

“Tout est sous contrôle”

Trois modèles de contrôle de critères sociaux

dossier de documentation rassemblé par
Frieda De Koninck (Schone Kleren Campagne)
traduit et adapté par la campagne Vêtements Propres

Version originale - 17 février 2003 – Bruxelles

Contact pour corrections, actualisation et informations complémentaires :
Campagne Vêtements Propres
tel 010/43 79 60
mail : carole.crabbe@mdmoxfam.be
www.vetements-propres.be.tf

MODÈLES DE CONTRÔLE DE NORMES SOCIALES.....	3
CODES DE CONDUITE.....	3
CONTRÔLE INDÉPENDANT.....	3
APERÇU SCHÉMATIQUE DE 3 MODÈLES DE CONTRÔLE.....	4
DOCUMENTS.....	12
CODE DE CONDUITE DE LA CAMPAGNE VÊTEMENTS PROPRES.....	16
LES PREMIERS ENSEIGNEMENTS	21
SA8000 COMITÉ D'AVIS ET AUDITEURS ACCRÉDITÉS.....	23
ENTREPRISES CERTIFIÉES SA 8000 (AU 31/12/2002).....	24
SA8000: CAN COMMERCIAL AUDITING PROMOTE WORKER RIGHTS?.....	26

Modèles de contrôle de normes sociales

Codes de conduite

Dans le cadre actuel de la globalisation économique, les normes de travail reconnues internationalement ne font pas particulièrement défaut. Le problème réside plutôt dans leur application et leur contrôle. L'action des syndicats au sein des entreprises et en tant que parties prenantes de concertations tripartite est bien entendu centrale en cette matière. Un travail sur le plan politique mené en coalitions larges est indispensable. Il ne pourra cependant porter de résultats qu'à long terme. Comme outil de campagne, c'est-à-dire comme outil de mobilisation d'acteurs et de proposition, des organisations de développement, des organisations de consommateurs et des syndicats ont entrepris de s'adresser directement à des entreprises et à des fédérations d'entreprises, à travers des actions de solidarité avec les travailleurs, des actions de consommateurs et, entre autres des codes de conduite. Ils désirent ainsi stimuler une action politique par des actions portant de premiers résultats à plus court terme.

En général, les syndicats et les ong s'accordent pour dire que les codes de conduite ne sont certes pas la solution mais un instrument. Les codes de conduite sont complémentaires à d'autres instruments pour protéger et faire respecter les droits des travailleurs. Ils ne peuvent en aucun cas se substituer à des représentations syndicales, à des processus de négociation collective ou à des lois nationales.

Les codes permettent en outre d'appliquer à des entreprises multinationales des normes communément destinées à des autorités publiques (conventions de l'OIT) et d'initier une démarche de mise en œuvre et de contrôle.

Contrôle indépendant

Dans le cadre de la campagne Vêtements Propres, le contrôle indépendant est un contrôle dans lequel syndicats et ong sont impliqués, à différents niveaux. Le contrôle en lui-même (visites d'usines non annoncées, interviews avec des travailleurs et travailleuses) ne doit pas obligatoirement être réalisé par des syndicats et des ong, mais ils doivent être concertés sur le contrôle, sur la façon dont le contrôle va être réalisé et sur l'exploitation de l'information collectée. Indépendant ne correspond donc pas à la création d'un département de contrôle attaché à un service d'achat d'un distributeur ni au recours à un bureau d'audit externe. Les travailleurs et les consommateurs doivent être représentés car ils ont le droit de savoir si une entreprise respecte réellement le code de conduite.

Aperçu schématique de 3 modèles de contrôle

Ce qui suit est un aperçu bref, dans lequel les éléments les plus importants de trois modèles de contrôle sont décrits sommairement. Il est important de savoir que les systèmes sont en plein développement et que des changements sont en cours.

	Label Social	Fair Wear Foundation	SA 8000
Propriétaire	- Gouvernement – Le Roi + Ministère des Affaires économiques	- Multiples parties prenantes	- Multiples parties prenantes
Secteurs	- Tous	- Confection de vêtements	- Tous
Critères	- 5 droits fondamentaux des travailleurs définis par l'OIT	- 5 droits fondamentaux des travailleurs définis par l'OIT + - Salaire minimum vital - Pas d'excès de travail supplémentaire - Des conditions de travail en sécurité et saines - Reconnaissance légale de la relation de travail	- 5 droits fondamentaux des travailleurs définis par l'OIT + - Sécurité et hygiène - Discipline - Horaire et durée du travail - Salaire minimum vital - Système de management
Finalité	- Label de produit	- Membership - Pour des entreprises de confection et de distribution de vêtements aux Pays Bas (producteurs, grossistes, agents et détaillants) - Exigences spécifiques pour les détaillants qui n'achètent pas en filière directe	- Certification d'entreprise de production
Portée	- Le produit	- Toutes les filières de confection textile de l'entreprise	- L'entreprise de production

Structure	<ul style="list-style-type: none"> - Roi - Ministre des Affaires économiques - Comité d'avis - Chambre de recours 	<ul style="list-style-type: none"> - Fondation FWF - Conseil d'administration composé de représentants des employeurs de la distribution et de la confection, de représentants syndicaux, de représentants d'ONG. - Collège d'experts - Personnel 	<ul style="list-style-type: none"> - SAI - Comité d'avis constitué d'individus provenant d'entreprises, d'ong, de syndicats et d'organismes publiques
------------------	---	---	---

Procédure	<ul style="list-style-type: none"> - L'entreprise adresse une demande préliminaire au Ministre et au Comité - Le comité juge la recevabilité de la demande préliminaire - L'entreprise choisit un bureau d'audit accrédité et dépose une demande définitive - Le bureau d'audit accepte la mission et exécute l'audit en sous-traitant éventuellement. - Le bureau d'audit délivre à l'entreprise et au Comité un rapport provisoire endéans les 9 mois. - l'entreprise peut décider de suspendre ou d'arrêter ses relations commerciales avec l'unité auditée ou de demander des mesures ou un plan de mesures correctives - Le bureau d'audit délivre le rapport définitif à l'entreprise et au comité - Le comité donne un avis favorable ou défavorable motivé au ministre - Le ministre donne son accord pour délivrer le label - Le label est délivré pour une période de 3 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> - Période introductive d'1 an : aménagement du système de management + démarrage de la mise en œuvre des normes de travail - FWF organise le contrôle du système de management et l'application des normes de travail - Dans les plans d'amélioration planifiés dans le temps et dont les objectifs sont clairement définis, les entreprises doivent montrer qu'elles améliorent les conditions de travail là où c'est nécessaire - La FWF publie les efforts réalisés par les participants. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'entreprise fait une demande auprès d'un bureau de certification reconnu SA8000. Elle jouit d'un statut provisoire de 2 ans maximum. - Après un pré-audit interne, l'entreprise passe contrat avec le bureau de certification : timing & prix. - Le bureau de certification réalise l'audit et certifie ou non l'entreprise.
Contrôle interne	<ul style="list-style-type: none"> - Système de contrôle interne avec un programme d'actions correctives 	<ul style="list-style-type: none"> - Les membres contrôlent leurs fournisseurs au moins une fois par an 	<ul style="list-style-type: none"> - Une pré-audit doit être réalisée avant la certification

Contrôle indépendant	<ul style="list-style-type: none"> - Screening sur base de documents et de contacts - Interviews de la direction et des travailleurs - Inspections de terrain - Controles : audit initiale, audit élargie (sur demande) ou audit de prolongation (chaque 3 ans) - 	<ul style="list-style-type: none"> - La FWF contrôle de manière aléatoire 10% des usines et fournisseurs de chaque membre endéans les 3 ans. - Contrôle du système de management de l'entreprise membre 	<ul style="list-style-type: none"> - Une équipe locale d'audit est désignée à l'entreprise par le bureau de certification - L'équipe d'audit juge la non conformité aux normes avec des actions correctives mineures ou majeures. L'entreprise peut prendre des mesures directement et sera alors à nouveau auditée. L'équipe d'audit rédige un avis sur base duquel le bureau de certification peut oui ou non certifier l'entreprise - Les audits de suivi se feront tous les 6 mois ou chaque année selon le jugement de l'équipe d'audit - La certification est valable pour une durée de trois ans. Après cette période, un audit de certification complète doit à nouveau être réalisée.
Controleurs	<ul style="list-style-type: none"> - Organisme de contrôle commerciaux accrédités selon les normes européennes EN45004 (bientôt ISO 17020) - Autres organismes tels que par exemple les organismes accrédités par SAI pour SA8000 	<ul style="list-style-type: none"> - Réseaux de partenaires dans les pays de production - Les membres du réseau : syndicats et fédérations d'employeurs dans le secteur de la confection, ong et individus, instances publiques - Critères : professionnel, indépendant, non lié politiquement et pas corrompu 	<ul style="list-style-type: none"> - Les organismes d'audit commerciales (le bureau de certification) sont accrédités par SAI

