

**Revue des évolutions européennes en matière de  
vérification et de suivi des conditions de travail dans les  
secteurs de l'habillement et des articles de sport**

**Mai 2001**

**Nina Ascoly  
Joris Oldenziel  
Ineke Zeldenrust**

**SOMO**  
**Centre de recherche sur les entreprises transnationales**  
**Keizersgracht 132 1015 CW Amsterdam**  
**Pays-Bas**  
**Tel: +31 (0)20 6391291**  
**Fax: +31 (0)20 6391321**  
**E-mail: [info@somo.nl](mailto:info@somo.nl)**

Ce rapport s'intègre dans le cadre d'un projet conjoint entre le SOMO et la Clean Clothes Campaign: "European Initiatives on Monitoring and Verification of Codes of Conduct in the Garment and Sportswear Industry" (Initiatives européennes pour le contrôle et la vérification des codes de conduite dans le secteur de l'habillement et dans le secteur des articles de sport). Ce projet bénéficie d'un financement de la Commission Européenne, et plus exactement de la DG de l'Emploi et des Affaires Sociales (DG 5). De plus amples informations concernant ce projet et les initiatives nationales sont disponibles sur le site internet du projet: [www.somo.nl/monitoring](http://www.somo.nl/monitoring)



## SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Introduction .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Terminologie utilisée .....</b>	<b>7</b>
Audit .....	7
Eléments d'audit .....	7
Auditeurs .....	8
Mise en œuvre.....	8
Système de gestion .....	8
Contrôle .....	8
Contrôle indépendant .....	9
Vérification.....	9
Inspection .....	10
Projet pilote .....	10
Label social.....	10
Commerce équitable contre commerce éthique .....	10
<b>3. Caractéristiques essentielles des initiatives nationales .....</b>	<b>11</b>
<b>GRANDES LIGNES DU PROJET .....</b>	<b>12</b>
<b>3.1 ROYAUME UNI : Ethical Trading Initiative (Initiative pour le commerce éthique).....</b>	<b>12</b>
Plan du projet et structure organisationnelle .....	13
Accord avec les sociétés .....	13
Bibliographie .....	14
<b>3.2 PAYS BAS: Fair Wear Foundation (Fondation Fair Wear).....</b>	<b>14</b>
Plan du projet et structure organisationnelle .....	14
Normes et principes de contrôle/vérification.....	15
Accord avec la société .....	16
Projets pilotes et situation actuelle .....	16
Bibliographie .....	16
<b>3.3 FRANCE: Ethique sur l'étiquette .....</b>	<b>17</b>
Conventions de référence et principes de contrôle et de vérification .....	18
Plan du projet et répartition des rôles .....	18
Projets pilotes et évolution.....	18
Bibliographie: .....	19
<b>3.4 SUEDE: The Swedish Project on Independent Verification (projet suédois pour la vérification indépendante).....</b>	<b>19</b>
Plan du projet et structure organisationnelle .....	19
Normes et principes de contrôle et de vérification.....	19
Accord avec la société .....	20
Projets pilotes et situation actuelle .....	20
Bibliographie .....	21
<b>3.5 SUISSE: The Swiss Project on Independent Monitoring (Le projet suisse sur le contrôle indépendant).....</b>	<b>21</b>
Plan du projet et structure organisationnelle .....	22

Le projet a pour objectif de: .....	22
Accord avec la société .....	22
Normes de travail et principes de contrôle et de vérification .....	23
Modèle de contrôle indépendant.....	23
Projets pilotes et situation actuelle .....	24
Bibliographie.....	24
<b>4 PROJETS PILOTES .....</b>	<b>25</b>
<b>4.1 ROYAUME UNI: Ethical Trading Initiative (ETI, Initiative pour le commerce éthique) .....</b>	<b>25</b>
Projets pilotes de l'ETI .....	25
Horticulture au Zimbabwe .....	26
Vins d'Afrique du Sud.....	27
Vêtements et chaussures en Chine.....	27
Confection au Sri Lanka.....	28
Bibliographie.....	28
<b>4.2 PAYS BAS: Fair Wear Foundation (Fondation Fair Wear) .....</b>	<b>28</b>
Pilote du système de gestion.....	28
<b>4.3 Projet pilote français à Madagascar.....</b>	<b>30</b>
<b>4.4 Projets pilotes suédois .....</b>	<b>31</b>
Bibliographie.....	32
<b>5. Elaboration de systèmes pour le contrôle, la mise au point de labels et l'organisation .....</b>	<b>33</b>
Suède .....	33
Pays-Bas.....	33
Royaume-Uni/Ethical Trading Initiative (ETI/Initiative pour un commerce éthique) .....	33
France .....	33
<b>6. Questions critiques et sujets de discussion .....</b>	<b>35</b>
<b>Niveau du distributeur .....</b>	<b>35</b>
<b>Niveau du fournisseur .....</b>	<b>36</b>
Contenu du code: .....	36
Contrôle et vérification:.....	36
Niveau du système.....	37
Autres questions critiques .....	37
Annexe A.....	39

## 1. Introduction

En novembre 2000, le SOMO (Centre de recherche sur les sociétés multinationales) et le secrétariat international de la Clean Clothes Campaign (CCC) ont initié un projet, d'une durée d'un an, nommé "European Initiatives on Monitoring and Verification of Codes of Conduct in the Garment and Sportswear Industry" (Initiatives Européennes pour le contrôle et la vérification des codes de conduite dans le secteur de l'habillement et le secteur des articles de sport). Ce projet étudiera cinq initiatives nationales pour le contrôle et la vérification des codes de conduite mises en place ces dernières années aux Pays-Bas, au Royaume-Uni, en France et en Suisse. Ces initiatives sont l'occasion pour des sociétés, des fédérations, des syndicats et des ONG, de coopérer dans de multiples cadres, par exemple des projets pilotes, pour obtenir une expérience pratique dans le domaine de la mise en œuvre, du contrôle et de la vérification, sur la base d'une série de critères sociaux approuvés par tous.

Ce projet a pour objectif de:

- **rassembler des informations** pour permettre de distinguer les grandes orientations des expériences récentes des cinq initiatives nationales;
- **améliorer l'échange d'expériences** entre les initiatives nationales pour augmenter leur synergie;
- **augmenter la connaissance des problèmes communs, goulots d'étranglement et meilleures pratiques** pour la mise en place, le contrôle et la vérification des codes de conduite;
- **renforcer l'accord sur l'utilisation et l'interprétation cohérentes de la terminologie** employée pour la mise en œuvre du code; et
- **fournir des lignes directrices pour les initiatives nationales ou européennes** à venir et les projets pilotes pour le contrôle et la vérification des codes de conduite;

Ces orientations générales proposent une analyse comparative des initiatives nationales, et notamment des renseignements sur la mise en place organisationnelle des projets nationaux, la structure des projets pilotes et les leçons apprises à ce jour. Le présent document servira de point de départ pour la définition des points clés des discussions à venir. Il ne se contente pas de mettre en lumière les principales caractéristiques et leçons apprises pendant les initiatives, mais souligne également les questions critiques qui requièrent une attention supplémentaire. Les premières pages du document présentent un glossaire de termes pertinents dans le domaine du contrôle et de la vérification. L'expérience a montré qu'il était indispensable d'harmoniser l'utilisation et l'interprétation de la terminologie employée pour la mise en œuvre du code.

Un tableau présente ensuite les principales caractéristiques des initiatives, suivies par un résumé de chaque initiative. On trouve ensuite une description plus détaillée de l'organisation et de la structure des projets pilotes lancés à ce jour dans le cadre des cinq projets, ainsi que des renseignements sur la structure de plusieurs projets pilotes devraient débiter dans un avenir proche.

Les cinq initiatives nationales ont toutes pour objectif de générer de l'expérience dans le domaine de la vérification indépendante et de définir l'allure et la structure des meilleurs modèles de contrôle et de vérification des codes de conduite. Néanmoins les concepts de fonctionnement des initiatives ne se ressemblent guère. Pour permettre une comparaison, les différentes idées et modèles ont été étudiés et développés dans les présentes grandes orientations.

Point important: quelques sujets à inclure dans des discussions à venir sont présentés à la fin de ces grandes orientations. Ils se sont révélés critiques pour l'élaboration de bons systèmes de contrôle et de vérification et doivent être considérés comme une première liste des points essentiels à prendre en compte. De nouvelles questions à aborder seront certainement proposées, dans la mesure où les participants au projet ne cessent d'apprendre des expériences en cours.

Les présentes grandes orientations ont été rassemblées par le SOMO, avec la participation des membres du groupe du projet: Dan Rees (Royaume Uni), Astrid Kaag (Pays bas), Coralie Hermeloup et Pascal Erard (France), Renée Andersson (Suède), Isabelle Scherer et Lara Cataldi (Suisse).

## 2. Terminologie utilisée

Les initiatives nationales présentent des différences quant au choix du vocabulaire et de son interprétation. S'il est vrai qu'il peut être difficile d'atteindre un consensus pour le choix du vocabulaire, il est sans doute utile d'examiner la terminologie utilisée par les participants à chaque initiative et de vérifier à quelle activité elle fait alors référence. La présente section a par conséquent pour objet l'étude des divers termes employés par les initiatives.

Les mots "audit," "mise en œuvre", "contrôle" et "vérification" sont les termes les plus fondamentaux liés au projet et posant le problème d'une multiplicité d'interprétations potentielles, entraînant débat et confusion. Ils sont difficiles à définir car ils font référence à des processus et actions actuellement testés de manières différentes dans de nombreuses initiatives. Cette section a plus pour but de donner une vue générale des discussions qui entourent ces termes que de fournir des définitions claires. De plus, plusieurs termes (comme "audit") sont utilisés dans différents processus (comme le contrôle et la vérification), ce qui ajoute encore à la possible confusion. Il est fondamental de bien distinguer les outils des processus, et de comprendre quels outils sont utilisés dans quels processus.

### Audit

La signification première du mot "audit" est "étude et examen formels, souvent périodiques, des comptes ou registres financiers pour s'assurer de leur exactitude". Un audit est également une "étude approfondie et évaluation d'un problème". L'audit est par nature l'étude des éléments probants et leur croisement pour établir leur véracité.

Dans le contexte des initiatives européennes engagées dans le présent projet, un audit implique l'examen et l'étude des pratiques de travail d'un lieu de travail ou d'une société particuliers, à l'échelle d'une série de normes spécifiques, dans le respect d'un protocole approuvé par tous. Il s'agit d'une étude externe qui permet de déterminer si les systèmes et procédures adoptés par la société et le fournisseur sont conformes aux objectifs annoncés, et qui repose sur l'accumulation d'éléments probants écrits ou oraux. Dans ce contexte, "externe" signifie que l'audit est toujours mené par une personne extérieure au lieu de travail audité.

Ces dernières années, l'utilisation du terme "audit social" et de ses dérivés s'est incroyablement développée, pour établir une distinction entre l'audit des conditions de travail et tous les autres types d'audit, notamment l'audit financier. L'audit social peut faire référence à l'ensemble de "l'empreinte" sociale et environnementale. Dans le contexte des initiatives étudiées dans ces grandes orientations, le terme "audit" et ses dérivés sont utilisés pour faire référence à l'audit social des conditions de travail tout au long de la filière d'approvisionnement.

### Éléments d'audit

A l'heure actuelle, de nombreuses discussions entourent l'utilisation du terme "audit", et posent en particulier la question de ce qui constitue un audit. Par exemple "faire un audit" est souvent utilisé par les organismes comptables ou de certification pour décrire une visite d'usine. Comme les détaillants en vêtements sont sans cesse plus nombreux à engager les services des sociétés de certification pour qu'elles effectuent un audit de leurs fournisseurs, l'association des termes "audit" et "faire un audit" est de plus en plus fréquente (en particuliers chez les travailleurs et représentants des travailleurs des pays de production) avec les visites d'usines menées par les auditeurs commerciaux. Il est cependant important de noter que, en dépit de ces associations d'idées, le terme "audit" lui-même ne signifie rien quant à la qualité et à la portée de l'audit en question. Un audit peut prévoir des entretiens représentatifs avec les employés et les dirigeants, ainsi qu'une étude approfondie et un croisement des documents de référence (comme les registres des salaires et les feuilles de présence). Si l'on prend par exemple le cas des audits effectués dans le cadre des projets pilotes suédois, on peut constater qu'ils allaient beaucoup plus loin qu'une simple visite d'usine (à laquelle il était fait référence sous le nom de "inspection") et comportaient des entretiens avec les travailleurs (hors des locaux de l'usine), menés par une personne autre

que l'auditeur commercial, ainsi qu'une "inspection" de l'usine, sous la direction de l'auditeur commercial. Cet audit a débouché sur un rapport, reposant sur cet examen, et incluant une lettre ou certificat résumant le point de vue de l'auditeur sur lieu de travail en fonction du code par rapport auquel il était audité.

Un audit peut être composé d'une visite d'usine, mais le terme peut également faire référence à l'examen de l'ensemble de la société ou de ses livres, en fonction du protocole de l'audit. L'audit est un outil qui s'inscrit dans le cadre d'un processus spécifique, qui définit comment, par qui et où l'audit est exécuté. L'audit peut donc être un outil de contrôle aussi bien que de vérification (voir ci-dessous). Dans le cadre des initiatives locales, le terme "audit" est utilisé de nombreuses manières différentes et à de nombreux niveaux différents.

## **Auditeurs**

L'auditeur peut être un cadre supérieur, une société d'audit externe, une ONG spécialisée ou une organisation syndicale (ou encore une combinaison de ceux-ci). Il y a trois niveaux relationnels possibles entre le distributeur et l'auditeur. L'audit par le premier intéressé est par exemple un audit mené auprès d'un fournisseur par un distributeur. Si le distributeur engage un auditeur pour mener un audit auprès du fournisseur, il s'agit d'un audit par le deuxième intéressé. Enfin, on parle d'audit par une tierce partie lorsque l'audit est mené par autre personne/organisation indépendante à la fois du distributeur et du fournisseur.

## **Mise en œuvre**

Selon la définition donnée dans le code modèle de la CCC, ce terme fait référence aux activités qui doivent être entreprises par la société (acheteuse) pour s'assurer que les normes détaillées dans le code sont respectées. Cela implique notamment l'inclusion du code dans le contrat conclu entre le fournisseur et la société acheteuse, ce qui la rend partie intégrante du cadre légal national. La mise en œuvre concerne également l'adaptation des meilleures pratiques d'achat, pour que le fournisseur puisse se conformer aux normes incluses dans le code. Lors par exemple de la négociation d'une commande, les acheteurs doivent évaluer la possibilité du fournisseur à se conformer à la disposition sur le nombre maximum d'heures de travail prévue par le code, compte tenu du volume de la commande et des délais de livraison négociés. Il est également important que les sociétés travaillent dans l'optique d'une relation à long terme avec les fournisseurs. La mise en œuvre d'un code de bonne conduite implique l'intégration de celui-ci dans le système de gestion et les pratiques commerciales de la société, en particulier en ce qui concerne les marges, tarifs et délais.

## **Système de gestion**

Le terme "système de gestion" fait référence à toutes les structures organisationnelles, procédures, processus et moyens nécessaires pour assurer une bonne mise en œuvre des politiques d'une société. Dans le contexte des questions abordées par ces initiatives, les systèmes de gestion répondent à un double objectif: vérifier que les normes de travail prévues par le code sont bien mises en œuvre et correctement suivies, mais également s'assurer que les affaires sont menées de façon à ce que les fournisseurs puissent se conformer aux normes qu'ils sont supposés respecter.

