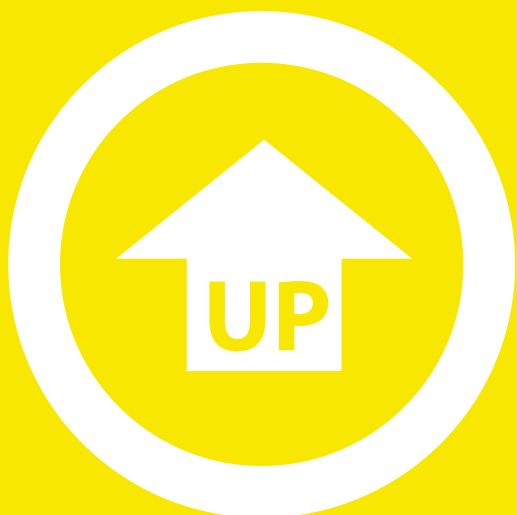


Codes de conduite **Une approche complète et intégrée**

Une démarche en quatre étapes accessibles aux entreprises pour s'assurer que leurs produits sont fabriqués dans des conditions humaines



2

Sommaire

Introduction	3
Etape 1 Se doter d'un Code de conduite	4
A Un code à large portée	
B Un code crédible	
C Un code transparent	
Etape 2 Mettre en œuvre le code	6
A Mettre en oeuvre et surveiller le code de conduite	
B Vérifier le code	
C Remédier aux violations des droits des travailleurs	
D Tenir compte de l'impact des pratiques d'achat sur les normes éthiques	
E Promouvoir le changement et la coopération au niveau sectoriel	
F Approuver et appliquer une norme en matière de salaire décent	
G Prendre des mesures spécifiques pour aborder les problèmes liés au genre sur le lieu de travail	
Etape 3 Participation crédible des parties concernées	10
A Adhérer à une initiative multipartite	
B Coopérer avec des initiatives de formation sur les droits des travailleurs	
C Informer vos parties prenantes	
D Inclure les travailleurs, les syndicats locaux et les groupes de défense des droits des travailleurs dans la mise en oeuvre du code de conduite	
E Inclure une procédure de plainte confidentielle dans le programme de surveillance et de vérification de l'entreprise	
Etape 4 Liberté d'association et de négociation collective	13
A Adopter une approche positive à l'égard de la liberté d'association	
B Veiller à ce que les négociations collectives aient lieu de bonne foi	
C Si une entreprise décide de s'approvisionner dans des pays où les libertés d'association et de négociation collective sont limitées par la loi, elle doit prendre des mesures particulières pour encourager des conditions de travail décentes.	
Références et lectures approfondies	15



3

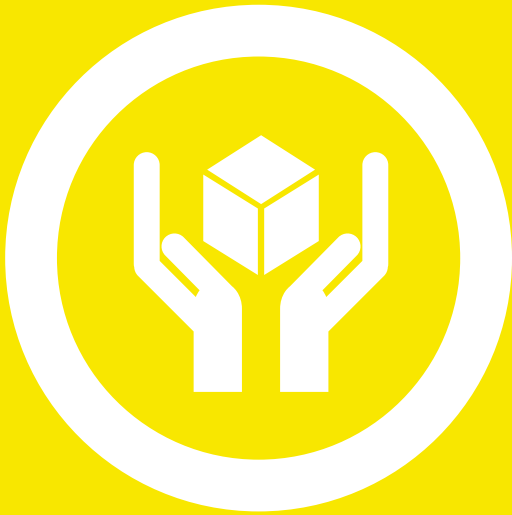
Introduction

En publiant ce guide, la Clean Clothes Campaign désire présenter aux entreprises de manière compacte les initiatives qui sont à leur portée pour mieux évaluer, mettre en œuvre et contrôler la conformité de leurs filières d’approvisionnement aux normes du travail et éliminer les abus là où ils sont constatés au moment où ils sont commis.

L’exploitation des travailleurs et les mauvaises conditions de travail restent monnaie courante dans de nombreuses filières d’approvisionnement mondialisées. Elles sont la conséquence, d’une part, de l’incapacité des gouvernements à protéger les droits du travail de leurs citoyens et d’autre part, de la mesure dans laquelle des entreprises se déchargent de leurs responsabilités respectives envers leurs employés.

