

---

**De code à son application :**  
**Cinq exemples européens concrets**  
**d'expérience en contrôle et vérification**  
**dans l'industrie du vêtement**

---

*Colloque du SOMO (Centre de recherche sur  
les entreprises transnationales)  
et de la CCC (Clean Clothes Campaign)*



Bruxelles, Octobre 2001

---

**Contents (inhoudsopgave)**

**Introduction ..... 3**  
 Rapport du colloque ..... 3  
 Sessions plénières ..... 3  
**Ateliers de l'après-midi ..... 7**  
 Atelier 1 : mise en œuvre des codes ..... 7  
 Atelier 2 : actions rectificatives ..... 9  
 Atelier 3 : la participation des intervenants locaux..... 11  
 Atelier 4 : Transparence et confidentialité ..... 12

## Introduction

### Rapport du colloque

Gemma Crijns de l'Institut pour la responsabilité des compagnies (Institute for Responsible Business) de l'université Nyenrode a présidé la rencontre.

### Sessions plénières

Jim Baker de la Confédération internationale des syndicats libres (International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)) a ouvert le colloque. Il a souligné l'importance d'établir des règlements obligatoires afin d'améliorer les conditions de travail, les vrais partenariats et partenaires. Dans le contexte du contrôle et de la vérification, il a mis en garde contre un scénario, où les compagnies ne travaillent qu'entre elles ou avec celles qu'elles engagent ou celles ne représentant pas les travailleurs, et qui donne lieu à de la 'pseudo-science' de contrôle des conditions de travail. Ce n'est pas suffisant (on ne peut résoudre les problèmes par télécommande). Ce qui se trouve sur la table correspond à celles et ceux autour de la table.

Dara O'Rourke du Massachusetts Institute of Technology (MIT) aux EUA a présenté le contexte des discussions du reste de la journée menées par les initiatives de contrôle de discussion et de vérification visant l'amélioration de la vie des travailleurs.

Il a expliqué que le contrôle peut prendre plusieurs formes: le contrôle de la conformité interne; le contrôle externe ; contrôle reconnu/certifié/contrôlé (ce qui inclut l'Association pour un travail équitable (Fair Labor Association), Worldwide Responsible Apparel Production, la norme sociale américaine SA8000, le Consortium pour les droits des travailleurs (Workers Rights Consortium), les initiatives européennes), les révélations des ONG et le contrôle du contrôle. Les méthodes de contrôle varient selon le fondement du contrôle, la portée du contrôle (temps et ressources), les participants au processus de contrôle, la divulgation des résultats et la certification (usine ou marque/détaillant ?). Il a fait ressortir les difficultés du contrôle à cause de la structure de l'industrie du vêtement (de longues filières d'approvisionnement mobiles ; des propriétaires multiples, des emplacements d'usine instables) ; des problèmes d'accès à l'information ; de l'influence limitée des acheteurs individuels ; des codes multiples ; des questions techniques et sociales complexes, et de la coordination transnationale.

O'Rourke a passé en revue l'essentiel des normes du travail et quelques autres normes additionnelles en fonction de ce qu'on surveille : la liberté d'association, les négociations pour une convention collective de travail, la non-discrimination, le travail des enfants, les travaux forcés, les heures de travail, les salaires, les conditions sanitaires, de sécurité et de vie. Il a discuté de la nécessité de surveiller les contrôleurs à cause des cas de contrôle défectueux (causés, par exemple, par une direction biaisée et des interviews

boiteuses qui négligent les questions clé), des renseignements limités obtenus des travailleurs et des ONG, des rapports simplifiés à l'extrême et des conflits d'intérêts potentiels. Le contrôle comporte des coûts : il coûte cher et prend beaucoup de temps, il identifie les problèmes seulement (il ne les résout pas) et peut avoir des effets négatifs (les travailleurs peuvent écoper, il peut protéger les compagnies en agissant en tant que plan de relations publiques, rater les questions les plus importantes, exclure les syndicats, démobiliser ou coopter les campagnes). Il pourrait potentiellement encourager le protectionnisme et la privatisation de la loi.

