs du milieu tels que Greenpeace. Le Forest Stewardship Council (FSC) est une organisation non-gouvernementale sans but lucratif. Il a été créé en 1993 par un groupe représentatif de diverses organisations provenant de 25 pays. Ces organisations comprennent des groupes environnementaux, sociaux, de commerce du bois et du secteur industriel forestier.

Certification LEED (Leadership in Energy and Environmental Design)

C'est un système d'évaluation visant à améliorer la performance environnementale et économique des bâtiments. Géré par Green Building Council (USA).





Certi



LEED  
GREEN BUILDING RATING SYSTEM



ification équitable



Le commerce équitable permet de réajuster les échanges entre le Nord et le Sud en s'assurant que les petits producteurs du Sud reçoivent un salaire décent pour le travail qu'ils font. Au Canada, des produits certifiés équitables tels que café, thé, chocolat et maintenant chandails sont disponibles dans les épicerie et les boutiques spécialisées. Transfair Canada est le seul organisme indépendant de certification équitable autorisé à apposer son logo sur les produits certifiés équitables au Québec.

Éco-Logo: Certifie plus de 250 catégories de produits. Appartient au Gouvernement du Canada.

### Les étapes de la mise en place d'une PAR **D31**

1. Réflexion de départ
1. Sensibilisation, information et mobilisation
1. Mise en place
1. Vérification
1. Infractions et mesures correctives
1. Évaluation

### **Les questions de départ **D32****

Afin de mieux cerner la portée que pourrait avoir une PAR dans votre organisation, ainsi que les défis à relever pour adopter une telle politique et la mettre en place, informez-vous sur les points suivants :

- achats de biens et services faits par l'organisation;
- personnes-clés en charge de l'approvisionnement ;
- principaux fournisseurs et les ententes prises avec eux ;
- politiques et procédures liées aux achats (entre autres les appels d'offres) ;
- politiques organisationnelles en vigueur (politique de développement durable, politique environnementale, etc.);
- cadre juridique régissant l'approvisionnement selon votre type d'organisation.

**Important de se préparer, d'avoir un argumentaire, de connaître son organisation, avant de se lancer dans le projet d'une PAR. Sinon, on peut brûler très rapidement notre politique.**

Les questions juridiques touchant votre PAR

Bien que ce ne soit pas une nécessité pour les petites organisations, il peut également être pertinent de vous informer sur le cadre légal pouvant influencer la mise en place d'une politique d'achat responsable dans votre milieu. Selon votre type d'organisation et votre secteur d'activité, certaines lois et réglementations pourraient s'appliquer.

Par exemple, pour les organisations du secteur public, la nouvelle Loi sur le développement durable et certaines clauses de la Politique sur les marchés publics favorisent l'intégration de critères d'achat environnementaux et sociaux dans les politiques d'approvisionnement. Toutefois, d'autres lois peuvent nuire à ce niveau. En ce qui concerne les grandes entreprises, il faudra regarder du côté des accords internationaux relevant de l'OMC ou de l'ALENA.

La CQCAM et le CISO travaillent présentement à la rédaction de fiches thématiques portant sur la mise en place de politiques d'achat responsable au sein des institutions publiques, des entreprises privées et des syndicats. Vous trouverez dans ces fiches l'information plus spécifique reliée aux différentes lois susceptibles d'influencer l'implantation d'une PAR dans votre milieu.

### **Mobiliser son milieu en faveur d'une PAR **D33****

- Développer un argumentaire
- Sensibiliser les gens
- Créer un comité
- Former des alliances

Développer un argumentaire

Documenter la pertinence, les impacts et les coûts reliés à l'implantation d'une politique d'achat responsable.

Sensibiliser les gens

Sensibiliser les personnes concernées (membres, employé(e)s, cadres, membres du conseil

d'administration) afin d'éveiller leur intérêt sur les droits des travailleurs et des travailleuses ainsi que sur les politiques d'achat responsable.

Exemples d'activités: diffusion de dépliants informatifs, projection de films, organisation d'un café rencontre, parades de mode éthique

Créer un comité

Pourquoi? Créer base militante diversifiée et représentative qui appuie l'adoption d'une PAR au sein de votre organisation.

Comment? Constituer un comité multipartite, c'est-à-dire formé de plusieurs parties prenantes, permet de miser sur les forces et disponibilités de chacun. Utiliser un comité déjà existant, comme par exemple un comité d'action politique ou de solidarité internationale.

Tâches du comité: éducation et mobilisation, rôle d'agents multiplicateurs dans leur milieu.

Former des alliances

Important de développer des alliances tant à l'interne qu'à l'externe .

Trouver personnes clés et s'en faire des alliées.

Médias : dans le cadre d'une campagne publique, dans l'éventualité où le dossier viendrait à rencontrer certaines résistances.

### **Adoption et mise en place d'une PAR : mandater un comité D34**

Mandater un comité de mise en place multipartite responsable de:

- développer la PAR, plan d'action annuel et échéancier;
- évaluer les besoins en ressources humaines et financières;
- désigner la ou les personnes aptes à assurer le suivi de la PAR ;
- décider des actions à entreprendre suite aux rapports de vérification négatifs.

### **Adoption et mise en place d'une PAR : désigner une personne responsable D35**

**Désigner une personne qui veillera à la mise en place de la PAR. Cette personne sera responsable de:**

- mettre en œuvre le plan d'action annuel;
- s'assurer que les personnes impliquées connaissent bien la politique et qu'elles l'appliquent de façon appropriée;
- définir de nouvelles ententes entre les fournisseurs et l'organisation, et prévoir les changements qui en découleront;
- s'il y a lieu, rechercher des fournisseurs et des partenaires partageant les mêmes principes ;

- assurer la coordination des processus de vérification ;
- assurer le suivi en cas de mesures correctives, de traitements des plaintes et de résiliation de contrats, en coordination avec le service des approvisionnements et le comité consultatif.