Aucune entreprise ne peut prétendre être totalement « propre ». De la même façon, aucune n’est totalement « sale ». Le problème est systémique et toute entreprise qui s’approvisionne au niveau mondial y est confrontée et doit en tenir compte. Pour contribuer au respect des droits des travailleurs, il n’y a pas de solution miracle. Au contraire, c’est une approche globale, intégrée et soutenue, notamment en terme de plans correcteurs qui semble la plus porteuse. De nombreuses actions sont accessibles aux entreprises. Comme certaines d’entre elles le font déjà, à des degrés divers, il leur revient d’assumer leur responsabilité en les déployant.





Etape 1 Se doter d'un Code de conduite

La première action à entreprendre par une entreprise consiste à adopter un code de conduite. Pour que ce code soit utile il faut qu'il réponde à trois conditions essentielles : que sa portée soit large, qu'il soit crédible et qu'il soit transparent.

A Un code à large portée

La première action que doit entreprendre une société pour améliorer les conditions de travail consiste à reconnaître les principaux droits du travail par l'adoption d'un code de conduite. Le code doit être appliqué à tous les travailleurs concernés par des pratiques d'emploi pour lesquelles l'entreprise assume une certaine responsabilité. Ceci comprend tous les travailleurs employés directement par la société, ainsi que les employés qui travaillent dans ses filières d'approvisionnement, indépendamment de leur situation particulière ou de leur relation avec la société. Par conséquent, le code doit également s'appliquer aux travailleurs à domicile et aux travailleurs engagés soit de manière informelle, soit sur base contractuelle.

B Un code crédible

Ensuite, le code doit comporter toutes les dispositions reposant sur les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT). Ces conventions

5

portent sur le travail des enfants, le travail forcé, la discrimination, la liberté d'association et la négociation collective. Qu'ils aient ou non inscrits ces conventions dans leurs lois nationales, tous les pays membres de l'OIT, par le simple fait de leur affiliation, s'engagent à respecter, promouvoir et réaliser ces conventions.

Le code doit également intégrer d'autres questions importantes sur le lieu de travail, qui font partie intégrante de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, comme le harcèlement et les mauvais traitements, le droit à un salaire décent pour une semaine de 48 heures de travail, avec des droits à la santé et à la sécurité, la sécurité d'emploi, et l'alignement de l'entreprise sur les meilleures pratiques dans le secteur, ainsi qu'une politique qui bannit les heures supplémentaires forcées (voir encadré 1 pour le code de conduite de référence de la Clean Clothes Campaign).

En outre, le code de conduite doit intégrer le respect de toutes les lois locales pertinentes du travail. Les normes locales pouvant différer des normes internationales, le code doit exiger des fournisseurs le respect des standards qui garantissent la meilleure protection aux travailleurs.

C Un code transparent

Pour être utile, le code de l'entreprise doit circuler parmi ses employés et parmi les travailleurs de ses fournisseurs. Il doit être mis à la disposition du public sur demande et doit être accessible sur le site Web de l'entreprise. Des efforts doivent également être consentis pour s'assurer que les travailleurs sont informés et conscients de l'existence du code. Le code doit, par exemple, être placé à un endroit bien visible du lieu de travail, dans la (les) langue(s) principale(s) des travailleurs du pays respectif, et des copies du code doivent également être mises à la disposition des travailleurs qui fabriquent les produits de l'entreprise (voir également 3d). Il importe également de fournir une version imagée du code pour les travailleurs illettrés.

Le code de conduite de référence de la Clean Clothes Campaign

- Liberté d'association et protection du droit d'organisation
- Droit à la négociation collective
- Pas de travail forcé
- Pas de travail des enfants
- Pas de discrimination
- Nombre maximum d'heures de travail
- Santé et sécurité
- Un salaire décent
- Sécurité de l'emploi

Pour une copie du code : www.cleanclothes.org/ftp/ccccode_french.pdf





Etape 2 Mettre en œuvre le code

L'adoption d'un code de conduite n'est qu'une première étape. Le véritable défi consiste à le mettre en œuvre et, en définitive, à effectivement améliorer les conditions de travail dans l'entreprise et ses filières d'approvisionnement. La mise en œuvre du code exige de développer des systèmes et des procédures de management qui fixent des normes éthiques dans l'ensemble du réseau d'activités de l'entreprise. Ceci comprend des procédures de surveillance, de vérification, de corrections, d'achat éthique, de collaboration sectorielle et de questions liées au genre.

