

Audit social, liberté syndicale et droit de négociation collective

Les nombreuses méthodes élaborées par des agences de notation sociale pour évaluer le respect par les entreprises des droits fondamentaux des travailleurs ont un impact limité. L'ironie veut que le groupe étant le plus apte à contrôler les pratiques sur le lieu de travail est précisément celui que ces normes visent à protéger: il s'agit des travailleurs et de leurs syndicats.

Philip Hunter
Michael Urminsky

Programme des activités des entreprises multinationales
BIT

Au cours de la dernière décennie, l'audit social a joué un rôle important en matière de contrôle des normes du travail et environnementales. Il s'est rapidement accru au cours de ces dernières années, donnant naissance à une véritable industrie d'agences de consultants, associant parfois des syndicats et des organisations non gouvernementales (ONG), notamment dans les secteurs de la sylviculture, l'agriculture, la chaussure ou le textile. Les pressions exercées par les syndicats et les ONG menant des campagnes de dénonciation conjuguées à l'attention accrue des médias et à une sensibilisation de l'opinion publique aux conditions dans lesquelles le travail est effectué ont incité certaines entreprises à se soumettre à l'audit. La crédibilité de tels audits est aujourd'hui au centre des débats sur la responsabilité sociale des entreprises.

De récentes recherches ont commencé à analyser les méthodologies d'audit et leur efficacité¹. Le présent document propose une analyse des méthodologies en matière d'audit et de sa portée au niveau de la liberté syndicale et du droit de négociation collective. Six approches seront examinées: celle retenue par la Fair Labour Association (FLA), celle du label Social Accountability International (SAI), celle utilisée par Social Accountability in Sustainable Agri-

culture (SASA), celle reprise dans l'audit Reebok de Insan Hitawasana Sejahtera (IHS) 1999, ainsi que dans les activités en matière d'audit du Congrès des syndicats des Philippines (Trade Union Congress of the Philippines, TUCP) et du projet Cambodge de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

L'accent sera mis sur les efforts déployés dans le cadre de ces initiatives d'audit social afin de vérifier si la liberté syndicale et le droit de négociation collective sont réellement respectés. Le présent document tentera de répondre à la question suivante: étant donné les méthodes d'audit actuelles, est-il possible de contrôler efficacement la conformité d'un dispositif de production avec la liberté syndicale? Nous tenterons de démontrer que les méthodes d'audit ne correspondent plus aux droits et aux libertés actuels et qu'une amélioration significative ainsi qu'une reconceptualisation sont nécessaires afin de proposer un niveau suffisant en matière de fiabilité.

Il convient cependant d'avoir à l'esprit les trois points suivants: d'abord, l'audit social est très dynamique et rapide; à la rédaction du présent article, nous étions constamment sommés de maintenir le suivi des activités nouvelles et diverses provenant des organisations mentionnées

plus haut. Ensuite, de nombreuses organisations gardent confidentielles les méthodologies et, malgré l'accès que nous avons à certaines d'entre elles, nous nous sommes volontairement abstenus d'y avoir recours. On pourrait nous rétorquer que cela a conduit à traiter de manière injuste certaines approches d'audit social. Celles que nous avons examinées ont toutefois fait publiquement état de l'attention qu'elles portaient à la conformité des entreprises avec la liberté syndicale et le droit de négociation collective. Nous ne pensons pas qu'il soit inopportun de procéder uniquement à l'évaluation de ces méthodes publiques puisqu'elles ont pour objet de convaincre qu'elles sont dignes de confiance aux yeux du public. Enfin, la liberté syndicale et le droit de négociation collective constituent de vastes sujets, de sorte que le traitement de l'ensemble des normes dans le présent article est impossible.

Nous avons cherché à extraire les éléments des différentes méthodologies proposées par les initiatives ainsi qu'à signaler les problèmes et les domaines qui nécessitent une nouvelle orientation.

