



# Vêtements Propres pour ma commune

## Guide pratique du mandataire et du fonctionnaire communaux

*Nous avons le plaisir de vous présenter une première édition de ce guide. Nous avons tenté de réaliser le travail le plus pertinent, tenant compte de vos réalités de terrain. Ce guide a fait l'objet d'une consultation d'acteurs et de spécialistes en marché publics. N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires, compléments d'information et expériences. Ils ne pourront que l'enrichir.*

*Ce guide sera également actualisé en fonction par exemple de développements législatifs ou de l'adhésion de fournisseurs à l'un ou l'autre système de vérification. N'hésitez pas à visiter régulièrement le site [www.vetementspropres.be](http://www.vetementspropres.be) à cet effet.*

*La Campagne Vêtements Propres se tient à votre disposition pour des séances d'information et de formation à ce sujet.*

### **Contactez-nous**

Par email : [info@vetementspropres.be](mailto:info@vetementspropres.be)

Par téléphone : 010 45 75 27

Par courrier :      Campagne Vêtements Propres  
                            16 place de l'Université  
                            1348 Louvain-la-Neuve  
                            Belgique

# Sommaire

## Fiches Argumentaires

1. Des vêtements de travail propres pour ma commune, une question de justice et de cohérence
2. Des vêtements de travail propres, de quoi s'agit-il ?
3. Répondre à une démarche citoyenne :  
Vêtements de travail propres pour ma commune
4. Répondre à la démarche syndicale :  
Vêtements propres au travail
5. Construire une offre :  
Projet pilote avec des fournisseurs des administrations
6. Gros plan sur le secteur du vêtement de travail
7. Pas n'importe quoi, ni n'importe comment...  
Les bases légales et réglementaires

## Fiches Acteurs

1. Le mandataire communal  
au Conseil communal ou au Conseil de l'action sociale
2. Ma commune met son engagement en pratique
3. Le fonctionnaire public en charge de la préparation et du suivi des achats publics  
**intégrant l'exemple de clause à introduire dans le cahier spécial des charges**

## Fiches outils

1. Exemple de **projet de délibération**  
relative à l'amélioration des performances sociales des marchés publics de vêtements de travail, d'uniformes et d'équipements de sport pour le **Conseil communal**
2. Exemple de **projet de délibération**  
relative à l'amélioration des performances sociales des marchés publics de vêtements de travail, d'uniformes et d'équipements de sport pour le **Conseil de l'action sociale**
3. Exemple de **déclaration sur l'honneur**  
destinée à être signée par les soumissionnaires
4. Exemple de **questionnaire** à adresser par l'acheteur public  
à ses fournisseurs potentiels à propos  
de l'origine des produits et des initiatives de l'entreprise
5. Où trouver des vêtements de travail propres ?

# Des vêtements de travail propres pour ma commune

## Une question de justice et de cohérence

Des salaires insuffisants pour vivre, même sans charge familiale, dans une chambre en tôle ou dans un dortoir, des heures supplémentaires obligatoires, parfois non rémunérées, des conditions de sécurité et d'hygiène préjudiciables à la santé physique et mentale des travailleurs, des actes graves de répression vis-à-vis des syndicalistes qui défendent les droits les plus élémentaires de leurs collègues, l'exploitation par le travail d'enfants de moins de 15 ans... C'est le quotidien de nombreux travailleurs des usines d'habillement en Asie, en Afrique, en Amérique centrale et du Sud et même parfois dans des pays de l'Est et du Sud de l'Europe.

Il est probable que des vêtements de travail ou des uniformes fabriqués dans ces conditions soient vendus en Belgique.

Dans les pays de production, il existe pourtant des associations et des syndicats locaux qui forment, informent, organisent les travailleurs de ces usines pour qu'ils puissent défendre leurs droits et faire progresser leurs conditions de travail. Dans l'économie mondialisée d'aujourd'hui, où tout acquis social tend à se traduire par un risque accru de délocalisation, ils ont besoin du soutien des consommateurs pour faire valoir la justice de leur action.

Qu'il s'agisse d'individus, de collectivités, d'Etats, d'autres pouvoirs publics ou d'administrations, les consommateurs sont aujourd'hui de plus en plus conscients que leur pouvoir d'achat n'a pas qu'une valeur économique. Leurs choix et leurs exigences peuvent effectivement influencer des systèmes de production dans le sens d'un progrès social ou d'une exploitation.

## Les marchés publics, un levier d'action concret et utilisable

Au sein de l'Union européenne, les marchés publics représentent quelque 1.000 milliards d'euros (soit 14% du Produit Intérieur Brut). En **Belgique**, on peut estimer le volume financier des marchés publics à environ **33 milliards d'euros**.

Outre le fait d'approvisionner l'Etat en services, bien ou travaux, les achats publics constituent donc un levier d'action concret utilisable en faveur du progrès social et du développement durable. Par leur démarche en ce sens, les pouvoirs publics peuvent également jouer un rôle d'exemple et un rôle éducatif.

**Bon à savoir :** Certes tous les marchés publics ne concernent pas l'acquisition de produits susceptibles d'être fabriqués dans de mauvaises conditions, ni encore moins de vêtements de travail, mais pour évaluer la puissance du levier d'action que constitue les achats publics (33 milliards d'euros par an) il est intéressant de le comparer par exemple au budget de la Coopération publique belge au développement, soit 901 millions d'euros annoncés pour 2006.

## Une cohérence des politiques et des pratiques

L'engagement des pouvoirs publics en faveur d'une consommation éthique répond également à un besoin de cohérence entre les politiques publiques. Comment les contribuables pourraient-ils comprendre que leurs impôts financent à la fois

- des politiques de développement durable qui visent, notamment, à lutter contre la pauvreté et à promouvoir le progrès social (cf Plan fédéral de développement durable)
- et en même temps, des achats auprès d'entreprises qui fourniraient des produits de mauvaise qualité sociale, fabriqués dans des conditions contraires aux conventions internationales d'application dans tous les pays membres de l'Organisation internationale du travail.

# Des Vêtements de travail Propres

## De quoi s'agit-il ?

Tout le monde se sent mieux et travaille mieux dans des vêtements propres... Par le vocable Vêtements Propres popularisé par la Campagne du même nom, on entend des vêtements provenant de filières d'approvisionnement classiques de l'économie marchande fabriqués dans le respect des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et des travailleuses qui ont contribué à leur confection.

Ces droits sont définis dans des Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT).

**L'Organisation Internationale du Travail (OIT)** est une organisation qui regroupe Etats, entreprises et syndicats. Sa fonction majeure est de définir des conventions internationales concernant les droits des travailleurs à travers le monde. Pour avoir force de loi, ces conventions doivent normalement être ratifiées par les Etats.

Droits fondamentaux	Conventions OIT
Abolition du travail forcé	OIT 29 et 105
Age minimum - Elimination progressive du travail des enfants	OIT 138
Interdiction des pires formes d'exploitation des enfants par le travail	OIT 182
Liberté d'association (création de syndicats)	OIT 87
Droit d'organisation et de négociation collective	OIT 98
Egalité de rémunération – non-discrimination	OIT 100 et 111
Droits associés	
Salaires minima : rémunération au moins équivalente au salaire minimum vital ou au salaire minimum légal s'il est supérieur	OIT 26 et 131
Durée du travail : respect des règles fixant la durée maximale du travail et la rémunération des heures supplémentaires	OIT 1
Sécurité et santé des travailleurs	OIT 155 et 164
Formalisation du contrat de travail	OIT 122

Les conventions définissant les droits fondamentaux des travailleurs sont aujourd'hui sensées s'appliquer dans tous les secteurs industriels de tous les pays membres de l'OIT (179 sur 192). En 1998, tous les Etats membres de l'OIT ont en effet signé la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail qui établit que l'ensemble des membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi les droits inscrits comme fondamentaux.

L'OIT ne dispose cependant pas de mécanismes de contrainte ni de sanction pour imposer le respect de ces droits fondamentaux. Elle ne dispose que d'instruments d'influence tels que des résolutions, des exigences de rapport, voire de condamnation, dans des cas rares et extrêmes. L'unique condamnation prononcée par l'OIT à ce jour l'a été à l'encontre de la Birmanie pour l'usage systématique du travail forcé.

Outre les Conventions, Recommandations et Déclaration de l'OIT, d'autres instruments légaux viennent appuyer la légitimité de ces droits au niveau international :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme,
- La Convention des Nations Unies sur les Droits de l'enfant,
- La Convention des Nations Unies relative à l'élimination de toutes les formes de discriminations raciales,
- La Convention des Nations Unies relative à l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes.

D'autres instruments internationaux sont directement applicables aux entreprises, sur base volontaire. Entre autres

- La Déclaration de principes tripartite sur les sociétés multinationales et la politique sociale, un code de conduite développé par l'Organisation internationale du travail en 1977.
- Les Lignes directrices de l'OCDE à l'attention des entreprises transnationales. Elles s'appliquent aux entreprises dont le siège se trouve dans un Etat membre de l'OCDE et qui opèrent à l'étranger, y compris dans un pays non membre. Telles que révisées en juin 2000, ces lignes directrices réfèrent entre autres aux droits fondamentaux des travailleurs.

## Répondre à une démarche citoyenne : Vêtements de travail Propres pour ma commune

En 2006, année d'élections communale et provinciale, la Campagne Vêtements Propres a initié en Belgique francophone un travail sur les achats publics communaux en soutenant des demandes citoyennes pour la prise en compte de critères sociaux dans les achats publics de vêtements de travail.

