

Point de vue

RHSF : « Notre mission est de concilier les attentes légitimes des deux extrêmes de la chaîne de sous-traitance »

MARTINE COMBEMALE

Fondatrice de l'ONG Ressources Humaines Sans Frontières (nommée au rang de chevalier de la Légion d'honneur en 2019)

Pouvez-vous présenter Ressources Humaines Sans Frontières (RHSF) ?

Ressources Humaines Sans Frontières est une ONG dont le but est de prévenir les risques d'abus des droits humains, et en particulier de travail des enfants et de travail forcé, tout au long de la chaîne d'approvisionnement et de sous-traitance. Nous mettons notre expertise (en RSE, droits humains, audit social, achats responsables et gestion des ressources humaines) au service de ce qui fait notre cœur de mission depuis la fondation en 2006 : concevoir, expérimenter et partager des solutions pilotes permettant d'évaluer et de prévenir durablement les risques de travail des enfants, de travail forcé et de travail indécemment.

ONG de terrain, RHSF mène ses projets en Asie, aux Amériques, en Europe et dans le monde avec l'ensemble des parties prenantes et dans le respect des attentes légitimes de chacune. Elle s'appuie sur un réseau solide d'ONG, de représentants gouvernementaux, d'experts internationaux et d'entreprises.

Notre action repose sur trois idées fondamentales :

- la première est qu'il n'est nul besoin d'exploiter la misère des autres pour bien vivre. L'histoire économique et sociale des pays développés, qui ont progressivement mis fin aux situations indignes nées de la révolution industrielle, en témoigne. Nous pensons que, de la même manière, l'économie mondialisée peut et doit éradiquer le travail forcé et le travail des enfants ;
- la deuxième idée est que sur des questions aussi complexes que celles-ci, toute approche manichéenne est vouée à l'échec. Concilier les attentes légitimes des deux extrêmes de la chaîne de la sous-traitance, l'entreprise donneuse d'ordre et le travailleur à l'autre bout du monde, c'est la mission de RHSF. Notre rôle n'est pas de juger ou de donner des leçons, mais de comprendre les situations de tous les acteurs de la chaîne de sous-traitance pour les amener ensemble à faire évoluer leurs pratiques ;
- la troisième idée est que chaque partie est concernée où qu'elle se trouve dans la chaîne.

Pour être plus efficace, en 2020, RHSF a créé le Lab 8.7 avec le soutien de l'État français. Cet incubateur de solutions associe entreprises, chercheurs et ONG autour de l'expérimentation et de la mutualisation de solutions opérationnelles dans les chaînes d'approvisionnement.

Le secteur du textile est connu pour des pratiques contraires à la RSE, dans ses chaînes d'approvisionnement, quels sont pour vous les enjeux actuels de cette filière ?

Le secteur textile a des chaînes d'approvisionnement longues et complexes, donc particulièrement exposées aux risques d'abus.

Parle-t-on de l'agriculture en amont (coton, semence de coton, etc.) ? Ou bien des usines de couture et d'assemblage en aval ? Ou encore des étapes intermé-

diaires, comme la teinture ? Un produit d'habillement peut aussi contenir des composants plastiques avec les fermetures Éclairs ou du métal avec des boutons. Les enjeux sociaux et environnementaux sont très différents selon ces filières.

En amont, dans l'agriculture, les problématiques suivantes peuvent être citées : travail des enfants, santé et sécurité au travail (ex. : exposition aux pesticides), travail forcé, etc. Ces risques sociaux ne se limitent évidemment pas à l'agriculture des filières textiles. Ils sont très importants dans l'agriculture en général (café, noisettes, huile de palme, etc.), mais aussi dans d'autres secteurs, comme les mines.

En aval, dans les usines d'assemblage, d'autres problèmes peuvent être présents, comme des heures supplémentaires excessives ou des conditions de travail abusives. Les risques de travail forcé peuvent aussi être élevés lorsqu'il y a des migrants peu qualifiés. En revanche, les risques en matière de travail des enfants et de santé et sécurité au travail sont moins importants que dans l'agriculture, car le premier niveau de sous-traitance est davantage contrôlé. Les risques sont alors sous-traités aux niveaux inférieurs de la chaîne.