Malgré ces coûts, O'Rourke a attiré l'attention sur les multiples raisons qui soutiennent les codes et le contrôle, telles que la faiblesse continue des régulateurs d'Etat, les pressions économiques allant à l'encontre de la mise en application des lois (les conflits d'intérêts gouvernementaux), l'industrie devançant les lois traditionnelles, un obstacle continu aux syndicats, à la sensibilisation des consommateurs, au dynamisme, et le potentiel d'amélioration des conditions dans la filière d'approvisionnement mondiale. Notre évaluation du contrôle devrait comporter la compétence technique, la transparence, la responsabilité publique, l'indépendance, la participation locale et la crédibilité, la participation des travailleurs et leurs prestations. Atteignons-nous nos buts par le biais du contrôle? Le contrôle et la vérification idéals identifieront les problèmes et motiveront des solutions, soutiendront la syndicalisation des travailleurs et leur émancipation, les campagnes visant les consommateurs, la gestion des filières d'approvisionnement des compagnies, l'amélioration des lois gouvernementales, et ne privatiseront pas les lois (ils les démocratiseront). O'Rourke a réclamé que, dans l'avenir, plus d'attention soit portée à la question de la transparence et plus d'information soit disponible sur les résultats et les méthodes de contrôle. On doit effectuer des comparaisons publiques et tenir des discussions publiques ; on a besoin de plus d'information sur les travailleurs, les ONG locales et les agences gouvernementale locales. On doit apprendre de ces expériences et développer des systèmes favorisant la responsabilité, ainsi que de multiples stratégies (en collaboration).

Joris Oldenziel du Centre de recherche sur les entreprises multinationales (Center for Research on Multinational Corporations (SOMO)) a expliqué que la Clean Clothes Campaign (CCC), un organisme engagé depuis plus de 10 ans dans des campagnes d'amélioration des conditions de travail dans l'industrie du vêtement, a étudié l'utilisation des codes de conduite, développé (en 1998) son propre modèle de code et continue d'examiner comment la conformité au code peut être surveillée et vérifiée. Le travail de la CCC se base sur la conviction que le contrôle et la vérification devraient comporter un rôle pour les ONG et les syndicats, comprendre des procédures de dépôt de plaintes pour les travailleurs, que ceux situés au haut de la filière d'approvisionnement devraient prendre leurs responsabilités, et que le contrôle interne devrait être effectué par les détaillants eux-mêmes. La CCC est impliquée dans des initiatives à plusieurs intervenants aux Pays-Bas (la Fondation Fair Wear - Fair Wear Foundation), au Royaume-Uni (l'Initiative pour un commerce éthique - Ethical Trading Initiative), en Suède (le Projet

suédois sur la vérification indépendante - the Swedish Project on Independent Verification), en France (L'éthique sur l'étiquette avec les détaillants français) et en Suisse (The Swiss CCC Project on Independent Monitoring - le Projet sur la vérification indépendante de la CCC suisse). Le but est d'essayer de générer de l'expérience en contrôle et vérification, de déterminer la forme des bons modèles de contrôle et de vérification, et la façon d'atteindre la conformité des codes. Le SOMO et la CCC ont organisé un projet d'un an (dont fait partie ce colloque) afin de coordonner l'échange d'expériences provenant de ces projets. Les projets ont une structure similaire et différente à la fois, ainsi que des modèles semblables et variés en cours d'analyse. On ne peut tirer de conclusions finales étant donné que les projets (sauf le projet suédois, qui prit fin et généra une proposition de formation d'un organisme de contrôle et de vérification) sont toujours en cours.

Oldenziel a expliqué que quelques questions clé sont ressorties de ces projets. Les processus de contrôle et de vérification sont reliés (des outils similaires sont utilisés - par exemple, les audits sociaux. Ils sont continus et se chevauchent). Les systèmes de gestion devraient exiger la collection d'information aux niveaux du fournisseur et du détaillant, et aborder la nécessité d'obtenir de l'information et de l'éducation à tous les échelons. On pense qu'un guide de contrôle à l'usage des compagnies est utile. Les demandes clé à discuter plus en profondeur (quelques-unes feront l'objet de la discussion des ateliers de cet après-midi) incluent : les rôles des intervenants dans les processus de contrôle et de vérification, ainsi que les relations entre intervenants ; le besoin d'une terminologie plus claire ; la conciliation des besoins concurrents en transparence et confidentialité ; les politiques et procédures selon les plaintes et les actions rectificatives. Le SOMO et la CCC ont proposé de continuer leur travail commun sur le contrôle et la vérification. Ils proposent principalement de continuer à suivre les initiatives européennes de contrôle et de vérification en visant l'harmonisation de la terminologie et de la méthodologie, et de développer plusieurs outils de contrôle et de vérification.