## **Adoption et mise en place d'une PAR : former et informer les personnes concernées**

### **D36**

Former et informer les personnes concernées:

- à l'interne (personnel, demandeurs, membres, responsables de l'approvisionnement, etc);
- à l'externe (clients, public en général, médias).

Former et informer les personnes concernées

Dans le processus de mise en place d'une PAR, l'information et la formation sont des éléments-clés à ne pas négliger. Il est primordial que les personnes concernées soient informées de chacune des étapes de la mise en œuvre de la PAR afin d'en favoriser une application adéquate. Informer et former les gens concernés, à l'interne et à l'externe, est au cœur même de votre réussite.

#### À l'interne

On informera le personnel, les membres de l'organisation, et de façon plus spécifique tous ceux et celles qui auront à travailler avec cette politique. Les points abordés toucheront notamment :

- les normes de la PAR ;
- le processus de monitoring et de vérification ;
- le processus d'évaluation de la PAR.

#### À l'externe

Cela permet d'afficher vos valeurs tout en sensibilisant la population à la question, ce qui favorisera assurément la multiplication des PAR dans le milieu. De plus, cela pourrait amener votre organisation à nouer des relations avec de nouveaux fournisseurs partageant les valeurs véhiculées par votre politique ou à de créer des liens avec d'autres organisations du même secteur. Dans ce dernier cas, plusieurs organisations peuvent décider de s'allier afin de bâtir une liste de fournisseurs responsables ou encore pour faire évaluer certains produits. La transparence, c'est-à-dire la divulgation des noms et coordonnées de tous vos fournisseurs et de leurs sous-traitants, facilitera vos relations commerciales et le respect de votre politique, tout en donnant une certaine crédibilité à votre organisation.

#### Les relations avec les fournisseurs

Évidemment, on verra à informer de façon particulière tous les fournisseurs et les sous-traitants avec lesquels l'organisation

entretient des relations d'affaires et qui seront directement affectés par la PAR. Dans le cas d'ententes sur plusieurs années ou de relations stables avec les mêmes fournisseurs, l'organisation doit permettre une mise en application progressive de la PAR afin de laisser un certain temps d'adaptation. Si vous fonctionnez par appels d'offres, il est important de modifier la grille de pondération afin d'y ajouter des points pour le respect des normes de votre politique d'achat responsable. De plus, tous vos fournisseurs devront signer une lettre attestant de leur engagement envers la PAR de votre organisation. Vous trouverez des exemples de ces documents sur le site Internet de la Coalition québécoise contre les ateliers de misère (CQCAM). La politique elle-même, son code de conduite ainsi que les coordonnées de la personne-ressource responsable de la PAR doivent être affichés chez tous les fournisseurs et les sous-traitants, et ce, dans la langue des employés. Des formations doivent également être données à tout le personnel de la chaîne de production afin de présenter ces documents. De plus, des ressources spécifiques doivent être développées pour les travailleurs et les travailleuses de ces usines, notamment un processus de plaintes en cas de non conformité de l'employeur avec la PAR.

## **Adoption et mise en place d'une PAR : accompagner les fournisseurs D37**

### **Accompagner les fournisseurs:**

- Informer de façon particulière tous les fournisseurs et les sous-traitants avec lesquels l'organisation entretient des relations d'affaires et qui seront directement affectés par la PAR.
- Permettre une mise en application progressive de la PAR afin de laisser un certain temps d'adaptation.
- Créer et /ou modifier les documents reliés aux ententes d'achat (formulaire d'appels d'offre, grille de pondération, entente avec les fournisseurs attestant de leur engagement envers la PAR de votre organisation).
- La politique elle-même, son code de conduite ainsi que les coordonnées de la personne-ressource responsable de la PAR doivent être affichés chez tous les fournisseurs et les sous-traitants, et ce, dans la langue des employés.
- Des formations sur le code de conduite doivent également être données à tout le personnel de la chaîne de production.

### **Les relations avec les fournisseurs**

Évidemment, on verra à informer de façon particulière tous les fournisseurs et les sous-traitants avec lesquels l'organisation

entretien des relations d'affaires et qui seront directement affectés par la PAR. Dans le cas d'ententes sur plusieurs années ou de relations stables avec les mêmes fournisseurs, l'organisation doit permettre une mise en application progressive de la PAR afin de laisser un certain temps d'adaptation. Si vous fonctionnez par appels d'offres, il est important de modifier la grille de pondération afin d'y ajouter des points pour le respect des normes de votre politique d'achat responsable. De plus, tous vos fournisseurs devront signer une lettre attestant de leur engagement envers la PAR de votre organisation. Vous trouverez des exemples de ces documents sur le site Internet de la Coalition québécoise contre les ateliers de misère (CQCAM). La politique elle-même, son code de conduite ainsi que les coordonnées de la personne-ressource responsable de la PAR doivent être affichés chez tous les fournisseurs et les sous-traitants, et ce, dans la langue des employés. Des formations doivent également être données à tout le personnel de la chaîne de production afin de présenter ces documents. De plus, des ressources spécifiques doivent être développées pour les travailleurs et les travailleuses de ces usines, notamment un processus de plaintes en cas de non conformité de l'employeur avec la PAR.

### **Monitoring et vérification D38**

On cherchera à vérifier :

- le respect des normes de la PAR ;
- la diffusion de la PAR à tous les travailleurs et les travailleuses de la chaîne de production ;
- la transparence, c'est-à-dire la divulgation des lieux exacts de production.

