

CHAPITRE 2

Lutte contre les ateliers de misère dans l'industrie du vêtement au Canada

Au Canada, des conditions analogues à celles des ateliers de misère

Les travailleuses à domicile ne sont pas reconnues dans la collectivité. Mon mari a coutume de dire de moi : « Elle est à la maison ». Personne ne semble comprendre en quoi consiste mon travail. [Traduction]

— Travailleuse à domicile, à Toronto, 1993¹.

Dans une allocution prononcée à l'occasion d'une conférence sur le travail à domicile, en novembre 1992, Holly Du, ex-coordonnatrice de la Homeworkers' Association, a rappelé que les travailleuses interviewées en 1991 avaient toutes exprimé le désir de rompre leur isolement social :

À la question : « Aimeriez-vous rencontrer une autre travailleuse à domicile? », la réponse était toujours affirmative. Les répondantes ont aussi répété à maintes reprises qu'elles souhaitaient être mieux renseignées sur le droit du travail et suivre des cours d'anglais langue seconde. Toutes se plaignaient de leur isolement². [Traduction]

Étant donné l'isolement social des travailleuses à domicile et l'invisibilité de ce type de travail, il est presque impossible d'obtenir des précisions sur l'ampleur et la répartition géographique de ce segment en plein essor du secteur informel, ou des détails sur la chaîne de production, depuis les femmes qui confectionnent les vêtements aux détaillants qui en font la vente.

L'absence de renseignements statistiques sur la main-d'oeuvre des ateliers à façon s'explique par la nature complexe et semi-clandestine de la production de vêtements à la pièce, par le fait que les travailleuses ne sont pas syndiquées et par l'accès difficile à l'information, pourtant visé par une loi canadienne. Le fait que, dans l'industrie du vêtement, la grande majorité des personnes qui travaillent à domicile ou dans des ateliers à façon soient des immigrantes de couleur, qui souvent maîtrisent mal l'anglais ou le français, peut aussi expliquer en partie pourquoi leur situation n'a pas suffisamment retenu l'attention à ce jour³.

Pourtant, en dépit du manque de données précises, l'existence de groupes comme la Homeworkers' Association, à Toronto, a permis d'informer le public et de le sensibiliser aux problèmes, aux préoccupations et aux besoins des travailleuses à domicile et des couturières des ateliers à façon. Des universitaires ont également réalisé des études intéressantes sur les caractéristiques et le rôle

du travail à domicile, sur le profil ethnoculturel et sur le sexe des personnes qui travaillent à domicile, sur leur situation économique ainsi que sur les violations de leurs droits dans la production à domicile⁴.

Au cours d'entrevues menées en 1991, en 1993 et en 1996 par le Conseil de district de l'Ontario de l'Union internationale des ouvriers et ouvrières du vêtement pour dames (UIOVD), à Toronto, et en 1993 et 1994 par Amanda Araba Ocran, étudiante diplômée de l'Université de la Colombie-Britannique, à Vancouver, les travailleuses à domicile ont toutes dit avoir été victimes des violations suivantes de leurs droits :

- salaire inférieur au salaire minimum;
- tarifs à la pièce qui vont en diminuant;
- heures de travail excessivement longues sans prime d'heures supplémentaires;
- employeurs qui négligent d'accorder les avantages sociaux prescrits par la loi, comme la rémunération des jours fériés et la paye de vacances, ou de verser les cotisations de l'employeur à l'assurance-emploi ou au Régime de pensions du Canada (RPC);
- insécurité de l'emploi (des périodes de travail intensif sont parfois suivies de périodes de chômage sans prestations d'assurance-emploi qui peuvent aller jusqu'à trois mois)⁵.

L'étude réalisée par le Conseil de district de l'Ontario de l'UIOVD a également fait ressortir que bon nombre de ces infractions à la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario ont été commises par des entrepreneurs qui fabriquent des vêtements pour des marques très connues, comme Braemar-Dylex, Club Monaco, Eaton, La Baie, Cotton Ginny, Sears, Alfred Sung et le Woolworth Northern Group⁶.

Outre ces violations explicites des droits légaux des travailleuses à domicile, les études ont mis en relief d'autres obstacles sociaux et structurels auxquels se heurtent ces personnes, notamment la difficulté de se recycler et d'entrer dans le secteur structuré, le racisme, l'isolement, la pénurie de garderies à coût abordable, le statut d'immigrant, l'invisibilité de leur travail, la crainte de perdre leur emploi si elles portent plainte officiellement, etc.⁷.