Dominique Bé de la DG de l'Emploi et des Affaires Sociales de la Commission Européenne, qui subventionne le projet du SOMO et de la CCC, a expliqué comment le projet s'insère dans les autres activités de la Commission Européenne (CE) sur la responsabilité sociale des sociétés. Il a discuté de l'agenda de la CE en fonction de la responsabilité sociale des sociétés. Ce thème a gagné en importance dans plusieurs forums. Après les droits du travail, l'environnement et les autres droits de la personne sont à l'étude. En plus du rôle des consommateurs et la syndicalisation des travailleurs, il est important d'inclure la responsabilité des actionnaires. Il s'est avéré difficile de mesurer la performance réelle des compagnies et aussi difficile d'évaluer le 'dossier des affaires'. Est-ce que les compagnies qui ont une bonne performance éthique en retirent des bénéfices ? La CE organise un grand colloque sur la responsabilité sociale des sociétés à la fin novembre et a publié l'été dernier un Livre vert sur le sujet. Il invite les participants à le commenter et à y contribuer. Ce document sera disponible par internet avant le 31 décembre.

Une table d'experts sur les intervenants, formée d'une variété d'intervenants engagés dans les initiatives de contrôle et de vérification, a été convoquée afin de savoir pourquoi ils croient utile de s'impliquer dans de tels projets et quelles sont les questions urgentes.

Lara Cataldi, une représentante de la Déclaration de Berne, une ONG active au sein du Projet sur la vérification indépendante de la CCC suisse a signalé qu'il est difficile de travailler avec les compagnies à cause des longues négociations nécessaires pour obtenir la publication des résultats. Leur travail est limité par des problèmes de rendement, par exemple (la charge de travail est immense tandis que les moyens sont très limités). Elle a reconnu que les intervenants avaient des ambitions différentes. En tant qu'ONG, a-t-elle signalé, ils veulent dialoguer, mais ils doivent maintenir leur influence.

Astrid Kaag de la Fédération néerlandaise des syndicats (Dutch Federation of Trade Unions (FNV)), un syndicat activement impliqué dans de la Fondation Fear Wear (Fair Wear Foundation), a expliqué que l'initiative néerlandaise comporte trois parties : les organisations de filiales, la FNV (au niveau de l'industrie et de la confédération) et les ONG. La mesure prise était probablement plus ambitieuse pour une ONG. De très longues négociations ont précédé la fondation de FWF en 1999. Il fallait gagner la confiance de ceux impliqués. Ils ont persévéré parce qu'ils croyaient que leur participation à l'initiative renforcerait la campagne visant principalement l'amélioration des conditions de travail. Des demandes plus claires furent présentées et une alternative (FWF) fut offerte. Les codes de compagnie sont les seules autres alternatives à l'approche à intervenants multiples. Ils collaborent maintenant sur des projets pilotes impliquant cinq compagnies. Le défi des ONG est de trouver un équilibre entre les campagnes et les négociations. Il faut atteindre un équilibre entre la transparence et la confidentialité. Quoique les plus grands détaillants des Pays-Bas ne se soient pas encore joints à la fondation, la FNV se réjouit de leur choix. Ils ont confiance qu'ensemble ils mettront sur pied un système aux Pays-Bas.

Satish K. Bhardwaj de National Institute of Fashion Technology (NIFT)) de l'Inde a fourni des renseignements sur les compagnies (d'approvisionnement) du Sud. Les administrateurs de cet échelon ont été formés et sont au courant des droits des travailleurs et des initiatives du Nord visant à les régler. Selon lui, un manque d'organisation fera échouer les initiatives. Des instituts locaux comme le NIFT, un institut gouvernemental, pourrait fournir une telle formation. Il croit aussi que la productivité et les relations avec les acheteurs s'amélioreront avant le temps, ce qui représente un message important à la direction des fournisseurs.