Audit, contrôle et inspection

L'audit, l'inspection et le contrôle sont trois termes interchangeables relatifs aux pratiques d'évaluation afin de vérifier si l'entreprise est en conformité avec un ensemble de normes. Toutefois, ces méthodes constituent trois éléments distincts de l'évaluation et fournissent dès lors un cadre utile pour l'analyse lors de l'audit des normes.

L'entreprise est soumise à l'audit social afin d'évaluer les conditions de travail dans une installation ou une chaîne de production. Contrairement à l'inspection, sa durée peut s'échelonner de quelques heures à quelques jours et procède en plusieurs étapes qui sont en théorie étroitement liées. L'examen de la documentation, l'inspection sur le lieu de travail et la conduite d'entretiens avec les cadres dirigeants constituent les composantes principales de l'audit social et sont en général exécutés par un vérificateur ou un groupe

de vérificateurs. L'audit social ne s'appuie pas sur un contrôle permanent même si les procédures de suivi sont courantes.

L'inspection sur le lieu de travail s'appuie sur une inspection directe des sites et s'accompagne d'éventuelles discussions informelles avec les travailleurs et les cadres dirigeants; elle peut se prolonger de quelques heures à quelques jours; d'autre part, certaines inspections sont annoncées, d'autres ne le sont pas. L'aptitude du vérificateur à faire preuve de perspicacité dans l'observation et le jugement portant sur les conditions du site constitue l'élément essentiel de l'inspection.

Enfin, le contrôle s'appuie sur une surveillance suivie et régulière d'un dispositif mis en place par une ou plusieurs personnes. La caractéristique essentielle du contrôle réside dans un engagement et une présence permanents sur le lieu de travail. Contrairement à l'audit, le contrôle propose un point de vue plus approfondi et plus pertinent à long terme sur le lieu de travail². Il requiert également la présence permanente et l'engagement absolu des vérificateurs. Le présent article traitera surtout de l'audit.

Audit social

Comme nous l'avons déjà mentionné plus haut, l'efficacité de l'audit social s'appuie sur trois composantes qui sont liées entre elles, à savoir l'examen de la documentation, l'inspection sur le lieu de travail, les interviews menées avec les travailleurs, les cadres dirigeants et les parties prenantes. Malgré une grande diversité au niveau de ces initiatives, toutes convergent vers ces composantes, à l'exception de la liste de contrôle utilisée par le projet Cambodge et par le TUCP qui ne proposent aucune orientation sur la méthodologie et qui soumettent simplement une liste de questions. Nous allons reprendre chacune des composantes de l'audit social pour tenter d'appréhender la manière dont elles examinent ou pourraient mieux étudier la question de la liberté syndicale et du droit de négociation collective.

Examen de la documentation

L'examen de la documentation est une composante essentielle de l'audit social. On y a recours afin de contrôler les éléments relatifs à toutes les normes du travail, notamment celles qui concernent l'audit des salaires et des heures de travail. L'examen de la documentation ne s'avère pas particulièrement efficace en matière de liberté syndicale. Tel qu'il est prévu par quelques-unes de ces initiatives, y compris la FLA, le SAI, IHS et SASA Pilot Audit Template, l'examen ne fournit pas les informations nécessaires confirmant l'existence de la liberté syndicale, notamment parce qu'il est rarement soutenu par les orientations indispensables en matière de méthodologie. D'autre part, le projet Cambodge de l'OIT et la liste de contrôle pour vérifier les ateliers élaborée par le TUCP n'indiquent pas explicitement le recours à l'examen de la documentation. Seule la FLA propose des orientations concernant l'examen de la documentation en matière de liberté syndicale et de droit de négociation collective.