Nous restons à la maison pour nous occuper des enfants parce qu'il n'y a pas de garderie à l'usine. Nous avons besoin d'argent; à la maison, nous ne pouvons pas faire les deux : coudre et prendre soin des enfants.

[Traduction]

— Une travailleuse à domicile, 1993

Les travailleuses à domicile se plaignent toutes des problèmes de santé suivants : maux de dos, exposition à la poussière de tissu, fatigue oculaire et stress causé par les pressions subies pour finir le travail rapidement, et inconvénients découlant de l'obligation d'utiliser la maison comme un lieu de travail industriel, où les exigences de l'emploi entrent en conflit avec les besoins des enfants et des autres membres de la famille⁸. Dans une étude

récemment effectuée en Australie, qui compare les préoccupations en matière d'hygiène et de sécurité du travail des ouvrières et ouvriers d'usine à celles des travailleuses à domicile, 90 p. 100 des 100

travailleuses à domicile interrogées ont dit avoir souffert de blessures et de maladies chroniques liées à leur travail au cours des 12 mois précédents, comparativement à 42 p. 100 chez les ouvrières et les ouvriers d'usine. Là encore, les blessures au dos prédominaient⁹.

Sur les 30 travailleuses à domicile interrogées dans le cadre de l'étude menée en 1991 par le Conseil de district de l'Ontario de l'UIOVD, 27 femmes sur les 28 qui avaient des enfants ont dit travailler à la maison parce qu'elles n'avaient pu trouver de garderie à prix abordable. À très peu d'exceptions près, le dernier emploi qu'elles avaient occupé à l'extérieur du foyer était un emploi dans une usine de vêtements, qu'elles avaient dû quitter parce qu'elles étaient enceintes¹⁰.

Comme l'affirme M^{me} Ocran : « Les travailleuses interrogées dans le cadre de cette étude [dans la région de Vancouver] comparent toujours défavorablement leur emploi à la maison à leurs expériences en usine, même si elles reconnaissent qu'il y a des avantages à pouvoir concilier la garde des enfants et un travail rémunéré. L'isolement et la perte de leur identité de travailleuses ou de leur situation professionnelle officielle sont les principales raisons pour lesquelles elles préfèrent le travail en usine (ou tout autre travail à l'extérieur du foyer) au travail à domicile¹¹ » [Traduction]. Peu d'études systématiques ont été réalisées au Canada sur la nature et l'étendue des pratiques analogues à celles des ateliers de misère dans les petits ateliers de confection à façon. Cependant, des entrevues menées auprès d'organisatrices et d'organismes syndicaux, d'inspectrices et d'inspecteurs gouvernementaux, d'organisatrices et d'organismes communautaires qui offrent des services aux travailleuses et travailleurs non syndiqués, ou des rapports produits par eux, ont permis d'obtenir une assez bonne description des violations les plus courantes des droits de ces personnes.

Ces entrevues révèlent que les pratiques de travail imposées aux travailleuses à domicile et les violations des droits qu'elles subissent sont également monnaie courante dans les petits ateliers de couture à façon. En fait, ce pourrait être une erreur de classer les personnes qui travaillent à domicile et dans les ateliers à façon dans des catégories différentes, car il semble que beaucoup de femmes passent régulièrement du travail à la maison au travail en atelier. Au nombre des autres abus souvent relevés dans les ateliers à façon figurent les suivants : traitement de la période de travail initiale comme une période de « formation » non rémunérée; falsification des registres des heures de travail afin de dissimuler les heures supplémentaires non rémunérées; plus grand nombre d'heures supplémentaires imposées aux travailleuses le soir et la fin de semaine que le nombre d'heures autorisé par la loi; verrouillage des portes des usines pendant les périodes d'heures supplémentaires forcées pour empêcher d'y entrer les inspectrices et inspecteurs; paiement en retard ou omission de payer les salaires dûs¹².

