

Outil ou intox?

4^e édition révisée



**Vade-mecum des
codes de conduite
internationaux**

Par Ingeborg Wick



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

**INSTITUT FÜR
ÖKONOMIE
UND ÖKUMENE**
südwind

Outil ou intox?

Vade-mecum des codes de conduite internationaux

PAR INGEORG WICK

Friedrich-Ebert-Stiftung/Bonn, Allemagne
SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene/Siegburg, Allemagne
2006

Une publication conjointe de la

Friedrich-Ebert-Stiftung,
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn
Et du
SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene,
Lindenstraße 58-60, 53721 Siegburg

Auteure

Ingeborg Wick

Traduction

Christine Mercier et Germaine Bacon
Titre original en anglais: «Workers' tool or PR ploy?
A guide to codes of international labour practice»

Couverture et mise en page:

Frank Zander

Imprimé par:

Bonner Universitätsdruckerei

Bonn/Siegburg 2006

ISBN 3-86077-979-6

4^e édition révisée

Note: l'usage exclusif du masculin pour désigner les travailleuses et les travailleurs dans ce guide ne reflète en rien l'écrasante majorité de femmes qui caractérise les effectifs des industries à forte intensité de main-d'œuvre où se sont récemment multipliés les codes de conduite. Ce choix ne résulte d'aucun parti pris sexiste mais de la seule volonté de faciliter la lecture.

Table des matières

	PRÉFACE À LA 4^E ÉDITION RÉVISÉE	5
1.	INTRODUCTION	6
2.	RESTRUCTURATION DE L'ÉCONOMIE MONDIALE	11
3.	PANORAMA DES INITIATIVES LIÉES AU COMMERCE	16
3.1	Consommation éthique	16
3.2	L'OMC et les droits des travailleurs	19
3.3	Accords-cadres internationaux	21
3.4	Comités d'entreprise mondiaux et réseaux syndicaux internationaux	25
3.5	Codes de conduite	27
4.	DESCRIPTION DES INITIATIVES MULTIPARTITES	35
4.1	Fondation Fair Wear (FWF)	35
4.2	Social Accountability International (SAI)	43
4.3	Ethical Trading Initiative (ETI)	50
4.4	Fair Labor Association (FLA)	59
4.5	Worker Rights Consortium (WRC)	66
4.6	Vue d'ensemble et comparaison / Joint Initiative	76





Préface à la 4^e édition révisée

Depuis la première publication de cet ouvrage, en mars 2001, le débat international sur les codes de conduite a pris une nouvelle ampleur, écho du mouvement mondial croissant qui s'interroge sur l'impact social de la mondialisation.

En effet, selon les constats de la Commission mondiale de l'OIT sur la dimension sociale de la mondialisation publiés début 2004, la mondialisation n'a pas répondu aux aspirations de la vaste majorité des hommes et des femmes à un travail décent et à un avenir meilleur pour leurs enfants.

Depuis le début des années 90 sont apparus tout un ensemble de nouveaux instruments destinés à développer les droits des travailleurs, tels les codes de conduite, les accords-cadres internationaux et les comités d'entreprise mondiaux, tous instruments instaurés par les syndicats et les organisations de la société civile pour compléter la réglementation d'État, et non pour la remplacer. À l'opposé, un nombre croissant d'entreprises et de gouvernements plaident pour un engagement volontaire des entreprises en matière de «responsabilité sociale» en lieu et place des contraintes du droit du travail. Et pourtant, le phénomène de polarisation sociale ne pourra être enrayeré que si réglementation publique et réglementation privée se côtoient et se complètent.

Cette publication se concentre sur cinq grands organismes de vérification de codes de conduite. En dépit de leurs différences, leur évolution se caractérise depuis quelques mois par une certaine convergence et ils ont d'ailleurs entrepris d'examiner ce qui les rassemble dans le cadre d'un projet baptisé JO-IN (Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights) visant à renforcer la coordination et la coopération, dont la Clean Clothes Campaign est partie prenante. De nouveaux travaux d'harmonisation des codes de conduite devront être menés pour pleinement tirer parti du potentiel bénéfique de cet outil pour les travailleurs.

Les trois premières éditions de cette brochure ont été traduites en plusieurs langues et utilisées pour des programmes d'éducation des travailleurs dans différents pays. Nous espérons que cette quatrième édition révisée connaîtra le même sort et qu'elle contribuera à faire des codes de conduite des outils utiles, au service des travailleurs.

Friedrich Ebert Stiftung & SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene

5.	INITIATIVES PRIVÉES DE CODES DE CONDUITE AXÉES SUR L'INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT ET DE LA CHAUSSURE DE SPORT	96
5.1	Le réseau Clean Clothes Campaign (CCC)	96
5.2	Charte des partenaires sociaux dans le secteur textile/habillement européen	99
5.3	Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP)	99
5.4	Business Social Compliance Initiative (BSCI)	100
5.5	Organisation internationale de normalisation (ISO)	101
6.	RÉCENTES INITIATIVES DE CODES DE CONDUITE ÉMANANT D'ORGANISATIONS INTERGOUVERNEMENTALES ET DE L'UE	103
6.1	Principes directeurs révisés de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	103
6.2	Le Pacte mondial des Nations Unies	105
6.3	Politique de l'UE en matière de RSE	106
6.4	Normes de l'ONU	107
7.	PERSPECTIVES	109
8.	LES NOUVEAUX CODES DE CONDUITE	113
9.	ANNEXE	136
	Liste de quelques conventions de l'OIT	136
	Abréviations	137
	Glossaire	139
	Bibliographie	140
	Contacts	144



1. Introduction

Depuis une trentaine d'années, on assiste dans de nombreux pays à l'émergence, aux côtés du mouvement syndical, d'un nouveau mouvement social dédié à l'amélioration des conditions de travail dans le monde.

Cette évolution est intervenue dans le contexte d'une restructuration radicale de l'économie mondiale engagée dans les années 70, qui s'est accompagnée d'une accélération de la dégradation sociale – surtout dans les pays en développement, mais aussi dans les pays industrialisés – et d'un accroissement des destructions environnementales et des discriminations contre les femmes, ces processus étant souvent étroitement imbriqués. De nouvelles formes de résistance sont apparues: les mouvements écologistes et les mouvements de femmes ont pris de l'ampleur et de nouvelles alliances sociales se sont nouées. En 1992 par exemple, lors de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement à Rio de Janeiro, un large réseau d'organisations écologistes et de développement, de syndicats, d'autres organisations de défense des travailleurs et des groupes de femmes ont tenu des conférences en marge du sommet et mené des actions de sensibilisation. Depuis, le travail en réseau s'est développé entre les formations nouvelles et traditionnelles – non seulement à l'époque des conférences mondiales de l'ONU, dans les années

Zone franche d'exportation à San Salvador



(M. ROSERY/CIR)

90, mais aussi en lien avec les grandes institutions financières et économiques telles la Banque mondiale, le Fonds monétaire international (FMI), l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Depuis 2001, parallèlement aux conférences de haut niveau du Forum économique mondial se déroulent des Forums sociaux mondiaux à Porto Alegre et ailleurs, auxquels participent des dizaines de milliers de personnes venues de toute la planète pour remettre en cause l'impact de la mondialisation néolibérale. Le mouvement ATTAC se développe partout dans le monde et avec lui ses exigences de contrôle démocratique des marchés financiers et de transformation fondamentale de l'économie mondiale.

Production et consommation éthiques sont les objectifs de plusieurs initiatives liées au commerce de création assez récente au rang desquelles figurent le commerce alternatif, la labellisation sociale, les campagnes contre l'OMC, les accords-cadres, les comités d'entreprise internationaux, les réseaux mondiaux de syndicats et les codes de conduite. Ces initiatives sont de formidables défis au mouvement syndical traditionnel.

Cette brochure examine les potentialités de nouvelles alliances sociales dans le domaine des initiatives liées au commerce ciblées sur les codes de conduite.

Au début des années 70, les organisations de **commerce alternatif** ont noué des relations commerciales directes avec les producteurs des pays en développement et leur ont offert de meilleures conditions que celles que leur proposaient les sociétés commerciales ordinaires. Les consommateurs des pays du Nord ont commencé à appliquer des critères éthiques à leurs achats en choisissant des produits issus de pays en développement pour contribuer à améliorer les conditions de travail et de vie de ceux qui produisaient ces marchandises. La consommation éthique à l'appui de la production et du commerce éthiques a été adoptée par un vaste mouvement de solidarité, de groupes confessionnels, de consommateurs et de femmes, qui ont centré leurs activités autour de milliers de Magasins du monde aux Pays-Bas, en Suisse, en Allemagne, en Suède et ailleurs. Bien que la part de marché globale du commerce éthique reste assez faible, le mouvement des Magasins du monde dans le Nord, et ses liens avec les partenaires du Sud, est désormais solidement ancré dans la vie politique de nombreux pays.



Usine de confection à Maurice

Nés de ce mouvement, les organismes de **labellisation sociale** et les produits labellisés ont progressivement pénétré le commerce traditionnel. Un nombre croissant de produits issus des pays en développement portant des labels indépendants (café, thé, cacao, miel, sucre, bananes, jus d'orange, tapis, fleurs, etc.) sont aujourd'hui vendus aux consommateurs du monde industriel dans les supermarchés, les écoles et les restaurants d'entreprises. Certes, leur part de marché est le plus souvent modeste, mais il n'est plus possible de faire abstraction du rôle politique du mouvement pour un commerce équitable dans la remise en cause du système de commerce mondial actuel.

Dans les années 80, la paupérisation croissante des pays en développement endettés a suscité des critiques de plus en plus sévères du régime de l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT). Lorsque l'OMC a remplacé le GATT en 1995, sa politique de libéralisation accélérée et son indifférence aux disparités sociales constatées dans le commerce mondial ont provoqué des protestations plus générales. Des réseaux internationaux d'organisations non gouvernementales (ONG) et de syndicats se sont constitués et se sont opposés avec succès au cycle du millénaire de l'OMC à Seattle, aux États-Unis, en décembre 1999. Auparavant, le Sommet social de l'ONU de

1995 à Copenhague avait déjà prouvé que des ONG, des syndicats et des organisations internationales, mais aussi plusieurs États, s'opposaient au régime commercial de l'OMC.

Aujourd'hui, les campagnes syndicales pour le respect des droits des travailleurs dans le cadre de l'OMC portent non seulement sur le lien direct entre le commerce et les normes du travail, mais aussi sur la gouvernance démocratique, l'allègement de la dette, l'éradication de la pauvreté ou encore la protection de l'environnement. Cependant, plusieurs ONG soutiennent la résistance de certains pays en développement à l'intégration de normes sociales et environnementales dans les accords de commerce car celles-ci pèseraient sur leurs perspectives d'exportation et conduiraient au protectionnisme des pays industrialisés.

L'internationalisation croissante de la production et la marginalisation sociale grandissante de millions de personnes observées depuis deux décennies (surtout dans les pays en développement, mais aussi dans les pays industrialisés) ont amené les syndicats et leurs fédérations internationales à élaborer une série d'**accords-cadres internationaux**. Ces accords entre les fédérations syndicales internationales (anciennement appelés secrétariats professionnels internationaux) et les sociétés multinationales, de même que les comités d'entreprise mondiaux et les réseaux syndicaux internationaux, sont une réaction directe des syndicats aux nouvelles exigences d'une économie en voie de mondialisation.

Les codes de conduite des multinationales, qui se multiplient depuis le début des années 90, représentent un autre défi pour le mouvement syndical international. Leurs origines remontent aux conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), aux «Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales» de 1976, à la «Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale» de l'OIT, de 1977, et à plusieurs codes similaires des années 70, qui souffraient tous d'une insuffisance de mécanismes d'exécution et trop souvent n'ont pas donné de résultats positifs. Mais ces échecs ne sont pas la seule raison de l'avalanche de codes de conduite observée depuis le début des années 90. Celle-ci tient aussi à des évolutions plus récentes et exige de nouvelles explications.

Les codes de conduite sont le sujet central de cette brochure, d'une part parce qu'ils sont de plus en plus prisés des entreprises multinationales et des gouver-

nements et, d'autre part, parce qu'ils sont, pour les travailleurs comme pour les ONG, une considérable source de confusion quant à leurs avantages et inconvénients. Pour tirer parti du potentiel des codes de conduite, il faut connaître leur histoire, leur fonction, leurs limites, leurs avantages et leurs principales caractéristiques, et étudier plusieurs exemples.

C'est la raison pour laquelle, après avoir comparé les organismes de vérification les plus connus (chapitre 4), cette brochure propose une analyse de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et de la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) intitulée, «Les nouveaux codes de conduite. Une série de questions/réponses à l'intention des syndicalistes» (chapitre 8). Avant d'entrer dans le détail des codes de conduite, la brochure examinera de plus près le contexte socioéconomique dans lequel ils s'inscrivent et donnera quelques informations synthétiques sur les initiatives liées au commerce évoquées plus haut.



Tour de surveillance dans la zone franche d'exportation KBN/Jakarta, Indonésie

(I. Wick)

2. Restructuration de l'économie mondiale

A partir des années 70, le modèle de l'économie fordiste qui caractérisait les politiques économiques du monde occidental depuis la fin de la Première Guerre mondiale a progressivement cédé la place au néolibéralisme. Le fordisme avait été marqué par une croissance économique régulière, des bénéfices élevés, une progression continue des salaires, un faible taux de chômage et l'augmentation du pouvoir d'achat des consommateurs. La plupart des citoyens des pays industrialisés étaient protégés par des institutions et services sociaux, tandis que la majeure partie du monde en développement aspirait à cet objectif. Cependant, avec la montée du néolibéralisme, l'influence du capital privé s'est trouvée renforcée par la politique de libéralisation et de déréglementation. Sur toute la planète, la mondialisation est devenue synonyme de l'application généralisée du «Consensus de Washington», qui consiste à libéraliser les marchés financiers, le commerce et l'investissement et à réduire la dimension et les missions du secteur public, surtout en matière de politique de l'emploi et de politique sociale.

Depuis 1972, la libéralisation des marchés financiers a eu des résultats littéralement spectaculaires faisant peser des pressions croissantes sur toutes les autres activités économiques dans le monde. Les transactions financières journalières de milliers de banques et d'agents de change dépassent 1 500 milliards de dollars, la plupart de ces opérations étant de nature spéculative. En raison de la volatilité des flux financiers, plusieurs pays et des régions tout entières telles l'Asie du Sud-Est et l'Argentine ont connu des crises financières massives, doublées de pertes sociales colossales pour des millions de personnes.

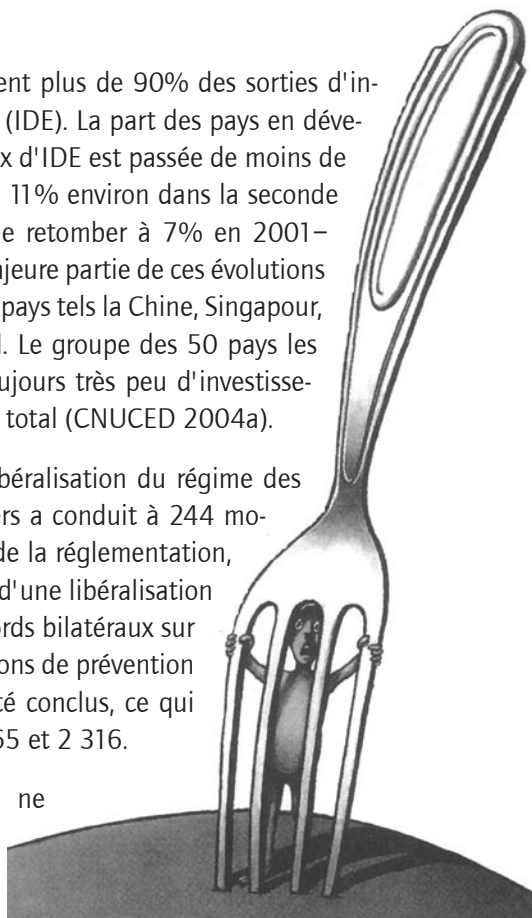
L'édition 2004 du «Rapport sur l'investissement dans le monde» de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) met en lumière l'influence croissante des entreprises multinationales et révèle qu'en 2003, le chiffre d'affaires d'environ 900 000 sociétés étrangères affiliées à 61 000 multinationales a atteint 17 600 milliards de dollars (contre 9 500 milliards de dollars en 1990) – soit un dixième du produit intérieur brut mondial et un tiers des exportations mondiales (CNUCED 2004a). Le rapport

2002 de la CNUCED précisait: «Le développement des réseaux internationaux de production est la réponse des sociétés transnationales à la mutation de l'environnement économique mondial: progrès technique, libéralisation du commerce international et intensification de la concurrence. La diminution des obstacles au commerce international permet aux sociétés transnationales de délocaliser les différentes étapes de leur processus de production, y compris certaines fonctions d'appui, partout dans le monde, exploitant les moindres avantages de coûts, de ressources, de logistiques et de marchés. (...) Par conséquent, le marché mondial est de plus en plus l'enjeu d'une lutte entre des réseaux de production orchestrés par des sociétés transnationales et non d'une concurrence entre des entreprises ou usines individuelles.» (CNUCED 2002)

Les pays développés représentent plus de 90% des sorties d'investissements directs étrangers (IDE). La part des pays en développement dans le total des flux d'IDE est passée de moins de 6% au milieu des années 80 à 11% environ dans la seconde moitié des années 90 avant de retomber à 7% en 2001–2003. (CNUCED 2004a). La majeure partie de ces évolutions s'est concentrée dans quelques pays tels la Chine, Singapour, le Mexique et l'Afrique du Sud. Le groupe des 50 pays les moins avancés (PMA) attire toujours très peu d'investissements directs, moins de 2% du total (CNUCED 2004a).

En 2003, la poursuite de la libéralisation du régime des investissements directs étrangers a conduit à 244 modifications de la législation et de la réglementation, dont 220 allaient dans le sens d'une libéralisation accrue. Cette année-là, 86 accords bilatéraux sur l'investissement et 60 conventions de prévention de la double imposition ont été conclus, ce qui porte leur total respectif à 2 265 et 2 316.

Les pays en développement ne souffrent pas seulement de la forte asymétrie des flux d'IDE; la croissance des in-



(F. ZANDER)

VENDEUR DE RUE, PONT DE BIRCHENOUGH / ZIMBABWE

vestissements, lorsqu'elle a lieu, ne s'accompagne pas nécessairement pour eux d'une plus forte valeur ajoutée car les activités des multinationales sont rarement basées dans les pays d'accueil.

Depuis 1970, la part du commerce international dans le revenu mondial a doublé et représente aujourd'hui à peu près un quart du PIB mondial. Sur la même période, les échanges intragroupes sont passés d'environ un cinquième du total des échanges commerciaux à plus d'un tiers (CNUCED 2003). Cette expansion des échanges commerciaux n'a pas été uniforme, 12 pays industrialisés et 12 pays en développement se taillant la part du lion. À l'inverse, la plupart des pays en développement n'ont pas connu d'expansion significative de leurs échanges commerciaux. La plupart des PMA ont même vu leur part du marché mondial reculer (OIT 2004a).

Conséquence de la mondialisation néolibérale, l'écart entre les riches et les pauvres se creuse partout dans le monde. En 1960, le rapport entre les 20% les plus riches et les 20% les plus pauvres était de 30 pour 1. Ce chiffre at-

teignait 60 pour 1 en 1990 et près de 75 pour 1 au début du XXI^e siècle. La polarisation sociale entre pays et à l'intérieur des pays va croissant.

Des pratiques de flexibilité de l'emploi ont été introduites sur les marchés du travail et ont ainsi réduit la sécurité sociale de la majorité des travailleurs. L'informalisation du travail est un produit dérivé de la réorganisation des politiques commerciales des entreprises, qui relocalisent la production dans des régions moins coûteuses. Aujourd'hui, un quart de la main-d'œuvre mondiale travaille dans l'économie informelle et génère un tiers du PIB mondial (Wick 2005). En Afrique, l'économie informelle a concentré près de 90% des postes créés dans les années 90 (OIT 2002a).

Lorsque la crise de la dette s'est annoncée au début des années 80, la Banque mondiale et le FMI ont imposé aux pays en développement des «programmes d'ajustement structurel» (PAS) qui les ont obligés à réduire les dépenses publiques consacrées à l'emploi et aux programmes sociaux et à ouvrir leur marché à l'investissement étranger. Cette politique s'est soldée par une recrudescence des violations des droits du travail et des droits humains et par une dévastation écologique accrue. Les relocalisations internationales et les

approvisionnements mondiaux ont permis aux multinationales de se soustraire aux réglementations nationales du travail et de profiter de la concurrence internationale entre les sites de production à bas coûts. L'influence croissante des multinationales sur le développement économique et social des pays et de la communauté internationale s'est accompagnée d'un recul régulier des normes sociales.

La production à forte intensité de main-d'œuvre s'est déplacée vers les zones franches d'exportation et vers l'économie informelle dans les pays en développement et en transition. Après l'électronique, le textile, l'habillement et les chaussures de sport sont les secteurs dominants dans plus de 3 000 zones franches d'exportation de 116 pays qui emploient au total 43 millions de personnes (Wick 2005). Nombre de ces zones franches échappent au droit du travail national et se caractérisent en outre par l'interdiction des activités syndicales ou l'obstruction à celles-ci et par la prédominance de la main-d'œuvre féminine. La grande majorité des travailleurs des zones franches – jusqu'à 90% dans certains cas – sont des travailleuses âgées de 18 à 25 ans (Wick 2005).

Cette prédominance de l'emploi féminin dans les zones franches d'exportation et dans l'économie informelle n'est pas le fruit du hasard. Employer des femmes apporte en effet plusieurs avantages aux entreprises. Premièrement, leurs salaires sont inférieurs à ceux des hommes (ce qui est vrai aussi dans les pays très industrialisés). Deuxièmement, les jeunes femmes, souvent originaires de zones rurales et très motivées par l'idée de gagner leur vie pour la première fois, n'ont aucune possibilité de comparer leurs conditions de travail avec d'autres. Et, troisièmement, la double charge du travail familial non rémunéré et du travail rémunéré ne leur laisse guère le loisir de s'organiser. Et même si elles étaient syndiquées, elles se heurteraient encore au fait que de nombreux emplois féminins sont mal payés ou relèvent de l'économie informelle, sans protection sociale, dans ces secteurs à forte intensité de main-d'œuvre où, partout dans le monde, les syndicats perdent du terrain depuis plusieurs décennies.

USINE DE CONFECTION AU KENYA



(CCC-PAYS-BAS)

3. Panorama des initiatives liées au commerce

3.1 Consommation éthique

Depuis quelques années, les consommateurs des pays industrialisés se préoccupent beaucoup plus des conditions sociales et environnementales de production de ce qu'ils achètent.

«Les ventes de commerce équitable en Europe ont progressé en moyenne de 30%, à raison de 92% au Royaume-Uni, 102% en France, 50% en Belgique et 60% en Italie, pour atteindre un chiffre d'affaires mondial de plus de 600 millions d'euros en 2004.» (IFAT 2005)

«Entre 2002 et 2003, les ventes mondiales de produits labellisés commerce équitable ont augmenté de 42,3%. Les marchés les plus développés en volumes sont le Royaume-Uni et la Suisse, qui représentent à eux deux 47 548 tonnes de produits labellisés.» (Site Internet de la FLO, septembre 2005)

Pourtant, malgré cette remarquable progression, la part du commerce équitable dans le commerce international n'atteint même pas 0,1%.

Aujourd'hui, plus de 700 produits sont labellisés «commerce équitable», tels le café, le thé, le cacao, le sucre, le miel, les bananes, les fruits et légumes frais, les fruits secs, les jus de fruits, le riz, le vin, les noix, noisettes et graines oléagineuses, les fleurs coupées, les plantes ornementales, le coton et les ballons de sport.

Il est généralement admis que le commerce équitable est un important outil de développement durable et d'éradication de la pauvreté. Il joue aussi un rôle dans la sensibilisation des consommateurs des pays industrialisés à l'injustice du commerce mondial et à la responsabilité sociale des acteurs publics et privés.



Plus de cinq millions de personnes de 61 pays d'Amérique latine, d'Afrique et d'Asie bénéficient du commerce équitable. Elles obtiennent non seulement un prix équitable et stable pour leurs produits, ce qui leur permet de percevoir un salaire décent et de couvrir leurs coûts de production, mais elles nouent aussi des partenariats durables avec les importateurs et bénéficient de conditions de travail décentes, lesquelles impliquent notamment des règles d'hygiène et de sécurité et des mécanismes de gestion participative. Le commerce équitable apporte aux producteurs l'avantage du préfinancement et du renforcement des capacités et il contribue à la protection de l'environnement. Si la plupart des entreprises n'internalisent pas les coûts de leur impact social et environnemental, le mouvement du commerce équitable est convaincu que le commerce ne peut être viable que si tous les coûts sociaux, environnementaux et économiques des biens et des services sont pris en compte.

L'exemple suivant souligne les avantages que la vente de produits de commerce équitable apporte aux organisations productrices: en 2002, si l'on compare le cours mondial du café Arabica à la Bourse de New York et celui du Robusta à la Bourse de Londres avec le prix minimal du commerce équitable et la prime, les bénéfices supplémentaires pour les producteurs de café se sont élevés à plus de 30 millions de dollars (site Internet de la FLO, septembre 2005).

Quatre organisations internationales chapeautent le commerce équitable:

- a) **Fair Trade Labelling Organisations International (FLO) – 20 organisations membres dans 20 pays,**
- b) **International Fair Trade Association (IFAT) – 270 organisations membres dans 60 pays,**
- c) **Network of European World Shops (NEWS) – 15 organisations membres dans 13 pays,**
- d) **European Fair Trade Association (EFTA), réseau formé des 11 plus grandes organisations d'importation de neuf pays européens.**

FINE, leur comité de travail informel, vise à faciliter la coopération stratégique de ces réseaux et de leurs membres sur des questions ayant une incidence sur le mouvement de commerce équitable, telles que le travail de sensibilisation et l'organisation des campagnes, les normes et le monitoring.

FINE définit le commerce équitable comme «un partenariat commercial fondé sur le dialogue, la transparence et le respect, qui recherche une plus grande équité dans le commerce international. Il contribue au développement durable en offrant de meilleures conditions commerciales à des producteurs et travailleurs marginalisés et en garantissant leurs droits – surtout dans le Sud». Les organisations de commerce équitable (soutenues par les consommateurs) s'investissent activement dans le soutien aux producteurs, la sensibilisation et l'organisation de campagnes pour faire changer les règles et les pratiques du commerce international conventionnel.

ACHETER ÉQUITABLE EN ALLEMAGNE

Une étude de marché réalisée par l'institut EMNID en 2004 pour le compte de l'association de consommateurs allemande «Verbraucher Initiative» a montré que deux tiers des consommateurs allemands sont intéressés par l'achat de produits du commerce équitable. Quand il s'agit de passer à l'acte, 25% des personnes interrogées ont déclaré avoir déjà acheté ces produits, tandis que 25% de plus en achètent occasionnellement et 2,9% régulièrement.

Une évaluation globale du commerce équitable mondial, publiée en Allemagne en 2000, a conclu que la concentration sur les petits producteurs de pays en développement est discutable, car la production industrielle est beaucoup plus importante dans nombre de ces pays et devrait être intégrée au système de traitement préférentiel (Misereor/Brot für die Welt/Friedrich Ebert Stiftung 2000).

3.2 L'OMC et les droits des travailleurs

Dans tous les pays du monde, le système de commerce international régi par le GATT, puis par l'OMC a des incidences croissantes sur les droits des travailleurs.

Aujourd'hui, le FMI, la Banque mondiale et l'OMC sont les piliers les plus importants du système de gouvernance multilatérale de l'économie mondiale. Les 148 pays membres de l'OMC souhaitent la poursuite de la libéralisation du commerce international, mais le mandat de l'OMC va bien au-delà du commerce de biens pour couvrir d'autres domaines tels les services, l'investissement, les droits de propriété intellectuelle, la concurrence, la législation, etc. Le commerce mondial intègre de manière croissante les marchés des biens, des capitaux et du travail. Les décisions de l'OMC ont une influence directe et indirecte sur des aspects essentiels des politiques nationales économiques, structurelles, sociales et de l'emploi. Pourtant, en dépit de sa très profonde influence nationale et internationale, l'OMC n'est soumise à aucun contrôle démocratique réel. Les parlements nationaux, les syndicats et les ONG n'ont sur elle qu'une influence très limitée.

Depuis que le cycle d'Uruguay de négociations commerciales lui a donné naissance en 1995, la politique de libéralisation de l'OMC profite aux multinationales des pays industrialisés au détriment des droits des travailleurs dans la plupart des sociétés du monde. Depuis sa création, l'OMC est la cible de campagnes et de pressions du mouvement international des syndicats, des femmes et pour les droits civils afin d'améliorer les conditions de travail et de vie des populations du monde. Alors que ce mouvement se concentrait initialement sur l'intégration d'une clause sociale dans le cadre de l'OMC, il



Usine de confection près de Jakarta/Indonésie

embrasse aujourd'hui tout un ensemble d'exigences dépassant les relations directes entre commerce et emploi telles que la démocratie, l'allègement de la dette, l'éradication de la pauvreté, la protection de l'environnement, etc.

En ce qui concerne les accords de commerce – qu'ils soient multilatéraux ou bilatéraux – le mouvement syndical international fait campagne depuis plusieurs années pour y intégrer les normes du travail fondamentales de l'OIT. La CISL et les fédérations syndicales internationales estiment que cette intégration doit être recherchée et suivie par un organe spécial de l'OMC, mais à ce jour, cette exigence ne s'est pas matérialisée en raison de la forte opposition de nombreux États de l'OMC, notamment de pays en développement qui considèrent que c'est un instrument protectionniste aux mains des pays industrialisés. Cette crainte est partagée par divers groupes de la société civile qui remettent en cause la politique générale et la légitimité de l'OMC au vu de son rôle dans la dégradation sociale et les inégalités croissantes dans le monde.

Outre ses règles et sa structure de gouvernance, les activités du mouvement syndical mondial et des groupes de la société civile liées à l'OMC ciblent l'en-

semble des accords de l'OMC tels l'Accord général sur le commerce des services (AGCS), les aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent au commerce (ADPIC), les mesures concernant les investissements et liées au commerce (MIC). En ce qui concerne l'abrogation de l'Accord multifibres de l'OMC le 31 décembre 2004, des alliances internationales de syndicats et d'ONG telles la Clean Clothes Campaign ont appelé les multinationales, mais aussi les gouvernements nationaux et l'OMC, à protéger les travailleurs de cette industrie mondialisée qui étaient menacés par les effets de la libéralisation. Des millions de travailleurs du textile et du vêtement dans des pays non concurrentiels risquent de perdre leur travail sans autre solution de secours et sans la protection de filets de sécurité sociale (Ferenschild/Wick 2004).

Dix ans après sa création, la politique d'ouverture des marchés et de privatisation de l'OMC a restreint la capacité des États à garantir les droits sociaux et les droits du travail des populations. La transformation de l'OMC en organe garantissant ces droits demeurera une priorité du mouvement syndical et des groupes de la société civile dans un avenir prévisible.

3.3 Accords-cadres internationaux

Depuis le milieu des années 90, des fédérations syndicales internationales et des entreprises multinationales passent des accords internationaux sur les droits sociaux minimaux. Nouveaux instruments de relations sociales face au défi de la mondialisation, les accords-cadres internationaux (ACI) sont aussi une réaction des syndicats face à la prolifération des codes de conduite unilatéralement introduits par les multinationales depuis les années 90 dans le cadre de leur politique de responsabilité sociale. Le code modèle des pratiques de travail élaboré par la CISL en 1997 constituait une référence importante pour la négociation d'accords-cadres internationaux entre fédérations syndicales internationales et multinationales visant à instaurer une forme de dialogue social et de relations entre partenaires sociaux au niveau des entreprises mondiales.