Parmi les documents examinés par les vérificateurs, les accords de politique industrielle et de négociation collective sont mentionnés par toutes les initiatives, alors que la FLA y ajoute les dossiers personnels et les registres d'emploi. L'initiative SASA met l'accent sur les listes d'adhésion syndicale et sur les procès-verbaux des récentes réunions syndicales; elle mentionne également les activités de formation. Toutefois, il n'existe aucune instruction sur ce que les vérificateurs sont censés rechercher dans les documents qu'ils examinent. En outre, il n'existe aucune indication sur ce qui doit être contrôlé en matière de liberté syndicale et les vérificateurs ne disposent généralement pas d'une définition claire et précise de la norme. Alors que l'initiative SASA fournit la plus longue liste des documents à examiner, elle n'apporte aucun soutien ni sous la forme de guide au niveau de la méthodologie, ni sous la forme de méthodes d'analyse. La FLA se révèle en l'occurrence être plus efficace, contrairement au SAI et au Peduli Hak

Report qui omettent de fixer des orientations. Ce dernier déclare, par exemple, que dans son projet «Méthodologie» est inclus «l'examen indépendant de la documentation écrite émanant des industries, y compris les contrats, les délais de paiement, le règlement du personnel et les procédures de sécurité»³. Aucune indication n'est donnée afin de déterminer dans quelle mesure l'application de ces documents a été réellement respectée.

La FLA, quant à elle, évoque, lors de l'examen de la documentation, les questions relatives à la méthodologie à propos de la liberté syndicale. Elle demande à ses vérificateurs de contrôler les indications concernant la discrimination antisyndicale dans les registres d'emploi et les dossiers personnels; elle demande de comparer les documents afin de noter si les employés ont subi un traitement identique lors «d'infractions similaires sur le lieu de travail». Dans les cas où il y a effectivement discrimination, un dossier prouvant que certains travailleurs «ont subi un traitement différent pour les mêmes infractions» tente de démontrer que des travailleurs ont pu être licenciés pour des raisons de discrimination antisyndicale. Si tel est le cas, les vérificateurs sont tenus «d'établir un dossier clair et précis relatif aux méthodes appliquées par l'employeur à l'encontre des travailleurs afin de comparer ce qui est dit et ce qui est écrit»⁴.

La FLA est la seule initiative examinée qui traite spécifiquement la discrimination antisyndicale, mais sa portée reste encore limitée. Elle met l'accent sur la discrimination antisyndicale et traite les licenciements ainsi que l'action disciplinaire, alors que les principes de l'OIT relatifs à la liberté syndicale interdisent formellement «les actes de discrimination antisyndicale» à tous les niveaux de la relation professionnelle, à savoir les possibilités de formation, la promotion, le transfert, l'embauche et les conditions de travail. La discrimination antisyndicale est un aspect difficile à vérifier et les initiatives qui ont le mérite de s'y être employées devraient être reconnues. Toutefois, il est évident qu'un vérificateur obtiendra plus probablement des preuves de

discrimination lors d'interviews conduites avec les travailleurs ou les parties prenantes. C'est alors à l'employeur qu'il reviendra de prouver le contraire.

Inspection sur le lieu de travail

L'inspection sur le lieu de travail est un aspect important de l'audit social. Elle fournit aux vérificateurs l'occasion d'avoir une vue d'ensemble des installations de production et leur donne la possibilité d'observer dans quelles conditions et dans quel environnement elles se déroulent, élément capital dans le cadre des normes relatives à la santé et la sécurité des travailleurs. Contrairement à l'examen de la documentation, les inspections sur le lieu de travail visent rarement à vérifier si la liberté syndicale est réellement respectée. L'objectif majeur consiste à constater l'existence de salles réservées aux réunions entre les syndicats et la direction, d'un emplacement pour les annonces et les documents du syndicat. Seule la FLA donne des indications sur ces points, mais cette information ne reflète que partiellement le principe de la liberté syndicale.

Nombreuses sont les questions que les vérificateurs doivent traiter lors des inspections. Leur durée est importante et le fait de savoir s'ils ont accès ou non aux installations est crucial. En ce qui concerne la liberté syndicale, l'existence de documents syndicaux est tout aussi importante, l'affichage d'annonces de réunions syndicales par exemple et la disponibilité de salles de réunions est également très significative. Ces droits sont repris dans les principes de l'OIT relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective. Le projet Cambodge demande ainsi de vérifier si les employeurs ont «fourni au délégué syndical le bureau, la salle de réunion, l'équipement de travail et l'emplacement prévu pour l'affichage»⁵. Ces conditions requises semblent aller au-delà des dispositions des normes sur la liberté syndicale et sur le droit de négociation collective quant à la nature précise des moyens mis à la disposition des représentants des travailleurs.