Droits et protection accordés au Canada aux personnes qui travaillent à domicile et dans des ateliers à façon

Au Canada, presque toutes les formes de travail à domicile sont légales et les personnes qui travaillent à domicile ont essentiellement les mêmes droits que tous les autres travailleurs; elles sont notamment admissibles au salaire minimum et à tous les avantages sociaux prévus par la loi. Tout comme les personnes qui travaillent dans des ateliers à façon, les travailleuses à domicile sont

protégées, à peu d'exceptions et de différences près, par la plupart des dispositions des lois sur les normes d'emploi en vigueur dans les quatre provinces — Québec, Ontario, Colombie-Britannique et Manitoba —, où est concentrée la production de vêtements. Une différence importante dans la législation provinciale, qui a une incidence sur les personnes travaillant à domicile et dans des ateliers à façon, est l'existence, au Québec, d'un régime de décrets, qui permet une forme de négociations multipartites. Nous en reparlerons plus loin¹³.

Il existe également d'autres différences. En Ontario, les travailleuses à domicile ont droit à une rémunération supérieure de 10 p. 100 au salaire minimum pour compenser leurs frais généraux. Au Québec, en vertu du *Décret sur l'industrie de la confection pour hommes*, les employeurs ne sont pas autorisés à embaucher des travailleuses ou des travailleurs à domicile pour la confection de vêtements pour hommes, et la production à domicile des articles visés par ce décret est interdite. En Colombie-Britannique, l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, qu'ils travaillent à domicile ou non, peuvent, en vertu d'une modification récemment apportée au *Employment Standards Act*, déposer des plaintes anonymes concernant des infractions à la loi commises par leur employeur.

Le régime des permis est l'un des mécanismes importants auxquels ont recours certains gouvernements provinciaux pour se tenir au courant du nombre de travailleuses à domicile et des noms de leurs employeurs. Malheureusement, ce système d'enregistrement et de réglementation du travail à domicile n'est pas appliqué de manière efficace.

En Ontario, au Manitoba et en Colombie-Britannique, les employeurs sont tenus par la loi de demander un permis pour embaucher des travailleuses et des travailleurs à domicile, et de fournir des renseignements sur les personnes qui travaillent pour eux.

Cependant, en Colombie-Britannique — où il y aurait 1 500 travailleuses à domicile —, aucun employeur n'a demandé de permis en 1997¹⁴. En Ontario, où l'on évalue à 5 000 le nombre de travailleuses et de travailleurs à domicile, 61 permis touchant 1 220 personnes travaillant à la maison avaient été délivrés au 31 mars 1998¹⁵. À l'heure actuelle au Manitoba, aucun permis n'est délivré aux employeurs qui utilisent de la main-d'oeuvre à domicile. D'après Nancy Anderson, de la Division des normes d'emploi au Manitoba, la Division a constaté, au début des années 1990, que le régime des permis n'était pas utilisé par les employeurs. S'appuyant sur les résultats d'un sondage réalisé auprès de certains employeurs, les fonctionnaires de cette division ont estimé que le nombre de travailleuses à domicile au service de l'industrie du vêtement à Winnipeg ne représentait que 1 p. 100 des 7 000 personnes qu'emploie cette industrie¹⁶. À la lumière de ces résultats (qui se fondent uniquement sur le nombre de travailleuses et de travailleurs à domicile signalé par les employeurs), le Manitoba aurait décidé de ne pas faire respecter l'obligation de déclarer l'emploi de ces personnes.

La Homeworkers' Association (HWA) à Toronto (Ontario) a été créée en 1992, dans la foulée d'une vaste campagne de sensibilisation du public sur les salaires et les conditions de travail des travailleuses à domicile; cette campagne avait été lancée par l'Union internationale des ouvriers et ouvrières du vêtement pour dames (maintenant appelée Syndicat du vêtement, textile et autres industries — SVTI) et une importante coalition de cliniques juridiques, de groupes de défense des droits des travailleuses et travailleurs, de groupes de femmes et de groupes religieux.

La HWA est constituée en personne morale, en tant que section locale 12 du SVTI, dans le cadre du programme de membres associés de ce syndicat. La HWA n'a pas reçu d'aide financière, ou très peu, du syndicat international, et a poursuivi ses activités grâce aux subventions que lui ont versées des organisations gouvernementales et religieuses.

À l'heure actuelle, la HWA compte environ 140 membres, principalement des travailleuses du vêtement d'origine chinoise. Les quatre membres du comité exécutif de cette association sont élus pour une période de un an et travaillent en étroite collaboration avec une coordonnatrice à plein temps.