Rappelons ici que le travail forcé existe dans tous les pays, y compris en Europe, où l'agriculture figure parmi les secteurs à risques. Les pénuries de main-d'œuvre non qualifiée (ex. : dans une région de « plein emploi » comme la Malaisie) conduisent à recourir à des travailleurs migrants dans des conditions qui les exposent particulièrement aux risques. Pensons aussi au travail détaché mal maîtrisé en Europe, ou à tous les travailleurs migrants dépendant d'intermédiaires plus ou moins responsables pour trouver un emploi. Il n'existe pas d'inspecteurs du travail internationaux pour assurer le respect des droits de ces travailleurs.

La nature systémique du travail des enfants et du travail forcé impose d'agir sur l'ensemble des maillons du recrutement des ouvriers. En effet, depuis leur région d'origine jusqu'à leur lieu de travail, plusieurs facteurs contribuent aux risques de travail des enfants et de travail forcé.

En particulier :

- les intermédiaires de recrutement : l'économie du recrutement des travailleurs peu qualifiés (et particulièrement des travailleurs migrants) est bâtie dans de nombreux pays sur le principe du « travailleur payeur ». Le travailleur doit s'endetter pour payer les intermédiaires qui lui permettent d'accéder à un emploi. Il se retrouve alors en situation de servitude pour dettes, c'est-à-dire de travail forcé. En réponse, des initiatives « Zero fees » ont été mises en place dans certaines chaînes. Mais lorsque ces initiatives réussissent à imposer à l'employeur la prise en charge des frais de recrutement (à hauteur d'un mois et demi de salaire environ), les agences, en parallèle, continuent de réclamer des frais aux travailleurs, souvent sous d'autres dénominations, dans le but de percevoir in fine ce qu'elles ont l'habitude de prélever (jusqu'à plusieurs années de salaire dans les cas les plus extrêmes) ;
- la qualification de la relation de travail : dans le secteur agricole notamment, les ouvriers qui travaillent sur l'exploitation n'ont souvent soit aucun statut (cas des enfants et des femmes), soit un statut d'indépendant vis-à-vis duquel les employeurs minimisent leur responsabilité.

Il s'agit là de deux défis majeurs pour les chaînes d'approvisionnement du secteur textile et au-delà.

Que pensez-vous du système d'audits de conformité, aujourd'hui très répandu dans les pratiques des entreprises ?

Remarque : alors que des audits sont mandatés par les donneurs d'ordre depuis plusieurs années, les problèmes identifiés concernant les droits humains sont toujours présents dans les chaînes d'approvisionnement. Un rapport de Clean Clothes Campaign « Fig leaf for fashion - How social auditing protects brands and fails workers » (sept. 2019) fait ce constat, pour l'industrie textile.

A mon sens, les audits de conformité ne sont pas dans l'esprit de la loi sur le devoir de vigilance. Si on revient sur ce texte de loi, la première étape de la démarche de vigilance consiste à analyser les risques. Soulignons qu'on vise ici les risques pour les personnes impactées par les activités de l'entreprise et pour l'environnement, et non pas les risques pour les entreprises (dans les premiers rapports, il y a eu une confusion à ce niveau).

Cette étape est très importante, elle permet, notamment en croisant les risques sectoriels (liés aux secteurs d'activité) et les risques pays, de cartographier les risques dans sa chaîne d'approvisionnement. Le travail forcé, par exemple, est endémique dans certains secteurs qui recrutent de la main-d'œuvre étrangère non qualifiée en Malaisie ou à Taïwan.

Les évaluations des fournisseurs (deuxième pilier de la démarche) doivent être réalisées en tenant compte des risques identifiés lors de la cartographie, et doivent préparer l'action qui permettra de prévenir, réduire et gérer les risques (piliers suivants de la loi).