Il conviendrait cependant de vérifier si les conditions existent pour que les représentants syndicaux puissent mener à bien leur travail de manière rapide et efficace.

Au cours des méthodes d'inspection, de nombreux autres problèmes d'ordre conceptuel émergent suite aux orientations et aux recommandations proposées par diverses initiatives. Dans son rapport d'audit, l'initiative IHS, par exemple, établit un rapport sur le recours aux «experts en relations professionnelles» lors de l'inspection sur le lieu de travail mais ne fournit aucune information à ce sujet, omettant de nous communiquer ce que sont censés faire ces «experts» et sous quels critères ils sont désignés. La FLA demande à ses vérificateurs «d'observer tout règlement affiché qui limiterait de manière excessive la possibilité pour les travailleurs de communiquer librement entre eux»⁶. Il ne leur est toutefois pas demandé d'observer un modèle précis de moyens de communication mis en place par les travailleurs, de même qu'ils n'ont aucune instructions spécifiques relatives aux indicateurs éventuels de restrictions qu'ils sont supposés détecter. Les termes «limiter de manière excessive» ne sont pas définis et laissent le libre arbitre aux vérificateurs d'en évaluer l'étendue. L'utilisation de tels termes soulève de nouveaux problèmes, étant donné qu'ils se prêtent à des interprétations très larges par différents vérificateurs. La normalisation de tels jugements subjectifs est compliquée, voire impossible, mais des mécanismes destinés à assurer une cohérence dans l'interprétation des normes sont nécessaires. De tels mécanismes pourraient judicieusement être mis en place dans le cadre des initiatives d'audit social. Les réunions «de calibrage» pour les vérificateurs qu'organise le SAI pourraient servir d'exemple. Enfin, pour certains programmes, les vérificateurs sont priés d'observer les espaces disponibles pour les réunions entre les travailleurs et la direction et de vérifier si les travailleurs utilisent ces réunions pour faire part de leurs griefs. Il convient de noter les points suivants: les discussions avec les représentants des travailleurs ne sont pas mentionnées et l'existence d'une

salle de réunion ne signifie pas que les réunions ont effectivement lieu et n'indique ni la fréquence ni la manière dont elles se déroulent.

Le recours à l'inspection sur le lieu de travail en tant que méthode pour conduire l'audit en faveur de la liberté syndicale et du droit de négociation collective n'a évidemment qu'un impact limité. Il n'offre au vérificateur qu'une possibilité restreinte de contrôler si deux éléments spécifiques sont respectés, à savoir les moyens mis à la disposition des représentants des travailleurs et l'affichage des annonces syndicales.

Interviews

La conduite d'interviews constitue probablement l'aspect essentiel de l'audit social. Elles consistent à mener des discussions avec les différentes parties et fournissent au vérificateur la possibilité de communiquer avec les travailleurs. Elles représentent la source la plus directe d'informations et, lorsqu'elles sont exploitées à bon escient, elles donnent une vue d'ensemble détaillée et fiable sur les conditions de travail dans l'installation de production. Il n'est donc pas surprenant qu'elles constituent la partie la plus développée de l'audit. En ce qui concerne la liberté syndicale, les interviews menées ont tendance à cibler les travailleurs et leurs représentants. La FLA a toutefois intégré une composante concernant les interviews au niveau des cadres dirigeants et propose des orientations sur la manière dont il faut les conduire. Il a également prévu des interviews avec les communautés locales et les ONG.