A Mettre en œuvre et surveiller le code de conduite

Pour exercer un impact majeur sur les activités de l'entreprise, la responsabilité de l'application du code doit être assumée par du personnel de direction. Celui-ci doit être formé de manière adéquate afin de mener, avec succès, une surveillance réelle de la conformité de ses fournisseurs vis-à-vis du code de conduite et des lois locales. Il faut exiger des fournisseurs qu'ils conservent des rapports adéquats et précis et qu'ils laissent les contrôleurs accéder à ces rapports, au personnel de direction et aux travailleurs. Une attention particulière doit être accordée aux conditions d'entretien avec les travailleurs : qu'ils soient interrogés à l'extérieur du site, sélectionnés de façon aléatoire et sans ingérence de la direction, que l'anonymat

7

de l'employé soit suffisamment protégé, et que la direction ne tente en aucun cas d'influencer les réponses données par les travailleurs aux entretiens, ni ne tente de punir les travailleurs pour avoir dénoncé des violations.

Alors que certaines entreprises ont mis en place des équipes de « conformité sociale » qui assurent ces tâches, d'autres ont engagé des sociétés commerciales pour surveiller la conformité au code de conduite via des audits sociaux. Actuellement, des milliers d'audits de ce genre sont organisés chaque année. Toutefois, les limitations de ces audits dans leur manière d'aborder les conditions de travail particulières (comme la liberté d'association) sont désormais largement reconnues comme la raison de leur échec à fournir les niveaux indispensables de qualité souhaitée.

B Vérifier le code

Pour être crédible et efficace, le programme de conformité au code de conduite de l'entreprise doit également comporter une vérification externe. Une vérification permet d'établir la crédibilité des affirmations relatives aux conditions réelles de travail et aux pratiques d'emploi, au respect des dispositions et de la mise en œuvre du code. Ceci implique au minimum que la vérification soit réalisée par un organisme indépendant de l'entité souhaitant que ses affirmations soient vérifiées. Ceci a encouragé la création d'initiatives multipartites (MSI). Ces MSI intègrent dans leur exécutif des représentants d'intérêt d'entreprises, d'ONG et de syndicats. Elles tentent de développer des approches (plus) systématiques de la mise en œuvre, du monitoring et de la vérification du code, et de créer des structures qui permettent d'en rendre compte à la société civile (voir également action 3a).

C Remédier aux violations des droits des travailleurs

Puisque les usines ne commettant aucune violation sont rares, voire inexistantes, un programme efficace de surveillance permettra la plupart du temps de déceler certaines violations du code et/ou des lois locales. On comprendra dès lors que la rupture des relations avec les fournisseurs n'est pas la façon appropriée de traiter les violations dénoncées. Ce type de comportement ne fera en réalité qu'encourager les fournisseurs à dissimuler les abus. De manière bien plus constructive, les entreprises peuvent coopérer avec les usines et les parties concernées (voir action 3) afin de chercher à résoudre les problèmes identifiés. Il faut accorder aux fournisseurs suffisamment de temps, d'opportunités et de soutien pour qu'ils puissent se conformer au code. L'entreprise soutiendra par conséquent le développement et la mise en œuvre d'un plan d'action correcteur assorti de délais raisonnables. Dans ce cadre, la rupture des relations avec un fournisseur ne se justifie qu'en dernier et ultime ressort, lorsqu'il devient évident que des problèmes graves n'ont pas été résolus et que le fournisseur n'est absolument pas disposé à y remédier.



8

D Tenir compte de l'impact des pratiques d'achat sur les normes éthiques

Les exigences simultanées de l'entreprise d'obtenir d'une part de son fournisseur des prix réduits ou des délais de livraison raccourcis et, d'autre part, de se conformer à des normes de travail, peuvent s'avérer contradictoires. Les pressions exercées via les pratiques d'achat actuelles ont un impact sur les conditions de travail et ont tendance à ébranler la capacité du fournisseur à respecter les normes du travail. Exiger des délais serrés peut ainsi se traduire par des heures supplémentaires excessives ou forcées. Ou encore, lorsque l'entreprise modifie en permanence ses commandes, les fournisseurs finiront peut-être par avoir le sentiment qu'on ne les encourage pas à réaliser les améliorations requises. Pour aborder ces questions, une coopération étroite s'impose entre le service des achats, le département en charge de la responsabilité sociale de l'entreprise et les fournisseurs. Déterminer les répercussions négatives des pratiques d'achat de l'entreprise sur les conditions de travail chez ses fournisseurs, et prendre des mesures pour les limiter doivent devenir des parties intégrantes du monitoring interne et de la vérification externe. Ces mesures pourraient impliquer d'établir des relations stables et durables avec les fournisseurs, d'accorder la préférence aux usines syndiquées et de fixer des valeurs claires pour des salaires décents dans chaque pays, et de montrer que ceux-ci sont pris en compte et respectés lors de la négociation commerciale.