#### **Monitoring**

L'organisation vérifie elle-même l'application de sa politique d'achat responsable dans toute sa chaîne de production.

#### **Vérification:**

Effectuée par une organisation indépendante de l'organisation qui a adopté la PAR. Elle permet de s'assurer que les normes de la PAR sont respectées dans toute la chaîne de production de l'organisation.

#### **Le monitoring**

Par un processus de monitoring, l'organisation vérifie elle-même l'application de sa politique d'achat responsable dans toute sa chaîne de production.

#### **Comment se fait le monitoring ?**

Cette opération se réalise par des entretiens et une inspection sur le terrain. Elle fera l'objet d'un rapport déposé auprès de l'instance qui est en charge de la mise en place de la PAR de

façon à lui permettre d'apporter, au besoin, les correctifs requis. Le monitoring se fait de manière régulière.

### **Qui est en charge ?**

Le monitoring peut être mené par le comité consultatif dont nous avons fait mention précédemment. Ceux et celles qui sont chargés de son application au quotidien (par exemple un responsable du contrôle de la production dans une entreprise) et qui prennent les décisions en lien avec les fournisseurs vont à l'occasion procéder à ce contrôle.

### **Avantages et limites**

Ce mécanisme est intéressant parce qu'il permet à l'organisation d'avoir un témoignage vivant des conditions de travail chez ses fournisseurs. Cela permet également de se préparer à une éventuelle vérification externe en s'assurant que la PAR est respectée.

Cependant, le monitoring comporte plusieurs limites. Outre le fait d'être mené par l'organisation elle-même, ce qui pose de sérieuses questions sur l'objectivité du processus, il est la plupart du temps annoncé à l'avance, ce qui laisse du temps pour se préparer et, entre autres, effectuer des modifications à la comptabilité. De plus, la plupart du temps, les travailleurs et les travailleuses n'ont pas accès aux rapports découlant de ces vérifications, ce qui entrave toute possibilité de rectification.

### **La vérification externe**

La vérification externe est effectuée par une organisation indépendante de l'organisation qui a adopté la PAR. Elle permet de s'assurer que les normes de la PAR sont respectées dans toute la chaîne de production de l'organisation.

### **Comment se fait la vérification externe ?**

La vérification comporte l'examen de la documentation, une inspection des lieux de travail ainsi que des entretiens. Elle implique également un mécanisme de gestion des plaintes.

**L'examen de la documentation** consiste à évaluer tous les documents de l'organisation en lien avec les conditions sociales et environnementales de production, soit la politique d'approvisionnement, la convention collective des employé(e)s et/ou toutes les politiques existantes (développement durable, économies sociale, environnementale, etc.). Cette documentation peut parfois être disponible sur le site Internet de l'organisation, mais en général, elle doit être demandée.

Quant à elle, **l'inspection sur les lieux de travail** consiste à visiter les industries qui produisent les biens ou dispensent les services afin d'y vérifier les conditions de production, entre autres en matière de santé et sécurité des travailleurs et des travailleuses.

Finalement, des **entrevues** privées seront organisées avec des membres du personnel, des syndicats, des organisations non-gouvernementales (ONG) locales et des propriétaires d'industries.

L'inspection et les entrevues ne doivent pas être annoncées à l'avance et les gens rencontrés en entrevues doivent être déterminés au hasard. Ceci permet aux vérificateurs d'avoir une vue d'ensemble des installations de production et de déterminer si la PAR est appliquée correctement.

Tout organisme s'étant doté d'une PAR doit remettre, à chaque année, les rapports de vérification externe d'une partie de sa chaîne de production (environ 3% des installations doivent être vérifiées chaque année) au comité consultatif. Ces rapports doivent être affichés dans les usines et dans les langues des travailleurs et des travailleuses. Ces rapports de vérification sont considérés comme de l'information publique.

**Qui est en charge ?**

Il existe une grande variété d'agences de vérification externe, souvent très différentes les unes des autres. C'est pourquoi il est capital de s'assurer que l'organisme auquel vous faites appel est accrédité, rigoureux et fiable.

Les agences indépendantes de vérification ne doivent avoir aucun lien corporatif avec votre organisation, ni recevoir du financement de votre part. De plus, vous devrez déboursier un certain montant pour le service de vérification, car c'est ainsi que ces agences financent leurs activités.

La plupart du temps, les agences sont spécialisées dans différents secteurs de la production et/ou dans différentes régions du monde. Les organismes multipartites, regroupant syndicats, ONG et entreprises privées, semblent actuellement être la meilleure option en matière de vérification externe. Comme il n'existe pas encore d'organisme multipartite canadien, les organisations d'ici ont recours aux services d'organismes multipartites des États-Unis.

Au Canada: pas d'agence multipartite pour le moment. Il faut faire appel à des agences des USA.

Nouvelle vague: agence en réseau qui collabore avec des organisations locales. Meilleures connaissances des normes culturelles des lois et des enjeux sociaux et environnementaux. Permet d'alimenter les groupes locaux afin que ceux-ci fassent changer les politiques nationales ou les fassent appliquer.