LES ACCORDS-CADRES EXISTANT A CE JOUR

Accords-cadres internationaux conclus entre des entreprises multinationales et des fédérations syndicales internationales (FSI)

Société	Effectif*	Pays	Secteur	FSI	Année
Danone	100 000	France	Agroalimentaire	UITA	1988
Accor	147 000	France	Hôtellerie	UITA	1995
IKEA	70 000	Suède	Ameublement	FITBB	1998
Statoil	16 000	Norvège	Industrie pétrolière	ICEM	2000
Faber-Castell	6 000	Allemagne	Matériel de bureau	FITBB	1999
Freudenberg	27 500	Allemagne	Chimie	ICEM	2000
Hochtief	37 000	Allemagne	Construction	FITBB	1999
Carrefour	383 000	France	Grande distribution	UNI	2001
Chiquita	26 000	États-Unis	Agriculture	UITA	2001
OTE Telecom	18 500	Grèce	Télécommunications	UNI	2001
Skanska	79 000	Suède	Construction	FITBB	2001
Telefonica	161 500	Espagne	Télécommunications	UNI	2001
Merloni	20 000	Italie	Métallurgie	FIOM	2002
Endesa	13 600	Espagne	Production d'électricité	ICEM	2002
Ballast Nedam	7 800	Pays-Bas	Construction	FITBB	2002
Fonterra	20 000	Nouvelle-Zélande	Industrie laitière	UITA	2002
Volkswagen	325 000	Allemagne	Industrie automobile	FIOM	2002
Norske Skog	11 000	Norvège	Papier	ICEM	2002
AngloCold	64 900	Afrique du Sud	Extraction minière	ICEM	2002
DaimlerChrysler	372 500	Allemagne	Industrie automobile	FIOM	2002
Eni	70 000	Italie	Énergie	ICEM	2002
Leoni	18 000	Allemagne	Matériel électrique/ automobile	FIOM	2003
ISS	280 000	Danemark	Nettoyage et maintenance	UNI	2003
GEA	14 000	Allemagne	Ingénierie	FIOM	2003
SKF	39 000	Suède	Roulements à billes	FIOM	2003
Rheinmetall	25 950	Allemagne	Défense/ auto./ électronique	FIOM	2003
H&M	40 000	Suède	Distribution	UNI	2004
Bosch	225 900	Allemagne	Automobile/ électronique	FIOM	2004
Prym	4 000	Allemagne	Métallurgie	FIOM	2004
SCA	46 000	Suède	Papier	ICEM	2004
Lukoil	150 000	Russie	Énergie/ pétrole	ICEM	2004
Renault	130 700	France	Industrie automobile	FIOM	2004
Impregilo	13 000	Italie	Construction	FITBB	2004
Électricité de France (EDF)	167 000	France	Énergie	ICEM/ISP	2005
Rhodia	20 000	France	Chimie	ICEM	2005
Veidekke	5 000	Norvège	Construction	FITBB	2005
BMW	106 000	Allemagne	Industrie automobile	FIOM	2005
EADS	110 000	Pays-Bas	Aérospatiale	FIOM	2005
Röchling	8 000	Allemagne	Industrie automobile/ plastique	FIOM	2005

* Les effectifs indiqués proviennent principalement des sites Internet des sociétés. Il s'agit du nombre de salariés directs. La plupart des accords ont aussi un effet sur les sous-traitants et les fournisseurs. Dans ce cas, le nombre de personnes concernées est bien entendu plus élevé.

«Un accord-cadre est un accord négocié entre une multinationale et une organisation syndicale internationale telle qu'une fédération syndicale internationale (FSI, anciennement secrétariat professionnel international) sur les activités internationales de la multinationale en question... Bien qu'un code de conduite international puisse parfois faire partie d'un accord-cadre, l'objectif fondamental d'un accord-cadre est d'établir une relation durable entre la multinationale et la fédération syndicale internationale.» (Voir chapitre 8)

«Ayant des syndicats affiliés dans le monde entier, les FSI sont les porte-parole internationaux légitimes des travailleurs de leur industrie ou de leur secteur économique. Coopérer avec les FSI offre un autre avantage: les syndicats régleront ainsi des problèmes spécifiques tout en confortant le mouvement syndical international.» (Chapitre 8)

Alors que seulement neuf sociétés avaient signé des ACI en 2000, elles étaient 39 à fin octobre 2004.

Les accords-cadres internationaux établissent des principes généraux ; ce ne sont pas des conventions collectives détaillées. Ils ne sont pas conçus pour faire concurrence aux conventions collectives au niveau national, mais plutôt pour créer un espace d'organisation et de négociation pour les travailleurs.



Si tous les accords-cadres internationaux intègrent systématiquement le respect des normes du travail fondamentales, certains couvrent aussi d'autres domaines comme la formation et l'éducation. La plupart de ces accords ne traitent pas du monitoring et de la vérification, mais servent plutôt à bâtir des organisations pour donner les moyens aux travailleurs de faire respecter eux-mêmes leurs droits. On notera toutefois que dans le sillage de l'ACI signé entre IKEA et la FITBB en 1998, un groupe de monitoring a été constitué pour garantir la participation des syndicats à l'instauration de normes sociales chez IKEA et d'un système de gestion interne.

Aucune étude d'impact générale des accords-cadres internationaux n'a été réalisée à ce jour, mais il est indéniable que certains se sont révélés utiles – quels que soient les insuffisances et les obstacles. Ainsi, les relations entre la direction et les représentants des travailleurs de Nestlé en Europe se sont considérablement améliorées après la conclusion d'un accord-cadre en 1996. L'accord-cadre signé par le groupe hôtelier Accor et l'UITA a entraîné une diminution sensible des attitudes antisyndicales de la part de la direction des hôtels de la société aux États-Unis et en Australie. Enfin, l'accord-cadre entre Del Monte et l'UITA signé en 2000 a conduit à la réintégration de travailleurs de la banane au Guatemala et au versement de compensations pour pertes de salaires.

Certains des accords-cadres ne doivent leur signature qu'à la forte pression des syndicats doublée d'activités médiatiques. Et il est certain que ces accords devront être suivis d'un processus continu dans lequel les syndicats devront montrer leur pouvoir aussi bien au niveau local qu'à l'échelle internationale.

Dans certains secteurs toutefois, le syndicalisme est en forte régression ou n'a jamais été très développé, cette situation tenant soit à la restructuration de l'économie mondiale des dernières années soit aux insuffisances historiques des syndicats eux-mêmes telles que des pratiques sexistes. C'est le cas par exemple de l'industrie mondiale du textile et de l'habillement. Ce n'est donc pas un hasard si la plupart des récents codes de conduite ont été élaborés dans ce secteur.

3.4 Comités d'entreprise mondiaux et réseaux syndicaux internationaux

À la fin des années 60 et dans les années 70, les fédérations syndicales internationales (alors appelées secrétariats professionnels internationaux) ont créé plus de 50 conseils internationaux au sein de multinationales dans l'objectif d'harmoniser les salaires et les conditions de travail. On considérait alors que la création de ces conseils internationaux constituait une étape importante sur la voie de négociations collectives coordonnées à l'international (Müller/Rüb 2004). Cependant, ces organes n'ont pas tenu leurs promesses et leur fonction réelle s'est réduite à l'échange d'informations. La stratégie internationale des syndicats a survécu sous une forme modifiée et simplifiée, celle des comités d'entreprise internationaux (CEI) et de réseaux syndicaux internationaux, ainsi que de réseaux informels de syndicats.

COMITÉS D'ENTREPRISE MONDIAUX

S'inspirant du modèle des comités d'entreprise européens (CEE), les comités d'entreprise internationaux peuvent se définir comme «un forum mondial d'échange d'informations et de dialogue entre les représentants des salariés et la direction du groupe» (Müller/Rüb 2004). Alors que le fonctionnement des CEE est régi par un cadre juridique, celui des comités d'entreprise internationaux se fonde sur une démarche volontaire. Aucune réglementation mondiale ne définit la procédure de négociation des comités d'entreprise internationaux. Ceux-ci reposent sur un accord bilatéral entre les représentants des salariés et la direction du groupe et comprennent surtout des représentants non professionnels des salariés au niveau des entreprises. Leur principal objectif est d'obtenir des informations auprès de la direction générale afin que les intérêts des travailleurs soient pris en compte dans les processus décisionnels des multinationales.

Il existe aujourd'hui six comités d'entreprise internationaux: SKF (depuis 1995), Statoil (depuis 1998), Volkswagen (depuis 1998), Renault (depuis

2000), DaimlerChrysler (depuis 2002) et ENI (depuis 2002) (Müller/Rüb 2004). Peut-être existe-t-il d'autres comités d'entreprise mondiaux ne reposant pas sur des accords formels. Dans certaines entreprises multinationales telles que Danone, les structures du CEE ont été élargies pour accueillir des délégués de fédérations syndicales internationales.

Récemment, le comité d'entreprise mondial de DaimlerChrysler est parvenu à transcender son rôle de simple organe d'information et à bloquer une tentative de la direction du groupe de délocaliser la production en Allemagne et au Brésil après une grève des filiales sud-africaines.

RÉSEAUX SYNDICAUX INTERNATIONAUX

Les réseaux syndicaux internationaux sont des structures créées unilatéralement dans certaines entreprises par les fédérations syndicales mondiales et leurs affiliés pour réunir les délégués syndicaux et des représentants non professionnels à l'échelle mondiale. Alors que les comités d'entreprise mondiaux sont essentiellement composés de représentants de travailleurs à l'échelle de l'entreprise, les réseaux syndicaux internationaux sont des structures et initiatives syndicales authentiques.

L'objectif des réseaux syndicaux internationaux est de favoriser l'échange d'informations, la communication, la coordination et la coopération entre les membres du réseau (Müller/Rüb 2004). Ils ont très souvent un autre objectif, celui d'instaurer un dialogue avec la direction en encourageant celle-ci à prendre part aux réunions du réseau. L'association progressive de la direction peut aider à transformer les réseaux syndicaux internationaux en comités d'entreprise mondiaux, comme cela s'est passé pour la société suédoise SKF.

Aujourd'hui, il existe environ 35 réseaux syndicaux internationaux. Le manque de ressources financières des syndicats internationaux est le principal obstacle au développement quantitatif et qualitatif de ces réseaux (Müller/Rüb 2004).

Il existe aussi des réseaux régionaux de représentants des salariés et de syndicalistes au niveau des entreprises, comme dans le cas de BASF, qui ont été

créés en étroite coopération entre l'ICEM, le Comité d'entreprise central allemand de BASF et le syndicat allemand IG BCE. Outre le CEE créé en 1995, il existe des structures régionales pour l'Amérique du Sud (depuis 1999) et pour la région Asie-Pacifique (depuis 2000). Bien que ces structures ne reposent sur aucun accord officiel, les représentants de la direction centrale et régionale participent à leurs réunions. En 2002, la direction a décidé de prendre également à sa charge les coûts de réunion des réseaux non européens.

Il faut garder à l'esprit que les réseaux syndicaux internationaux sont généralement handicapés par une insuffisance de ressources humaines et financières qui fait obstacle à la dynamique sociale du travail en réseau et de la participation démocratique.

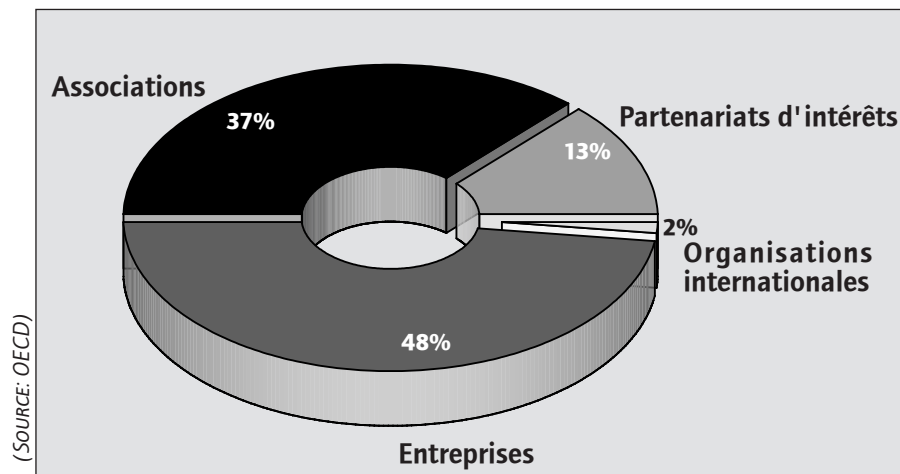
3.5 Codes de conduite

LA PROLIFÉRATION DES CODES DE CONDUITE

Les codes de conduite sont en plein essor. Face à cette prolifération et aux débats publics intervenus depuis le début des années 90, l'ONU, l'OCDE, la Commission européenne, le Parlement européen, l'OIT et la CISL ont récemment produit des analyses, des initiatives, des codes ou des codes révisés. C'est dans ce contexte que s'inscrivent, par exemple, le «Pacte mondial» de l'ONU lancé en 1999 par son Secrétaire général, Kofi Annan, la version révisée des «Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales» de juin 2000, le «Tour d'horizon des faits nouveaux dans le monde et des activités du Bureau international du travail concernant les codes de conduite, le label social, les initiatives des actionnaires et autres initiatives du secteur privé» de novembre 1998 et le code modèle des pratiques de travail de 1997 de la CISL.

Selon les estimations de la Banque mondiale, il existe aujourd'hui environ 1 000 codes de conduite, établis par des entreprises individuelles sur une base volontaire (Banque mondiale 2003a). L'analyse la plus complète des codes de conduite effectuée à ce jour est celle qu'a réalisée l'OCDE en 2001 à partir

COMPOSITION DES CODES PAR TYPE D'ÉMETTEUR



d'un ensemble de critères tels le type d'émetteur, le pays d'origine, les domaines examinés, etc. (OCDE 2001 b).

Un rapide examen du nombre total de codes de conduite analysés dans le document de l'OCDE montre que le secteur du textile et de l'habillement y tient une place prépondérante. Cette industrie est très internationalisée, emploie beaucoup de main-d'œuvre, est surtout implantée dans les pays en développement et en Europe de l'Est et fait appel à un système élaboré de sous-traitance. En 30 ans, les conditions de travail de la majorité des travailleurs de la filière se sont dégradées – conséquence de l'augmentation du travail informel dans les sweatshops et à domicile, du travail des enfants et de la multiplication des zones franches d'exportation dans de nombreuses régions du monde. L'étude de l'OIT «Les pratiques de travail dans les industries de la chaussure, du cuir, des textiles et de l'habillement» publiée en octobre 2000, indique que le travail des enfants, le travail forcé et la discrimination contre les femmes sont des caractéristiques courantes de l'emploi dans ce secteur d'activité.

Avant de décrire et d'analyser quelques modèles influents d'organisations multipartites plus particulièrement axées sur le secteur de l'habillement et de la chaussure de sport, il convient de définir les codes de conduite, d'apporter quelques informations élémentaires et d'exposer brièvement leur contexte historique.

DÉFINITION ET DONNÉES ÉLÉMENTAIRES

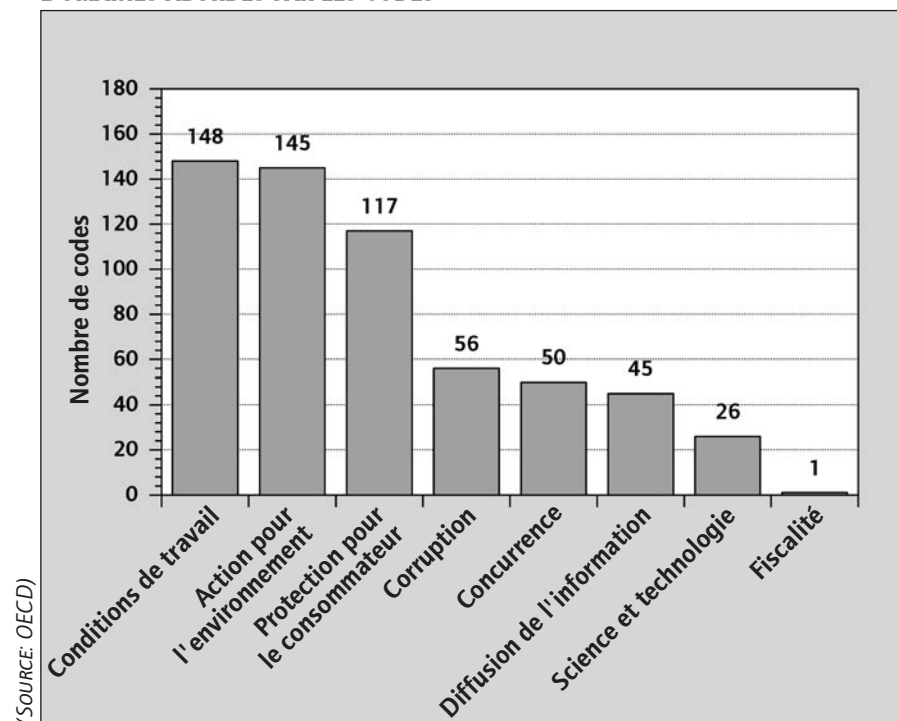
Dans un document de mai 2001, l'OCDE liste 246 codes de conduite, dont la plupart ont été élaborés dans les années 90.

Les codes de conduite sont définis comme «les engagements souscrits volontairement par les entreprises, associations ou autres entités, qui fixent des normes et des principes pour la conduite des activités des entreprises sur le marché».

Sur les 246 codes, 118 ont été émis par des entreprises, 92 par des associations professionnelles et des syndicats patronaux de l'industrie et du commerce, 32 par des partenariats d'intérêts (y inclus syndicats et ONG) et 4 par des organisations intergouvernementales.

Toujours sur ces 246 codes, 37 concernent l'industrie du textile et de l'habillement.

DOMAINES ABORDÉS PAR LES CODES



ment, cinq ayant été produits par des coalitions d'entités et 32 par des entreprises individuelles dont 25 sont américaines. Alors que 36 des 37 codes relatifs à l'industrie du textile et de l'habillement interdisent le travail des enfants, moins de 50% d'entre eux mentionnent la liberté syndicale. Parmi les codes des entreprises, 26 s'adressent aux fournisseurs et contractants et 23 ne font aucune référence aux systèmes de monitoring.

Sur l'ensemble des codes, 66% mentionnent une forme ou une autre de procédure de suivi, majoritairement interne.

Sur les 246 codes répertoriés, 67 ont été élaborés aux États-Unis, 23 au Royaume-Uni, 20 en Australie, 17 au Canada, 11 en Allemagne et 10 en Suisse.

APERÇU HISTORIQUE

La première codification des droits du travail internationaux a été réalisée en 1919, lorsque la nouvelle «Organisation internationale du travail» a adopté la première convention internationale contraignante. L'OIT est composée de gouvernements, de syndicats et d'employeurs. À ce jour, elle a adopté 185 conventions pour la protection des droits des travailleurs. En 1998, elle a adopté la «Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail», contraignante pour tous les pays membres.

PAYS D'ORIGINE DES ÉMETTEURS DE CODES	
	Nombre de codes
Allemagne	11
Australie	20
Autriche	4
Belgique	2
Canada	17
Corée	7
Danemark	2
Espagne	4
États-Unis	67
Finlande	4
France	9
Grèce	2
Italie	5
Japon	8
Luxembourg	1
Mexique	3
Norvège	3
Nouvelle-Zélande	4
Pays-Bas	2
République tchèque	4
Royaume-Uni	23
Suède	6
Suisse	10
Deux pays ou plus	9
International	19
<i>(SOURCE: OCDE)</i>	

Mais du fait de l'absence de dispositif de sanction, les conventions de l'OIT sont trop souvent restées lettre morte. Des insuffisances similaires ont entravé les tentatives de l'OCDE, de la CNUCED et du Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales pour amener les entreprises multinationales à assumer leurs obligations sociales au plan du droit international. Ce problème est aggravé par le fait que, depuis la fin des années 70, les multinationales se soustraient de plus en plus à leurs responsabilités sociales et revendiquent des droits plus étendus en tant qu'investisseurs.

Depuis le début des années 90, la régression constatée dans l'application du droit du travail et les difficultés du mouvement syndical à faire face aux effets de la mondialisation néolibérale ont amené les ONG de défense des travailleurs à coopérer avec les syndicats pour mobiliser l'opinion publique des pays industrialisés contre la politique socialement et écologiquement dévastatrice des multinationales. Les communications électroniques ont aidé à signaler rapidement dans les médias occidentaux les violations des droits du travail et de l'environnement, surtout dans les usines des fournisseurs des multinationales des pays en développement. La concurrence mondiale est si vive que toute atteinte à l'image d'une multinationale peut aisément induire des pertes économiques. Cela explique, dans une certaine mesure, la disposition des multinationales à s'adresser aux associations de la société civile, lesquelles se servent des codes de conduite comme d'une arme politique.

Compte tenu de la dynamique à l'œuvre, la définition d'un code de conduite comme un engagement «souscrit volontairement» semble sujet à caution. En effet, en termes politiques sinon purement juridiques, une certaine pression est aussi à l'origine de cet engagement.

CODES DE CONDUITE DANS L'INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT ET DE LA CHAUSSURE DE SPORT

La nouvelle génération de codes de conduite se concentrant principalement dans l'industrie du textile et de l'habillement, cette évolution est décrite de manière plus détaillée dans les paragraphes qui suivent.



Travailleuses à domicile en Afrique du Sud

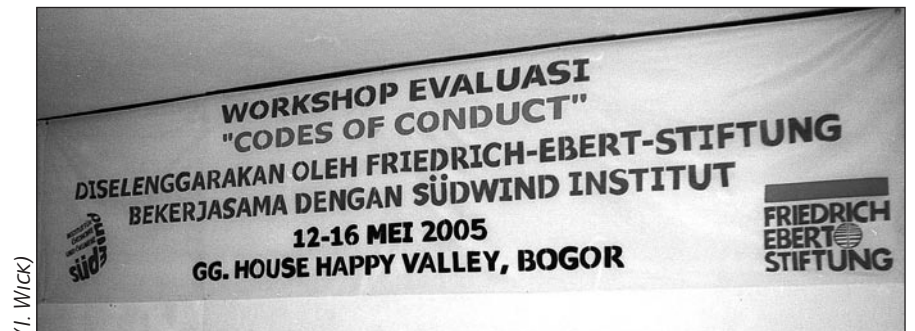
Au début des années 90, la Clean Clothes Campaign (CCC) néerlandaise et les prédécesseurs du mouvement américain anti-sweatshop ont informé le public des pratiques de travail inhumaines qui avaient cours dans les usines des fournisseurs du Tiers-Monde de C&A et de Levi's. Ces sociétés ont initialement tenté de se concilier l'opinion publique en communiquant avec les groupes protestataires et en adoptant des codes de conduite internes sans faire de concessions tangibles. D'autres ONG et syndicats dans d'autres pays ont connu des expériences comparables avec d'autres sociétés. Très souvent, les sociétés concernées ont nié toute violation des droits au travail, critiqué la politique d'information des ONG et menacé d'engager des poursuites. Certaines sociétés ont aussi mis fin à leurs relations professionnelles avec les fournisseurs des pays en développement, ce qui a du même coup accru la misère sociale des travailleurs en leur faisant perdre leur emploi. Tout en maintenant la pression sur les multinationales, les ONG et les syndicats ont donc ciblé les pratiques d'approvisionnement international qui exposent la majorité des travailleurs à la dégradation sociale. Lorsque l'opinion publique a commencé à produire des effets économiques – aux États-Unis par exemple, de nombreuses universités

ont menacé de résilier les accords de licence avec les marques Nike ou Reebok si ces dernières ne signaient pas de codes de conduite – des sociétés ont progressivement fait des concessions plus tangibles. C'est ainsi que la liberté syndicale a été ajoutée au catalogue des normes sociales fixées par les codes de conduite ou encore que des entreprises ont fait les premiers pas vers la mise en place d'une vérification indépendante du respect des codes de conduite.

Depuis quelques années, plusieurs marques et distributeurs multinationaux ont rejoint l'une des organisations multipartites analysées dans cette publication (voir chapitre 4). Grâce à ces efforts, les conditions de travail dans les usines de plusieurs fournisseurs de ces entreprises ont commencé à s'améliorer. Pourtant, ce progrès est infime si l'on considère le petit nombre de sociétés participant à des organismes de vérification de codes à l'échelle mondiale et la totale inefficacité de la majorité des codes de conduite (Banque mondiale 2003a).

LES CODES DE CONDUITE NE SE SUBSTITUENT PAS À LA RÉGLEMENTATION DE L'ÉTAT

S'ils sont traités comme un substitut à la réglementation de l'État et non comme un instrument complémentaire, les codes de conduite risquent de favoriser la privatisation des politiques du travail et des politiques sociales imposée depuis 25 ans par le néolibéralisme. Les syndicats et les ONG surestimenteraient gravement leurs capacités s'ils cherchaient à obtenir la vérification des condi-



tions de travail sur la totalité des sites de production de tous les fournisseurs des multinationales. En effet, de nombreuses multinationales achètent leurs produits à des milliers de fournisseurs directs et indirects. Aujourd'hui, alors que le pouvoir de négociation des syndicats a été amputé par les politiques publiques de déréglementation et la régression consécutive des normes sociales dans le monde, on compte beaucoup sur les ONG pour circonscrire l'influence des multinationales. Il convient toutefois de ne pas surestimer le rôle des ONG et de bien voir le danger qu'il y aurait à les utiliser à mauvais escient. Dans le contexte du recul précédemment décrit de l'application des relations sociales réglementées, elles ne peuvent guère fonctionner que comme des catalyseurs pour encourager une (meilleure) application des lois existantes ou la création d'une nouvelle législation – soit au niveau national, soit au niveau international.

LES CODES DE CONDUITE EXIGENT DE NOUVELLES ALLIANCES SOCIALES

Cependant, cette fonction de catalyseur est extraordinairement exigeante et nécessite de nouvelles alliances sociales – entre le mouvement syndical et les organisations de femmes, par exemple. Dans les industries mondiales à forte intensité de main-d'œuvre comme l'industrie du textile et de l'habillement, dans les zones franches d'exportation et dans l'économie informelle, la prédominance des travailleuses est manifeste. S'il ne fait aucun doute que les conflits sociaux se sont intensifiés depuis quelques décennies, les codes de conduite peuvent néanmoins servir de plates-formes pour développer un nouveau type de syndicalisme.

4. Description des initiatives multipartites

Le secteur de l'habillement et de la chaussure de sport est celui qui a édicté le plus grand nombre de codes de conduite depuis le début des années 90.

Cinq modèles dominants d'initiatives multipartites plus particulièrement axées sur l'industrie de l'habillement et du sportswear seront présentés et analysés dans les pages qui suivent. Il faut garder à l'esprit que ces modèles de vérification sont encore assez nouveaux et qu'à ce titre ils passent par des processus expérimentaux et n'apportent donc pas tous des réponses claires aux questions abordées ici.

4.1 Fondation Fair Wear (FWF)

INFORMATIONS GÉNÉRALES



La Fondation Fair Wear (Fair Wear Foundation, FWF) a été créée aux Pays-Bas en 1999 par des associations patronales, des syndicats et des ONG. Cette organisation multipartite œuvre à l'instauration de conditions de travail humaines dans les entreprises productrices de vêtements vendus sur le marché néerlandais. Inspiré du code modèle élaboré par la CISL en 1997, le code de conduite de la FWF obéit aux principes suivants: responsabilité de la filière d'approvisionnement, normes de travail acceptées à l'international et vérification. Contrairement à certains organismes multipartites tels Social Accountability International, la FWF n'est pas un organisme de certification et suit une approche processus pragmatique suivant laquelle les sociétés qui en sont membres œuvrent en continu à l'instauration progressive de conditions de travail acceptables. La FWF emploie différents instruments pour atteindre ses objectifs: procédures d'instruction des plaintes des salariés, audits externes des

usines, contacts avec les organisations locales et audits des systèmes de gestion. Dans les pays ou régions auxquels les membres de la FWF achètent leurs



produits, la FWF bâtit des réseaux d'organisations partenaires composés de syndicats, d'organisations patronales, d'organisations non gouvernementales et d'organismes publics et les invite à participer activement à ses orientations politiques.

Jusqu'ici, la FWF est intervenue au Bangladesh, en Chine, en Inde, en Indonésie, en Macédoine, en Pologne, en Roumanie, en Turquie et en Tunisie, et a publié des documents d'information sur tous ces pays à l'exception du Bangladesh, de l'Indonésie et de la Tunisie.

Elle compte aujourd'hui 15 entreprises membres (voir page 36).

La société allemande Hess Natur a été la première entreprise non néerlandaise à adhérer à la FWF (2005). Le conseil d'administration de la FWF compte quatre catégories d'organisations ayant chacune des droits de vote égaux. De plus, le président est indépendant. Sa composition actuelle est la suivante:

CONSEIL D'ADMINISTRATION	
Président	<i>GERRIT YBEMA</i> , ancien Secrétaire d'État aux affaires économiques
Organisations représentatives des fournisseurs de vêtements	<i>HARRY VAN DALFSEN</i> , président de Modint
	<i>HAN BEKKE</i> , administrateur suppléant, directeur général de Modint
Organisations représentatives des distributeurs de vêtements	<i>JAN MEERMAN</i> , président de Mitex
	<i>JAN DIRK VAN DER ZEE</i> , administrateur suppléant, directeur général de Mitex
Syndicats	<i>W.W.M. WAGENMANS</i> , représentant de FNV Mondiaal
	<i>ELLEN DEKKERS</i> , secrétaire général de FNV Bondgenoten
	Administrateur suppléant: poste non pourvu
ONG	<i>EVERT DE BOER</i> , président de la Clean Clothes Campaign
	<i>ERIKA SPIL</i> , représentant de South-North Federation
	<i>ERIC OOSTRIJK</i> , administrateur suppléant directeur général de South-North Federation

Le Comité d'experts assiste le conseil d'administration et le personnel. Il se compose d'experts issus du même large éventail d'organisations que le conseil d'administration (voir page suivante).

NORMES SOCIALES

Le Code de conduite de la FWF s'inspire du code modèle de la CISL et fait référence aux conventions suivantes de l'OIT:

- Pas de travail forcé
- Pas de discrimination
- Exploitation des enfants interdite
- Liberté syndicale et droit aux négociations collectives
- Paiement d'un salaire minimum vital
- Pas de durée excessive du travail
- Conditions de travail respectueuses de la sécurité et de la santé des travailleurs
- Respect des obligations découlant de la relation de travail

CHAMP D'APPLICATION

Les entreprises membres de la FWF assument la responsabilité des conditions de travail dans leurs établissements et dans leur filière d'approvisionnement, y compris chez les fournisseurs et les sous-traitants.

MONITORING ET VÉRIFICATION

Les entreprises membres de la FWF s'engagent à effectuer chaque année un suivi continu (monitoring) des conditions de travail dans l'ensemble de leur fi-

COMITÉ D'EXPERTS
Organisations représentant les fournisseurs de vêtements
<i>JEF WINTERMANS</i> , directeur général de Modint
Organisations représentant les distributeurs de vêtements
<i>MARC OTTEN</i> , représentant de Mitex
Poste vacant FGHS
Syndicats
<i>ASTRID KAAG</i> , représentant de FNV Mondiaal
<i>ARNO DAHLMANS</i> , représentant de FNV Bondgenoten
ONG
<i>FENNY ESHUIS</i> , représentant de la Fondation Max Havelaar
<i>MARLIES FILBRI</i> , représentant de NOVIB
<i>INEKE ZELDENRUST</i> , représentant de la Clean Clothes Campaign Pays-Bas
<i>CHRISTA DE BRUIN</i> , représentant de la Clean Clothes Campaign Pays-Bas

lière d'approvisionnement sur la base des normes sociales du code de conduite de la FWF, laquelle vérifie qu'elles le font effectivement.

Dans la perspective du monitoring et de la vérification, la FWF commande une étude générale à une organisation locale ou à un chercheur local. Cette étude comprend un tour d'horizon des syndicats locaux, des organisations patronales et des organisations non gouvernementales avec lesquels la FWF entend coopérer, ainsi qu'une brève analyse du secteur de l'habillement, des relations entre les partenaires sociaux et du droit du travail dans le pays concerné.