## **Contrôle**

"Contrôle" est le terme employé pour décrire les activités destinées à garder constamment un œil sur la mise en œuvre, à vérifier que le code est respecté. Parmi les principales caractéristiques du contrôle, on trouve le fait qu'il s'agit d'un processus continu, ou pour le moins fréquent. On entend ici par fréquent qu'il doit être suffisamment exercé sur le lieu de travail pour permettre la détection des variations de comportement ou de situation.

Ces derniers temps, le rôle des détaillants dans le contrôle est de plus en plus reconnu. On peut citer l'exemple des sociétés qui participent à l'ETI, et qui doivent "assurer le contrôle de la conformité de leur filière d'approvisionnement avec le Code de Base". Les sociétés elles-mêmes ont mis en place des procédures qui leur permettent de disposer de cette connaissance. Elles ne peuvent pas se contenter de transmettre le code et penser que cela va suffire. Elles vont devoir



former leurs employés, instruire leurs acheteurs, définir les mesures adéquates en cas de violation du code, sans oublier les mesures d'accompagnement. Ce processus est parfois également appelé "contrôle interne" ou "contrôle de société".

## Contrôle indépendant

L'utilisation du terme "contrôle indépendant" fait actuellement l'objet d'une grande confusion. A l'origine, il a été utilisé dans le code modèle de la CCC pour décrire un processus par lequel une organisation externe ou indépendante serait chargée de vérifier que le contrôle et la mise en œuvre se déroulent comme prévu. Cet organisme extérieur est supposé se composer de différents groupes d'intérêt, et doit garantir l'accès des travailleurs et des organisations de travailleurs.

On peut distinguer deux modes de contrôle. Le premier consiste en des vérifications effectuées auprès du fournisseur: vérification des archives et des fiches de paie, visites surprises, entretiens avec les travailleurs hors de portée des dirigeants, etc. Ce type de contrôle peut être mené par les sociétés elles-mêmes, ou par des organismes extérieurs. Le second type de contrôle repose sur la mise sur pied d'un système de dépôt de plaintes: les travailleurs peuvent signaler toute infraction au code. Ceci permet de garantir une implication directe des organisations au niveau de production local, et en fait des travailleurs eux-mêmes. Les initiatives nationales étudiées dans ces grandes orientations proposent des idées pour l'installation d'un système de ce type, par exemple par le biais de relais locaux d'organisations en lesquelles les travailleurs ont confiance. Ce type de contrôle est parfois appelé contrôle par les travailleurs, et complète le contrôle de société sus mentionné.

Dans le contexte de l'Amérique Centrale, le terme "contrôle indépendant" est utilisé lorsqu'une organisation indépendante de toutes les autres parties (sociétés, syndicats), par exemple une ONG spécialisée, assure le contrôle.

Un nombre sans cesse grandissant de personnes ont le sentiment que le contrôle ne peut jamais être indépendant, dans la mesure où il s'agit d'un processus permanent. Ils préfèrent employer le terme "vérification indépendante" pour décrire l'ensemble du processus de supervision de la mise en œuvre et de vérification du processus de contrôle. Comme on tend à considérer de plus en plus que les sociétés ont la responsabilité d'assurer elles-mêmes le contrôle de la conformité aux normes, l'adjectif "indépendant" est aujourd'hui accolé au terme "vérification" (en particulier dans les contextes anglophones). Là où l'on parlait autrefois de "contrôle indépendant", il serait dans les circonstances actuelles plus correct de parler de "contrôle et vérification indépendante".

La confusion est aggravée par les différentes langues utilisées par les initiatives nationales. Dans les initiatives néerlandaise, française et suisse, la signification originelle de "contrôle indépendant" dans le cadre du code modèle de la CCC a été traduite par les expressions "onafhankelijke controle" et "contrôle indépendant". Nous avons gardé ces termes dans leur langue originelle autant que faire se pouvait, et lorsqu'il était nécessaire de les traduire en anglais, nous avons opté pour "monitoring and independent verification."

## Vérification

La vérification implique un nouvel examen des éléments probants des pratiques de travail dans un lieu de travail spécifique, de façon à déterminer si les résultats rapportés préalablement sont exacts. Elle comprend les activités menées pour vérifier que le contrôle et la mise en œuvre se déroulent comme prévu.

Dans le contexte des initiatives nationales, on peut constater que l'expression "vérification indépendante" est largement utilisée. Ceci signifie que la charge de ces activités revient à une personne ou organisation (un organisme indépendant), indépendante du lieu de travail en examen ainsi que de l'autorité qui dirige la mise en œuvre et le contrôle d'origine. La vérification indépendante peut par exemple faire référence à une nouvelle étude des résultats de l'audit d'une usine spécifique, entreprise par une personne qui bénéficie de la confiance des parties intéressées, et que toutes jugent indépendante, qualifiée et fiable. Dans le modèle fondateur de la CCC, la vérification indépendante est du ressort d'une fondation fonctionnant comme un organisme indépendant.

## **Inspection**

Une inspection est une visite faite sur un lieu de travail par une autorité extérieure. Elle a pour objet la vérification de l'application d'un code de bonne pratique de travail. Comme précisé plus haut, le terme "inspection" est parfois interchangeable avec le terme "audit". Dans d'autres cas (par exemple dans celui des projets pilotes suédois), l'inspection n'est qu'une activité parmi toute une série d'autres qui composent un audit.

## **Projet pilote**

Dans ce contexte, le terme "projet pilote" concerne les activités entreprises pour tester les techniques de mise en œuvre, contrôle ou vérification. Il fait référence à une activité déterminée à l'avance. Les idées et méthodes sur lesquelles elle repose sont testées dans une ou plusieurs usines fournissant des produits à une ou plusieurs sociétés, dans un pays spécifique. Dans certains cas, on teste une approche bien particulière, dans d'autres (par exemple dans le projet pilote ETI pour la Chine), ce sont plusieurs approches différentes pour le contrôle et la vérification de l'adhésion au code qui sont expérimentées. Aux Pays-Bas, le premier projet pilote comportait une évaluation des systèmes de gestion des détaillants néerlandais.

## **Label social**

En règle générale, le label social est un label attribué à un produit ou à une société qui assure au consommateur ou à l'acheteur qu'une valeur ajoutée sociale et/ou écologique lui est attachée. Dans certains cas, par exemple au Royaume-Uni, le label social est affecté à un produit pour communiquer sur le fait que certaines normes sont respectées, et les sociétés reçoivent une certification générale.

## **Commerce équitable contre commerce éthique**

On mélange très souvent commerce équitable et commerce éthique. Le commerce éthique a pour but de s'assurer que les sociétés répondent à des normes minimales de décence pour la production de la totalité de leurs gammes de produits. Le commerce équitable est généralement axé directement sur le commerce avec certains producteurs du Sud, promettant qu'ils seront suffisamment payés pour assurer des tarifs mondiaux durables, bien que souvent peu élevés.

### 3. Caractéristiques essentielles des initiatives nationales

Initiative	ROYAUME UNI ETI - Initiative pour le commerce éthique	PAYS BAS Fondation Fair Wear (EHH)	FRANCE Ethique sur l'étiquette	SUEDE Projet Suédois pour la vérification indépendante	SUISSE Projet CCC pour la vérification indépendante
Date de l'accord	janvier 1998	Mars 1999	1997	1998	mars 2000
Adhérents					
Entreprises	19 sociétés*	Associations professionnelles: MITEX, MODINT	Auchan et la FCD (fédération professionnelle)	Hennes & Mauritz Indiska Magasinet KappAhl Lindex	Mabrouc SA/(Switche) Migros Charles Veillon SA
Syndicats	Fédérations syndicales: ICFTU, ITGLWF, IUF, TUC	Federation FNV et FNV Bondgenoten (membre CCC/Pays Bas)	CFDT (membre du collectif français)	LO Industrifackett (membre CCC/Suède)	Aucun syndicat
ONG	18 ONG**	CCC/Pays Bas, Fédération Nord/Sud, Novib, Max Havelaar	CCFD et Artisans du Monde qui représentent les ONG du collectif français	Centre Fair Trade qui représente les CCC/Suède	CCC suisse (Déclaration de Berne, Pain pour le prochain, Action de Carême)
Gouvernement	DFID				
Structure de l'organisation	-conseil de direction: nombre équivalent de représentants des intéressés, président indépendant, observateur DFID; - équipe de 3 personnes; - équipes pilotes avec plusieurs intéressés; - groupes de travail tripartites	-Direction: -Comité d'experts; -Coordinateur indépendant du projet/du projet pilote	-Comités informels: Auchan + Ethique sur l'étiquette  Dialogue avec le groupe de travail de la FCD (Fédération des entreprises du Commerce et de la distribution)	- Groupe du projet: sociétés et CCC suédoise -Direction du projet pilote : quatre syndicats, quatre ONG, les quatre détaillants; président indépendant; secrétaire. - Coordinateur indépendant du projet et coordinateur indépendant du projet pilote	- Partenaires du projet pilote; la CCC suisse et les trois entreprises - Organisme décisionnaire du projet pilote: un groupe de travail, avec un représentant de chacune des trois ONG et de chacune des trois entreprises -Secrétariat
Principal du projet	Dan Rees, administrateur	Frans Papma, directeur	Olivier Chabrol Chef de projet	Reneé Andersson, coordinatrice du projet	Isabelle Scherer, directrice
Code	code de base ETI	Code modèle CCC	code Auchan	codes des sociétés code commun ad optés pour les études pilotes	code modèle CCC
Pays pilotes	Afrique du Sud (vin) Zimbabwe (horticulture) Chine (confection) Sri Lanka (confection)	Pays-Bas (distributeur pilote)	Madagascar	Bangladesh Inde Chine (étude préliminaire)	Inde et Chine
Sociétés pilotes	Secteur de la confection: Chine: Littlewoods, Tesco, Pentland Sri Lanka: probablement M&S, Littlewoods, Lambert Howth, Desmonds	Van Winkel Fashions, Vilenzo BV, et Cora Kemperman/Jurk BV	Auchan	Toutes les sociétés participantes	Toutes les sociétés participant au projet pilote
Sociétés d'audit	BVQI, SGS, Verite	Première phase: BVQI	SGS	ITS	
Implication des ONG/syndicats	LARIC	Prévu: SAVE (Inde)	IREDEC (ONG) FFM (syndicat)	SAVE, Peace Trust et chercheurs, chercheur BNWL Inde /, HKCIC Bangladesh, Chine	
Financement du projet	Subvention gouvernementale et frais d'adhésion	- orga et tu. branche. A l'avenir: % de l'Accord Bar. Coll.	Auchan et Ethique sur l'étiquette	Sociétés	Sociétés

\*Anchor Seafood Ltd, ASDA Stores Ltd, CWS Retail ('The Co-op), Fisher Foods Ltd, Lambert Howarth Global, Levi Strauss & Co. Europe, Middle East and Africa, Littlewoods plc, Marks & Spencer plc, Monsoon Ltd, Pentland Group plc, Premier Brands UK Ltd, Safeway Stores plc, J Sainsbury plc, Somerfield Stores Ltd, Tea Sourcing Partnership, Tesco Stores Ltd, The Body Shop International plc.

\*\*Action Aid, Amnesty Business Group, Anti-Slavery International, CAFOD, Central American Women's Network, Christian Aid, Council on Economic Priorities (Europe), Fairtrade Foundation, New Economics Foundation, Oxfam, Philippine Resource Centre, Religious Society of Friends, Save the Children, Traidcraft Exchange, TWIN, War on Want, Women Working Worldwide, World Development Movement

## GRANDES LIGNES DU PROJET

La présente section détaille plus précisément les initiatives nationales, essentiellement à l'échelle des éléments suivants:

- Elaboration de l'initiative
- Accord avec la société
- Normes/principes de contrôle et vérification
- Plan du projet/ structure organisationnelle
- Projet pilote et situation actuelle

En raison de la multitude des interprétations et possibles utilisations des termes, la terminologie d'origine des projets (ou la meilleure traduction possible en l'anglais) sera utilisée ici. La question de l'utilisation de la terminologie a été posée lors de la première réunion du projet. Le rapport sur la discussion se trouve dans la section 5 du présent document.

Bien que les cinq initiatives respectent pratiquement le même code de conduite (le code modèle ICFTU/CCC), certaines divergences méritent d'être soulignées, en particulier en ce qui concerne les codes utilisés par les sociétés impliquées dans les projets. Une légère différence dans les termes employés peut avoir des répercussions considérables sur la manière dont la norme doit être contrôlée et sur les solutions à rechercher pour assurer la conformité des sociétés aux normes.

### **3.1 ROYAUME UNI : *Ethical Trading Initiative (Initiative pour le commerce éthique)***

L'ETI (Ethical Trading Initiative, Initiative pour le commerce éthique) est une alliance de sociétés et d'organisations non-gouvernementales et syndicales, qui désirent travailler ensemble pour "identifier et promouvoir une bonne pratique pour la mise en œuvre des codes de conduite des pratiques de travail, y compris le contrôle et la vérification indépendante du respect des dispositions du code". A l'heure actuelle, 19 entreprises sont associées à l'ETI, ainsi que quatre organisations syndicales et 18 ONG. L'ETI reçoit une aide financière de la part du gouvernement britannique (Department for International Development, Ministère pour le développement international) et de ses propres adhérents. Elle a été lancée en 1998.

L'ETI a été lancée en 1998 suite à un dialogue entre des détaillants britanniques, des marques internationales et des organisations non-gouvernementales et syndicales. Ces organisations avaient mené une campagne pour que les sociétés adoptent des codes pour les pratiques du travail, qui devaient servir d'outil pour assurer la promotion de normes reconnues internationalement dans leur filière d'approvisionnement. Les membres de l'ETI sont convaincus que cette approche, par le biais de la coopération, offre une possibilité d'avancées significatives dans ce domaine. Cependant, si toutes les organisations engagées dans le dialogue reconnaissent le potentiel des codes du travail volontaires pour aider à l'amélioration des conditions de travail dans les filières d'approvisionnement mondiales, elles sont également conscientes des problèmes que ces codes volontaires pourraient poser aux travailleurs. Elles ont par conséquent décidé que l'ETI devait être une initiative expérimentale permettant d'identifier et de partager des connaissances dans deux domaines: d'une part, les situations dans lesquelles les codes du travail avaient le plus de chances d'être favorables aux travailleurs des filières d'approvisionnement mondiales; de l'autre, les sociétés qui pouvaient les mettre en œuvre de façon pratique. Cette approche est considérée comme complémentaire à la campagne et à l'exposition médiatique dans lesquelles se sont engagés les ONG et les syndicats. L'ETI achèvera son premier cycle de travail

de trois ans en avril 2001 et les membres sont en train de discuter des priorités pour la période 2001-2004.

L'ETI n'endosse aucune responsabilité quant à l'audit de ses membres ou à la certification des sociétés membres ou de leurs produits. Tout ceci est du ressort des sociétés membres, qui doivent s'y engager pour pouvoir adhérer à l'ETI. Cette dernière leur offre un forum de discussion avec les autres membres, pour déterminer la meilleure manière de concrétiser ce but et tester les différentes approches.

## Plan du projet et structure organisationnelle

L'ETI dispose d'un conseil de direction, composé d'un nombre égal de représentants des parties intéressées, d'un président indépendant et d'un observateur du DFID (Department for International Development, Ministère britannique pour le développement international).

Une équipe de quatre personnes, parmi lesquelles Dan Rees, administrateur du projet, travaille pour le Secrétariat, basé à Londres. L'équipe doit normalement grandir et passer à huit personnes en 2001.

Les membres de l'ETI sont en train d'étudier une stratégie pour la période 2001-2004. Ils ont réaffirmé leur désir de rester un organisme expérimental. Les lignes directrices clés pour cette période seront les suivantes: 1) augmenter régulièrement le nombre de sociétés adhérentes dans les secteurs prioritaires pour l'ETI, 2) augmenter le nombre de projets pilotes expérimentaux pour répondre aux questions les plus importantes des membres et 3) partager plus largement les connaissances acquises grâce aux expériences. Le public pourra prendre connaissance de la stratégie en mai 2001.