Des groupes de citoyens mobilisés principalement autour de la campagne *Ça passe par ma commune* ou au sein de Commissions consultatives communales, ont interpellé les candidats sur leurs engagements en la matière. Ils s'apprêtent à réaliser un suivi des engagements pris de 2006 à 2012.

### Modèle d'interpellation citoyenne

*Madame, Monsieur,*

*J'habite la commune pour laquelle vous vous portez candidat aux élections du 8 octobre prochain. Comme beaucoup de mes concitoyens, je suis interpellé par les fréquentes violations des droits des travailleurs dans l'industrie de l'habillement et des équipements sportifs. Je pense que les pouvoirs publics communaux peuvent jouer un rôle dans l'amélioration des conditions de travail dans ces secteurs, notamment par le biais des achats publics.*

*Je souhaite que le choix des fournisseurs de la commune en uniformes, vêtements de protection, vêtements professionnels et vêtements de sport soit conditionné à leur engagement de respecter les droits des travailleurs dans leurs filières de production. Concrètement, un fournisseur qui souhaite s'investir sérieusement en cette matière a aujourd'hui la possibilité d'adhérer au code de conduite de la Campagne Vêtements Propres<sup>1</sup>, basé sur les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail et de recourir à une vérification indépendante. Certaines entreprises du secteur ont déjà franchi le pas en adhérant à la Fair Wear Foundation.*

*Je suis convaincu que les pouvoirs publics peuvent influencer d'autres entreprises en ce sens.*

*Je serai particulièrement attentif à la réponse que vous apporterez à cette préoccupation et je ne manquerai pas de vous encourager en ce sens si vous êtes élus.*

Partout où l'interpellation a eu lieu, une majorité de candidats et de mandataires se sont engagés vis-à-vis de l'achat de « Vêtements de travail propres ».

- **Anthismes**
- **Arlon**
- **Anderlecht**
- **Braine-  
l'Alleud**
- **Bruxelles Ville**
- **Charleroi**
- **Gembloux**
- **Etterbeek**
- **Incourt**
- **Ittre**
- **Liège**
- **Marche en  
Famenne**
- **Mons**
- **Saint-Gilles**
- **Tournai**
- **Verviers**
- **Visé**
- **Waterloo.**

Liste arrêtée au 30  
Juin 2006

### Autour de nous, d'autres communes s'engagent

- En **Flandre**, 70 communes se sont engagées à exiger de leurs fournisseurs de vêtements de travail le respect des droits fondamentaux des travailleurs.
- **Bruxelles-Ville** intégrera à l'avenir des critères de qualité sociale dans tous ses appels d'offres pour l'acquisition de vêtements de travail et d'uniformes.
- En **France**, les « Collectivités territoriales pour une consommation éthique » regroupent 250 municipalités et régions particulièrement actives dans le nord du pays. Le Conseil Régional Nord-Pas de Calais et la Communauté urbaine de Dunkerque ont collaboré avec la Campagne Vêtements Propres française (Collectif « De l'Éthique sur l'Étiquette ») pour rédiger le « **Guide de l'achat éthique pour les acheteurs publics.** »
- La ville d'**Amsterdam** a réalisé le vade mecum « **Schone kleren - Handreiking voor het bewust inkopen van dienstkleding** » (Mode d'emploi pour l'achat responsable de vêtements professionnels)
- **Barcelone** a entamé un travail spécifique à ce propos avec le service municipal d'entretien des espaces verts.
- **EUROCITIES** qui regroupe de grandes villes européennes a initié le projet CARPE (Cities as responsible purchasers in Europe) et a dans ce cadre publié le **Guide CARPE de l'Achat Public Responsable.**

<sup>1</sup> L'appellation précise de ce code est Code de conduite pour le commerce et l'industrie de la confection et des articles de sport (vêtements et chaussures). Nous utiliserons les termes code de conduite Vêtements propres dans la suite du texte. Voir la fiche outil n°5 pour une présentation plus détaillée. Le texte complet du code est disponible sur [http://www.vetementspropres.be/doc/CODE\\_de\\_Conduite\\_FRA.pdf](http://www.vetementspropres.be/doc/CODE_de_Conduite_FRA.pdf)

# Répondre à la démarche syndicale : Vêtements Propres au travail

Dans le sillage de la Campagne Vêtements Propres, la FGTB et la CSC mènent l'action syndicale *Vêtements Propres au travail*. L'objectif de cette action est d'amener les travailleurs à faire valoir auprès de leur employeur leur préférence pour des vêtements de travail propres.

L'action *Vêtements Propres au travail* s'adresse

- aux travailleurs d'administrations publiques,
- aux travailleurs qui portent des vêtements de travail (uniforme, vêtements de protection, ...) en entreprises privées,
- aux travailleurs des entreprises fournissant des vêtements de travail.

*Vêtements Propres au travail* propose une démarche précise, avec les délégués syndicaux, cadrée dans les instances de consultation et de concertation sociale en entreprise ou au sein des administrations publiques.

## Vêtements Propres au travail dans les administrations publiques

En administration publique, l'action concerne les vêtements de travail et les uniformes portés par différents services, comme les pompiers, les services d'entretien des espaces verts, les services de nettoyage, etc.

Les travailleurs qui portent des vêtements de travail sont invités à demander à leur employeur qu'il veuille à ce que ses fournisseurs de vêtements de travail garantissent que leurs produits sont fabriqués dans des conditions de travail correctes et s'engagent à collaborer à un contrôle indépendant.

L'action menée au niveau des administrations publiques est considérée par les deux fédérations syndicales FGTB et CSC comme une extension de l'action *Vêtements de travail Propres pour ma commune*, initiée par la Campagne Vêtements Propres (fiche argumentaire 3.). Elle privilégie par conséquent la coopération entre syndicats et organisations locales mobilisées sur le sujet.

### Les étapes de l'action :

- **Etape 1.** Faire l'inventaire des vêtements de travail ou de protection utilisés dans votre administration publique et des fournisseurs auxquels il est fait appel.
- **Etape 2.** Informer l'employeur de l'action et des demandes dans l'organe de concertation sociale compétent.
- **Etape 3.** Demander à l'administration publique d'adresser un courrier aux fournisseurs insistant sur la garantie que les vêtements fournis soient « propres » et sur leur collaboration pour la mise en place d'un contrôle indépendant.
- **Etape 4.** Etre attentif à la manière dont les fournisseurs réagissent à la lettre (point systématiquement inscrit à l'ordre du jour de l'organe de concertation). Veiller à relancer les fournisseurs qui n'ont pas réagi après trois mois.

Cette action syndicale a reçu le soutien financier de la Région flamande et du Fonds social européen.

Toute l'info sur <http://www.vetementspropresautravail.be>

Ou en contactant

pour la FGTB : Lotte Ockerman : [lotte.ockerman@fgtb.be](mailto:lotte.ockerman@fgtb.be)

pour la CSC : Laurence Prignon : [lprignon@acv-csc.be](mailto:lprignon@acv-csc.be)

## Construire une offre

### Projet pilote avec des fournisseurs des administrations

La Campagne Vêtements Propres ne se donne pas comme unique objectif de sensibiliser les consommateurs individuels, collectifs, privés ou publics. Elle agit également vis-à-vis des entreprises pour les encourager à respecter et à faire respecter les droits fondamentaux des travailleurs dans leurs filières d'approvisionnement et de garantir aux consommateurs la bonne qualité sociale de leurs achats (adhésion à un code de conduite, acceptation d'un contrôle externe indépendant).

Travaillant sous forme d'une plate-forme rassemblant syndicats, organisations de consommateurs et organisations non gouvernementales, la Campagne Vêtements Propres a initié un **projet pilote envers les fournisseurs belges de vêtements de travail**. L'objet de ce projet pilote est d'encourager les entreprises du secteur à adhérer à un système de vérification indépendant tel que la **Fair Wear Foundation**.

La fédération des employeurs du secteur (Creamoda) est favorable à cette démarche qui concrétise une option prise dans le cadre du code de conduite développé en commission paritaire. Creamoda facilite la communication vers les entreprises membres et est partie prenante du groupe de pilotage du projet. Le projet pilote s'adresse également à toute entreprise volontaire non membre de Creamoda.

Ce groupe de pilotage est par ailleurs composé de représentants des fédérations syndicales FGTB et CSC, des centrales syndicales de la distribution SETCA et CNE et de la confection FGTB Textile et CSC Textura, d'ONG, d'organisations de consommateurs et des coordinateurs des deux plates formes nationales Vêtements Propres et Schone Kleren.



La **Fair Wear Foundation (FWF)** a été initiée sous l'impulsion de la campagne Vêtements Propres néerlandaise. Elle regroupe dans ses instances des représentants de **syndicats**, d'**ONG** et de **fédérations d'entreprises** du secteur. La FWF développe ses activités effectivement depuis 4 ans et compte actuellement une vingtaine d'entreprises membres, principalement des PME, dont 14 sont des fournisseurs de vêtements de travail. Ensemble, ces fournisseurs représentent 85% du chiffre d'affaires du secteur aux Pays Bas.

**La Fair Wear Foundation n'est pas un label de produit mais un système qui garantit une démarche crédible de responsabilité sociale de la part d'une entreprise de distribution ou d'une marque de vêtements.**

Des complémentarités avec le label public pour la promotion d'une production socialement responsable (**label social belge**) pourraient être envisagées dans le futur.

Concrètement, les entreprises qui en deviennent membre signent le code de conduite Vêtements Propres (voir fiche outil 5) basé sur les conventions de l'OIT reprises en Fiche 2, et s'engagent dans une démarche progressive de mise en conformité de leurs filières d'approvisionnement selon un programme négocié avec la Fair Wear Foundation et vérifié de manière externe par les équipes que la FWF met en place et forme localement.