Implication d'acteurs locaux	<ul style="list-style-type: none"> - Non prévu ni dans la loi ni dans la procédure de plainte - Sera développé dans le référentiel (consultation d'acteurs locaux) 	<ul style="list-style-type: none"> - Syndicats, organisations d'employeurs, autorités publiques locales, organisations sociales - Conseillent en cas de contrôle - Parties prenantes actives des plans d'amélioration - Mis en relation avec un réseau de partenaires - Formaiton des équipes d'inspection 	<ul style="list-style-type: none"> - SAI affirme que les ong peuvent être accréditée comme bureau de certification, mais les exigences sont importantes (critères ISO) - Les ong peuvent participer gratuitement aux programmes de formation d'auditeurs - Lorsque des contrôles ont lieu les bureaux de certificaion doivent demander des informaitons auprès des ongs, des délégués syndicaux avant que l'audit ait lieu. - Les employés et la direction peuvent participer à des programmes de formation SA8000 mis en œuvre par SAI en collaboration avec ITGLWF
-------------------------------------	--	---	--

<p>Transparence</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le demandeur est obligé de donner l'information nécessaire au Comité d'avis - Un rapport de contrôle provisoire est délivré dans les 9 mois à l'entreprise et au comité d'avis - Un rapport définitif est délivré dans les 12 mois à l'entreprise et au Comité d'avis - Le label donne une garantie des pouvoirs publics que le produit est fabriqué selon les critères 	<ul style="list-style-type: none"> - Le membre prépare et met à disposition de la FWF le registre de ses fournisseurs - La FWF respecte la confidentialité des données de l'entreprise et les informations relatives aux employés ou provenant de ces derniers - La FWF partage les rapports de contrôle avec le membre, le réseau de partenaires et les organisations de la FWF - La FWF publie via son site web la liste de ses membres, le nombre total de leurs fournisseurs + les pays concernés et le nombre de fournisseurs contrôlés - Le membre peut communiquer son engagement à travers des publications, des magasins mais pas par le biais de vêtements. - Le membership donne une garantie au public que l'entreprise fait des efforts pour améliorer les conditions de travail dans ses filières d'approvisionnement en vêtements. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les entreprises peuvent signer un contrat concernant la confidentialité avec les bureaux de certification - Les rapports de contrôle sont la propriété des entreprises - SAI publie une liste des entreprises certifiées sur son site web.
----------------------------	--	---	--

Processus	<ul style="list-style-type: none"> - Avant que l'organisme de contrôle écrive un rapport définitif l'entreprise a deux possibilités : une description des mesures correctives prises ou la suspension ou l'arrêt du dossier de demande initial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Plans d'amélioration planifié dans le temps avec définition d'étapes intermédiaires. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pendant l'audit de certification, peuvent être mis en œuvre immédiatement des actions correctives mineures. - SAI encourage les entreprises de la filière concernée à participer à son programme de signataires par lequel ils s'engagent à développer une démarche et à en faire rapport annuellement - Pas d'informaiton publique sur les entreprises qui n'ont pas obtenu de certificat
Système de plainte	<ul style="list-style-type: none"> - En cas de plainte, le ministre se prononce, sur base de l'avis du Comité ou de la Chambre de recours. - Les entreprises, organisations ou n'importe quelle personne intéressée peut porter plainte - La sanction : retrait du label, amende ou peine d'emprisonnement 	<ul style="list-style-type: none"> - Syndicats locaux, ong, organismes publics, entreprises, fédérations d'employeurs et autres - Porte plainte auprès de la FWF 	<ul style="list-style-type: none"> - Toute personne peut introduire une plainte, même anonymement, sur base d'une documentation objective. - La plainte doit être déposée auprès du bureau de certification ou de SAI

Financement	<ul style="list-style-type: none"> - Institution : la gestion du label y compris le personnel du secrétariat du comité et les moyens de fonctionnement du comité et de la chambre de recours ainsi que les frais de transport et les jetons de présence des membres sont à charge du ministère des affaires économiques. - Contrôles: les entreprises demandeuses - Soutien technique et financier de la coopération au développement à des entreprises dans les pays en développement pour respecter les critères mis en avant par le label. 	<ul style="list-style-type: none"> - La contribution des membres est fonction de leur chiffre d'affaires et du nombre de leurs fournisseurs. - Aucune contribution n'est demandée en supplément pour rémunérer les contrôles de la FWF - Soutien financier éventuel de la part des fédérations d'employeurs, d'organisations sociales et instances publiques pour le développement institutionnel de la FWF - Les prestations du réseau de partenaires sont payées par la partie que y a recours (FWF, le membre ou le fournisseur) 	<ul style="list-style-type: none"> - Institutionnel: fondation privée, entreprises, et organismes publics - Contrôles: entreprises demandeuses de certification
--------------------	--	---	---



Documents



4 AVRIL 2003.

Arrêté royal portant exécution de certaines dispositions de la loi du 27 février 2002 visant à promouvoir la production socialement responsable.

Source : ECONOMIE, PME, CLASSES MOYENNES ET ENERGIE

Publication : 28-08-2003

Entrée en vigueur : 28-08-2003

Dossier numéro : 2003-04-04/14

ALBERT II, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu l'article 108 de la Constitution;

Vu la loi du 27 février 2002 visant à promouvoir la production socialement responsable, notamment l'article 3 et 4;

Vu l'avis du Comité pour une production socialement responsable, donné le 8 octobre 2002;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 24 octobre 2002;

Vu l'accord de Notre Ministre du Budget, donné le 5 novembre 2002;

Vu la délibération du Conseil des ministres sur la demande d'avis à donner par le Conseil d'Etat dans un délai ne dépassant par un mois;

Vu l'avis 34.409/1 du Conseil d'Etat, donné le 23 janvier 2003, en application de l'article 84, alinéa 1er, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Economie et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Arrête :

Article [1](#).

Pour l'application du présent arrêté, il y a lieu d'entendre par :

1° la loi : la loi du 27 février 2002 visant à promouvoir la production socialement responsable;

2° le label : le label pour la production socialement responsable visé à l'article 2, 1° de la loi, qui est apposé sur les produits des entreprises et certifie que toutes les étapes du processus de production répondent aux critères de conformité;

3° le comité : Le comité pour une production socialement responsable institué par l'article 7 § 1er de la loi;

4° entreprise : les, entreprises et les établissements, les succursales et centres d'activités de personnes physiques belges ou étrangères ou d'entreprises de droit belge ou étranger, visé à l'article 2, 3°, de la loi, qui mettent des produits sur le marché belge;

5° entreprise d'audit social : organisme de contrôle comme visé par l'article 4 de la loi.

6° l'entreprise productrice : l'entreprise qui élabore un produit prêt à la consommation.

7° organisation locale : des Organisations Non Gouvernementales et des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs présents dans le pays producteur.

8° produits : les biens et services y compris les substances, préparations, biocides et emballages, visés à l'article 2, 4° de la loi.

9° l'avis : l'avis contraignant du Comité visé à l'article 3 de la loi;

10° le rapport : le rapport de l'entreprise d'audit social sur la chaîne de production de l'entreprise qui demande le label.

11° le pictogramme : le symbole graphique qui représente le label.

[Art. 2](#).

Les critères sur la base desquels le label, visé à l'article 2, 1°, de la loi, est octroyé comprennent le respect par le demandeur des huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail telles qu'elles sont énumérées à l'article 3, § 2, de la loi.

Erreur! Signet non défini. 3.

§ 1er. Pour obtenir l'accréditation pour effectuer les contrôles visés à l'article 4 de la loi, l'entreprise d'audit social pour le contrôle sur les lieux de production doit apporter la preuve qu'elle est indépendante et impartiale et possède les compétences nécessaires pour évaluer le respect des exigences de cahiers des charges et du contrôle.

§ 2. La preuve visée au § 1er est fournie par un certificat d'accréditation délivré par le système d'accréditation belge ou par une attestation émise par un organisme agréé par le ministre selon les modalités prévues à l'article 4, § 2, de la loi.