Jacqueline Peltier d'Auchan, un des plus importants détaillants français, a expliqué qu'ils ont commencé à s'impliquer dans ces questions au début des années quatre-vingt-dix et créé un code en 1997. Ils sont d'avis que la mise en œuvre de ce code est essentielle, quoiqu'elle soit compliquée. Ils ont, par contre, pris des mesures concrètes et ont, par exemple, formé des acheteurs (en coopération avec la CCC française), ce qui fait partie

de leur propre programme de contrôle. Ils font aussi faire des audits sociaux chez leurs fournisseurs, qui jusqu'à présent sont exécutés par des sociétés d'audit commerciales. Ils examinent présentement avec la CCC française la possibilité d'un projet pilote sur les méthodes d'audit social.

## Ateliers de l'après-midi

### Atelier 1 : mise en œuvre des codes

Suivant l'adoption d'un code de pratiques du travail, les détaillants et les fournisseurs doivent ensuite commencer à mettre ces normes en œuvre sur les lieux du travail dans toute leurs filières d'approvisionnement. Erika Spil, de l'Association nationale des magasins du monde (National Association of World Shops) aux Pays-Bas, a présidé cette session examinant les questions en fonction de la mise en œuvre de code. Frans Papma de la Fondation Fair Wear (Fair Wear Foundation (FWF)) des Pays-Bas, Dan Rees de l'Initiative sur les commerce éthique (Ethical Trading Initiative (ETI)) au Royaume-Uni, Alicja Kostecka, une chercheuse polonaise qui a collaboré avec la FWF sur un projet pilote en Pologne, Wong Ying Yue de la Confédération des syndicats de Hong Kong (Hong Kong Confederation of Trade Unions), et Derek Jackson de CWS Retail (The Co-op), une des compagnies du Royaume-Uni participant à l'ETI, ont mené la discussion.

La discussion a fait ressortir qu'un grand nombre de personnes travaillent sur ces questions. On fait face à certains problèmes ; on devrait analyser les solutions ensemble. On estime qu'établir un dialogue est d'une grande nécessité. La discussion a porté sur les systèmes de gestion, ainsi que leur pertinence à tous les niveaux.

La question de la formation des travailleurs s'est posée à plusieurs reprises pendant cette session. Les détaillants, les syndicats et les chercheurs ont trouvé que cet aspect était très important, bien qu'ils se soient demandé comment organiser la formation des travailleurs. On a aussi mentionné les coûts et les échecs du contrôle interne. On a soulevé l'importance de considérer le rôle du gouvernement.

Plusieurs étapes diverses de mise en œuvre des normes du travail se retrouvant dans le code furent mentionnées :

- - La communication : interne et externe (avec les fournisseurs). La communication interne est nécessaire avec les divers auditoires, tels que les spécialistes fonctionnels, les acheteurs, les équipes de ressources humaines et les gérants. Il est nécessaire d'établir une routine dans ces différents canaux de communication. La communication externe avec les fournisseurs devrait être un dialogue à deux voies. Des réactions de la part des fournisseurs sur la mise en œuvre du code sont aussi nécessaires.
- L'évaluation du risque des fournisseurs : l'évaluation des marques produites, l'emplacement du fournisseur et les problèmes locaux.

- L'évaluation du site : par le personnel du détaillant par le biais d'auditeurs secondaires et d'équipes d'audit mixtes, telles que homme/femme, généralistes/spécialistes, le savoir local et les talents linguistiques. Les détaillants devraient aussi essayer d'impliquer les intervenants locaux au cours du processus de mise en œuvre du code. Les compagnies peuvent impliquer les intervenants locaux dans le contrôle interne.

On a discuté des différents rôles et des responsabilités des fournisseurs et des détaillants. Les détaillants sont responsables de connaître la filière d'approvisionnement complète, celle dont ils sont propriétaires et celle dans laquelle ils engagent à contrat, et de bâtir des relations à long terme avec les fournisseurs. Les détaillants disent qu'il est difficile de tracer un portrait de leurs réseaux de fournisseurs, bien qu'ils considèrent que cet aspect est un élément important de la mise en œuvre du code.

Les fournisseurs ont aussi des responsabilités comme, par exemple, connaître le code du détaillant et ses conséquences, faire preuve de transparence dans la divulgation d'information pertinente et mettre en œuvre le plan d'action tel qu'entendu avec le détaillant.