Au cours des six dernières années, la HWA a dispensé de nombreux services à ses membres, dont les suivants : service d'écoute téléphonique confidentiel; clinique juridique; services de défense des droits, d'aiguillage et de soutien; remboursement du coût des médicaments et des soins dentaires; activités sociales et fêtes; renseignements sur la santé et la sécurité, et visites à domicile; formation en leadership; ateliers sur la santé, la réparation des machines à coudre, le droit du travail, les droits de la personne et l'ergonomie; cours de couture et d'anglais langue seconde. Les contacts constants avec le syndicat, ses membres et son personnel ont eu pour effet de transformer les perceptions défavorables que les travailleuses avaient des syndicats. Sans la participation de la Homeworkers' Association, il n'aurait peut-être pas été possible de faire enquête et d'obtenir de l'information sur les violations des droits des travailleuses dans le Grand Toronto, ni de dénoncer publiquement ces abus.

Au Québec, la *Loi sur les normes du travail* n'oblige pas les employeurs à se procurer un permis pour faire travailler des gens à domicile. Toutefois, en vertu du *Décret sur l'industrie de la confection pour dames*, les travailleuses à domicile qui fabriquent des articles visés par le décret doivent être inscrites. En 1992, seulement 1 000 des quelque 25 000 à 30 000 personnes travaillant à domicile dans la région de Montréal étaient inscrites¹⁷.

Même si les personnes qui travaillent à domicile et dans des ateliers à façon sont admissibles aux mêmes droits et protections que l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, les lois provinciales sur les normes d'emploi ne sont pas appliquées ou alors elles ne sont pas applicables. De l'avis de M^{me} Ocran, qui a interrogé 70 travailleuses à domicile et personnes défendant leurs droits dans la région de Vancouver, et constaté qu'une seule de ces travailleuses touchait le salaire minimum, la législation actuelle sur les normes d'emploi est fondamentalement lacunaire puisqu'elle ne reconnaît pas le domicile comme un lieu de travail et ne tient pas compte non plus du fait que les employeurs utilisent le domicile pour exploiter un groupe particulier de travailleuses¹⁸. D'autres auteures et auteurs soulignent la montée des emplois « atypiques » en général, et la difficulté d'appliquer et de faire respecter les lois régissant les emplois conventionnels, dont profite aujourd'hui un segment de plus en plus restreint de la main-d'oeuvre, c'est-à-dire les travailleuses et les travailleurs qui ont obtenu ce que l'on nomme parfois la « permanence »¹⁹.

Les représentantes et représentants syndicaux, les prestataires de services communautaires et les chercheuses et chercheurs que nous avons interrogés dans le cadre de la présente étude estiment presque à l'unanimité que des réformes importantes seraient nécessaires pour qu'il soit possible d'appliquer les lois actuelles. Au lieu de cela, les gouvernements de l'Ontario et du Québec sont en train d'apporter à leur législation des modifications qui se traduiront par un recul des droits et des protections pour les segments les plus vulnérables de la main-d'oeuvre.

En Ontario, en décembre 1996, le gouvernement provincial a apporté à la *Loi sur les normes d'emploi* des modifications qui ont pour effet de réduire de deux ans à six mois la période dont disposent les travailleuses et les travailleurs pour déposer des plaintes officielles. Le montant compensatoire accordé à celles et ceux dont les droits ont été violés est également plafonné à 10 000 \$, même si la valeur des salaires perdus est de beaucoup supérieure à cette somme²⁰. Au Québec, le gouvernement envisage de supprimer graduellement le régime des décrets pour les travailleuses et les travailleurs du vêtement, qui permet actuellement une forme de négociations multipartites grâce auxquelles certains des avantages découlant de la négociation collective sont étendus aux personnes non syndiquées qui oeuvrent dans de petits milieux de travail.

Réformes proposées pour lutter contre l'exploitation dans les ateliers de misère

Les chercheuses et les chercheurs, les organisatrices et les organisateurs syndicaux ainsi que les personnes qui défendent les droits des travailleuses et des travailleurs que nous avons interrogés étaient généralement d'accord avec les quatre grandes réformes qui, conjuguées, pourraient permettre

de faire appliquer les lois actuelles et d'étendre au secteur en croissance des travailleuses non syndiquées qui occupent des emplois atypiques, les salaires, les avantages sociaux et les protections dont jouissent les travailleuses et travailleurs syndiqués qui occupent des emplois permanents. Ces réformes touchent les aspects suivants :

- la responsabilité conjointe et solidaire dans la chaîne de production;
- les plaintes anonymes et les plaintes de tiers;
- un bureau d'enregistrement central pour les travailleuses à domicile;
- des négociations multipartites.