**Les entreprises** s'engagent concrètement à

- mettre en œuvre le code de conduite dans l'ensemble de leurs filières d'approvisionnement en vêtements,
- contrôler régulièrement les conditions de travail dans les entreprises qui fournissent les vêtements qu'elles vendent,

- mettre en œuvre des plans correctifs tenant compte de priorités, d'un calendrier et d'un processus négociés avec la FWF. Il ne s'agit pas d'en rester aux constats mais de permettre la mise en œuvre d'améliorations concrètes des conditions de travail.

**La FWF** vérifie la mise en œuvre du code à travers des visites de contrôle non annoncées dans les unités de production, des interviews de travailleurs en dehors de l'usine dans des conditions de confidentialité vis-à-vis des employeurs, la mise en place d'une procédure de plainte accessible aux travailleurs et l'audit de parties relevantes du système de gestion des entreprises membres. Pour permettre ce travail, elle

- réalise des études de contexte par pays qui permettent d'établir l'état de la législation du travail et de sa mise en oeuvre, d'identifier les principaux problèmes rencontrés et de déterminer les acteurs crédibles en la matière.
- forme des équipes locales d'auditeurs compétents et expérimentés en matière sociale
- met en place dans les pays de production concernés un réseau permanent d'organisations partenaires

**Le financement** de la FWF est actuellement assuré par un subventionnement public et un financement d'ONG. Les entreprises membres sont redevables d'une cotisation calculée sur base du nombre de leurs fournisseurs et payent les services réalisés à leur attention par la FWF (audits d'usines par exemple). Le projet pilote belge fait l'objet<sup>2</sup> d'une demande de subventionnement public auprès du Secrétaire d'Etat à l'économie sociale et au développement durable.

---

<sup>2</sup> Novembre 2006



## Gros plan sur le secteur du vêtement de travail

Le facteur, le conducteur de bus, le juge, l'infirmier, l'éboueur, l'employé du supermarché, le cantonnier ou l'hôtesse de l'air, tous portent des vêtements de travail. Entre un quart et la moitié des travailleurs en Europe portent des vêtements fournis par leur employeur. Ce marché flirtait avec les 3 milliards d'euros en 2001 (Europe des 15) et devrait atteindre quelque 4 milliards en 2008. Un peu plus de la moitié de ce montant est constitué de deniers publics : les achats de vêtements de travail par les administrations et institutions publiques.

L'augmentation du chiffre de vente des vêtements de travail en Europe ne va pas de paire avec l'augmentation de la production européenne : la tendance à la baisse est particulièrement sensible en France et aux Pays-Bas mais la Belgique a accusé le plus lourd coup en termes relatifs : le nombre de pièces de vêtements de travail produites en Belgique a diminué de 6 millions à 3,5 millions entre 1995 et 2001, soit près de 42%.

Augmentation des achats (en valeur) d'une part, diminution de la production européenne de l'autre. Cela laisse supposer qu'une part de plus en plus importante des achats de vêtements de travail concerne des vêtements produits en dehors de l'Union européenne.

Historiquement, le marché du vêtement de travail était constitué de nombreux vendeurs et blanchisseurs. Mais ce secteur, comme beaucoup d'autres, connaît une concentration de l'offre. Le secteur est aujourd'hui composé d'un plus petit nombre d'acteurs (marques, fabricants européens, ou distributeurs), mais de plus en plus gros et généralement actifs sur plusieurs marchés nationaux.

Pour réduire les coûts et les risques, les acteurs du secteur vont s'approvisionner ou faire produire là où c'est le moins cher. En matière de confection, la part du coût de la main-d'œuvre dans le prix de revient est très importante. Ces activités ont donc tendance à s'installer dans des pays où la main-d'œuvre est bon marché.

### A chaque catégorie de vêtements, son type de filière de production

**Les vêtements de travail ordinaires** (chemises, pantalons, vêtements hospitaliers, cache-poussière, etc.) se distinguent des vêtements de mode par leur fonctionnalité, leur durabilité et leur moindre coût. Cependant, lorsqu'ils ne nécessitent pas une fabrication sur mesure, ils sont généralement, et de plus en plus souvent, produits selon les mêmes procédures que les vêtements de mode, dans des usines situées au Maghreb, en Europe orientale ou en Asie.

**Les vêtements techniques** (de protection ou de sécurité) sont généralement fabriqués à partir de tissus spéciaux ou de tissus traités spécifiquement pour leur donner certaines caractéristiques. Ils peuvent ainsi protéger celui ou celle qui les porte contre les acides, le feu, etc. Ils peuvent, par exemple, être partiellement réfléchissant ou encore résister aux balles.

Le créneau de la fabrication des tissus spéciaux constitue aujourd'hui un des segments forts de production de l'industrie textile dans notre pays. Il est fréquent que, pour de tels vêtements, la production des tissus (parfois réalisés en fonction des demandes spécifiques des clients) ait lieu en Belgique et la confection du vêtement dans un pays où les coûts de main-d'œuvre sont moins élevés. Les entreprises belges ont alors recours à des filiales ou à des sous-traitants, généralement dans des pays proches (Europe, Tunisie, Europe orientale).

**Bon à savoir :** Des législations européennes et nationales spécifiques exigent que les vêtements de protection et de sécurité répondent à des standards de qualité précis, liés à l'usage pour lesquels ils sont prévus. Les entreprises du secteur sont donc habituées à se conformer à des standards et à des procédures de contrôle. Dans certains cas, cela peut se traduire par une prédisposition favorable pour une mise en conformité sociale.

**Les vêtements de représentation** se distinguent des vêtements de travail ordinaires par le soin apporté au style ou à la couleur. Il s'agit d'uniformes pour le secteur public ou privé. Les uniformes de police en

sont un bon exemple. C'est dans cette catégorie que les ventes ont le plus progressé ces dernières années.

En Belgique, comme dans les pays voisins, la conception de ces vêtements est de plus en plus souvent confiée à des créateurs de mode. Comme pour les vêtements de travail ordinaires, la production est réalisée soit localement, soit dans des pays à plus bas salaires selon le degré de personnalisation et les délais de livraison requis. Mais quel que soit le niveau du sur-mesure, des accessoires ou des pièces génériques peuvent être préparés à l'avance sans être assemblés, dans des usines situées dans des pays à bas salaires.

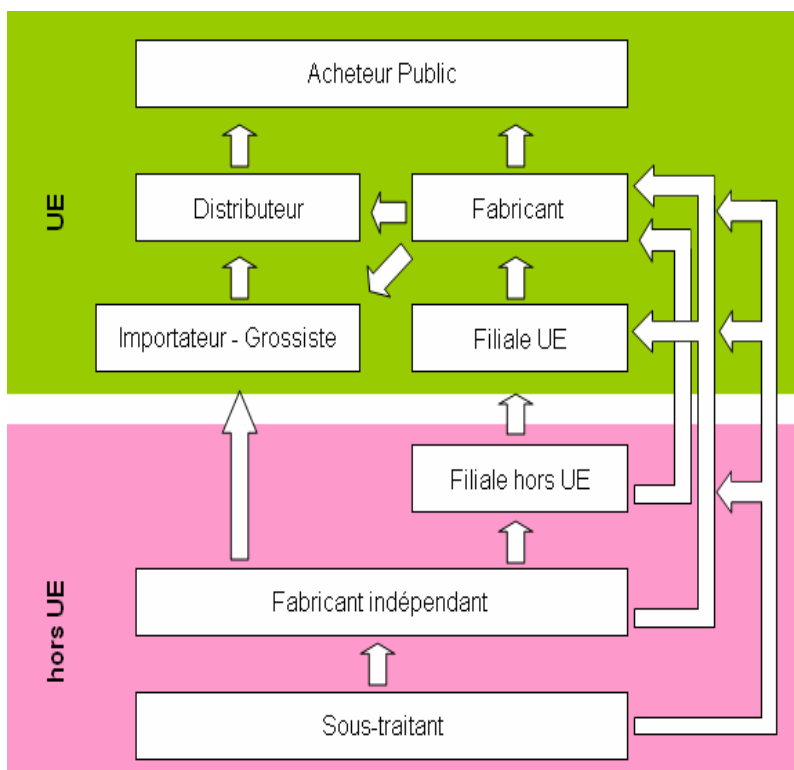
## Qui sont les fournisseurs des acheteurs publics ?

L'acheteur public qui lance un appel d'offre de vêtements de travail le fait selon

- un marché de **fourniture** : il achète des vêtements ;
- un marché de **service** : il va rétribuer un service qui consiste à mettre à disposition des vêtements et à les réparer, les nettoyer, les remplacer, sur base d'un contrat dont la durée est déterminée.

Qu'elles vendent ou proposent en location et entretiennent des vêtements de travail, les entreprises peuvent être de deux types :

- des **distributeurs** : c'est-à-dire des entreprises purement commerciales qui prestent un service (la vente et éventuellement la blanchisserie) mais ne produisent pas elles-mêmes de vêtements. Ces distributeurs s'approvisionnent auprès de grossistes, d'importateurs ou directement auprès de fabricants européens.
- des **fabricants** (qui peuvent éventuellement développer des services connexes, comme la blanchisserie) qui produisent tout ou partie des vêtements qu'ils vendent.



Les géants du secteur se retrouvent dans cette catégorie. Leurs activités se concentrent sur le design, la vente, le conditionnement, la distribution. Ils développent parfois des créneaux spécifiques (en matière de tissus spéciaux par exemple). Leurs unités de coupe et couture sont en partie délocalisées.