On a discuté du rôle des systèmes de gestion dans l'organisation de la mise en œuvre de code et mentionné quelques éléments importants des systèmes de gestion :

- La direction devrait définir une politique de responsabilité sociale, qui inclut un engagement à la mise en œuvre du code, aux lois s'appliquant, à l'amélioration continue, à la documentation et à la transparence du système.
- Des procédures de communication et de documentation claires doivent être mises sur pied.
- Un examen périodique effectué par la direction devrait avoir lieu afin d'évaluer le caractère adéquat, la pertinence et l'efficacité de la politique.
- Un représentant de la compagnie devrait être nommé pour assurer la mise en œuvre.

Dan Rees de l'ETI a attiré l'attention sur quelques conclusions provisoires basées sur l'expérience de mise en œuvre de code de membres de l'ETI :

- - Une augmentation rapide des activités liées au contrôle
- Un grand nombre de pratiques non-conformes furent identifiées et plusieurs furent corrigées (si ceci est bien vrai, elles ont eu un impact positif significatif dans la vie des employés sur les lieux de travail).
- De grandes variations dans les techniques de contrôle et dans la qualité des audits/des auditeurs. Ce point doit être amélioré.
- Les auditeurs semblent pouvoir identifier les violations à H&S, qui sont généralement plus faciles à redresser.
- Les compagnies ne semblent pas relever les autres aspects du code - en



particulier, les éléments reliés aux droits - au même rythme suggéré par des études ou des témoignages anecdotiques émanant d'autres partis. Pourquoi ?

- Des détails sur l'accès à un salaire décent et les heures de travail font surface, mais il s'avère difficile de redresser les problèmes. Ce point doit être amélioré.
- Les compagnies notent des abus partout sur les lieux de travail, mais il est vraiment difficile de faire respecter les normes du travail dans les pays fournisseurs asiatiques (spécialement en Chine).
- Il y a beaucoup de problèmes chez nous ... mais ceux-ci semblent plus faciles à redresser.

Quelques aspects qui n'ont pas encore été mis en œuvre :

- La vérification et le contrôle
- La mise en place de moyens confidentiels pour permettre aux travailleurs de rapporter les violations
- Le prolongement des systèmes de contrôle aux fournisseurs intermédiaires

## Atelier 2 : actions rectificatives

Les mécanismes de contrôle et de vérification révèlent les violations au code et sont censés servir à élaborer des plans de rectification de ces violations. Lors de cette session, les participants ont étudié les rôles que devraient jouer les différents intervenants pour déterminer les actions rectificatives à prendre, établir un programme de conformité à ces demandes d'action et tout autre suivi. Sabina Voogd du SOMO a présidé l'atelier. Renée Andersson, coordinatrice du Projet suédois sur la vérification indépendante, Ingrid Schüllstrom de H&M, une des compagnies participant au Projet suédois, Bruno Colombanie de ITS Intertek et Maria Roeper du Consortium sur les droits des travailleurs (WRC) aux EUA ont mené la discussion.

Andersson a expliqué brièvement la structure du Projet suédois et le rôle du conseil d'étude pilote, et comment les interviews (effectuées par les ONG et les chercheurs locaux) de travailleurs tenues hors des usines (en tant que projets pilotes en Inde, Chine et au Bangladesh) prouvent la non-conformité. Les audits ont mené à des rencontres avec l'administration afin de discuter de ces problèmes, qu'elle a accepté de corriger. Des rencontres ont aussi eu lieu avec l'observateur et les personnes interviewées pour discuter des résultats. Les ONG, les syndicats, le détaillant et le président indépendant du conseil d'étude pilote ont discuté du rapport des auditeurs et des interviews avec les travailleurs. Le détaillant a discuté d'un plan d'action rectificatif avec leur fournisseur. L'auditeur a effectué un suivi. Les résultats ont été envoyés au conseil pilote.

Tous sauf les travailleurs étaient impliqués dans le processus d'action rectificatif, qui était, par contre, basé sur les interviews originales avec les travailleurs et la visite d'inspection. Il est à souhaiter qu'une autre série d'interviews ait lieu avant la tenue de suivis plus tard cette année en Chine et à Delhi pour vérifier les résultats des sociétés

d'audit.