Les entreprises membres de la FWF s'engagent à tenir un registre des fournisseurs, à effectuer des audits et à exécuter des plans d'actions correctives, à former le personnel et à actualiser la documentation, ainsi qu'à publier des informations. Au moins 40% des produits doivent être audités la première année d'adhésion, 60% la deuxième et la totalité la troisième. Les entreprises membres peuvent contacter des équipes d'audit formées par la FWF pour auditer leurs usines. Une équipe d'audit se compose généralement d'un comptable, d'un expert des questions d'hygiène et de sécurité et de personnes qui s'entretiennent avec les travailleurs et la direction. La FWF a rédigé un manuel d'audit détaillé à l'intention de ses équipes d'audit.

La vérification externe effectuée par la FWF intervient à deux niveaux: celui des conditions de travail et celui des obligations relatives au système de gestion. En principe, la FWF conduit des audits de vérification externe dans 10% des usines des fournisseurs de chaque entreprise membre tous les trois ans. Cependant, la vérification externe s'est avérée inutile ces dernières années, car les équipes d'inspection qui conduisent les audits internes ont déjà été formées et supervisées par la FWF et les audits externes auraient été redondants. Quoi qu'il en soit, la vérification porte sur les procédures de dépôt de plainte prévues pour les travailleurs et sur les comptes de l'entreprise membre néerlandaise. Les consultations avec les organisations locales jouent un rôle clé dans la vérification.

En 2004, les entreprises membres de la FWF ont effectué 24 audits en Inde, en Chine, en Macédoine et en Pologne.

Des relations stables ont été nouées avec les organisations partenaires dans plusieurs pays producteurs de vêtements où la FWF est intervenue. En ce qui concerne la Chine, où il est difficile de former et d'entretenir ces relations, la FWF a passé des accords avec des organisations sociales de Hong-Kong et de Chine continentale pour conduire une série d'ateliers de formation dans les usines des fournisseurs des entreprises membres.

INFORMATION ET COMMUNICATION

Les entreprises membres rédigent un rapport annuel et le publient sur leur site Internet. Ce rapport indique les marques sous lesquelles elles ont travaillé, le nombre de fournisseurs/producteurs et les pays, le nombre d'usines auditées dans chaque pays, les infractions constatées aux normes du travail, les améliorations convenues avec le producteur et si ces améliorations ont été réellement apportées. Les entreprises membres tiennent un registre des fournisseurs qui est régulièrement actualisé et communiqué à la FWF.

Dans son rapport annuel, la FWF publie des informations sur les activités de vérification effectuées, les membres qu'elles concernaient, les infractions aux accords et les améliorations convenues.

La FWF est pleinement opérationnelle depuis 2004. Elle a publié son dernier rapport annuel en mai 2005 et publie aussi trois à quatre fois par an un bulletin d'information qui est accessible sur sa page d'accueil.

PLAINTES, RECOURS ET ACTIONS CORRECTIVES

La vérification de la FWF repose sur un mécanisme efficace de gestion de plaintes des travailleurs.

Les réseaux partenaires des membres de la FWF et d'autres parties intéressées peuvent porter plainte auprès de la FWF. Celle-ci détermine si la plainte concerne ou non son code de conduite. Les entreprises membres doivent alors instruire la plainte et engager l'action corrective. Toutes les parties concernées sont informées régulièrement. La FWF est responsable en dernier ressort des suites données à la plainte.

Jusqu'ici, la FWF n'a reçu aucune plainte.

COÛTS ET FINANCEMENT

En 2004, le budget de la FWF s'est élevé à 494 460 USD. Ce montant se composait – notamment – de 152 520 USD provenant du «Social Fund Manufacturing», de 209 100 USD du «Social Fund Retail Trade», d'une subvention de 55 350 USD versée par NOVIB (Oxfam Pays-Bas), de 20 910 USD provenant des cotisations des entreprises membres et de 43 050 USD au titre de remboursement de coûts d'audit. Le «Social Fund Manufacturing» et le «Social Fund Retail Trade» sont des contributions financières versées à la FWF du fait de deux conventions collectives du secteur de l'habillement ; il a en effet été décidé que dès qu'une convention collective est signée, les salariés versent une contribution qui est abondée d'un montant égal par les employeurs.

Les entreprises membres acquittent une cotisation annuelle basée sur le chiffre d'affaires et sur le nombre de fournisseurs de vêtements, mais la FWF ne publie pas ces montants.

Les autres coûts que doit assumer une entreprise membre concernent la mise en œuvre du système de gestion, le monitoring des fournisseurs et le recrutement de consultants locaux pour aider à l'application des normes du travail de la FWF.

Les activités des réseaux partenaires pour le compte de la FWF sont payées par la partie qui les demande, soit la FWF, soit une entreprise membre, soit un fournisseur.

ÉVOLUTION RÉCENTE ET REMARQUES

Les réseaux locaux de partenaires dans les pays producteurs de vêtements, leur mise en place et leur participation au système de vérification jouent un rôle essentiel dans le système de la FWF. Cette coopération entraîne quelques lenteurs dans le processus de vérification, mais elle garantit son appropriation par les acteurs locaux et ouvre la voie à des améliorations durables des conditions de travail dans le secteur de l'habillement.

La FWF a entrepris récemment de devenir un organisme de vérification européen. La consultation des parties prenantes européennes qu'elle a engagée a été globalement bien accueillie. Le premier membre non néerlandais de la FWF est la société allemande Hess Natur, qui a rejoint la FWF début 2005. Ce modèle d'adhésion repose sur un groupe de travail allemand qui complète les activités de la FWF.

La FWF est membre de JO-IN (Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers's Rights) aux côtés de quatre autres organisations multipartites et de la Clean Clothes Campaign (voir chapitre 4.6).

4.2 Social Accountability International (SAI)



INFORMATIONS GÉNÉRALES

En 1997, le Council on Economic Priorities (CEP), un institut de recherche américain qui se consacre à la responsabilité sociale des entreprises, a entrepris d'élaborer une norme de responsabilité sociale baptisée «Social Accountability 8000» (SA 8000) inspirée de l'expérience acquise avec la norme de qualité ISO 9000 de l'International Organisation for Standardisation (ISO). L'objectif du CEP était d'établir une norme multisectorielle des conditions de travail et un système de vérification indépendant. En 1997, le CEP a fondé le «Council on Economic Priorities Accreditation Agency» (CEPAA).



La norme SA 8000 a été testée sur le terrain dans cinq pays. Au cours de l'été 2000, le CEPAA a été renommé «Social Accountability International» (SAI).

SAI réunit des entreprises, des collectivités territoriales, des syndicats, des ONG, des investisseurs socialement responsables et des consommateurs afin de faire connaître la norme SA 8000 et de favoriser son application dans le monde entier. Les systèmes de SAI sont destinés à certifier les unités de production et à aider les entreprises qui souhaitent appliquer la norme SA 8000 dans leur filière d'approvisionnement.

La structure de gouvernance de SAI comprend deux organes:

- a) le conseil d'administration, dont les sept membres sont le président de SAI, un avocat, un consultant, deux hommes d'affaires, deux représentants d'ONG,
- b) un conseil consultatif dont les 22 membres représentent 11 entreprises, deux syndicats, sept ONG, un consultant en matière de responsabilité sociale des entreprises et le Bureau du Contrôleur des finances de la ville de New York (voir tableau).

La norme SA 8000 s'adresse aux fabricants et aux fournisseurs, mais les distributeurs peuvent y souscrire aussi. Les options de mise en œuvre de la norme sont les suivantes:

MEMBRES DU CONSEIL CONSULTATIF DE SAI

La composition du conseil consultatif de SAI obéit au principe de représentation paritaire du monde des affaires et des autres partenaires (organisations non gouvernementales, syndicats, investisseurs socialement responsables et collectivités territoriales) et, dans la mesure du possible, de représentation internationale.

■ Affiliés à des organisations non gouvernementales, des syndicats, des investisseurs socialement responsables et des collectivités territoriales *:

DORIANNE BEYER/DAVID ZWIBEL (en alternance), National Child Labor Committee (États-Unis)

JAN FURSTENBORG/CHRISTINE ASMUSSEN, Union Network International (Suisse)

ODED GRAJEW/HELIO MATTAR (en alternance), Abrinq Foundation for Children's Rights (Brésil)

JOSEPH IAROCCI, CARE International

NEIL KEARNEY, Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (Belgique)

KAIMING LIU, Institute of Contemporary Observation (Chine)

ALICE TEPPER MARLIN, Social Accountability International (États-Unis)

Frits Nagel, consultant néerlandais en matière de responsabilité sociale des entreprises (Pays-Bas)

THE HONORABLE WILLIAM THOMPSON/KEN SYLVESTER (en alternance), bureau du Contrôleur des finances, New York (États-Unis)

MORTON WINSTON, Amnesty International (États-Unis)

LYNDA YANZ, Maquila Solidarity Network (Canada)

■ Affiliés à des entreprises*:

GIORGIO BERTINELLI/Marisa Parmigiani (en alternance), Legacoop et Coop Italia (Italie)

SYLVAIN CUPERLIER, Dole Food Company (États-Unis)

TOM DELUCA (président), Toys «R» Us (États-Unis)

Durai Duraiswamy/Robin Cornelius (en alternance), Prem Durai Exports (Inde) et Switcher SA (Suisse)

PIETRO FOSCHI/ANDREW KIRKBY (en alternance) Bureau Veritas Quality International Holding S.A. (Royaume-Uni)

AMY HALL, Eileen Fisher (États-Unis)

DAN HENKLE/SEAN ANSETT (en alternance), Gap Inc. (États-Unis)

Diep Thanh Kiet, WEC Saigon (Vietnam)

Dr. Johannes Merck/Achim Lohrie (en alternance), OTTO-Versand, (Allemagne)

David McLaughlin/George Jaksch (en alternance), Chiquita Brands International (États-Unis)

* Les affiliations sont mentionnées exclusivement aux fins d'identification

- Certification: les entreprises qui exploitent des unités de production s'efforcent de faire certifier leurs différents sites.
- Programme CIP (Corporate Involvement Program) de participation des entreprises: les entreprises dont l'activité principale est la vente ou qui conjuguent production et vente peuvent être «explorateurs SA 8000» ou «signataires SA 8000». Ce programme prévoit des formations pour les dirigeants, les fournisseurs et les travailleurs, une assistance technique à la conduite des audits et le contrôle des rapports par SAI. Les signataires SA 8000 œuvrent en faveur de la certification SA 8000 dans tout ou partie de leur filière d'approvisionnement.

À ce jour, SAI a accrédité dix auditeurs de certification: ALGI, BVQI, CISE, CSCC, DNV, Intertek, RINA, RWTUV, SGS-ICS, TÜV Rheinland Hong Kong.

Au 31 mars 2005, 655 unités de production étaient certifiées SA 8000. Sur les 44 pays représentés, l'Italie, la Chine, l'Inde et le Brésil arrivent en tête, tandis que parmi les 50 secteurs représentés, ce sont l'habillement/textile et le transport qui prédominent.

En juillet 2005, les entreprises signataires de la norme SA 8000 étaient Four-D Mgmt Consulting, Avon Products, Charles Vögele, Cutter & Buck, Dole Food, Eileen Fisher, Otto Versand, Synergies Worldwide, Tex Line et Toys R Us.

7th Annual SAI Conference
Beyond Compliance:
Innovative Strategies for Responsible Sourcing
&
Benefit Dinner
Leadership for a Better World

SAI's 7th Annual Conference, **Beyond Compliance: Innovative Strategies for Responsible Sourcing** on **September 19, 2005** in New York City, will present practical solutions for corporations, governmental organizations, and trade unions – all who face challenges at the complex intersection of supply chain management and workplace accountability.

The convergence between supply chain management and managing an ethical workplace is vital for the survival and growth of companies in today's marketplace. At the Conference, you will gain hands-on tools, original ideas, and a strong network of contacts – and hear about inspired approaches from speakers that have faced the same challenges you face.

NORMES SOCIALES

Inspirée des Conventions de l'OIT, de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et de la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant, la norme SA 8000 édicte les obligations suivantes:

- Liberté syndicale et droit aux négociations collectives
- Interdiction du travail forcé
- Interdiction du travail des enfants
- Interdiction des discriminations
- Salaire minimum vital et respect des obligations découlant des relations de travail
- Santé et sécurité au travail
- Durée du travail
- Pratiques disciplinaires

CHAMP D'APPLICATION

Au fil du temps, le champ d'application de la norme SA 8000 a été étendu à l'agriculture et aux industries extractives. Comme il a été dit plus haut, la certification SA 8000 des unités de production est au cœur du système de SAI. Bien que le système prévoie des dispositions et des recommandations pour les sous-traitants, l'accord entre les entreprises et SAI ne leur confère aucun caractère exécutoire.

Les distributeurs et les grandes marques sont généralement encouragés à aider les fournisseurs et les fabricants à améliorer les conditions de travail.

MONITORING ET VÉRIFICATION

Les organismes de certification accrédités peuvent octroyer pendant deux ans le statut de «candidats» aux fabricants et fournisseurs dans l'attente d'une vérification par un auditeur accrédité. Le certificat SA 8000 doit être renouvelé tous les trois ans.

Des équipes d'audit locales, formées à ces missions, prennent des informations auprès des ONG et des syndicats locaux, s'entretiennent avec les cadres et les travailleurs et contrôlent les registres des usines. Un manuel rédigé par SAI, le Guidance Document for Social Accountability 8000, aide les auditeurs accrédités à mener à bien cette tâche. Les ONG sont également encouragées à suivre la procédure d'accréditation des auditeurs.

INFORMATION ET COMMUNICATION

Les rapports d'audit sont adressés aux entreprises et à SAI. D'autres parties peuvent aussi en prendre connaissance après signature d'un accord de confidentialité avec la direction de l'entreprise et la société d'audit. Toutefois, l'auditeur transmet le résultat de l'audit aux syndicats locaux et informe les autres parties intervenues dans la procédure préalable à l'audit.

SAI publie une liste des unités de production certifiées et impose aux entreprises signataires de communiquer chaque année le nombre de leurs fournisseurs certifiés et candidats à la certification ainsi que le nombre approximatif total de leurs fournisseurs.

PLAINTES, RECOURS ET ACTIONS CORRECTIVES

Les travailleurs, les syndicats et les ONG peuvent porter plainte et faire appel de résultats d'audit insatisfaisants auprès de la société concernée, de l'organisme de certification ou de l'organisme d'accréditation.

D'après la liste des plaintes et appels publiée sur le site Internet de SAI, dont la dernière mise à jour remonte à 2002, huit plaintes ont été enregistrées entre novembre 1999 et septembre 2002. Deux plaintes sont encore en cours d'instruction, tandis que deux usines chinoises se sont vu retirer leur certification SA 8000 en raison de violations continues des droits au travail. Une unité de production au Kenya a pu maintenir sa certification après avoir engagé des actions correctives à la suite d'une plainte, deux autres plaintes ont été jugées infondées et la dernière a conduit à des recommandations procédurales.

COÛTS ET FINANCEMENT

SAI est principalement financée par les cotisations des entreprises qui en sont membres, mais récemment, l'organisation a également perçu des subventions de fondations indépendantes et d'administrations. Ainsi, le 16 janvier 2001, le Département d'État américain lui a versé un million de dollars. En décembre 2000, la Fondation Ford a octroyé 600 000 dollars à un projet de formation conjoint avec la FITTHC.

Le montant de la cotisation annuelle des participants au programme CIP est fonction de leur chiffre d'affaires:

Barème des cotisations annuelles (une remise de 20% sur ces cotisations est accordée aux organismes caritatifs et aux organisations sans but lucratif)		
Chiffre d'affaires annuel (USD)	Cotisation des exploitateurs SAI (USD)	Cotisation des signataires SAI (USD)
0-100 000 000	3 000	10 000
100 000 001-1 000 000 000	7 500	20 000
1 000 000 001-10 000 000 000	15 000	50 000
10 000 000 001 et plus	25 000	65 000

Les coûts de préparation et de réalisation des audits et de mise en œuvre des actions correctives sont généralement à la charge de l'unité de production certifiée, mais ils peuvent être partagés avec d'autres parties telles un client

qui préfère des fournisseurs certifiés SA 8000 ou qui ne travaille qu'avec des partenaires commerciaux certifiés SA 8000.

Ces dernières années, selon la taille de l'unité de production, les coûts d'audit journaliers étaient compris entre 13 500 USD et 37 800 USD en trois ans hors coûts de déplacement et de traduction.

ÉVOLUTION RÉCENTE ET REMARQUES

En ce qui concerne les normes sociales et plus particulièrement l'importance attachée au «salaire minimum vital», la norme SA 8000 est un code multipartite progressif depuis sa création.

Depuis la première publication de la norme SA 8000, fin 1997, SAI n'a cessé de retravailler les modalités de son manuel (Guidance Document), des candidatures et de l'adhésion des entreprises et sa structure de gouvernance. Au départ, on a reproché à SAI de ne pas prévoir une participation satisfaisante des syndicats et des ONG aux niveaux décisionnaires, et à la norme SA 8000 de porter sur la certification d'unités de production ou d'exploitations agricoles et non sur la certification de marques. Dans les systèmes de certification d'unités de production ou d'exploitations agricoles, c'est aux producteurs des pays en développement qu'incombe la responsabilité de l'amélioration des conditions de travail. Une unité de production ou une exploitation désirant être certifiée doit assumer les coûts considérables du processus. D'un autre côté, SAI a étendu les obligations relatives à l'engagement financier des entreprises participant au programme CIP et leur a demandé d'aider leurs fournisseurs à mettre en œuvre la norme SA 8000, bien qu'on ne sache pas vraiment l'importance de l'aide effectivement apportée.

Un des reproches également adressés aux organismes de vérification de codes tels SAI est la position relativement forte des sociétés d'audit commerciales, en raison de leur manque d'expérience préalable en matière d'audit social. L'Institut allemand SÜDWIND, par exemple, a porté plainte contre la certification SA 8000 de l'usine indonésienne PT Pabrik Tekstil Kasrie en décembre 2001. L'usine avait été certifiée alors même qu'une affaire de licenciement de travailleurs et de dissolution des syndicats était en cours d'instruction. Ré-

cependant, l'amélioration des formations dispensées aux auditeurs, la formation des fournisseurs et des travailleurs ainsi que des dispositions plus précises relatives à l'intervention des syndicats et de groupes de la société civile dans les audits ont aidé à compenser la forte position des auditeurs dans le système de SAI.

En 2001, SAI et la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) ont engagé un programme d'éducation des travailleurs dans 12 pays en développement. Ce programme prévoit l'élaboration de matériel éducatif et la conduite d'ateliers et de séances de formation concernant jusqu'à 6 000 travailleurs dans six pays d'Asie, trois pays d'Afrique et trois pays d'Amérique latine.

SAI est membre de JO-IN (Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers's Rights), créé en 2003, aux côtés de quatre autres organisations multipartites et de la Clean Clothes Campaign (voir chapitre 4.6).

4.3 Ethical Trading Initiative (ETI)



INFORMATIONS GÉNÉRALES

L'organisation britannique ETI a été lancée en janvier 1998 et officiellement constituée en octobre de la même année. Fédérant des entreprises, des ONG et des organisations syndicales, elle œuvre à l'amélioration des conditions de travail dans les filières approvisionnant le marché britannique dans une démarche d'amélioration continue. Elle se décrit d'ailleurs comme un forum d'apprentissage encourageant les bonnes pratiques par la mise en œuvre de codes de conduite, la diffusion des informations auprès des membres et du public, ainsi que l'évaluation de l'impact de l'application de son code modèle sur la vie des travailleurs. Elle doit notamment sa création à une subvention conséquente du gouvernement britannique (voir plus loin Coûts et financement).



Dans son action, l'ETI recourt à plusieurs instruments: a) un code modèle (ETI Base Code), qui décrit les normes sociales et les principes de mise en œuvre et de vérification ; b) des projets expérimentaux et des projets de recherche ; c) le suivi des performances des entreprises ; d) le renforcement des capacités ; e) d'autres activités telles JO-IN.

Ses membres comptent 34 entreprises, 16 ONG et 4 syndicats (voir tableau).

Son conseil d'administration, qui est dirigé par un président indépendant, compte 9 membres ayant chacun une voix, représentant à parité les trois catégories principales de ses membres – entreprises, syndicats et ONG. Le ministère britannique du Développement international y siège en qualité d'observateur.

L'ETI est également dirigé par des groupes d'intérêts – syndicats, ONG et entreprises – et par des groupes de travail qui se consacrent à des sujets spécifiques tels l'évaluation de son impact.

Des projets expérimentaux ont été conduits en Afrique du sud, au Zimbabwe, en Chine, au Costa Rica et en Inde. D'autres projets sont en cours ou en préparation au Sri Lanka, au Kenya, au Royaume-Uni, en Inde, en Chine et dans d'autres pays. Chaque entreprise membre est censée coopérer avec les syndicats et ONG membres de l'ETI dans le cadre d'au moins un projet expérimental.

NORMES SOCIALES

Le code modèle de l'ETI se fonde sur les conventions de l'OIT en insistant particulièrement sur la liberté syndicale, les conditions de travail, les salaires et le travail des enfants.

Il fait explicitement référence aux Conventions suivantes de l'OIT:

- Liberté syndicale et droit aux négociations collectives
- Interdiction du travail forcé
- Interdiction du travail des enfants

MEMBRES DE L'ETI (ETHICAL TRADING INITIATIVE)

Entreprises

Asda
 BBC Worldwide
 Bewley's
 Chiquita International Brands
 DCC Corporate Clothing
 Debenhams Retail
 Dewhirst Group
 Ethical Tea Partnership (1)
 Flamingo Holdings
 Fyffes Group
 Gap Inc
 Greencell
 Inditex
 Levi Strauss & Co
 Lingarden
 Madison Hosiery
 Marks and Spencer
 Monsoon
 Mothercare
 New Look Retailers
 Next
 Pentland Group
 Peter Black Footwear and Accessories
 Premier Foods
 Quantum Clothing
 Ringtons
 Rohan Designs
 Rombouts GB
 Sainsbury's Supermarkets
 Somerfield Stores
 Tesco
 The Body Shop International
 The Boots Group
 The Co-operative group (CWS)
 Union Coffee Roasters
 WH Smith
 WIBEDCO (2)
 William Lamb Footwear
 World Flowers

Syndicats

Confédération internationale
 des syndicats libres
 Fédération internationale des travailleurs
 du textile, de l'habillement et du cuir
 Union internationale des travailleurs de
 l'alimentation
 Trade Union Congress

Organisations non gouvernementales

Africa Now
 Anti-Slavery International
 CAFOD
 CARE International UK
 Central American Women's Network
 Christian Aid
 Fairtrade Foundation
 Home Workers Worldwide
 National Group on Homeworking
 Oxfam
 Quaker Peace and Social Witness
 Save the Children
 Traidcraft Exchange
 Twin Trading
 War on Want
 Women Working Worldwide

1. The Ethical Tea Partnership est une association de conditionneurs de thé fédérant Accord Services Ltd, Matthew Algie & Co, Brooke Bond Tea Co, Finlay Beverages, Gala Coffee & Tea, Imporient UK Ltd, Metropolitan Tea Company, DJ Miles & Co, Nambarrie Tea Co, Gold Crown Foods, Sara Lee Douwe Egberts, Keith Spicer, Taylors of Harrogate, Tetley GB, R Twining & Company, Unilever Plc/Nv, Williamson & Magor, Windmill Tea Co.

2. The Windward Islands Banana Development and Exporting Company.

- Interdiction des discriminations
- Salaire minimum vital
- Santé et sécurité au travail
- Durée du travail
- Relation de travail régulière
- Prohibition des traitements inhumains.

CHAMP D'APPLICATION

Bien que l'ETI demande à ses entreprises membres de diffuser les principes de mise en œuvre de son code modèle «dans l'ensemble de la société et auprès de ses fournisseurs et sous-traitants (y compris le personnel étroitement associé qui travaille à son compte)», elle ne fait pas de cette communication une clause obligatoire du contrat entre l'entreprise et son fournisseur.

MONITORING ET VÉRIFICATION

Selon le rapport annuel 2003/2004 de l'ETI, différentes méthodes de monitoring et de vérification indépendante ont été ou sont testées dans le cadre des projets expérimentaux suivants:

Afrique du Sud

L'objectif du projet (1998–2001) était d'élaborer une méthodologie multipartite pour l'inspection des pratiques de travail dans le secteur viticole du Cap-Ouest. Les membres de l'ETI ont noué des relations avec les producteurs de vin, les syndicats, les ONG et le ministère du Travail d'Afrique du Sud. Les trois tournées d'inspection de six coopératives vinicoles et de leurs exploitations ont abouti à des améliorations des conditions de travail et dans le sillage du projet, les partenaires sud-africains ont décidé d'établir une organisation locale de monitoring baptisée Wine Industry Ethical Trade Association (WIETA).

Zimbabwe

L'objectif de ce projet mené dans l'horticulture (1998–2001) était de tester des démarches commerciales de l'inspection des conditions sociales dans le secteur. La coopération entre l'ETI et le conseil de la promotion horticole du Zimbabwe a permis, entre autres résultats positifs, la création d'un organisme de monitoring indépendant appelé Agricultural Ethics Assurance Association of Zimbabwe. Cependant, en raison des tensions politiques et sociales observées dans ce pays, cet organe n'a jamais vraiment été actif jusqu'ici.

Chine

Un premier projet s'est achevé en mai 2000, mais les membres de l'ETI ont exprimé le besoin d'un forum continu pour partager les expériences et œuvrer ensemble à la résolution de problèmes communs. Un groupe de travail consacré à la Chine a été constitué en mars 2002 et a élaboré un guide élémentaire de l'amélioration des conditions sociales, comprenant des exemples pratiques des actions menées par certains membres pour améliorer les conditions de travail. Ce guide devrait être actualisé au fil de l'expérience. Les membres du groupe de travail Chine ont également effectué un travail de sensibilisation à la sécurité et aux droits sur le lieu de travail en Chine par le biais de présentations de spécialistes et de visites en Chine méridionale.

Le projet actuellement en cours en Chine devrait être terminé en 2007.

Costa Rica

Ce projet (1999–2003), dont l'objectif était de déterminer les conditions de travail dans l'industrie bananière et de concevoir une méthodologie d'amélioration, prévoyait de recourir à deux méthodes d'inspection sociale: une démarche commerciale standard et une démarche multipartite. À l'issue des deux premiers audits commerciaux, des plans d'actions correctives destinés à améliorer les contrats, les procédures d'hygiène et de sécurité et les logements ont été mis en œuvre. Malheureusement, la démarche multipartite n'a pu être testée en raison de problèmes de communication.

Sri Lanka

L'objectif de ce projet engagé en 1999 dans l'industrie du vêtement est d'élaborer des méthodes de diagnostic des problèmes, de formuler des actions correctives et d'évaluer leur impact. En août 2002, un groupe de travail multipartite a été constitué à Colombo. Plus de 4 000 travailleurs ont reçu une formation en 2004.

Travail des enfants en Inde

Ce projet engagé en 2001 et achevé en 2004 visait à aider les entreprises à repérer les cas de travail des enfants dans l'industrie du vêtement et de la chaussure en Inde du Sud et à trouver des solutions responsables à ce problème. Des délégations de l'ETI se sont rendues en Inde en 2003 pour y rencontrer les partenaires locaux, notamment les autorités. Une structure de partenariat a été constituée au Tamil Nadu et s'est rendue à Londres en 2004. Il s'est avéré toutefois que de nombreuses questions n'ont pu trouver d'accord dans un plan d'actions commun et que les tentatives de recrutement de coordinateurs du projet ont été vaines aussi bien en Inde qu'au Royaume-Uni.

Travailleurs à domicile

Ce projet engagé en 2002 porte sur la mise en œuvre et le monitoring du code de l'ETI avec les travailleurs à domicile. Une étude de cas couvrant des travailleurs à domicile fabriquant des papillotes de Noël au Royaume-Uni est terminée. Une autre étude sur les travailleurs à domicile dans le secteur de l'embellissement en Inde du Nord est en cours. Un groupe local tripartite a été constitué pour préparer les activités.

Petits producteurs agricoles

Engagé lui aussi en 2002, ce projet mené au Kenya vise à améliorer les conditions de travail dans les petites exploitations agricoles des filières d'approvisionnement des entreprises membres de l'ETI. Une organisation kenyane a conduit des recherches sur le sujet. Des lignes directrices ont été formulées à l'intention des entreprises membres de l'ETI sur les modalités d'application et

de monitoring des dispositions du code de conduite avec les petits producteurs agricoles. Les entreprises membres rendront compte ultérieurement de l'utilité pratique de ces recommandations dans leurs filières d'approvisionnement.

Fournisseurs de main-d'œuvre temporaire

Ce projet entrepris en 2002 porte sur les conditions de travail de la main-d'œuvre saisonnière et migrante dans le secteur agricole britannique. Depuis, l'ETI a coordonné une large alliance d'organisations syndicales et patronales pour œuvrer avec les autorités à l'amélioration des pratiques des fournisseurs de main-d'œuvre temporaire.

INFORMATION

L'ETI publie un rapport annuel sur les pratiques de vérification et la mise en œuvre du code. Les entreprises sont censées rendre compte de leurs progrès à l'ETI et par son intermédiaire. Bien qu'elles n'aient pas aujourd'hui obligation de publier un rapport, elles sont en fait nombreuses à le communiquer à d'autres entreprises membres de l'ETI, aux syndicats et aux ONG.

PLAINTES, APPELS ET ACTIONS CORRECTIVES

Des procédures confidentielles de signalement des manquements au code de conduite sont prévues pour les travailleurs ; ces derniers sont protégés sur ce point.

Les entreprises membres doivent négocier et appliquer des calendriers d'actions correctives avec les fournisseurs dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue. En cas de manquement grave aux dispositions du code de conduite, l'ETI demande aux entreprises de mettre fin à leurs relations commerciales avec le fournisseur concerné.

	Chiffre d'affaires annuel (USD)	Cotisations (USD)
Niveau I	De 1,8 million à 180 millions	3 600–10 800
Niveau II	De 180 millions à 1,8 milliard	13 200–22 500
Niveau III	Plus de 1,8 milliard	45 100–54 100

COÛTS ET FINANCEMENT

Le ministère britannique du Développement international a financé les travaux de l'ETI de 1998 à 2001, à raison d'une subvention de 850 000 USD pour le travail de secrétariat et de la prise en charge de 50% du coût de mise en œuvre des projets pilotes. Le solde a été financé en grande partie par les entreprises membres de l'ETI ainsi que par les ONG et les syndicats.

Le ministère du Développement international a versé une deuxième subvention de 951 534 USD pour la période 2002–2004.

Aujourd'hui, l'ETI est financée par les cotisations de ses membres (qui représentent approximativement 60% de ses recettes) et une subvention du ministère du Développement international (40%). Les cotisations sont fonction du chiffre d'affaires des entreprises et s'échelonnent de 3 600 à 54 100 USD (voir tableau).

C'est le fournisseur local qui est censé assumer les coûts de mise aux normes du code de l'ETI. Cependant, les entreprises membres sont exhortées à payer les marchandises de leurs fournisseurs à un prix correct.

ÉVOLUTION RÉCENTE ET REMARQUES

L'ETI n'étant pas un organisme de certification, mais un forum d'apprentissage, elle bénéficie depuis sa création d'un considérable soutien de la part du gouvernement et des entreprises britanniques. La démarche d'apprentissage par la pratique a encouragé les parties prenantes à se lancer dans des projets

expérimentaux sans risquer de perdre la face. Certains de ces projets se sont d'ailleurs soldés par un échec, mais loin d'être jugés inutiles, ils sont considérés comme des expériences riches d'enseignements.

Les projets expérimentaux de l'ETI ont permis de tester des approches très diverses de l'application des normes du travail internationales dans les filières d'approvisionnement mondiales des multinationales faisant appel à des audits commerciaux et à différentes formes de vérification multipartite. Certains projets ont permis de jeter des ponts entre les parties prenantes, tandis que d'autres ont permis d'améliorer les conditions de travail, mais aussi de constituer des organismes d'inspection locaux et de nouer des contacts avec les autorités locales.