Les principales activités de l'ETI pendant les trois dernières années ont été les suivantes:

(a) **Des projets pilotes** expérimentaux encourageant les membres à travailler ensemble pour l'identification de la meilleure pratique pour la mise en œuvre des codes. Le programme pilote s'est initialement attaché à découvrir les compétences des auditeurs quant aux normes du travail et au rôle que les syndicats, les organisations pour le développement et les universitaires peuvent jouer pour la mise en œuvre du code. Les résultats de cet apprentissage vont incessamment être publiés sous la forme d'un "livre de travail".

(b) **Des séminaires et des conférences.** L'ETI a organisé deux conférences internationales majeures et huit séminaires pour partager ses connaissances et promouvoir la discussion sur les questions liées à la mise en œuvre du code.

(c) **La fourniture de renseignements et de conseils.** L'ETI offre à ses membres tous les renseignements nécessaires pour faciliter la mise en œuvre des codes. Les membres des sociétés ont par exemple besoin de l'analyse des différences entre la loi nationale et les normes internationales du travail des pays où ils se fournissent. L'ETI donne également des indications sur la manière de mettre en œuvre les normes internationales du travail incluses dans le code de base de l'ETI. Seuls les membres de l'ETI peuvent bénéficier de la plupart de ces renseignements.

## Accord avec les sociétés

Toutes les activités de l'ETI se caractérisent par une participation ou une direction tripartite. De plus, parmi les conditions pour l'adhésion à l'ETI, figure l'obligation pour les sociétés de respecter un certain nombre de principes de mise en œuvre. Entre autres:

- Adopter les normes de travail reconnues internationalement et qui constituent le code de base de l'ETI
- Communiquer le code dans toute la société et à tous les fournisseurs
- Contrôler la conformité au code de base de leur filière d'approvisionnement
- Financer la vérification indépendante de cette conformité
- Mettre sur pied des plans d'amélioration en collaboration avec leurs fournisseurs en cas d'infraction
- Faire un rapport annuel à l'ETI sur leurs avancées
- Participer à un projet pilote pour le développement des techniques de contrôle et de vérification

- Donner aux travailleurs des informations sur le code et leur donner un moyen de signaler les infractions de manière confidentielle

L'adhésion à l'ETI exige que les nouvelles entreprises associées adoptent ces principes et les normes de travail du code de base (Tous les détails utiles concernant ces principes et les normes de travail incluses dans le code de base sont disponibles auprès de l'ETI.). Les sociétés peuvent soit adopter le code de base, soit inclure les principes dans leur propre code. Une étude commissionnée par l'ETI en 1999 a établi une comparaison entre les codes d'un certain nombre de sociétés membres et le code de base. Le constat a été fait que certaines d'entre elles n'avaient pas adopté la totalité des dispositions. Les questions les plus problématiques sont celles du revenu minimum vital et de la liberté d'association. Certaines sociétés avaient déjà élaboré un système pour la mise en œuvre et le contrôle quand elles ont commencé à définir leurs propres codes de conduite, ce qui leur a posé des problèmes pour se conformer immédiatement aux exigences de l'ETI. Les ressources humaines posent également des problèmes: certaines sociétés n'ont pas la connaissance nécessaire pour la mise en œuvre et le contrôle du code, et ont besoin de développer les compétences requises pour la mise en œuvre du code. L'ETI insiste fortement sur le fait que tous les nouveaux membres doivent adopter les principes du code de base pour pouvoir prétendre à l'adhésion et les membres fondateurs sont dans l'obligation de fournir un calendrier pour l'accomplissement de cette tâche. Une seconde enquête sur l'état actuel des sociétés membres est prévue pour 2001.

## Bibliographie

- Renseignements sur le but, les principes, le programme et l'adhésion. Notamment le code de base et les principes de mise en œuvre.
- Views from the South, rapport d'une conférence ayant pour objet une consultation avec les partenaires ONG sur le commerce éthique 1999
- Comptes -rendus de séminaires: Working with Suppliers to effect change, Developing Internal Capacity, Independent Monitoring Using Local Resources, Governance In China, What are the Implications for ethical trading?, UK China Relations.
- Rapport intermédiaire du projet pilote. Novembre 1999.
- ETI Workbook (disponible à partir d'avril 2001)

## 3.2 PAYS BAS: Fair Wear Foundation (Fondation Fair Wear)

La CCC néerlandaise ainsi que les syndicats et fédérations concernés ont entamé de bonne heure (en 1994) des négociations avec les fédérations professionnelles. Les ONG et les syndicats impliqués ont proposé la mise en place d'une fondation ayant pour mission de superviser la mise en œuvre d'un code appelé la "Fair Wear Charter" (Charte Fair Wear) et de contrôler/procéder à des vérifications auprès des sociétés signataires. Les sociétés conformes aux réglementations de la fondation se voyaient attribuer un label (certification de la société). A l'origine, l'objectif était de pousser les grandes entreprises à adhérer à la fondation. Il a cependant fallu se rendre à l'évidence en 1996: aucun progrès n'allait en ce sens.

Les fédérations de petites et moyennes entreprises (PME) (aussi bien de producteurs que de détaillants) ont montré des signes d'intérêt, stimulés en partie par l'augmentation des exigences imposées à leurs membres par les détaillants qui adoptaient eux-mêmes des codes (par exemple C&A). Elles étaient attirées par l'idée d'un système plus centralisé, avec un code unique. En mars 1999, la Fondation Fair Wear (Stichting Eerlijks Handels Handvest, EHH) a été formalisée, initialement sous la forme d'un projet étalé sur 15 mois.

## Plan du projet et structure organisationnelle

Le plan du projet est d'assez grande envergure et reprend bon nombre des idées du code modèle ainsi que des principes sur lesquels la fondation doit travailler. En voici les éléments clés:

- La mise en œuvre et le contrôle de celle-ci doivent être menés dans une large mesure par les sociétés elles-mêmes, mais la vérification par une tierce partie est essentielle (le cas échéant sur site, au niveau du fournisseur ou du sous-traitant)
- La fondation s'occupera des procédures de dépôt de plaintes adéquates et des plaintes, de préférence conformément aux réglementations détaillées dans le cadre de la ligne directrice de l'EOTC pour les organismes de certification.
- Une approche pour le développement
- Certification (label social) des sociétés (et non des produits)

La gestion du plan du projet a été confiée à une entreprise de conseil. Celle-ci a l'habitude de faire fonctionner des secrétariats pour des fondations avec une participation employeur/employés. Un conseil composé de quatre parties (détaillants, producteurs, syndicats, ONG) a été mis sur pied, ainsi qu'un comité d'experts (mêmes parties) ayant pour mission d'assister le conseil pendant la durée du projet pour: (1) les réglementations pour l'adhésion/admission des sociétés, (2) les normes de mise en œuvre, (3) le contrôle / la vérification et la structure les permettant, (4) la manière de mener des projets pilotes avec au moins deux sociétés, et (5) la formation d'un organisme de certification.

## Normes et principes de contrôle/vérification

La Charte Fair Wear (FWC, Fair Wear Charter) originellement proposée par la CCC diffère légèrement du code modèle CCC qui a vu le jour en 1998.<sup>1</sup> La discussion est longtemps restée bloquée au niveau des normes à inclure (les cinq normes fondamentales ou ces cinq normes plus des normes complémentaires) mais l'ensemble a été finalement accepté. Une note de base de page a été ajoutée pour expliquer la différence entre les deux séries de normes, leur origine et les options offertes pour la mise en œuvre de ces lignes directrices. La Charte Fair Wear a été adaptée à la fin de l'année 1998 pour assurer une conformité avec le code modèle CCC. Les principes liés à la mise en œuvre et au contrôle indépendant<sup>2</sup> soulignés dans le code modèle ont été inscrits dans le plan du projet, s'ils n'étaient pas inclus dans la FWC, et furent suivis lors de la structuration de la Fondation Fair Wear.

En liaison avec la mise en œuvre du code et des normes à respecter pendant ce processus, un document intitulé "Fair Wear Management System Requirements" (keurmerkschema, Exigences du système de gestion Fair Wear) a été élaboré et accepté par le comité d'experts fin 1999 (une première version de traduction en anglais est disponible). Il traite principalement la question du cadre interne qui sera indispensable pour assurer la mise en œuvre et le contrôle et repose sur les procédures du système de gestion standard. Il sera accompagné d'un guide (la première version vient d'être terminée). Parmi les éléments clés, il faut certainement mentionner la traçabilité de la production, et la manière de l'assurer et de rassembler des "éléments probants acceptables". Ces derniers peuvent prendre la forme de documents (contrats, bulletins de salaires, accords conventionnels, rapports syndicaux, inspections du travail, enregistrement des heures), mais, dans l'ensemble, le cœur du débat continue à se concentrer autour de ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas, et les descriptions liées à ces points se succèdent assez fréquemment. Le guide sera plus axé sur des questions pratiques.

Le système de contrôle/vérification et sa structure ont soulevé nombre de questions au sein du conseil de la Fondation et parmi les membres du comité d'experts. Voici quelques-uns des points les plus importants:

- Le milieu professionnel croit qu'un bon système de gestion va assurer une bonne mise en œuvre et de bonnes pratiques de contrôle. Ceci voudrait dire qu'un audit au niveau du centre de gestion néerlandais constituerait un outil efficace pour vérifier que la société se conforme effectivement au code. Ce type d'audit social pourrait être effectué par des sociétés d'audit social (nommées par la Fondation).
- Les ONG et les syndicats pensent que ce serait insuffisant. Mais à partir de quel moment peut-on dire que les "éléments probants" présentés par les sociétés sur la base de leur contrôle

---

<sup>1</sup> *Processus, code, signataires*

<sup>2</sup> *Le code modèle utilise le terme "contrôle indépendant" pour décrire ce que l'on appellerait aujourd'hui contrôle et vérification indépendante.*

interne sont insuffisants? Quand faudrait-il procéder réellement à une vérification au niveau de la production?

- Quelle forme cette vérification devrait-elle prendre et qui devrait être impliqué dans ce processus?
- Quel rôle le "deuxième type" de contrôle/vérification (la procédure de dépôt de plainte) pourrait-il jouer ici?

## Accord avec la société

Les sociétés qui rejoignent la Fondation Fair Wear doivent déclarer qu'elles:

- ne veulent faire commerce que de vêtements fabriqués dans ces conditions décentes/humaines;
- feront "tout ce qui est possible" pour s'assurer que les normes sont respectées, également par leurs façonniers, leurs sous-traitants, fournisseurs et détenteurs de licence (l'expression " tout ce qui est possible" a été ajoutée en grande partie en raison de la nature des sociétés impliquées: il s'agit de petites et moyennes entreprises, qui n'ont elles-mêmes qu'une influence limitée sur les fournisseurs concernés, ou encore se fournissent auprès de grandes multinationales);
- s'assureront que leurs façonniers, leurs sous-traitants, s'engageront à se conformer aux normes du code et qu'ils (les façonniers, etc.) coopéreront avec la vérification indépendante de ces normes;
- feront en sorte, s'il est prouvé que des façonniers, etc., ne se conforment pas à une ou plusieurs des normes, de prendre les mesures appropriées pour remédier à la situation, avec comme sanction finale la perte du droit de produire ou d'organiser la production pour la société en question; et
- s'engagent / acceptent une vérification indépendante des dispositions du code et acceptent de suivre l'avis de la fondation à cet égard (une autre note de bas de page a été ajoutée ici, précisant que cette vérification indépendante jugerait, entre autres, le "contenu, la qualité, la pratique et les résultats du système de gestion mis en place par la société pour se conformer aux normes du code". Ceci a été ajouté pour qu'il soit bien clair que la principale tâche de la fondation était de vérifier la mise en œuvre et le contrôle, et non de faire elle-même le plus gros du travail.).

Les sociétés ont pu devenir membres de la Fondation Fair Wear dès la création de celle-ci (mars 1999) mais les dispositions relatives à la vérification indépendante et l'avis consécutif de la fondation ne sont entrés en vigueur que lorsque la fondation a défini des procédures claires, et les a évaluées financièrement.

## Projets pilotes et situation actuelle

Pour répondre à certaines de ces questions, le premier projet pilote de l'initiative a débuté en 2000, au niveau du système de gestion, avec trois sociétés néerlandaises (van Winkel Fashions, Vilenzo BV, et Cora Kemperman/Jurk BV). Le premier projet pilote est terminé. Un second projet pilote, au niveau de la production, commencera en 2001. Des études préliminaires seront très certainement menées, en suivant le modèle du projet pilote suédois (voir section 2.4).

Le projet a souffert de nombreux retards et problèmes de communication. Pour y remédier, il a été convenu de réorganiser la coordination du projet et d'embaucher un administrateur permanent, ce qui devrait être fait pendant le premier trimestre 2001. Pour l'instant, un administrateur par intérim a été embauché.

La fondation s'est assurée un nouveau financement grâce à un pourcentage négocié dans le cadre d'un accord conventionnel dans le secteur néerlandais de l'habillement (fonds sociaux). Le financement originel du projet s'est fait par l'intermédiaire de tous les participants au projet.

## Bibliographie

- Réglementations pour l'adhésion/admission des sociétés



- Fair Wear Management System Requirements (keurmerkschema, Exigences du système de gestion Fair Wear), 1999 (première version de traduction en anglais disponible).
- Fair Wear Charter (Charte Fair Wear, traduction en anglais disponible)
- Plan du projet (Néerlandais)

### **3.3 FRANCE: Ethique sur l'étiquette**

Ethique sur l'étiquette (« Campagne Clean Clothes » française) a abordé avec plusieurs enseignes de la distribution française la question des conditions de travail sur les lieux de production et la mise en œuvre d'un contrôle et d'un suivi de la « qualité sociale » des produits qu'elles commercialisent, en particulier pour ceux issus de l'importation. Le collectif a également examiné ce sujet avec la FCD (Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution). Cette dernière est une organisation qui regroupe de grands distributeurs, notamment tous les principaux hypermarchés français, avec parmi eux Carrefour, Auchan, Système U, Monoprix, mais à l'exception notable d'Intermarché et de Leclerc. (depuis 2000, le groupe Carrefour inclut Promodès, et est la deuxième entreprise de la grande distribution au monde, après WalMart). La FCD regroupe 650 hypermarchés, 4.500 supermarchés, et 4.500 supérettes (supermarchés de moindre superficie).<sup>3</sup>

Le collectif de l'éthique sur l'étiquette est en contact avec Carrefour depuis 1996. En 1998, cette société a adopté une charte axée principalement sur le travail des enfants, le travail forcé et les conditions de travail (bien que la portée de l'expression "conditions de travail" employée dans cette charte ne soit pas définie). Carrefour a mis en place depuis cette époque un programme de contrôle, en collaboration avec la FIDH (Fédération Internationale des Droits de l'Homme), une ONG internationale qui a des partenaires locaux dans de nombreux pays. Promodès était membre du conseil consultatif de l'organisation du système SA 8000 (CEP, devenu SAI) depuis 1998, et avait établi des contacts directs avec la campagne française dès 1999. Comme précisé plus haut, Promodès fait maintenant partie du groupe Carrefour. Le groupe Carrefour-Promodès réévaluait son engagement sur les questions de sa responsabilité sociale au début de 2001, en fonction de sa nouvelle composition.

En Octobre 1998, la FCD a décidé de prendre à son compte les éléments constituant la base du référentiel SA8000 et a reconnu la nécessité d'un système de contrôle indépendant. Les entreprises membres de cette fédération ont fait connaître leur désir de mettre en place "un programme de contrôles expérimentaux destinés à examiner concrètement, de manière concertée, les meilleures méthodes d'investigation et de contrôle".