Les projets pilotes ont soulevé plusieurs questions. Les plus difficiles (causées, en partie, par le contexte local des lois du travail et de la dynamique syndicale) touchent à la liberté d'association et aux négociations collectives, aux salaires et aux conditions de travail. Andersson a aussi souligné le problème qu'ont les détaillants à déterminer le moment opportun pour mettre fin aux contrats à cause de la non-conformité. Qu'est-ce que l'on doit faire lorsque les propriétaires n'acceptent pas les résultats ? Elle a mis l'accent sur le besoin de formation des administrateurs et des travailleurs, ainsi que d'un système de gestion pour les fournisseurs. En ce qui a trait aux rôles, elle a constaté que les intervenants suédois (CCC suédois) voulaient voir une participation locale des intervenants (incluant les travailleurs) dans le processus d'action rectificatif, mais qu'il y avait réticence pour diverses raisons et que cela s'avérait difficile.

Ingrid Schüllstrom a expliqué que H&M a un code de conduite depuis 1997. Trente personnes travaillent à temps plein sur les systèmes internes de contrôle. Les fournisseurs sont de vrais intervenants et on négocie les plans d'action rectificatifs avec eux au lieu de les imposer seulement. Il faut comprendre le 'pourquoi'. Ils essaient de leur fournir des outils pour les aider à trouver des solutions (par exemple, où se vendent les produits de sécurité). Quelques questions prennent du temps à aborder et une approche graduelle est nécessaire. Par exemple, les registres du personnel. Dans certains cas, on devait instituer un meilleur système de registre du personnel avant d'attaquer la question des salaires. Les méthodes utilisées pour faire un rapport devraient aussi montrer des améliorations graduelles, pas seulement des problèmes, de manière à encourager. Les ONG pourraient jouer un rôle dans les plans d'action rectificatifs vu la difficulté pour les acheteurs d'entrer en contact direct avec les syndicats.

Maria Roeper du WRC a exposé les grandes lignes du processus d'enquête, qui eut lieu aux installations Kuk Dong, au Mexique, suivant un conflit de travail, auquel 650 travailleurs participèrent lors d'une grève, et qui aboutit plus tard à un lock-out. Il y eut un long processus, qui mena à la formation et la reconnaissance légale d'un syndicat indépendant, et à la négociation d'une convention collective entre le syndicat et l'administration.

Dans l'ensemble, on a identifié trois questions critiques pendant cette session, dont il est nécessaire de traiter. Premièrement, une fois qu'on a atteint le moment où une action rectificative devrait être prise, il est difficile de déterminer la forme correcte que devraient prendre la liberté d'association, les salaires et les heures de travail. Deuxièmement, si on doit mettre sur pied un système d'action rectificatif, celui-ci devrait comporter de multiples intervenants, sinon, plusieurs problèmes surviendront. On doit impliquer les travailleurs, qu'il faut éduquer si on veut les impliquer. Et finalement, on a constaté, à la suite d'une discussion sur l'impact de la structure des coûts sur la mise en œuvre des codes, que les processus de production ne peuvent pas s'améliorer si les prix

demeurent bas.

### **Atelier 3 : la participation des intervenants locaux**

Le rôle que les ONG et les syndicats basés dans les pays producteurs devraient jouer dans les processus de contrôle et de vérification n'est pas clair; le rôle des administrateurs d'usines dans ces processus n'est pas non plus toujours évident. Pour ces raisons, cet atelier a réuni des participants de différentes initiatives de contrôle et de vérification afin de discuter des actions possibles. Phil Wells, un consultant et chercheur spécialisé en commerce éthique, a présidé cette session.

Diana Auret de l'Association sur l'éthique agricole au Zimbabwe (Agricultural Ethics Association in Zimbabwe), qui a participé à un des projets pilotes de l'ETI, a ouvert l'atelier. Selon son expérience, l'audit social est un processus qui évolue constamment. Les auditeurs sont formés selon la méthodologie pertinente, la législation nationale et le code de conduite. Elle a expliqué l'approche à plusieurs intervenants utilisée dans le projet pilote de l'ETI, où les ONG, les syndicats et les producteurs étaient représentés à tous les échelons (la direction, le comité d'accréditation, etc.). Cet arrangement triparti profite des compétences et de la capacité de travail variées.