E Promouvoir le changement et la coopération au niveau sectoriel

De nombreuses causes des violations des droits des travailleurs sont de nature systémique. Par conséquent, la recherche de solutions exige une approche dépassant le cadre de l'entreprise individuelle, qu'elle soit un acheteur ou un fournisseur. En d'autres termes, plus nombreux seront les acheteurs qui exigent le respect des droits des travailleurs, plus grand sera l'intérêt des usines à respecter ces droits. Ce type d'approche doit reposer sur une coopération et une collaboration étroites entre les entreprises et les parties prenantes (voir 3a).

F Approuver et appliquer une norme en matière de salaire décent

Un salaire décent signifie que les salaires et allocations versés pour une semaine de travail standard doivent toujours être suffisants pour répondre aux besoins de base des travailleurs et de leurs familles, tels que le logement, les vêtements, l'alimentation, les frais médicaux, l'éducation, et apporter en outre un revenu discrétionnaire (économies). Un salaire décent doit refléter les conditions locales et peut, par conséquent, varier d'un pays à l'autre ou même d'une région à l'autre. Hélas, de nombreuses entreprises refusent encore d'aborder sérieusement la question du salaire décent, même si elle fait partie de leur code. C'est inacceptable, précisément parce qu'un salaire décent est un droit humain (Article 23, paragraphe 3 de la Déclaration des Droits de l'Homme) et la production ne peut en aucun cas être éthique si les travailleurs ne peuvent satisfaire

9

leurs besoins les plus basiques. Approuver et appliquer une norme en matière de salaire décent doit consister pour les entreprises à :

- signaler aux pays fournisseurs que l'application des normes de travail, dont l'augmentation des salaires, n'entraînera pas une délocalisation automatique à la recherche de main-d'œuvre moins coûteuse;
- réaliser une étude sur la valeur des salaires actuels des travailleurs;
- se concerter avec les syndicats locaux, les organisations de défense des droits de l'Homme et autres et avec des universitaires pour déterminer les salaires décents appropriés;
- fixer les prix applicables aux fournisseurs qui reflètent le coût du paiement de salaires décents;
- demander instamment l'application des droits des travailleurs à s'organiser et à négocier collectivement;
- négocier le niveau d'un salaire décent avec d'authentiques représentants des travailleurs; et
- renforcer la transparence et la responsabilité.

G Prendre des mesures spécifiques pour aborder les problèmes liés au genre sur le lieu de travail

La majorité des travailleurs de la confection sont des femmes. Un grand nombre de problèmes au travail sont caractérisés par une discrimination sur base du genre, telles que les discriminations salariales, en terme de formation ou d'accès à des promotions; l'abus des différences liées au genre dans l'exercice du pouvoir qui se manifeste par le harcèlement sexuel; ou encore dans les heures irrégulières et imprévisibles qui coïncident avec les responsabilités familiales particulières des femmes. Néanmoins, la plupart des codes et des systèmes de mise en œuvre ne tiennent pas compte de la dimension genre. Cette absence de prise en compte entrave l'impact réel de ces outils sur l'amélioration des conditions de travail. Pour aborder et résoudre les problèmes au travail, les entreprises doivent utiliser des méthodes qui permettent de prendre en compte et d'appliquer les normes du code de manière à tenir compte des spécificités liées au genre.





Etape 3 Participation crédible des parties concernées

La mise en œuvre de normes éthiques ne doit pas reposer sur le contrôle unilatéral des fournisseurs mais doit, au contraire, se baser sur la participation des parties concernées au processus de mise en œuvre du code.