**Exemple de rapport d'audit social D39**

Areas	Issues Identified for Remediation	Remediation Timescale	Norms
-------	-----------------------------------	-----------------------	-------



<p><b>Freedom of Association</b></p> <p>X Compliance</p> <p>Non-compliance</p>	<p>Low awareness on management's part, regarding workers' legal right to form or join trade unions and to bargain collectively.</p> <p>Failure on management's part to communicate with or train workers on their basic legal rights, including freedom of association and collective bargaining.</p> <p>Threat of termination, in company policy or otherwise, for workers who participate in any collective action, including work stoppage, grievance, and strike.</p> <p>Control of existing trade union by key management Staff</p> <p>Other:</p> <p><b><u>Comments:</u></b></p> <p>The auditors found that the factory was in compliance with Canadian labor law as specified in the Norms on Freedom of Association.</p>	<p>8 weeks for developing compliant policies on freedom of association and employee training</p>	<p><b>Freedom of association and the right to collective bargaining (ILO: Conventions 87 and 98)</b></p> <p>Workers have the right to join or to create a union of their choice and to participate in collective bargaining.</p> <p>Workers representatives must not be discriminated against and are authorized to undertake their functions as representatives in the workplace.</p> <p>The employer expresses an open attitude with regard to union and organizational activities.</p>
--	---	--	---

Rapport d'audit social réalisé en 2007 par Taos Network, une organisation de vérification indépendante basée en Chine.

### Infractions et mesures correctives **D40**

- En cas de non-respect de la PAR: intervention auprès du fournisseur.
- Celui-ci doit présenter un plan d'action correctif, incluant un échéancier, dans un délai raisonnable.
- Amener les organisations à se conformer à leurs engagements est un véritable défi. Il faut tout faire pour accompagner le fournisseur dans cette démarche, le boycott étant la dernière option à prendre, à cause de ses impacts potentiels sur les travailleurs et travailleuses.

Advenant le cas où la vérification révèle certaines défaillances au niveau du respect de la PAR, il devient impératif d'intervenir auprès du délinquant. Il faut cependant lui accorder un délai

raisonnable afin de procéder aux correctifs requis. Le fournisseur en défaut devra alors présenter un plan d'action correctif, incluant une date d'échéance.

Amener les organisations à se conformer véritablement à leurs engagements est un travail de longue haleine qui nécessite une vigilance constante, tant à l'interne qu'à l'externe. Si malgré des efforts répétés de sensibilisation, la mauvaise volonté et l'immobilisme sont évidents, il peut s'avérer nécessaire de mettre un terme à la relation d'affaires. Il importe cependant de préciser que le « boycott » est pour nous la dernière option à prendre, une fois que tous les efforts auront été faits pour amener le fournisseur ou le sous-traitant à se conformer à la PAR.

Il serait utopique de croire que l'adoption d'une PAR et son application la plus rigoureuse vont à elles seules entraîner des transformations profondes et rapides au niveau de la culture de certaines organisations. C'est pourquoi il est capital de rappeler fréquemment l'existence de la politique et la nécessité d'en respecter l'application à toutes les personnes concernées.

### Évaluation de la PAR **D41**

- Évaluation annuelle de la politique et du processus de suivi, par le comité responsable de la PAR
- Cette évaluation devrait également permettre de mettre en lumière les frais ou les économies engendrés. Ainsi, on voit à la pérennité de la PAR et au réel engagement de l'organisation dans le développement durable.

Rien n'est jamais acquis définitivement. Cependant, les entreprises de fabrication et de distribution de biens de consommation sont très sensibles à l'opinion des consommateurs. Les gains obtenus auprès de plusieurs d'entre elles, en particulier dans le domaine de l'éthique du travail, sont considérables. Toutefois, même si quelques-unes des plus grandes entreprises au monde ont fait des progrès dans ce domaine, il reste encore énormément de travail à accomplir. Une évaluation négative, insatisfaisante ou même un recul ne devrait pas être en soi une raison suffisante pour baisser les bras. Il vaut beaucoup mieux reprendre le travail que d'abandonner le combat, la politique de la chaise vide n'ayant jamais été profitable, ni pour les travailleurs et travailleuses, ni pour l'environnement.

### Les PAR dans le monde **D42**

Aux États-Unis

- Californie
- Maine
- État et Ville de New York
- Los Angeles
- Boston
- C. S. de Los Angeles
- Et plus de 142 collèges et universités...

## Au Canada

- Manitoba
- Toronto
- Ottawa
- Vancouver
- Calgary
- Université de l'Alberta
- UBC
- Université de Toronto
- C. S. Eastern Ontario

## Les PAR au Québec **D43**

- Les politiques d'achat responsable sont en émergence au Québec.
- Parmi toutes les PAR actuellement en vigueur dans la province, plus de 8 sur 10 ont été créées il y a moins de 3 ans.
- Pour diverses raisons, les premières organisations à se doter de PAR ont été les multinationales.
- Elles sont dorénavant suivies au Québec par nos grandes entreprises publiques, en particulier nos institutions d'enseignement.
- Même s'il reprend l'avance devant le secteur privé, notre secteur public accuse un retard, en Occident, parmi les pays francophones ou surtout anglophones...
- Environ 60 PAR au Québec actuellement.

### **Qu'est-ce qu'une politique d'achat responsable?**

#### Qu'est-ce qu'est une politique d'achat responsable selon vous?

Une politique d'achat qui exigera du fournisseur essentiellement trois choses :

1. que les produits textiles ou vêtements vendus à l'institution aient été fabriqués dans des conditions responsables, c'est-à-dire respectant les normes minimales internationales et locales.

2. que les lieux de fabrication de ces produits soient révélés à l'institution. C'est ce qu'on nomme la transparence : c'est-à-dire que l'institution ou leur fournisseur doit révéler au grand public le nom des usines et leurs coordonnées. Souvent, cela se fait sur leur site Internet ou bien à la demande des particuliers. Actuellement, il est généralement impossible de les connaître et parfois, même les institutions qui achètent ne connaissent pas les fabricants qui font les vêtements de travail.
3. que les conditions de travail des couturières et couturiers puissent être vérifiées de façon indépendante et à tout moment. Généralement, il y a une première vérification faite à l'interne (première génération des codes de conduite). Ensuite, une vérification externe doit avoir lieu (deuxième génération des codes de conduite débutant dans les années 1990). Des organismes indépendants (Vérité aux États-Unis) et des organismes multipartites (c'est-à-dire composés d'acteurs du secteur privé, du secteur institutionnel, des ONG et des syndicats) tels *Social Accountability* (SA 8000) aux États-Unis ou *Ethical Trading Initiative* (ETI) en Europe font ce travail.