Monina Wong du Comité industriel chrétien de Hong Kong (Hong Kong Christian Industrial Committee), qui a participé au Projet de vérification suédois, a soulevé la question de la dynamique du pouvoir chez les intervenants. Les relations de pouvoir peuvent changer, par exemple, en forgeant des alliances. Lorsque des compagnies n'ont pas assez d'influence sur certains fournisseurs, les ONG peuvent aider à faire pression. Elle a constaté que si on ignore certains intervenants, il y aura des conséquences. Elle a souligné et mis en garde qu'on ne devrait pas seulement considérer les travailleurs, les ONG et les syndicats comme des sources d'information. De façon générale, il est nécessaire de bâtir des relations basées sur la confiance.

Lesley Roberts de Pentland, un groupe formé 12 compagnies et un participant à l'ETI, a aussi fait ressortir que le terme 'audit' n'est pas le terme approprié pour ce qui est vraiment un processus. Elle a dit qu'on identifie les organisations locales comme partenaires potentiels, mais qu'elles décident si elles veulent collaborer avec elles. Elle a aussi constaté que le gouvernement local peut être impliqué (par exemple, l'inspecteur de la santé et de la sécurité, et le ministère du travail).

Marc Deluzet de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), un organisme participant à l'initiative de contrôle et de vérification de la CCC française, a rappelé au groupe que le contrôle est un outil, et non une fin en soi, utilisé afin d'améliorer la situation locale. Ils visent la coopération locale. Un partenariat égal signifie négocier. Ils visent à travailler avec les partenaires locaux/organisations locales choisis par les travailleurs. Les experts formés ne devraient pas seulement représenter les intérêts des

compagnies mais aussi ceux des partenaires locaux.

Lynda Yanz du Réseau de solidarité Maquila (Maquila Solidarity Network) au Canada a fait ressortir le besoin de respecter la liberté d'association. L'augmentation de la capacité des travailleurs repose en partie sur leur habileté à mettre sur pied leurs propres syndicats.

Les participants de cet atelier ont essayé de trouver des réponses à 3 questions clé : 1) qui sont les intervenants ; 2) quels sont leurs rôles ; et 3) comment les aider à remplir leurs rôles. Ils ont dit que les fournisseurs locaux étaient des intervenants, même s'ils n'ont pas été impliqués dans le partage de l'information et la prise de décision clé, et dans les syndicats locaux. Cependant, les participants aux ateliers ne s'accordaient pas complètement au-delà de ce point. Certains étaient d'avis que les ONG, le gouvernement local (par exemple, les corps d'inspecteurs du travail) et les intellectuels (qui font la recherche) étaient tous des intervenants. Les habitants locaux ne sont pas tous considérés comme intervenants. Les rôles suggérés pour les intervenants locaux touchent à la recherche et à la collection d'information, même si ce n'est pas en soi assez. Les intervenants locaux devraient pouvoir contribuer. Les participants mentionnèrent d'autres rôles tels que gagner la confiance de l'autre et s'impliquer dans des actions rectificatives (quoi et comment mettre en œuvre). En tant qu'intervenants, les travailleurs devraient être impliqués dans la mise sur pied de code. Les intervenants devraient être impliqués dans le cadre institutionnel. La connaissance (par exemple, du code et de sa pertinence) et la capacité (des ressources limitées signifient qu'une organisation se sent rapidement débordée lorsqu'elle est impliquée dans la mise en œuvre de codes et elles les empêchent de faire l'autre partie de leur travail) sont les obstacles principaux à l'implication locale des intervenants.

#### **Atelier 4 : Transparence et confidentialité**

Les systèmes de contrôle et de vérification présentement à l'essai demandent la divulgation d'une énorme quantité d'information sur les activités et les conditions sur les lieux de travail. En même temps, on se préoccupe pour des motifs valables qu'une certaine information demeure confidentielle pour diverses raisons (par exemple, pour la protection des travailleurs). Fenny Eshuis de Max Havelaar aux Pays-Bas a présidé une session sur la nécessité de divulguer l'information et/ou la garder confidentielle. Jacqueline MacDonald de l'organisation à but non-lucratif américaine de contrôle du code Verité a ouvert la session. Elle a expliqué que le système de rapport confidentiel de Verité a changé quelque peu depuis le début de leur travail en 1995. Verité a effectué des audits dans 52 pays. Leurs rapports sont compilés à leur siège social à Amherst au Massachusetts (EUA) et sont ensuite envoyés à leurs clients, à qui appartient l'information. Le rapport est aussi parfois envoyé au fournisseur, mais pas toujours (la compagnie qui a passé un contrat d'audit prend cette décision). Elle a dit que l'information peut être présentement divulguée dans certains cas (par exemple, dans le cas de certains projets de recherche). L'information recueillie par pays est fournie au