Une évaluation approfondie des avantages et inconvénients des différentes méthodes de monitoring et de vérification adoptées par l'ETI est en cours. L'ETI a commandé une étude d'impact afin de déterminer l'incidence de la mise en œuvre de son code de conduite sur la vie des travailleurs et de leurs communautés dans les filières d'approvisionnement des entreprises membres et de recenser les pistes d'amélioration. Cette évaluation, qui est axée sur le secteur de l'habillement, de la chaussure et sur l'industrie alimentaire en Inde, au Vietnam, en Afrique du Sud, au Costa Rica et en Chine, devait se terminer fin 2005.

Conformément à sa nature de forum d'apprentissage, l'ETI a également accru ses efforts pour renforcer les capacités dans les pays fournisseurs et élaborer un programme de formation à la mise en œuvre de son code de conduite à l'intention de ses entreprises membres, de leurs fournisseurs, des syndicats et des ONG.

Outre des tables rondes et des séminaires destinés à ses membres, l'ETI a organisé d'importantes conférences internationales sur le thème des codes de conduite, dont une était consacrée à l'élimination de l'Accord sur les textiles et les vêtements de l'OMC en 2004.

L'ETI est membre de JO-IN, qui fédère cinq organismes multipartites et la Clean Clothes Campaign (voir chapitre 4.6).

4.4 Fair Labor Association (FLA)

INFORMATIONS GÉNÉRALES



La Fair Labor Association (FLA) a été fondée en novembre 1998 à partir de l'AIP (Apparel Industry Partnership), une coalition d'entreprises, de syndicats, d'ONG et d'universités créée en août 1996 à l'initiative de la Maison blanche et dédiée aux normes du travail dans le secteur de l'habillement aux États-Unis et dans le monde. L'objectif de la FLA est d'améliorer les conditions de travail sur les sites de production de vêtements et de chaussures (et dans les autres secteurs industriels concernés par les accords de licences délivrés par les universités) aux États-Unis et ailleurs.

Lorsque la FLA a été fondée, le syndicat UNITE (Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees) et des ONG telles que l'Interfaith Center on Corporate Responsibility (ICCR), qui avaient tous appartenu à la coalition AIP, ont refusé d'adhérer à la nouvelle association au motif que ses normes sociales et ses principes de vérification présentaient de graves insuffisances.



FAIR LABOR
ASSOCIATION

En avril 2002, la FLA a apporté d'importantes modifications à son programme et à ses procédures de monitoring afin de gagner en transparence et en indépendance et d'élargir son champ d'intervention. Elle a accepté d'accueillir deux nouvelles catégories d'adhérents – agents et fournisseurs – aux côtés des entreprises titulaires de licences concédées par les universités. Toutefois, cette décision ne visait pas à modifier l'orientation fondamentale de la FLA, qui consiste à accréditer des marques.

À ce jour, la FLA fédère 16 entreprises (voir tableau) 191 établissements d'enseignement supérieur et 33 ONG telles que le Lawyers Committee for Human Rights, la National Consumers League, ainsi que le National Council of Churches.

Le conseil d'administration se compose de représentants de six entreprises, de six ONG, de trois universités et du président (voir tableau).

SOCIÉTÉS ET TITULAIRES DE LICENCES

Ces sociétés produisent dans plus de 2 500 usines situées dans 62 pays et réalisent un chiffre d'affaires total de 30 MdUSD

adidas-Salomon: ensemble des chaussures, des vêtements et des équipements adidas-Salomon

Asics: chaussures Asics

Eddie Bauer: vêtements Eddie Bauer

GEAR for Sports: produits GEAR for Sports et produits personnalisés de marque Champion

Gildan Activewear

Liz Claiborne, Inc.: Liz Claiborne, Dana Buchman, Villager, Emma James, Russ, Crazy Horse – Men's and Women's, First Issue, Axxess, Sigrid Olsen, Claiborne (pour hommes), Elisabeth

New Era Cap

Nike: ensemble des chaussures, vêtements et équipements Nike

Nordstrom: vêtements sous marque Nordstrom

Outdoor Cap

Patagonia: totalité des produits

Phillips-Van Heusen: marque Van Heusen, tous les vêtements Van Heusen

Puma: tous les produits sous marque Puma, titulaires de licences inclus

Reebok: ensemble des chaussures et vêtements Reebok

Top of the World

Zephyr Graf-X: tous les produits Zephyr Graf-X

La FLA a accrédité 12 organismes de monitoring externe indépendant: A & L Group, Cal Safety Compliance Corporation, Cotecna Inspections, COVERCO, Bureau Veritas, Global Standards/Toan Tin, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, Kenan Institute Asia (Thaïlande), LIFT-Standards (Bangladesh), Phulki, SGS, T-Group Solutions.

NORMES SOCIALES

Le code de conduite (Workplace Code of Conduct) de la FLA couvre les aspects suivants:

- Interdiction du travail forcé
- Interdiction du travail des enfants (limite d'âge 15 ans ou 14 ans quand la législation nationale l'autorise)
- Interdiction du harcèlement et des abus
- Interdiction des discriminations de genre, de race, de religion, etc.
- Cadre de travail sûr et sain
- Respect de la liberté syndicale et du droit aux négociations collectives
- Salaires et avantages au moins égaux aux salaires et avantages minimaux prévus par la loi
- Durée du travail: sauf circonstances exceptionnelles, les heures travaillées ne doivent pas excéder 48 heures par semaine et 12 heures supplémentaires ou la durée légale du travail hebdomadaire plus 12 heures supplémentaires
- Rémunération des heures supplémentaires: elle doit suivre les prescriptions légales ou – en l'absence de législation – doivent être payées au minimum au taux horaire de base.

CHAMP D'APPLICATION

Le code de la FLA s'applique dans tous les établissements de la société membre et dans ceux de ses fournisseurs, sous-traitants et titulaires de la licence à l'exception des sites dits «de minimis», c'est-à-dire ceux avec lesquelles la société signe un contrat de production pour une durée maximale de six mois sur une période de 24 mois ou qui ne produisent pour elle que 10% au maximum de leur production annuelle, étant entendu que ces sites ne représentent jamais plus de 15% de l'ensemble des sites de production d'une entreprise.

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA FAIR LABOR ASSOCIATION

Présidente

ADELE SIMMONS, Chicago Metropolis 2020

Représentants d'entreprises

ELIZABETH BORRELLI, Eddie Bauer

DOUG CAHN, Reebok

ART HEFFNER, Phillips Van-Heusen

REINER HENGSTMANN, Puma

GREGG NEBEL, adidas-Salomon

LINDA PEPPER, Nordstrom

Représentants d'ONG

MARSHA DICKSON, Educators for Socially Responsible Apparel Business

LINDA GOLODNER, National Consumers League

PHARIS HARVEY, ancien directeur de l'International Labor Rights Fund

MICHAEL POSNER, Human Rights First

(anciennement Lawyers Committee for Human Rights)

JAMES SILK, ORVILLE H. SCHELL, Jr. Center for International Human Rights,
Yale Law School

Un siège d'ONG est actuellement vacant

Représentants d'universités

ROBERT DURKEE, Princeton University

CAROL KAESEBIER, University of Notre Dame

ELIZABETH KENNEDY, University of Southern California

Membres de droit

RICHARD LUCAS, Esq., Arnold&Porter LLP

LARRY MANN, University of Illinois

RICK VAN BRIMMER, The Ohio State University

MONITORING ET VÉRIFICATION

En vertu du programme de monitoring de la FLA, les entreprises participantes s'engagent à effectuer un monitoring interne, à se soumettre à un monitoring externe indépendant et à engager des actions correctives pour mise aux normes de la charte de la FLA. Le monitoring effectué par cette dernière se fait sous forme de visites surprises.

Le monitoring interne doit couvrir 50% des sites concernés la première année et la totalité la seconde. Dans le cadre du programme de monitoring externe indépendant, le personnel de la FLA effectue des audits annuels des registres et programmes de conformité de chaque société ainsi que des visites sur site. La FLA effectue une sélection aléatoire des unités de production à surveiller basée sur une méthodologie d'évaluation des risques et confie la conduite des audits, jamais annoncés, à des auditeurs accrédités. Fin 2002, la FLA a abaissé le pourcentage de sites de production soumis au monitoring externe à 5% (10% dans la période initiale de mise en œuvre). La FLA vérifie et garantit le processus de résolution des problèmes.

Au bout de deux ou trois ans de résultats satisfaisants au plan de la vérification et des registres et informations communiquées, la FLA accrédite les programmes de conformité des entreprises membres qui doivent être revus tous les deux ans.

Les organisations syndicales ou de protection des droits de l'homme sont encouragées à suivre une formation à l'accréditation.

En août 2004, la FLA a publié son deuxième rapport annuel sur le monitoring externe indépendant. Selon ce rapport, elle a effectué des visites de monitoring externe indépendant dans 110 sites de production sis dans 20 pays en 2003, soit approximativement 5% des usines concernées de chaque société dans les régions à haut risque. Lors des visites d'usines, les auditeurs accrédités par la FLA ont constaté certains problèmes tels des infractions aux obligations de sécurité ou des insuffisances du paiement des avantages sociaux et des heures supplémentaires. Le rapport notait aussi que les employeurs n'avaient pas autorisé la formation de syndicats et précisait que toutes les usines inspectées étaient en infraction sur ce point. L'autre point souligné était la difficulté

de promouvoir des normes au sein de filières d'approvisionnement internationales quand une marque unique sous-traite à un grand nombre d'usines dans le monde.

INFORMATION ET COMMUNICATION

Tous les rapports de monitoring interne et externe sont transmis au personnel de la FLA. Celle-ci publie des rapports annuels sur les performances de chacun de ses membres en matière de conformité globale. En avril 2002, elle a décidé de publier les informations relatives aux usines ayant fait l'objet d'un monitoring et d'une vérification indépendante sur son site Internet. Ces informations comprennent le nom de l'entreprise participante qui a recours à l'usine, le pays et la région de l'usine, les produits fabriqués et la taille de l'unité de production, le nom de l'organisme chargé du monitoring, les non-conformités constatées, le statut des actions correctives.

Les entreprises doivent communiquer la liste de toutes les unités de production visées à la FLA. Tous les établissements d'enseignement membres de la FLA ayant des programmes de fabrication sous licence exigent la publication du lieu d'implantation des unités qui fabriquent leurs produits sous licence.

PLAINTES, APPELS ET ACTIONS CORRECTIVES

Des plaintes peuvent être déposées par des tiers, de manière anonyme ou publique, auprès de la FLA. Il existe également un mécanisme confidentiel de dépôt de plainte auprès de la marque. La plainte doit présenter des preuves fiables, spécifiques et vérifiables d'une non-conformité aux dispositions du code. La FLA prévoit une procédure de résolution des problèmes, à l'issue de laquelle le tiers est informé des résultats.

Au cours des deux dernières années, la FLA a reçu plusieurs plaintes émanant de tiers dans des pays comme le Salvador, le Pakistan, la République dominicaine, le Guatemala, l'Indonésie, le Honduras et le Sri Lanka. En avril 2002 par exemple, la FLA a publié un rapport à la suite d'une plainte relative à des

violations de la liberté syndicale à l'usine BJ&B en République dominicaine. La FLA a instruit l'affaire en étroite coopération avec le Worker Rights Consortium. La majorité des travailleurs licenciés ont été réintégrés dans le cadre des actions correctives. En 2003, la FLA est intervenue avec succès contre les activités antisyndicales d'une unité de production sri-lankaise travaillant sous contrat avec Nike. Toutes les plaintes signalées dans le rapport 2004 de la FLA concernent une violation de la liberté syndicale.

COÛTS ET FINANCEMENT

Le budget de la FLA provient des cotisations des entreprises membres et de celles des universités et des titulaires de licences (auparavant également de collectivités territoriales et de fondations). Les entreprises membres versent des cotisations proportionnelles à leur chiffre d'affaires, avec un minimum de 5 000 USD. Les cotisations versées par les universités représentent 1% des revenus de licences, avec un minimum de 100 USD et un maximum de 50 000 USD.

La FLA a créé une filiale commerciale LLC pour couvrir les coûts du monitoring externe indépendant. Chaque entreprise participante paie les évaluations périodiques à LLC.

Chaque entreprise membre assume «dans des limites raisonnables et prévisibles» la totalité des coûts des visites de vérification ayant trait aux actions correctives.

ÉVOLUTION RÉCENTE ET REMARQUES

Les profondes réformes apportées au système de monitoring et de vérification et la politique de transparence adoptée en avril 2002 ont ouvert un nouveau chapitre dans l'histoire de la FLA. Depuis, les critiques relatives à l'absence de représentation syndicale dans sa structure de gouvernance se sont fait moins vives en raison du travail de médiation qu'elle a effectué dans le cadre des conflits syndicaux intervenus dans les unités de production des fournisseurs des

entreprises membres. En fait, la majorité des plaintes dont la FLA a été saisie par des tiers à ce jour concernent la liberté syndicale.

La FLA a engagé une série de projets spéciaux complétant le programme régulier de conformité, tels que le projet sur la durée du travail en Chine ou le projet Amérique centrale, dont l'objet est d'élaborer une stratégie contre l'inscription sur liste noire des syndicalistes et les autres activités antisyndicales dans les maquiladoras de la région. En 2003, la FLA a invité des participants du monde entier à débattre du salaire minimum vital lors d'une conférence organisée à Washington. Ces projets spéciaux permettent de tester les stratégies destinées à améliorer la conformité à son code de conduite.

La FLA est membre de JO-IN (Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights) (voir chapitre 4.6).

4.5 Worker Rights Consortium (WRC)

INFORMATIONS GÉNÉRALES



Le Worker Rights Consortium (WRC) a été fondé le 7 avril 2000 à New York à l'initiative du réseau United Students Against Sweatshops (USAS), un mouvement étudiant de lutte contre les sweatshops.

L'objectif du WRC est d'améliorer les conditions de travail dans les usines qui produisent les articles de sport pour les entreprises titulaires d'une licence délivrée par les universités américaines (Nike, adidas-Salomon, Reebok etc.). Le WRC soutient et vérifie que les titulaires de licence respectent les codes de conduite élaborés depuis quelques années par les établissements américains d'enseignement supérieur à l'intention des fabricants de vêtements afin que les produits sous licence vendus sur leur campus soient fabriqués dans des conditions de travail humaines. Le WRC encourage les universités à appliquer des dispositions contractuelles obligeant les titulaires de licences à respecter les normes fondamentales du travail. Le WRC n'est pas un organisme de certification.

Outre l'inspection des usines et la résolution des problèmes, le WRC conduit des recherches et se charge de la gestion du système d'instruction des plaintes et d'une base de données des unités de production.

Le conseil d'administration du WRC compte 15 membres, dont cinq représentent des établissements d'enseignement supérieur, cinq représentent l'USAS et cinq le conseil consultatif du WRC.

Le conseil consultatif du WRC se compose de spécialistes des droits du travail et des droits de l'homme originaires des États-Unis, du Canada et des pays producteurs de vêtements de sport. En juin 2005, le WRC fédérait 143 établissements d'enseignement supérieur américains.

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE WRC
Représentants des universités
<i>JIM BRUDNEY</i> (secrétaire du conseil d'administration), Ohio State University
<i>MARCELLA DAVID</i> , University of Iowa
<i>JOHN «JAY» MARANO</i> , Carnegie Mellon University
<i>DOUGLAS SHAW</i> , Georgetown University
<i>JIM WILKERSON</i> , Duke University
Spécialistes indépendants des droits au travail représentant le conseil consultatif du WRC
<i>JILL ESBENSHADE</i> (trésorier du conseil d'administration), Professeur adjoint de sociologie, San Diego State University
<i>MARK BARENBERG</i> , professeur de droit, Columbia Law School
<i>KATIE QUAN</i> , directrice du John F. Henning Center for International Labor Relations, University of California
<i>THEA LEE</i> , chef économiste international, AFL-CIO
<i>ALEJANDRA DOMENZAIN</i> , directeur adjoint, Sweatshop Watch
Représentants de United Students Against Sweatshops
<i>MARY NAGLE</i> (présidente du conseil d'administration), Georgetown University
<i>KIRSTIN JACKSON</i> , University of California, Berkeley
<i>JENNIFER CHIEN</i> , Duke University
<i>LIANA DALTON</i> , University of Wisconsin-Madison
<i>MARK IOZZI</i> , Western Washington University

NORMES SOCIALES

Le code de conduite élaboré par le WRC en 1999 ne revêt pas de caractère obligatoire pour les universités membres, mais celles-ci doivent intégrer les normes sociales suivantes dans tout autre code:

COMPOSITION DU CONSEIL CONSULTATIF DU WRC

<i>RICH APPELBAUM</i> – professeur, directeur de l' Institute for Social, Behavioral, and Economic Research (ISBER); University of California Santa Barbara
<i>JEFF BALLINGER</i> – directeur, Press for Change
<i>MARK BARENBERG</i> – professeur de droit, Columbia University Law School
<i>NIKKI F. BAS</i> – coordinateur de programmes, Sweatshop Watch
<i>ELAINE BERNARD</i> – directeur de Trade Union Program, Harvard University
<i>EDNA BONACICH</i> – professeur de sociologie, University of California Riverside
<i>LINDA CHAVEZ-THOMPSON</i> – directrice générale adjointe, AFL – CIO
<i>GINNY COUGHLIN</i> – UNITE (Union of Needletrades, Industrial, and Textile Employees)
<i>REVEREND DAVID DYSON</i> – People of Faith Network
<i>JILL ESBENSHADE</i> – San Diego State University
<i>HOMERO FUENTES</i> – Commission for the Verification of Corporate Codes of Conduct (COVERCO), Guatemala
<i>GIRLIE GUZMAN</i> – coordinateur pour l' Asie, Brotherhood of Asian Trade Unions
<i>BEN HENSLER</i> – Département des affaires internationales, AFL – CIO
<i>GEORGE MILLER</i> – représentant des États-Unis (D, Californie)
<i>PEDRO ORTEGA</i> – secrétaire général, Fédération des travailleurs du vêtement, du cuir et du textile, Nicaragua
<i>MARITZAH PAREDES</i> – Collectif des femmes honduriennes (CODEMUH)
<i>EBRAHIM PATEL</i> – Southern African Clothing and Textile Workers Union (SACTWO)
<i>KATE PFORDRESHER</i> – People of Faith Network
<i>KATE QUAN</i> – directeur, John F. Henning Center for International Labor Relations, University of California – Berkeley
<i>CAROLINA QUINTEROS</i> – directrice, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), Salvador
<i>MONINA WONG</i> – Labor Rights in China, Hong Kong Christian Industrial Committee
<i>JUNYA LEK YIMPRASERT</i> – Thai Labour Campaign, Thaïlande

- Liberté syndicale – droit aux négociations collectives
- Salaire minimum vital
- Durée du travail hebdomadaire ne dépassant pas 48 heures
- Rémunération des heures supplémentaires conforme à la législation nationale ou supérieure d'au moins 50% au taux de base
- Travail des enfants interdit
- Travail forcé interdit
- Santé et sécurité au travail
- Discriminations interdites
- Harcèlement ou abus interdits
- Droits des femmes

CHAMP D'APPLICATION

Le titulaire de licence doit présenter une déclaration sur l'honneur certifiant que tous les sites produisant des biens visés par la licence, y compris les sites exploités par des contractants et sous-traitants, respectent les dispositions du code de conduite.

MONITORING ET VÉRIFICATION

Les universités imposent aux titulaires de licences d'appliquer le code de conduite, d'en assurer le monitoring interne et de communiquer la liste de tous les sites de production aux fins de vérification indépendante. Celle-ci prend la forme d'inspections impromptues effectuées par le WRC à partir des informations transmises par les entreprises conformément à leur engagement de transparence totale. Le fonctionnement du WRC est indépendant des bureaux de délivrance de licences des universités et des représentants du secteur industriel.

L'objectif du WRC n'est pas d'instaurer un régime de vérification indépendant ni de certifier des entreprises.

La vérification indépendante effectuée lors de visites surprises repose sur des relations stables avec les travailleurs des pays producteurs. Le WRC élargit régulièrement son réseau mondial de syndicats.

À ce jour, le WRC a effectué un total de 13 enquêtes relatives à des infractions au droit du travail dans les usines fabriquant des produits sous licence pour les universités dans huit pays, dont quatre en Indonésie. La plupart de ces enquêtes donnent lieu à des rapports préliminaires très complets comprenant une description très détaillée des infractions aux droits du travail et recommandant des actions correctives, ainsi qu'à des rapports de synthèse faisant le point sur les actions correctives quelques mois plus tard. Dans certains cas, les négociations ont abouti à un protocole d'accord entre les parties en conflit. À l'exception d'une usine, toutes les enquêtes ont donné lieu à des améliorations des conditions de travail. Il reste cependant à évaluer l'impact à plus long terme des enquêtes du WRC.

Aperçu des enquêtes menées par le WRC depuis 2001:

Kukdong International/ Mexique

En 2001, les travailleurs de l'usine Kukdong au Mexique, fournisseur de Nike et Reebok, ont porté plainte contre diverses formes de répression syndicale. À la suite de l'enquête du WRC et d'une vaste campagne menée sur de nombreux campus américains, la direction a fini par reconnaître le syndicat indépendant.

New Era/ New York

En 2001, le WRC a enquêté sur des infractions aux règles de santé et de sécurité au travail dans l'usine de New Era Cap à Derby, dans l'État de New York. Cette enquête a abouti à une série d'actions correctives.

Dada/ Indonésie

En 2002, les travailleurs de cette usine indonésienne, fournisseur d'adidas-Salomon, ont porté plainte contre des infractions aux règles d'hygiène et de sécurité au travail, à la durée du travail et aux droits syndicaux. Ces problèmes ont été résolus au moins en partie en quelques mois.

Primo/ Salvador

En 2003, le WRC a enquêté sur des actes de répression syndicale dans cette usine salvadorienne, fournisseur de Land's End. Malheureusement, Land's End a refusé de coopérer avec le WRC, mais aussi avec la FLA, qui avaient tous deux été saisis de plaintes émanant des travailleurs de cette usine.

Dae Joo Leports/ Indonésie

En 2003, le WRC a mené une enquête sur des infractions au droit syndical dans cette usine de la zone franche d'exportation KBN, au nord de Jakarta, fournisseur d'adidas-Salomon. Plusieurs actions correctives ont ensuite été engagées.

Kolon Langgeng/ Indonésie

En 2003, les travailleurs de cette usine de la zone franche d'exportation, fournisseur de Nike, ont porté plainte concernant les salaires, les heures supplémentaires et les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs. L'enquête du WRC a permis certaines améliorations des conditions de travail.

Tarrant Ajalpan/ Mexique

En 2003, le WRC a enquêté sur des infractions aux droits syndicaux dans cette usine mexicaine, fournisseur de Levi's et de Hilfinger. Des actions correctives ont été engagées à la suite des constats et des recommandations du WRC.

Rebound et VF India/ Inde

En 2003, le WRC a publié un rapport sur ces deux usines fournisseurs de VF Corporation. Les travailleuses avaient porté plainte pour harcèlement sexuel et viols commis par les contremaîtres et les dirigeants. À la suite de l'enquête du WRC, les travailleuses ont confirmé une diminution des incidents de harcèlement, mais aussi la persistance d'un environnement de travail globalement peu sûr.

Panarub/ Indonésie

En 2004, les travailleurs de cette usine fournisseur d'adidas-Salomon ont porté plainte auprès du WRC pour des actes de répression syndicale. À la suite des constats et des recommandations du WRC, tous les travailleurs licenciés ont été réintégrés et plusieurs autres droits syndicaux ont été reconnus par la direction.

Gildan Activewear/ Honduras

En 2004, les travailleurs de l'usine El Progreso au Honduras, une unité de production de Gildan Activewear, ont porté plainte pour des actes de répression syndicale. En janvier 2005, le WRC a conclu un plan d'actions correctives avec Gildan Activewear. Le WRC et la FLA ont conjugué leurs efforts pour résoudre les problèmes dans cette usine.

Lian Thai/ Thaïlande

En 2004, les travailleurs de cette usine appartenant à un fournisseur de Nike, Puma et Next ont porté plainte pour répression syndicale, risques pour la santé et la sécurité au travail et non-respect des droits des travailleurs à domicile. Entre-temps, plusieurs actions correctives ont été engagées.

Unique Garments/ Swaziland

En 2004, le WRC a enquêté sur des activités antisyndicales et des abus concernant les travailleurs à la tâche dans cette usine fournisseur de Reebok. À ce jour, certaines des recommandations du WRC ont été mises en œuvre.

Far East et First Apparel/ Thaïlande

En février 2005, le WRC a publié un rapport d'étape sur le suivi réservé à ses constats et recommandations concernant les violations des droits syndicaux et des règles d'hygiène et de sécurité au travail dans cette usine thaïlandaise, fournisseur de GAP et de Levi's. Selon ce rapport, une partie des actions correctives recommandées a été engagée.

INFORMATION ET COMMUNICATION

Le fait qu'un titulaire de licence ne publie pas ses informations ou publie des informations erronées constitue un motif de sanction pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de licence. En souscrivant aux obligations de transparence totale édictées par le WRC, les entreprises acceptent que le WRC communique ses rapports au grand public et aux groupes de défense des travailleurs des régions productrices.

Le WRC actualise sa liste d'usines tous les trimestres, mais il ne garantit pas l'exactitude ni l'exhaustivité des informations.

PLAINTES, APPELS, ACTIONS CORRECTIVES

Le WRC est chargé de recevoir et de vérifier les plaintes des travailleurs relatives aux abus et violations du code de conduite du WRC ou des universités. Le WRC travaille en étroite coopération avec des organismes de défense des travailleurs pour vérifier ces plaintes et appliquer les actions correctives nécessaires.

COÛTS ET FINANCEMENT

Environ 40% du budget du WRC provient d'un pourcentage des recettes des établissements d'enseignement générées par les contrats de licence et par des cotisations générales. Les établissements qui ont des programmes de licence versent 1% de leurs revenus de licence, avec un minimum de 1 000 USD et un maximum de 50 000 USD. Ceux qui n'ont pas de programme de licence versent 1 000 USD.

Les subventions de fondations philanthropiques telles la Fondation Rockefeller, la Fondation Arca ou la Fondation New World, et celles du gouvernement fédéral représentent environ 60% du budget du WRC.

Le titulaire de licence doit assumer les coûts de mise en œuvre et de monitoring du code de conduite.

ÉVOLUTIONS RÉCENTES ET REMARQUES

Le WRC se sert des contrats de licence des établissements d'enseignement supérieur américains comme d'un levier pour faire respecter les normes du travail. Pour des sociétés comme Nike, adidas-Salomon ou Reebok, les licences que leur accordent les établissements d'enseignement supérieur américains représentent de tels enjeux économiques que le WCR peut efficacement en jouer pour atteindre ses objectifs.

La rivalité initiale entre la FLA et le WRC autour des établissements d'enseignement supérieur américains a perdu de son intensité depuis quelques années. Les deux organismes ont même coopéré fructueusement à plusieurs occasions, notamment dans l'instruction des plaintes émanant des usines BJ&B en République dominicaine et dans le suivi de l'enquête du WRC à l'usine New Era à Derby. Cette coopération tient aussi au fait que plusieurs établissements d'enseignement américains sont membres des deux organismes.

Comme il a été dit plus haut, la stratégie du WRC consiste à se concentrer sur une petite sélection de plaintes ; il ne prétend pas vérifier les pratiques d'approvisionnement éthique de tous les titulaires des licences délivrées par les

établissements d'enseignement. Le net avantage de cette stratégie est que la procédure de preuves détaillées et de suivi s'accompagne d'une participation active des partenaires locaux des pays producteurs et des acheteurs internationaux. Dans l'ensemble, ces efforts ont permis des améliorations pour les travailleurs concernés. Pour en assurer la continuité, le WRC a organisé dans les usines des formations sur les droits que les codes de conduite des établissements d'enseignement confèrent aux travailleurs. Cela étant, les limites de la stratégie du WRC sont évidentes: les considérables ressources nécessaires aux études de cas sélectionnées ne permettent pas de généraliser leurs résultats.

Travailleuse indonésienne dans l'usine de chaussures de sport PT. Panarub



(B. KÜHL)



4.6 Vue d'ensemble et comparaison / Joint Initiative

VUE D'ENSEMBLE: CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES DE FWF, SAI, ETI, FLA, WRC

	FWF	SAI		ETI	FLA	WRC
FONDATEURS/ ANNÉE DE CRÉATION	CCC néerlandaise et FNV 1999	CEP, association américaine de consommateurs 1997		Diverses ONG 1998	Administration Clinton 1996	USAS, organisation d'étu- diants anti sweatshop 2000
OBJECTIFS	Amélioration des conditions de travail dans les usines de production de vêtements vendus sur le marché néer- landais.	Amélioration des conditions de travail dans tous les secteurs.		Amélioration des conditions de travail dans le secteur mondial du vêtement, de l'alimentation et de l'hor- ticulture.	Amélioration des conditions de travail dans l'industrie mondiale du vêtement et dans tous les secteurs pro- duisant sous licence pour les universités américaines	Amélioration des conditions de travail dans l'industrie mondiale du vêtement pro- duisant sous licence pour les universités américaines.
MÉTHODES/ INSTRUMENTS	<ul style="list-style-type: none"> a) Code de conduite basé sur le code modèle de la CISL de 1997. b) Audit du système de gestion c) Procédures de dépôt de plaintes pour les salariés. d) Vérification e) Coopération avec des organisations partenaires locales. 	<ul style="list-style-type: none"> Application de la norme SA 8000 par les moyens suivants: a) Certification: les entreprises exploitant des unités de production s'efforcent de faire certifier leurs différents sites. b) Programme CIP (Corporate Involvement Program): destiné aux distributeurs/marques, il comprend des formations et l'assistance technique aux fournisseurs. c) Programme d'éducation des travailleurs en coopération avec la FITTHC. 		<ul style="list-style-type: none"> a) Les entreprises membres s'engagent à mettre en œuvre le code modèle de l'ETI et à en assurer le monitoring et la vérification. b) Projets expérimentaux et de recherche. c) Monitoring des performances des entreprises. d) Renforcement des capacités, formation des partenaires dans les pays producteurs. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Code de conduite sur le lieu de travail – vérification indépendante et accréditation des entreprises et titulaires de licence. b) Projets spéciaux sur des sujets d'importance. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Code de conduite – pas de certification des titulaires de licence, mais vérification au moyen d'inspections surprises dans toute la filière d'approvisionnement. b) Rapports d'enquêtes et comptes rendus d'actions correctives. c) Fixation de normes pour les accords de licence des universités américaines. d) Constitution de réseau Nord-Sud et formation des travailleurs.

