

Les codes de conduite, rideaux de fumée

par le collectif *Labour Rights in China**

Dans les zones de libre-échange asiatiques et sud-américaines, des multinationales ont réalisé de formidables profits en exploitant la main-d'œuvre locale bon marché. Et, dans ces régions, les gouvernements répressifs locaux ont étouffé toute agitation ouvrière pour attirer les capitaux des grandes sociétés.

Depuis 1991 (1), des militants en faveur des droits de l'homme, des syndicats et des ONG ont dénoncé les pratiques de certaines multinationales. Ils ont lancé plusieurs campagnes d'information auprès des consommateurs à l'encontre de sociétés comme Kathy Lee, Gap, Nike, Reebok, Disney ou Wall-Mart. Menacées, ces multinationales ont été contraintes de prendre des mesures. Elles se sont imposé des codes de bonne conduite, promettant d'assurer aux travailleurs des conditions de travail honorables. Cependant, l'efficacité de ces mesures est très controversée. Des enquêtes révèlent que certaines entreprises adoptent des codes de bonne conduite pour parfaire leur image de marque, et continuent de violer certains droits fondamentaux du travail (2). Cet article n'analyse que les codes de conduite émanant des entreprises. Cependant, il est important de noter que des organisations sociales militant en faveur des droits du travail ont conçu d'autres codes ou chartes, comme, par exemple, la Charte pour la Sécurité de la Production des Jouets de la Hong-Kong Coalition.

Il existe aujourd'hui plusieurs codes : *Social Accountability 8000* (SA 8000) en est un. Comme pour la plupart des codes, la capacité de SA 8000 à faire appliquer les droits des travailleurs est largement remise en cause. En comparaison des autres, SA 8000 pourrait même produire à long terme des effets pervers beaucoup plus nuisibles quant à l'exercice des droits de revendication. Avant que cette machinerie ne se transforme en une sorte de camouflage des multinationales pour affaiblir le monde du travail, il est devenu urgent de faire une analyse critique des effets pervers de SA 8000.

la certification SA 8000 : une impartialité douteuse

SA 8000 a été mis en place par le CEPAA (*Council on Economic Priorities Accreditation Agency*) (3). Son conseil consultatif est composé avant tout de représentants d'un groupe d'entreprises. Fondé sur plusieurs conventions internationales (4), SA 8000 a pour but d'établir des normes universelles pour toutes les entreprises dans tous les secteurs de l'industrie et dans tous les pays.

Comme les autres codes de conduite, SA 8000 stipule des exigences en matière de travail des enfants, de santé, de sécurité, de salaires, de nombre d'heures de travail... Sur le papier, SA 8000 est en avance sur la plupart des autres codes de

* Cet organisme (LARIC) regroupe Asia Monitor Resource Center, China Labour Bulletin, Hong Kong Christian Industrial Committee, Hong Kong Confederation of Trade Unions.

(1) Année de diffusion d'un premier code de conduite par Levi Strauss, après les accusations portées contre ce groupe quant aux conditions de travail quasi carcérales de ses jeunes employés.

(2) Voir par exemple *Les conditions de travail dans l'industrie des chaussures de sport en Chine*, Asia Monitor Resource Center et Hong-Kong Christian Industrial Committee, octobre 1997. Ce rapport met l'accent sur les violations du droit du travail de Nike, Reebok et Adidas en Chine du Sud.

(3) Le CEPAA est affilié au CEP (*Council on Economic Priorities*), créé en 1969 et qui est spécialisé dans l'évaluation des performances des entreprises en matière sociale.

(4) Conventions de l'Organisation Internationale du Travail, Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et Convention des Nations Unies sur les Droits de l'Enfant.

conduite parce qu'il promet aux travailleurs le droit à un salaire minimal (par opposition au minimum légal), le droit aux conventions collectives et à la liberté d'association, droits généralement absents des autres codes. Mais, cela ne signifie pas que SA 8000 soit progressiste. Sous des régimes répressifs, comme la Chine, les promesses de conventions collectives et de liberté d'association ne sont que de simples rhétoriques.