La plupart des personnes interrogées sont également d'avis qu'il faut procéder graduellement pour améliorer la législation. Il faut donc donner la priorité aux demandes qui pavent la voie à d'autres réformes²¹.

1. Responsabilité conjointe et solidaire

L'instauration d'une responsabilité conjointe et solidaire rendrait les détaillants et fabricants conjointement et légalement responsables, au même titre que l'employeur immédiat, des infractions aux normes d'emploi commises par leurs entrepreneurs et sous-traitants. À l'heure actuelle, dans la plupart des provinces et territoires du Canada, seul l'employeur immédiat est tenu légalement responsable des violations des normes d'emploi. Par conséquent, les détaillants et fabricants ne peuvent être tenus légalement responsables des violations des droits des travailleuses et des travailleurs commises par leurs entrepreneurs et sous-traitants, et sont donc peu portés à exercer un contrôle sur le système de sous-traitance, étant eux-mêmes les intervenants qui jouissent de la plus grande sécurité financière dans la chaîne de production. Compte tenu du rôle de premier plan que jouent les détaillants dans le nouveau système de production des vêtements, il est essentiel qu'ils soient partie prenante de tout mécanisme de responsabilité conjointe et solidaire.

Selon la plupart des personnes interrogées, cette réforme est une première étape décisive dans la mise en place des modifications qu'il faut absolument apporter aux lois concernant les normes d'emploi, si l'on veut mettre fin à l'exploitation dans les ateliers de misère. Cependant, compte tenu de la résistance farouche qu'ont toujours opposée les détaillants et fabricants à cette proposition, il se peut qu'elle soit aussi la plus difficile à concrétiser²². Deux importants documents de politique, *Meeting the Needs of Vulnerable Workers*²³ et *Collective Reflection on the Changing Workplace*²⁴, déterminent aussi que la responsabilité conjointe et solidaire est la première étape à franchir pour qu'il devienne possible d'appliquer les lois actuelles touchant les normes d'emploi.

Alexandra Dagg, directrice du Conseil de district de l'Ontario du Syndicat du vêtement, textile et autres industries (SVTI), fait observer que quelques-uns des détaillants les plus progressistes tentent actuellement d'établir une solide relation de partenariat avec un ou deux entrepreneurs, plutôt que de continuer de transiger avec de multiples entrepreneurs et une foule de sous-traitants, pratique qui favorise l'exploitation. Selon M^{me} Dagg, la responsabilité conjointe et solidaire

inciterait les détaillants à adopter une approche semblable, ce qui leur permettrait d'exercer une certaine emprise sur le système de sous-traitance. Elle encouragerait aussi les détaillants et les fabricants à s'opposer activement aux abus commis par les entrepreneurs et les sous-traitants. En outre, la réduction du nombre de sous-traitants faciliterait la syndicalisation des travailleuses²⁵.

D'après M^{me} Dagg, la responsabilité conjointe et solidaire est une revendication d'une importance primordiale parce qu'elle permet d'aborder une question fondamentale, à savoir qui est le véritable employeur et qui sont les employées et employés dans l'industrie restructurée du vêtement. Elle rappelle cependant que le gouvernement néo-démocrate, précédemment au pouvoir en Ontario, a subi de fortes pressions de la part des détaillants pour ne pas donner suite à cette proposition²⁶.

Judy Fudge, professeure de droit du travail à la Osgoode Hall Law School, abonde dans le même sens : « Dans les secteurs à faibles salaires, dont la fragmentation du travail, la concurrence et le travail à forfait sont les principales caractéristiques, nous avons besoin de la responsabilité conjointe et solidaire pour faire respecter les lois relatives aux normes d'emploi²⁷ ».

2. Plaintes anonymes et plaintes de tiers

Les personnes que nous avons interrogées ont reconnu à l'unanimité que l'un des obstacles majeurs à l'application des lois existantes concernant les normes d'emploi tenait au fait que les travailleuses à domicile et les ouvrières des ateliers à façon avaient peur, à juste titre d'ailleurs, de porter plainte officiellement.