A l'heure actuelle, Auchan, Carrefour/Promodes et Monoprix ont fait appel à des sociétés commerciales d'audit social, telles que SGS et ITS/Intertek (qui bénéficient de l'accréditation SA 8000), pour qu'elles procèdent à des vérifications auprès de leurs fournisseurs, une centaine au total pour les deux dernières années. Pour les deux prochaines années, ces sociétés, ainsi que deux autres (Casino et Cora) devraient financer environ 200 audits sociaux. Un groupe de travail spécifique de la FCD a été constitué pour suivre et développer ce travail.

Pendant ces derniers mois, de nouvelles enseignes ont adopté des codes de conduite intégrant des conditions sociales sur leurs approvisionnement

Ethique sur l'étiquette incite les membres de la FCD à définir des clauses pour favoriser l'implication des travailleurs avant, pendant et après les audits locaux.

L'initiative décrite dans le présent rapport concerne le projet démarré avec Auchan, qui a pour but d'expérimenter une méthodologie de contrôle des conditions sociales intégrant mieux les travailleurs, les syndicats et les ONG locales sur les lieux de fabrication.

---

<sup>3</sup> Carrefour et Promodès ont récemment fusionné. Promodes était une filiale de la société belge GB, rachetée par Carrefour. Les campagnes CCC belges travaillent encore aujourd'hui avec les magasins GB en Belgique.

## Conventions de référence et principes de contrôle et de vérification

Ethique sur l'étiquette a commencé à travailler avec Auchan en 1997. AUCHAN a adopté à cette époque son propre code de conduite incluant la plupart des conventions de référence de la CCC et faisant référence aux conventions de l'OIT. La clause sur le revenu minimum vital est complète et se rapporte aux textes de référence de l'OIT et des Nations-Unies.

Les principaux écarts avec le code odèle CCC sont relatifs aux :

(1) responsabilités du distributeur pour la mise au point, l'application et le contrôle du code. Elles sont légèrement moins contraignantes dans le code Auchan que dans le code de la CCC. Auchan prévoit de mener la mise au point, l'application et le contrôle de son code (contrôle interne). La société a de plus accepté de participer à un organisme de vérification (qui inclurait des membres des syndicats et des ONG), de diffuser et de promouvoir son code dans les usines, et de sélectionner certains sites pour des projets pilotes de vérification. De plus, Auchan s'est engagé à former ses acheteurs.

(2) la liberté d'organiser des réunions. Auchan ne reconnaît le droit de libre association que dans les pays où la législation l'accorde.

Le Collectif de l'Ethique sur l'étiquette et Auchan ont signé fin 1997 une lettre d'intention commune, en six points. Elle comporte notamment un engagement pour un contrôle indépendant et une participation à des projets pilotes.

## Plan du projet et répartition des rôles

Les parties se sont accordées sur plusieurs points. Voici les trois principaux:

- participation du Collectif à des programmes de formation destinés aux acheteurs, dans le cadre de la construction du système de contrôle mené par des acheteurs de Auchan ;
- test de modèles pour le contrôle/vérification indépendants ;
- mise en oeuvre de mesures d'accompagnement (la construction d'écoles était par exemple envisagée par Auchan, dans le cas de la découverte de travail d'enfants chez certains fournisseurs).

## Projets pilotes et évolution

Sept sessions de formation destinées aux acheteurs d'Auchan, axées sur la question des codes de conduite de travail, de leur mise en place et de leur contrôle ont été organisées en 1998-99. Une vingtaine de personnes ont participé à chacune de ces sessions. L'objectif était de sensibiliser le personnel aux différents points et de les motiver pour qu'ils entreprennent une action avec leurs fournisseurs. Les deux autres composantes du projet ont fait l'objet du montage du projet pilote à Madagascar.

En 2000, 19 audits ont été menés par SGS en Chine, Bangladesh, Inde et Thaïlande (dans des usines produisant des vêtements, des chaussures et des jouets) en utilisant le référentiel SA 8000. Ethique sur l'Etiquette dispose d'un exemplaire de ces rapports d'audit et a formulé des commentaires et recommandations à Auchan (principalement sur la méthodologie), qui ont fait l'objet d'une discussion avec Auchan et ont été transmises à la société qui a réalisé les audits (SGS).

En 2001, Auchan prévoit de demander à SGS de se charger de 20 audits externes supplémentaires. Auchan a créé quatre bureaux d'achat délocalisés (deux en Chine, un au Bangladesh et un en Inde). Le personnel des bureaux d'achat sera formé pour mener des audits sociaux (50 sont prévus pour l'année 2001). Après ces audits, un suivi sera assuré par le bureau d'achat.

La priorité du collectif de l'Ethique sur l'étiquette est maintenant de déterminer comment impliquer concrètement les travailleurs (et les syndicats et ONG du Sud) dans le contrôle et la vérification. La campagne étudie avec Auchan la question de la participation des travailleurs.

## **Bibliographie:**

- Code de conduite d'Auchan (Français)
- Lettre d'intention (Français)

### **3.4 SUEDE: The Swedish Project on Independent Verification (projet suédois pour la vérification indépendante)**

En 1997, la Clean Clothes Campaign suédoise a lancé une campagne ciblée sur quatre chaînes suédoises de vente de vêtements: Hennes & Mauritz, Kapp-Ahl, Lindex, et Indiska. Les sociétés ont répondu en adoptant des codes de conduite. Ensuite, en 1998, elles ont entamé des négociations avec la CCC suédoise pour une éventuelle participation à un projet de contrôle et de vérification. Les sociétés avaient commencé à travailler sur leurs propres codes en interne, et en conjonction avec leurs fournisseurs. A l'été 1998, la CCC suédoise a signé une déclaration d'intention avec les sociétés, faisant état de leur intention d'adopter un code de conduite commun et de développer conjointement un système de vérification indépendante.

#### **Plan du projet et structure organisationnelle**

Le projet suédois sur la vérification indépendante a démarré en janvier 1999, et une coordinatrice de projet, Renée Andersson, a été embauchée. Elle a analysé les codes des sociétés et s'est entretenue avec leurs représentants pour avoir une vision claire de ces codes et des systèmes de contrôle internes. Parmi les éléments clé du plan du projet, on peut souligner l'importance des études pilotes de vérification indépendante reposant sur le modèle CCC (contrôles sociaux professionnels menés en parallèles avec des réseaux locaux). Lors du choix des pays (Inde, Bangladesh, et Chine) et des villes, une phase de rassemblement d'informations, qui a notamment donné lieu à des études préliminaires, a été mise en place. Elle a été suivie par les projets pilotes. Le projet devait initialement de dérouler sur 14 mois, mais il a été depuis prolongé jusqu'en décembre 2001. Un groupe, appelé le groupe du projet, et incluant des représentants des quatre sociétés et de la CCC suédoise (représentée dans ce groupe par deux syndicats et par le Fair Trade Center, Centre Fair Trade), a été créé. La responsabilité globale des projets pilotes lui a été confiée. Le groupe du projet a pour mission d'attribuer des critères de confidentialité et de contenu à toute information sur l'étude pilote destinée à au public. Il rencontre la coordinatrice du projet tous les mois, pour discuter du projet et prendre des décisions le concernant.

Les principales responsabilités liées au projet sont entre les mains du groupe du projet: les décisions qu'il prend font avancer le projet. D'un autre côté, les responsabilités de prise de décision concernant les études pilotes elles-mêmes dépendent du conseil pilote. Celui-ci donne un exemple de la manière dont pourrait fonctionner un futur conseil de vérification indépendante, bien qu'à l'avenir les sociétés ne siègent pas à ce conseil (toutes les personnes impliquées dans le projet en sont pleinement conscientes).

#### **Normes et principes de contrôle et de vérification**

Les quatre sociétés utilisaient déjà leurs propres codes de conduite, tous différents. Deux des codes des sociétés diffèrent du code modèle de la CCC en ce qui concerne les heures de travail, et les quatre codes divergent sur la question du revenu minimum vital. Pour qu'il soit possible de procéder à un audit dans le cadre de l'étude pilote, toutes doivent s'accorder sur un code de conduite similaire, mais offrant la possibilité de choisir entre une alternative (a et b) pour les heures de travail et les salaires, et entre trois possibilités (a, b et c) pour des points concernant la santé et la sécurité.

Parmi les objectifs de la CCC suédoise figure l'accord sur un code commun, reposant sur le code modèle de la CCC. La CCC a accepté que les codes diffèrent car les détaillants utilisaient déjà des codes en interne. Ils les avaient par exemple déjà envoyés à leurs fournisseurs. Une nouvelle modification des codes aurait par conséquent largement semé le trouble. Il a également été décidé que la question des salaires (revenu minimum vital contre salaire minimum, ainsi qu'une discussion visant à déterminer le revenu minimum vital) serait étudiée pendant les projets pilotes.

Les codes de conduite utilisés dans les projets pilotes peuvent diverger sur trois points:

- (1) la santé et la sécurité: la formation n'est pas obligatoire;
- (2) les salaires: on peut payer soit un revenu minimum vital, soit un salaire minimum; et
- (3) les heures de travail: elles ne doivent pas être trop nombreuses et les heures supplémentaires doivent être volontaires, ou plus spécifiquement le nombre d'heures de travail par semaine être de 48, plus 12 heures supplémentaires volontaires. Vous trouverez dans l'Annexe A plus de renseignements sur les choix offerts aux quatre sociétés.

## Accord avec la société

En liaison avec la mise en œuvre par la société acheteuse de son code de conduite, les participants au projet doivent convenir des points suivants:

- En ce qui concerne le code de conduite adopté: Le code de conduite qui a été adopté par les dirigeants de la société respecte au moins les critères prévus par les codes, avec cependant des choix possibles. Des inspections peuvent avoir lieu pendant l'étude pilote, conformément aux propositions 3.A, B ou C, 5.A. ou B ou 6.A. ou B.
- En ce qui concerne les documents sur les relations avec les fournisseurs engagés dans l'étude pilote: La société fournira au conseil pilote les renseignements suivants par l'intermédiaire du partenaire principal:
  - Un document confirmant l'approbation du code de conduite par les fournisseurs.
  - Si la société est actuellement liée au fournisseur par des commandes en cours.
  - S'il existe un accord quant aux mesures à prendre pour assurer la conformité au code de conduite et, si tel est le cas, la date à laquelle elles devraient être concrétisées.

## Projets pilotes et situation actuelle

Des études préliminaires ont été effectuées pendant la première phase du projet, notamment un inventaire de connaissance, une prise de contact avec d'autres organisations menant des projets similaires, et une recherche d'ONG et de chercheurs en Inde, Bangladesh, et Chine. Quatre études préliminaires ont été menées par des chercheurs/contacts locaux à Dhaka (Bangladesh), Tirupur et Delhi (Inde), et Shan Tou (Chine). Elles avaient pour objectif d'identifier les sujets de préoccupation des travailleurs et de rassembler des données élémentaires sur la situation régionale. Les études préliminaires ont inclus des entretiens avec les travailleurs, pour vérifier qu'ils connaissaient l'existence des codes de conduite, des droits du travail, et savoir vers qui ils se tournaient en cas de problème sur leur lieu de travail.<sup>4</sup> A la fin des études préliminaires (sept. 1999 - oct. 2000), la coordinatrice du projet est allée rencontrer les enquêteurs, les syndicats mentionnés par les travailleurs, et de nombreuses autres personnes, par exemple des avocats, un commissaire aux droits de l'homme, des travailleurs de l'industrie textile, des chercheurs, des membres des ONG, une équipe d'un institut du textile, des étudiants, des enseignants, des employés d'une organisation de consommateurs, des fournisseurs (pas ceux qui étaient impliqués dans l'étude préliminaire ou dans les projets pilotes) et des auditeurs commerciaux.

Les quatre détaillants suédois ont rapidement informé les fournisseurs ("assez satisfaisant") des études préliminaires et ont demandé la permission de mener les études pilotes dans leurs usines. L'initiative a été décrite comme faisant partie d'un projet d'apprentissage, et toute la confidentialité nécessaire a été promise quant au nom de l'usine et de son propriétaire, bien que ces renseignements soient fournis au distributeur suédois concerné, à l'auditeur, au responsable des entretiens et au coordinateur du projet. Les détaillants suédois n'ont pas précisé le moment exact où auraient lieu les études préliminaires et les projets pilotes.

Pendant la première phase du projet, différentes sociétés d'audit commercial ont également été contactées, et des préparations et des analyses des critères de l'étude pilote ont été effectuées. Quatre études pilotes ont été menées à bien: à Tirupur et à Delhi, Inde; Dhaka, Bangladesh; et

<sup>4</sup> Voir Questionnaire pour étude préliminaire à Tirupur; Tamil Nadu; Inde

Guangdong, Chine. Les audits ont été placés sous la responsabilité d'auditeurs professionnels, hommes et femmes, de la société Intertek Testing Services. La coordinatrice du projet a été chargée de la direction de l'audit. En Chine, une personne employée par une ONG a rempli un rôle d'observateur.

Le groupe du projet et le conseil pilote ont adopté de nouveaux critères pour l'audit des sociétés suédoises, pour la vérification de la mise en œuvre du code de conduite au sein des sociétés elles-mêmes. Ont-elles attribué des ressources financières, du personnel et des ressources techniques pour pouvoir procéder à un contrôle interne efficace? Deux des quatre sociétés suédoises ont été auditées en janvier et février 2001. Toute la responsabilité de ces audits a été confiée à la société d'audit KPMG. La coordinatrice du projet a joué un rôle d'observateur et de personne-ressource pendant ces audits. Les résultats de ceux-ci seront présentés aux plus hauts dirigeants des sociétés suédoises et au conseil pilote.

Des propositions concrètes (notamment des devis) visant à la mise en place de l'organisme de vérification ont été élaborées. Cependant la première phase du projet a surtout été axée sur les études préliminaires et sur la mise en place des projets pilotes, avec pour objectif l'obtention d'une expérience pratique sur ce qui constitue un système de vérification indépendant crédible pour assurer la conformité aux codes de conduite. A l'heure actuelle, des discussions sur un modèle fondateur pour la vérification indépendante sont en cours. Une première version des exigences du système de gestion des sociétés participantes a été rédigée.

## Bibliographie

- Construction of a system for independent monitoring, Kampanjen Rena Klader, CCC Suède, 31-08-1998
- Codes de conduite de Hennes & Mauritz, Kapp-Ahl, Lindex, et Indiska
- Questionnaire for the pre-study in Tirupur (Questionnaire pour l'étude préliminaire menée à Tirupur); Tamil Nadu; Inde
- Pilot Study: Implementation and Criteria: The Swedish project on independent verification of compliance of codes of conduct in the garment industry; Octobre, 1999

## **3.5 SUISSE: The Swiss Project on Independent Monitoring (Le projet suisse sur le contrôle indépendant)**

La CCC suisse a officiellement commencé à travailler en janvier 1999. Mais les organisations impliquées dans la campagne avaient commencé bien avant, en 1995, avec une campagne concernant les conditions de travail dans le monde de la chaussure de sport. Ceci explique certainement l'acceptation relativement rapide de la part de plusieurs sociétés suisse des normes et des idées soulignées dans le code modèle de la CCC.

En mai 1999, le distributeur suisse Migros a adopté la totalité du code modèle de la CCC et a proposé, dans une "déclaration d'intention", de lancer un projet de contrôle conjointement avec la CCC suisse. Cette déclaration, la première étape du processus, a été signée en septembre 1999. Suite à la décision de Migros d'adopter un code de conduite complet, Mabrouc et Veillon ont agité de même (fin 1999). Ils ont également décidé de poursuivre un travail similaire en collaboration avec la campagne suisse, pour un projet de contrôle indépendant.