VUE D'ENSEMBLE: CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES DE FWF, SAI, ETI, FLA, WRC

	FWF	SAI		ETI	FLA	WRC
MEMBRES/ GOUVERNANCE	<p>a) Membres: 15 entreprises, 2 syndicats patronaux, 2 syndicats, 3 ONG</p> <p>b) Conseil d'administration: 4 syndicats patronaux, 2 syndicats, 3 ONG, 1 président</p> <p>c) Comité d'experts: 2 syndicats patronaux, 2 syndicats, 3 ONG</p> <p>d) Personnel administratif permanent</p>	<p>a) Conseil d'administration: 2 ONG, 1 avocat, 1 consultant, 2 hommes d'affaires, 1 président</p> <p>b) Conseil consultatif: 7 ONG, 2 syndicats, 1 New York, 1 consultant, 11 entreprises</p> <p>c) Personnel administratif permanent</p>		<p>a) Membres: 34 entreprises, 16 ONG, 4 syndicats</p> <p>b) Conseil d'administration: 3 ONG, 3 syndicats, 1 président</p> <p>c) Personnel administratif permanent</p>	<p>a) Membres: 16 entreprises, 33 ONG, 191 établissements d'enseignement supérieur</p> <p>b) Conseil d'administration: 6 entreprises, 6 ONG, 3 universités, 1 président</p> <p>c) Personnel administratif permanent</p>	<p>a) Membres: 143 établissements d'enseignement supérieur américains</p> <p>b) Conseil d'administration: 5 universités, 5 USAS, 5 conseil consultatif</p> <p>c) Conseil consultatif: 24 experts</p> <p>d) Personnel administratif permanent</p>
NORMES SOCIALES	<p>a) Liberté syndicale</p> <p>b) Négociation collective</p> <p>c) Pas de travail forcé</p> <p>d) Pas de travail des enfants</p> <p>e) Pas de discrimination</p> <p>f) Salaire minimum vital</p> <p>g) Sécurité et santé au travail</p> <p>h) Durée du travail</p> <p>i) Établissement d'une relation de travail</p> <p>(Références aux Conventions de l'OIT et au code modèle de la CISL de 1997)</p>	<p>a) Liberté syndicale</p> <p>b) Négociation collective</p> <p>c) Pas de travail forcé</p> <p>d) Pas de travail des enfants</p> <p>e) Pas de discrimination</p> <p>f) Salaire minimum vital</p> <p>g) Sécurité et santé au travail</p> <p>h) Durée du travail</p> <p>i) Systèmes de gestion</p> <p>(Référence aux conventions de l'OIT et aux conventions des Nations Unies sur les droits de l'homme, les droits de l'enfant et l'élimination des discriminations à l'égard des femmes)</p>		<p>a) Liberté syndicale</p> <p>b) Négociation collective</p> <p>c) Pas de travail forcé</p> <p>d) Pas de travail des enfants</p> <p>e) Pas de discrimination</p> <p>f) Salaire minimum vital</p> <p>g) Sécurité et santé au travail</p> <p>h) Durée du travail</p> <p>i) Établissement d'une relation de travail</p> <p>j) Pas de traitement inhumain</p> <p>(Référence à l'OIT)</p>	<p>a) Liberté syndicale</p> <p>b) Négociation collective</p> <p>c) Pas de travail forcé</p> <p>d) Pas de travail des enfants (excepté à 14 ans si âge légal)</p> <p>e) Pas de discrimination</p> <p>f) Salaire minimum légal, y compris avantages</p> <p>g) Sécurité et santé au travail</p> <p>h) Durée du travail (exceptions possibles à la norme de l'OIT)</p> <p>i) Paiement des heures supplémentaires possible au taux de base</p> <p>j) Pas de harcèlement ou d'abus</p> <p>(Référence à l'OIT)</p>	<p>a) Liberté syndicale</p> <p>b) Négociation collective</p> <p>c) Pas de travail forcé</p> <p>d) Pas de travail des enfants</p> <p>e) Pas de discrimination</p> <p>f) Salaire minimum vital</p> <p>g) Sécurité et santé au travail</p> <p>h) Durée du travail</p> <p>i) Établissement d'une relation de travail</p> <p>j) Pas de harcèlement ou d'abus</p> <p>k) Droits des femmes</p> <p>(Référence à l'OIT)</p>

VUE D'ENSEMBLE: CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES DE FWF, SAI, ETI, FLA, WRC

	FWF	SAI		ETI	FLA	WRC
CHAMP D'APPLICATION	Ensemble de la filière d'approvisionnement en produits textiles, y compris les contractants, les sous-traitants, les fournisseurs et les titulaires de licences.	Accent mis sur l'usine, l'exploitation agricole, l'unité de production, mais aussi recommandations pour la filière d'approvisionnement.		Ensemble de la filière d'approvisionnement en vêtements, produits alimentaires et horticoles, comprenant les contractants, les sous-traitants, les fournisseurs et les titulaires de licences.	Ensemble de la filière d'approvisionnement en vêtements comprenant les contractants, les sous-traitants, les fournisseurs et les titulaires de licences à l'exception des unités «de minimis» (fournisseurs sur courte durée et petits volumes).	Ensemble de la filière d'approvisionnement en vêtements, comprenant les contractants, sous-traitants, fournisseurs et titulaires de licences. (Partie exécutoire de tout accord).
MONITORING/VÉRIFICATION	<p>Orientation sur les multinationales et les marques.</p> <p>Monitoring annuel, 40% des fournisseurs la première année, 60% la seconde, 100% la troisième.</p> <p>Vérification de 10% des sites des fournisseurs de chaque entreprise membre tous les trois ans.</p> <p>Vérification des améliorations.</p> <p>Vérification par la FWF en coopération avec les réseaux d'organisations partenaires dans les pays producteurs.</p> <p>Jusqu'ici la FWF est intervenue au Bangladesh, en Inde, en Indonésie, en Macédoine, en Pologne, en Roumanie, en Tunisie et en Turquie.</p>	<p>Certification des unités de production et des exploitations agricoles.</p> <p>10 sociétés d'audit agréées par SA (SGS, BVQI, ITS, etc.) vérifient les producteurs en s'aidant d'un manuel produit par SAI (consultation avec les ONG et les syndicats).</p> <p>Les auditeurs peuvent aussi être des ONG.</p> <p>Une certification SA 8000 est valable 3 ans. Audits de suivi tous les six mois.</p> <p>En mars 2005, 655 sites de production avaient été certifiés dans 44 pays et dans 50 secteurs.</p>		<p>Orientation sur les multinationales et les marques.</p> <p>Forum d'apprentissage multipartite sur le monitoring et la vérification.</p> <p>Projets expérimentaux et de recherche.</p> <p>Démarche d'amélioration continue.</p> <p>Projets expérimentaux en coopération avec des partenaires locaux en Chine, en Inde, en Afrique du Sud, au Costa Rica, au Zimbabwe, au Royaume-Uni, au Kenya et au Sri Lanka.</p> <p>Depuis 1999, 10 projets expérimentaux ont été menés.</p>	<p>Accréditation de multinationales et de marques.</p> <p>Monitoring et vérification annuels.</p> <p>A compter de la 2e année, monitoring interne de tous les sites de production de la filière d'approvisionnement.</p> <p>Vérification indépendante dans 5% des sites.</p> <p>Monitoring interne et vérification en consultation avec des syndicats locaux.</p> <p>12 sociétés d'audit agréées (BVQI, SGS, Verité, etc.).</p> <p>D'après son 2e rapport annuel, la FLA avait vérifié 110 sites dans 20 pays en 2003.</p> <p>Accréditations: avril 2004: programme de conformité des chaussures Reebok ; mai 2005: programme de conformité dans le vêtement de six entreprises membres.</p>	<p>Orientation sur les multinationales et les marques.</p> <p>Le WRC effectue des inspections surprises dans une sélection d'usines fournisseurs des titulaires de licences.</p> <p>Rapports d'enquête et comptes rendus d'actions correctives en étroite coopération avec les syndicats locaux.</p> <p>Les titulaires de licences doivent faire état de la totalité des sites de production.</p> <p>Depuis 2001, le WRC a mené 13 enquêtes dans les pays suivants:</p> <p>Indonésie, Mexique, Thaïlande, États-Unis, Inde, Swaziland, Honduras et El Salvador.</p>

VUE D'ENSEMBLE: CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES DE FWF, SAI, ETI, FLA, WRC

	FWF	SAI		ETI	FLA	WRC
INFORMATION ET COMMUNICATION	<p>Les entreprises membres doivent publier un rapport annuel et transmettre un registre des fournisseurs à la FWF.</p> <p>La FWF publie des rapports annuels de vérification.</p>	<p>Les rapports d'audit sont envoyés à SAI et aux entreprises. D'autres parties peuvent en prendre connaissance après avoir signé un engagement de confidentialité.</p> <p>Les auditeurs informent les ONG et les syndicats des résultats.</p> <p>Liste publique des usines certifiées.</p>		<p>Les rapports sur les sociétés sont adressés à l'ETI.</p> <p>L'ETI publie chaque année les résultats des vérifications.</p>	<p>Rapports de monitoring interne et de vérification indépendante adressés à la FLA.</p> <p>Publication de rapports annuels par la FLA sur chaque entreprise et université participante, et les titulaires de licences.</p> <p>Publication des informations sur les usines ayant fait l'objet d'un monitoring ou d'une vérification.</p> <p>Communication par les entreprises de la liste complète des sites de production. Les établissements d'enseignement indiquent les lieux de production des produits sous licence.</p>	<p>Rapports de vérification et d'actions correctives du WRC adressés à toutes les parties concernées.</p> <p>Communication de toutes les unités de production des fournisseurs des titulaires de licences.</p> <p>Mise à jour trimestrielle de la liste des usines.</p>
PLAINTES, APPELS ET ACTIONS CORRECTIVES	<p>Les plaintes et les appels sont adressés à la FWF qui demande aux entreprises d'appliquer des actions correctives.</p> <p>La FWF supervise la mise en œuvre des actions correctives et informe les parties concernées.</p>	<p>Les plaintes et les appels peuvent être adressés:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) à la direction de l'usine b) à l'organisme certificateur c) à l'agence d'accréditation <p>Chacun de ces trois intervenants peut engager des actions correctives.</p> <p>Les objections sont traitées par les organes de niveau supérieur.</p> <p>Huit plaintes entre novembre 1999 et septembre 2002.</p>		<p>Les plaintes et les appels sont adressés à l'ETI qui engage ensuite les actions correctives selon une démarche d'amélioration continue.</p>	<p>Les plaintes émanant de tiers sont adressées à la FLA qui informe ensuite ceux qui ont porté plainte ou fait appel du résultat des actions correctives.</p> <p>Les plaintes peuvent être également déposées directement auprès des marques.</p> <p>La FLA a été saisie de plaintes émanant de tiers provenant notamment du Salvador, du Pakistan, de la République dominicaine, du Guatemala, de l'Indonésie, du Honduras et du Sri Lanka.</p>	<p>Le WRC instruit les plaintes/appels et engage des actions correctives en coopération avec les syndicats.</p>

VUE D'ENSEMBLE: CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES DE FWF, SAI, ETI, FLA, WRC

	FWF	SAI		ETI	FLA	WRC
COÛTS ET FINANCEMENT	<p>Les recettes de la FWF proviennent de deux fonds sociaux («Social Fund Manufacturing» et «Social Fund Retail Trade»), d'une subvention de Novib (Oxfam Pays-Bas) et des cotisations de ses membres.</p> <p>Les activités des réseaux partenaires de la FWF sont financées par le demandeur, la FWF, une entreprise membre ou un fournisseur.</p> <p>Les entreprises membres de la FWF assument la responsabilité de l'amélioration des conditions de travail dans l'ensemble de la filière d'approvisionnement.</p>	<p>Les entreprises membres versent une cotisation annuelle allant de 3 000 à 65 000 USD en fonction de leur chiffre d'affaires. Subventions du gouvernement et de fondations.</p> <p>Les producteurs et les fournisseurs assument le coût de la certification SA 8000: les coûts d'audit journalier peuvent aller de 13 500 USD à 37 800 USD en trois ans, hors frais de déplacement et de traduction.</p> <p>Le coût des actions correctives est à la charge du producteur.</p>		<p>L'ETI est financé par une subvention du gouvernement (ministère britannique du Développement international) (40%) et par les cotisations de ses membres (60%).</p> <p>Les cotisations vont de 3 600 à 54 100 USD.</p> <p>Le coût des actions correctives est en principe à la charge des producteurs. Cependant, l'ETI fait référence à la contribution possible de ses membres par de nouveaux systèmes de tarification.</p>	<p>Les coûts administratifs sont couverts par les cotisations annuelles des entreprises participantes (montant minimal de 5 000 USD) et par les cotisations des universités (1% du produit des licences, de 100 à 50 000 USD).</p> <p>Chaque entreprise participante paie les évaluations à la filiale de la FLA pour les coûts de vérification (LLC).</p> <p>Les entreprises participantes et les titulaires de la licence assument le coût des actions correctives.</p>	<p>Les frais administratifs sont couverts par les cotisations des universités membres: 1% des revenus annuels des licences (1 000–50 000 USD).</p> <p>Subventions de fondations et du gouvernement.</p> <p>Le titulaire de licence assume les coûts de l'amélioration des conditions de travail, ainsi que du monitoring et de la vérification.</p>
ÉVOLUTIONS RÉCENTES	<p>La FWF élargit ses conditions d'adhésion afin de devenir un organisme de vérification européen.</p> <p>La FWF prévoit de conduire des ateliers de formation dans les usines des fournisseurs des entreprises membres en Chine.</p> <p>Membre de JO-IN.</p>	<p>Programme de formation de 6 000 travailleurs dans six pays d'Asie, trois pays d'Afrique et trois pays d'Amérique latine achevé en 2005.</p> <p>Membre de JO-IN.</p>		<p>Une étude d'impact des projets de l'ETI devait s'achever fin 2005.</p> <p>Membre de JO-IN.</p>	<p>Projets spéciaux complétant le programme de conformité régulier, tels le projet sur la durée du travail en Chine et le projet Amérique centrale contre l'inscription des syndicalistes sur liste noire.</p> <p>Membre de JO-IN.</p>	<p>Mise à jour continue de la base de données des usines.</p> <p>Nouveaux contacts Nord-Sud, travail en réseau et formations.</p> <p>Membre de JO-IN.</p>

COMPARAISON

Dans le même esprit que la section précédente sur les organismes multipartites, la comparaison suivante de ces cinq organismes examine les caractéristiques principales sans entrer dans les détails secondaires.

→ OBJECTIFS, MÉTHODES, MEMBRES ET STRUCTURE DES ORGANISMES

Les organismes les plus proches du terrain sont la Fondation Fair Wear (FWF) et le Worker Rights Consortium (WRC). La norme SA 8000 de SAI (dérivé du CEP, une association américaine de consommateurs) fait explicitement référence à l'Organisation internationale de normalisation (ISO), principal auteur des normes internationales applicables aux entreprises dans le secteur privé. La FLA et l'ETI sont deux projets résultant de l'intervention des pouvoirs publics, l'une de l'administration Clinton, l'autre du gouvernement Blair.

Ces cinq organismes multipartites ont tous pour **objectif** d'améliorer les conditions de travail dans l'industrie mondiale du vêtement et de la chaussure de sport. Toutefois, la FLA, l'ETI et SAI ne se confinent pas à ce secteur d'activité. La FLA s'adresse aussi aux entreprises d'autres secteurs qui fabriquent des produits sous licence pour des établissements d'enseignement supérieur américains. Le champ d'activité de l'ETI couvre également les secteurs de l'alimentation, des boissons et de l'horticulture. SAI est un projet multisectoriel couvrant l'agriculture et l'extraction minière.



Alors que l'action de SAI vise la certification SA

8000 des sites de production, l'action de la FWF, de l'ETI et du WRC est orientée sur les marques. La FLA suit cette seconde démarche, mais elle va un peu plus loin en accréditant les marques de ses membres.

Ces deux types de démarche, orientation sur les marques et certification d'unités de production, impliquent des responsabilités différentes concernant le respect des codes de conduite, lesquelles entraînent différentes dimensions de coûts (voir ci-dessous Coûts et financement).

Outre leurs activités principales de vérification, ces cinq organismes multipartites recourent à diverses **méthodes** pour faire instaurer de meilleures conditions de travail, telles que les recherches, la sensibilisation et l'éducation des travailleurs. À titre d'exemple, l'ETI conduit actuellement des recherches sur l'impact de ses projets sur la vie des travailleurs. Avant d'entreprendre la vérification des conditions de travail dans les pays producteurs de ses entreprises membres, la FWF prépare habituellement des rapports d'information générale sur le secteur, les partenaires sociaux et la législation du travail dans le pays concerné. Les rapports d'enquête et d'actions correctives du WRC reposent sur des recherches approfondies sur l'environnement de travail de certaines usines et de certains pays. En 2004, la FLA a engagé un projet spécial sur la durée du travail en Chine. Les cinq organismes organisent également des conférences publiques et des ateliers sur des sujets importants, comme par exemple la conférence organisée par l'ETI sur l'élimination de l'Accord sur les textiles et les vêtements de l'OMC en 2004. SAI, l'ETI et le WRC ont également organisé des séances de formation des travailleurs dans les pays en développement.

Ces cinq organismes multipartites se différencient aussi par la représentation et le pouvoir relatif des quatre catégories de **partenaires** – industrie, gouvernement, syndicats et ONG. Le WRC est le seul organisme au sein duquel l'industrie n'est pas représentée, tandis qu'aucun représentant de syndicat ne siège au conseil d'administration de la FLA. Les ONG sont représentées dans les cinq modèles. À l'exception d'un siège au conseil consultatif de SAI, le secteur public n'est pas directement représenté dans la **structure** des cinq modèles, même s'il intervient manifestement dans l'ETI et le WRC en leur versant des subventions. Enfin, la prépondérance des entreprises parmi les membres de l'ETI, de SAI, de la FLA et de la FWF est neutralisée par la représentation paritaire de tous les partenaires dans les structures essentielles.

→ NORMES SOCIALES

Les normes sociales de l'ETI, de la FWF, de SAI et du WRC sont très proches et globalement conformes aux normes du code de conduite de la CISL de 1997. La FLA a été critiquée pour les insuffisances de son code: il n'impose pas plus que le salaire minimum légal, il autorise des exceptions à la durée hebdomadaire de travail maximale de 60 heures en période de pointe et une rémunération des heures supplémentaires inférieure aux niveaux généralement fixés. Toutefois, puisque la FLA se considère comme «une organisation apprenante», elle a déjà réagi à ces critiques en organisant des débats publics sur la rémunération dans le secteur de l'habillement.

→ CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application des cinq organisations varie considérablement.

Le code du WRC est le plus complet. Il couvre toute la filière d'approvisionnement d'un titulaire de licence et lui impose de déclarer sur l'honneur que ses contractants et sous-traitants le respectent.

La norme SA 8000 couvre aussi la filière d'approvisionnement d'une entreprise membre ou certifiée, mais son objectif est la certification de sites de production ; les distributeurs et les marques ne sont sollicités que pour encourager les fournisseurs à respecter la norme SA 8000.

Les codes de conduite de l'ETI et de la FWF sont applicables dans l'ensemble des entreprises membres et à tous leurs fournisseurs, même s'il ne s'agit pas d'une disposition exécutoire du contrat passé entre ces organisations et les entreprises. De plus, le matériel d'information de l'ETI est assez vague puisqu'il déclare que «les entreprises membres s'engagent à adopter le code de base de l'ETI pour **tout ou partie** de leur activité».

Le code de la FLA s'applique à toutes les unités de production de l'entreprise et à celles de ses fournisseurs, contractants et titulaires de licences à l'exception des sites «de minimis». Cette exception autorise les usines qui travaillent

sous contrat pour une durée maximale de six mois par période de 24 mois d'échapper aux dispositions du code – ce qui constitue une véritable insuffisance au vu du recours généralisé aux contrats à façon de courte durée dans l'industrie mondiale du vêtement.

→ MONITORING ET VÉRIFICATION

Les cinq organismes prévoient que les entreprises effectuent un monitoring interne à titre de premier pas vers une vérification indépendante externe. Cependant, «l'indépendance» de la vérification est au cœur du débat international. Le test décisif de cette indépendance est le degré de participation des travailleurs concernés, de leurs syndicats et des ONG de défense des travailleurs. Par participation on entend leur représentation dans les principaux organes des institutions auteurs des codes et leur intégration dans le processus de vérification ainsi que dans la procédure d'appel et de plainte (pour cette dernière, voir ci-après).

À des degrés divers, la FWF, SAI, l'ETI et le WRC se sont assurés la participation des syndicats et des ONG dans leurs structures de gouvernance. La crédibilité de la FLA souffre de l'absence de syndicat dans sa structure de direction. La FWF, le WRC et l'ETI effectuent des vérifications en étroite coopération avec des réseaux partenaires dans les pays producteurs.

SAI a été critiqué pour son recours prépondérant à des sociétés d'audit commerciales telles SGS ou BVQI pour les vérifications indépendantes. On reproche parfois à ces sociétés de ne pouvoir répondre aux besoins spécifiques de l'audit indépendant parce qu'elles n'ont pas d'expérience en matière de conditions de travail. De fait, on peine à croire que les travailleurs se déferont de leurs inhibitions face à des auditeurs comme SGS et BVQI, traditionnellement associés de très près aux équipes dirigeantes. Cela dit, les instructions relatives à la conduite des audits et la fonction des audits dans le processus de vérification jouent un rôle déterminant. Cette critique n'est pas nécessairement fondée si, par exemple, l'audit commercial est conjugué à des systèmes d'audit et de vérification associant les ONG ou les syndicats comme dans le cas de la Fondation Fair Wear néerlandaise. La FLA et SAI invitent les ONG à suivre des formations

à l'audit et à devenir auditeurs elles-mêmes. Mais cette démarche ne portera ses fruits que si le cadre de vérification tout entier paraît suffisamment digne de confiance aux travailleurs et à leurs syndicats.

Le programme de réformes engagé en avril 2002 par la FLA a considérablement amélioré son système de vérification indépendante. C'est elle, et non plus les entreprises, qui sélectionne désormais les sites de production qui feront l'objet d'un monitoring, passe contrat avec les auditeurs accrédités et se porte garante du processus de résolution des problèmes.

L'ETI continue de tester son système de vérification dans le cadre de projets expérimentaux appliquant diverses méthodes telles le monitoring interne des entreprises, l'audit commercial, la vérification par des universitaires, la participation des syndicats et des ONG à la vérification, ainsi que des systèmes mixtes.

Le WRC ne fait pas appel à des auditeurs commerciaux pour les vérifications indépendantes. Des délégations d'étudiants sont envoyées dans les pays producteurs pour prendre contact avec les travailleurs, les syndicats et les réseaux de vérificateurs indépendants pour l'enquête surprise envisagée.

Si l'on considère que les premiers exercices de monitoring et de vérification et les projets pilotes n'ont démarré qu'en 1998, il est certainement trop tôt pour prendre toute la mesure de l'impact des projets des organisations multipartites. Il serait néanmoins vivement souhaitable d'entamer prochainement les préparatifs d'une étude d'impact comparable à celle de l'ETI.

→ INFORMATION ET COMMUNICATION

Alors que la FLA et l'ETI indiquent clairement que tous les rapports doivent être adressés à leur direction, qui prépare ensuite les synthèses à l'intention du public, ainsi qu'aux entreprises concernées, le WRC précise que tous les rapports doivent être publiés. La FWF impose à ses membres de publier des rapports sur leur site Internet. Dans le système de SAI, les auditeurs adressent les rapports à l'association et aux entreprises. Les parties qui ont signé un accord de confidentialité reçoivent des rapports entiers, les autres des synthèses.

La communication de la liste des unités de production – une question très importante pour la crédibilité d'un code de conduite – est gérée différemment dans les cinq organismes. L'information et la transparence permettent de déterminer le pourcentage d'unités de production d'une société qui a été vérifié. L'information peut donc révéler si la vérification de quelques usines de fournisseurs seulement risque d'être utilisée pour tromper le public sur la performance générale de l'entreprise.

Le WRC exige la communication de tous les sites de production. La FWF, la FLA et l'ETI demandent un registre des fournisseurs à leurs membres. En 2002, la FLA a décidé d'abaisser le pourcentage de sites de production soumis à une vérification indépendante à 5% au maximum (10% dans la période initiale d'adhésion). Mais les entreprises doivent communiquer la liste complète de tous les sites de production à la FLA et tous les établissements d'enseignement membres de la FLA ayant des programmes de fabrication sous licence ont des politiques exigeant une information complète sur les sites de production de leurs produits sous licence. SAI publie une liste de sites de production certifiés et demande aux distributeurs et aux marques (les «signataires SA 8000») de publier chaque année le nombre de fournisseurs certifiés et de candidats à la certification ainsi que le nombre approximatif de leurs fournisseurs.

→ PLAINTES, APPELS, ACTIONS CORRECTIVES

Il est vital de prévoir un organisme indépendant auprès duquel les travailleurs ou leurs représentants peuvent porter plainte ou déposer un recours. Les cinq organismes multipartites prévoient tous des procédures permettant aux travailleurs et aux parties intéressées de porter plainte et de faire appel – anonymement ou non – auprès des principaux organes directeurs.

Le système du WRC est fondé sur les plaintes ; il n'est donc pas étonnant qu'il ait reçu plus de plaintes de travailleurs que les quatre autres organismes. Ces plaintes ont déclenché des enquêtes approfondies du WRC et un certain nombre d'actions correctives qui ont permis d'améliorer les conditions de travail dans les usines concernées. Dans certains cas, comme dans celui d'une plainte contre la répression syndicale à l'usine BJ&B en République dominicaine, dont

la FLA a été saisie en 2002, la FLA et le WRC ont travaillé ensemble et fini par obtenir la réintégration de la majorité des travailleurs abusivement licenciés.

→ COÛTS ET FINANCEMENT

Il convient de distinguer les dépenses de fonctionnement courantes des frais de vérification et de certification et du coût des actions correctives. Ces cinq organismes ne traitent pas tous ces trois aspects et ces insuffisances devront être résorbées.

Dans le système de SAI, le coût de la certification est à la charge des usines ou exploitations agricoles, bien que jusqu'ici, les entreprises signataires aient assumé les coûts d'audit et l'assistance technique dans plusieurs cas. Suivant la logique de leur orientation sur les marques, la FLA, l'ETI et la FWF indiquent que les entreprises membres doivent prendre la vérification de leurs fournisseurs à leur charge. Le WRC finance la vérification sur son budget.

En ce qui concerne les actions correctives, le WRC indique que les coûts sont à la charge du titulaire de licence. Le code de conduite de la FWF va clairement dans le même sens en soulignant la responsabilité des acteurs intervenant au bout de la filière d'approvisionnement – c'est-à-dire les multinationales – en matière de conditions de travail. SAI appelle vaguement les distributeurs à aider leurs fournisseurs à respecter les normes internationales. La FLA indique que les marques sont responsables des actions correctives. L'ETI précise que tous les fournisseurs devront assumer ces coûts, mais elle impose aux distributeurs de payer des prix suffisants à leurs fournisseurs et de fixer des conditions d'approvisionnement favorables (par exemple des régimes de commandes fiables à moyen terme) pour permettre aux fournisseurs d'appliquer les normes du travail requises.

La structure des recettes couvrant les coûts de fonctionnement courants de ces cinq organismes présente les caractéristiques suivantes:

- Les cotisations des membres constituent une partie essentielle du budget des cinq organismes,

- La Fondation Fair Wear est le seul organisme financé par des fonds générés par des conventions collectives,
- Actuellement, SAI, le WRC et l'ETI reçoivent des subventions publiques,
- SAI et le WRC perçoivent également des subventions versées par des fondations.

→ CONCLUSION

En dépit d'un certain nombre de similitudes et de mesures d'harmonisation, les cinq organismes présentent d'importantes différences:

- Le principe de l'adhésion des marques qui régit l'ETI et la Fondation Fair Wear s'oppose à celui de la certification pour SAI et de l'accréditation pour la FLA.
- Les structures essentielles de la FLA, qui ne comptent pas de représentants syndicaux, sont moins représentatives que celles des autres organismes.
- Au contraire des systèmes orientés sur les marques, la norme SA 8000 transfère la responsabilité principale de l'amélioration des conditions de travail des multinationales vers les usines des pays en développement.
- Les normes présentées dans la charte de la FLA présentent un certain nombre d'insuffisances.
- Les auditeurs commerciaux ayant peu d'expérience de l'audit social ont une position déterminante dans le système de SAI.
- Le système de vérification indépendante de la FWF, du WRC et de l'ETI prévoit une étroite coopération avec les structures locales des pays producteurs.
- Le WRC et la FLA peuvent déployer un puissant outil de boycottage contre les entreprises qui ne respectent pas les dispositions prévues dans leur code – à savoir l'annulation de l'accord de licence. Les sanctions envisagées par les autres organismes consistent en pression des consommateurs

et des médias ou au retrait du certificat – une arme économique moins puissante qui peut pourtant se révéler efficace si le public maintient ses pressions.

On observe depuis quelques années une convergence croissante de la politique et des activités de ces cinq organismes. Il s'agit maintenant de trouver des terrains communs pour conforter l'impact de ces outils.

JO-IN (JOINT INITIATIVE ON CORPORATE ACCOUNTABILITY AND WORKERS' RIGHTS)

Créée en 2003, JO-IN (initiative commune sur la responsabilité des entreprises et les droits des travailleurs) est un important forum destiné à renforcer la coordination et la coopération entre les organismes multipartites. Elle fédère l'Ethical Trading Initiative, Social Accountability International, la Fair Labor Association, le Worker Rights Consortium, la Fondation Fair Wear et la Clean Clothes Campaign. C'est la première tentative de ce genre visant à réunir, dans

Ngadinah, ouvrière de l'usine indonésienne de chaussures de sport, PT. Panarub, participant à l'atelier organisé par FES/SÜDWIND en 2002



un programme commun, les différents aspects de la mise en œuvre et du respect des codes de conduite prévus par des organisations en vue.

JO-IN est née de la prolifération des codes de conduite et des systèmes de mise en œuvre observée depuis dix ans. Les marques et les distributeurs sont confrontés à de multiples normes sectorielles et les fournisseurs sont souvent déroutés par la multiplicité des codes et des organisations. Les organisations locales des pays en développement et en transition ne savent comment répondre aux multiples sollicitations d'acteurs si nombreux. Il est indispensable d'améliorer la coopération et la coordination pour résoudre cette confusion. Il importe aussi de se faire une idée commune de la contribution des codes de conduite à l'amélioration des conditions de travail.

Les objectifs de JO-IN sont les suivants:

- a) optimiser l'efficacité et l'impact des démarches multipartites de mise en œuvre et d'application des codes de conduite en veillant à ce que les ressources servent le plus possible à l'amélioration des conditions de vie des travailleurs et de leur famille ;
- b) examiner les pistes de coopération plus étroite entre les organisations ;
- c) partager les acquis sur les contributions que peuvent apporter les codes de conduite volontaires à l'amélioration des conditions de travail dans les filières d'approvisionnement mondiales.

Le premier projet commun de JO-IN a été engagé en Turquie en 2004. Il s'attachera à la liberté syndicale, à la rémunération et à la durée du travail et testera diverses démarches de mise en œuvre du code dans différentes usines de fournisseurs des entreprises multinationales participantes.



5. Initiatives privées de codes de conduite axées sur l'industrie de l'habillement et de la chaussure de sport

Outre les cinq organismes de vérification des codes de conduite décrits au chapitre 4, d'autres initiatives mériteraient un examen plus approfondi. Mais en raison du cadre restreint de cette brochure, nous nous limiterons aux quelques exemples résumés dans ce chapitre et le suivant.

5.1 Le réseau Clean Clothes Campaign (CCC)

Fondée en 1990 aux Pays-Bas, la CCC compte actuellement des plateformes autonomes dans 12 pays européens, dont le travail est coordonné par un secrétariat international basé à Amsterdam.



Le réseau de la CCC regroupe plus de 300 syndicats et ONG – associations de consommateurs, groupes de solidarité et groupes religieux, Magasins du monde, instituts de recherche et associations féminines travaillant en étroite collaboration avec des organisations partenaires dans les pays en développement et en transition.

La CCC œuvre à l'amélioration des conditions de travail dans l'industrie mondiale de l'habillement et des articles de sport en informant les consommateurs, en faisant pression sur les entreprises, en soutenant les syndicats et en organisant des campagnes de sensibilisation autour de problèmes juridiques.

En cas de grèves, de licenciements ou de demandes d'indemnisation touchant les ouvriers de l'habillement et de la chaussure de sport par exemple, la CCC intervient en diffusant des communiqués de presse, des lettres de protestation et en organisant des manifestations visant à sensibiliser l'opinion publique.

Actuellement, le réseau CCC relaie en moyenne une trentaine d'**appels urgents** par an pour infractions aux normes de l'OIT et aux codes de conduite des acheteurs internationaux.

Des organisations membres de la CCC participent à des **programmes d'éducation des travailleurs** dans les pays en développement et en Europe de l'Est. Depuis 2000 par exemple, le SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene (un membre de la CCC allemande) et la fondation Friedrich Ebert Stiftung organisent en Indonésie des séminaires de formation aux codes de conduite pour les syndicats et les ONG.