Selon Shelly Gordon, du Workers Information Action Centre of Toronto (WIACT), 90 p. 100 des plaintes reçues en Ontario sont déposées après que les gens ont quitté le milieu de travail où a eu lieu la présumée violation de leurs droits. Ce comportement semble s'expliquer par le fait que les travailleuses savent qu'il y a des risques à porter plainte pendant qu'elles travaillent encore pour la personne qui a transgressé la loi. M^{me} Gordon rappelle que, en Ontario, aucune disposition de la loi ne protège les personnes qui portent plainte contre le congédiement. Il est encore plus dangereux pour les travailleuses à domicile de porter plainte, car l'entrepreneur peut simplement cesser de leur donner du travail sans avoir à les congédier en bonne et due forme²⁸.

Dans « Across the Home/Work Divide », M^{me} Ocran cite les propos d'une intervenante-interprète venue en aide à des travailleuses engagées dans des conflits portant sur le travail à domicile : « Si vous portez plainte, votre famille vous accuse de semer le trouble. Votre soi-disant employeur vous met sur la liste noire et, quelques années plus tard, on [la Division des normes d'emploi] peut décider que quelqu'un doit vous verser 80 \$ que vous ne toucherez jamais. Cela signifie que vous vous donnez tout ce mal uniquement pour défendre un principe²⁹ » [Traduction].

Des dispositions autorisant les plaintes anonymes ont été intégrées dans l'*Employment Standards Act* de la Colombie-Britannique³⁰. Phillip Legg, directeur de la recherche à la BC Federation of Labour, soutient que les dispositions relatives aux plaintes anonymes ont encouragé les travailleuses à dénoncer les infractions à la loi. Il souligne que la British Columbia Employment Standards Branch a mis en service un numéro 800 qui peut être utilisé pour le dépôt de plaintes

anonymes concernant des problèmes vécus en milieu de travail et que la direction reçoit en moyenne 60 000 appels par mois (ce qui comprend les appels des personnes qui téléphonent plus d'une fois). En une année, le nombre d'appels total équivaldrait à la moitié du nombre de travailleuses et de travailleurs en Colombie-Britannique. Mais comme le fait observer M. Legg, même depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle législation, on téléphone généralement après avoir quitté son emploi ou avoir été congédié³¹.

À la suite de la modification de l'*Employment Standards Act* de Colombie-Britannique, dans le but d'autoriser les plaintes anonymes, le Victoria Labour Council a mis sur pied un programme de défense des droits afin d'aider les travailleuses et travailleurs non syndiqués à déposer des plaintes. Selon Bill Fowler, secrétaire-trésorier du Labour Council, la majorité des personnes qui portent plainte dans le cadre de ce programme travaillent encore à l'endroit où se sont produites les présumées violations de leurs droits. Le Conseil, dit-il, traite deux ou trois plaintes par jour. Les plaintes les plus courantes ont trait au paiement des heures supplémentaires. Les travailleuses entendent normalement parler du service par le bouche à oreille, car le Conseil ne compte que deux employés, qui n'ont pas le temps de faire de l'action sociale proactive. Lorsqu'on a demandé à M. Fowler si les employées et employés des petites entreprises étaient protégés lorsqu'ils décidaient de déposer une plainte anonyme, il a dit avoir l'impression que oui. La preuve, c'est qu'il lui est arrivé de recevoir des plaintes de personnes travaillant pour des entreprises qui comptaient aussi peu que trois employés. M. Fowler défend énergiquement le droit de porter plainte dans l'anonymat. « Si les travailleuses et les travailleurs n'ont pas ce droit, affirme-t-il, leurs noms sont ajoutés à la liste noire, ils sont congédiés et ont très peu de protection³² » [Traduction].

Dans les autres provinces du Canada, les normes d'emploi ne comportent pas de dispositions relatives aux plaintes anonymes. Cependant, en mars 1996, en Ontario, un groupe de défense des droits des travailleuses et des travailleurs a mis en place un service d'écoute téléphonique pour les gens qui veulent porter plainte contre un « mauvais patron ». Même si les plaintes ne pouvaient être acheminées à la Direction des normes d'emploi de la province, à moins que les personnes intéressées acceptent de renoncer à l'anonymat, elles ont prouvé hors de tout doute que les violations des droits des travailleuses et des travailleurs étaient très répandues en Ontario. Entre le 16 août et le 9 septembre, le service d'écoute téléphonique a reçu quelque 2 000 appels. Bon nombre de ces plaintes venaient de personnes qui travaillent à domicile et dans des ateliers à façon dans l'industrie du vêtement³³.