SA 8000 est glorifié. Il est présenté comme providentiel pour les fournisseurs, les multinationales ainsi que les travailleurs. Une manufacture de jouets assure que SA 8000 permet à une compagnie de générer des profits " en améliorant l'environnement du travail, en réduisant les accidents, en sauvegardant la réputation de l'entreprise, en accroissant la confiance parmi les investisseurs et les consommateurs, en améliorant la qualité des produits et en facilitant l'efficacité du management, tout en mettant en valeur l'image publique de l'entreprise " (5).

Mais dans quelle mesure SA 8000 apporte-t-il des changements bénéfiques pour les ouvriers ? Les organisations qui militent en faveur des droits du travail doivent comprendre ce qui se cache derrière et déceler les effets pervers prévisibles des normes sur l'organisation du travail, au Nord comme au Sud. Mais, avant d'examiner la logique sous-jacente, nous devons procéder à un examen scrupuleux de la façon dont les normes sont mises en place.

En tout premier lieu la non-transparence dans les critères de désignation des vingt-six membres du conseil consultatif du CEPAA est à relever. La grande majorité des membres sont issus du secteur de l'industrie, comme Reebok, Toys'R Us, Avon Products, Bodyshop, et du secteur de l'audit. ONG (quelques délégués) et syndicats (un seul représentant) sont largement minoritaires. Le déséquilibre des intérêts dans le conseil est évident, remettant en cause l'impartialité de ce dernier : toute proposition forte en faveur des droits du travail pourrait être annulée en raison même de la composition du conseil. La crédibilité du conseil est elle aussi sujette à caution. Depuis longtemps, en effet, des multinationales qui y sont influentes comme Reebok et Toys'R Us sont dénoncées pour leurs faibles performances en matière de droit du travail.

La question cruciale est de savoir à qui le CEPAA doit-il rendre des comptes, autrement dit d'où le CEPAA tire-t-il son autorité ? Si son autorité provient de son conseil consultatif, alors il est flagrant que le CEPAA est dominé par une poignée de multinationales partiales.

l'efficacité limitée des audits

Le système fonctionne de la manière suivante : le CEPAA évalue, forme et accrédite pour le suivi de SA 8000 des cabinets comptables ou d'audit comme SGS, BVQI, Price Waterhouse ou DNV qui pourront ensuite auditer et certifier les multinationales qui le souhaitent.

Or le CEPAA leur dispense une formation dont la qualité est remise en question. Mises à part quelques recommandations, il ne leur donne aucune règle spécifique sur la conduite des audits (6). Les cabinets définissent donc seuls l'intensité, la fré-

(5) *Hong-Kong Productivity Council Toys Bulletin*, du 04.12.1998, p. 72 (en chinois).

(6) Cf. *Guidance Document for Social Accountability 8000*, CEPAA, juin 1998, qui fait seulement office de référence.

quence et le nombre total de contrôles. La composition des équipes d'audit n'est soumise à aucune règle non plus. Les documents-guides suggèrent simplement que les consultants dépêchés sur place pour interroger les ouvriers soient du même sexe et parlent la même langue qu'eux. Cependant quelle confiance peuvent-ils inspirer aux ouvriers ? Dans une entreprise d'un pays en voie de développement, un visiteur étranger bien habillé est perçu comme un membre de la direction ou comme un acheteur potentiel de l'usine. Même s'il explique sa fonction au personnel, il obtiendra difficilement les confidences des ouvriers qui ont peur des représailles, surtout en l'absence de syndicats vraiment indépendants. Enfin, si l'équipe d'audit visite les usines sous le couvert de leur direction, il sera toujours temps en fin de compte pour cette dernière de prendre des mesures afin d'impressionner les " inspecteurs " ou de faire taire les ouvriers (7).

Tout ceci remet en question la qualité même des données qu'ils recueillent et le sérieux des études qu'ils mènent. Le réexamen d'un rapport d'audit réalisé en 1998 au Vietnam pour la société Nike, révèle que les études menées avaient été bâclées et le rapport d'audit truffé d'erreurs.