Dans l'esprit de la loi, il convient donc d'évaluer le fournisseur non pas pour vérifier, dans un esprit de compliance que le risque est présent ou pas, mais plutôt pour comprendre ce que le fournisseur a pu mettre en place pour prévenir les risques identifiés dans l'exercice de cartographie, et ce qui pourrait être développé pour aller plus loin.

La logique des audits de conformité de pure vérification n'est pas adaptée et elle a produit de nombreux biais. En effet, la logique de « compliance » de ces audits a conduit les fournisseurs non pas à changer leurs modes de fonctionnement mais à trouver des systèmes pour cacher la réalité aux auditeurs. On peut par exemple citer les faux badgeages (pour masquer les heures supplémentaires excessives).

Sur le travail forcé, la situation est plus complexe car les causes sont endogènes et exogènes. Les travailleurs migrants (par exemple en Malaisie ou à Taïwan) sont souvent embauchés par des agences intermédiaires qui gardaient les passeports de ces personnes, les privant ainsi de toute liberté de mouvement, un des indicateurs de travail forcé. Les auditeurs ont donc commencé à vérifier ce point précis sur les passeports. Et aujourd'hui, sur le terrain, nous voyons des entreprises qui ont imaginé d'autres moyens pour retenir ces travailleurs, avec par exemple, des lettres signées qui indiquent que le travailleur a volontairement laissé son passeport à l'employeur pour ne pas le perdre. Un autre exemple consiste à créer pour le travail, un compte d'épargne où une partie de son salaire est déposée afin que le travailleur ne s'échappe pas.

Pour faire effectivement changer les conditions de travail dans les *supply chains*, il faut rechercher les causes profondes des problèmes. Dans le cas de ces travailleurs migrants, s'ils s'enfuient, c'est l'entreprise qui va être pénalisée car elle va devoir payer et rembourser l'agence, c'est donc pour cette raison que différents

systèmes sont imaginés pour retenir les travailleurs. C'est une information à garder à l'esprit lors de l'élaboration d'un plan d'action.

En outre, dans des régions où un risque est très élevé, l'objectif de l'évaluation ne doit pas être de chercher la preuve de la présence ou de l'absence du risque en question dans l'entreprise. Il faut prendre le problème à l'envers : nous savons, par exemple, que les risques de travail forcé dans tel secteur et tel pays sont très élevés ; que fait l'entreprise pour prévenir ces risques ? De quoi a-t-elle besoin pour le faire ?

Enfin, une formation des auditeurs aux réalités du travail forcé et du travail des enfants est indispensable pour des évaluations fiables. D'abord parce que ces sujets doivent être abordés sous l'angle des risques, et parce que le travail forcé est complexe à identifier (Le Bureau international du travail a établi 11 indicateurs, que RHSF a répartis en 4 séries : consentement, contrainte, isolement et autonomie). Et d'autre part, parce que, comme on l'a vu, beaucoup de fournisseurs développent des stratégies de plus en plus élaborées pour dissimuler la réalité. Ainsi, des fournisseurs ayant rédigé de très beaux rapports Développement durable, notamment pour le Global Compact, reçoivent parfois d'excellentes notations suite à des audits de conformité. En réalité, leurs rapports ne mentionnent que les salariés permanents de l'entreprise, et nous observons chez les autres travailleurs, qui représentent la majorité de la main-d'œuvre, des conditions de travail abusives, voire du travail forcé. Seule une bonne connaissance des problématiques permet de connaître ces points d'attention, de savoir où regarder pour éviter les pièges.

Comment pensez-vous que les entreprises peuvent appliquer l'obligation de l'affichage « social » inscrite dans la loi ?

Cette loi part de la volonté positive de faire évoluer les pratiques dans les chaînes d'approvisionnement. Néanmoins, si on souhaite que l'affichage porte sur les chaînes dans leur intégralité, je ne vois pas comment appliquer cette obligation, notamment car les chaînes sont souvent très complexes et difficiles à remonter.