La CCC informe et sensibilise les consommateurs par le biais de **campagnes publiques** comme «Jouer le jeu pour les JO» lancée conjointement en 2004 par la CCC, Oxfam et Global Unions, qui regroupe la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC). Cette campagne visait à faire pression sur le Comité international olympique (CIO) pour l'amener à se montrer plus regardant sur les conditions de travail imposées par les grandes marques de sport avant de leur accorder des contrats de licence et de sponsoring. Elle cherchait également à convaincre ces marques d'adopter une politique d'achat plus éthique vis-à-vis de leurs fournisseurs internationaux. Dans les mois qui ont précédé la cérémonie d'ouverture des Jeux olympiques d'Athènes en août 2004, la CCC et les autres membres de la coalition ont organisé des centaines de manifestations dans 35 pays. Plus d'un million et demi de signatures de soutien ont été recueillies et les médias du monde entier ont publié des centaines de reportages sur le sujet. Quelques marques de sport ont réagi favorablement, mais le CIO est resté de marbre. Cette campagne cible maintenant les Jeux olympiques de Turin en 2006 et de Beijing en 2008.

En quelques années, la CCC a réussi à inciter les municipalités et autres collectivités territoriales de plusieurs pays européens à se mobiliser concrètement en faveur d'une **politique d'achats publics éthiques**. En France, par exemple, 250 collectivités territoriales ont pris l'engagement formel d'intégrer une clause relative au respect des normes du travail dans les appels d'offres relatifs au renouvellement des uniformes des agents municipaux. Cette campagne de sensibilisation a également trouvé des échos positifs aux Pays-Bas, en Belgique, en Espagne, en Allemagne, en Suède et au Royaume-Uni.

La CCC est également **intervenue auprès du Parlement européen et de la Commission européenne** en matière d'initiatives de codes de conduite et de responsabilité sociale des entreprises. Divers collectifs ou organisations membres de la CCC ont en outre participé activement à l'examen des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et déposé des plaintes auprès des Points de contact nationaux des pays de l'OCDE (voir chapitre 6.1).

En février 1998, après une consultation approfondie des fédérations syndicales internationales et des partenaires mondiaux, la **CCC a adopté un «Code de conduite pour le commerce et l'industrie de la confection et des articles de sport (vêtements et chaussures)»**, auquel ont souscrit plus de 250 signataires, dont la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC), la Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement et du cuir (FSE: THC), le centre de ressources et observatoire du monde du travail en Asie (Asia Monitor Resource Center ou AMRC en anglais) et l'organisation «Échange d'informations sur les transnationales en Asie» (Transnationals Information Exchange Asie en anglais). Le code de conduite de la CCC s'est inspiré du code modèle de la CISL.

À l'issue des négociations menées de 1998 à 2005 entre les distributeurs et marques d'une part et la CCC d'autre part, plusieurs projets pilotes ont été engagés aux Pays-Bas, en France, en Suède, en Suisse, au Royaume-Uni et en Allemagne. Dans le cadre de ces projets, les parties prenantes ont pris l'engagement d'appliquer le code de conduite de la CCC à plus ou moins brève échéance. La CCC n'étant pas une **initiative multipartite**, elle se sert de ses projets pilotes pour promouvoir l'idée que le processus d'amélioration ne saurait être pérennisé sans institutionnalisation des systèmes de vérification. Les organisations partenaires de la CCC dans les pays producteurs de vêtements insistent bien sur le fait qu'il faut se garder de surestimer les premières améliorations des conditions de travail résultant de projets pilotes menés dans quelques usines.

Aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, les CCC sont respectivement membres de la Fondation Fair Wear (FWF) et de l'Ethical Trading Initiative (ETI). En 2004, à l'issue d'un projet pilote réalisé avec trois distributeurs, la CCC suisse a participé à la mise en place de l'ISCOM (Independent Social Compliance Monitoring),

un observatoire indépendant du respect des droits sociaux. En Allemagne, la société Hess Natur et la CCC ont mené à terme un projet pilote en 2005. Dans le prolongement de ce projet, Hess Natur est devenu le premier membre non néerlandais de la FWF aux Pays-Bas, une décision qui a marqué une étape importante dans le processus de transformation de la FWF en organisme de vérification européen.

5.2 Charte des partenaires sociaux dans le secteur textile/ habillement européen

En 1997, l'Organisation européenne du textile et de l'habillement (Euratex) et la Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement et du cuir (FSE: THC) ont signé une **«Charte des partenaires sociaux dans le secteur textile/ habillement européen – Code de conduite»**, dans laquelle elles appellent leurs membres à encourager activement les entreprises et les travailleurs du secteur textile/habillement européen à respecter les cinq conventions fondamentales de l'OIT. Avec le code modèle de la CISL adopté en 1997, ce code de conduite a effectivement influencé les autres codes du secteur. Dans le principe toutefois, la Charte entre l'employeur et les fédérations syndicales ressemble plus à un accord-cadre que les autres initiatives de codes de conduite décrites plus haut.

5.3 Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP)

Depuis quelques années, le Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP), qui a été créé en 1998 par l'American Apparel Manufacturers Association (devenue aujourd'hui l'American Apparel and Footwear Association) enregistre un taux d'adhésion important, essentiellement auprès des fabricants de vêtements du Sud. À ce jour, 20 associations professionnelles et industrielles nationales se sont enga-



gées dans le programme de certification du WRAP en Amérique centrale, aux Caraïbes, au Mexique, en Afrique du Sud, en Turquie et dans des pays asiatiques comme les Philippines et le Sri Lanka.

Le WRAP prévoit que le coût de la certification des sites de production est à la charge des propriétaires des usines. De tous les organismes auteurs de codes de conduite aux États-Unis ces dernières années, le WRAP est le plus faible sur le plan des normes sociales. Il n'exige souvent rien de plus que le respect de la législation du travail locale et ne fait aucune référence aux conventions de l'OIT. Les inspecteurs externes accrédités WRAP peuvent être tout aussi bien des entreprises commerciales que des associations sans but lucratif. Des fabricants de vêtements américains comme Sara Lee, des universitaires et d'anciens hauts fonctionnaires du ministère du Travail américain siègent à son conseil d'administration. En raison de l'insuffisance de ses normes sociales et du manque d'indépendance de ses mécanismes de vérification, le programme de certification du WRAP n'a quasiment aucune crédibilité auprès des syndicats et des ONG.

Selon des statistiques parues en janvier 2004, 600 usines au total auraient reçu la certification WRAP mais la liste des usines certifiées n'a pas été rendue publique.

5.4 Business Social Compliance Initiative (BSCI)

Lancée en novembre 2004 à Bruxelles sous l'égide de quelques grands distributeurs européens, la Business Social Compliance Initiative (BSCI) vise, par le biais d'un mécanisme commun, à contrôler la qualité sociale des filières d'approvisionnement internationales. Conçu initialement pour répondre à un problème spécifique de la distribution européenne, ce système de contrôle est ouvert à toutes les entreprises ou associations professionnelles, européennes ou pas.

La BSCI doit son origine à la FTA, une association implantée à Bruxelles qui représente les intérêts européens du commerce extérieur auprès des différentes autorités nationales et instances de l'Union européenne. La FTA, par exemple,



a toujours mené campagne contre le «protectionnisme» des industriels européens du textile et contre l'instauration de règles contraignantes en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE).

La BSCI est la réplique européenne du programme sectoriel de RSE mis en place par l'AVE, association des détaillants allemands pour le commerce extérieur, et GTZ, agence de coopération technique subventionnée et cofinancée par le ministère allemand du Développement et de la Coopération économiques. Entre 2002 et 2005, le programme sectoriel de l'AVE-GTZ a permis d'auditer 2 000 fournisseurs de détaillants allemands comme Otto, C&A et KarstadtQuelle, implantés dans 12 pays différents. Si ce programme représente bien un progrès par rapport aux initiatives sporadiques précédentes, la CCC allemande souligne toutefois qu'il laisse un rôle insuffisant aux syndicats et aux ONG dans le processus de vérification.

À l'heure actuelle, la BSCI compte plus de 30 entreprises membres domiciliées dans sept pays européens, dont Migros et Coop en Suisse, Metro et Otto en Allemagne et C&A aux Pays-Bas.

À l'instar du programme sectoriel de l'AVE-GTZ, la BSCI ne donne aucun rôle aux syndicats et aux ONG dans les structures de premier plan. Ces deux initiatives constituent donc plutôt des instances de monitoring interne que des agences de vérification indépendantes.

5.5 Organisation internationale de normalisation (ISO)

Même si le projet ISO est une initiative intersectorielle qui dépasse le simple cadre de l'industrie de l'habillement et de la chaussure, il nous paraît suffisamment important pour être brièvement décrit ci-après.

Depuis quelques années, l'ISO organise des groupes de discussion sur les instruments de responsabilité sociale des entreprises en tenant compte des enseignements tirés des normes ISO 9000 (management de la qualité) et ISO 14000 (management environnemental).

Le groupe de travail de l'ISO chargé d'élaborer une norme internationale de responsabilité sociale s'est réuni pour la première fois à Salvador de Bahia au Brésil du 7 au 11 mars 2005. Cette première réunion avait pour but de lancer les travaux d'élaboration de la future norme de responsabilité sociale ISO 26000 qui devrait être publiée d'ici 2008.

Afin que la future norme bénéficie de la plus large contribution possible des parties s'intéressant sérieusement à la responsabilité sociale, l'ISO prévoit une représentation de six catégories de parties prenantes aussi équilibrée sur le plan géographique que sur le plan des genres: l'industrie, les pouvoirs publics, les travailleurs, les consommateurs, les organisations non gouvernementales et d'autres.



(I. Wick)

S.A. Chandrawathi,
présidente du syndicat
«Free Trade Zones & General
Services Employees Union»
au Sri Lanka

6. Récentes initiatives de codes de conduite émanant d'organisations intergouvernementales et de l'UE

Parallèlement aux initiatives privées, les organisations intergouvernementales et l'UE commencent elles aussi depuis quelques années à instaurer des codes de conduite. Cette tendance s'est développée en dépit de l'antériorité de certains textes internationaux comme la «Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises transnationales et la politique sociale» restée pratiquement sans effet depuis son entrée en vigueur en 1977.

6.1 Principes directeurs révisés de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

En juin 2000, l'OCDE a réexaminé ses Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales initialement publiés en 1976.

Ces principes ne sont pas juridiquement contraignants et se limitent à définir les attentes des pays membres



de l'OCDE et de quelques pays non membres vis-à-vis d'un certain nombre de normes et principes spécifiques. Intégrant de nouveaux thèmes comme le développement durable, le management environnemental, l'abolition du travail des enfants et du travail forcé, le trafic d'influence et la corruption, les principes révisés restent encore trop superficiels sur des questions comme les relations avec les consommateurs, la promotion de l'énergie nucléaire, les modifications génétiques, etc. Il faut toutefois leur reconnaître le mérite d'englober désormais toute la chaîne d'approvisionnement et non plus seulement les multinationales et d'accorder pour la première fois aux ONG le droit de porter plainte auprès des Points de contact nationaux (PCN) en cas de violation de ces principes.

Bien que les Principes directeurs de l'OCDE n'aient aucun caractère contraignant pour les entreprises, les PCN, qui sont des bureaux gouvernementaux

chargés de les promouvoir auprès des multinationales, sont tenus d'assurer le suivi des plaintes. Selon les pays, les PCN sont gérés par l'administration nationale ou par des structures tripartites ou quadripartites.

Au cours des cinq dernières années, les ONG ont déposé 45 plaintes auprès des PCN des pays de l'OCDE et les syndicats 57. OECD Watch (Observatoire de l'OCDE), qui regroupe 47 ONG et facilite les activités de la société civile autour des principes directeurs, a dressé le bilan des plaintes déposées lors de la réunion du Comité d'investissement de l'OCDE à Paris en septembre 2005 (OECD Watch 2005).

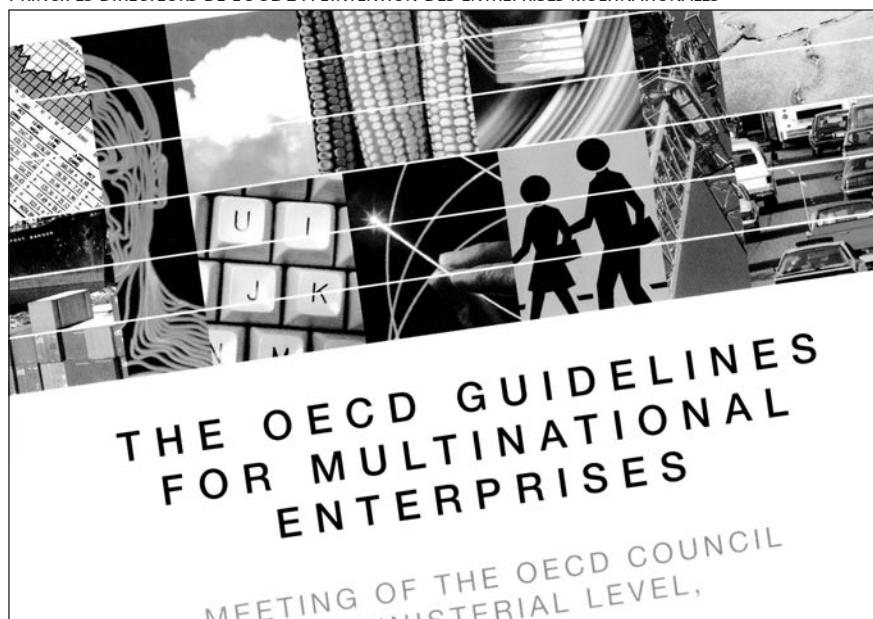
D'après ce rapport, les Principes directeurs se sont généralement révélés inadaptés ou insuffisants même s'ils ont parfois permis de résoudre des problèmes ou de réduire des conflits d'intérêts entre les communautés et les investisseurs. Au vu de ces insuffisances, OECD Watch conclut que les gouvernements doivent instaurer des normes sociales et environnementales internationales et contraignantes et des cadres pour responsabiliser les entreprises.

OECD Watch critique, entre autres, le manque de capacité d'investigation des

PCN, leur réticence à instruire les allégations d'infractions aux Principes directeurs, des tentatives d'exclusion des affaires relatives à la responsabilité des chaînes d'approvisionnement ainsi que le délai d'instruction des dossiers. Afin que les plaintes déposées puissent réellement contribuer à résoudre les problèmes, OECD Watch recommande, entre autres:

- de responsabiliser les entreprises en instaurant des systèmes de sanction, des mécanismes renforcés d'examen par les pairs et un suivi parlementaire de la performance des PCN ;
- de renforcer la portée des Principes directeurs, notamment dans les cas relatifs au commerce et à la responsabilité des entreprises à l'égard de leurs filières d'approvisionnement ;
- de confier à terme l'examen des plaintes à des juges ou médiateurs indépendants des gouvernements et de les doter de pouvoirs et de ressources suffisants pour mener les investigations nécessaires, peser les preuves, tirer des conclusions et, le cas échéant, infliger des sanctions. (OECD Watch 2005)

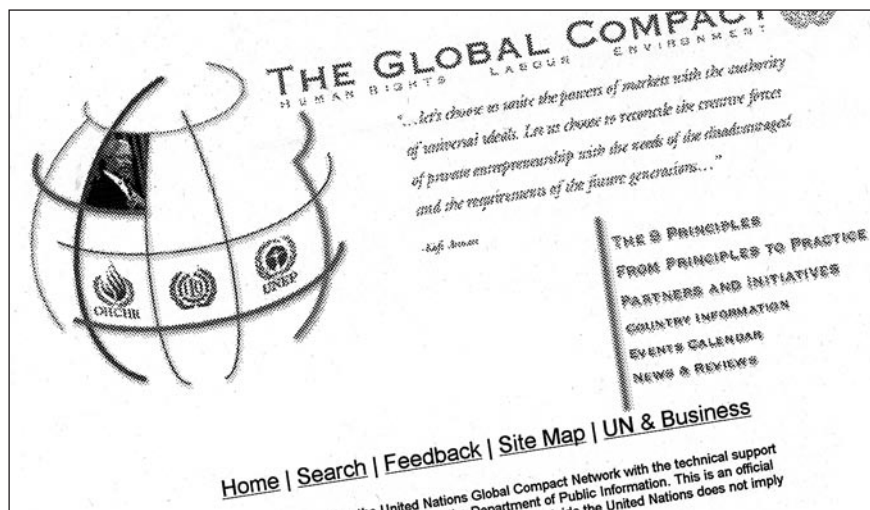
PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE À L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES



6.2 Le Pacte mondial des Nations Unies

Au Forum économique mondial de Davos en janvier 1999, Kofi Annan, le Secrétaire général de l'ONU, a proposé une nouvelle initiative pour promouvoir la responsabilité des entreprises et des valeurs universelles. Cette initiative, connue sous le nom de «Pacte mondial» regroupe des représentants influents de l'industrie, des travailleurs et de la société civile. Les principes de ce pacte s'inspirent de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement. À ce jour, près de 2 000 multinationales dont Nike, DaimlerChrysler, Royal Dutch/Shell, Unilever, Rio Tinto, Deutsche Bank, Bayer et des associations économiques et commerciales comme la Chambre de commerce internationale ont signé le Pacte mondial. Des organisations syndicales telle la CISL et des ONG comme Amnesty International en sont également membres.





Le Pacte mondial fait obligation aux entreprises adhérentes de publier un rapport annuel et de diffuser sur leur site Internet des exemples concrets de mise en pratique et des progrès réalisés. Le Pacte autorise aussi les ONG à mettre publiquement en cause les entreprises concernées.

Si utile qu'il soit en tant que plateforme de dialogue, le Pacte mondial n'en a pas moins été vivement critiqué par ceux qui se battent depuis des années pour un meilleur respect des droits du travail et des droits de l'homme dans les filiales et usines des fournisseurs des entreprises multinationales. Les antécédents peu glorieux de plusieurs signataires du Pacte comme Nike, Shell et Bayer ont été montrés du doigt à plusieurs reprises. Le Pacte mondial étant un accord non contraignant dépourvu de tout moyen de sanction, on voit mal comment les violations de droits humains dans la filière de production des entreprises participantes pourront recevoir l'attention qui leur est due.

6.3 Politique de l'UE en matière de RSE

Le 13 mai 2002, dans le cadre d'une deuxième initiative majeure portant sur les codes de conduite, le Parlement européen a voté une nouvelle législation obligeant les entreprises à publier un rapport annuel de leurs performances so-

ciales et environnementales, à rendre les membres du conseil d'administration personnellement responsables de ces pratiques et instaurant une juridiction contre les entreprises européennes ayant des pratiques abusives dans les pays en développement.

Mais en réponse au vote du Parlement publié en juillet 2002, la Commission européenne a fermement rejeté toute approche régulatrice en la matière et souligné le caractère volontaire de la RSE. Son Livre blanc rejette l'obligation de produire un rapport annuel des performances sociales et environnementales des entreprises, le label social obligatoire des produits et l'obligation de communication des fonds de pension sur leur politique d'investissement socialement responsable. La Commission soulignait que son rôle consistait avant tout à promouvoir les compétences en matière de gestion de la RSE, à favoriser les échanges de bonnes pratiques et à introduire une dimension éthique dans sa propre politique d'achat. Un «Forum plurilatéral européen sur la RSE» présidé par elle-même et composé de 40 représentants d'entreprises, de syndicats, d'associations de consommateurs et d'ONG a été constitué.

En juin 2004, ce forum a publié un rapport final contenant un certain nombre de propositions et de recommandations visant pour l'essentiel à promouvoir des mesures volontaires de RSE dans le domaine de la recherche, de l'éducation, des marchés publics, de l'investissement socialement responsable, etc. Le rapport propose également que les autorités publiques et l'UE instaurent un cadre juridique et un environnement économique et social aptes afin que les entreprises puissent bénéficier de la RSE aussi bien sur le marché européen que mondial. Jamais, il n'est question d'obliger les entreprises à se conformer aux normes sociales internationales (Forum plurilatéral européen sur la RSE 2004).

6.4 Normes de l'ONU

En août 2003, la Sous-commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme a approuvé le projet des «Normes sur les responsabilités des sociétés transnationales et autres entreprises commerciales en matière de droits de l'homme» (Normes de l'ONU). Bien qu'elles se fondent exclusivement

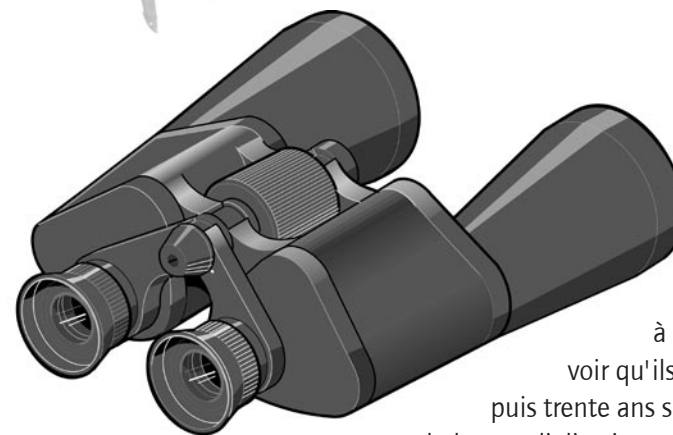
sur des lois internationales antérieures (en particulier sur les conventions fondamentales de l'OIT), ces normes suscitent un vif débat international sur le fait de savoir si le caractère contraignant des traités internationaux doit s'exercer sur les entreprises ou sur les États. Sur ce point, les syndicats et les entreprises comme les autorités de l'UE pensent que l'État doit être le premier garant des droits humains. Mais il existe aussi des gouvernements, des ONG et des entreprises qui voudraient que les normes aient force de loi.

Le projet des normes de l'ONU a été présenté à la session de la Commission des droits de l'homme de l'ONU (CDH NU) en 2004. Cette dernière a demandé au Bureau du Haut Commissaire pour les droits de l'homme de conduire une consultation multipartite sur la «portée et le statut juridique des normes et initiatives existantes sur la responsabilité des sociétés transnationales et autres entreprises commerciales en matière de droits de l'homme, et notamment le projet des normes».

Le rapport de cette consultation, examiné lors de la session 2005 de la Commission des droits de l'homme de l'ONU (CDH), a débouché sur la résolution de nommer pour deux ans un représentant spécial chargé: a) de répertorier et de clarifier les normes de responsabilité sociale des entreprises et la responsabilité des sociétés transnationales et autres entreprises commerciales en matière de droits de l'homme et b) de préciser le rôle des États dans la régulation et l'arbitrage effectifs du rôle des multinationales et autres entreprises commerciales en matière de droits humains, y compris par le biais de la coopération internationale.

Alors que la CISL redoute que la promotion des normes de l'ONU ne porte atteinte au rôle de l'OIT, des ONG comme le Réseau international pour les droits économiques, sociaux et culturels, l'organisation Oxfam Community Aid Abroad, Amnesty International et d'autres instances de ce type militent pour que les normes de l'ONU deviennent le cadre de référence normatif universel, premier pas vers un cadre juridique visant à garantir un meilleur respect des droits humains et des normes du travail dans l'économie mondiale.

7. Perspectives



A condition de bien connaître les avantages et les limites, les codes de conduite peuvent aider les ouvriers des usines à retrouver un peu du pouvoir qu'ils ne cessent de perdre depuis trente ans sous la pression croissante de la mondialisation.

Les codes de conduite peuvent faciliter l'instauration de normes sociales mais ils doivent pour cela satisfaire à certaines conditions et s'inscrire obligatoirement dans le cadre d'activités politiques plus larges. Pour atteindre leurs objectifs immédiats, les codes de conduite doivent satisfaire aux critères suivants:

a) Contenu

Le catalogue des normes sociales ne doit pas être inférieur au code modèle de la CISL, qui est plus complet que les normes fondamentales du travail de l'OIT. Les normes clés ici concernent la liberté d'association et le droit à la négociation collective.

b) Participation

Les codes de conduite ne peuvent bien fonctionner que si les parties prenantes concernées participent pleinement aux décisions des institutions vérificatrices, c'est-à-dire, les entreprises, les syndicats et les ONG de défense des travailleurs.

c) Responsabilité sociale de la chaîne de production

Les puissants acteurs du commerce international doivent s'acquitter de leurs responsabilités en matière de conditions de travail dans les chaînes de pro-

duction mondiales, notamment en appliquant des codes de conduite. Pour ce faire, les entreprises multinationales doivent contribuer de manière décisive à l'amélioration des conditions de travail dans l'ensemble de la filière d'approvisionnement – y compris au niveau des sous-traitants et du travail à domicile. Surtout, les entreprises doivent modifier leurs pratiques en matière d'achats (tarification, calendriers de livraison, etc.) afin de permettre aux contractants de respecter les clauses de leurs codes de conduite.

d) Vérification indépendante

La mise en œuvre et le monitoring des codes de conduite par les entreprises doivent être contrôlés par des instances multipartites indépendantes.

e) Plaintes et recours

Les plaintes et les recours doivent être adressés à un organisme indépendant et instruits par celui-ci. Les travailleurs et autres parties concernées doivent pouvoir porter plainte efficacement et en toute confidentialité.

f) Transparence

L'information du public est cruciale pour la crédibilité des initiatives multipartites. Pour gagner en efficacité et en crédibilité, ces initiatives vont devoir coopérer davantage avec les structures de vérification et de monitoring des pays en développement et améliorer l'éducation des travailleurs.

Depuis quelques années, de plus en plus d'ONG du Sud s'impliquent dans des dispositifs de vérification des codes de conduite. C'est le cas, par exemple, de GMIES au Salvador, de COVERCO au Guatemala et de l'EMI au Honduras. Ces organisations effectuent des monitorings indépendants pour des entreprises et ont formé des réseaux régionaux.

Mais l'objectif général de toutes ces actions, qui est de renforcer le pouvoir des travailleurs dans l'économie mondialisée, ne pourra être atteint que si ces initiatives vont au-delà des activités liées aux codes de conduite.

Dans un contexte international plus large, les codes de conduite doivent répondre aux critères suivants:

■ SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Les activités liées aux codes de conduite doivent s'inscrire dans un mouvement plus large de solidarité internationale visant à améliorer les conditions de travail.

Les travailleurs impliqués dans des grèves, victimes de licenciements abusifs ou de répressions militaires ont fréquemment besoin de soutien solidaire direct sous forme d'assistance financière et juridique, de couverture dans les médias, de programmes d'éducation, etc. Pour être réellement efficace, le travail relatif aux codes de conduite doit tenir compte des priorités respectives des travailleurs et des ONG des pays du Nord et du Sud.

■ REGELEMENTATION PUBLIQUE NATIONALE ET INTERNATIONALE

Les codes de conduite ont pour vocation de compléter la réglementation de l'État. Une coopération étroite avec les institutions gouvernementales est nécessaire pour éviter que les codes de conduite ne se substituent à la législation du travail en vigueur. Les moyens de coercition des institutions intergouvernementales et des États doivent être renforcés. Pourtant, depuis quelques mois, la réglementation gouvernementale contraignante tend de plus en plus à être remplacée par des codes de conduite volontaires. Les promoteurs du concept de la responsabilité sociale des entreprises comme la Commission européenne et l'OCDE se sont clairement opposés à un durcissement de la réglementation vis-à-vis du comportement des entreprises. Il existe un réel danger que les codes de conduite ne remplissent pas leur fonction de complément de la réglementation d'État: «À l'heure actuelle, les forces sociales qui œuvrent en faveur de la responsabilité des entreprises orientent majoritairement leurs énergies et leurs ressources vers l'autorégulation des entreprises et le rôle régulateur de la société civile. Tant que l'opinion publique et la société civile n'exigeront pas d'autres approches réglementaires des partis politiques, de l'État et des organisations multilatérales, il y a peu de chances que les choses changent dans ce domaine.» (Utting, 2002). D'après l'Institut de recherche des Nations



8. Les nouveaux codes de conduite

UNE SÉRIE DE QUESTIONS / RÉPONSES À L'INTENTION DES SYNDICALISTES (RÉVISÉE EN JANVIER 2003)

DE NEIL KEARNEY ET DWIGHT W. JUSTICE

NEIL KEARNEY EST SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS DU TEXTILE, DE L'HABILLEMENT ET DU CUIR ET DWIGHT JUSTICE TRAVAILLE DANS LE DÉPARTEMENT DES MULTINATIONALES DE LA CONFÉDÉRATION INTERNATIONALE DES SYNDICATS LIBBRE

Qu'appelle-t-on «nouveaux» codes de conduite?

Au début des années 90, des sociétés engagées dans la fabrication ou la commercialisation de produits de marque fabriqués à l'international, souvent dans le cadre de contrats de sous-traitance, ont commencé à formuler et à adopter des codes de conduite couvrant les conditions de travail censées s'appliquer chez leurs sous-traitants et fournisseurs. Ces codes de conduite internationaux, édictés de manière unilatérale par les entreprises, constituent ce que l'on appelle les nouveaux codes de conduite.

Les codes de conduite des entreprises n'ont rien de nouveau – ils sont utilisés depuis des années pour répondre à des questions d'intérêt général comme les droits des consommateurs, la sécurité des produits ou la protection de l'environnement. Souvent, les entreprises imposent des codes de déontologie à leurs employés. Les codes de conduite internationaux ne sont pas nouveaux non plus. Dans les années 70, les préoccupations suscitées par le pouvoir croissant des multinationales ont conduit deux organisations internationales, l'OIT et l'OCDE, à adopter des codes à l'intention des entreprises internationales: *LA DÉCLARATION DE PRINCIPES TRIPARTITE DE L'OIT SUR LES ENTREPRISES MULTINATIONALES* et *LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE À L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES*. Ces instruments internationaux visaient à protéger la souveraineté des pays en définissant les responsabilités des entreprises internationales, et notamment leurs responsabilités sociales.

Unies pour le développement social (UNRISD): «il faudrait voir dans les codes de conduite des espaces de contestation politique plutôt que des solutions aux problèmes posés par la mondialisation de l'économie. Il est donc important d'élaborer des stratégies pour veiller à ce qu'ils complètent la législation et laissent aux travailleurs la liberté de s'organiser. Les codes de conduite sont plus aptes à remplir ces conditions lorsque diverses parties ont concouru à leur élaboration que lorsqu'ils résultent du travail unilatéral de sociétés ou d'associations professionnelles.» (UNRISD 2004a)

■ LIEN AVEC DES CAMPAGNES POLITIQUES PLUS LARGES

Les conditions de travail dans les usines de la chaîne de production mondiale ne sont en aucun cas les seuls facteurs à prendre en considération dans la mise en place de normes sociales pour les travailleurs. Cet objectif dépend également du contexte social et politique général, y compris de l'évolution des marchés financiers, de la discrimination de genre sur le marché du travail, etc. Si les activités directement liées aux codes de conduite ne s'inscrivent pas dans des campagnes visant des objectifs politiques plus larges, l'efficacité de ces outils restera limitée.

Séance de travail durant un atelier FES/SÜDWIND sur les codes de conduite 2005



(I. Wick)

Qu'y a-t-il de «nouveau» dans ces codes?

Ils sont nouveaux à quatre niveaux:

- Bien que volontaires, les codes de l'OIT et de l'OCDE font partie d'un ensemble de principes internationaux reconnus par les États, les employeurs et les syndicats et recommandés aux entreprises. Les nouveaux codes ne relèvent pas de ce cadre-là. Résultant d'une initiative privée, ils sont propres à l'entreprise qui les a formulés et adoptés. La plupart des entreprises auteurs des premiers «nouveaux codes» ont d'ailleurs délibérément ignoré les normes établies pour créer les leurs.
- Le but des nouveaux codes n'est pas de protéger la souveraineté des États mais d'intervenir là où les États et la communauté internationale ne parviennent pas à adopter ou à faire respecter des normes de travail acceptables.
- Alors que les conditions de travail dans une entreprise relèvent généralement de la législation et des pratiques nationales, les nouveaux codes ont une portée internationale, le lieu de travail n'ayant aucune importance.
- Les nouveaux codes sont censés protéger les conditions de travail de tous les travailleurs, c'est-à-dire ceux qui travaillent pour l'entreprise qui a adopté le code mais aussi tous ceux qui travaillent chez ses fournisseurs et sous-traitants.