En février 2000, un atelier rassemblant des représentants des trois sociétés et de la CCC a été organisé. Le coordinateur du projet suisse, décrit plus haut, était également présent. Tous se sont accordés sur un projet (*Projet Pilote de Contrôle Indépendant*)<sup>5</sup> et un accord a été signé par la CCC et les trois sociétés le 31 mars 2000.

<sup>5</sup> Le mot "pilote" est ici attaché au projet dans son ensemble. Dans d'autres contextes, il est réservé au test du contrôle des codes sur le terrain. L'expression française contrôle indépendant a généralement été traduite par independent monitoring. L'expression "vérification indépendante" pourrait cependant être plus adéquate pour désigner l'ensemble des actions concernées (voir le chapitre sur la terminologie).

## Plan du projet et structure organisationnelle

Tous se sont accordés sur le fait que l'objectif final du projet était l'amélioration des droits des travailleurs et la transparence des conditions de travail aux yeux des consommateurs. Dans le même temps, le projet a une vocation expérimentale. A la fin du projet, chacun des participants décidera de la manière dont les choses suivront.

### Le projet a pour objectif de:

- tester la faisabilité du modèle de contrôle indépendant tel que proposé par la CCC pour un certain nombre de fournisseurs de Migros, Mabrouc, et Charles Veillon;
- aider et assister la création dans les pays de production d'un réseau de partenaires désireux et capables de participer au type de contrôle indépendant défini dans le projet;
- participer à l'élaboration de matériaux éducatifs sur les droits des travailleurs; ces matériaux sont destinés aux fournisseurs, aux partenaires et aux travailleurs;
- encourager la synergie avec d'autres initiatives similaires; et
- lancer un processus ouvert à toutes les parties, ce qui explique qu'aucune annulation de contrat entre Mabrouc, Migros, Veillon et leurs fournisseurs impliqués dans le projet n'est autorisée.

Pour finir, le projet devrait contribuer au développement d'un système de contrôle indépendant tel que défini dans l'accord du projet, dans le respect de l'intérêt des travailleurs et sans jamais les mettre en danger.

Selon l'accord, le projet devrait durer 18 mois. D'autres sociétés peuvent y participer si les membres actuels les acceptent tous. Le plan du projet peut être modifié à tout moment si tous les participants au projet sont d'accord. Le budget du projet est fourni par les sociétés. La CCC suisse n'est pas rétribuée pour sa participation, et reste donc ainsi totalement indépendante des sociétés impliquées.

### Accord avec la société

La participation au projet repose sur:

- l'indépendance: la CCC reste totalement indépendante des sociétés, aussi bien pour sa campagne que pour ses travaux d'information publique;
- la communication: la confidentialité: toutes les parties s'accordent sur le respect absolu de la confidentialité des données commerciales (aussi bien des sociétés que des fournisseurs) ainsi que de l'identité des travailleurs et autres personnes impliquées, qui ne doivent jamais être mis en danger. Seul le secrétariat (voir 5) disposera de certains renseignements et documents; la transparence: les sociétés fourniront les informations nécessaires au secrétariat; dans le cas contraire, le groupe de travail peut les dénoncer publiquement;
- les relations publiques: le groupe de travail est l'autorité compétente responsable de fournir au public toutes les informations liées au projet. Il se doit de respecter les principes de transparence et d'équité (intérêt de toutes les parties). Il doit faire en sorte que la CCC et le projet ne puissent être rattachés à un label ou à une initiative de certification. Le secrétariat préparera les documents relatifs à l'avancée du projet ainsi qu'à ses résultats. Les sociétés s'accordent sur le fait de ne pas mentionner la CCC lors de leurs relations publiques, sauf si la CCC donne son accord. (Les sociétés peuvent néanmoins communiquer leur code et révéler au public leur adhésion à cette initiative).

L'organisme décisionnaire de ce projet est un groupe de travail, composé d'un nombre égal de représentants des sociétés et de la CCC, et dont les décisions sont prises à l'unanimité. Il doit accomplir les tâches suivantes:

1. embaucher le ou les coordinateur(s) qui formeront le secrétariat;
2. suivre et diriger le travail du secrétariat;

3. choisir les partenaires (notamment dans les pays de production) qui participeront au contrôle indépendant (suite aux propositions du secrétariat);
4. recevoir, discuter et évaluer les rapports sur le contrôle indépendant (sans mention du nom des fournisseurs et personnes impliqués);
5. décider d'une action corrective et de mesures d'accompagnement proposées par la société en cas de non-conformité avec le code et suivre l'évolution de la situation (à nouveau, sans mentionner de nom);
6. évaluer l'avancée du projet, les problèmes rencontrés, les résultats du contrôle indépendant et les implications pour le modèle sur lequel il repose; et
7. communiquer sur les activités susmentionnées.

Le secrétariat est chargé de l'organisation concrète du contrôle indépendant prévu par le projet. L'équipe est composée d'un coordinateur, basé en Suisse, et embauché pour la durée du projet. La taille du secrétariat dépend néanmoins du nombre de sociétés et de lieux de production qui finiront par participer au projet.

Le secrétariat est responsable de: (1) vérifier si la société prend les mesures de mise en œuvre nécessaires, (2) mener les études préliminaires nécessaires à l'organisation du contrôle indépendant, (3) coordonner la réalisation du contrôle indépendant, (4) éditer les rapports sur le contrôle indépendant (en collaboration avec l'équipe de contrôle), (5) suivre l'évolution des actions correctives et des mesures d'accompagnement, en vérifiant qu'elles sont conformes à l'esprit du code modèle de la CCC, (6) rechercher des possibilités pour un système de plaintes, (7) recevoir des plaintes; et (8) transmettre les informations adéquates au groupe de travail.

## **Normes de travail et principes de contrôle et de vérification**

En signant l'accord du projet, le 31 mars 2000, les sociétés ont accepté les normes du code de la CCC pour l'ensemble de la production de vêtements et de chaussures, en remarquant bien que ces normes sont des minimums. Elles ont également accepté les principes liés à la mise en œuvre et le contrôle indépendant, et ont promis de s'engager dans "l'esprit des améliorations sociales et des partenariats durables avec les fournisseurs".

La définition du contrôle indépendant donnée dans l'accord suisse comporte les éléments suivants:

- la responsabilité sociale des entreprises pour la totalité de la filière de production, dans le champ d'application décrit dans le code modèle de la CCC;
- la transparence, c'est-à-dire l'accès aux informations pertinentes des personnes chargées des "contrôles" et des communications avec le grand public pour toutes les questions d'avancées et de résultats;
- la participation des individuels et des organisations concernés (travailleurs sur les sites de production et/ou leurs représentants syndicaux et/ou ONG et auditeurs sociaux) à la prise de décision et à la menée à bien des contrôles,
- le fait que c'est la présence d'organisations indépendantes des sociétés, à savoir la CCC ainsi que les syndicats et les ONG, dans les pays de production, qui ont toute la confiance des travailleurs, qui assure l'indépendance du processus; la qualité des contrôles, en particulier la nécessité de visites sans préavis;
- la procédure de dépôt de plaintes, au titre du second type de "contrôle indépendant", car elle permet d'assurer un contrôle permanent mené par les travailleurs eux-mêmes (ou par toute autre personne).

## **Modèle de contrôle indépendant**

Le contrôle indépendant du code de conduite implique que:

- les sociétés prennent les mesures nécessaires pour s'assurer de la mise en œuvre et du respect du code par les fournisseurs. Elles sont elles-mêmes responsables de la mise en œuvre du code; et
- les sociétés surveillent le respect du code de la part des fournisseurs et des sous-traitants. Elles sont elles-mêmes responsables du contrôle interne du code de conduite.

## Projets pilotes et situation actuelle

Une association légale a été créée en septembre 2000. Un coordinateur, qui porte le titre de directeur du projet pilote Clean Clothes, a été embauché, et le projet a démarré le 15 octobre 2000 à Lausanne. Le plan actuel consiste en la création de projets pilotes dans deux pays, l'Inde et la Chine, chez deux fournisseurs de chacune des sociétés participantes (soit un total de six), de préférence un fournisseur plutôt bon et un plutôt mauvais (c'est-à-dire qui a besoin d'une amélioration). L'Inde a été sélectionnée car ce choix permet d'assurer le suivi d'un travail antérieur, notamment en ce qui concerne le projet suédois, mais aussi d'autres initiatives. Il permet également d'envisager une possible coopération. La Chine a été sélectionnée car, selon les sociétés, il s'agissait d'un choix incontournable, dans la mesure où ce pays est devenue une des principales sources d'approvisionnement.

Le projet pilote doit vérifier que les sociétés ont mis en œuvre le code de conduite et que les fournisseurs choisis par les sociétés dans le cadre du projet pilote le respectent.

L'annexe de 15 pages à l'accord du projet inclut une description détaillée des objectifs, tâches, responsabilités et résultats attendus de chaque partie du projet pilote. Trois étapes séparées sont définies (1) mise en œuvre, sous la responsabilité de la société, (2) contrôle interne, également sous la responsabilité de la société, et (3) contrôle indépendant, sous la responsabilité du groupe de travail. La troisième étape inclut aussi (1) le contrôle de la mise en œuvre du code par la société et (2) le contrôle de l'adhésion au code de la part du fournisseur, ce qui implique des inspections prévues et des inspections surprises des sites de production, ainsi que des entretiens avec les travailleurs (ou autres).

## Bibliographie

- Code de conduite de Migros (allemand), Mabrouc (anglais), et Charles Veillon (français).
- Accord du projet, mars 2000, disponible en français et en anglais
- Annex to the project Agreement: A Model for Independent Monitoring, March 2000 (Annexe à l'accord du projet: un modèle pour le contrôle indépendant, disponible en français et en anglais)
- Le monitoring indépendant ou vérification indépendante, Julien Reinhard, décembre 1999



## 4 PROJETS PILOTES

### 4.1 ROYAUME UNI: Ethical Trading Initiative (ETI, Initiative pour le commerce éthique)

#### Projets pilotes de l'ETI.

L'ETI utilise le terme "pilote" pour qualifier toute expérience qui permet aux membres de travailler ensemble à l'identification et à la promotion de la meilleure pratique pour la mise en œuvre de codes du travail. Les groupes pilotes sont composés de représentants des sociétés, des syndicats et des ONG. En plus de l'expérience de l'ETI dans les domaines de l'habillement et de la chaussure, la présente section présente des renseignements sur les projets pilotes menés dans d'autres secteurs. L'expérience accumulée grâce à ces projets pilotes est particulièrement appréciable dans ce contexte. Les trois premiers projets pilotes de l'ETI se sont axés sur la mise à l'épreuve de différentes manières d'assurer le contrôle des normes de travail dans l'approvisionnement en vin venant d'Afrique du Sud (six fermes), en produits horticoles cultivés au Zimbabwe (cinq fermes) et en vêtements fabriqués en Chine (trois usines). Les leçons apprises grâce à ces projets pilotes ont été rassemblées dans un livre de travail disponible en 2001.

Deux nouveaux projets pilotes sont en cours d'élaboration au Costa Rica (bananes) et au Sri Lanka (vêtements en prêt-à-porter).

Les trois premiers projets pilotes avaient pour objectif de:

- tester les différents modèles d'inspection et de vérification des normes de travail dans de multiples situations;
- étudier les possibles manières de faire participer les partenaires locaux (y compris les ONG et les syndicats) au processus de vérification et d'inspection, et définir les méthodes de mise en œuvre des codes en fonction des réalités locales; et
- identifier la capacité, mais aussi les besoins des partenaires, pour le développement d'un système de vérification et de contrôle fiable.

L'ETI a élaboré pour ces expériences pilotes une "approche prenant en compte les différents groupes intéressés", pour permettre la mise en œuvre de chaque projet pilote. Dans le cas du Zimbabwe, de l'Afrique du Sud et du Costa Rica, un groupe composé de plusieurs intéressés a également été mis sur pied dans le pays fournisseur, dans une optique de conseil et d'assistance. Des coordinateurs locaux ont été désignés. Les méthodes utilisées pour les inspections des lieux de travail ont été discutés et négociés par les membres de l'ETI et le groupe du pays fournisseur. Il est parfois difficile de parvenir à un accord sur certaines questions clés, comme le type d'auditeurs, de chercheurs, ou d'organisations locales impliquées, mais l'ETI a souligné l'importance de cette démarche pour éviter les malentendus entre les parties.

Les groupes suivants ont été impliqués dans chaque projet pilote, autant que faire se pouvait:

- des syndicats reconnus sur un plan international représentant les travailleurs impliqués
- les fournisseurs devant subir des inspections dans le cadre du projet pilote
- des organisations commerciales représentant les fournisseurs en tant que groupe (associations de fournisseurs et associations commerciales)
- des organisations non-gouvernementales non-commerciales (ONG) reconnues au niveau mondial et travaillant avec ou défendant les intérêts des communautés affectées et/ou travailleurs non syndiqués
- les organes gouvernementaux compétents (par exemple l'inspection du travail) lorsqu'ils manifestent le désir de participer au projet
- des universitaires ont également été impliqués.

Voici un exemple typique des différentes étapes composant les activités des projets pilotes menés au Zimbabwe, en Afrique du Sud et au Costa Rica:

- identification des partenaires potentiels (partenaires commerciaux, syndicats, ONG ou autres) qui pourraient être impliqués dans le projet pilote, et vérification de leur compréhension de la motivation et du travail de l'Initiative pour le commerce éthique;
- analyse des parties intéressées: identification des questions principales, des expériences en cours et perception des codes de pratique, relations entre les intéressés
- première réunion avec les partenaires pour identifier les rôles potentiels, et définir les types d'inspection et de vérification appropriés à la situation locale, pour un possible test à l'occasion du projet pilote
- visites d'inspection des fournisseurs participant au projet pilote, menées sur un modèle défini conjointement par les membres de l'ETI à partir discussion et d'une enquête ayant permis de réunir des informations fondamentales.
- accord des sociétés et des fournisseurs sur des plans d'action corrective, avec apport des partenaires locaux, comme exigé par le modèle;
- inspections de suivi, quelques temps après les visites (et probablement renouvelées) pour l'identification des changements survenus des conditions d'emploi, mais aussi pour l'exploration des modifications des perceptions et expériences des intéressés.
- accord sur des conclusions et apprentissage découlant du projet pilote, notamment sous la forme d'un protocole d'inspection, conformément au code de base de l'ETI.

## Horticulture au Zimbabwe

Au début de l'année 1999, au Zimbabwe, des parties intéressées, des producteurs et des ONG en premier lieu, et plus tard un syndicat, le GAPWUZ, ont formé un groupe destiné à entretenir des relations avec le groupe pilote de l'ETI. Ce groupe, conjointement avec le groupe pilote de l'ETI de Londres, a mis sur pied deux séries d'inspections de fermes, en juin et septembre 1999. Cinq fermes et 6066 travailleurs ont été impliqués dans le projet et ont mis au point des plans d'amélioration suite à ces inspections.