Pour appréhender rapidement les changements du marché dans les pays riches et aller au devant de la demande des consommateurs, les multinationales jouent sur la flexibilité de la production. Aujourd'hui la chaîne de production d'une multinationale est complexe : elle fait appel à plusieurs milliers de fabricants, qui eux-mêmes recourent aux services de sous-traitants (8). Elle est mouvante aussi : fabricants et sous-traitants changent d'une saison à l'autre. Or une multinationale qui se soumet aux normes SA 8000 devrait demander à ses fabricants et à leurs sous-traitants d'en faire autant. Rien ne garantit cette diffusion. Les multinationales donneraient-elles toutes les informations concernant leurs fabricants ? Qu'en est-il des fournisseurs et des sous-traitants en aval ? La situation se complique si l'on considère que fabricants et sous-traitants font appel de plus en plus à des travailleurs qui échappent totalement au contrôle : les travailleurs à domicile, souvent employés au noir et de manière temporaire (9).

Les multinationales certifiées SA 8000 pourraient donc donner une image flatteuse d'elles-mêmes, tandis qu'une grande partie de la production serait encore élaborée dans des conditions de travail proches de l'exploitation.

le contrôle public : une façade

S'ils ne sont pas satisfaits de la certification d'une entreprise, les ouvriers, les organisations non gouvernementales et les syndicats peuvent utiliser une " évidence objective " pour faire appel de la décision et " déposer une plainte devant le CEPAA ". Cependant de quel droit de regard disposent-ils ?

Les rapports d'audit SA 8000 restent la propriété exclusive des sociétés qui paient pour être labellisées, puis contrôlées, et demeurent confidentiels. Ils ne sont jamais révélés au public. Certes le code de conduite demande aux sociétés d'informer " toutes les parties intéressées ", mais elles restent libres de dire ce qu'elles souhaitent. Elles peuvent toujours sélectionner les informations, en taire certaines et se donner une image.

(7) Des ouvrières en Chine du Sud ont raconté qu'on leur a ordonné de garder la tête baissée durant la visite de l'établissement par des étrangers. Elles ne furent pas autorisées à relever la tête ni les yeux, parce qu'elles auraient donné aux visiteurs l'impression d'être oisives, paresseuses et peu sérieuses.

(8) Selon la Fédération internationale des travailleurs du textile, des vêtements et du cuir, un distributeur américain de taille moyenne spécialisé dans le textile s'approvisionne aujourd'hui auprès de 13 000 fabricants au moins, qui font eux-mêmes appel en moyenne à cinq sous-traitants. Au total 78 000 sources différentes sont impliquées.

(9) Le travail au noir concernerait 93% de la population active en Inde, 80% aux Philippines et 75% en Thaïlande. Voir *Asian Labour Update*, n°24, avril 1997. Le travail non déclaré n'est bien sûr pas formellement couvert par SA 8000.

Non seulement, elles peuvent fièrement mettre une barrière à tout contrôle, mais elles peuvent aussi induire en erreur le grand public. En cas de violation manifeste du droit du travail dans une usine, la direction peut éluder les plaintes déposées par les syndicats et les ONG, en montrant son agrément SA 8000 (10). De même, les cabinets d'audit impliqués dans la certification de l'usine peuvent se protéger de la curiosité scrupuleuse du public et refuser de donner toute information sous prétexte de " confidentialité commerciale ".

Parce qu'ils sont concernés par les droits des travailleurs, les syndicats et les ONG se sentent obligés de répondre aux questions des cabinets d'audit, mais ils n'obtiennent rien en échange. Ils sont considérés comme des " consultants ".

un code opposé aux droits des travailleurs

Historiquement, les travailleurs ont toujours eu à se battre pour gagner leurs droits. Ces droits ne leur ont jamais été concédés. Si un code de conduite doit avoir une valeur, il faut qu'il ait pour but d'encourager les travailleurs à s'impliquer eux-mêmes. Mais une attention profonde prouve que les travailleurs n'ont pas de rôle actif à jouer dans le processus d'audit. Au contraire, ils sont à la merci des sociétés d'audit.