Des PME gardent également une bonne place dans la catégorie des fabricants, détenant leur propre marque ou / et travaillant en sous-traitance pour d'autres acteurs du secteur, elles continuent à fabriquer ou à finaliser sur place tout ou partie de la production en jouant sur la qualité de leur service à la clientèle.

## Un secteur prédisposé au respect des droits des travailleurs ?

Jusqu'à 2004, la Campagne Vêtements Propres n'avait reçu que très peu d'échos de violations des droits des travailleurs dans les usines qui fabriquent des vêtements de travail. Mais, s'ils restent minoritaires, plusieurs cas ont été dénoncés depuis.

**Workwear Lanka** produit au Sri Lanka des gants de travail entre autres pour un fournisseur belge de vêtements de travail.

En octobre 2004, 255 travailleurs et travailleuses ont été licenciés parce qu'ils s'étaient affiliés à un syndicat.

L'Organisation internationale du travail a recommandé le réengagement des travailleurs licenciés. Mais l'affaire est toujours en cours devant plusieurs tribunaux. Entretiens, les travailleurs sont sans emploi et sans revenu.

**GP Garment** est une entreprise installée en zone franche, au Sri Lanka et liée à une entreprise de location-blanchisserie de vêtements de travail et d'uniformes belge. Son principal client est l'armée française. En 2005, la direction belge de l'usine a licencié 461 travailleurs en infraction totale avec la législation du travail. Plainte a été déposée auprès de point de contact belge de l'OCDE par la fédération internationale des travailleurs du textile de l'habillement et du cuir. Le processus de médiation est toujours en cours.

Faut-il en conclure que les conditions de travail sont relativement meilleures dans les filières de production des vêtements de travail que dans le prêt-à-porter ? Cela pourrait s'expliquer partiellement par les relations plus étroites et durables entretenues par les entreprises du secteur avec leurs fournisseurs. Si une partie majeure et croissante de la production prend place à l'étranger, il est fréquent qu'il s'agisse de filiales détenues en tout ou en partie par l'entreprise en contact avec l'acheteur public. (Dans le secteur du prêt-à-porter de mode, ce cas de figure a quasiment disparu. Marques et distributeurs ont recours à des fournisseurs indépendants qui eux-mêmes sous-traitent une partie de la production)

Une seconde raison qui pourrait expliquer cette situation plus favorable réside dans le fait qu'une partie non négligeable des vêtements de travail vendus sur nos marchés provient encore de pays tels que la Tunisie, la Macédoine ou la Hongrie où des syndicats libres peuvent exercer leurs activités et où les services publics d'inspection du travail fonctionnent relativement correctement.

**En Serbie**, les pratiques d'une usine fournissant des uniformes de police et militaire à Induyco, un important distributeur européen, ont été dénoncées en 2004. Les travailleurs y étaient l'objet d'une forte répression anti-syndicale, étaient payés de manière irrégulière et étaient l'objet de discriminations touchant principalement des travailleuses.

Quoi qu'il en

soit, la tendance est aujourd'hui à la délocalisation vers des pays comme la Chine, le Vietnam ou le Bangladesh, où les travailleurs ne peuvent pas s'associer librement ou dans lesquels les militants syndicaux sont les cibles d'une lourde répression. Dans ces pays, l'inspection publique du travail ne joue pas son rôle de contrôle du respect de la loi, ni de sanction.

## Pas n'importe quoi, ni n'importe comment...

### Les bases légales et réglementaires

Depuis l'entrée en vigueur du **Traité d'Amsterdam** (1<sup>er</sup> mai 1999), le Marché intérieur de l'Union européenne est réalisé non seulement dans une perspective de croissance économique au sens strict mais plus largement de développement durable des activités économiques (article 2 du traité).

Les marchés publics s'inscrivent dans le cadre de **règles générales** définies par l'**Etat fédéral** et de **règles spécifiques** arrêtées par les donneurs d'ordre ou **pouvoirs adjudicateurs** et qui concernent un marché déterminé.

- Les règles générales sont celles de la **loi du 24 décembre 1993** sur les Marchés publics et dans le domaine qui nous occupe (secteurs classiques) l'Arrêté Royal du 8 janvier 1996 et l'AR du 26 septembre 1996 relatif aux règles générales d'exécution.
- **La Loi programme du 18 avril 2003** modifie la loi du 24 décembre 1993 et traite explicitement des préférences sociales et éthiques dans les marchés publics.

**Son Article 101** modifie l'article 16 de la loi du 24 décembre 1993 comme suit :

*« En appel d'offres général ou restreint, le marché doit être attribué au soumissionnaire qui a remis l'offre régulière la plus intéressante, en tenant compte des critères d'attribution qui doivent être mentionnés dans le cahier spécial des charges ou, le cas échéant, dans l'avis de marché. Les critères d'attribution doivent être relatifs à l'objet du marché, par exemple, la qualité des produits ou prestations, le prix, la valeur technique, le caractère esthétique et fonctionnel, les caractéristiques environnementales, des considérations d'ordre social et éthique, le coût d'utilisation, la rentabilité, le service après-vente et l'assistance technique, la date de livraison et le délai de livraison ou d'exécution.[...] »*

**Via l'Article 102**, un article 18bis, rédigé comme suit, est inséré dans la même loi : « Art. 18bis. - § 1er. Un pouvoir adjudicateur peut, dans le respect des principes du Traité instituant la Communauté européenne, imposer des conditions d'exécution de marché permettant de tenir compte d'objectifs sociaux et éthiques et relatives à l'obligation de mettre en oeuvre des actions de formation pour les chômeurs ou les jeunes ou à l'obligation de respecter, en substance, les dispositions des conventions de base de l'Organisation internationale du Travail, dans l'hypothèse où celles-ci n'auraient pas déjà été mises en oeuvre dans le droit du pays d'origine du candidat ou du soumissionnaire. »

- **La loi du 27 février 2002** instaure un **label pour la promotion d'une production socialement responsable** (le label social belge). Ce label est décerné par le gouvernement fédéral aux produits et services dont il a été démontré qu'ils proviennent de filières nationales ou internationales de production et de distribution où les Conventions de l'OIT définissant les droits fondamentaux des travailleurs sont respectés. La Belgique devient ainsi le premier pays au monde à se doter d'un label social public. (voir [www.labelsocial.be](http://www.labelsocial.be))
- **La Circulaire fédérale du 27 janvier 2005 (P&O/DD/1)** concerne la Mise en oeuvre de la politique de développement durable lors des marchés publics de fournitures lancés par des pouvoirs adjudicateurs de l'autorité fédérale qui appartiennent aux secteurs classiques

*« Le but de cette circulaire est d'orienter les administrations publiques vers l'achat de produits fabriqués dans des conditions de travail dignes et respectueuses des droits de l'Homme. Comme indiqué dans le Plan Fédéral de Développement Durable adopté par le gouvernement fédéral " Les administrations publiques doivent également donner l'exemple en achetant des produits respectueux de l'environnement et fabriqués dans des conditions respectant la dignité humaine ". Il est permis de penser, en effet, que plus la demande pour des produits éthiques sera forte, plus les entreprises*

seront incitées à proposer des biens correspondants aux critères de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Les 8 conventions de base de l'OIT, nommément reprises comme critères dans la loi du 27 février 2002 qui vise à promouvoir la production socialement responsable, une récente loi belge sur le label social, constituent la base des critères sociaux de l'actuelle circulaire. Elles offrent le cadre de référence incontournable pour garantir les bases d'une responsabilité sociale.

Il existe d'autres outils volontaires qui se réfèrent également de près ou de loin à ces conventions. [code de conduite, SA8000, label social belge] »

(source : <http://www.guidedesachatsdurables.be/fr/sociaux.html>)

**Extrait** de la Circulaire publiée au Moniteur Belge le 4 février 2005 p. 3682 :

*[...] en ce qui concerne les critères éthiques, les soumissionnaires s'engagent par la signature de leur offre, à respecter les 8 conventions de base de l'OIT, à moins que leurs produits aient obtenu le label social belge ou équivalent. L'absence d'engagement à ce sujet ou le non-respect de cet engagement lors de l'exécution du marché constituent une cause d'exclusion du marché considéré.*

*De plus, en cas de fausse déclaration, le soumissionnaire pourra se voir exclure de la participation à certains ou à tous les marchés publics lancés par des pouvoirs adjudicateurs fédéraux belges; cette exclusion ainsi que sa portée et sa durée seront prononcées par le Ministre ou par l'autorité compétente pour le marché considéré et fera l'objet d'une décision motivée, la personne incriminée ayant été entendue.*

- **Le guide des achats durables** (Service public fédéral) propose la clause suivante en tant que spécification technique à inclure dans le cahier spécial des charges pour l'achat de **produits textiles (non spécifique aux vêtements de travail)** :

*Ce produit correspond aux critères du label social belge. Si tel n'est pas le cas, ce produit proposé provient d'une société qui respecte, et qui fait respecter par ses filiales, contractants et sous-traitants, les 8 conventions fondamentales de l'OIT.*

*Le fournisseur établira une attestation sur l'honneur confirmant cette provenance. Cette déclaration sur l'honneur indiquera, en outre, que si le fournisseur venait à apprendre que ces conventions ne sont pas respectées, il s'efforcera de prendre les mesures nécessaires pour changer cette situation ou pour s'approvisionner ailleurs.*

*Le fournisseur permettra à l'acheteur ou son représentant de pouvoir consulter ses registres établissant ses différents contractants, filiales et sous-traitants reliés au produit acheté. (voir <http://www.guidedesachatsdurables.be>)*

- *Le législateur belge aurait dû en date du 31 janvier 2006 transposer en loi belge les **nouvelles directives européennes relatives aux marchés publics (2004/18/CE pour le régime classique et 2004/17/CE pour les secteurs de l'Eau, l'énergie ; les transports et services postaux)**. Existe à ce jour le **Projet de loi relatif aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services**. Il doit donc achever son parcours parlementaire et faire l'objet d'Arrêtés d'exécution.*

(Ces données ont été rassemblées en novembre 2006. N'hésitez pas à les actualiser.)