Il faudrait tester des solutions sur certaines parties de la filière, comme par exemple l'agriculture, s'appuyer sur la loi sur le devoir de vigilance et peut-être se focaliser sur des obligations de moyens.

Même si c'est complexe, ne pensez-vous pas que cette idée d'affichage est vertueuse car elle permettrait de différencier les marques (avec leurs produits) qui n'agissent pas du tout sur les achats responsables, et celles qui ont des démarches, certes partielles mais qui existent, depuis des années ?

En effet, je pense que cette loi [sur l'économie circulaire] va globalement dans le bon sens et les consommateurs et le grand public souhaitent avoir des informations sur ces sujets.

Nous avons plusieurs projets en lien avec les consommateurs. A titre d'exemple, nous travaillons avec l'Institut national de consommation (INC) pour mieux informer les consommateurs sur les enjeux sociaux dans les chaînes d'approvisionnement, et en particulier sur le travail des enfants et le travail forcé.

La loi sur le devoir de vigilance a le mérite de rendre publiques et disponibles des informations sur la vigilance des grandes entreprises. Pour les ONG spéciali-

sées notamment, il est donc possible de voir les progrès (ou non) qui sont faits d'année en année.

Avez-vous des exemples de bonnes pratiques de marques du secteur textile-habillement ou d'autres secteurs ?

Certaines marques essaient de mettre en place des bonnes pratiques sur un projet pilote avec un fournisseur. Mais il y a souvent des centaines de fournisseurs, donc aucune marque n'est parfaite.

Ce qu'il faut comprendre, c'est qu'aujourd'hui, il n'existe aucune solution clé en main face aux risques de travail des enfants et de travail forcé. Les enjeux sociaux sont complexes et pour avancer, il faut expérimenter, et cela demande du temps. A titre d'exemple, notre ONG a passé deux ans en immersion dans une usine chinoise, pour montrer qu'il est possible de concilier amélioration des conditions de travail et performances économiques (<http://www.rhsansfrontieres.org/fr/projets/heures-supplementaires-et-turnover>).

Certaines marques ont compris qu'il fallait tester des solutions, en incluant les parties prenantes idoines, comme les gouvernements, les entreprises sous-traitantes, des syndicats, des ONG, des chercheurs. C'est tout l'objet du Lab 8.7 que nous avons lancé en janvier 2020 : incuber des solutions opérationnelles pour prévenir durablement le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, avec les parties concernées. Il faut persuader, former, tester, regarder si cela fonctionne, tester dans d'autres entreprises pour consolider, etc. Puis mutualiser les résultats et diffuser les méthodes et les formations. C'est ainsi qu'on pourra faire évoluer les pratiques plus largement, et assurer un impact profond et durable.

Pourquoi RHSF a décidé de se consacrer aux enjeux du travail forcé et du travail des enfants alors que ce sont des problématiques complexes à traiter pour les donneurs d'ordre et qui nécessitent de travailler avec des parties prenantes ?

Ce sont effectivement les sujets les plus difficiles, mais il s'agit aussi de sujets qui doivent être prioritaires parce qu'il s'agit de droits fondamentaux des travailleurs, universellement reconnus comme tels. En outre, en traitant ces sujets, on traite de fait l'ensemble des risques sociaux et des sujets RH, comme la rémunération et les conditions de travail. Et on remonte les chaînes de sous-traitance jusqu'aux phases les plus en amont, dans lesquelles les risques sont très prégnants.

Enfin, c'est sans doute parce que ces sujets sont particulièrement complexes qu'on peut voir dans le travail de certaines entreprises sur ces questions un véritable engagement à agir.

C'est pour cette raison que dans la charte d'engagement de notre laboratoire, nous citons une phrase de Victor Hugo qui résonne toujours avec puissance : « Je dis que la société doit dépenser toute sa force, toute sa sollicitude, toute son intelligence, toute sa volonté, pour que de telles choses ne soient pas ! ».