Les cabinets d'audit sont spectateurs et ne s'impliquent pas pour améliorer la participation des ouvriers, les renseigner ou les former à défendre leurs droits, au contraire. Ils les privent de leur droit de revendication. En effet, les cabinets interrogent toujours les ouvriers isolément, usine par usine, ouvrier par ouvrier, et cassent ainsi la solidarité entre travailleurs. Par ailleurs, les cabinets d'audit restent les seuls arbitres à bord et n'associent jamais les ouvriers au verdict final de la certification.

Alors que sur le papier, la norme SA 8000 garantit un droit d'association, de convention collective et d'expression, dans les faits, SA 8000 individualise les travailleurs, fragmente leur pouvoir collectif et sape leur identité en tant que membres de la classe ouvrière.

Tandis que les sociétés d'audit gagnent de l'argent, le cas échéant en " allégeant " les compte-rendus de leurs contrôles (11), les multinationales et autres acteurs de l'industrie s'entourent d'un halo de bonne conscience, les ONG sont invitées à agir comme des consultants occasionnels pour les compagnies d'audit et les ouvriers sont utilisés comme de simples pions.

SA 800 est l'initiative, dans les " pays développés ", de multinationales qui souhaiteraient parfaire leur image mais qui ne se sentent pas concernées par le droit et le bien-être des travailleurs dans les pays du Sud. Les codes sont écrits pour les consommateurs des pays du Nord, et non pas pour les travailleurs du Sud. Ils ne sont même pas traduits dans leur langue.

Les multinationales certifiées SA 8000 ont mené de grandes campagnes publicitaires. Elles ont détourné de cette manière l'attention des consommateurs et sapé les bases des mouvements revendicatifs. Grâce à SA 8000, elles ont pu aussi se

(10) En 1998, cinq salariés périrent dans l'écrasement d'un magasin trop hâtivement construit, à Hong-Kong ; la société gestionnaire, Bringo, interdit à ses salariés toute expression publique à ce sujet. Puis elle se retrancha derrière sa labellisation SA 8000 pour récuser toute interrogation extérieure.

(11) Cf. le rapport d'Ernst and Young consultants sur l'établissement Nike du Vietnam.

démarquer de la concurrence, et renforcer leur position économique vis-à-vis des petites entreprises qui n'auront jamais les moyens financiers de revendiquer leur certification.

Mieux, SA 8000 renforce le pouvoir des entreprises transnationales qui mine la souveraineté d'Etats plus faibles. Multinationales et cabinets d'audit se désignent aujourd'hui comme législateurs des droits sociaux et usurpent le rôle des autorités locales répressives, qui leur accordent une confiance plutôt lâche qui s'avérera destructrice à long terme. Les multinationales n'ont aucun engagement sincère et authentique vis-à-vis de la justice sociale, ou économique. Elles peuvent changer à tout moment de producteurs comme de fournisseurs.

Tandis qu'il faudrait encourager les gouvernements locaux à reconnaître le droit des travailleurs à s'organiser et à lutter pour leurs propres droits, les Etats du Sud misent sur les codes de conduite qui peuvent être un puissant moyen de détourner la finalité de ce qui est admis comme probablement l'instrument le plus efficace : un accord collectif négocié directement.

La certification SA 8000, plutôt qu'un moyen d'améliorer les conditions de travail, est donc par essence de la poudre aux yeux destinée à servir les intérêts des entreprises, permettant aux sociétés de cajoler les riches consommateurs. C'est un élément de la domination internationale des entreprises qui détourne les travailleurs d'une action collective. Il n'y a pas de place pour une solidarité entre les travailleurs soumis à des régimes d'entreprise différents. La certification SA 8000 affaiblit les travailleurs, les rendant vulnérables aux aléas et aux caprices des consultants ainsi qu'aux forces du marché. Les militants en faveur des droits sociaux doivent maintenir une position critique et avoir une idée claire de la place que tient la norme SA 8000 dans le tableau d'ensemble d'un néo-libéralisme international peu favorable aux droits des travailleurs.

collectif *Labour Rights in China*