## Le mandataire communal Au Conseil communal ou au Conseil de l'action sociale

Vous êtes bourgmestre, échevin, conseiller communal ou membre du Conseil de l'Action Sociale. De votre volonté politique dépend l'engagement concret de votre commune à favoriser le respect des droits des travailleurs et de meilleures conditions de travail dans les filières de production de vos fournisseurs de vêtements de travail et d'équipements de sport.

Vous devrez veiller à déclarer cet engagement et à le faire connaître. C'est de vous que dépend aussi la viabilité de la démarche, c'est-à-dire de faire en sorte, qu'achat après achat, votre engagement se traduise systématiquement par le suivi de vos fournisseurs potentiels sur base de ces nouveaux critères. La démarche se veut progressive. Des **indicateurs** de progrès (Fiche Acteur 2) vous aideront à situer l'étape d'engagement de votre commune et de ses fournisseurs.

Vous n'y arriverez pas seul. Il vous faudra coaliser des volontés et des compétences. Sans doute, vous sera-t-il utile de vous former ou de former des fonctionnaires de votre commune. A coup sûr, des échanges d'expérience avec d'autres communes vous apporteront de nouvelles idées, de nouvelles énergies.

Vous détenez un rôle clé pour l'engagement durable de votre commune. Cet engagement peut très concrètement se répercuter sur des centaines voire des milliers de travailleurs concernés.

### Ma commune affiche son engagement politique

Proposer une résolution au vote du conseil communal ou du conseil de l'action sociale

Par le biais d'une résolution, votre commune affiche et officialise son engagement politique. Cette démarche lui permet de sécuriser juridiquement l'écriture des clauses dans ses marchés.

La **résolution** est un acte officiel. Elle a un caractère réglementaire et exécutoire. Elle est soumise au contrôle de légalité du pouvoir de tutelle (la Région wallonne ou la Région bruxelloise). Elle est affichée publiquement et surtout intégrée au recueil des actes administratifs. C'est un acte officiel et durable.

Une proposition de texte à délibérer est proposée dans les Fiches Outils. Outre l'argumentation légale et politique, elle contient trois points de résolution :

- **former** les personnes qui seront en charge de la mise en œuvre de l'engagement
- **introduire une clause spécifique dans les cahiers de charge spéciaux** des marchés concernés.
- **rapporter** de la prise en compte de l'engagement lors de chaque marché public concerné

A vous d'amender cette proposition en fonction des spécificités de votre commune.

Pour préparer le vote de cette résolution, il peut être utile de passer par une étape de sensibilisation. **Organisez une réunion d'information préalable.** Celle-ci vous permettra d'informer les personnes dont l'adhésion au projet et aux objectifs poursuivis sera déterminante pour l'initiation de la démarche et pour sa durabilité. Il s'agit aussi de tenir compte dès le départ d'éventuelles caractéristiques spécifiques à la commune.

#### Bon à savoir :

Tout membre du conseil peut demander l'inscription d'un ou de plusieurs points supplémentaires à l'ordre du jour d'une réunion du conseil. C'est le Règlement d'ordre intérieur du Conseil Communal qui en prescrit les modalités d'inscription et de traitement. Cette demande d'inscription doit généralement être accompagnée d'une note explicative permettant d'éclairer les membres du Conseil sur l'intention du conseiller. Dans le cas d'une résolution, il s'agira du projet de résolution.

Les résolutions sont prises à la majorité absolue des votes; en cas de partage, la proposition est rejetée (les abstentions n'interviennent pas dans le comptage des votes).

La réunion d'information s'adresse par exemple aux bourgmestre et échevins, aux conseillers communaux, aux participants à l'éventuelle Commission communale ayant en charge les marchés publics, ou au groupe de citoyens ou de travailleurs qui est à la base de la demande, et à des responsables de services potentiellement concernés (travaux, achats, sports, etc.).

Cette réunion doit permettre de préciser les objectifs poursuivis, les moyens qui seront mis en œuvre, et la recherche de synergies avec des démarches citoyennes (la campagne Vêtements Propres) de travailleurs (Vêtements Propres au travail) ou de réseaux de communes.

Cette réunion vous permettra aussi d'identifier une **équipe porteuse du projet**.

## Ma commune met son engagement en pratique

Pour assurer la mise en œuvre des engagements pris, la commune peut mettre en place une équipe composée par exemple de membres des services d'achats de la commune (ou des principaux services consommateurs de vêtements de travail ou de sport), de l'échevin de la solidarité internationale / coopération au développement et de l'Agenda 21, de conseillers communaux, d'un écoconseiller, de membres de la Commission consultative Nord-Sud, de représentants locaux d'associations porteuses de la demande.

Organiser une mini-formation pour les membres de cette équipe. Ils ne doivent pas maîtriser toutes les données mais être capables de définir très concrètement les objectifs, la méthode, les spécificités juridiques liées au marchés publics, les possibilités offertes et les limites inhérentes à la loi.

Outre le suivi des engagements, cette équipe soutiendra le développement d'outils pour systématiser la démarche et assurer sa viabilité.

## Ma commune expérimente, se forme et se dote d'outils de suivi

1. **Désigner un responsable**
2. **Former** les mandataires et les fonctionnaires en charge des achats de vêtements de travail et de vêtements de sport (La Campagne Vêtements Propres est disponible pour de telles interventions)
3. **Définir une phase test** : dans les communes de petite taille ou de taille moyenne, le choix sera souvent lié à l'opportunité de l'ouverture ou du renouvellement d'un marché. Il peut aussi s'opérer selon, par exemple :
  - le montant du marché : les marchés hors procédure d'appel d'offres permettent plus de souplesse et les risques juridiques sont minimisés. Leur impact en terme économique est cependant moins significatif,
  - le volontariat affiché par un service.
4. **Identifier les modalités de suivi** : pour être durable, le travail d'intégration d'une clause éthique doit s'insérer dans les procédures habituelles de définition et de passation des marchés. Il s'agira de définir les moments et les personnes en charge de la réalisation des différentes étapes de manière à s'assurer de la bonne prise en compte de la clause lors
  - de la rédaction du cahier des charges
  - de l'examen des offres
  - de l'archivage des informations obtenues

### Bon à savoir :

Selon le nouveau code wallon de la démocratie locale et de la décentralisation, c'est le Conseil communal qui choisit le mode de passation des marchés publics et en fixe les conditions. Il peut toutefois déléguer ces pouvoirs au collège pour les marchés relatifs à la gestion journalière de la commune.

Le collège communal engage la procédure et attribue le marché.

Par souci de la plus grande transparence, la liste des adjudicataires des marchés publics pour lesquels le conseil a choisi le mode de passation et dont il a fixé les conditions, est publiée en annexe des comptes annuels de la commune.



- 5. Mettre en œuvre la phase test :** La démarche de votre commune s'insère dans **un processus dynamique**. Votre demande doit non seulement trouver une offre mais doit contribuer à la construire !

Indicateur de progrès Commune	Indicateur de progrès Fournisseurs
Ma commune vote une résolution et sensibilise le personnel communal.	Des fournisseurs de ma commune s'engagent sur l'honneur.
Ma commune forme les fonctionnaires en charge des achats de vêtements de travail.	Des fournisseurs de ma commune mettent en avant leur propre code de conduite et un système de contrôle interne (combien ?).
Ma commune intègre les conventions de l'Organisation internationale du travail dans des appels d'offre.	Des fournisseurs de ma commune adhèrent au code de conduite de référence Vêtements Propres ou à un code similaire (combien ?).
Ma commune développe des outils pour systématiser la démarche et assurer son suivi.	Des fournisseurs de vêtements de travail de ma commune sont membres de la Fair Wear Foundation ou d'un organisme de contrôle multipartite similaire.
En plus de tout cela, ma commune communique et sensibilise sur les vêtements de travail propres.	Tous les fournisseurs de vêtements de travail de ma commune sont membres de la Fair Wear Foundation ou d'un organisme de contrôle multipartite similaire.

Il est primordial de s'engager dans une démarche progressive. Il vous faudra convaincre vos fournisseurs qu'il ne s'agit pas d'une contrainte administrative supplémentaire mais d'un soutien de votre part à un processus d'amélioration duquel votre fournisseur peut tirer avantage.

La progressivité de la démarche doit permettre aux entreprises de s'adapter aux nouvelles exigences de leur clientèle. Car votre commune n'est pas isolée. Un nombre croissant de consommateurs privés ou publics sont attentifs au respect des droits fondamentaux des travailleurs et des travailleuses dans les usines de vêtements de travail.

Il est important que les fournisseurs comprennent les objectifs poursuivis. Pour cela, il est nécessaire de les aider, par exemple en leur conseillant de s'informer auprès de la Campagne Vêtements Propres ou de la Fair Wear Foundation.