[[*Fair Labor Association* (**FLA**) est né en 1996 aux États-Unis d'abord afin de réunir, sous la houlette du secrétaire d'État au travail, des entreprises, des ONG et des syndicats pour mettre en place de nouveaux moyens pour protéger les travailleurs de ce secteur. En 1998, FLA devient une ONG de supervision des codes de conduite. FLA certifie les marques et leurs produits.

*Social Accountability* (**SA 8000**) est formé en 1997 à New York afin de développer une norme de qualité sociale et ainsi remédier aux codes de conduite vagues et incomplets des entreprises. Il s'agit d'une forme de certification qui concerne les sites de production que l'entreprise signataire décide de faire certifier. 8 entreprises sont membres et 66 sites ont été certifiés.

*Ethical Trading Initiative* (**ETI**) est né en 1998 au Royaume-Uni afin de développer des outils pratiques qui favorisent la réalisation et la mise en œuvre de politiques commerciales responsables par les entreprises et détaillants qui approvisionnent le marché britannique. Elle comprend une vingtaine de compagnies membres (dont Levi's et The Body Shop), 18 ONG et 4 organisations syndicales. ETI suggère un code de conduite de base et les compagnies membres doivent appliquer le code à au moins une partie de leur chaîne d'approvisionnement.

La *Fondation Fair Wear* (**FWF**) est mis en place en 1999 au Pays-Bas par des ONG, syndicats et employeurs. Elle rassemble 17 membres dans 121 usines.

*Worker Rights Consortium* (**WRC**) est formé en 2000 à New York par une coalition d'ONG, de syndicats, d'universitaires et de collégiens qui décident de lancer leur propre mouvement, en réaction au système du FLA considéré comme insatisfaisant. WRC n'a pas de quelconque certification et ne possède pas de code, mais elle s'appuie sur une série de droits fondamentaux au travail et exige des universités qu'elles intègrent ses critères minimums aux contrats qu'elles signent avec leurs fournisseurs sous licence.

Le Forum de l'arrangement multi-fibre (**AMF-Forum**) est formé en 2004 par un certain nombre de multinationales, de syndicats et d'ONG qui décident de se réunir, de réfléchir et de mettre en place des projets pilotes pour promouvoir le développement soutenable dans l'industrie du textile et du vêtement. Ce nouveau dialogue pluripartite émerge suite à la fin de l'AMF et alors même que plusieurs des organisations ci-haut mentionnées sont remises en doute. Certains disent à ce sujet que nous serions rendus à la troisième vague des codes de conduite. L'AMF Forum développe actuellement un projet pilote au Bangladesh où la participation du

gouvernement national se fait et où l'objectif est d'amener la création d'une nouvelle forme d'audit social et de législation dans ce secteur.]]

En bref, par la mise en place de Politique d'achat responsable dans nos institutions publiques, on s'assure que tous les articles produits et consommés dans ces institutions soient fabriqués dans des conditions respectueuses socialement parlant et qu'ainsi, l'argent de nos impôts ne cautionne pas des pratiques inacceptables. Et cela est important, car les institutions sont de gros acheteurs de biens et services : le Gouvernement du Québec a dépensé plus de 10 milliards de dollars l'an dernier, ce qui équivaut à 10 à 15% de son PIB (Gouv. Du Qc, min. de l'approvisionnement).

### **Droits fondamentaux au travail pour la Coalition québécoise :**

Mais que veut-on dire exactement par des conditions respectueuses? Quelles normes valent, selon vous, lorsqu'on parle de produits faits au Lesotho, distribués par les États-Unis et vendus au Canada?

Ce sont les normes internationales, déterminées par l'Organisation internationale du travail (OIT).

Les 4 normes fondamentales de l'OIT (que tous pays membres doit respecter) sont les 4 premières citées ici. L'ensemble des 7 normes correspond aux normes internationales que la Coalition québécoise contre les ateliers de misère juge minimales.

#### **1) Le libre choix de l'emploi et l'abolition du travail forcé (Conventions 29 et 105 de l'OIT)**

- Ne pas être obligé d'occuper un travail sous la peine d'une menace quelconque;
- [[Les travailleurs ne sont pas tenus de placer un dépôt ou de confier leurs papiers d'identité à leurs employeurs;
- Ils sont libres de quitter leur emploi après un préavis d'un délai raisonnable.]]

#### **2) La liberté d'association et le droit à la négociation collective (Conv. 87 et 98)**

- Les travailleurs ont le droit d'adhérer ou de créer un syndicat de leur choix et de participer à des négociations collectives;
- [[Les représentants des travailleurs ne font pas l'objet de discrimination et sont autorisés à entreprendre leurs fonctions de représentation sur le lieu du travail;
- L'employeur doit donc adopter une attitude ouverte à l'égard des activités des syndicats et de leurs activités organisationnelles.]]

#### **3) L'abolition effective du travail des enfants (Conv. 138 et 182)**

- Il est interdit de procéder au recrutement d'enfants;

- L'âge minimum pour débiter à travailler ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, soit généralement 14 ans;
- [[Il est interdit d'employer des personnes de moins de 18 ans pour des travaux nocturnes ou des emplois faits dans des conditions dangereuses.]]