[Art. 4.](#)

§ 1er. Les demandes d'octroi du label visées au § 2 sont introduites par l'entreprise concernée; toutefois, lorsque l'entreprise demanderesse n'agit que comme distributrice du produit, les demandes doivent être signées pour accord par l'entreprise productrice.

§ 2. La procédure de demande d'octroi du label se compose de deux étapes :

1° l'entreprise adresse au ministre et au Comité une demande préliminaire d'octroi du label pour un ou plusieurs produits. La demande préliminaire est étayée d'un dossier décrivant le processus et le lieu de production et de distribution, les fournisseurs ainsi que la chaîne éventuelle des sous-contractants. Le Comité adresse à l'entreprise demanderesse les éléments utiles pour le début des opérations de contrôle. Cette demande ne constitue nullement un engagement pour l'entreprise.

2° après avoir pris connaissance des mesures requises en vertu du 1°, l'entreprise adresse au ministre et au Comité une demande formelle d'octroi du label, étayée par un dossier complémentaire dont la composition est fixée par le ministre, sur avis du comité.

L'entreprise peut à tout moment retirer sa demande d'octroi ou d'utilisation du label par lettre recommandée adressée au ministre.

L'entreprise informe les travailleurs et leurs représentants de la demande d'octroi du label. Le document mentionne le nom de l'entreprise, le siège de celle-ci ainsi que les noms, prénoms des signataires de la demande et le nom de l'entreprise d'audit social.

[Art. 5.](#)

§ 1er. Le contrôle concerne l'entièreté de la filière de production, en ce compris les sous-traitants ainsi que les intrants. Le programme de contrôle est déterminé par le ministre sur avis du Comité.

Les aspects faisant l'objet du contrôle interne et ceux faisant l'objet d'une vérification externe sont spécifiés dans le cahier des charges, qui détermine les éléments de contrôle..

Ce cahier des charges, qui détermine les éléments de contrôle, impose au moins que :

Le contrôle soit effectué par une entreprise d'audit social qui n'effectue pas d'autres types de mission pour l'entreprise demanderesse du label;

Sauf dérogation, l'entreprise d'audit social utilise, notamment, les services d'auditeurs locaux;

Sauf dérogation, des organisations locales sont impliquées par l'entreprise d'audit social dans le processus de contrôle;

Le rapport de l'entreprise d'audit social justifie du respect des critères de l'article 2, § 1er, et contient un document attestant de la participation et l'engagement éventuels des organisations locales.

Les membres du Comité sont tenus au secret professionnel et ne peuvent donc pas communiquer les informations collectées.

Les frais du contrôle sont à charge de l'entreprise.

[Art. 6.](#)

Le ministre octroie le label sur base de l'avis contraignant du comité. Pour être valable, l'avis doit mentionner notamment :

Si le produit s'est déjà vu attribuer un label offrant des garanties équivalentes au sens du § 7 de l'article 3 de la loi;

Si les éléments du rapport permettent de déterminer que les critères d'attributions ont été respectés sur l'ensemble de la chaîne de production, au moment où le contrôle s'est effectué;

Si le cahier des charges a été respecté;

La motivation.

[Art. 7.](#)

Après le contrôle prévu à l'article 5, le label est octroyé par le ministre sur avis contraignant du comité ou, le cas échéant, par une décision du conseil d'appel visé à l'article 9 de la loi.

Durant la période de validité du label, des contrôles intermédiaires peuvent être demandés par le Comité.

Le cahier des charges peut être modifié en commun accord entre le Comité et l'entreprise concernée

Erreur! Signet non défini. 8.

Les demandes de prorogation d'un label octroyé sont introduites par l'entreprise ayant obtenu le label. Trois mois avant l'échéance de validité du label l'entreprise adresse au ministre et au Comité un dossier dont la composition est fixée par le Ministre, sur avis du Comité. Après le contrôle comme prévu à l'article 5, le label est prorogé par le ministre sur avis contraignant du comité.

[Art. 9.](#)

Le comité pour la production socialement responsable peut proposer au ministre un avis de modification du présent arrêté royal.

[Art. 10.](#)

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

[Art. 11.](#)

Notre Ministre de l'Economie est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 4 avril 2003.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Economie,

Ch. PICQUE.

CODE DE CONDUITE DE LA CAMPAGNE VÊTEMENTS PROPRES

Dans le cadre actuel de la globalisation économique, les normes de travail reconnues internationalement ne font pas particulièrement défaut. Le problème réside plutôt dans leur application et leur contrôle. L'action des syndicats au sein des entreprises et en tant que parties prenantes de concertations tripartite est bien entendu centrale en cette matière. Un travail sur le plan politique mené en coalitions larges est indispensable. Il ne pourra cependant porter de résultats qu'à long terme. Comme outil de campagne, c'est-à-dire comme outil de mobilisation d'acteurs et de proposition, des organisations de développement, des organisations de consommateurs et des syndicats ont entrepris de s'adresser directement à des entreprises et à des fédérations d'entreprises, à travers des actions de solidarité avec les travailleurs, des actions de consommateurs et, entre autres des codes de conduite. Ils désirent ainsi stimuler une action politique par des actions portant de premiers résultats à plus court terme.

Quand la campagne Vêtements Propres¹ a démarré il y a 10 ans, d'abord en Hollande puis dans d'autres pays, le but principal était que les multinationales de la distribution de vêtements prennent leur responsabilité pour le respect des normes de travail dans l'ensemble de leurs filières d'approvisionnement. Lors des premières années, la campagne menait principalement des actions sur base de cas concrets et visant des entreprises spécifiques. Au milieu des années 90, une approche structurelle s'est progressivement imposée afin d'obliger les entreprises à respecter les droits des travailleurs en se dotant de lignes de conduite conséquentes et effectives. C'est ainsi qu'après deux ans de discussions internationales intensives avec entre autres les principales fédérations syndicales internationales, a été créé le code de conduite vêtements Propres.

Le code exige que les entreprises du sommet de la chaîne respectent les droits fondamentaux des travailleurs et les fassent respecter dans toutes leurs filières d'approvisionnement en vêtements.

Les normes concernent :

- le droit d'association et de négociation collective,
- l'interdiction du travail forcé et du travail d'enfants,
- l'interdiction de discriminations
- un salaire minimum vital
- des heures de travail non excessives
- des conditions de sécurité et d'hygiène satisfaisantes.
- L'établissement de la relation de travail

Les entreprises doivent également accepter un contrôle de la part d'instances indépendantes, spécifiquement créées à cette fin et dans lesquelles sont représentés les ong et les syndicats. Le code ne peut en aucun cas remplacer des processus de négociation collective ou les lois du travail nationales.

¹ La campagne Vêtements Propres existe aux Pays-Bas, en Belgique, en France, en Espagne, au Portugal, en Italie, au Royaume Uni, en Suède, en Allemagne, en Autriche, en Suisse et en Bulgarie. Les campagnes nationales sont constituées par des ong, des syndicats, des organisations de femmes, de jeunes. Sur le plan européen, 300 organisations sont impliquées à différents niveaux. A côté de cela, la campagne Vêtements Propres a construit un réseau international constitué d'ong et de syndicats sur tous les continents. Le secrétariat international est situé à Amsterdam.

DU CODE AU CONTRÔLE

Comme déjà signalé, le développement du code de conduite VP est basé sur les Conventions de l'OIT et contient des lignes de conduite sur le monitoring interne et le contrôle indépendant. Il a donné lieu à une approche structurée dans l'obligation de respecter les droits des travailleurs. Face à la multiplication des codes de conduite "maison", il a promu une démarche commune, se référant à des normes internationalement reconnues.

Ceci montrait clairement que la campagne VP ne se limitait pas à dénoncer mais voulait également collaborer au développement d'instruments nouveaux et faire entendre sa voix dans le débat des codes de conduite.

Les projets pilotes de contrôle indépendant développés dans le cadre de la campagne VP sont d'une part un moyen d'acquérir une expérience pratique en matière de systèmes de contrôle et d'autre part un moyen d'indiquer les pièges et les faiblesses des systèmes d'audit commerciaux. Au niveau européen et international, on a déjà une première image des constats des projets pilotes de contrôle indépendant, des points de difficulté et de questions clés du débat. Les premières leçons montrent que les codes de conduite et les contrôles indépendants peuvent être des instruments effectifs pour fortifier la position des travailleurs et peuvent être utilisés dans des endroits où il y a suffisamment d'espace démocratique qui permette à des organisations de participer au système. Dans le futur les points cruciaux suivants vont être travaillés :

- les procédures de plaintes accessibles aux travailleurs, en renforcement des audits
- la participation nécessaire des syndicats et ong à tous les niveaux du système de contrôle pour maîtriser le processus
- la responsabilité des distributeurs ou de la marque en matière de pratiques d'achats qui permettent aux fournisseurs de respecter les normes du code de conduite

A côté de cela, un premier tour de consultation est en cours au niveau européen dans l'objectif de créer une structure de contrôle européenne.