Ont été chargés des inspections: des chercheurs de l'Université de Harare, un représentant du Horticultural Promotion Council (Conseil pour la promotion de l'horticulture) du Zimbabwe et le National Employment Council (Conseil National pour l'Emploi). Les cinq fournisseurs se sont montrés intéressés par l'idée d'avoir recours à SGS pour la conduite des audits: ils avaient en effet déjà travaillé avec eux, mais sur des questions de technologie et de sécurité. Les ONG et les universitaires ont prévu d'utiliser pour leurs audits une méthodologie RRA (rapid rural appraisal, évaluation rurale rapide). Ces techniques d'audit ont été testées et l'ETI a conservé la meilleure de chacune. La rigueur de l'approche d'auditeurs professionnels, ainsi que leur expérience de certains domaines, comme la Santé et la Sécurité, se sont révélées très précieuses. D'autre part, les techniques d'enquête sociale élaborées au fil de nombreuses années d'études par les ONG et les universitaires se sont avérées plus efficaces pour obtenir les opinions des travailleurs sur un large éventail de questions. Prenons par exemple le cas des femmes, dont le nombre est supérieur à celui des hommes. Elles n'acceptaient de partager leurs expériences liées au harcèlement sexuel sur leur lieu de travail qu'avec des personnes qu'elles connaissaient, en lesquelles elles pouvaient avoir une confiance totale, et à qui elles pouvaient parler sous le sceau du secret et dans leur propre langue.

Les membres d'ETI issus de sociétés ayant manifesté un intérêt pour les normes de travail internationales ont provoqué une réaction chez les producteurs du Zimbabwe. Pendant l'année 1999, le HPC (Horticultural Promotion Council, Conseil pour la promotion de l'horticulture) du Zimbabwe a lancé son propre code et son propre système d'attribution de label. Ceci s'est fait séparément de l'initiative pilote de l'ETI mais a impliqué certaines organisations participantes. Le HPC a prévu d'utiliser la méthode d'inspection qu'il a développée conjointement avec d'autres, suite à ses liens avec l'ETI. Les membres de l'ETI ont eu malgré tout du mal à accepter cette initiative car elle n'incluait pas toutes les normes de travail internationales pour mentionnées dans le code de base de l'ETI. De plus les syndicats n'avaient pas été suffisamment impliqués. En dépit des troubles politiques subis par le pays en 2000, un dialogue plus global a pu avoir lieu. Il a eu pour conséquence la création d'une organisation tripartite, l'AEAAZ (Agricultural Ethics Assurance Association of Zimbabwe, Association pour l'assurance d'une éthique agricole au Zimbabwe). Celle-ci regroupe des organisations commerciales, syndicales et pour le développement et a pour objectif de mettre en œuvre un système de contrôle et de vérification de son propre code. Le code de l'AEAAZ en est pour l'instant à sa première version. Il devrait normalement se conformer aux

normes du travail reconnues internationalement. L'AEAAZ étudie également ses futures relations avec les supermarchés membres de l'ETI quant à la question de la mise en œuvre de son code.

## Vins d'Afrique du Sud

Le projet pilote sur le vin d'Afrique du Sud a été organisé pour tester trois approches du contrôle: en premier lieu, celle d'un chercheur universitaire; ensuite, un technicien professionnel menant l'entretien conjointement avec un syndicaliste; enfin, un technicien professionnel en compagnie d'un interprète. La première série d'inspections a eu lieu entre mars et mai 1999. Six fermes, et 400 ouvriers permanents et 250 saisonniers, ont été concernés par ce projet pilote, toujours en cours.

Un Ethical Trade Forum (Forum pour un commerce éthique) a été créé en Afrique du Sud en novembre 1999, regroupant des employeurs, des syndicats, des ONG et des universitaires concernés par le secteur de la viticulture. Un responsable du programme pour l'ETI a été nommé à Cape Town en 1999 et un groupe opérationnel a été désigné par le Forum pour un commerce éthique et chargé d'assurer la liaison avec l'ETI. Ce groupe a étudié les rapports de la première série d'inspections et modifié considérablement les méthodes. Une méthode d'inspection largement améliorée a par conséquent été mise au point pour la seconde série d'inspections, menées auprès de quatre fermes pendant les vendanges 2000. Elles ont fait appel à des équipes composées d'ONG, de syndicats ainsi que d'universitaires et de personnel des supermarchés membres de l'ETI. On a ainsi pu obtenir une vision beaucoup plus détaillée des conditions de travail dans les fermes. Il a été demandé aux producteurs d'écrire et d'approuver des plans d'amélioration avant les vendanges 2001.

Bien que cette méthode ait été plus précise et ait largement fait appel aux talents des organisations locales pour les droits du travail et aux organisations syndicales, on ne peut que remarquer sa lenteur et sa pesanteur. Les rapports d'inspections et les plans d'amélioration ont été particulièrement longs à voir le jour, en raison du grand nombre de personnes concernées. Les membres de l'ETI ont ainsi pu apprendre quelles compétences étaient nécessaires pour l'inspection des normes du travail dans ce secteur, et elles seront approuvées par les intéressés locaux, et mises par écrit. Contrairement aux intéressés du Zimbabwe, les Africains du Sud n'ont pas proposé de système de contrôle local. A la fin de l'année 2000, un processus de consultation était en cours pour définir un code de conduite et un processus d'inspection destinés à l'ensemble du secteur.

## Vêtements et chaussures en Chine

Ce projet pilote avait pour objectif de tester plusieurs méthodes pour le contrôle et la vérification de l'adhésion au code de base de l'ETI. Les différentes approches étaient les suivantes:

1. une approche interne à la société (Pentland):  
L'audit de Pentland s'est achevé en 1999 et un plan d'amélioration a été défini. Pentland a mené une étude six mois plus tard et a déduit que la plupart des points de la liste des priorités avaient été abordés, dans une certaine mesure.
2. un audit par une tierce partie (Tesco, grâce aux services du cabinet d'audit BVQI)  
A la fin de l'année 1999, BVQI a mené une évaluation pour Tesco.
3. Littlewoods, en collaboration avec Vérité  
Littlewoods s'est rapproché de l'ONG de contrôle Vérité pour qu'il ait lieu un audit de formation, conjointement avec ETI.
4. Littlewoods en collaboration avec le LARIC (Labour Rights in China, Droits du travail en Chine)

L'ETI est actuellement en train d'étudier son travail. Il est évident que l'approche prenant en compte les différents intéressés testée ailleurs par l'ETI n'a pas fonctionné en Chine, où les syndicats libres sont interdits. Il est cependant intéressant de souligner la tentative de l'ETI pour travailler avec les syndicats et les ONG de Hong Kong.

Pour cette dernière approche, l'ETI a demandé au LARIC, qui réunit des syndicats et des ONG basées à Hong Kong, de prendre part au projet pilote. Le LARIC a accepté car ses membres sentaient que le programme "prenait véritablement en compte la question de la liberté

d'association et comprenait parmi ses membres des fédérations syndicales.”<sup>6</sup> Le LARIC a souligné l'importance d'une formation syndicale dans le programme du projet pilote en raison de la situation problématique spécifique de la Chine vis-à-vis de la liberté d'association.

Les principaux points de la proposition initiale du LARIC à l'ETI étaient la formation des travailleurs syndicalistes, l'éducation syndicale et, si nécessaire, la mise en place d'un réseau syndical local. La proposition prévoyait que tous les travailleurs du fournisseur choisi assistent à la première partie du cours de formation, et qu'entre 30 et 60 travailleurs choisis prennent part à la seconde moitié. Un comité de contrôle des travailleurs pourrait alors être formé à partir de ce petit groupe. Toutes les parties seraient concernées par la formation, y compris un représentant de la société transnationale et de la direction de l'usine locale. Les idées du LARIC sur la formation et les comités de travailleurs reposaient sur leur interprétation du point 2.4 du code de base de l'ETI, qui précise qu'il faut favoriser “le développement de méthodes parallèles pour l'association et la négociation libres et indépendantes” s'il n'existe pas de syndicats libres dans un pays spécifique.

Littlewoods, société impliquée dans le projet pilote, n'était pas d'accord avec le LARIC sur les éléments du code de base de l'ETI à mettre en valeur. Alors que le LARIC attachait un maximum d'importance au développement de méthodes parallèles pour l'association libre et indépendante, Littlewoods désirait s'attacher à l'évaluation des conditions de travail actuelles et à la formation d'un plan d'action corrective. Ils avaient le sentiment que la proposition du LARIC devait être prise en compte ultérieurement. Mais l'obstacle majeur rencontré dans ce projet pilote est sans aucun doute la décision du fournisseur de Chine du Sud de ne pas participer à l'initiative. Le fournisseur a repoussé l'idée de toute formation, qu'elle soit assurée par le LARIC ou par toute autre personne étrangère au bureau du travail local. Ce désaccord sur la formation et sur l'implication des syndicats a empêché l'évolution du projet pilote.

L'ETI est actuellement en train d'étudier les différentes approches utilisées dans le projet pilote pour qu'elles fassent l'objet de discussions avec les sociétés membres de l'ETI. Cette étude portera sur l'efficacité des méthodes utilisées.

## Confection au Sri Lanka

En 1999, les membres de l'ETI impliqués dans la vente au détail de vêtements ont accepté d'étudier la possibilité d'un projet pilote au Sri Lanka. En décembre 1999, une visite préliminaire au Sri Lanka a permis de discuter du concept d'un projet pilote de l'ETI avec des fournisseurs, des syndicats, des ONG et le gouvernement. Ce projet est toujours à l'état de proposition et aucun plan d'action n'a été accepté par les intéressés, fournisseurs, ONG et syndicats du Sri Lanka.

## Bibliographie

- "Getting to work on ethical trading: ETI annual report 99/00", ETI, Londres.
- Learning from Doing Review, Incomes Data Services/Price Waterhouse Coopers, avril 1999.
- Pilot Interim Review, Pete Burgess et Maggie Burns, novembre 1999, ETI, Londres.
- "LARIC and the Ethical Trading Initiative", China Labour Bulletin, no. 55, juillet/août 2000.

## 4.2 PAYS BAS: Fair Wear Foundation (Fondation Fair Wear)

### Pilote du système de gestion

En mai 2000, les Fair Wear Management System Requirements (Exigences d'un système de gestion Fair Wear) ont été présentées aux sociétés, dont l'avis a été sollicité. Par la suite, en juin 2000, un "audit test" a été mené par Veritas (BVQI) chez Vilenzo and Van Winkel.

Cet audit avait pour objectif de:

---

<sup>6</sup> China Labour Bulletin (*Rapport sur le travail en Chine*), No. 55 Juillet/Août 2000, 'LARIC and the Ethical Trading Initiative' (*Le LARIC et l'Initiative pour le commerce éthique*)

- découvrir dans quelle mesure les sociétés comprenaient et ressentaient la possibilité de travailler avec le système de gestion;
- définir dans quelle mesure des auditeurs sociaux pouvaient tester la mise en œuvre du système de gestion; et
- savoir dans quelle mesure le système de gestion aurait les résultats désirés.

La conception de la première phase de ce projet pilote incluait le rassemblement de données (grâce à l'intervention de "correspondants" locaux) sur la situation des zones d'implantation des fournisseurs sélectionnés. Ceci reposait sur l'idée que ces éléments permettraient de mieux évaluer la validité du système de gestion. La seconde phase du pilote devait être axée sur les fournisseurs sélectionnés. Dans cette phase, les véritables conditions de travail seraient étudiées, ainsi que la manière dont seraient testés le contrôle et la vérification. Cependant le premier briefing avec les sociétés a révélé qu'il serait difficile de faire la distinction entre la première phase et le travail réservé aux phases ultérieures. Cette partie du travail a donc été repoussée pour être incluse dans la seconde phase. Un problème s'est posé: en excluant les données sur les conditions de travail, il était difficile de concrétiser le second, mais surtout le troisième objectif. Il ne restait donc plus que le premier, et dans une certaine mesure, le second. Ceci s'est répercuté dans les résultats.

Les sociétés et les auditeurs ont trouvé que le système de gestion Fair Wear était par trop complexe. Le système suit, dans une large mesure, les normes ISO 9000, et est donc facilement identifiable pour les sociétés qui disposent déjà d'un système de gestion qualité ou environnement, mais ce n'est pas toujours le cas des petites et moyennes entreprises engagées dans le projet. Les sociétés ont ressenti le besoin d'obtenir de nombreux renseignements complémentaires et d'être assistées pour la mise en œuvre et le contrôle du code. Il a été impossible d'achever en temps et en heure le guide initialement prévu. Les documents portant sur la situation sur les lieux de production, indispensables pour le système de gestion, ne sont, dans la plupart des cas, pas prêts pour l'instant. Des renseignements sur la situation du premier tiers des fournisseurs sont disponibles, mais aucun en ce qui concerne les sous-traitants ou les sous-traitants des sous-traitants eux-mêmes. La société d'audit a précisé que, selon elle, la plupart des éléments probants devraient être confirmés par des données rassemblées lors des entretiens avec les travailleurs.

La seconde phase du projet pilote fait actuellement (mars 2001) l'objet de négociations. La participation des mêmes sociétés, plus deux détaillants (un petit et un plus important) sera requise.

Cette seconde phase est divisée en deux parties, A et B.

La partie A inclut:

- la mise en œuvre par les sociétés: ceci signifie qu'elles devront communiquer leur code à tous leurs fournisseurs et commencer à le faire figurer dans leurs contrats;
- une description par les sociétés de leurs fournisseurs, destinée à la Fondation (nombre de travailleurs, type de relations, idée de l'importance etc.);
- le choix d'un fournisseur par société sur lequel seront axées les étapes suivantes de la partie A;
- une étude préliminaire par des "correspondants" locaux (auxquels se fient les travailleurs) sur le modèle des grandes lignes de l'étude préliminaire suédoise;
- un audit du fournisseur sélectionné, aussi bien "interne" que "externe", par des "correspondants" locaux. Il peut s'agir d'une ONG, d'un syndicat, d'un individuel, d'une société, ou d'une combinaison de plusieurs d'entre eux, en fonction de la situation locale. Cela peut être différent pour l'audit interne et l'audit externe;
- la fourniture d'un rapport sur les résultats de l'audit au comité d'experts de la fondation; et
- un plan correctif, à établir par la direction, et qui devra être approuvé par les représentants des travailleurs (par l'intermédiaire du correspondant local si besoin est).

La Partie B (à développer) a pour objectif de tester:

- le contrôle/vérification du plan d'amélioration;
- la rédaction d'une procédure de dépôt de plainte (notamment en ce qui concerne l'éducation des travailleurs); et

- les possibilité d'expansion vers d'autres fournisseurs des sociétés participantes.

### **4.3 Projet pilote français à Madagascar**

La première mission à Madagascar a été organisée en mars 1999. L'équipe était composée de deux représ entants de Auchan et d'un membre du Collectif Ethique sur l'étiquette. Les objectifs étaient d'évaluer la faisabilité d'un contrôle indépendant et de déterminer les besoins en matière de mesures d'accompagnement.

L'équipe a rencontré des dirigeants d'usines, des syndicalistes, des ONG et un représentant de SGS.

L'une des principales conclusions est qu'il n'existe aucune organisation (commerciale ou autre) capable de procéder à la vérification d'une manière satisfaisante aux yeux de toutes les parties. Le bureau régional de SGS chargé de Madagascar ne peut pas le faire non plus, mais a signalé qu'il pouvait faire appel à une personne du bureau sud-africain si nécessaire. Cette solution a cependant été écartée en raison des difficultés posées par le fait de travailler dans un contexte culturel différent.

Ethique sur l'étiquette a estimé qu'il était prioritaire à court terme de consolider le réseau des organisations locales intéressées pour s'investir dans un tel travail à Madagascar.

Pour l'instant, les syndicats et les organisations liées au monde du travail n'ont ni la connaissance ni les capacités nécessaires pour constituer un apport et être impliqués dans le projet de manière à obtenir des résultats satisfaisants.

Le CCFD (Comité Catholique contre la Faim et pour le Développement), qui a rédigé le rapport de cette mission, a émis une suggestion: l'engagement d'une ONG ou d'une organisation privée de Madagascar, chargée de l'audit, et qui pourrait bénéficier d'une formation à SA 8000. Le nom de l'IREDEC, une des ONG visitées, a été mentionné pour cette mission. L'autre organisation locale qui a retenu l'attention de l'Ethique sur l'étiquette pour une collaboration ultérieure est le FMM (fédération syndicale malgache affiliée à la CISL – Confédération Internationale des Syndicats Libres).