#### **4) La non-discrimination en matière d'emploi (Conv. 100 et 111)**

- Il n'existe aucune discrimination pour des raisons d'ethnicité, de nationalité, de religion, d'âge, d'handicap, de sexe, d'état civil, d'orientation sexuelle, d'appartenance à un syndicat ou à un parti politique qui pourrait détruire ou altérer l'égalité de chance ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

La Coalition a jugé bon ajouter 3 autres normes internationales qu'elles jugent minimales, soit :

#### **5) Des conditions de travail décentes (Conv. 155)**

- Les travailleurs ont droit à un environnement respectant les règles d'hygiène et de sécurité, en tenant compte des connaissances de l'industrie et des dangers spécifiques s'y rattachant (OIT : convention 155);
- Les abus physiques, les dangers d'abus physiques, les punitions, les harcèlements ou les intimidations de la part d'employeurs ou d'autres employés sont donc complètement interdits.

#### **6) Des heures de travail non excessives (Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH), article 24)**

- Les heures de travail doivent correspondre aux lois nationales et internationales selon celles qui apportent la meilleure protection;
- Une semaine de travail ne doit pas dépasser 48 heures par semaine et doit permettre aux travailleurs au moins une journée de repos pour chaque semaine de travail;
- Pour ce qui est du temps supplémentaire, il ne doit pas être obligatoire ni régulier et il ne doit pas dépasser 12 heures par semaine. Les travailleurs sont alors rémunérés à un tarif horaire majoré.

#### **7) Un salaire permettant de couvrir les besoins fondamentaux (DUDH, article 23)**

- Le salaire et les avantages versés pour une semaine de travail ordinaire satisfont, au minimum, aux normes légales nationales ou internationales, selon celles qui correspondent au seuil le plus élevé;
- Le salaire doit être suffisant pour couvrir les besoins fondamentaux des familles (se loger, se nourrir, se couvrir, se chauffer, s'éduquer, se guérir, se transporter, etc.);
- [[La déduction de salaire pour cause de mesures disciplinaires ne doit pas avoir lieu;
- Tous les travailleurs reçoivent des informations écrites et compréhensibles sur leurs conditions d'emploi en matière de salaires avant de commencer celui-ci.]]

**C-PP13 : Quelques exemples d'institutions nord-américaines ayant adopté une Politique d'achat responsable : (1 min.)**

Au Québec, c'est une campagne encore très jeune, mais aux EU et au Canada, alors que ces campagnes ont débuté dès les années 1980-1990, de grands pas ont été fait. Voyez les institutions qui ont désormais une Politique d'achat responsable...

[[La question qui revient toujours : Est-ce que cela coûtera beaucoup plus cher à une Ville, par exemple? Et bien les statistiques qu'on détient nous disent que pas nécessairement. Selon les chiffres que nous avons, il semblerait qu'alors que des villes voient leurs frais augmenter sensiblement, d'autres voient leurs frais diminuer sensiblement. La raison de cette diminution? Le processus d'approvisionnement étant désormais plus surveillé, les fournisseurs doivent être très transparents vis-à-vis les villes. Ce processus de transparence a démontré à certaines villes que leurs fournisseurs faisaient gonfler les prix et leur marge de profits. Désormais, cela est plus difficile à faire. Au total, leur marge de profit revenant à la normale, les coûts peuvent finir par diminuer, même si les coûts de production sont plus élevés parce qu'ils sont surveillés de plus près. À Vancouver, les coûts pour l'approvisionnement ont diminué de 14 000\$ (Vancouver, 21 mars 2006). Bien sûr, cela ne tient pas compte des frais supplémentaires à payer pour avoir quelqu'un à la Ville qui s'occupe du suivi et pour ces dépenses mensuelles.]]

**C-PP14 : En France: Des législations ont été adoptées pour faciliter des achats publics responsables : (2 min.)**

1) En mai 1999, sur proposition du Parlement des enfants, l'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté une loi "visant à inciter au respect des droits de l'enfant dans le monde, notamment lors de l'achat de fournitures scolaires" (Loi *Le Texier*, no. 99-478). Cette loi demande notamment aux collectivités publiques et aux établissements scolaires de veiller à ne pas acheter de produits fabriqués par des enfants.

2) À la fin 2000, à l'occasion de la réforme du code des marchés publics, le Collectif demande que soit mentionnée explicitement la possibilité d'exiger des garanties de bonne qualité sociale. C'est chose faite dès 2001.

3) À la fin 2002, près de 220 collectivités territoriales (essentiellement des communes) s'engagent en faveur d'achats publics responsables (Tours, Toulouse, etc.).

Aujourd'hui, en partenariat avec *De l'responsable sur l'étiquette*, la structure nationale "Achats publics responsables", coordonnée par Cités Unies France, est désormais en place pour concrétiser cette démarche.

Il est donc intéressant de constater que contrairement au travail effectué par les groupes de pression aux États-Unis et au Canada, le Collectif français a plutôt décidé de faire pression

d'abord sur l'État avant de faire pression sur les villes, les municipalités et les institutions scolaires. Un autre chemin pour arriver aux mêmes résultats...

**C-PP15 : La campagne au Québec : (2 min.)**

1) Grâce à l'engagement de plusieurs étudiants qui veulent que les achats que leurs institutions d'enseignement font soient responsables, plusieurs groupes militants pour l'adoption de Politiques d'achat responsable ont vu le jour dans diverses universités québécoises.

À l'Université de Montréal : Le département de médecine a adopté une résolution sur les achats responsables. Les étudiants intéressés pourront donc acheter leurs sarraus à une entreprise responsable.

À l'Université de Concordia : Le département de géographie a adopté une Politique d'achat responsable qui couvre la responsabilité sociale et environnementale.