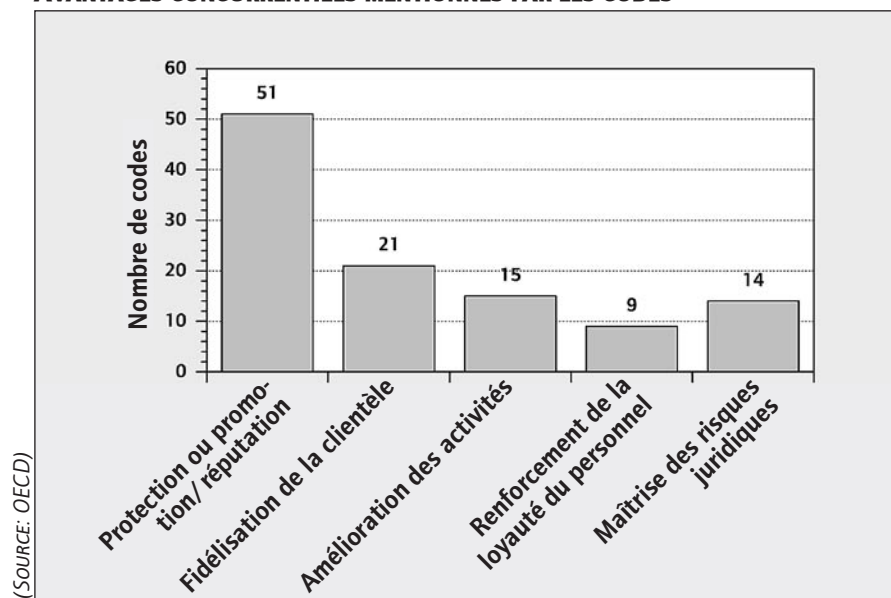
On les appelle parfois des initiatives volontaires privées car ils ne s'appliquent que si l'entreprise s'engage à les respecter, contrairement à d'autres instruments tels les Principes directeurs de l'OCDE qui concernent toutes les multinationales implantées dans les pays de l'OCDE, que ces dernières les aient acceptés ou pas. Les Principes directeurs reflètent le consensus des pays membres de l'OCDE sur ce que doit être le comportement responsable d'une multinationale. Les inquiétudes provoquées par les effets négatifs de la mondialisation ont suscité un regain d'intérêt pour les Principes directeurs de l'OCDE, qui ont été révisés en 2000. Parmi les révisions les plus significatives, il faut souligner le renforcement du mécanisme de suivi de ces principes et l'extension de leur application aux sociétés domiciliées dans un pays de l'OCDE mais travaillant hors de l'OCDE.

Ces «nouveaux» codes ne sont-ils qu'un simple exercice de relations publiques?

Les nouveaux codes sont nés pour parer à une vague de publicité négative provoquée par des rapports infamants sur les conditions de travail que certaines sociétés imposaient à leurs salariés dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre que sont l'agriculture et le secteur du textile, de la chaussure et du jouet et d'autres industries manufacturières: insécurité permanente, horaires inhumains, salaires de famine, mauvais traitements, recours généralisé au travail des enfants. Aujourd'hui, des entreprises opérant dans d'autres secteurs adoptent des codes similaires.

Dès les tout premiers codes, les entreprises se sont engagées à interdire le travail des enfants et à faire respecter la législation locale mais elles sont rarement allées au-delà et ne semblent pas avoir eu l'intention d'honorer les promesses faites au grand public. Elles ont parfois instauré des «procédures de recours» et invité les ONG et les syndicats à leur transmettre la preuve des abus et des actes d'exploitation avant d'en faire publiquement état. Nombre

AVANTAGES CONCURRENTIELS MENTIONNÉS PAR LES CODES



des codes plus récents tiennent compte des exigences de référence aux normes internationales et les entreprises sont de plus en plus contraintes de réfléchir à des systèmes capables de garantir l'application effective des codes de conduite et d'en donner l'assurance au public. Mais ces nouveaux codes restent encore trop souvent de simples exercices de relations publiques qui ne s'appuient sur aucune norme internationale fondamentale du travail. D'après les rares travaux de recherche effectués à ce jour, ces codes n'ont eu aucun impact majeur sur les conditions de travail.

Pourquoi les syndicats doivent-ils se préoccuper de ces codes?

Les syndicats doivent s'intéresser aux nouveaux codes parce que, politiques authentiques ou simples promesses, ils concernent les conditions de travail. La plupart des entreprises adoptent des codes sans jamais consulter les syndicats et elles continueront d'agir ainsi, même si les syndicats ne les prennent pas au sérieux et s'en désintéressent. Or, les nouveaux codes occupent une place à part entière dans les débats sur la responsabilité des entreprises et la mondialisation. Ils sont très recherchés par les ONG et les groupes industriels et commerciaux, les États, les organisations internationales et les universitaires s'y intéressent de plus en plus. Ces codes ont d'ailleurs donné naissance à un nouveau secteur d'activité: «l'audit social» des entreprises.

Enfin, sachant que les syndicats exigent depuis des années des multinationales qu'elles assument la responsabilité de leurs activités internationales, il serait malvenu de leur part de s'opposer à ce qui n'est finalement rien d'autre qu'une reconnaissance de fait de leur responsabilité sociale. L'un des reproches adressés aux nouveaux codes est de chercher à privatiser ce qui devrait légitimement rester une prérogative publique ; un autre reproche est que les entreprises peuvent s'en servir pour court-circuiter les syndicats. À l'inverse, les nouveaux codes peuvent très bien s'intégrer dans une logique visant à promouvoir les normes de travail internationales et un cadre international de responsabilité sociale juridiquement contraignant. Outre qu'ils peuvent favoriser la négociation collective et aider les travailleurs à former des syndicats, ils peuvent appuyer les actions syndicales et amener les entreprises à s'engager publiquement à respecter la liberté d'association et le droit à la négociation collective.



(H. KLÖPPER)

Fouilles corporelles après le travail dans une fabrique de vêtements près de Jakarta/Indonésie

Sur les lieux de travail où ils sont réellement appliqués, les codes de conduite peuvent mettre fin aux pires formes d'exploitation et d'abus. Ils peuvent aussi donner la possibilité aux organisations syndicales internationales d'engager le dialogue avec les entreprises multinationales. Plus les syndicats et, surtout, les organisations syndicales internationales se mobiliseront, plus il leur sera possible de contrôler l'utilisation de ces codes: moyen de privatiser une partie des prérogatives des États et de les déposséder, ainsi que les organisations intergouvernementales, de leurs responsabilités ou instruments contribuant à la construction d'un système fondé sur les relations entre les partenaires sociaux et une justice sociale internationale.

Les organisations syndicales nationales doivent-elles s'impliquer dans la négociation des codes?

Dans les secteurs et les pays les plus concernés, les syndicats sont généralement si faibles qu'il ne serait pas réaliste d'insister sur une présence obligatoire de ces derniers au moment de la négociation des codes. Qui plus est, en raison

de la portée internationale des nouveaux codes, il n'est pas certain que cette présence soit possible ou même souhaitable.

En effet, les nouveaux codes ayant une portée internationale alors que la grande majorité des négociations collectives se déroulent au plan national, les syndicats nationaux risqueraient d'accepter des responsabilités qu'ils ne peuvent assumer. Dès lors, le code négocié risquerait de n'avoir pas plus d'effet qu'un code adopté de manière unilatérale par une entreprise – à ceci près que les syndicats nationaux se retrouveraient impliqués dans une «procédure de gestion des plaintes» qui ne protégerait que l'entreprise. Les syndicats nationaux s'éviteront des complications en se bornant à conseiller les entreprises sur le contenu et la mise en œuvre des codes plutôt que d'en être signataires à part entière.

Pour un syndicat, négocier les conditions de travail des travailleurs d'un autre pays peut entraîner de sérieux problèmes. Si le syndicat en question est originaire du même pays que la multinationale, il risque d'être accusé de protéger les intérêts nationaux ou des relations établies de longue date avec des entreprises nationales de premier plan. Il est inacceptable qu'un syndicat étranger intervienne dans les négociations lorsque les travailleurs ont leur propre syndicat national, sauf bien sûr si ce dernier a sollicité l'aide du syndicat étranger et s'il est consulté à chaque étape. Mais même dans ce cas, il serait préférable de faire appel à la fédération syndicale internationale concernée.

Les entreprises qui adoptent ces nouveaux codes opèrent pratiquement toutes dans des secteurs peu syndiqués et dans des pays qui ne respectent pas les droits syndicaux. Or, l'exploitation des travailleurs et les abus dont ils peuvent être victimes, qui est à l'origine même de la nécessité d'instaurer des codes, existe parce que les droits des travailleurs à se regrouper ou à former des syndicats indépendants et à négocier collectivement ne sont pas respectés. Lorsque les travailleurs ont le droit de former des syndicats indépendants et de négocier, ils peuvent aisément se passer d'un code de conduite.

Parler au nom de travailleurs qui ne sont pas représentés ne veut pas dire négocier en leur nom. Affirmer qu'il est possible de négocier pour des travailleurs non syndiqués revient à dire que les travailleurs peuvent être représentés sans leur propre syndicat. Tous les syndicats ont envers les travailleurs non syndiqués l'obligation morale de les aider à rejoindre ou à former leur propre syndicat et de tout faire pour empêcher les autres – gouvernements, partis politiques, employeurs ou ONG – de revendiquer le droit de parler à leur place.



(CIR)

Ouvrière de la maquila « Las Mercedes », zone franche qui ne produit que pour l'exportation à Managua/Nicaragua

La question de savoir si un syndicat devrait ou non négocier un code international se pose dans les termes suivants: ce syndicat peut-il consulter les représentants légaux des travailleurs concernés par le code en question? Il est arrivé que la réponse soit positive. Le meilleur exemple remonte aux années 80 en Afrique du Sud durant l'apartheid: à cette époque-là, les syndicats des différents pays d'origine des multinationales ont été autorisés à négocier des codes de conduite en faveur des travailleurs sud-africains noirs. Cela n'a été possible que parce que les travailleurs concernés avaient déjà créé de véritables syndicats, bien qu'illégaux, et que les syndicats qui avaient négocié les codes avaient travaillé en étroite collaboration avec ces derniers. Ces circonstances étaient véritablement exceptionnelles.

Quelle différence y a-t-il entre un code de conduite et un accord-cadre?

Parce qu'il est adopté de manière unilatérale par une entreprise, le code de conduite présente, par rapport à un accord-cadre, un certain nombre d'inconvénients qu'il est possible de surmonter voire de transformer en avantages si

on le différencie bien de l'accord-cadre. Un accord-cadre est un accord négocié entre une multinationale et une organisation syndicale internationale telle qu'une fédération syndicale internationale (FSI, anciennement secrétariat professionnel international) sur les activités internationales de la multinationale en question. Les FSI sont des organisations internationales de syndicats regroupées par industrie, branche ou profession. Des accords-cadres plus ou moins détaillés ont été conclus dans des domaines très variés. Bien qu'un code de conduite international puisse parfois faire partie d'un accord-cadre, l'objectif fondamental d'un accord-cadre est d'instaurer une relation durable entre la multinationale et la fédération syndicale internationale.

Il est recommandé aux syndicats souhaitant intervenir dans les conditions de travail des multinationales dans d'autres pays de le faire en étroite collaboration avec la FSI appropriée. Ayant des syndicats affiliés dans le monde entier, les FSI sont en effet les porte-parole internationaux légitimes des travailleurs de leur industrie ou de leur secteur économique. Coopérer avec les FSI offre un autre avantage: les syndicats régleront ainsi des problèmes spécifiques tout en confortant le mouvement syndical international.

Mais les raisons de différencier un code unilatéral d'une entreprise d'un accord-cadre ne s'arrêtent pas là. D'une part, le fait que le code n'ait pas été négocié n'est pas une raison suffisante pour justifier un rejet systématique de la part des syndicats. Ces derniers peuvent très bien jouer un rôle dans l'élaboration des codes des multinationales sans pour autant en être partie. Les codes et les accords-cadres se différencient aussi par leur contenu. Alors qu'un accord-cadre peut porter sur une multitude de thèmes, un code de conduite doit, pour les raisons expliquées plus bas, se borner à énoncer les normes minimales.

Pour les syndicats, à quoi doit servir un code de conduite?

Les syndicats ont la difficile tâche de s'assurer que les nouveaux codes servent réellement à promouvoir la liberté d'association et le droit à la négociation collective et qu'ils ne se substituent pas à ces deux droits fondamentaux. Il leur appartient de veiller à ce que le lien entre l'exploitation et la maltraitance des travailleurs d'un côté, et l'oppression des travailleurs de l'autre soit bien expliqué et mis en évidence dans les codes. Il ne saurait être question pour

CONTENU DES CODES EN MATIÈRE DE CONDITIONS DE TRAVAIL

	% de codes contenant la mention*
Cadre de travail raisonnable	75,7
Respect de la loi	65,5
Ni discrimination ni harcèlement	60,8
Rémunération	45,3
Pas de travail des enfants	43,2
Obligations des sous-traitants/fournisseurs	41,2
Pas de travail contraint	38,5
Formation du personnel	32,4
Horaires de travail	31,8
Liberté d'association	29,7
Mention spécifique des droits de l'homme	25,0
Surveillance	24,3
Droits à l'information	13,5
Mention des Codes OIT	10,1
Promotion	8,8
Application de préavis raisonnable	3,4
Pas de travail temporaire excessif	3,4
Souplesse des conditions de travail	0,7

(SOURCE: OECDE)

une entreprise d'élaborer un code dans l'unique but d'éviter les syndicats. Il ne saurait être question non plus pour un syndicat local ou national d'accepter un code à la place d'une convention collective. Les codes de conduite favorisent les bonnes relations entre partenaires sociaux.

Comment un code de conduite peut-il promouvoir la négociation collective?

Le contenu d'un code est crucial à deux points de vue. Premièrement, le droit des travailleurs à fonder ou à rejoindre des syndicats et à négocier collectivement doit toujours y être explicitement mentionné. Il est arrivé que des fournisseurs s'appuient sur un code pour mettre fin à une convention collective négociée avec un syndicat local ou pour ne pas reconnaître un syndicat. Les

syndicats doivent considérer la liberté d'association et le droit à la négociation collective comme des dispositions fondamentales d'un code de conduite et si celui-ci n'en fait pas mention, ils doivent exiger qu'elles y soient insérées. Ces droits sont importants pour les travailleurs car ils leur en garantissent d'autres et protègent leurs intérêts à de multiples niveaux. L'adoption, en juin 1998, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail montre qu'il existe un consensus mondial sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective ainsi que sur toutes les normes fondamentales du travail de l'OIT.

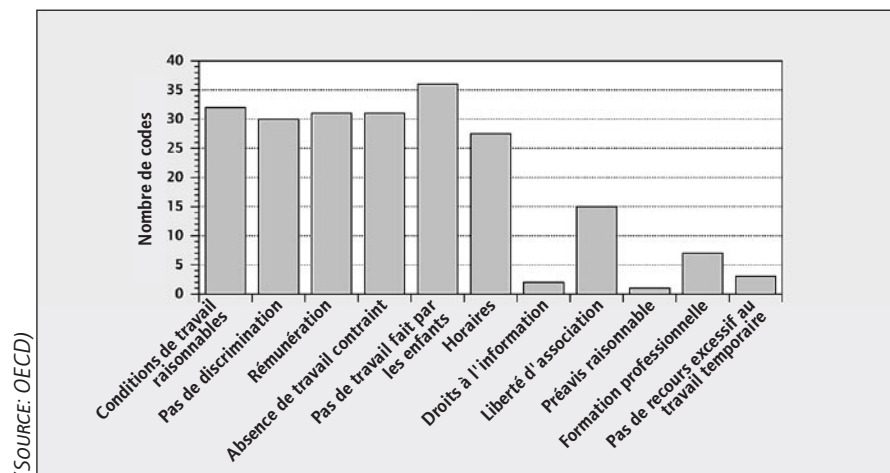
Deuxièmement, il n'y a pas lieu d'inclure dans un code de conduite des dispositions relevant plutôt de la négociation collective. Un code adopté de manière unilatérale par une entreprise ne doit spécifier que les normes minimales explicitement reconnues comme telles. La CISL recommande aux entreprises de fonder leurs codes de conduite sur des normes du travail reconnues au niveau international et de faire explicitement référence à toutes les normes fondamentales du travail de l'OIT. Elle invite par ailleurs les syndicats à se servir de son code modèle pour comparer les codes d'entreprises volontaires.

Les normes internationales du travail peuvent-elles s'appliquer aussi bien aux entreprises qu'aux États?

Les codes de conduite ne sauraient se substituer à la législation en vigueur. Toutefois, les codes qui défendent les normes internationales du travail et les font mieux connaître œuvrent indirectement en faveur de la responsabilité des pouvoirs publics et peuvent même servir à promouvoir un cadre de référence international pour les entreprises, intégrant le respect des droits des travailleurs. Seuls des codes de conduite reposant sur des normes internationales reconnues comme celles de l'OIT, par exemple, pourront avoir des effets bénéfiques de ce type. Les conventions fondamentales de l'OIT peuvent être aisément transposées en obligations pour les entreprises multinationales.

Quand elles cherchent à définir leur responsabilité sociale, les entreprises insistent pratiquement toujours sur le respect des valeurs de la communauté. Pour les entreprises internationales, ce respect devrait s'étendre aux normes de

QUESTIONS ABORDÉES DANS LES CODES DE CONDUITE DES ENTREPRISES DE CONFECTION



la communauté internationale. L'OIT est précisément l'organisation qui a été mise en place par la communauté internationale pour élaborer des normes de travail internationales.

Comment les codes de conduite peuvent-ils promouvoir la négociation collective dans des pays interdisant les syndicats indépendants?

Seuls les régimes démocratiques respectent pleinement les droits des travailleurs à la liberté d'association et à la négociation collective. Néanmoins, comme on l'a vu au Chili, en Corée, en Pologne et en Afrique du Sud, il est arrivé que les travailleurs parviennent à s'associer en vue de former des syndicats et de négocier avec le patronat, même sous des dictatures. Les entreprises respectueuses des droits de l'homme doivent par conséquent faire tout leur possible pour que les travailleurs aient la possibilité de s'organiser. En tout état de cause, elles doivent toujours se garder d'être partie à la répression d'État.

Des défenseurs des codes de conduite reconnaissant la liberté d'association et le droit à la négociation collective sont contre le boycottage des pays qui ne reconnaissent pas ces droits. Ceux-là pensent en effet que pour créer un environnement propice au respect des droits dans ces pays-là, il est préférable d'y encourager l'activité plutôt que de la museler. D'où l'idée de demander aux entreprises de veiller à ce que leurs fournisseurs permettent aux travailleurs de s'organiser par des moyens «alternatifs» ou parallèles. Autrement dit, il ne s'agit pas d'obliger un fournisseur à mettre en place une organisation syndicale, mais plutôt de l'inciter à donner aux travailleurs la possibilité d'élire des comités consultatifs sur la santé, la sécurité, la productivité et d'autres questions dignes d'intérêt.

Cependant, toute insertion, dans un code de conduite, d'une clause visant à offrir des moyens «parallèles» doit être considérée avec la plus grande prudence, car l'intervention d'un employeur dans une organisation de travailleurs peut constituer une atteinte à la liberté d'association. En effet, certains employeurs sont prêts à adopter n'importe quelle clause pour éviter les syndicats ou prouver que les travailleurs peuvent s'en passer. C'est pourquoi une clause de ce type ne pourra s'appliquer qu'à un nombre restreint de pays tels l'Arabie Saoudite où les syndicats sont encore formellement interdits, ou bien encore la Chine où la seule organisation syndicale légalement autorisée est la Fédération panchinoise des syndicats (ACFTU), actuellement contrôlée par l'État. Le terme «moyens parallèles» signifie que les dispositions seraient totalement indépendantes de tout système officiel d'organisation des travailleurs contrôlé par l'État.

Les entreprises présentes dans des pays dotés de régimes répressifs ont une plus grande obligation de transparence et devraient travailler avec les fédérations syndicales internationales pour réduire les effets négatifs de leur implication dans ces pays et en renforcer les aspects positifs. Il ne s'agit pas de créer des moyens alternatifs ou parallèles pour remplacer les syndicats légitimes ou pour obtenir par d'autres biais les effets positifs d'un véritable échange entre les partenaires sociaux. Il s'agit d'éviter d'être complice de la répression et de tout faire pour, à terme, en venir à bout.

Un code doit-il tenir compte de la situation propre à certains pays?

Certains syndicats et ONG estiment que les codes de conduite devraient être négociés en fonction de la «situation spéciale» ou des «circonstances exceptionnelles» qui règnent dans leur région ou pays. Or, transiger sur les normes internationales minimales revient à réduire à néant la raison d'être d'un code international. Certains gouvernements invoquent les «situations particulières» ou les «circonstances exceptionnelles» de leur pays pour justifier la répression des syndicats et la négation des droits des travailleurs. Y trouvant généralement leur compte, les entreprises s'accrochent souvent de ce type d'argument et se justifient en déclarant qu'elles ne veulent surtout pas «imposer» leurs propres «valeurs culturelles». Il y a pourtant des exceptions «culturelles» inacceptables comme la discrimination à l'égard des femmes.

Il est normal que le contenu d'un code varie d'une entreprise et d'un secteur à l'autre, mais ces différences devraient se fonder sur la pertinence des normes internationales et sur les meilleures pratiques. Il est par exemple souhaitable que certains codes accordent une place particulière à certaines normes de santé et de sécurité.

Une usine de la zone franche d'exportation San Bartolo, Salvador



(H. HENSCHEN/CIR)

Faudrait-il confier la mise en œuvre des codes aux syndicats?

La réponse est non. Les entreprises doivent être responsables de la mise en œuvre de leur code de conduite. Un code de conduite doit être considéré comme une politique d'entreprise, un outil de gestion destiné à résoudre des problèmes. Lorsqu'une entreprise adopte un code de conduite, elle est moralement tenue de l'appliquer. La mise en œuvre désigne toutes les mesures qui donnent effet à un code.

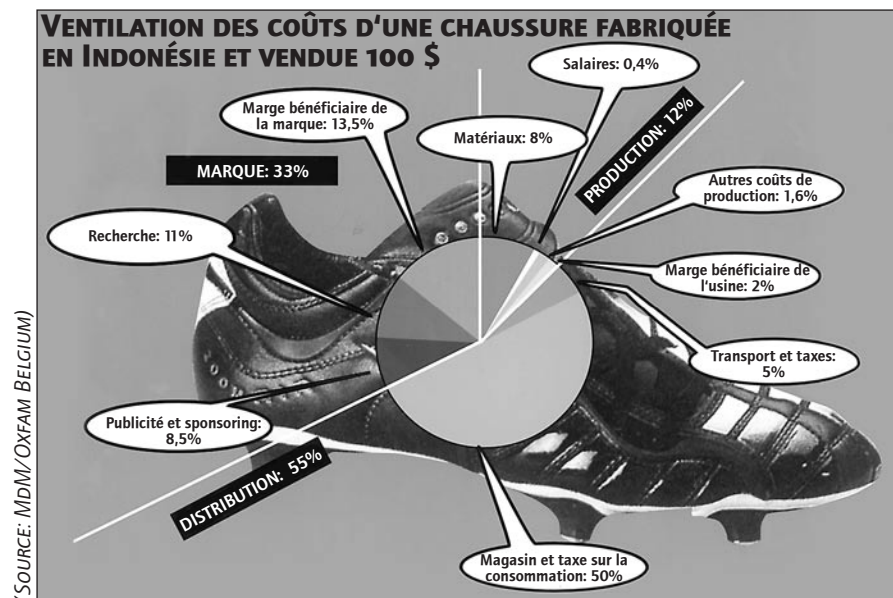
Un code de conduite, s'il est traité avec le sérieux qu'il mérite, ne sera jamais confié à un responsable des relations publiques, fut-il interne ou externe à l'entreprise. Celle-ci en fera au contraire le domaine réservé de la haute direction et intégrera le respect du code à tous les systèmes de gestion concernés. Le service juridique devra, par exemple, faire en sorte que le respect du code de conduite devienne une clause incontournable des contrats de sous-traitance. La direction des ressources humaines sera chargée de former le personnel sur tous les aspects de la mise en œuvre du code. Quant aux responsables des achats, ils devront, lors des négociations avec les fournisseurs, être autorisés à tenir compte des coûts de mise en conformité. Les conditions de travail en vigueur chez les fournisseurs devront compter tout autant que la qualité de leurs produits.

Un code de conduite doit toujours être clairement expliqué aux travailleurs concernés, aussi bien oralement que par écrit. Il faut également fournir à ces personnes des moyens simples et confidentiels de dénoncer les infractions au code.

In fine, l'épreuve de vérité de la mise en œuvre réside dans les actions correctives effectivement engagées par une entreprise qui découvre des conditions de travail inacceptables.

En quoi consiste le «monitoring»?

Lorsque les conditions de travail des fournisseurs et sous-traitants sont mentionnées dans un code de conduite, cela signifie que l'entreprise admet être en partie responsable des conditions de travail de ses fournisseurs et sous-trai-



tants. La première obligation qui découle de cette responsabilité est de connaître les conditions de travail réelles. Ce qui a conduit à exiger que les entreprises ne se contentent pas d'adopter un code de conduite, mais aussi qu'elles vérifient qu'il est respecté. C'est pourquoi le «monitoring» joue aujourd'hui un rôle fondamental dans la mise en œuvre des codes.

Le «monitoring» est un terme fréquemment utilisé dans le contexte des nouveaux codes, mais qui se révèle ambigu quand on parle des codes de fournisseurs. Dans son acception la plus courante, le «monitoring» implique en effet un processus constant, continu ou du moins fréquemment répété, que peu d'entreprises sont à même de respecter, chacune ayant une multitude de fournisseurs susceptibles d'avoir à leur tour plusieurs sites et plusieurs sous-traitants. Les entreprises qui se targuent de «surveiller» l'application de leur code de conduite sont loin de pouvoir contrôler les milliers de sites dont elles se disent responsables. Les visites qu'elles effectuent ou délèguent sur les sites des fournisseurs sont rares, voire uniques, et on voit mal comment il pourrait en être autrement.

Cette inspection des lieux de travail, qui peut constituer une preuve d'engagement importante lors de la mise en œuvre du code, n'a cependant rien à

voir avec le «monitoring». Les inspections s'inscrivent parfois dans le cadre d'un processus de recoupement des allégations d'un fournisseur. Quand la visite d'inspection a pour but d'établir des rapprochements entre les différentes preuves de respect du code, on parlera plutôt «d'audit». Ce sera le cas, par exemple, quand il s'agira de comparer les heures et salaires mentionnés sur les fiches de paie produites par l'entreprise et les déclarations des travailleurs. Certaines entreprises ne choisissent leurs fournisseurs qu'après avoir «évalué» leur capacité à se conformer à leur code de conduite. Pour toutes ces raisons, les termes «évaluation», «audit» et «inspection» nous paraissent plus précis que le terme «monitoring» pour décrire ce que font les entreprises pour s'acquitter de leur obligation de vigilance à l'égard des conditions de travail de leurs fournisseurs.

Les syndicalistes verront probablement un intérêt à réserver le terme «monitoring» aux opérations continues. Lorsqu'un syndicat est présent sur le lieu de travail, il peut devenir un véritable «surveillant» des conditions de travail. Du fait de sa présence constante sur le site et de la protection qu'il assure à ses membres, le syndicat est à même d'assurer le «monitoring» le plus efficace. Bien évidemment, cela n'est possible que si les travailleurs sont syndiqués et les syndicats reconnus et autorisés à fonctionner normalement.

Faudrait-il confier la responsabilité du monitoring aux syndicats?

Non. C'est aux entreprises d'assumer la responsabilité du monitoring, autrement dit de veiller au respect de leur code de conduite. Les syndicats veillent aux intérêts de leurs membres sur les lieux de travail. Bien souvent, ce sont les mieux informés des conditions de travail en vigueur dans leur secteur ou leur pays, d'autant que le rôle d'information qu'ils jouent auprès du personnel non syndiqué leur permet aussi d'avoir une bonne connaissance de ce qui se passe ailleurs. Pour autant, on ne saurait confier aux syndicats la responsabilité de vérifier si une entreprise respecte ou non les règles qu'elle a elle-même instaurées.

Une consultation régulière des syndicats est souhaitable dans le cadre de la mise en œuvre du code, mais bien évidemment aussi dans celui des relations

avec les partenaires sociaux. Les syndicats peuvent parfois s'entendre avec l'entreprise pour favoriser ce processus et lui fournir, à ce titre, des interprètes ou des personnes chargées de conduire les entretiens. Les syndicats pourront ainsi entrer en contact avec du personnel non syndiqué, mais en aucun cas, ils ne doivent accepter de se charger du «monitoring» des lieux de travail s'ils ne sont pas reconnus comme les représentants légaux des travailleurs concernés.

Quid du «monitoring indépendant»?

Il n'y a pas, à l'heure actuelle, d'exemple probant de «monitoring indépendant» et le sujet est très controversé. Le terme «monitoring indépendant» pouvant prêter à confusion, les personnes les mieux informées des problèmes en jeu lui préfèrent de plus en plus le terme de «vérification».

L'idée sous-jacente au «monitoring indépendant» était que pour qu'un code soit crédible, des personnes ou des organisations indépendantes de l'entreprise devaient en contrôler l'application. Des cabinets d'experts-comptables ou de conseil en management sont parfois chargés de cette tâche. D'autres entreprises préfèrent, en accord avec leurs fournisseurs et sous-traitants, déléguer ce travail à des ONG locales. Mais quelle que soit la solution retenue, il ne s'agit jamais à proprement parler d'un «monitoring indépendant» puisque les entreprises conservent le contrôle du processus au travers de leurs accords avec les différents prestataires ou ONG.

Le consensus qui se fait jour est que le terme «monitoring indépendant» ou d'autres termes similaires comme le «monitoring de tierce partie» prêtent plus à confusion qu'autre chose. Tous occultent l'obligation qui incombe aux entreprises qui adoptent un code de conduite relatif aux conditions de travail de vérifier qu'il est bien respecté. Qui plus est, l'objectif du «monitoring indépendant», qui est de renforcer la crédibilité du code, est également escamoté.

Le «monitoring indépendant» ne sera véritablement crédible que s'il est effectué par des personnes qualifiées travaillant dans le cadre de processus universellement acceptés et en toute indépendance de l'entreprise concernée par le monitoring. En l'absence de normes professionnelles, rien ne permet de considérer une société commerciale ou une ONG engagée par une entreprise comme une entité indépendante. En effet, déléguer la vérification de la conformité au code à une société commerciale ou à une ONG revient quasiment au même que de s'en charger en interne.

Les syndicalistes doivent être également attentifs lorsque les programmes de «monitoring indépendant» favorisent la présence permanente d'organisations extérieures sur le lieu de travail, ce qui a pour effet de dissuader ou d'empêcher les travailleurs de rejoindre ou de fonder un syndicat. Ce risque est à prendre d'autant plus au sérieux quand le «surveillant indépendant» est une ONG qui se présente elle-même comme une solution de rechange aux syndicats.

Il est préférable, on l'a vu, de parler de «vérification» plutôt que de «monitoring indépendant». La vérification est reconnue par de nombreux acteurs concernés par les codes fournisseurs comme un processus très complet de vérification du respect du code par le fournisseur et des systèmes de mise en œuvre de l'entreprise qui a adopté le code. Le concept de la vérification ne cesse d'évoluer. Nombreux sont ceux qui pensent que ce travail devrait être confié à des professionnels dûment formés au respect des normes établies et possédant les compétences requises en matière d'inspection, de transparence de l'information, d'hygiène et de sécurité et de techniques de détection. Qu'elle soit exécutée par des sociétés commerciales ou des organismes à but non lucratif, la vérification doit satisfaire à des normes et à des règles soigneusement définies. Ce n'est pas parce qu'une entreprise doit assumer la responsabilité des conditions de travail de ses fournisseurs que ses allégations publiques relatives à son code ou à ses agissements seront crédibles.