PROJETS PILOTES

L'expérience des systèmes de contrôle est encore limitée. La campagne Vêtements Propres est impliquée dans des projets de contrôle indépendant dans 5 pays : la Suède, la Suisse, les Pays-Bas, le Royaume Uni et la France. Le projet français a pris fin prématurément. Ci-dessous suit un aperçu des quatre autres projets dans lesquels étaient testés différents modèles selon différentes méthodologies.

Caractéristiques essentielles des initiatives nationales de projets pilotes

Suède	Swedish Project on Independent Verification
Date de création	1998
Entreprises	Hennes & Mauritz Indiska Magasinet KappA hl Lindex
Syndicats	LO Industrifacket (Member CCC/Sweden)
ONG	Fair Trade Center to represent the NGOs of CCC/Sweden
Gouvernement	
Structure de l'organisation	- Project group: companies and Swedish CCC -Pilot board: four unions, four NGOs, the four retailers; independent president; secretary. -independent pilot coordinator and project coordinator
Directeur du projet	Reneé Andersson, Project coordinator
Code	Company codes Common adopted code for the pilot studies
Pays	Bangladesh India China (pre-study)
Entreprises pilotes	All participating companies
Société d'audit	ITS
Syndicats et ongs impliqués dans les pays de production	SAVE, Peace Trust and researchers, India BNWL/ researcher, Bangladesh HKCIC, China
Financement du projet	Entreprises
Objet du projet pilote	- Inspections d'usine non annoncées (par un contrôleur issu d'une société d'audit commerciale et un observateur issu d'une ong) - Interviews de travailleurs hors de l'usine par des ong de Hong Kong - Plan correctif discuté par le group de direction du projet - Du projet pilote a découlé une proposition de création d'une fondation de contrôle suédoise (Dresscode)
Constats	- Les audits ne sont pas suffisantes en soi; la formation des employés est importante - Les normes du code concernant le salaire vital et les heures de travail sont les plus difficiles à respecter

Suisse	CCC Project on Independent Verification
Date de création	Mars 2000
Entreprises	Mabrouc SA/Switcher Migros Charles Veillon SA
Syndicats	Pas de syndicats impliqués en Suisse
ONG	Swiss CCC (Bern Declaration, Bread for all, Catholic Lenten Fund)
Gouvernement	
Structure de l'organisation	-Project leader - Pilot partners; the Swiss CCC and the three companies. - Pilot board: a working group, with three representatives of the NGOs and three of the companies - Secretariat
Directeur du projet	Isabelle Scherer, Director
Code	CCC model code
Pays	India and China (proposed)
Entreprises pilotes	All participating companies
Société d'audit	
Syndicats et ongs impliqués dans les pays de production	
Financement du projet	Companies
Objet du projet pilote	- Inspections d'usine non annoncées - Interviews de travailleurs hors de l'usine - Le plan correctif est discuté par la direction du projet - Programme de formation à l'attention des travailleurs - Publication des rapports de contrôle
Constats	- Fournisseurs et soustraitants rencontrent des problèmes liés aux délais de livraison et la fixation des prix - La formation des employés est importante mais la capacité manque - La filière évolue très lentement

Royaume Uni	Ethical Trading Initiative
Date de création	January 1998
Entreprises	19 companies (1)
Syndicats	Union federations: ICFTU, ITGLWF, IUF, TUC
ONG	18 NGOs (2)
Gouvernement	DFID
Structure de l'organisation	-Governing board: equal stakeholder representatives, independent chair, DFID observer; -Three-member staff; - separate multi-stakeholder pilot teams - Tri-partite working groups

Directeur du projet	Dan Rees, Manager
Code	ETI Base Code
Pays	South Africa (wine) Zimbabwe (horticulture) China (garments) Sri Lanka (garments)
Entreprises pilotes	Garment sector: China: Littlewoods, Tesco, Pentland Sri Lanka: possibly M&S, Littlewoods, Lambert Howth, Desmonds
Société d'audit	BVQI, SGS, Verite
Syndicats et ongs impliqués dans les pays de production	LARIC
Financement du projet	Govt. grants and membership fee
Objet du projet pilote	- Trouver un accord sur la mise en place de structures locales tripartites est un processus long et très difficile
Constats	- un fort sentiment de propriété et une capacité croissante peuvent mener à des structures plus permanentes - Les audits ont montré le non respect des critères du code - Les auditeurs commerciaux non locaux passent outre des questions clés

1) 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.

2) 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 Move

Pays Bas	Fair Wear Foundation (EHH)
Date de création	March 1999
Entreprises	Industry associations: MITEX, MODINT
Syndicats	Federation FNV and FNV Bondgenoten (member CCC/NL)
ONG	CCC/NL, South-North Federation, Novib, Max Havelaar
Gouvernement	
Structure de l'organisation	- Board; - Committee of experts; - Independent project/pilot coordinator
Directeur du projet	Frans Papma, Director
Code	CCC model code
Pays	Netherlands (retailer pilot)
Entreprises pilotes	Van Winkel Fashions, Vilenzo BV, and Cora Kemperman/Jurk BV
Société d'audit	First phase: BVQI
Syndicats et ongs impliqués dans les pays de production	Planned: SAVE (India)
Financement du projet	-Branch orga's and tu's. In future: % of Coll. Bar. Agreement

Objet du projet pilote	<ul style="list-style-type: none"> - Inspections d'usines et interviews avec la direction - Interviews des travailleurs hors de l'usine - Consultation d'acteurs locaux - Construction d'un réseau de partenaires
Constats	<ul style="list-style-type: none"> - Les inspections d'usine sont insuffisantes pour contrôler le respect des critères du code - Un audit complet demande une palette de compétences en ce qui concerne la connaissance du contexte local, les méthodes d'interviews et la comptabilité - Pour le moment, il n'est pas possible de trouver une personne ou une organisation qui dispose de l'ensemble de ces compétences. Par exemple, des auditeurs commerciaux manquent de connaissance du contexte local et de compétences pour l'interview des travailleurs. - La FWF opte pour un travail d'équipe - Le réseau de partenaires doit jouer un rôle dans la décision concernant la formation des travailleurs et des directeurs - les plans correctifs doivent inclure des mesures touchant aux pratiques d'achats, la fixation des prix mais ce n'est pas évident.

LES PREMIERS ENSEIGNEMENTS

Il est évident que le dernier mot n'a pas été dit, mais les projets pilotes ont donné une première image des éléments clés et des points d'achoppement en ce qui concerne le développement des différents modèles de contrôle.

- Des audits de qualité
- La complémentarité

En général, les syndicats et les ong sont d'accord que les codes de conduite ne sont pas la solution mais un instrument. D'un côté, les codes de conduite sont complémentaires à d'autres instruments pour protéger et faire respecter les droits du travail. En aucun cas, ils ne peuvent remplacer les activités syndicales ou des lois nationales. L'utilisation des codes est, d'un autre côté, une stratégie adéquate pour montrer le besoin de normes, définir des normes minimales et mesurer le comportement des compagnies multinationales tenant compte de critères reconnus internationalement.

- **Responsabilité**

Ce qui est positif dans les codes de conduite en général est que les multinationales y sont contraintes à redéfinir leur responsabilité afin qu'elle tienne compte des travailleurs de l'ensemble de leur chaîne de production

- **Les coûts et la fixation des prix**

Qui va payer la mise en œuvre du code de conduite ? Cette question est liée à celle de la fixation du prix du produit tenant compte des coûts réels de production. Cela ne concerne pas que le coût du monitoring et du contrôle indépendant mais également celui de la mise en place et du maintien d'instances de contrôle.

- **Transmission d'information et rapport**

On attend des entreprises qu'elles donnent toute sorte d'informations, que ce soit à l'auditeur ou à l'organisme de contrôle. Il faut continuer à réfléchir :

Quelle information doit être donnée, à qui ?