Depuis 2005, la Coalition étudiante Trans-Actions Responsables (CÉTAR) a vu le jour. Cette Coalition qui regroupe des associations de plus de six universités montréalaises veut arriver à mettre en place des Politiques d'achat responsable dans les universités québécoises.

2) Certains syndicats québécois ont réussi à incorporer des clauses de responsabilité sociale ou d'étiquette syndicale dans leur convention collective. Cela impose aux employeurs d'acheter les vêtements de travail et les outils promotionnels à des fournisseurs qui ont des pratiques responsables. Pour certains syndicats, le choix du fournisseur demeure dans les mains des syndiqués travailleurs.

**C-PP16 : Qu'est-ce qu'un code de conduite responsable? : (1 min.)**

- Une liste des **standards responsables** que les fournisseurs et l'institution en tant que telle doivent respecter dans leurs pratiques de production;
- Les standards font références aux **normes fondamentales du travail** (de l'OIT) et/ou à la Déclaration des droits de l'Homme;
- Un code de conduite responsable **peut faire partie d'une Politique d'achat responsable plus large.**

Ces codes de conduite doivent généralement être accessible au public, diffusés sur Internet ou disponibles sur demandes.

**C-PP17 : Rapport de responsabilité sociale (2 min.)**

Dans l'objectif de cette campagne auprès des producteurs de vêtement, la Coalition va publier au mois de novembre 2006 les résultats d'une recherche qu'elle a mené auprès de 69 fournisseurs québécois de vêtements de travail et d'outils promotionnels (la majorité qui existe au Québec) afin de voir leur engagement en matière sociale et environnementale.

Par un questionnaire envoyé et une grille d'évaluation associée, nous avons cherché à mieux connaître chacune des entreprises selon son profil organisationnel, ses pratiques de production,



ses pratiques et politiques sociales ainsi que ses pratiques et politiques environnementales. Dans le rapport, on peut constater la note de chaque fournisseur avec ses points forts et les points à améliorer pour devenir plus responsable. Ce guide d'alternatives sera proposé aux acheteurs en gros et institutionnels (villes, commissions scolaires, etc.) et aux organisations syndicales.

**Les objectifs sont :**

- 1) Encourager les entreprises ciblées à se responsabiliser socialement. Deux fois par année, les entreprises peuvent se faire réévaluer et ainsi améliorer leur score selon les modifications apportées.
- 2) Fournir des pistes d'alternatives aux institutions et aux organisations qui se doteront de politiques d'achat responsable. Si leurs fournisseurs actuels ne veulent pas collaborer pour se responsabiliser socialement, les institutions auront comme alternative des fournisseurs qui sont déjà prêts à prendre leurs responsabilités en main.

## **Conclusion**

**Des gestes à poser par tous les acteurs de la société! (1 min.)**

En attendant que les gouvernements du Nord et du Sud balisent le secteur du textile et du vêtement pour que les travailleuses et travailleurs soient enfin respectés, il importe que les institutions privées et publiques prennent en main leurs responsabilités sociales et qu'elles ne s'enrichissent pas sur le dos des plus pauvres.

**1) Les institutions publiques**

- Se doter de politiques d'achat responsable qui permettent que les citoyens payeurs d'impôts ne soient pas complices de pratiques inacceptables;

**2) Les organisations syndicales**

- Inclure des clauses dans les conventions collectives qui obligent les employeurs à acheter des produits faits dans des conditions responsables;
- Collaborer pour faire des pressions auprès des institutions et compagnies.

**C-PP19 : ... Des gestes à poser par tous les acteurs de la société! (1 min.)**

### 3) Les entreprises et fournisseurs

- Se doter d'un code de conduite responsable qui permette à l'entreprise de spécifier ses engagements par rapport à la qualité sociale et environnementale des produits qu'elle commercialise.

#### **C-PP20 : ... Des gestes à poser par tous les acteurs de la société! (3 min.)**

##### **Informons-nous!**

Vous êtes-vous déjà demandé si l'argent de vos impôts cautionnait ces pratiques illégales et immorales ? Vous êtes-vous demandé d'où provenaient les vêtements achetés par l'équipe de soccer de votre petit ? Eh bien, il est grand temps de le faire. Les déraillements du marché global, on peut y réagir localement et bien concrètement.

##### **Changeons nos habitudes de consommation**

En tant que consommateur, nous avons un rôle à jouer. La recherche du plus bas prix oblige bien souvent les différents acteurs impliqués dans la chaîne de production du vêtement à passer outre les normes minimales du travail ici au Québec ou ailleurs dans le monde. Lorsque faire se peut, essayons de prendre nos décisions en gardant en tête d'autres facteurs que celui du plus bas prix.

Posez des questions quand vous allez dans les magasins : où cela est-il fait, dans quelles conditions? Exigez de savoir dans quelles conditions sont fabriqués les vêtements que vous achetez. Le développement des produits équitables s'est fait de cette manière-là. Acheter équitable, responsable, usagé.

##### **Exigeons des changements!**

Joignez-vous à des collègues et amis pour faire pression sur les institutions dans lesquelles vous travaillez ou que vous fréquentez afin qu'elles se dotent de Politique d'achat responsable. Si vous êtes syndiqués, passez par votre syndicat pour le faire, par exemple en incluant dans votre convention collective une obligation pour l'employeur.

Renseignez-vous sur les investissements responsables. Exigez de votre régime de retraite qu'il investisse dans des entreprises qui respectent les normes minimales du travail.

#### **C-PP21 : Les membres de la Coalition et conclusion (1 min.)**

Voici les membres de la Coalition (environ une trentaine de membres), avec en plus la collaboration du GIR et de la nouvelle Coalition étudiante sur les achats et placements socialement responsables.