Les communautés locales et les ONG. Les représentants des communautés locales sont interviewés en premier lieu afin de réunir l'information extérieure. La FLA estime qu'ils sont en mesure de fournir aux vérificateurs des «informations utiles» relatives aux positions syndicales et à l'«approche» du gouvernement local à l'égard de l'activité syndicale. Ils peuvent également identifier les entreprises ayant des syndicats et

des conventions collectives et leur fournir des détails sur la nature et le dénouement de leurs récents conflits au sein du travail. Dans le système du SAI, les vérificateurs sont invités à consulter les ONG en matière de négociation collective et de harcèlement à l'encontre des syndicats. Le SAI ne leur fournit aucune indication sur la finalité de ces interviews et ne donne aucun détail relatif à la manière dont elles sont menées, dont les réponses sont traitées, pas plus que n'est remise en question l'information provenant de l'ONG; la FLA et le SAI ne s'informent ni l'un ni l'autre sur la compétence de ces organisations. Sont-elles bien informées sur les normes du travail et sur la liberté syndicale? Quelle est leur position vis-à-vis des syndicats locaux? Pour la poursuite de l'audit, ces questions revêtent une importance capitale. Recoupées, ces informations recueillies auprès des ONG et des syndicats sont très utiles mais placent le vérificateur dans une situation délicate puisqu'il endosse le rôle de modérateur entre les parties et non plus celui de simple observateur des faits.

Interviews avec les cadres dirigeants. Ces interviews donnent au vérificateur la possibilité d'approfondir les questions relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective avec les cadres dirigeants. Toutefois, seul la FLA conduit les interviews avec les cadres dirigeants.

La nature des conventions collectives est un aspect de la négociation qu'il convient de souligner lors des interviews avec les cadres dirigeants. Le vérificateur est invité à passer en revue, avec les dirigeants, les dispositions des conventions collectives. Toutefois, les directives proposées pour cet examen se réfèrent uniquement aux procédures de plaintes et à la manière dont les représentants des travailleurs peuvent exprimer leurs préoccupations à la direction. La FLA demande également des informations relatives aux critères de formation pour les cadres dirigeants en matière de discrimination et de liberté syndicale et à l'existence d'ingérence de la direction dans les activités syndicales. Bien que leur impact soit limité sur le fond, ces

questions constituent une évolution extrêmement importante, étant donné que pour d'autres initiatives il n'a pas encore été jugé nécessaire de les insérer. Le projet Cambodge de l'OIT et l'initiative du TUCP sont très instructifs sur ces questions mais ils ne font aucune référence spécifique aux interviews avec les cadres dirigeants.

Interviews avec les travailleurs. La thématique des interviews se veut méthodique. Les questions essentielles couvrent divers aspects relatifs à la liberté syndicale et englobent la discrimination antisyndicale, l'action disciplinaire et l'ingérence des cadres dirigeants dans les activités syndicales. La FLA met également l'accent sur les procédures de plainte tandis que le SAI souligne le problème des salles de réunions. En outre, il demande à ses vérificateurs de s'informer sur les réunions de comité des travailleurs ainsi que sur les récentes élections syndicales dans les cas où l'entreprise limite la liberté syndicale. L'initiative SASA partage les mêmes préoccupations et semble adopter toutes les recommandations du SAI⁷. L'initiative IHS se démarque à ce niveau et peut constituer un problème pour les syndicats. Elle confirme, en effet, que des interviews «structurées» ont été conduites et qu'elles ont fait office d'«enquête formelle auprès des travailleurs». Seulement, cet examen n'a pas grand-chose à voir avec la liberté syndicale et semble davantage guidé par la volonté de réunir des informations sur les activités syndicales. Il s'enquiert de l'appartenance des membres ainsi que des bénéfices générés par l'adhésion syndicale, de la fréquence des réunions et des dates auxquelles elles se déroulent. L'examen traite cependant les questions de discrimination et cherche à savoir si l'affiliation syndicale est sujette à autorisation par l'employeur ou si elle est susceptible d'affecter la promotion.