Pendant ce temps, la traduction des normes du code sous la forme d'un référentiel qui pourrait être utilisé pendant les audits a bien progressé. De grandes orientations ont été définies pour chaque norme. Elles présentent notamment les documents qui ont permis de définir la norme, une section où sont détaillées les exigences, les critères et les indicateurs qui peuvent être utilisés ainsi que les méthodes potentiellement utilisables et les sources d'information nécessaires à l'audit. Si l'on considère par exemple la santé et la sécurité, la première exigence est que la direction locale dispose d'une politique sur le sujet; parmi les critères liés à cette question, on trouve la définition claire des rôles et responsabilités des personnes de l'organisation impliquées dans la santé et la sécurité. Un des indicateurs en relation avec ce critère concerne la définition claire des responsabilités et des personnes auxquelles elles sont attribuées en cas d'accident du travail.

En mai 2000, l'IREDEC et la FFM sont venus en France pour approfondir la discussion sur leurs idées pour le projet pilote, ainsi que sur le rôle qu'ils auraient à jouer. Un accord a été trouvé. Un représentant de la CFDT (syndicat français, affilié à la CISL et engagé dans le projet avec l'Ethique sur l'étiquette) a fait une nouvelle visite à Madagascar en novembre 2000 pour affiner les détails du projet.

L'accord entre le Collectif de l'Ethique sur l'étiquette et l'IREDEC/FFM a précisé l'implication des parties prenantes de la façon suivante :

- Des audits seraient organisés pour trois usines au printemps 2001 (Ces usines fournissent Auchan, mais aussi d'autres sociétés, et l'une d'entre elles est fournisseur de Carrefour). L'équipe d'audit sera composée de représ entants d'un cabinet d'audit et d'une ONG, l'IREDEC. La répartition du travail n'est pas encore déterminée de façon certaine. Un programme de formation est prévu à Madagascar pour les travailleurs, le syndicat et les employés de l'IREDEC.
- Un syndicat, la FFM, va jouer un rôle important dans le suivi de l'audit. Dans une situation idéale, le Collectif de l'Ethique sur l'Etiquette voudrait que les améliorations suggérées deviennent partie intégrante d'un accord entre le syndicat et la direction locaux, pour que le syndicat puisse contrôler les avancées (ceci doit encore faire l'objet d'une discussion avec

Auchan). Si aucun syndicat n'est actif dans l'usine, la CFDT et la FFM déploieront tous les efforts nécessaires pour aider à en organiser un.

- Les audits des projets pilotes seront financés par Auchan. Les sessions de formation seront financées par le Collectif de l'Ethique sur l'Étiquette. Ces sessions de formation, qui doivent normalement avoir lieu avant les audits, seront organisées par les syndicats et ONG locaux, avec l'appui du Collectif.

Auchan s'est montré très attaché, au début du projet, à la concrétisation de mesures d'accompagnement supplémentaires dans le cas où les audits révéleraient la présence d'enfants au travail. Des informations ont été collectées lors du premier voyage à Madagascar, mais aussi plus tard, pour évaluer les besoins des enfants travailleurs et pour savoir ce qu'il était possible de faire dans cette situation (par exemple en ce qui concerne l'éducation et l'aide financière). Des mesures d'accompagnement complémentaires liées à cette question, comme la formation des membres des syndicats locaux, sont à l'étude (un des fournisseurs s'est révélé en faveur de cette démarche).

En février 2001, le Collectif a fait le point sur le travail effectué avec Auchan dans ce domaine lors des deux dernières années pour définir les mesures concrètes à prendre à Madagascar dans l'année à venir.

En mars 2001, Auchan a annoncé au collectif sa volonté de poursuivre un travail d'expérimentation en commun avec l'Ethique sur l'étiquette, mais a indiqué que l'entreprise ne poursuivrait pas le projet spécifique démarré à Madagascar. Elle a justifié son retrait de ce programme par une diminution substantielle de son volume d'achats en provenance de Madagascar.

Malgré ce retrait de Auchan, le collectif Ethique sur l'étiquette a quant à lui décidé de poursuivre le travail engagé avec les acteurs malgaches (ONG et syndicats), en vue de suivre les évolutions des conditions de travail dans ce pays sur le moyen à long terme.

La collaboration entre Auchan et l'Ethique sur l'étiquette devrait trouver un nouveau terrain d'expérimentation commune dans une autre région de production que Madagascar à partir de la fin de 2001.

#### **4.4 Projets pilotes suédois**

Un conseil pilote a été créé en octobre 1999, regroupant des représentants des syndicats, des organisations non-gouvernementales et des sociétés. Sa tâche est d'endosser la responsabilité des études pilotes et de suggérer des solutions/actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail dans les usines auditées. Il est également responsable du suivi des audits et de la formulation de recommandations pour assurer des améliorations continues. Le conseil pilote est également le tiers indépendant nécessaire aux audits.

Le conseil pilote est composé pour 1/3 de représentants des pays importateurs, pour 1/3 de syndicaliste, et le 1/3 restant émane des ONG. Les représentants sont: Hennes & Mauritz, Lindex, KappAhl, Indiska, Save the Children/Suède, Swedish Red Cross Youth Society, Church of Sweden Aid, Fair Trade Center, LO/The Swedish Confederation of Trade Unions, The Swedish Union of Industrial Workers, The Swedish Union of Commercial Employees et ABF/Workers Education Association. Tomas Brytting, maître de conférences au Centre for Ethics and Economics (Centre pour l'Ethique et l'Economie) de l'Ecole des hautes études économiques de Stockholm, a été nommé président indépendant du conseil. Ola Andersson, de Save the Children/Suède, a été désignée comme secrétaire. Le coordinateur du projet était responsable de l'application des décisions du conseil.

Le conseil du pilote a décidé en octobre 1999 de ses propres critères de fonctionnement et de mise en œuvre, ainsi que des critères de l'étude pilote (voir "Pilot Study: Implementation and Criteria, The Swedish project on independent verification"). Ce document présente une description très détaillée des méthodes, organisation et termes de référence du pilote, ainsi que des rôles et tâches des différents acteurs).

Les études préliminaires, qui se sont déroulées entre septembre 1999 et octobre 2000, se sont révélées constituer une base très solide pour les projets pilotes eux-mêmes. Elles ont permis aux personnes chargées des entretiens de "briser la glace" avec les travailleurs, et de gagner leur

confiance. Ces études avaient pour objectif de définir une vision générale de la situation dans une région spécifique, de déterminer ce que savaient les travailleurs des codes de conduite et des droits du travail, de rencontrer des syndicalistes et de trouver les bonnes personnes pour procéder aux études pilotes. Quatre études préliminaires ont été menées à bien à ce jour.

Entre octobre 1999 et mars 2001, des audits ont eu lieu à Dhaka, au Bangladesh, à Tirupur et à Delhi, en Inde, et à Guangdong, en Chine. Le conseil a décidé d'interroger des travailleurs du secteur de l'habillement et de procéder à des inspections dans des usines. Les audits étaient divisés en deux parties: un auditeur commercial, Intertek Testing Services (ITS), a été choisi pour l'audit se déroulant dans les usines, et des ONG et des chercheurs ont eu la charge des entretiens hors usine avec les travailleurs. Le coordinateur du projet était responsable du bon déroulement des entretiens et des audits. (Pour en savoir plus sur la structure des audits, reportez-vous à "Pilot Study: Implementation and Criteria")

Des travailleurs choisis au hasard ont été interrogés avant que les auditeurs n'inspectent les usines. Ces entretiens ont été dirigés par des chercheurs impliqués dans le projet grâce à des ONG en activité dans les zones sélectionnées. Ils ont eu lieu hors des locaux des usines pour réduire les risques potentiels de harcèlement des travailleurs et ont permis au coordinateur du projet et aux auditeurs de se faire une idée claire des types de problèmes prédominants sur les lieux de travail.

Ensuite, les auditeurs d'ITS, accompagnés du coordinateur du projet, ont procédé à un audit surprise des usines. Ils ont passé en revue les salaires, les bulletins de salaires, les procédures et tous les renseignements fournis par les employés. Toute l'usine a été passée au peigne fin, l'environnement du travail, les issues de secours, les installations électriques, pour vérifier leur conformité avec les codes de conduite des sociétés suédoises mais aussi avec les lois locales et nationales. Les rapports d'audit ont été présentés au conseil pilote et discutés à l'occasion des réunions mensuelles de novembre 1999 à mars 2001.

Lors des quatre audits, les plus graves manques de conformité aux codes de conduite concernaient: les heures de travail, les salaires et la liberté d'association. Selon le coordinateur du projet, il va falloir plusieurs années pour pouvoir remédier à la situation dans ces trois domaines, en raison des circonstances particulièrement complexes auxquelles il faut faire face. Ces points requièrent une étroite coopération avec les personnes-ressources et les organisations des pays de production.

Une évaluation des deux premières études pilotes a été effectuée en février 2000. Sur cette base, de nouveaux projets pilotes ont été prévus en Inde et en Chine. Le besoin de nouveaux critères pour l'audit des sociétés suédoises, de façon à voir comment elles géraient leurs systèmes de contrôle interne, s'est également fait vivement sentir. L'étude préliminaire pour le projet pilote indien (à Delhi) a eu lieu en octobre 2000, et le projet pilote proprement dit et l'audit, entre novembre et décembre 2000. En Chine, le HKCIC (Hong Kong Christian Industrial Committee, Comité industriel chrétien hong-kongais) a accepté de mener un projet pilote à Guangdong en janvier 2001. Des études sur le revenu minimum vital se sont déroulées en décembre 2000 et janvier 2001 à Dhaka, au Bangladesh, ainsi qu'à Tirupur et à Chennai, en Inde.<sup>7</sup>

## Bibliographie

- New criteria for Swedish retailers for the implementation of the system for codes of conduct

---

<sup>7</sup> Dans le cadre d'un plus vaste projet de la CCC axé sur le revenu minimum vital.



## **5. Elaboration de systèmes pour le contrôle, la mise au point de labels et l'organisation**

La présente section résume quelques-unes des idées suggérées par les participants des cinq initiatives quant aux objectifs des projets, en ce qui concerne le développement de systèmes pour le contrôle et la vérification, ainsi qu'une éventuelle structure d'organisations destinées à superviser la conformité, ou de sociétés de certification (en fonction du type de système élu).

### **Suède**

Le projet suédois a élaboré des plans pour la structure d'une future fondation chargée de superviser un système de contrôle et de vérification. Cette fondation sera une organisation à but non lucratif, et tous se sont accordés sur le nom à lui donner. Les procédures de protection de ce nom sont d'ailleurs en cours. La troisième phase du projet, qui commence le 1er mars 2001, se concentrera sur les conditions préalables indispensables pour le lancement de cette fondation en Suède, éventuellement en collaboration avec d'autres pays européens.

### **Pays-Bas**

L'objectif premier de la Fondation Fair Wear est de mettre au point un certificat pour un système, et non un label pour un produit. Il devient cependant de plus en plus clair qu'il va être difficile de "certifier" les distributeurs néerlandais dans un avenir proche. En d'autres termes, on peut difficilement envisager de garantir la conformité des conditions de travail aux normes CCC. Les participants à l'initiative pensent qu'il est nécessaire d'accumuler plus d'expérience pratique (par le biais de projets pilotes supplémentaires) sur la manière de structurer un système de vérification indépendante. L'idée, qui doit encore être développée, est de trouver un plus grand nombre de sociétés prêtes à accepter les principes de la Charte Fair Wear, et de commencer à travailler plus activement sur le développement des projets pilotes. Ainsi, au lieu d'attendre que le système fonctionne parfaitement pour faire appel à d'autres sociétés (ce qui était l'idée initiale: seules quelques "sociétés pilotes" devaient être impliquées, jusqu'à ce que la fondation endosse totalement le rôle d'agence de certification), la signature d'une déclaration d'intention (ou d'un document similaire) va être proposée à de nouvelles sociétés, ainsi que la participation à des projets pilotes.

### **Royaume-Uni/Ethical Trading Initiative (ETI/Initiative pour un commerce éthique)**

L'ETI s'est principalement axée sur l'apprentissage et l'acquisition d'expérience en matière de contrôle (indépendant). Toute société désireuse de rejoindre l'initiative doit participer à un projet pilote et adopter le code de base de l'ETI, mais un espace de liberté est laissé pour la mise en œuvre et le contrôle. L'ETI travaille à la mise au point d'une série de principes de mise en œuvre qui devraient par la suite être présentés aux sociétés en même temps que le code de base. Du moment qu'elles respectent ces principes, les sociétés peuvent organiser la mise en œuvre et le contrôle elles-mêmes. A ce stade, l'ETI attache toute son attention au contrôle. Une étape ultérieure pourrait permettre de tester des modèles de vérification indépendante.

L'ETI va publier un guide sur le contrôle, regroupant les expériences acquises à ce jour. L'objectif à court terme est par conséquent de partager ces expériences (y compris les données et les résultats) de façon plus productive. L'objectif à moyen terme est d'harmoniser les différents codes de conduite et d'élaborer des critères pour l'audit social.

### **France**

En France, les sujets de réflexions portent également sur le mode de fonctionnement des systèmes de contrôle et de vérification, pour assurer leur fiabilité, de façon à ce que les clients puissent avoir toute confiance en eux, et que, bien entendu, les conditions de travail puissent

s'améliorer. Les Français parlent dans ce cas de la création d'un "socio-label." Nombreux sont ceux qui, en France, considèrent le modèle de fondation originellement mis au point par la CCC comme trop "privé", handicapé par un manque d'implication de la part du gouvernement et une impossibilité d'avoir recours à des mesures légales en cas de non-conformité. Le Collectif de l'Ethique sur l'Etiquette étudie un autre modèle, qui permettrait de lier le système de vérification et de contrôle à un autre système européen de vérification du respect des normes de qualité. Dans ce cas, le code serait "traduit" sous la forme d'une norme reconnue par l'Association Française de Normalisation (AFNOR) et par le Comité Européen de Normalisation. Le Collectif de l'Ethique sur l'Etiquette est en train de renforcer ses liens avec les organismes publics impliqués dans la mise au point des normes. D'autres (notamment les industriels) pensent que les deux modèles sont impossibles à mettre en œuvre et manquent d'une perspective concrète, et préféreraient suivre SA8000 (le seul système en vigueur à l'heure actuelle).

## 6. Questions critiques et sujets de discussion

La mise à l'épreuve des différentes approches pour la mise en œuvre, le contrôle et la vérification des codes de conduite entreprise par le biais de ces cinq initiatives nationales a généré une grande quantité d'expériences sur des questions critiques pour l'élaboration des systèmes et des modèles. Certaines expériences ont mis en lumière des problèmes et des questions qui nécessitent une attention particulière pour assurer la mise en place de systèmes efficaces garantissant les droits des travailleurs. D'autres ont amélioré la compréhension d'éléments clés pour un système de contrôle et de vérification efficace. Les leçons apprises sur ces questions critiques, ces éléments clés et les problèmes ayant besoin d'être résolus sont soulignées ici. La présente section n'a pas la prétention d'être complète, pas plus que définitive, car, au fil des projets nationaux, de nouvelles questions méritant d'être tranchées vont sans doute se poser, alors que d'autres trouveront peut-être une solution.

Les questions critiques identifiées par les initiatives nationales peuvent être étudiées à différents niveaux: celui du distributeur, celui du fournisseur, et enfin celui du système.