Dans la pratique, l'étendue du contrôle est limitée. Lorsque les entreprises ont une grande quantité de fournisseurs, il est important de disposer en premier lieu d'un inventaire des fournisseurs et des commandes passées. Également crucial est la confidentialité. En collaborant à des systèmes de contrôle, les entreprises craignent parfois devoir dévoiler des informations délicates. Une solution est que les entreprises ne donnent d'information qu'aux instances de contrôle indépendant

- **Les différents codes de conduite**

Il existe toujours des différences entre les codes utilisés par les différentes initiatives. Il est important de travailler à un code standard afin de pouvoir contrôler sur base des mêmes normes et de développer un cadre commun pour le monitoring et le contrôle.

- **Liberté d'association**

Dans beaucoup de pays de production, la liberté d'association est un grand problème. Il est également très difficile de savoir dans quelle mesure ce droit est respecté. C'est en Chine que la question est cruciale.

- **Salaire vital**

De plus en plus d'études définissent un salaire vital mais il est encore difficile de traduire ces définitions en norme contrôlable. Si les salaires ne sont pas suffisants, se pose en plus la question des mesures à prendre pour garantir un salaire vital.

- **Organisations locales**

Les ong et syndicats locaux doivent être contactés pour le monitoring et le contrôle indépendant. Les interviews des travailleurs ne peuvent être réalisées que par des organisations qui ont la confiance des travailleurs. Les ong locales ne sont pas toujours prêtes à parler avec la direction d'une usine par peur de perdre leur position d'indépendance. En d'autres mots, elles ne veulent pas devenir des auditeurs. Une autre difficulté est de trouver la combinaison juste des organisations et des individus pour rassembler les compétences requises.

- **Le système de plainte**

Via une procédure de plainte, les travailleurs doivent pouvoir se diriger sans crainte de perdre leur emploi vers une instance capable de contrôler le respect du code. Ces travailleurs doivent pouvoir exprimer leur mécontentement vis à vis de pratiques de travail spécifiques.

- **La formation des travailleurs**

Last but not least, est le constat que des milliers de travailleurs de la confection n'ont jamais vu la première lettre d'un code de conduite et ne sont pas conscients de leurs droits. La formation des travailleurs concernant leur droits est cruciale. Que ces droits soient inscrits dans la loi ou dans un code de conduite. C'est surtout vrai là où il n'y a pas de syndicat actifs, qu'ils soient interdits par la loi ou empêchés de fonctionner. Dans une telle situation, des codes de conduites peuvent s'avérer utiles. Mais il est également important, là où les syndicats existent que les travailleurs soient informés et conscientisés.

Plus d'infos : www.cleanclothes.org et www.fairwear.nl

SA8000 COMITÉ D'AVIS ET AUDITEURS ACCRÉDITÉS

Composition du comité d'avis

ONG, Syndicats, Pouvoirs publics	
Dorianne Beyer/David Zwiebel (alternate)	National Child Labor Committee (USA)
Oded Grajew/Helio Mattar (alternate)	Abrinq Foundation for Children's Rights (Brazil)
The Honorable William Thompson/Ken Sylvester (alternate)	Office of the Comptroller, City of New York (USA)
Reinhart Helmke	United Nations Office for Project Services (UNOPS)
Jan Furstenborg	Union Network International (Switzerland)
Neil Kearney	International Textile, Garment & Leather Workers Federation (Belgium)
Alice Tepper Marlin	Social Accountability International (USA)
Morton Winston	Amnesty International (USA)
Lynda Yanz	Maquila Solidarity Network (Canada)
Entreprises	
Ivano Barberini/Alessandra Vaccari (alternate)	Legacoop and Coop Italia (Italy)
Sylvain Cuperlier	Dole Food Company (USA)
Tom DeLuca (Chair)	Toys "R" Us (USA)
Amy Hall	Eileen Fisher (USA)
Pietro Foschi/Andrew Kirkby (alternate)	Bureau Veritas Quality International Holding S.A. (United Kingdom)
Fitz Hilaire	Consultant (USA)
Dr. Johannes Merck/Achim Lohrie (alternate)	OTTO-Versand, (Germany)
Frits Nagel	WE Europe (The Netherlands)

Sociétés d'audit accréditées

BVQI (Bureau Veritas Quality International)

London

EMAIL: chris.garner@uk.bureauveritas.com – website www.bvqi.com

CISE (Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico)

Forlì, Italië

EMAIL: info@lavoroetico.it – website www.lavoroetico.it

CSCC (Cal Safety Compliance Corporation)

66 Hudson St., 1/F
Hoboken, NJ 07030

EMAIL: iwona@intlcompliance.com – website www.cscconline.com

DNV (Det Norske Veritas)

Hong Kong

EMAIL: lau@dnv.com – website www.dnv.com

ITS (Intertek Testing Services)

New Jersey USA

EMAIL: mjohnston@itslabtest-usa.com – website www.itslabtest.com

RINA S.P.A (Registro Italiano Navale Group)

Genua, Italië

EMAIL: enricocusinato@rina.org – website www.rina.org

RWTUV Far East Ltd.

Bangkok, Thailand

EMAIL: iyer@rwtuv.com – website www.rwtuv.com

SGS

Antwerpen, België

EMAIL: geert_d'haese@sgs.com – website www.sgsgroup.com

TUV Rheinland Hong Kong Ltd.

Kowloon, Hong Kong

EMAIL: andreas.munch@hk.chn.tuv.com – website www.chn.tuv.com

Entreprises certifiées SA 8000 (au 31/12/2002)

Nombre d'entreprises certifiées: 190 de 31 secteurs industriels et 31 pays Nombre d'entreprises certifiées dans le secteur de la confection : 43 dont 1 au Bangladesh, 9 en Chine, 12 en Inde, 2 en Indonésie, 1 au Laos, 1 en Malaisie, 1 aux Philippines, 5 en Thaïlande, 9 au Vietnam, 1 en Italie, 1 aux Pays Bas
--

Entreprises certifiées dans le secteur textile

- Hop Lun (Bangladesh) Ltd. Asia Bangladesh Bldg. No. 3 (4S), Dhaka Export Processing Zone, Ganakbari, Savar, Dhaka-1349, Bangladesh
- Chun Wan Garment Factory Ltd. Asia China Kwai Chung, Hong Kong
- Dong Guan New Art Apparel Co. Ltd. Asia China Tianxin No. 1 Industrial Zone, Qiotou Town, Dongguan, Guangdong, P.R. China
- Ever Blooming Manufacturing Enterprises Asia China Yanno Village, Shipai Town, Dongguan City, Guangdong, China
- Fabrica de Artigo de Vestuario Tenra Folha Lda. (Seed-Bud Garment Factory Ltd) Asia China Rua Francisco Xavier Pereira 137-145, Edificio Ind, Pou Fung 4 Andar "B", Macau, China
- Fidelity Garment Manufactory (Macau) Ltd. Asia China 35-35C Avenida Almirante Lacerda, 4-Andar, Macau
- Golden Horse Garment Factory Limited Asia China 3F Edwick Industry Center, 4-30 Lei Muk Road, Kwai Chung, Northern Territory, Hong Kong
- Hop Lun (Dongguan) Ltd Asia China Hexi Industry Zone, Jinxia Admin. Dist., Changan Town, Dongguan, P.R. China
- Merit Garment Factory Ltd. Asia China 39D-43E Avenida de Almirante Lacerda, 8, 9, 10/F, Yau Sik Industrial Bldg., Blk A&B, Macau
- Tai Shan Florich Garments Ltd. Asia China 289, Qiaohu Road, Tai Cheng Town, Tai Shan City, Guangdong, China
- Alankar Creations Asia India 410, Udyog Vihar Phase-III, Gurgaon, Haryana, India
- Alankar Global Pvt Ltd Asia India 426 Patar Ganj Industrial Area, Delhi - 110092, India