En ce qui concerne la question relative à la méthodologie, la FLA est la seule initiative à proposer des directives sur la liberté syndicale à ses vérificateurs lors des interviews conduites avec les travailleurs. Les commentaires concernent la manière dont les interviews devraient être menées, en

formulant des questions informelles et en sélectionnant les travailleurs auxquels les vérificateurs devraient s'adresser. Ils sont invités à interviewer les «responsables du syndicat le plus représentatif» ainsi que les «représentants de toutes les autres organisations syndicales qui ont des membres dans l'entreprise»⁸. Il leur est également conseillé de conduire des interviews «extra muros» et de façon «informelle» au cas où le syndicat ne serait pas reconnu ou si un accord collectif n'existait pas.

L'interview se heurte à de nombreux problèmes d'ordre méthodologique qui ne sont que rarement traités par les initiatives d'audit. Si ces questions restent sans réponse, les preuves accumulées grâce aux interviews resteront inutiles et n'influenceront pas de manière efficace sur les conditions sur le lieu de travail. Comment, par exemple, les vérificateurs peuvent-ils gagner la confiance des travailleurs au cours de l'interview? Il s'agit là d'une question essentielle qui touche le fond du problème de l'audit social. Une interview menée entre deux personnes étrangères l'une à l'autre qui ne dure qu'un court moment et menée par une personne souvent au service de la gestion de l'entreprise ne favorise pas la confiance des travailleurs. Dès le départ, l'information qu'il/elle donne est faussée.

L'audit relatif à la liberté syndicale en situation délicate

Nous avons donc abordé de manière relativement détaillée la manière de procéder des vérificateurs afin de recueillir des informations relatives à la liberté syndicale. Toutefois, un aspect important a été omis, parce qu'il ne correspond pas véritablement au cadre conceptuel de l'audit: comment les vérificateurs accomplissent-ils leur tâche dans les pays – notamment la Chine – où la liberté syndicale et de négociation collective n'est pas autorisée?

Dans les pays où la liberté syndicale n'existe pas et où il est impossible pour les travailleurs de jouir d'une liberté d'action, quelques organisations recommandent aux entreprises de mettre en place

des moyens parallèles de liberté syndicale et de négociation collective. Les vérificateurs sont dès lors priés de prendre en considération ces moyens existants au sein de l'entreprise. Le SAI suggère, par exemple, que la sélection d'un «représentant des travailleurs pour la responsabilité sociale constituerait un moyen pour la direction de favoriser une représentation indépendante des travailleurs»⁹. De telles dispositions s'écartent toutefois des normes internationales du travail puisque celles-ci s'adressent aux gouvernements et non aux entreprises.

Dans ces cas précis, cela ne signifie par pour autant qu'il n'existe aucun moyen de soumettre l'entreprise à l'audit en matière de respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective. Certains suggèrent que les vérificateurs examinent de plus près les réseaux de communication existants entre les cadres dirigeants et les travailleurs, tels que les comités dirigeants-travailleurs en matière de santé et de sécurité par exemple au sein de l'entreprise. D'autres pensent que, étant donné que les cadres dirigeants constituent le groupe organisateur des réunions et de dialogue, il est peu probable que les conditions soient requises pour instaurer un véritable dialogue volontaire. D'autres encore estiment que, pour étudier les actions de l'entreprise, il conviendrait d'analyser leur manière d'appréhender la liberté syndicale dans le pays. Par exemple, les entreprises recherchent-elles activement des changements juridiques? Se sont-elles jointes à d'autres pour prôner de tels changements? Ont-elles fait des déclarations publiques à ce sujet? De telles démarches refléteraient davantage leur souci de liberté syndicale que l'instauration de dialogues et de comités contrôlés par les dirigeants.