Vos exigences seront progressives. Tout en prônant clairement comme objectif le recours à un système de vérification multipartite, il s'agira de considérer différents stades d'implication de vos fournisseurs :

- Echelon 1 : le fournisseur s'engage sur l'honneur.
- Echelon 2 : le fournisseur dispose d'un code de conduite, vous précise son contenu et réalise un contrôle interne.
- Echelon 3 : le fournisseur adhère à un code de conduite de référence (tel que le code Vêtements Propres\*) et réalise un contrôle interne.

- Echelon 4 : le fournisseur est membre de la Fair Wear Foundation ou d'un système de vérification multipartite équivalent.

Au sein d'une commune ou en coopération avec d'autres entités territoriales (par exemple une zone de police), il peut être utile de constituer une **fiche récapitulative par fournisseur**, comportant par exemple

- le montant annuel des achats effectués auprès du fournisseur
- l'origine géographique de ces produits
- s'il s'est déjà engagé et s'il satisfait déjà à un label en matière de conditions de travail dans ses filières d'approvisionnement (label social belge par exemple), si lui-même ou ses fournisseurs détiennent un certificat (SA8000 par exemple) ou s'il est membre d'une initiative de contrôle (telle que la Fair Wear Foundation).

## **6. Evaluer et généraliser**

La phase test fera l'objet d'évaluations régulières avec l'équipe porteuse du projet, les fournisseurs et les élus. Ces évaluations devront permettre de remédier dans les meilleurs délais aux problèmes rencontrés.

Au terme de ce travail, l'équipe porteuse mesurera l'efficacité et la fiabilité des outils mis en place. Avec les fournisseurs et services concernés, elle établira le bilan des difficultés rencontrées, des solutions apportées, des problèmes persistants. Elle tracera des propositions et suggestions pour l'avenir.

Elle échangera ses expériences avec d'autres communes impliquées dans une démarche similaire. Cette démarche peut conduire

- à valider les outils et méthodes de chaque commune
- à se doter d'outils et de méthodes communs
- à éventuellement développer ensemble des solutions inaccessibles par une commune prise individuellement ou des démarches relatives à des niveaux de pouvoir supracommunaux (exemple : les zones de police). Des initiatives de ce type peuvent aussi prendre place dans le cadre de l'UVCW et de l'ACVB.

Il conviendra ensuite de généraliser la démarche à l'ensemble des achats de vêtements de travail, d'uniformes et d'équipements sportifs.

## Le fonctionnaire public en charge de la préparation et du suivi des achats publics

Lorsqu'ils effectuent des achats, les pouvoirs publics ne peuvent pas faire n'importe quoi, ni procéder n'importe comment. Quoi de plus normal ? Il s'agit de dépenser de « l'argent public » et de remplir des missions d'intérêt général.

Les fonctionnaires en charge de la préparation et du suivi des achats le savent bien. Leur travail commence bien avant l'achat proprement dit. Il s'agira pour eux de préparer et d'accompagner les choix du consommateur public, de mettre en œuvre la procédure de passation du marché, de dialoguer avec l'ensemble des opérateurs. Ils veilleront à l'égalité de traitement des soumissionnaires, et à la transparence des procédures.

Leur texte de référence est la loi du 24 décembre 1993 et ses arrêtés royaux des 8 et 10 janvier 1996. Dans un futur proche, ils devront tenir compte des modifications apportées par la traduction en droit belge de la nouvelle directive européenne en matière de marchés publics.

### Textes et clauses à introduire dans le cahier spécial de charges

#### L'objet du marché

C'est la première étape de tout marché public. Dans notre cas, l'objet du marché est

**UN VÊTEMENT [À PRÉCISER] PRODUIT DANS DES CONDITIONS ÉTHIQUES**

#### Spécifications techniques

***Un vêtement produit dans des conditions éthiques est un vêtement produit selon un processus de fabrication respectueux des huit conventions de base de l'Organisation Internationale du Travail (voir annexe)***

***Le caractère éthique du processus de fabrication sera attesté par une déclaration sur l'honneur de la part du fournisseur\* qui pourra notamment appuyer sa déclaration en démontrant l'octroi du label social belge pour le produit livré ou par son adhésion à une initiative de vérification externe et multipartite telle que la Fair Wear Foundation ou toute autre initiative similaire.***

\* modèle joint en fiche outil

#### Annexe

***Les huit conventions de base de l'Organisation Internationale du travail concernent :***

- ***la liberté syndicale – Convention n°87***
- ***la liberté de négociation - Convention n°98***
- ***L'interdiction du travail forcé – Conventions n° 29 et 105***
- ***L'égalité de traitement et la non discrimination – Convention n°100 et 111***
- ***L'élimination progressive du travail des enfants – Convention n°138***
- ***L'interdiction des pires formes d'exploitation d'enfants par le travail – Convention n°182***

## Choisir la procédure

Si choisir n'importe comment est et sera toujours interdit à l'acheteur public, le législateur a cependant introduit de la souplesse en prévoyant qu'en dessous de certains plafonds, l'acheteur public peut recourir à des procédures simplifiées.

- **Sous le seuil de 5.500 € htva**, l'acheteur public peut passer un marché par procédure négociée sans documentation préalable, autrement dit par simple bon de commande, à une entreprise ou à un particulier avec demande de livraison endéans un certain délai, pour un certain prix.

Pour les communes de petite taille ou de taille moyenne, les montants de certains achats de vêtements de travail, de vêtements de sport voire d'uniformes ne dépassent pas ce seuil. L'acheteur public peut donc mettre en œuvre un dialogue constructif avec son ou ses fournisseurs habituels pour les encourager à s'impliquer dans une démarche active de respect des droits des travailleurs dans leurs filières de production/approvisionnement.

- **Lorsque l'estimation du marché se situe entre 5.500 € et moins de 67.000 € htva**, les pouvoirs publics peuvent recourir à une procédure négociée sans publicité. Dans ce cas, il n'est pas nécessaire de déterminer des critères de sélection qualitatifs ni des critères d'attribution.

Ici aussi, l'acheteur public peut donc mettre en œuvre un dialogue constructif avec ses fournisseurs habituels pour les encourager à s'impliquer dans une démarche active de respect des droits des travailleurs dans leurs filières d'approvisionnement.

*Dans le cadre du dialogue avec les fournisseurs potentiels d'uniformes, de vêtements de protection, vêtements professionnels et vêtements de sport, l'acheteur public peut bien sûr introduire des critères de choix pour autant qu'ils soient non-discriminatoires. L'acheteur peut donc conditionner le choix de la commune à l'engagement sérieux et prouvé de ses fournisseurs de respecter les droits des travailleurs dans leurs filières de production.*

*Cet engagement peut se concrétiser notamment par*

- l'obtention du **label social belge** pour les **produits** concernés (cependant aucun vêtement de travail ou de sport ne dispose actuellement du label social belge)
- l'adhésion du fournisseur à un **code de conduite incluant les 8 conventions de base de l'Organisation internationale du travail** (tel que le code Vêtements Propres) et à un système de **vérification indépendant et multipartite**. Certaines entreprises (la plupart des PME) du secteur ont déjà franchi le pas en adhérant à la Fair Wear Foundation.

*Un questionnaire proposé en Fiche Outil peut vous aider à développer ce dialogue avec vos fournisseurs*

- Entre 67.000 € et le seuil de 162.200 € pour les m

**archés de service** (tels la location et l'entretien de vêtements de travail), **249.600 € pour les marchés de fournitures**, les marchés peuvent être passés en **procédure négociée avec publicité** (dans le bulletin des adjudications).

Cela laisse également à l'acheteur public une possibilité de dialogue avec les fournisseurs mais suppose de formaliser des critères de sélection qualitative, des critères d'attribution du marché et des critères d'exécution.

- **Au-delà de ces derniers seuils**, il faut recourir à un **appel d'offre** ou à une **adjudication publique** qui supposent également la formulation des critères de sélection qualitative, des critères d'attribution du marché et des critères d'exécution.
- **L'appel d'offre** suppose l'attribution du marché au soumissionnaire qui a remis l'offre économiquement la plus intéressante (et donc pas nécessairement la moins chère) en fonction de critères annoncés à l'avance dans l'avis de marché

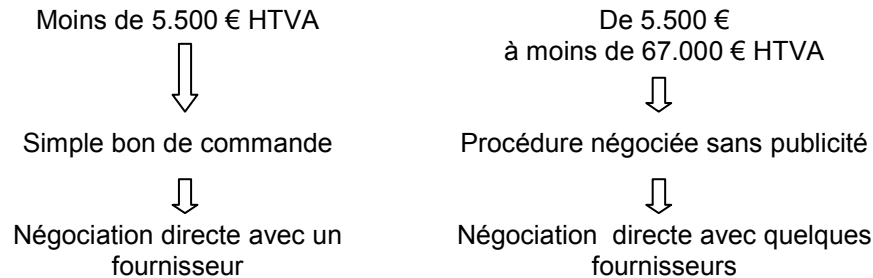
**Bon à savoir :**  
Dans les secteurs classiques, les pouvoirs adjudicateurs ont **toujours** le choix entre la procédure d'adjudication et la procédure d'appel d'offres.

ou le cahier spécial des charges.