- Arora Fashions Ltd. Asia India At, 536/5, Veerapandi, Veerapandi Post, Tirupur - 641605, India
- Fabrocrats Asia India Scorpio Gardens, Peruntholuvu Post, Tirupur, Tamil Nadu, India
- Fulchand and Sons Asia India 15 - d Angeripalayam Rd., 641 603, India
- Natural Textiles Limited (Member of Calida Group, Switzerland) Asia India Beratana Agrahara, Hosur Main Rd., Singasandra PO, Bangalore, Karnataka, India
- Prachi Exports Asia India 1, A.K. Nagar, Karumaram Palayam, Mannarai (PO), Tirupur - 641 607, Tamil Nadu, India
- R.J. Knitwears Ltd. Asia India #1, D.M.R. Gardens, P.N. Road, Tirupur 641602, India
- Sonal Garments Unit II Asia India 254a, 100 & 150 , Peenya III Phase, Bangalore 560058, India
- Veda Enterprises, Top Stitch Apparel Pvt. Ltd. Unit 10 and Unit 11 Asia India No. 282/B, Srigandha Kavalu, Begganahalli, Sunkadatte, Bangalore, India
- Vikram Knitwear Asia India "Prem Gardens" Rajaji Nagar, P.N. Road, Tirupur 641 602, India
- Zodiac Clothing Company Asia India Near Bagalur Cross, Air Force Station, Yelahanka P.O. Bangalore 560063 India
- PT Busana Cemerlang Asia Indonesia JL Mekar Raya Kav 26, Soekarno - Hatta, Bandung, Jawa Barat, Indonesia
- PT Indomakmur Citra Busana Garment Industries Asia Indonesia Jl. Soekarno Hatta, Mekar Raya Complex Kav. 37, Bandung, Indonesia
- Endeavor Embroidery Co. Ltd. Asia Laos 11/1 Thadeua Rd., Chomphet-Neua, Sisatanak District, Vientiane, Laos
- Dragon and Phoenix Serba Asia Malaysia Pt 583, Kawasan, Perindustrian Kuala, Kangear 33000 Perak, Malaysia
- Metro Index Garments Inc. Asia Philippines 52 Thomas Street, Phase 3, Multination Village, Paranaque City, Philippines Apparel
- Apparel Avenue Ltd. Asia Thailand 26/2 Moo 1, T. Om-Yai, A.Sampran, Kakornprathom 73160, Thailand
- Asia Garment Co., Ltd. Asia Thailand 125 Moo 9, Soi Thongsuk, Rod Fai Kaow Road, Tambol Theparak, Amphur Muang Samutprakam 10270 Thailand
- Siam Knitwear and Garment Co. Ltd. Asia Thailand 159 Soi Rong-Ngan, Srinakarin Road, Huamark, Bangkok, Thailand
- Thai Jichodo Co., Ltd. Asia Thailand 99/7 Moo 1, Tiwanon Road Bangkadee, A. Muang Pathumthanee, Thailand
- Thanalux Public Co. Ltd. Asia Thailand 129/1 Chongnonthri Rd., Chongnonthri, Yannawa, Bangkok, Thailand
- Dong A Textile Garment Co. (Dagatex) Asia Vietnam 185-189 Au Co St., Dist. 11, Ho Chi Minh City, Vietnam
- Huu Nghi Garment Co. Asia Vietnam 636-638 Nguyen Duy St., Ward 12, Dist. 8, Ho Chi Minh City, Vietnam
- Nam Dinh Garment Co. Asia Vietnam 48 Tran Hung Dao Street, Nam Dinh City, Vietnam
- Phong Phu Guston Molinel Asia Vietnam Tang Nhon Phu B Ward, Dist. 9, Ho Chi Minh City, Vietnam
- Phuong Dong Garment Company (factory 1, factory 2) Asia Vietnam 18 Quang Trung St., Ward 12, Go Vap Dist., Ho Chi Minh City, Vietnam
- Tay do Garment Company Asia Vietnam 79 Mau Than Street, Can Tho City, Vietnam
- Viet Thang Textile Co. Asia Vietnam Linh Trung Ward, Thu Duc District, Vietnam
- Viet Tien Garment Export and Import Co. (VTEC) Asia Vietnam 1 Le Minh - Xiu - Tah, Ho Chi Minh City, Vietnam
- Vigatexco Asia Vietnam 2 Truong Chinh, Ward 15, Tan Binh Dist., Ho Chi Minh City, Vietnam
- Monnalisa S.p.A. Europe Italy Via Madame Curie 7, 52100 Arezzo (AR), Italy
- WE Europe Europe The Netherlands Head Office: Reactorweg 101, 3542 AD Utrecht, Netherlands. 16 sites (shops) at Amstelveen, Amsterdam, Amhem, Gouda (2 stores), Utrecht and Zwolle in Netherlands, Bern and Zurich in Switzerland, Paris (2 stores) in

France, Mechelen (2 stores) and Antwerpen (2 stores) in Belgium, and Essen in Germany Apparel Purchasing process, office and logistic organization on head office in Utrecht together with a selection of shops in different countries

SA8000: Can Commercial Auditing Promote Worker Rights? (From Codes Memo: Number 8, Maquila Solidarity Network, August 2001)

Social Accountability 8000, better known as SA8000, is a code of conduct verification and factory certification program launched in October 1997 by the New York-based Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA), now Social Accountability International (SAI).

Based on the International Organization for Standardization (ISO) management systems auditing model, SA8000 is an attempt to bring global consistency to code of conduct labour standards and third-party code compliance verification procedures.

What Are the Standards?

Unlike most company or sector codes of conduct, the SA8000 standard is firmly based on International Labour Organization (ILO) Conventions and United Nations (UN) Declarations, which are specifically referenced in the code. The provisions of the code include and go beyond the four core labour rights of the ILO – the right to organize and bargain collectively, and prohibitions on child labour, forced labour and discrimination. The SA8000 standard addresses labour issues exclusively; other social or environmental concerns are not addressed in the SA8000 code or verification program.

The provisions in the SA8000 code are stronger and their language more detailed and precise than those of company codes and most other multi-stakeholder codes, such as that of the Fair Labour Association (FLA).

For instance, the SA8000 standard requires payment of a "living wage," limits working hours to 48 hours per week, prohibits compulsory overtime, limits voluntary overtime to 12 hours per week, and prohibits the use of labour-only contracting arrangements and false apprenticeship schemes to evade labour laws or avoid social security obligations. On freedom of association, the SA8000 code includes a provision requiring companies to "facilitate parallel means of independent and free association and collective bargaining" in countries where freedom of association and collective bargaining are restricted by law. (The UK Ethical Trading Initiative (ETI) Base Code, the Dutch Fair Wear Charter, and the Clean Clothes Campaign (CCC) model code contain similar provisions.)

According to Neil Kearney, General Secretary of the International Textile, Garment and Leather Workers Federation (ITGLWF) and member of the SAI Advisory Board, the "parallel means" provision is designed to encourage nescient forms of worker self-representation, such as the election of worker representatives to joint health and safety committees, in countries like China where independent unions are prohibited.

The 2001 revised SA8000 standard contains provisions requiring companies to ensure that homeworkers "are afforded a similar level of protection as would be afforded to directly employed personnel" under the standard, and that they maintain on company premises "comprehensive records detailing the identities of homeworkers; the quantities of goods produced/services provided and/or hours worked by each homeworker.

To Whom Does SA8000 Apply?

SAI promotes the SA8000 standard and third party verification system as universally applicable "with regard to geographic location, industry sector and company size."

SA8000 certifications can apply to companies, suppliers and subcontractors. Companies can decide which facilities will seek certification.

As of August 2001, 72 facilities in 17 industries and 21 countries have been certified as being in compliance with the SA8000 standard. Twenty-one of the 72 certified facilities are apparel and textile factories, and 19 are toy factories.

Other sectors in which there are certified facilities include: agriculture (5); consulting and medical products (4 each); food processing and housewares (3 each); real estate,

automotive, chemicals and building materials (2 each); and waste management, electronics, metal works, plastics, and government services (1 each).

Although the extractive sector is not currently covered by the standard, SAI is evaluating possibilities of extending the standard or developing a modification of SA8000 to cover this sector.

In terms of geographic location, 29 of the facilities certified to date are in China, and all but two of those are in the garment/textile and toy sectors. The breakdown of certified factories in other countries is: Italy (10); Indonesia (4); France, India and Thailand (3); the Philippines, Pakistan, Turkey, the UK and Brazil (2); and Bangladesh, South Africa, Spain, Laos, the Netherlands, US, Greece, Malaysia, Slovenia, and Vietnam (1).

To date, no facilities have been certified in Latin America or the Caribbean, but according to SAI President Alice Tepper-Marlin, audits have been carried out in the region.

As stated above, the revised SA8000 standard is one of the few multi-stakeholder codes that requires companies to be accountable for conditions of home-based production workers.

What Information Is Publicly Available?

Unlike the FLA or the Worldwide Responsible Apparel Production Certification Program (WRAP), SAI lists certified factories on its website, making it easier for civil society organizations to discover whether specific workplaces merit certification.