Conclusion

La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont les points les plus sensibles et les plus controversés de l'audit social. Le présent document a tenté d'analyser la place qu'accordent à ces droits les

diverses initiatives d'audit social. Force est de constater l'ampleur et la complexité des normes de l'OIT relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective. Malgré les progrès réalisés par les diverses initiatives pour examiner le respect de ces droits, elles ne parviennent pas encore à appréhender toute la gamme de questions qu'il suscite. Il convient de rendre hommage aux initiatives mentionnées qui reconnaissent leurs lacunes en la matière mais qui continuent néanmoins à développer leur méthodologie. Le présent article n'a pas la prétention d'être exhaustif. Il souhaite apporter des éléments pour ouvrir le débat, aider les syndicalistes à mesurer les enjeux de l'évolution de l'audit social et démontrer aux vérificateurs l'importance d'appréhender de manière précise les droits syndicaux dont ils sont censés surveiller le respect. Nombreuses sont les propositions susceptibles de faire évoluer la situation tels que des mécanismes pour «contrôler les contrôleurs» (éventuellement dans le cadre de l'OIT), l'instauration de critères de connaissance des normes du travail pour les vérificateurs, notamment les normes internationales du travail, une consultation plus systématique des organisations syndicales et, de la part de ces derniers, un engagement plus résolu à propos des pratiques de l'audit social. Toutefois, une question plus fondamentale doit encore être débattue.

Le présent document a analysé trois termes – l'audit, l'inspection et le contrôle – qui peuvent parfois être interchangeables par les observateurs et les opposants de l'audit social. Il décrit les pratiques de l'audit observées ou non par les initiatives. Toutefois, étant donné la complexité de la notion de liberté syndicale et du droit de négociation collective, ne convient-il pas de nous poser la question de savoir si l'une des autres méthodes existantes n'est pas mieux conçue pour traiter de la conformité et du respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective? L'inspection, évoquée dans le présent document, s'est malheureusement avérée d'une portée limitée au regard des droits en vigueur. Le contrôle est, par contre, un

aspect que nous n'avons pas traité. Lors de l'examen, nous nous y sommes référés en tant que mise en place d'un dispositif de «surveillance permanente et régulière par une ou plusieurs personnes». Un dernier point à souligner: l'ironie veut que l'organisation et le groupe de personnes compétentes dans ce domaine, c'est-à-dire le syndicat et les travailleurs eux-mêmes, soient aussi ceux que nous tentons de protéger par le biais des activités de l'audit social!

Notes

¹ Voir Jem Bendell: «*Towards Participatory Workplace Appraisal: Report from a Focus Group of Women Banana Workers*», Nouvelle académie de l'activité économique: septembre 2001. Marina Prieto et Jem Bendell: «*If You Want to Help Us Then Start Listening to Us! – From Factories and Plantations in Central America, Women Speak out about Corporate Responsibility*», Nouvelle académie de l'activité économique: décembre 2002. Melanie Beth Oliviero et Adele Simmons: «*Who's Minding the Store? Global Civil Society and Corporate Responsibility*», *Global*

Civil Society 2002, The Centre for the Study of Global Governance: octobre 2002. Centre international de politique économique: «*Report: Social Audits and the Banana Industry in Costa Rica*», septembre 1999.

² L'audit social et les systèmes d'accréditation et de certification procèdent parfois à un suivi des inspections et, dans le cas du SAI, à des «visites de surveillance». Bien que ces systèmes mis en place visent à contrôler si les actions rectificatives sont appliquées, il ne faut pas confondre cette activité avec le contrôle tel qu'il est mentionné dans le présent document.

³ Insan Hitawasana Sejahtera: «*Peduli Hak: Caring for Rights*», octobre 1999.

⁴ Fair Labour Association: «*Monitoring Guidance*», p. 30.

⁵ OIT: «*Liste de contrôle finale*».

⁶ Fair Labour Association: «*Monitoring Guidance*», p. 33.

⁷ SASA: «*Joint Pilot Audit Template*», p. 19.

⁸ FLA: «*Monitoring Guidance*», p. 15. Afin de s'assurer du bon déroulement, le SAI propose de dialoguer avec les représentants syndicaux et les dirigeants, mais tend à privilégier le témoignage des travailleurs. Il demande également de conduire des interviews avec les anciens travailleurs.

⁹ SAI: «*Guidance 1999*», p. 24.