A Adhérer à une initiative multipartite

L'adhésion à une initiative multipartite crédible (MSI) peut également s'avérer très utile pour les sociétés qui déploient des efforts pour mettre leurs filières d'approvisionnement en conformité vis-à-vis de standards sociaux. Au sein des MSI, des entreprises, des syndicats et des ONG collaborent afin de promouvoir de meilleures pratiques de travail via des codes et une surveillance. Dans les secteurs de la confection et des produits de consommation connexes, les MSI sont Ethical Trading Initiative (ETI) au Royaume-Uni, Fair Wear Foundation aux Pays-Bas, Fair Labor Association et Social Accountability International aux États-Unis.

Les MSI peuvent s'avérer utiles aux entreprises qui ont peu d'expériences ou des capacités limitées en matière de mise en œuvre d'un code de conduite. Tenues à répondre à certaines conditions préalables, les entreprises qui y adhèrent trouvent dans les MSI des gardes fous susceptibles de les guider dans une démarche

crédible. Les entreprises qui ont décidé de participer à une ou à plusieurs MSI citées ci-dessus le font dans le but :

- d'apporter de la cohérence aux dispositions du code et aux pratiques de surveillance et de vérification;
- d'éviter de surveiller deux fois des usines qui produisent pour plus d'une société;
- de faire appel à un pool d'organismes autorisés, chargés du monitoring de la conformité au code de conduite;
- de partager les coûts liés au monitoring de la conformité;
- de créer des mécanismes destinés à recevoir et à traiter et à remédier à des plaintes.

B Coopérer avec des initiatives de formation sur les droits des travailleurs

Puisque l'objectif final du code de conduite et du monitoring consiste à améliorer les conditions de travail et à protéger les droits des travailleurs qui fabriquent les produits de l'entreprise, ces travailleurs doivent participer activement au processus quotidien de surveillance. À cet effet, ils doivent être informés de leurs droits en vertu des lois locales, des conventions de l'OIT et du code de conduite. Les travailleurs étant souvent réticents à exprimer leurs opinions en présence du personnel de direction, les séances de formation seront organisées dans un endroit éloigné du lieu de travail. Sans préjudice de la représentation syndicale existante, les entreprises donneuses d'ordre doivent encourager vivement leurs fournisseurs à collaborer avec les programmes de formation sur les droits des travailleurs. Ces programmes de formation destinés aux travailleurs et au personnel de direction présentent une efficacité maximale lorsqu'ils sont gérés par des organisations locales compétentes de défense des droits de l'Homme, par des associations de femmes et/ou des organisations syndicales. En outre, cette formation doit également tenir compte de la nature sexuée de la main-d'œuvre dans cette industrie et des conditions culturelles et religieuses préalables (comme par exemple des sessions de formation séparées pour les femmes et les hommes dans les pays à forte influence musulmane).

C Informer vos parties prenantes

Pour être crédible, le programme de surveillance et de vérification du code de conduite d'une société doit faire l'objet de rapports adressés aux clients, actionnaires, parties prenantes, au public, ainsi qu'aux fournisseurs et aux travailleurs concernés. L'entreprise doit mettre à disposition des parties intéressées les informations sur ses démarches en matière de surveillance et de vérification ainsi que les attentes de l'entreprise vis-à-vis des parties concernées. En outre, une société doit également fournir des rapports publics périodiques sur les résultats du monitoring de la mise en œuvre du code de conduite, qui mentionnent les identités de l'organisme/des organismes en charge des audits, les domaines de conformité et de non-conformité dans des pays et des régions spécifiques, ainsi que les mesures qui ont été prises pour atteindre la conformité au code de conduite. En outre, les



entreprises doivent faire preuve d'une transparence totale en ce qui concerne l'ensemble de leurs opérations et arrangements commerciaux qui influencent les pratiques et les conditions de travail en dévoilant l'identité, le lieu d'implantation et les renseignements nationaux de toutes leurs filières d'approvisionnement.

D Inclure les travailleurs, les syndicats locaux et les groupes de défense des droits des travailleurs dans la mise en oeuvre du code de conduite

Bien que les travailleurs soient les bénéficiaires des codes de conduite, ils restent largement ignorés par les programmes de mise en oeuvre. Les entreprises doivent concevoir des programmes qui garantissent la participation des travailleurs ainsi que des syndicats locaux et des groupes de défense des droits des travailleurs. Leur participation améliore la qualité des audits sociaux, le traitement des plaintes, ainsi que les stratégies visant à corriger les non-conformités. La variété des contextes dans lesquels se développe l'industrie de la confection rend peu fiable toute tentative de généralisation des remèdes. Ce qui fonctionne ou ce qui est approprié dans certaines situations peut s'avérer irréalisable ou contre productif dans une autre. Si l'on veut que les travailleurs, les syndicats locaux et les groupes de défense des droits des travailleurs participent de manière effective à la mise en oeuvre concrète des codes de conduite, il est essentiel de soutenir le renforcement de leurs ressources et de leurs capacités au niveau local.