On the other hand, no information is available on facilities that failed to achieve certification, and very little information is publicly available on the specific results of factory audits. As with the FLA and WRAP, auditors' reports are the sole property of the companies involved, unless auditors, NGOs or trade unions negotiate special conditions with companies. Companies can require auditors to sign confidentiality agreements.

The SA8000 "Signatory Program" requires that signatory companies provide additional information to the public through company reports on progress made in bringing suppliers into compliance with the SA8000 standard. The first such reports are due in the next six months, and will be posted on SAI's website.

Who Is Involved in SA8000?

The SA8000 Advisory Board includes individuals from business, labour, NGOs and government. A significant difference between the SA8000 and FLA is the presence of major European corporations and international labour federations on the SA8000 board. In contrast, the FLA is a US initiative, and the corporate members are major US apparel and sports shoe merchandisers.

Current members of the SA8000 Board come from the following companies and organizations:

Corporate Members: Legacoop Nazionale (Italy); Trillium Asset Management (USA); Toys 'R' Us (USA); Eileen Fisher (USA); Dole Food Company (USA); Avon Products (USA); SGS Int'l Certification Services (Switzerland); Otto-Versand (Germany); WE Europe (The Netherlands).

Union, NGO and Government Members: International, Textile, Garment and Leather Workers Federation (Belgium); National Child Labor Committee (USA); Abring Foundation (Brazil); United Nations Office of Project Services; Office of the Comptroller, City of New York (USA); Union Network International (Switzerland); Social Accountability International (USA); President Emeritus, Amalgamated Clothing and Textile Workers Union (USA); Amnesty International (USA); Maquila Solidarity Network (Canada).

How Does Third-Party Auditing Work?

Given how closely it is modeled on internationally recognized rights and standards of the ILO and UN, the SA8000 standard has a great deal of legitimacy in both the North and South. However, the commercial social auditing model used to verify compliance with that standard has come under a great deal of criticism.

The Hong Kong-based labour/NGO coalition Labour Rights in China (LARIC) has been particularly critical of SA8000, calling it an initiative from the North that privatizes labour rights and disempowers workers.

Like the Fair Labor Association (FLA) and the Worldwide Responsible Apparel Production Certification Program (WRAP), SAI does not carry out code compliance verification or directly contract other organizations to do so; it accredits social auditing organizations, which then carry out audits of facilities seeking certification.

At present, all seven SA8000 accredited auditing organizations are commercial management systems auditing companies. They include: Bureau Veritas Quality International (BVQI - UK), Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico (CISE - Italy), Det Norske Veritas (DNV - Norway), Underwriters Labs (UL - USA), Intertek Testing Services (ITS - USA), RWTUV Far East Ltd. (Thailand), International Certification Services (SGS-ICS - Switzerland). ITS is also accredited with WRAP and FLA.

SAI offers training courses for auditors, although auditors can also be trained by "accredited course providers," which currently include SGS and CISE. SAI staff accompany the auditing firms to "witness" audits prior to their accreditation. However, it is the auditing organizations that carry out audits and grant the certifications or suggest remedial action necessary for the facility to achieve certification.

After a facility achieves certification, the certification body then carries out "surveillance audits" at least every six months, and a full audit every three years. According to Judy Gearhart of SAI, auditors are encouraged to conduct unannounced factory inspections.

How Does Workplace Certification Work?

Unlike the FLA, which certifies company brands, SA8000 certifies individual workplace facilities. In this respect, it has more in common with WRAP than with the FLA. (See WRAP article below.) The Signatory Program, on the other hand, has more in common with the FLA.

As with WRAP, facilities seeking SA8000 certification are encouraged to first carry out an internal assessment (pre-audit) to determine what changes/improvements are needed to bring the facility into compliance with the standard. Once this process is completed, the facility contracts an SA8000 accredited auditor to carry out a full certification audit.

At first glance, this model appears to put all responsibility, and expense, on the shoulders of the local supplier. However, SAI also encourages northern companies to become part of the SA8000 Signatory Program. Companies with signatory status commit to developing a plan to bring designated company-owned and supplier facilities into compliance with the SA8000 standard over a period of time. This could include a particular product line, geographic area, type of supplier, or its entire supply chain.

According to SAI, "the plan must include a policy giving preference to suppliers who are SA8000 applicants or certified." Signatories are also expected to submit an annual report assessing their progress in meeting the plan.

The Signatory Program is intended to encourage northern companies sourcing from southern facilities to invest human and financial resources in bringing conditions and labour practices in those facilities in line with the SA8000 standard. As of July 1, the following companies are SA8000 signatories: Amana (Switzerland), Avon Products (USA), Cutter & Buck (USA), Dole Food (USA), Eileen Fisher (USA), Otto Versand (Germany), Toys R Us (USA), United Nations Office of Project Services, and Vögele (Switzerland).

Although not a signatory, Chiquita Brands International has adopted a "modified" version of the SA8000 Code and has made a public commitment to adopting the SA8000 standard throughout their operation if appropriate modifications are made for "seasonal non-banana agriculture business." A number of other non-signatory companies, according to Tepper-Marlin, have adopted SA8000 in full and made public commitments to encourage and eventually require their suppliers to comply. These include Kesko (Finland), COOP Italia (Italy), WE Europe (the Netherlands) and Spengler (Switzerland). One possible limitation of the Signatory Program for SAI as an institution is that there is a built-in incentive for signatory companies to spend an extended period of time bringing their suppliers up to the standard before seeking formal certification of facilities .

Is There a Role for Southern NGO and Labour Groups?

In theory, southern NGOs and labour organizations can become accredited as SA8000 auditors. The fact that, to date, no southern independent monitoring groups have applied might be attributed to SAI's apparent bias in favour of the commercial auditing model, the requirement that applicants meet ISO requirements (Guide 62 for carrying out assessments and certifications of quality systems) in order to receive SA8000 accreditation, and the fact that few SA8000 audits are currently taking place in Central America, where local NGOs have the most extensive experience with third-party monitoring.

SAI promotional materials emphasize that NGOs are welcome to seek accreditation as auditors. Southern and northern NGOs have also been given pro bono spaces in SA8000 auditor training courses. Central American independent monitoring groups have been invited to participate in SA8000 forums on the role of NGOs in code verification. Plans are also in the works for a roundtable discussion in Central America in conjunction with the regional network of independent monitoring groups to discuss possibilities for greater collaboration.

But despite these efforts to accommodate southern NGO participation in SA8000, SAI appears unable to conceive of local NGOs and/or labour groups playing a significant role in the auditing process, unless they are willing to meet ISO criteria to become SA8000 accredited auditors.

In contrast, Clean Clothes Campaign (CCC) groups in Europe have begun to experiment with a dual approach to code verification in which commercial certification bodies, some of which are SAI-accredited, carry out book audits and local NGOs have responsibility for worker interviews.

Currently the only specific requirement of SA8000 auditors concerning participation of local organizations in the auditing process is that they must consult with local labour and non-governmental organizations before undertaking audits. In cases where unions represent workers in a plant being audited, auditors are also supposed to meet with the union prior to the audit, and to have a second meeting after completing the audit. It is not clear to what degree these requirements are currently being followed in practice. While auditor meetings with in-plant unions are essential, and while consultation with local labour and non-governmental organizations may result in better audits, it is not clear what local NGOs will gain from a relationship in which they are expected to provide free information to high-paid commercial auditors while being denied access to their reports.

One area where there may be space for participation of local labour organizations, and possibly NGOs, is in training programs for workers and management personnel on workers' rights under the SA8000 standard, international labour rights conventions and declarations, and local law. SAI and the ITGLWF have recently received funding for a joint project to develop and pilot training modules on codes of conduct and SA8000 in particular with ITGLWF affiliates in Asia, Latin America and Africa.

Another possible area for local NGO and labour participation is filing complaints, challenging unjustified workplace certifications and/or improper practices by SA8000 auditors. (See below.)

Is There a Role for Workers?

One of LARIC's harshest criticisms of SA8000 is that "workers themselves have no active role to play in the whole auditing and certification process." According to LARIC, the SA8000 model reduces workers to objects of study "on a checklist" of northern-based commercial auditing firms. "All they can do in the whole SA8000 farce is complain to the auditors," says LARIC, "to whom workers' rights are no more than another business deal."