- **L'adjudication** suppose l'attribution du marché au soumissionnaire qui a remis l'offre régulière la plus basse, dès lors le critère « prix » est dominant

## OBJET DU MARCHÉ UN VÊTEMENT [À PRÉCISER] PRODUIT DANS DES CONDITIONS ÉTHIQUES

Procédure SANS publicité ni formalisation des critères d'attribution du marché



*Dans le cadre du dialogue avec les fournisseurs potentiels d'uniformes, de vêtements de protection, vêtements professionnels et vêtements de sport, l'acheteur public peut bien sûr introduire des critères de choix pour autant qu'ils soient non-discriminatoires. L'acheteur peut donc conditionner le choix de la commune à l'engagement sérieux et prouvé de ses fournisseurs de respecter les droits des travailleurs dans leurs filières de production.*

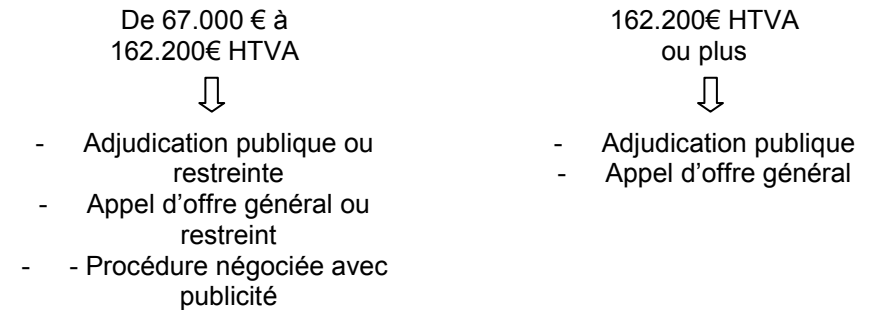
*Cet engagement peut se concrétiser notamment par*

- l'obtention du **label social belge** pour les **produits** concernés (cependant aucun vêtement de travail ou de sport ne dispose actuellement du label social belge)
- l'adhésion du fournisseur à un **code de conduite incluant les 8 conventions de base de l'Organisation internationale du travail** (tel que le code Vêtements Propres) et à un système de **vérification indépendant et multipartite**. Certaines entreprises (la plupart des PME) du secteur ont déjà franchi le pas en adhérant à la **Fair Wear Foundation**.

**Cf Fiches Outils : Questionnaire et Déclaration sur l'honneur**

Formalisation des critères d'attribution du marché

Procédure avec publicité



**Spécifications techniques :** *Un vêtement produit dans des conditions éthiques est un vêtement produit selon un processus de fabrication respectueux des huit conventions de base de l'Organisation Internationale du Travail (voir annexe)*

*Le caractère éthique du processus de fabrication sera attesté par une déclaration sur l'honneur de la part du fournisseur\* qui pourra notamment appuyer sa déclaration en démontrant l'octroi du label social belge pour le produit livré ou par son adhésion à une initiative de vérification externe et multipartite telle que la Fair Wear Foundation ou toute autre initiative similaire.*

**Annexe :** *Les huit conventions de base de l'Organisation Internationale du travail concernent :*

- la liberté syndicale – Convention n°87
- la liberté de négociation - Convention n°98
- L'interdiction du travail forcé – Conventions n° 29 et 105
- L'égalité de traitement et la non discrimination – Convention n°100 et 111
- L'élimination progressive du travail des enfants – Convention n°138
- L'interdiction des pires formes d'exploitation d'enfants par le travail – Convention n°182

**Cf Fiche Outil : Déclaration sur l'honneur**



# Exemple de Projet de résolution relative à l'amélioration des performances sociales des marchés publics de vêtements de travail, d'uniformes et d'équipements de sport pour le Conseil Communal

Le Conseil Communal de ...

Vu la législation sur les marchés publics et notamment la loi du 24 décembre 1993 relative aux marchés publics ;

Vu les modifications apportées à la loi sur les marchés publics du 24 décembre 1993 via la loi programme du 18 avril 2003 ; ces modifications introduisant notamment les considérations sociales et éthiques dans les conditions d'exécution ainsi que dans les critères d'attributions des marchés publics ;

Vu la nouvelle loi communale et notamment son article 234 ;

Vu la Résolution de la Chambre des Représentants du 5 décembre 2002 relative à l'introduction de critères sociaux, éthiques et environnementaux dans les marchés publics en Belgique ;

Vu la loi du 27 février 2002 qui vise à promouvoir la production socialement responsable et identifiant comme critères les 8 conventions de base de l'OIT ;

Vu la Communication<sup>3</sup> interprétative de la Commission sur le droit communautaire applicable aux marchés publics et les possibilités d'intégrer des aspects sociaux dans lesdits marchés (2001/C333/08)

Vu la loi du 25 novembre 1991 portant approbation de la Convention relative aux droits de l'enfant adoptée à New York le 20 novembre 1989 et parue au Moniteur Belge le 17 janvier 1992 ;

Vu la Déclaration de l'OIT de juin 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail, stipulant ces principes applicables à l'ensemble des Etats membres qu'ils aient ou non ratifiés les conventions de base et enjoignant les entreprises à veiller à ce que leurs activités ne conduisent en aucun cas à enfreindre ces principes ;

Vu le Cadre de référence de la responsabilité sociétale des entreprises<sup>4</sup> établi en suivi de Plan fédéral de développement durable 2004-2008 par la Commission Interdépartementale du Développement Durable (CIDD) établissant l'importance d'un contrôle indépendant et indiquant les codes de conduite et la Fair Wear Foundation comme instruments de Responsabilité sociétale des entreprises ;

Vu la circulaire ministérielle sur les achats durables relative aux achats de fournitures d'administration en ligne [www.guidesachatsdurables.be](http://www.guidesachatsdurables.be);

Vu l'importance économique des marchés publics dans l'économie européenne et belge et pour un développement durable ;

1. Le Conseil communal décide d'insérer dans ses marchés de fournitures et de services de vêtements de travail une clause sociale d'exécution relative au respect des 8 conventions de base de l'OIT rédigée comme suit : *En outre, en ce qui concerne les critères éthiques, le produit est porteur du label social belge. Si tel n'est pas le cas, le produit proposé provient d'une société qui respecte, et qui fait respecter par ses filiales, contractants et sous-traitants, les 8 conventions fondamentales de l'OIT. Le fournisseur établira une attestation sur l'honneur confirmant cette provenance. Le cas échéant, il apportera la preuve de son adhésion à un code de conduite tel que le Code de conduite pour le commerce et l'industrie de la confection et des articles de sport (vêtements et chaussures)<sup>5</sup> ou tout code similaire qui intègre les conventions susmentionnées et de son recours à une initiative de vérification externe et multipartite telle que la Fair Wear*

<sup>3</sup> [http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/fr/com/2001/com2001\\_0566fr01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/fr/com/2001/com2001_0566fr01.pdf)

<sup>4</sup> <http://www.cidd.fgov.be/pub/PL200404/PL200404fr.pdf>

<sup>5</sup> [http://www.vetementspropres.be/doc/CODE\\_de\\_Conduite\\_FRA.pdf](http://www.vetementspropres.be/doc/CODE_de_Conduite_FRA.pdf)



*Foundation<sup>6</sup> ou toute autre initiative similaire. Cette déclaration sur l'honneur indiquera, en outre, que si le fournisseur venait à apprendre que ces conventions ne sont pas respectées, il s'efforcera de prendre les mesures nécessaires pour changer cette situation ou pour s'approvisionner ailleurs. Le fournisseur permettra à l'acheteur ou à son représentant de pouvoir consulter ses registres établissant ses différents contractants, filiales et sous-traitants reliés au produit acheté.*

2. A dater des 12 mois qui suivent l'adoption de cette résolution, sur base notamment de la circulaire ministérielle en ligne [www.guidesachatsdurables.be](http://www.guidesachatsdurables.be), pour chaque passation de marché public lancé par la commune, les documents relatifs à l'approbation du marché seront accompagnés d'une courte notice explicitant comment les critères sociaux et éthiques ont été introduits et à quel(s) stade(s) ;
3. Le Conseil communal décide de financer dans les 12 mois qui suivent l'adoption de cette résolution une formation de base sur les aspects juridiques, éthiques et sociaux concernés par l'introduction des critères sociaux et éthiques dans les marchés publics de fournitures et services relatifs à l'acquisition de vêtements de travail, à l'attention de son / ses fonctionnaires techniques pour aider et conseiller le collègue et le conseil dans la rédaction, l'élaboration et la passation des dits marchés publics.

---

<sup>6</sup> <http://www.vetementspropres.be/index.php?p=g&id=151>

## Exemple de Projet de résolution relative à l'amélioration des performances sociales des marchés publics de vêtements de travail, d'uniformes et d'équipements de sport pour le Conseil de l'Action Sociale

Le Conseil de l'Action Sociale de ...