### ***Niveau du distributeur***

- *Coûts et fixation équitable des prix:* Une question cruciale se pose: qui va prendre en charge les coûts associés à la mise en œuvre des codes, ce qu'on appelle les coûts réels, et qui incluent la fixation équitable des prix. On estime en règle générale, bien que la question fasse souvent l'objet de débats, que le coût de la vérification indépendante est inférieur au coût associé à la mise en œuvre. D'autre part, il est nécessaire d'approfondir la question des coûts associés au contrôle, aux systèmes de vérification indépendante, ainsi que des coûts liés à la création et au fonctionnement des fondations.
- *Pouvoir relatif de l'acheteur:* Pour qu'il soit possible de mettre en œuvre la norme, un plan de mise en œuvre devrait aborder la question du pouvoir relatif de l'acheteur vis-à-vis du fournisseur. Les acheteurs ont généralement plus de pouvoir que les fournisseurs, et c'est cette relation particulière qu'il faut étudier.
- *Compréhension du dossier commercial:* D'un point de vue stratégique, il est primordial d'aborder la question des bénéfices financiers potentiels pour les détaillants impliqués. Beaucoup croient fermement que les systèmes élaborés par le biais des initiatives vont, à long terme, entraîner des gains de productivité. Il faut également souligner que la possibilité des bénéfices commerciaux pour les détaillants et les fournisseurs.
- *Révélation des informations et comptes-rendus:* Il est demandé aux sociétés de révéler des informations de toutes sortes, soit à l'auditeur, soit à la fondation. La question à approfondir est la suivante: quels types de renseignements les sociétés doivent-elles révéler, et à qui? Cette exigence a révélé que la "traçabilité" des sociétés était parfois limitée. Pour que le contrôle soit possible, les sociétés doivent savoir où leurs produits sont fabriqués. Dans certains cas, lorsque les détaillants font appel à de nombreux fournisseurs, il peut être important, en premier lieu, de dresser une liste des fournisseurs et des commandes. La confidentialité de l'information est un autre point fondamental. Les sociétés sont parfois assez peu prêtes à coopérer avec les initiatives de contrôle et de vérification car elles ont peur de devoir révéler des données commerciales sensibles. La solution à ce problème pourrait d'être de faire en sorte que la société ne révèle les informations en question qu'à l'organisme indépendant (la fondation).

## Niveau du fournisseur

### Contenu du code:

- *Harmonisation du contenu du code:* Ce point est fondamental car il existe encore quelques légères divergences entre les codes utilisés dans les différentes initiatives. Comme précisé plus haut, la standardisation du contenu du code est importante pour permettre la mise au point de normes communes pouvant faire l'objet d'un audit, ainsi que pour l'élaboration d'un cadre commun pour le contrôle et la vérification.
- *Liberté d'association:* Dans de nombreux pays de production, la liberté d'association est un des problèmes les plus brûlants. Il peut être délicat de déterminer dans quelle mesure la liberté d'association est respectée. La question se pose par exemple lorsque les travailleurs ne sont pas organisés en syndicats dans un pays, une région ou une usine spécifique. Cela signifie-t-il que la liberté d'association n'existe pas, ou y-a-t-il une autre raison pour expliquer l'absence d'organisation? Ce phénomène peut parfois s'expliquer par les nombreuses heures de travail quotidien des travailleurs. La question de la liberté d'association est particulièrement sensible dans le cas de la production chinoise. Il faut alors se demander quelles "méthodes parallèles" d'organisation sont acceptables.
- *Revenu minimum vital:* Cet élément des codes utilisé dans les initiatives soulève des questions: comment déterminer un revenu minimum vital? Lorsque le niveau de salaire existant est trop bas, quelles mesures prendre pour s'assurer que les travailleurs gagnent un revenu minimum vital? Un nombre croissant d'études suggère des méthodes pour déterminer le niveau du revenu minimum vital, mais il est toujours difficile de traduire cette norme sous la forme d'un critère pouvant faire l'objet d'un audit.

### Contrôle et vérification:

- *Besoin de normes internationales d'audit:* Comme précisé dans la section consacrée à la terminologie des présentes grandes orientations, le concept d'audit est, de nos jours, utilisé de bien des manières par des acteurs très différents. Il est important d'élaborer des normes internationales d'audit, grâce aux problèmes rencontrés dans les initiatives.
- *Coopération et relations:* Comment gérer les difficultés qui pourraient surgir dans le contexte des relations qui influent sur le contrôle et la vérification, comme:
  - la relation entre les ONG et les syndicats dans les pays de production;
  - la relation entre les détaillants et les fournisseurs;
  - les fournisseurs qui refusent de coopérer et
  - le scepticisme des ONG et des syndicats envers les initiatives volontaires (en particulier dans les pays de production).
- *Participation des intéressés:* Un des principaux défis à relever pour le système de contrôle et de vérification est la définition des étapes où impliquer les différents groupes d'intérêt:
  - Dans la conception du code?
  - Dans l'étude des écarts entre les normes et la réalité des lieux de travail?
  - Dans la vérification indépendante du contrôle?

Par exemple, la mise en œuvre du code dans la filière de production peut être effectuée par les sociétés elles-mêmes, et les parties intéressées n'ont pas nécessairement besoin de jouer un rôle. On peut en premier lieu considérer que le contrôle est du ressort des sociétés, mais il semble indispensable d'avoir recours à une approche impliquant plusieurs intéressés pour assurer un contrôle efficace. Tout ceci va cependant également dépendre de l'organisation de la vérification indépendante.

- *Participation au niveau local:* Qui devrait étudier, contrôler ou vérifier quels éléments? Les syndicats et les ONG liées au milieu du travail devront être impliqués au niveau local, pour assurer un contrôle de bonne qualité et une vérification indépendante crédible. Pour que les entretiens avec les travailleurs puissent être fiables, ils doivent obligatoirement être menés par une organisation locale en laquelle les travailleurs ont confiance. Cependant il arrive parfois que les ONG locales ne veuillent pas pénétrer au sein des usines et parler avec les dirigeants,

dans la crainte de compromettre leur indépendance et leur situation. En fait, elles ne souhaitent pas devenir auditeurs et prendre part au processus d'audit. Comment gérer ce dilemme?

D'autre part, il est délicat de trouver le bon équilibre entre les organisations et les personnes qui doivent participer au contrôle et au processus de vérification, ainsi que la meilleure manière de profiter de leurs connaissances et de leurs informations: les importantes compétences nécessaires manquent, en règle générale, à ce jour. Il est également indispensable de prêter plus d'attention au rôle des groupes d'intérêt locaux dans l'action corrective.

- *Propriété*: Il est indispensable que les organisations, au niveau local, que ce soit des syndicats, des ONG ou même encore des entreprises, disposent de plus de compétences, de connaissances et d'un sentiment de "propriété" vis-à-vis des codes utilisés dans les initiatives ainsi que des dispositions qui le composent, avant de pouvoir réellement participer au contrôle et à la vérification de ceux-ci, que ce soit par l'intermédiaire d'un projet pilote ou de toute autre manière. Il va falloir beaucoup de temps et d'efforts pour y parvenir.

## Niveau du système

- *Outils pour évaluation des incidences*: Il est nécessaire de mettre au point des outils d'évaluation des incidences, qui permettraient de mesurer l'efficacité des codes sur la situation des travailleurs, mais aussi les répercussions sur les fournisseurs et les détaillants. A l'heure actuelle, on s'est peu attaché à cette question, mais avec l'avancée des choses, les demandes d'outils destinés à évaluer les incidences des initiatives vont se multiplier. La question principale est la suivante: comment mesurer les avancées?
- *Durabilité du système*: Les projets pilotes actuellement en cours et les différentes approches en matière d'audit ont finalement mené à un système qui garantit le respect des droits du travailleur tout au long de la filière d'approvisionnement des détaillants. Ceci signifie qu'il faut élaborer des procédures et méthodes de contrôle et de vérification utilisables dans de nombreuses usines et dans de nombreux pays différents. Les projets pilotes testent des méthodes dans quelques usines, et on peut se demander ce qui se passera lorsqu'il faudra procéder au contrôle et à la vérification de tous les fournisseurs des détaillants. Un contrôle et une vérification à grande échelle, avec de très nombreux fournisseurs, qui changent par ailleurs souvent, peuvent prendre des années, et le système peut toujours présenter des failles.
- *Systèmes de dépôt de plainte*: Un système de dépôt de plainte devrait permettre aux travailleurs d'exprimer leur insatisfaction concernant certaines questions se posant sur des lieux de travail spécifiques auprès de l'autorité en charge de la supervision de la conformité au code (fondation ou organisme de certification). De nombreuses questions se posent encore, par exemple: comment assurer au travailleur un accès sûr au système de dépôt de plainte? où et auprès de qui déposer ces plaintes? comment leur donner suite? Le système de dépôt de plainte sera très important pour un système de vérification et de contrôle durable car il pourrait s'avérer très difficile d'auditer tous les lieux de travail composant les filières d'approvisionnement longues et complexes. Un système de dépôt de plaintes accessible et fiable peut en fait être la seule solution pour garantir une protection contre les violations des normes du travail, en ce qui concerne les travailleurs. Ce système devrait pouvoir répondre aux plaintes émanant directement des travailleurs et aux plaintes formulées par les syndicats et les ONG. Mais une autre question se pose en ce moment: comment gérer les plaintes hors du contexte du projet pilote? Les cas hors projet pilotes peuvent-ils devenir eux-mêmes des pilotes? Dans l'ETI, le projet pilote sur les bananes du Costa Rica était le résultat de rapports sur des violations des normes de travail.

## Autres questions critiques

- *Relation avec d'autres initiatives à plusieurs intéressés*: Le nombre d'initiatives impliquant plusieurs intéressés ne cesse d'augmenter. Elles reposent sur de nombreux principes et normes différents. La position des initiatives nationales examinées ici vis-à-vis de ces initiatives n'est pas toujours très claire. La situation devient de plus en plus confuse, et les consommateurs, les sociétés et les campagnes ont de plus en plus de mal à les différencier et à déterminer leur point de vue. Cependant il est impossible d'ignorer les différences d'opinion

fondamentales qui persistent entre les diverses initiatives sur le contenu du code, les méthodes d'audit et la responsabilité de la filière d'approvisionnement.

- *Indépendance des campagnes/protocoles des CCC:* Le nombre croissant de partenariats entre les plates-formes CCC nationales et les sociétés a soulevé la question de la séparation des activités de campagne des CCC et le travail de partenariat. Que faire par exemple lorsque l'on signale une violation des droits des travailleurs et que celle-ci concerne une société impliquée dans un partenariat? Existe-t-il un accord précisant que ces sociétés ne peuvent être la cible des campagnes? Pour éviter que de tels problèmes ne se posent, la fondation néerlandaise Fair Wear est un organisme séparé et indépendant de la campagne. Ce n'est pas le cas en France, où la CCC travaille directement avec Auchan sur un projet pilote.
- *Limitations des codes en tant que stratégie:* Dans le climat politique actuel, qui vise à réduire l'influence gouvernementale et à favoriser la position des sociétés transnationales, l'existence de codes de conduite non-gouvernementaux est parfois vue comme un mécanisme de plus destiné à renforcer la prédominance des sociétés transnationales dans des domaines de la société initialement contrôlés par l'état. On peut se demander s'il est désirable que la société civile et commerciale règle les problèmes du travail elle-même, ou s'il faut rechercher des solutions légales. La relation entre les codes et la législation du travail nationale est très importante, et elle doit être examinée à tous les niveaux (distributeur et fournisseur). Dans certains cas, les codes ont été utilisés pour affaiblir la législation nationale. Il faut par conséquent que, dans la communication sur le code, que ce soit vis-à-vis des dirigeants du fournisseur ou des travailleurs, on souligne que les codes de conduite ne doivent jamais servir à saper l'autorité de la législation nationale.

## Annexe A

Projet suédois sur la vérification indépendante: Alternatives du code (solutions A et B)

Les codes de conduite utilisés dans les projets pilotes suédois peuvent présenter des différences au niveau de trois normes:

*Sur la santé et la sécurité:*

**3. Sol. A et B: Des conditions de travail en toute sécurité et hygiène sont assurées et une formation est offerte/Sol. 3.C Des conditions de travail en toute sécurité et hygiène sont assurées**

- 3.1 La sécurité et l'hygiène de l'environnement de travail sont assurées, tout en gardant à l'esprit les connaissances reconnues dans le milieu professionnel ainsi que les dangers spécifiques. Il revient de prendre les mesures nécessaires pour éviter les accidents et les risques pour la santé découlant de, liés à ou subvenant du déroulement du travail, en minimisant, autant qu'il est raisonnablement possible de le faire, les causes de danger inhérentes à l'environnement de travail.
- 3.2 Les travailleurs doivent pouvoir avoir accès à des toilettes propres. Lorsqu'un hébergement leur est fourni, il doit être propre, sûr, et répondre aux besoins fondamentaux des travailleurs.
- 3.3 Les usines doivent disposer d'extincteurs correctement entretenus, ainsi que de sorties de secours clairement signalées. Les portes de sortie doivent s'ouvrir vers l'extérieur, ne pas être bloquées, et être accessibles à tout le personnel en permanence.

(inclus dans sol. 3.A et 3.B):

- 3.4 Les travailleurs doivent bénéficier d'une formation régulière et attestée à la santé et à la sécurité dans leur profession. Les nouveaux travailleurs ou ceux qui reçoivent une nouvelle affectation doivent participer à nouveau à une formation.
- 3.5 Les travailleurs doivent avoir accès à de l'eau potable, et, si nécessaire, disposer d'un lieu de stockage hygiénique pour leur nourriture.

(inclus dans sol. 3A):

- 3.6 La société respectant le code doit attribuer la responsabilité de la santé et de la sécurité à un cadre supérieur de l'équipe de direction.

*Sur les salaires:*

**5. Sol A. Un revenu minimum vital est assuré. / Sol B. Un salaire minimum est assuré:**

- 5.1 Les salaires et indemnités reçus pour une semaine de travail normalisée correspondent au minimum aux normes légales nationales ou aux normes courantes étalonnées, en fonction de la solution la plus avantageuse pour le travailleur. (Inclus dans sol. 5A): Dans tous les cas, les salaires doivent toujours être suffisants pour que les besoins fondamentaux soient satisfaits et pour assurer un revenu discrétionnaire.)
- 5.2 Tous les travailleurs doivent disposer de renseignements écrits et compréhensibles sur leurs conditions de travail en matière de salaire avant qu'ils ne commencent à travailler. Ils doivent également recevoir le détail de leur salaire pour la période de rémunération concernée à chaque fois qu'ils sont payés.
- 5.3 Il est interdit d'avoir recours à des déductions sur salaire à titre de mesure disciplinaire, et aucune déduction sur salaire non prévue par la loi nationale ne peut avoir lieu sans la permission explicite du travailleur concerné. Toutes les mesures disciplinaires doivent être notées et enregistrées.

*Sur les heures de travail :*

**6. Sol. A. Le nombre d'heures de travail ne peut excéder 48 h/semaine plus 12h supplémentaires sur la base du volontariat. Sol. B Le nombre d'heures de travail n'est pas excessif, les heures supplémentaires sont volontaires**

- 6.1 Le nombre d'heures de travail est conforme aux lois nationales ou aux normes courantes étalonnées, en respectant la situation qui offre la plus grande protection.
- 6.2 Dans toutes les situations, les travailleurs (inclus dans sol. 6A: ne peuvent pas travailler plus de 48 heures par semaine et) doivent bénéficier d'une moyenne d'au moins un jour de congé pour chaque période de 7 jours. Les heures supplémentaires reposent sur la base du volontariat, (inclus dans sol. 6A: ne peuvent excéder 12 heures par semaine) et ne peuvent être imposées de manière régulière, et doivent toujours être rémunérées par des primes de salaire.