In response to LARIC's critique, Judy Gearhart of SAI states that "SA8000 properly implemented increases the space available for workers' organizing," and that the SA8000 offers workers another avenue for making complaints, one in which anonymity protects them from retribution. "SA8000 does not change any of the previously existing avenues for workers to file complaints through NGOs, trade unions, management, government, or other means," says Gearhart.

LARIC also points to the challenge "professional" auditors face in winning the workers' trust: "In China and other developing countries, a group of well-dressed visitors usually look like management to workers. Even if the team explain their position to the workers, it is difficult for workers to trust important-looking strangers and share their true feelings for fear of reprisal and dismissal, particularly in the absence of truly independent trade unions. If there are foreigners in the team, workers get even more wary since foreigners are usually seen as the plant's business buyers."

Rather than directly addressing this central question (Who will workers trust to tell their story?), SAI has chosen to concentrate on the training of workers, management personnel, and auditors, and in its worker and third-party complaints process.

In response to MSN's and LARIC's criticisms of commercial auditors, Neil Kearney of the ITGLWF asks, "Should we assume NGOs are any better at interviewing workers than professional auditors, unless they have had proper training?" Kearney also questions whether NGOs are "really capable of being efficient factory or labour inspectors unless they have extensive training in production systems, industrial relations, health and safety, wage systems, payment by results, accounting, and a host of other things." SA8000 also requires that the company "provide for non-management personnel to choose a representative from their own group to facilitate communication with senior management on matters related to the [SA8000] standard." Whether this clause is actually being implemented, and how management is interpreting it is not yet clear.

How Does the Complaints Process Work?

Under SA8000, workers and interested third parties have the right to file complaints if they have objective evidence calling into question the appropriateness of a certification or accreditation under the SA8000 system. Complaints about an inappropriate workplace certification can be made to the relevant accredited certification body, and if it is felt the complaint is not satisfactorily addressed, an appeal of its accreditation can be made to SAI. Appeals concerning the inappropriate accreditation of a certification body can be made directly to SAI.

According to SAI, anyone can file a complaint, all complaints will be investigated, and all complainants will be advised of the outcome. In addition, any interested party may make an appeal of an SAI decision, within 30 days of that decision.

SA8000 also requires certified companies to provide a confidential system for workers to register complaints concerning violations of the SA8000 standard. Companies must maintain records of all complaints and how they responded to them. At every surveillance or certification audit, auditors are expected to review all complaints and their resolutions. According to Gearhart, auditors are also expected to inform workers about the possibility of filing complaints directly with them. Each level of the complaints and appeals procedure allows for anonymity, says Gearhart.

How Has the Complaints Process Worked in Practice?

In the last year, the SA8000 system responded to three complaints, two about factories in China and one about a plantation in Kenya that supplies a certified facility in Italy. The first complaint was filed by Centro Nuovo Modello di Sviluppo. The second was based on a US National Labor Committee report. Although it was not a formal complaint it was treated as such by SAI.

The third complaint was from the Hong Kong Christian Industrial Committee (CIC), which charged that the SA8000-certified Chung Hoo Shoe Factory in Zhongshan, Guangdong, China was in violation of Chinese labour law. According to CIC, some workers were being paid less than the minimum wage. Other violations included: excessively long hours of work with no overtime pay, no days off for two to three month periods, illegal fines, inadequate food, excessively hot working conditions, and overcrowded and dangerous dormitory facilities.

On September 7, CIC submitted its complaint. SAI then contacted DNV, the social auditing firm that had certified the factory. Within one week DNV sent auditors to the factory, but found the plant was closed for a public holiday. After three weeks had passed and a full review audit had still not taken place, on September 28, SAI instructed DNV to suspend the factory's certification. On October 3, CIC wrote to SAI complaining about the delay in carrying out a re-audit of the factory and expressing their dissatisfaction about the whole complaints process.

CIC's confusion and frustration with the process is understandable. They wanted the problems in the factory corrected in a timely manner, and they weren't particularly interested in hearing about the distinctions between the roles and responsibilities of the "accrediting organization" and the "certifying organization," or whether the factory's certification was "suspended" or "revoked."

In its review of the case, SAI regretted that suspension or revocation of certification in this case was not effectively used as leverage to push for compliance with the standard, in other words to fix the problems in the factory.

A damaging assessment of the SAI verification and certification scheme appeared in an article in the December 18 issue of the *South China Morning Post*, and it came from an

unexpected source. The article quotes DNV's China head, Sangem Hsu Shuaijun, as saying, "You have in southern China all the factors working against the auditors... the multinationals, which want low labour costs; the factory managers, who don't like us because of fines for non-conformity; ... the local Chinese Government ... which wants this business and does not want it threatened... Right now, in labour-intensive industries in southern China, the SA8000 standard cannot be enforced effectively... The factories always find a way around the auditors."

SAI has since carried out a review of its compliance verification and factory certification program in China. As a result of the review, auditors are being encouraged to review certified facilities and conduct unannounced audits and also to verify compliance with code requirements for worker training in and awareness of the SA8000 standard and complaints procedure.

DNV's SAI accreditation in China was subsequently suspended, pending its agreement to, and implementation of, measures designed to substantially strengthen its audit capabilities in China.

To its credit, SAI also determined to maintain its current limits on hours of work, despite pressure to weaken this provision.

Will SA8000 Play a Positive or Negative Role in China?

Although the MSN is represented on the SA8000 Advisory Board, we have serious questions about the effectiveness of its commercial social auditing model, particularly in places like southern China where migrant workers have little knowledge of their rights or democratic space for self-organization and are legitimately afraid to tell their story to visitors, whether they be Chinese or foreigners. Even with training, commercial auditors have not proven to be particularly knowledgeable of, sympathetic to, or able to assess labour rights questions, particularly those that are less quantifiable, such as freedom of association.

Of course, this criticism doesn't only apply to SA8000; it is equally applicable to audits by WRAP and FLA accredited commercial auditors. In fact, SA8000 auditor requirements appear to be more stringent than those of WRAP or the FLA. However, SAI is currently the dominant player in China, and is therefore under closer scrutiny.

Even in the areas where commercial auditors have expertise, such as auditing factory records, the DNV experience raises serious questions about whether book audits are sufficient to uncover common labour rights abuses. Unless workers have the ability to tell their stories without the threat or perceived threat of management or government retaliation for doing so, it will continue to be difficult for even well-trained auditors to document real labour practices, as opposed to those that appear in company records. Nor is it clear yet whether factory certifications and the threat of suspending or revoking those certifications provide sufficient leverage to pressure factory owners in China to comply with the SA8000 standard, or with Chinese labour law. This will depend, at least in part, on whether a sufficient number of major companies sourcing from China require their suppliers to become SA8000-certified as a condition for receiving future orders.

In our view, the most important challenge for SAI is whether the presence of its auditing and certification program in China can create some space for "parallel means of independent and free association" in SA8000-certified factories.

If worker rights and health and safety training in SA8000 certified factories does eventually lead to the election of worker representatives who engage with management on workplace issues, SAI will have made a positive contribution to worker rights in China. If this issue of worker representation is not adequately addressed, and SAI's focus remains on the intricacies of commercial auditing and certification procedures, SA8000 could fail to improve conditions in China, and could in fact, as LARIC fears, contribute to the privatization of labour standards regulation in that country.

What Options Should Southern Groups Consider?

Because of its emphasis on management systems audits, SA8000 is currently less open to local NGO participation in the actual auditing process than is the FLA, which has already accredited two southern NGOs as "external monitors."

Nevertheless, some southern labour and non-governmental organizations may consider exploring the option of seeking SA8000 accreditation. While the ISO requirement may be an obstacle, training in the auditing of company records may have value for local

organizations involved in independent monitoring or documenting labour practices for companies producing in their countries.

However, unless SAI makes fundamental changes in its conception of social auditing and the role of local organizations in the process, this option will probably remain less attractive than is FLA accreditation, to southern groups seeking an active role in code verification.

There are also other ways that southern NGOs and labour organizations could engage with SA8000, including:

participating in SA8000 worker rights training for workers and management personnel;

acting as trainers in components of the SA8000 auditor training program;

testing the SA8000 complaints and appeals procedures as a possible tool to challenge improper factory certification and pressure for improvement in conditions, and/or to challenge the accreditation of commercial social auditing firms that are improperly certifying facilities where labour rights violations continue;

making use of the SA8000 standard to educate workers on their rights and pressure companies to adopt and adhere to ILO-based standards; and

continuing to dialogue with SAI and its member organizations to push for a more authentic role for southern labour and non-governmental organizations.

For further information, check the SAI website: www.sa-intl.org