E Inclure une procédure de plainte confidentielle dans le programme de surveillance et de vérification de l'entreprise

Les travailleurs et les autres parties prenantes doivent avoir accès à un mécanisme sûr, anonyme, confidentiel et indépendant pour l'enregistrement des plaintes lorsqu'ils pensent que leurs droits ont été bafoués. Il est d'une importance cruciale que les travailleurs soient capables de dénoncer les infractions à un code de conduite ou aux lois nationales sur le travail sans avoir à craindre une mesure disciplinaire à leur encontre. D'excellents mécanismes de plaintes fourniraient aux travailleurs, aux syndicats et aux ONG des outils pour aborder, avec les entreprises clientes, des infractions aux normes du travail commises par les fournisseurs, au lieu de devoir attendre le prochain audit social. Pour les tiers concernés, cela implique de fournir des procédures clairement définies pour la réception et l'examen des plaintes par des parties indépendantes et de présenter un rapport sur les résultats. Les entreprises doivent répondre à toutes les plaintes légitimes dans un laps de temps adéquat en apportant des informations détaillées sur les faits et en s'assurant qu'un plan de correction efficace est mis en place pour mettre fin aux violations avérées en collaboration avec les parties prenantes locales.



Etape 4 Liberté d'association et de négociation collective

La liberté d'association et la liberté de négociation collective sont connues comme des droits qui habilent, car elles donnent aux travailleurs un outil leur permettant de surveiller leur propre lieu de travail et de négocier de meilleures conditions de travail avec la direction. Ces droits sont couramment niés tant en droit que dans la pratique. Il s'agit également des droits de l'Homme parmi les plus difficiles à surveiller. Les entreprises font-elles preuve d'initiative en prenant des mesures appropriées pour aborder cette question ?

A Adopter une approche positive à l'égard de la liberté d'association

Les entreprises ne doivent pas seulement admettre que tous les travailleurs ont un droit à fonder des syndicats ou à s'affilier à des syndicats et à mener des négociations collectives, mais elles doivent également adopter une approche positive vis-à-vis des activités des syndicats et une attitude ouverte à l'égard des activités organisationnelles des travailleurs, qui implique également d'accorder la préférence dans leurs pratiques d'approvisionnement à des usines syndiquées. Ceci implique de prendre des mesures visant à garantir que les employés ne sont pas victimes de licenciement, de discrimination, de harcèlement, d'intimidation, ou de représailles



parce qu'ils s'affilient à un syndicat ou qu'ils participent à des activités syndicales. En outre, les entreprises doivent également s'assurer que les représentants des travailleurs ont accès à tous les lieux de travail de l'entreprise et à tous ceux qu'ils représentent afin d'exercer leurs fonctions de représentation. Par ailleurs, les entreprises ne devront pas empêcher l'accès des délégués syndicaux aux employés, et ce sans justification. Enfin, il est indispensable d'autoriser les organisateurs syndicaux à accéder aux installations afin de permettre la création d'un syndicat.

B Veiller à ce que les négociations collectives aient lieu de bonne foi

Les entreprises doivent s'assurer que leurs fournisseurs concluent de bonne foi avec les syndicats des accords négociés collectivement. Elles doivent veiller à ce que les pratiques en matière d'achat et de prix respectent les modalités de l'accord. Les filières d'approvisionnement doivent garder la production dans des installations syndiquées, et à mesure que la production se développe, elles doivent accorder la préférence à des sites où les droits syndicaux sont respectés par la loi et en pratique et privilégier les usines syndiquées.

C Si une entreprise décide de s'approvisionner dans des pays où les libertés d'association et de négociation collective sont limitées par la loi, elle doit prendre des mesures particulières pour encourager des conditions de travail décentes.