### **CONCLUSION**

En conclusion, par cette formation, la Coalition veut faire prendre conscience à tout un chacun, et surtout aux acheteurs en gros du Québec, qu'il est temps de requestionner la course au plus

bas prix et de prendre en compte les réels coûts sociaux et environnementaux engendrés dans la production de biens, notamment dans la production de vêtements de travail. Les individus et les institutions du Québec ont été enculturés dans un système qui fait la promotion et recherche du plus bas prix. Nous croyons qu'il faut déconstruire cette croyance et réapprendre à fixer des prix justes et réels. Cette étape est essentielle pour la survie de notre planète et des humains qui l'habitent.

- **Militer pour faire adopter une PAR dans votre milieu;**
- **Faire inclure des clauses dans les conventions collectives qui obligent les employeurs à acheter des produits faits dans des conditions responsables;**
- **Poser des questions sur les investissements réalisés à l'aide de votre fonds de pension;**
- **Consommer de façon responsable.**

**Informons-nous!**

**Vous êtes-vous déjà demandé si l'argent de vos impôts cautionnait ces pratiques illégales et immorales ? Vous êtes**

**vous demandé d'où provenaient les vêtements achetés par l'équipe de soccer de votre petit ? Eh bien, il est grand**

**temps de le faire. Les déraillements du marché global, on peut y réagir localement et bien concrètement.**

**Changeons nos habitudes de consommation**

**En tant que consommateur, nous avons un rôle à jouer. La recherche du plus bas prix oblige bien souvent les**

**différents acteurs impliqués dans la chaîne de production du vêtement à passer outre les normes minimales d**

**travail ici au Québec ou ailleurs dans le monde. Lorsque faire se peut, essayons de prendre nos décisions en gardant**

**en tête d'autres facteurs que celui du plus bas prix.**

**Posez des questions quand vous allez dans les magasins : ou cela est-il fait, dans quelles conditions? Exigez de savoir**

**Dans quelles conditions sont fabriqués les vêtements que vous achetez. Le développement des produits équitables**

**s'est fait de cette manière-là. Acheter équitable, responsable, usagé.**

**Exigeons des changements!**

**Joignez-vous à des collègues et amis pour faire pression sur les institutions dans lesquelles vous travaillez ou que**

**vous fréquentez afin qu'elles se dotent de Politique d'achat responsable. Si vous êtes syndiqués, passez par votre**

**syndicat pour le faire, par exemple en incluant dans votre convention collective une obligation pour l'employeur.**

**Renseignez-vous sur les investissements responsables. Questionnez votre fonds de pension.**

- **Militer pour faire adopter une PAR dans votre milieu;**
- **Faire inclure des clauses dans les conventions collectives qui obligent les employeurs à acheter des produits faits dans des conditions responsables;**
- **Poser des questions sur les investissements réalisés à l'aide de votre fonds de pension;**
- **Consommer de façon responsable.**

**Exigeons des changements!**

**Joignez-vous à des collègues et amis pour faire pression sur les institutions dans lesquelles vous travaillez ou que**

**vous fréquentez afin qu'elles se dotent de Politique d'achat responsable. Si vous êtes syndiqués, passez par votre**

**syndicat pour le faire, par exemple en incluant dans votre convention collective une obligation pour l'employeur.**

**Renseignez-vous sur les investissements responsables. Questionnez votre fonds de pension.**

#### **Documents**

- **Guide PAR (2007)**
- **Fiches thématiques sur la mise en place d'une PAR dans différents secteurs (à partir de septembre 2008)**
- **Glossaire RSO (sur notre site web)**
- **Documents-types: contrats avec fournisseurs, grille pour appels d'offre, etc... (sur notre site web cet été)**

#### **Événement**

- **Formation aspects juridiques RSO (2 et 9 mai 2008, UQAM)**
- **Colloque sur la RSO et les PAR (16 et 17 octobre 2008, à Montréal)**

#### **Formation et sensibilisation dans les organisations**

- **Sur demande**

## BIBLIOGRAPHIE

Amnistie international, printemps 2004 : Campagne Jeunes d'Amnistie international.

Bouhier, Sophie, 19 mars 2001 : *Plusieurs ex-dragons asiatiques sont devenus plus chers que le Portugal*, Journal du textile, no. 1657, Paris.

Maquila Solidarity Network (MSN), 1999 : *Options politiques pour améliorer les normes applicables aux travailleuses du vêtement au Canada et à l'étranger*, Ottawa, Condition féminine Canada.

Pilon, Jean-Luc, Janvier 2005 : *Le sort de l'industrie du vêtement au Québec dans le contexte actuel de la libéralisation des marchés*, La Chronique des Amériques (Observatoire des Amériques), no.2, Montréal.

Rapport du Québec, 2006 : *Convention no. 26 sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928* : p.1-2.

QUÉBEC, 31 août 2005 : *Le vêtement et le textile au Québec, deux industries face à des défis considérables*, Québec, Études économiques, fiscales et budgétaires, vol.1, no.4.

Vaillancourt-Laflamme, Catherine, automne 2005 / hiver 2006 : *Mondialisation de l'industrie du textile et du vêtement : effritement des droits des travailleurs et des travailleuses*, Ligue des droits et libertés, vol. 23, no.2 .

Vancouver, 21 mars 2006, rapport administratif du conseil de la Ville : p.8.

Waridel, Laure et coll., 1998 : *L'envers de l'assiette, un enjeu alimen...terre*, Éditions des intouchables, Montréal.

Wyman, Diane, 2005 : *Extension ou contraction? Les industries textile et du vêtement au Canada*, Statistique Canada, Ottawa, Ministre de l'Industrie.