Qui pourra se prononcer sur la crédibilité d'un système de vérification?

Les syndicats ont un rôle à jouer dans la mise en place et l'accréditation de systèmes de vérification indépendants. Cela veut dire, non pas qu'ils doivent être les seuls habilités à vérifier le respect du code, mais qu'ils doivent intervenir dans la détermination des règles et procédures, la formation et les qualifications ainsi que les règles applicables à la vérification et aux vérificateurs. La consultation des syndicats doit également faire partie intégrante du processus de vérification.

À l'heure actuelle, les exemples les plus prometteurs de collaboration d'entreprises, de syndicats et d'ONG dans le domaine de la définition et de la mise en œuvre des systèmes de vérification sont SAI (Social Accountability International ex-CEP AA) et l'ETI (Ethical Trading Initiative).



Travailleuses du secteur informel Harare/Zimbabwe

Fondé par l'ONG nord-américaine CEP (Council on Economic Priorities), SAI a développé, suivant un processus conforme aux normes ISO, une norme internationale relative aux droits du travail et aux droits de l'homme, appelée SA 8000. Le conseil consultatif de cette entité est essentiellement constitué de représentants d'entreprises et d'ONG, mais il compte aussi quelques représentants syndicaux.

En partie financée par le gouvernement britannique, l'Ethical Trading Initiative, qui se décrit comme une alliance d'ONG, d'entreprises et de syndicats, a adopté une approche plus expérimentale. L'ETI, qui se veut un forum de discussion sur la mise en œuvre et la vérification des codes de conduite, réalise aussi des expériences pilotes afin de tester divers systèmes de monitoring et de vérification des codes. Il existe d'autres initiatives multipartites de ce type ailleurs. Aux Pays-Bas par exemple, la Fondation Fair Wear regroupe des sociétés de sourcing, des syndicats et des ONG qui se concertent avant de mettre en œuvre d'un code de conduite consensuel.

En raison de sa structure tripartite et de son expertise en matière de conditions de travail, problèmes d'inspection inclus, l'OIT est sans doute l'organisation la plus à même d'établir des cadres de référence pour la formation des inspecteurs du travail et des auditeurs sociaux, les normes de vérification et le développement crédible de professionnels de «l'audit social». Pour cette raison et parce que l'OIT peut fournir une assistance technique à la fois aux deux partenaires sociaux, la CISL s'efforce d'impliquer davantage l'OIT dans les nouveaux codes. Toute participation de l'OIT dans ce domaine devra toutefois être fermement ancrée dans son engagement vis-à-vis des normes de travail, du dialogue social et du tripartisme.

Quid du «label social»?

Les syndicats n'ont aucune raison d'accepter le «label social» certifiant qu'un produit a été fabriqué dans des conditions de travail normales tant qu'il n'existera pas de système accrédité de vérification indépendante réellement efficace et fiable. Ces labels garantissent implicitement que le produit n'a donné lieu à aucune forme d'exploitation ou d'abus, mais contrairement à l'étiquetage relatif à la sécurité ou au contenu, cette allégation ne peut être vérifiée en testant le produit. Pour être crédible, un label garantissant des conditions de travail décentes exigerait une surveillance constante sur le lieu de travail – ce qui n'est possible que lorsque des syndicats indépendants et puissants sont autorisés à jouer leur rôle et qu'ils peuvent s'appuyer sur une législation du travail véritablement contraignante dans une société ouverte et démocratique.

Cette réserve ne s'applique pas aux étiquettes créées pour remédier à des abus spécifiques comme le travail des enfants. Lorsque des producteurs participent à un programme d'abolition du travail des enfants internationalement reconnu, un label se justifie. Mais ce label ne certifie que la participation au programme et non les conditions de fabrication du produit. Cette réserve ne s'applique pas non plus aux labels de «commerce équitable», qui impliquent des relations commerciales entre les petits producteurs produisant des produits de première nécessité dans les pays en développement et les consommateurs des pays développés, mais dont le but n'est pas de «certifier» les conditions de travail. Il en va de même pour l'étiquetage à caractère écologique que sont les «écolabels». Depuis quelques années, quelques systèmes d'écolabellisation

et de commerce équitable commencent à communiquer sur les conditions de travail. Cette évolution est préoccupante.

Quel est le rôle des ONG au niveau des codes de conduite?

Les ONG ont souvent joué un rôle moteur dans les campagnes en faveur des codes et elles ont sensibilisé l'opinion publique à l'exploitation des travailleurs et aux pratiques abusives en vigueur dans de nombreux pays. Les syndicats devraient réserver un bon accueil à ces efforts et travailler avec les ONG dans ce domaine. Les ONG devraient travailler de concert avec les organisations syndicales concernées lorsqu'elles organisent des campagnes sur les conditions de travail. Les ONG jouent un rôle crucial en dénonçant l'exploitation abusive des travailleurs dans le monde. Il est important qu'elles continuent à faire pression sur les gouvernements et les entreprises pour les contraindre à adopter des comportements responsables.

Il faudrait encourager les ONG à faire campagne pour que les codes adoptent les normes de travail internationales fondamentales et que la liberté d'association et le droit à la négociation collective y soient toujours stipulés. Elles doivent en revanche rester à l'écart de tout ce qui relève de la négociation collective et ne pas s'immiscer dans les dispositifs mis en place par les entreprises pour remplacer les syndicats indépendants. Jamais non plus elles ne doivent chercher à négocier les conditions de travail avec les entreprises ni même accepter d'être régulièrement consultées par ces dernières à ce sujet.

Quels sont les liens entre les nouveaux codes et la «responsabilité sociale des entreprises»?

Les nouveaux codes de conduite s'inscrivent dans le cadre d'un débat plus large sur la responsabilité sociale des entreprises. Une des idées avancées est que la «responsabilité sociale des entreprises» (RSE) doit être favorisée parce qu'il s'agit d'une initiative volontaire des entreprises répondant à des préoccupations

pations sociales et environnementales. Les nouveaux codes de conduite étant des initiatives volontaires, on leur attache souvent cette notion de RSE.

Les préoccupations des syndicats vis-à-vis de la RSE devraient en partie rejoindre celles des syndiqués vis-à-vis des nouveaux codes. Les entreprises semblent parfois de servir de la RSE pour contourner la réglementation. Le rôle important de l'État est réduit à une peau de chagrin et, de manière tout aussi irréaliste, la capacité des entreprises à résoudre les problèmes sociaux et environnementaux est exagérée. De nombreuses entreprises adeptes de la RSE ne se soucient que du management et traitent les employés comme une «partie prenante» parmi d'autres. Force est de constater en effet que l'obligation qui leur incombe de veiller aux bonnes relations entre les partenaires sociaux et de participer au dialogue social avec les employés figure rarement dans la nouvelle RSE. Ainsi, d'une certaine façon, la RSE rappelle parfois le paternalisme discrédité d'autrefois. Les entreprises ne doivent pas exploiter l'intérêt que suscite la RSE pour échapper à leurs responsabilités en défendant l'idée qu'une direction éclairée peut se substituer à la puissance publique et aux syndicats.

En aucun cas les nouveaux codes ne doivent pouvoir se substituer aux pouvoirs publics ou aux syndicats. Il faut rappeler en effet que la nécessité des codes de conduite est une conséquence directe de la démission de l'État face à ses responsabilités et de la répression syndicale. Pour avoir un impact positif et durable, les nouveaux codes doivent promouvoir une culture fondée sur le respect de la loi et des normes, qui renforce la capacité de l'État à protéger les travailleurs contre les abus et l'exploitation. Ces mêmes codes doivent également donner aux travailleurs la latitude nécessaire pour fonder des syndicats à même de protéger leurs intérêts.

Au niveau du rôle des normes aussi, les préoccupations des syndicats vis-à-vis de la RSE doivent être les mêmes que celles des syndiqués à l'égard des nouveaux codes. Autrement dit, l'entreprise ne doit pas être autorisée à définir elle-même ses responsabilités, mais elle doit au contraire se plier aux normes légitimes et reconnues déjà en vigueur. En ce qui concerne les responsabilités sociales générales de l'entreprise, deux des normes les plus importantes sont la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Comme nous l'avons noté plus haut, nous pensons qu'il est important que les codes de conduite des fournisseurs respectent les principes sous-jacents aux normes de l'OIT, et en particulier les droits fonda-

mentaux au travail. Il faut toutefois souligner que même s'il est bon que les sociétés qui s'approvisionnent à l'international exigent de leurs fournisseurs le respect de ces droits humains essentiels, la responsabilité sociale des entreprises va bien au-delà du respect des droits humains et des critères minimaux du droit du travail. Les codes de conduite fondés sur ces critères minimaux ne sauraient constituer une base suffisante pour définir la responsabilité sociale des entreprises vis-à-vis du travail et des travailleurs.

Les nouveaux codes ont-ils leur place dans la stratégie des syndicats face à la mondialisation?

Apparus dans les années 90, les nouveaux codes représentent à la fois des défis et des opportunités pour les syndicats. Comme nous l'avons souligné, ils ne doivent en aucun cas se substituer à la législation nationale ou aux relations entre les partenaires sociaux, ni absoudre les pouvoirs publics de leurs responsabilités. Pas question non plus de les laisser freiner la mise en place de règles internationales contraignantes pour les multinationales. Et à plus brève échéance, les nouveaux codes ne doivent pas être utilisés par les entreprises pour éviter les syndicats et la négociation collective.

Les syndicats devraient voir dans ces nouveaux codes des instruments complémentaires aux objectifs généraux du mouvement syndical, notamment à la campagne pour l'intégration d'une clause sur les droits des travailleurs dans les accords relatifs au commerce international et à l'investissement. Les nouveaux codes doivent être utilisés pour encourager l'adhésion aux normes du travail internationales et faire comprendre que l'éradication de l'exploitation et des abus passe par le respect des droits syndicaux.

En raison de leur portée internationale, les nouveaux codes exigent la coopération des syndicats internationaux. À ce titre, ils pourraient permettre de conforter le mouvement syndical international en nouant le dialogue avec les multinationales à l'échelle internationale et pourraient même aboutir à la formation de partenariats sociaux internationaux. Il convient de donner aux syndicats le plus de moyens possibles, en particulier dans les pays en développement, pour leur permettre de tirer pleinement parti des nouveaux codes.

9. Annexe

Liste de quelques conventions de l'OIT

- a) **Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical**
(N° 87, 1948)
- b) **Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective**
(N° 98, 1949)
- c) **Convention sur le travail forcé**
(N° 29, 1930)
- d) **Convention sur l'âge minimum**
(N° 138, 1973)
- e) **Convention sur l'égalité de rémunération et convention concernant la discrimination (emploi et profession)**
(N° 100, 1951 et N° 111, 1958)
- f) **Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima et convention sur la fixation des salaires minima**
(N° 26, 1928 et N° 131, 1970)
- g) **Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs**
(N° 155, 1981)
- h) **Convention sur la durée du travail (industrie)**
(N° 1, 1919)
- i) **Établissement d'une relation d'emploi**
(avant-projet de convention OIT)

Les conventions a), b), c), d) et e) forment le socle de base de la «Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail» adoptée le 18 juin 1998 à Genève lors de la 86e Conférence internationale du travail. Tous les États membres de l'OIT sont tenus de respecter les engagements de cette déclaration.

Abréviations

ATTAC	Association pour la taxation des transactions financières pour l'aide aux citoyens
AVE	Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels
BSCI	Business Social Compliance Initiative
BVQI	Bureau Veritas Quality International
CCC	Clean Clothes Campaign
CEE	Comité d'entreprise européen
CEP	Council on Economic Priorities
CEPAA	Council on Economic Priorities Accreditation Agency
CISL	Confédération internationale des syndicats libres
EFTA	European Fair Trade Association
ETI	Ethical Trading Initiative
FIOM	Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie
FITBB	Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois
FITTHC	Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir
FLA	Fair Labor Association
FLO	Fair Trade Labelling Organisation
FMI	Fonds monétaire international
FSI	Fédération syndicale internationale
FTA	Foreign Trade Association
GATT	Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce
GTZ	Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit
ICEM	Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses

IFAT	International Federation for Alternative Trade = Fédération internationale du commerce alternatif
ISO	Organisation internationale de normalisation
JO-IN	Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers' Rights (Ethical Trading Initiative, Social Accountability International, Fair Labor Association, Fair Wear Foundation, Worker Rights Consortium, Clean Clothes Campaign)
MSI	Initiative multipartite
NEWS	Réseau européen des Magasins du monde
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
ONG	Organisation non gouvernementale
PAS	Programme d'ajustement structurel
PCN	Point de contact national (voir Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises transnationales)
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
SA 8000	Social Accountability 8000 = norme SA 8000
SAI	Social Accountability International
SGS-ICS	Organisme international de certification de services
UITA	Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes
UNI	Syndicat mondial
WRAP	Worldwide Responsible Apparel Production
WRC	Worker Rights Consortium

Glossaire

Depuis quelques années, le débat international autour des codes de conduite a favorisé l'émergence des définitions et termes suivants:

■ Mise en œuvre

→ Ensemble des mesures prises par une entreprise pour donner effet au code de conduite.

■ Monitoring

→ Ensemble des mesures prises par une entreprise pour vérifier si les dispositions d'un code sont respectées. Le monitoring en tant que processus continu est fondamental pour la mise en œuvre d'un code. On parle également souvent de «monitoring interne».

■ Vérification

→ Également appelée «vérification indépendante». Désigne la vérification institutionnalisée des systèmes de mise en œuvre et de monitoring d'une société par un organisme indépendant.

Au tout début du débat sur les codes de conduite internationaux, la «vérification indépendante» était souvent appelée «monitoring indépendant». L'organisme de vérification peut nommer des sociétés commerciales d'audit et/ou des organismes à but non lucratif pour effectuer des audits sur la base de règles et normes soigneusement définies (également appelés «audits sociaux»).

■ Monitoring externe

→ Monitoring réalisé de manière ponctuelle par une tierce partie.

■ Audit social

→ Voir «Vérification».

(Voir également «Bibliographie»: «Guide terminologique du monitoring et de la vérification» dont la version française est publiée par la CCC française).

Bibliographie

Abrahams, Désirée (2004). «Regulating Corporations: A Resource Guide». UNRISD, Genève.

Ascoly, Nina et Ineke Zeldenrust (2001). «Discussing Key Elements of Monitoring and Verification». SOMO, Amsterdam.

Ascoly, Nina, Joris Odenziel et Ineke Zeldenrust (2001). «Overview of Recent Developments on Monitoring and Verification in the Garment and Sportswear Industry in Europe». SOMO, Amsterdam.

Ascoly, Nina, et Ineke Zeldenrust (2003). «Monitoring and Verification Terminology Guide for the Garment and Sportswear Industry». Version française: «Guide terminologique du monitoring et de la vérification pour l'industrie de l'habillement et des articles de sport», accessible à l'adresse: <http://www.ethique-sur-etiquette.org/docs/guide%20terminologique.pdf>.

Asia Monitor Resource Centre (2003). «Asian Transnational Corporations Monitoring». Compte rendu d'atelier 2002, Hong Kong.

Asia Monitor Resource Centre (2004). «A Critical Guide to Corporate Codes of Conduct – Voices from the South». Hong Kong.

Banque mondiale (2003a). «Company Codes of Conduct and International Standards: An Analytical Comparison». Washington.

Banque mondiale (2003b). «Strengthening Implementation of Corporate Social Responsibility in Global Supply Chains». Washington.

Bendell, Jem (2004). «Barricades et Boardrooms: A Contemporary History of the Corporate Accountability Movement». Programme on Technology, Business and Society, Etude N° 13, UNRISD, Genève.

CISL (2000). «Globalising Social Justice: Trade Unionism in the 21st Century», Bruxelles.

CISL (2004). «Guide syndical de la mondialisation». 2e édition, Bruxelles.

Chen, Martha et al. (2005). «Progress of the World's Women: Women, Work & Poverty». UNIFEM, New York.

CNUCED (2002). «Rapport sur l'investissement dans le monde 2002». Genève.

CNUCED (2003). «Rapport sur l'investissement dans le monde 2003». Genève.

CNUCED (2004a). «Rapport sur l'investissement dans le monde 2004». Genève.

CNUCED (2004b). «Making FDI Work For Sustainable Development». New York/Genève.

Ferenschild, Sabine et Ingeborg Wick (2004). «Global Game for Cuffs and Collars – The Phase-Out of the WTO Agreement on Textiles and Clothing Aggravates Social Divisions». SÜDWIND-texte 14, Siegburg.

Fichter, Michael and Jörg Sydow (2002). «Using Networks Towards Global Labor Standards? Organizing Social Responsibility in Global Production Chains». In: Industrielle Beziehungen, 9. Jg., Heft 4, pp. 357–380.

FLO/NEWS/EFTA/IFAT (2005). «Towards a Coherent Fair Trade Policy: Fair Trade Demands to European Decision Makers». Disponible sur: <http://www.ifat.org/downloads/advocacy/TowardsaCoherentEUFairTradePolicyApril%202005.pdf>

Forum plurilatéral européen sur la RSE (2004). Rapport final en anglais disponible sur: http://forum.europa.eu.int/irc/empl/csr_eu_multi_stakeholder_forum/info/data/en/CSR%20Forum%20final%20report.pdf

Kerkow, Uwe, Jens Martens and Tobias Schmitt (2003). «The Limits of Voluntarism – Corporate Self-Regulation, Multistakeholder Initiatives and the Role of Civil Society». WEED, Bonn/Berlin.

Köpke, Ronald and Wolfgang Röhr (2002). «Documentation: Project Presentation and International Seminar of the Research Project 'Codes of Conduct and Monitoring'. Université des sciences économiques et politiques de Hambourg/Hans Böckler Foundation, Hambourg.

Mamic, Ivanka (2004). «Implementing Codes of Conduct: How Businesses Manage Social Performance in Global Supply Chains». OIT, Genève.

Maquila Solidarity Network. «Codes Memo». 2–4 éditions/an depuis 1999, disponible à l'adresse: Maquila Solidarity Network

Merk, Jeroen et Ineke Zeldenrust (2005). «The Business Social Compliance Initiative (BSCI): A Critical Perspective». Clean Clothes Campaign, Amsterdam. Disponible sur http://www.cleanclothes.org/ftp/05-05obsci_paper.pdf.

Misereor/ Brot für die Welt/ Friedrich Ebert Stiftung (2000). «Entwicklungspolitische Wirkungen des Fairen Handels». Aachen, p. 296.

Müller, Torsten et Stefan Rüb (2004). «Towards Internationalisation of Labour Relations? Global Union Networks and International Framework Agreements: Status Quo and Prospects». Groupe de recherche sur les relations de travail européennes et mondiales, Université des sciences appliquées, Fulda/Allemagne.

Murray, Jill (2002). «Corporate Codes of Conduct and Labour Standards». OIT/AC-TRAV. Genève.

OCDE, Groupe de travail du Comité des échanges (2000). «Inventaire des codes de conduite des entreprises». Paris.

OCDE (2000). «Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ». Révision 2000. Paris.

OCDE (2001a). «Codes de conduite: étude exploratoire sur leur importance économique». Paris.

OCDE (2001b). «Les codes de conduite des entreprises: étude approfondie de leur contenu». Paris.

OECD Watch (2005). «Cinq ans après: Revue critique sur les Principes directeurs de l'OCDE et les Points de contact nationaux». SOMO, Amsterdam.

OIT (1998). «Tour d'horizon des faits nouveaux dans le monde et des activités du Bureau concernant les codes de conduite, le »label« social et d'autres initiatives émanant du secteur privé en rapport avec des questions sociales». Conseil d'administration du BIT, Genève.

OIT (1999). «Poursuite de l'examen de la question des initiatives privées, y compris les codes de conduite». Conseil d'administration du BIT, Genève.

OIT (2002a). «Travail décent et économie informelle». Rapport VI (6e question à l'ordre du jour). Conférence internationale du travail, 90e session, BIT, Genève.

OIT (2002b). «Codes of Conduct and Multinational Enterprises». CD-Rom, Genève.

OIT (2004a). Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation «Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous». Genève.

OIT (2004b). «Economic Security for a Better World». Genève

OIT(2005). «Rapport sur l'emploi dans le monde 2004–2005 – Emploi, productivité et réduction de la pauvreté». Genève

O'Rourke, Dara (2000). «Monitoring the Monitors: A Critique of Pricewaterhouse-Cooper's (PwC) Labor Monitoring». Cambridge. Disponible à l'adresse: <http://nature.berkeley.edu/orourke/PDF/pwc.pdf>

O'Rourke, Dara (2003). «Outsourcing Regulation: Analyzing Nongovernmental Systems of Labor Standards and Monitoring». The Policy Studies Journal, Vol. 31, No. 1. pp. 1–29.

Piepel, Klaus (2001). «Social Labels and Codes Of Conduct. A Position Paper». Mises-reor/Brot für die Welt. Fair Trade Policy No. 2. Aachen/Allemagne.

PNUD (2004). «Rapport mondial sur le développement humain 2004». New York.

Round Table on Codes of Conduct (2004). «Codes of Conduct on Social Standards». Eschborn/Allemagne.

Scherrer, Christoph et Thomas Greven (2001). «Global Rules for Trade: Codes of Conduct, Social Labeling, Workers' Rights Clauses». Münster/Allemagne

Sengenberger, Werner (2002). «Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards». Friedrich Ebert Stiftung, Bonn.

Service de liaison non gouvernemental des Nations Unies/ UNRISD (2002). «Voluntary Approaches to Corporate Responsibility». Readings and a Resource Guide «. Les dossiers du développement du SLNG, Genève.

UNIDO (2002a). «Corporate Social Responsibility – Implications for Small and Medium Enterprises in Developing Countries». Vienne

UNIDO (2002b). «Corporate Social Responsibility and Developing Country SMEs». Vienne

UNRISD (2004a). «Corporate Social Responsibility and Business Regulation», Genève.

UNRISD (2004b). «Corporate Social Responsibility and Development: Towards a New Agenda?». Conference News, Rapport de la Conférence de Genève, 17–18 novembre 2003. UNRISD, Genève.

Utting, Peter (2000). «Business Responsibility for Sustainable Development». Rapport ponctuel UNRISD, Genève.

Utting, Peter (2002). «Regulating Business via Multistakeholder Initiatives: A Preliminary Assessment». In: Voluntary Approaches to Corporate Responsibility. Readings and a Resource Guide, Service de liaison non gouvernemental des Nations Unies/UNRISD, Genève, p. 116

Utting, Peter (2005). «Rethinking Business Regulation: From Self-Regulation to Social Control». Edition provisoire. Genève

Van der Vegt, S.B.A. (2005). «Social Auditing in Bulgaria, Romania and Turkey: Results from Survey and Case Study Research». OIT, Genève.

Verweij, Myrthe (2002). «De l'utilisation des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales». Dossier d'information critique à l'intention des ONG. Les Amis de la Terre, Pays-Bas, Amsterdam.

Wick, Ingeborg (2000). «The Exception and the Rule – The Relationship Between Formal and Informal Employment». in: Shadow Economy and Trade Unions, DGB Bildungswerk Materialien Nr. 71, Düsseldorf.

Contacts

Friedrich Ebert Stiftung

Godesberger Allee 149
D 53175 Bonn
République fédérale d'Allemagne
Téléphone: +49-(0)-228-883-517
Télécopieur: +49-(0)-228-883-623
e-mail: _heinz.bongartz@fes.de
Site Internet: www.fes.de

SÜDWIND

Institut für Ökonomie und Ökumene
Lindenstr. 58-60
D 53721 Siegburg
République fédérale d'Allemagne
Téléphone: +49-(0)-2241-259530
Télécopieur: +49-(0)-2241-51308
e-mail: wick@suedwind-institut.de
Site Internet: www.suedwind-institut.de

Business Social Compliance Initiative (BSCI)

c/o Foreign Trade Association
Avenue de Cortenbergh 168
B 1000 Bruxelles
Téléphone: +32-2-762 0551
Télécopieur: +32-2-762 7506
e-mail: info@fta-eu.org
Site Internet: www.bsci-eu.org

Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Boulevard du Roi Albert II 5
B 1210 Bruxelles
Téléphone: +32-2-224 0211
Télécopieur: +32-2-201 5815
e-mail: multinationals@icftu.org
Site Internet: www.icftu.org

Clean Clothes Campaign (CCC)

Secrétariat international
P.O. Box 11584
NL 1001 GN Amsterdam
Pays-Bas
Téléphone: +31-20-412 2785
Télécopieur: +31-20-412 2786
e-mail: info@cleanclothes.org
Site Internet: www.cleanclothes.org

Ethical Trading Initiative (ETI)

2nd Floor, Cromwell House
14 Fulwood Place
Londres WC1V 6HZ
Royaume-Uni
Téléphone: +44-20-7404 1463
Télécopieur: +44-20-7831 7852
e-mail: eti@eti.org.uk
Site Internet: www.ethicaltrade.org

Commission européenne

Équipe RSE de la DG Emploi
DG Emploi, Affaires sociales et Égalité
des chances
B 1049 Bruxelles
Téléphone: +32-2-295 80 57
Télécopieur: +32-2-296 97 71
e-mail: csr@cec.eu.int
Site Internet: <http://europa.eu.int/comm/csr>

European Fair Trade Association (EFTA)

Kerkwegje 1
NL 6305 BC Schin op Geul
Pays-Bas
Téléphone: +31-43-325 6917
Télécopieur: +31-43-325 8433
e-mail: efta@antenna.nl
Site Internet: www.eftafairtrade.org

Fairtrade Labelling Organisations International (FLO)

Kaiser-Friedrich-Str. 13
D 53113 Bonn
République fédérale d'Allemagne
Téléphone: +49-228-949 230
Télécopieur: +49-228-242 1713
e-mail: info@fairtrade.net
Site Internet: www.fairtrade.net

Fair Labor Association (FLA)

1505 22nd Street, NW
Washington, DC 20037
États-Unis
Téléphone: +1-202-898 1000
Télécopieur: +1-202-898 9050
e-mail: tufts@fairlabor.org
Site Internet: www.fairlabor.org

Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC)

8, rue Joseph Stevens
B 1000 Bruxelles
Belgique
Téléphone: +32-2-5122606
Télécopieur: +32-2-5110 904
e-mail: office@itglwf.org
Site Internet: ITGLWF.org

Fondation Fair Wear (FWF)

Koningin Wilhelminaplein 13
World fashion Centre
Postbus 69265
1060 CH Amsterdam
Pays-Bas
Téléphone: +31-20-408 4255
Télécopieur: +31-20-408 4554
e-mail: info@fairwear.nl
Site Internet: www.fairwear.nl

Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social (UNRISD)

Palais des Nations
1211 Genève 10
Suisse
Téléphone: +41-22-9171 143
Télécopieur: +41-22-9170 650
e-mail: bovay@unrisd.org
Site Internet: unrisd.org

International Fair Trade Association (IFAT)

Prijssestraat 24
4101 CR Culemborg
Pays-Bas
Téléphone: +31-345-535914
Télécopieur: +31-847-474410
e-mail info@ifat.org
Site Internet: www.ifat.org

Joint Initiative on Corporate Accountability & Workers' Rights (JO-IN)

2nd Floor, Cromwell House
14 Fulwood Place
Londres WC1V 6HZ
Royaume-Uni
Téléphone: +44-20-7404 1463
Télécopieur: +44-20-7831 7852
e-mail: info@jo-in.org
Site Internet: www.jo-in.org

Maquila Solidarity Network

606 Shaw Street
Toronto, ON, M6G 3L6
Canada
Téléphone: +1-416-532-8584
Télécopieur: +1-416-532-7688
e-mail: info@maquilasolidarity.org
Site Internet: www.maquilasolidarity.org

Network of European World Shops (NEWS)

Christofsstr. 13
55116 Mainz
Allemagne
Téléphone: +49-6131-9066 410
e-mail: office@worldshops.org
Site Internet: www.worldshops.org

Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE)

Responsable du service Publications
2 rue André Pascal
75775 Paris Cedex 16
France
Téléphone: +33-1-45248200
Télécopieur: +33-1-45248500
Site Internet: www.oecd.org

Organisation internationale du travail (OIT)

4, route des Morillons
CH 1211 Genève 22
Suisse
Téléphone: +41-22-799 7940
Télécopieur: +41-22-799 8577
e-mail: webinfo@ilo.org
Site Internet: www.ilo.org

Pacte mondial

Bureau du Pacte mondial
Rooms S-1881
Nations Unies
New York, NY 10017
États-Unis
Téléphone: +1-212-963 1490
e-mail: globalcompact@un.org
Site Internet: www.unglobalcompact.org

Parlement européen

Richard Howitt MEP
Rapporteur
13G246 Parlement européen
Rue Wiertz
B 1047 Bruxelles
Belgique
Téléphone: +32-2-284 5477
Télécopieur: +32-2-284 9477
e-mail: rhowitt@europarl.eu.int

Social Accountability International (SAI)

220 East 23rd street, Suite 605
New York NY 10010
États-Unis
Téléphone: +1-212-684-1414
Télécopieur: +1-212-684-1515
e-mail: info@SAI.org
Site Internet: www.sai-intl.org

Worker Rights Consortium (WRC)

5 Thomas Circle NW, First Floor
Washington, DC 20005
États-Unis
Téléphone: +1-202-387 4884
Télécopieur: +1-202-387 3292
e-mail: wrc@workersrights.org
Site Internet: www.workersrights.org

Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP)

2200 Wilson Boulevard
Suite 601
Arlington, VA 22201
États-Unis
Téléphone: +1-730-243 0970
Télécopieur: +1-703-243 8247
e-mail: info@wrapapparel.org
Site Internet: www.wrapapparel.org

SÜDWIND INSTITUT FÜR ÖKONOMIE UND ÖKUMENE

Parrainé par des Églises, le SÜDWIND Institut für Ökonomie und Ökumene (littéralement «Institut économique et oecuménique du vent du Sud») est un centre de recherche sur le Tiers-Monde qui a été fondé à Cologne en Allemagne en 1991. SÜDWIND analyse les différents secteurs de l'économie mondiale du point de vue des pauvres et recherche des pistes de changement. L'institut travaille en étroite collaboration avec d'autres organisations non gouvernementales, des syndicats, des groupes de femmes, etc. dans les pays du Sud et du Nord.

Ses thèmes de recherche actuels sont les suivants:

- Annulation de la dette des pays en développement et marchés financiers internationaux
- Investissement socialement responsable
- Normes sociales dans le commerce international
- Le travail des enfants en Inde
- Économie et travail informels



FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG

Le Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) est une organisation non gouvernementale à but non lucratif, résolument attachée aux idées et valeurs fondamentales de la démocratie sociale et du mouvement ouvrier. Elle porte le nom du premier Président de la République allemand démocratiquement élu, Friedrich Ebert, et poursuit l'œuvre de ce dernier en faveur de la liberté, de la démocratie et de la justice sociale. Cette mission fondée sur la coopération et le dialogue, le FES la remplit en Allemagne et dans le reste du monde, au travers d'un réseau de plus de 100 antennes locales.



Outil ou intox?

Vade-mecum des codes de conduite internationaux

Par Ingeborg Wick

Depuis le début des années 90, les codes de conduite des multinationales prolifèrent. Il devient de plus en plus difficile de distinguer les différents modèles. Partout dans le monde, les travailleurs sont confrontés à des instruments qui prétendent améliorer leurs conditions de travail.

Quel est le pour et le contre de ces codes de conduite? En quoi peuvent-ils être utiles aux syndicats? Comment les syndicats et les organisations non gouvernementales peuvent-ils travailler ensemble sur les codes de conduite? Quelles sont les principales caractéristiques des codes actuels et que montre leur analyse comparative?

Cette brochure présente une description et une comparaison détaillées des organismes de vérification des codes que sont la Fondation Fair Wear, l'Ethical Trading Initiative, la Fair Labor Association, Social Accountability International et le Worker Rights Consortium. Outre un rapide aperçu du contexte socio-économique et des autres initiatives liées au commerce, cette publication contient également une analyse des codes de conduite du point de vue des syndicats, réalisée par la Confédération internationale des syndicats libres et la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir.