Dans des pays où les syndicats sont interdits ou dans lesquels l'État a octroyé des pouvoirs monopolistiques à une organisation syndicale contrôlée par le gouvernement, comme en Chine ou au Vietnam, il est probable que les travailleurs soient exclus des mécanismes mis en place pour appliquer, surveiller et/ou vérifier le respect de leurs droits. Dans ces situations, les entreprises doivent prendre des mesures claires et identifiables afin de promouvoir une véritable liberté d'association dans le pays concerné. Celle-ci doit englober des communications ouvertes en ce qui concerne cette politique avec les gouvernements concernés. Elle doit également engager les travailleurs collectivement et faciliter leurs capacités à s'auto-organiser suivant des méthodes compatibles avec les principes de liberté d'association et de respect des droits humains. En outre, les travailleurs doivent bénéficier de programmes d'éducation et de formation indépendants en ce qui concerne leurs droits au travail. Ils doivent également être informés des mesures particulières et identifiables qui sont prises pour améliorer la participation des travailleurs à toutes les activités afférentes à l'application du code de conduite, par exemple via la création de comités de travailleurs, ainsi que par la concertation et la collaboration avec des syndicats locaux et des ONG en charge de questions relatives au travail.

15

Références et lectures approfondies

Beaucoup de références bibliographiques relatives aux codes de conduites, au monitoring et à la vérification produites par la Clean Clothes Campaign sont disponibles sur www.cleanclothes.org/codes/monitoring.htm (principalement en anglais)

Plus spécifiquement,

- **pour le code de conduite de référence de la Clean Clothes Campaign :**
www.cleanclothes.org/ftp/ccccode_french.pdf (en français)
- **pour les dispositifs de plaintes :**
www.cleanclothes.org/codes/03-12-complaints-report.htm (en anglais)
- pour les **définitions** des termes concernant la surveillance, la mise en oeuvre et la vérification : www.cleanclothes.org/codes/03-08-26.htm (en anglais, français et espagnol)
- **Liberté d'association :** Clean Clothes Campaign (2005) 'A Clean Clothes Campaign Primer Focusing on the Global Apparel Industry' :
www.cleanclothes.org/codes/05-foa_primer.htm (en anglais uniquement)
- **Genre :** Clean Clothes Campaign (2005) 'Made by Women' :
www.cleanclothes.org/ftp/made_by_women.pdf (en anglais), 'Fabriqué par des femmes' présentation, extraits et commande du livre en français sur www.vetementspropres.be/index.php?p=g&id=176
- **Audit social :** Clean Clothes Campaign (2005) 'Looking for a quick fix : How weak social auditing is keeping workers in sweatshops' :
www.cleanclothes.org/ftp/05-quick_fix.pdf (en anglais), 'Cache misère : Comment les audits sociaux maintiennent les travailleurs dans la précarité'
www.vetementspropres.be/doc/Resumerapportfr.pdf (résumé en français)

Colophon

Rédacteur principal : Jeroen Merk

Traduction : Campagne Vêtements Propres, Belgique

Layout : Annelies Vlasblom, Amsterdam

Imprimeur : PrimaveraQuint, Amsterdam

Cette publication a été réalisée grâce au soutien financier de la Commission Européenne. Son contenu reflète uniquement les vues de ses auteurs. La Commission Européenne n'est pas responsable de l'usage fait de l'information continue dans cette publication.



La Clean Clothes Campaign (CCC) est une campagne internationale qui vise à améliorer les conditions de travail dans le secteur de l'habillement et des vêtements et chaussures de sport en renforçant les travailleurs. La Clean Clothes Campaign est présente dans 12 pays d'Europe sous forme de coalitions d'organisations de consommateurs, de syndicats, d'organisations de recherche, de groupes de solidarité, magasins du monde, etc. La CCC informe les consommateurs sur les conditions de travail dans lesquelles sont produits leurs vêtements et leurs chaussures de sport. Elle fait pression sur les marques et les distributeurs afin qu'ils assument leurs responsabilités en matière de conditions de travail. Elle leur demande de mettre en oeuvre un code de conduite sérieux touchant aux conditions de travail et incluant un contrôle et une vérification indépendante. La Clean Clothes Campaign collabore avec des organisations aux quatre coins du monde, en particulier avec des groupes autonomes de travailleurs et travailleuses de l'industrie de l'habillement.

Contact

Belgique (francophone) **Campagne Vêtements Propres** • info@vetementspropres.be • www.vetementspropres.be

France contact@ethique-sur-etiquette.org • www.ethique-sur-etiquette.org

Secrétariat international **Clean Clothes Campaign** • info@cleanclothes.org • www.cleanclothes.org