fonds d'investissement social. Elle a constaté qu'ils ne seraient pas capables d'avoir accès aux usines sans un certain degré de confidentialité. Les ONG qui collaborent avec eux signent des accords de confidentialité, mais trouvent qu'il vaut toujours la peine de participer pour avoir accès aux usines et aux travailleurs. Elle a discuté de la nature cruciale des interviews de travailleurs (seulement des audits superficiels sans eux), mais aussi du risque pour les travailleurs (principalement où il y a absence de syndicat, par exemple le licenciement de travailleurs, leur expulsion, la réduction des commandes) et de leur extrême vulnérabilité. Elle a aussi constaté que le dialogue avec les travailleurs peut aussi faire grandir leur espérance que des solutions existent (l'insinuation d'un contrat), et que les compagnies doivent donc s'engager à faire un suivi, quoique cela n'arrive pas toujours. Elle a signalé qu'on formait des travailleurs pour leur apprendre ce qu'ils devaient dire aux auditeurs ("rencontrer et saluer") et qu'il s'est développé une "fatigue des audits" dans certains pays.

Shubi Singh, une chercheuse/consultante qui a collaboré au Projet suédois sur la vérification indépendante, a aussi décrit son expérience des interviews de travailleurs (hors des usines, même si l'administration en connaissait l'existence mais sans savoir quand et où). D'importants détails portant sur les salaires et les heures de travail ne furent seulement révélés qu'à l'aide de ces interviews. Elle a proposé que l'on doive en dévoiler plus aux médias et aux syndicats nationaux, qui devraient s'impliquer étant donné le manque de pertinence du travail local sans changements nationaux. Il faut aller chercher les preneurs de décisions. La transparence est un élément essentiel du changement, conclut-elle, car elle réduit le besoin de confidentialité.

Dwight Justice de la Confédération internationale des syndicats libres (International Confederation of Free Trade Unions) a dit qu'il existe une obligation morale à être plus transparent. Les compagnies chinoises, par exemple, ne peuvent pas faire beaucoup immédiatement, mais pourraient au moins montrer une transparence complète. On discute au sein de l'ETI de la confidentialité des rapports. C'est aussi une question que se posent les syndicats - veulent-ils être liés par un accord de confidentialité ? L'opinion est partagée à ce sujet. Les fondations s'opposent à des dilemmes semblables. Si vous voulez agir de façon éthique, vous devez être transparent. Dans un sens, les compagnies engagent des firmes d'audit pour évaluer les risques, mais il y a danger lorsque leur relation en devient une de compagnie et de son agence. Sans sanctions et règlements, la relation en est une d'agence. Sans système fondé sur un règlement et soutenu par des sanctions, il ne peut pas y avoir de vraie transparence. Les compagnies qui opèrent dans des sociétés fermées, telles que la Chine, ont une plus grande obligation d'être transparentes. Il a aussi constaté qu'être membre d'une initiative à plusieurs intervenants ne signifie jamais ne pas s'impliquer dans les campagnes. On peut faire preuve d'une certaine confidentialité (par exemple, faire part des préoccupations aux compagnies en premier lieu) sans restreindre son implication dans les campagnes.

En faisant référence à la rapidité à laquelle on vole les concepts de la mode, Betty

Arenthals de l'Association des petits et moyens détaillants (Association of Small and Medium-sized Retailers (MITEX)) aux Pays-Bas a indiqué que certaines informations sur les fournisseurs devraient rester confidentielles. Cependant, elle croit qu'il est dans l'intérêt du détaillant de révéler autant de détails que possible. Ils aiment la transparence, de dire Arenthals, parce qu'ils peuvent mieux faire affaire avec leurs fournisseurs et répondre aux demandes d'information des clients.

\* Des problèmes techniques ont empêché la reproduction dans ce rapport de tous les commentaires faits par les participants. Nous nous excusons de ces omissions.

\*\* Le masculin est utilisé tout au long du texte afin de l'alléger et inclut le féminin.