Vu la législation sur les marchés publics et notamment la loi du 24 décembre 1993 relative aux marchés publics ;

Vu les modifications apportées à la loi sur les marchés publics du 24 décembre 1993 via la loi programme du 18 avril 2003 ; ces modifications introduisant notamment les considérations sociales et éthiques dans les conditions d'exécution ainsi que dans les critères d'attributions des marchés publics ;

Vu la loi organique des centres publics d'action sociale du 8 Juillet 1976, et notamment son article 84<sup>7</sup> ;

Vu la Résolution de la Chambre des Représentants du 5 décembre 2002 relative à l'introduction de critères sociaux, éthiques et environnementaux dans les marchés publics en Belgique ;

Vu la loi du 27 février 2002 qui vise à promouvoir la production socialement responsable et identifiant comme critères les 8 conventions de base de l'OIT ;

Vu la Communication<sup>8</sup> interprétative de la Commission sur le droit communautaire applicable aux marchés publics et les possibilités d'intégrer des aspects sociaux dans lesdits marchés (2001/C333/08)

Vu la loi du 25 novembre 1991 portant approbation de la Convention relative aux droits de l'enfant adoptée à New York le 20 novembre 1989 et parue au Moniteur Belge le 17 janvier 1992 ;

Vu la Déclaration de l'OIT de juin 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail, stipulant ces principes applicables à l'ensemble des Etats membres qu'ils aient ou non ratifiés les conventions de base et enjoignant les entreprises à veiller à ce que leurs activités ne conduisent en aucun cas à enfreindre ces principes ;

Vu le Cadre de référence de la responsabilité sociétale des entreprises<sup>9</sup> établi en suivi de Plan fédéral de développement durable 2004-2008 par la Commission Interdépartementale du Développement Durable (CIDD) établissant l'importance d'un contrôle indépendant et indiquant les codes de conduite et la Fair Wear Foundation comme instruments de Responsabilité sociétale des entreprises ;

Vu la circulaire ministérielle sur les achats durables relative aux achats de fournitures d'administration en ligne [www.guidesachatsdurables.be](http://www.guidesachatsdurables.be);

Vu l'importance économique des marchés publics dans l'économie européenne et belge et pour un développement durable ;

- 1 Le Conseil de l'action sociale décide d'insérer dans ses marchés de fournitures et de services de vêtements de travail une clause sociale d'exécution relative au respect des 8 conventions de base de l'OIT rédigée comme suit : *En outre, en ce qui concerne les critères éthiques, le produit est porteur du label social belge. Si tel n'est pas le cas, le produit proposé provient d'une société qui respecte, et qui fait respecter par ses filiales, contractants et sous-traitants, les 8 conventions fondamentales de l'OIT. Le fournisseur établira une attestation sur l'honneur confirmant cette provenance. Le cas échéant, il apportera la preuve de son adhésion à un code de conduite tel que le Code de conduite pour le commerce et l'industrie de la confection et des articles de sport*

<sup>7</sup> <http://wallex.wallonie.be/wallexII?PAGEDYN=SIGNTXT&CODE=25740&IDREV=13&MODE=STATIC>

<sup>8</sup> [http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/fr/com/2001/com2001\\_0566fr01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/fr/com/2001/com2001_0566fr01.pdf)

<sup>9</sup> <http://www.cidd.fgov.be/pub/PL200404/PL200404fr.pdf>

*(vêtements et chaussures)<sup>10</sup> ou tout code similaire qui intègre les conventions susmentionnées et de son recours à une initiative de vérification externe et multipartite telle que la Fair Wear Foundation<sup>11</sup> ou toute autre initiative similaire. Cette déclaration sur l'honneur indiquera, en outre, que si le fournisseur venait à apprendre que ces conventions ne sont pas respectées, il s'efforcera de prendre les mesures nécessaires pour changer cette situation ou pour s'approvisionner ailleurs. Le fournisseur permettra à l'acheteur ou à son représentant de pouvoir consulter ses registres établissant ses différents contractants, filiales et sous-traitants reliés au produit acheté.*

- 2 A dater des 12 mois qui suivent l'adoption de cette résolution, sur base notamment de la circulaire ministérielle en ligne [www.guidesachatsdurables.be](http://www.guidesachatsdurables.be), pour chaque passation de marché public lancé par le CPAS, les documents relatifs à l'approbation du marché seront accompagnés d'une courte notice explicitant comment les critères sociaux et éthiques ont été introduits et à quel(s) stade(s) ;
- 3 Le Conseil de l'action sociale décide de financer dans les 12 mois qui suivent l'adoption de cette résolution une formation de base sur les aspects juridiques, éthiques et sociaux concernés par l'introduction des critères sociaux et éthiques dans les marchés publics de fournitures et services relatifs à l'acquisition de vêtements de travail, à l'attention de son / ses fonctionnaires techniques pour aider et conseiller le CPAS dans la rédaction, l'élaboration et la passation des dits marchés publics.

---

<sup>10</sup> [http://www.vetementspropres.be/doc/CODE\\_de\\_Conduite\\_FRA.pdf](http://www.vetementspropres.be/doc/CODE_de_Conduite_FRA.pdf)

<sup>11</sup> <http://www.vetementspropres.be/index.php?p=g&id=151>

## Exemple de déclaration sur l'honneur destinée à être signée par les fournisseurs

Je, soussigné(e), Monsieur, Madame **X**, représentant(e) de l'entreprise **Y** déclare sur l'honneur que nos produits **Z** sont issus de processus de fabrication éthiques respectueux des critères sous-mentionnés :

- liberté d'association des travailleurs (convention 87 de l'OIT)
- droit d'organisation et de négociation collective des travailleurs (convention 98 de l'OIT)
- abolition du travail forcé (conventions 29 et 105 de l'OIT)
- égalité de rémunération – non-discrimination (conventions 100 et 111 de l'OIT)
- âge minimum des travailleurs (convention 138 de l'OIT)
- l'interdiction des pires formes d'exploitation des enfants par le travail (convention 182 de l'OIT)
  
- salaires au moins égal au salaire minimum vital et, s'il est plus élevé, au salaire minimum légal du pays concerné (conventions 26 et 131 de l'OIT)
- durée du travail (convention 1 de l'OIT)
- sécurité et santé des travailleurs (convention 155 et 164 de l'OIT)
- formalisation du contrat de travail entre l'employeur et le travailleur (convention 122 de l'OIT).

Dans ce cadre, mon entreprise a [biffer les mentions inutiles]

- obtenu le label social belge pour le produit **Z**
- adhère à un système de contrôle indépendant et multipartite
- s'engage à entreprendre des démarches pour coopérer à un contrôle indépendant et multipartite tel que mis en œuvre par la Fair Wear Foundation par exemple.

Si j'apprends que les critères sus-mentionnés ne sont pas respectés, je tenterai de prendre toutes les mesures possibles afin de remédier à la situation ou d'acheter les produits ailleurs.

J'accepte que le responsable des achats de l'institution publique adjudicatrice ou son/sa représentant(e) puisse consulter les registres comprenant les diverses filiales, les divers sous-traitants ou les parties contractantes qui sont reliés au produit en question.

Nom, prénom, fonction,  
Date et signature.

## Exemple de questionnaire à adresser par l'acheteur public à ses fournisseurs potentiels à propos de l'origine des produits et des initiatives de l'entreprise

Avez-vous adopté et mis en œuvre un code de bonne conduite, une démarche de labellisation ou de certification en vue de garantir le respect des droits sociaux fondamentaux chez vos fournisseurs et sous-traitants ?

- Oui. Indiquez les dates d'adoption et de mise en œuvre : .....
- En cours. Joindre un justificatif
- Non

Quelles sont les initiatives prises / mises en œuvre par l'entreprise ? (Joindre le cas échéant le code de conduite, le certificat, le document d'adhésion ou d'octroi de la labellisation, etc.)

.....  
 .....  
 .....

L'entreprise effectue-t-elle des contrôles ?

- Par un système de contrôle interne à l'entreprise
- Par une société d'audit commerciale. Veuillez préciser laquelle :
- Par un système de vérification multipartite. Veuillez préciser lequel :

Veuillez indiquer les adresses précises de fabrication des produits

.....  
 .....  
 .....  
 .....

Avez-vous déjà pris contact avec la Fair Wear Foundation ?

- Oui  Non  Ne connais pas.

Personne de référence dans l'entreprise à contacter au sujet des engagements éthiques

Nom : .....  
 Prénom : .....  
 Fonction : .....  
 Tél : .....  
 Courriel : .....

Fait le .....

A .....

Nom et signature du vendeur précédée de la mention manuscrite « Certifié sincère et véritable »

## Où trouver des Vêtements de travail Propres ?

Vous l'aurez compris en lisant ce guide, la démarche que vous propose la Campagne Vêtements Propres est non seulement de choisir lorsque c'est possible des vêtements fabriqués dans le respect des droits des travailleurs mais aussi d'encourager vos fournisseurs à développer une telle offre en montrant qu'une demande réelle existe.

Depuis novembre 2006, la Campagne Vêtements Propres encourage concrètement les entreprises du secteur à souscrire au code de conduite Vêtements Propres et à adhérer à la Fair Wear Foundation. (voir Fiche argumentaire 5)

Il est plus que probable que, dès 2007, plusieurs fournisseurs des pouvoirs publics belges franchiront le pas, garantissant du même coup à leurs clients qu'ils entreprennent des mesures sérieuses pour vérifier les conditions de travail et les mettre en cohérence avec le code de conduite Vêtements Propres. Nous espérons que parmi ces entreprises se trouveront tant des fabricants que des blanchisseurs, afin de répondre aux différents types de besoins des pouvoirs publics.

A l'heure actuelle, 14 entreprises de vêtements de travail et de vêtements promotionnels sont membres de la Fair Wear Foundation. La Fair Wear Foundation ayant jusqu'ici développé son travail aux Pays-Bas, il s'agit naturellement en large majorité d'entreprises néerlandaises. Certaines d'entre elles sont actives sur le marché belge. Il s'agit de

- Bucofa
- Buttonboss
- Faithful
- Groenendijk
- HaVeP
- Heigo
- Joh. Steenkist – Schijfsma
- Kwintet KLM Kleding N.V.
- Mauritz & Zn.
- Pama International
- PWG Bedrijfskleding
- SGA
- Vaweco
- XL Bedrijfskleding
- Et de la société belge de vêtements promotionnels Sparling Ideas.

Le guide des achats durables développé par le gouvernement fédéral fait référence au label social belge. A l'heure actuelle aucun vêtement de travail ne porte ce label à l'heure actuelle.

**Référez-vous au site [www.vetementspropres.be](http://www.vetementspropres.be) pour l'actualisation de cette liste de fournisseurs.**