En Australie, le Textile, Clothing & Footwear Union (TCFUA) a mené, de juillet à novembre 1994, une campagne nationale d'information sur le travail à domicile, financée en bonne partie par le ministère des Relations industrielles. Cette campagne comportait entre autres une période de huit semaines au cours de laquelle 10 téléphonistes bilingues, maîtrisant 11 langues différentes, recevaient les appels

Je travaille 14 heures par jour, tous les jours de la semaine. La semaine dernière, j'ai gagné 1,70 \$ l'heure. Et j'ai reçu beaucoup d'aide de mon mari et de mes enfants.
[Traduction]

— Jenny, travailleuse à domicile
en Australie, 1995

anonymes de travailleuses et de travailleurs à domicile, répondaient à leurs questions et leur prodiguaient des conseils. Plus de 3 000 appels ont été reçus pendant ces huit semaines. Par la suite, la TCFUA a entrepris de traiter une centaine de plaintes logées contre des employeurs, qui totalisaient des dizaines de milliers de dollars en réclamations³⁴.

Il existe maintenant un recours plus sûr pour les travailleuses et travailleurs qui veulent porter plainte en Colombie-Britannique, mais il semble que l'Employment Standards Branch (ESB) n'ait pas assez de personnel pour donner suite aux plaintes³⁵. Un problème analogue se pose en Ontario et au Québec, où il n'y a pas assez de personnes chargées d'enquêter sur les infractions à la loi. En Ontario, 45 employées et employés de la Direction des normes d'emploi ont été mis en disponibilité entre 1994 et 1997³⁶. Le nombre de personnes préposées aux normes d'emploi devrait être réduit d'un tiers entre 1996 et 1998³⁷. À cause de ces compressions de personnel, il s'écoule plus de temps avant que les cas signalés fassent l'objet d'une enquête et les retards s'accumulent dans le traitement des cas. Il n'y a tout simplement pas assez de ressources pour faire respecter les normes d'emploi en vigueur. Ainsi, au Québec, en 1993, seulement 11 personnes surveillaient la conformité au décret dans le secteur de la confection pour dames, qui compte 14 000 travailleuses et travailleurs répartis entre 3 000 usines³⁸.

Les compressions de personnel se sont accompagnées d'une importante diminution du nombre d'inspections et de vérifications effectuées. En Ontario, le nombre d'inspections est passé de 1 304, en 1980-1981, à 21, en 1994-1995³⁹. En 1997, seulement 10 inspections ont été effectuées en Ontario, dont huit ont permis de constater des infractions⁴⁰. En janvier 1998, lors d'une réunion du Groupe de travail sur les normes d'emploi, Richard Clarke, directeur des Normes d'emploi de l'Ontario, a reconnu que bon nombre des agentes et agents travaillant pour la Direction ne possédaient pas la formation voulue pour effectuer des inspections⁴¹. De surcroît, lorsque des plaintes individuelles sont déposées, les registres des employeurs sont rarement vérifiés. Comme le souligne M^{me} Fudge : « Malgré une forte augmentation du nombre de vérifications effectuées en 1992-1993 à la suite de plaintes concertées affirmant que la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario n'a pas été appliquée de manière efficace, on a rarement recours aux vérifications pour détecter des infractions⁴² » [Traduction].

Même si une personne est capable d'acheminer sa plainte et d'obtenir une décision favorable, l'argent qui lui est dû ne lui sera pas nécessairement versé. D'après Mary Gellatly, de la clinique des services juridiques de Parkdale, à Toronto, en 1995-1996, 76 p. 100 des ordonnances rendues par les agents de la Direction des normes d'emploi de l'Ontario, sommant les employeurs de payer aux travailleuses et aux travailleurs les sommes qui leur étaient dues, sont demeurées lettres mortes. Ces sommes totalisaient 42,1 millions de dollars. La situation ne s'est pas améliorée depuis. En 1996-1997, une somme de 42,4 millions de dollars, correspondant à 71 p. 100 des plaintes⁴³, était due aux travailleuses et aux travailleurs. Le personnel de la Direction des normes d'emploi considère qu'un dossier est fermé dès qu'on a rendu l'ordonnance de paiement, et non au moment où l'employeur verse réellement les sommes dues. À la réunion de janvier 1998 du Groupe de travail sur les normes d'emploi, M. Clarke a également admis que la Direction avait réussi, tout au plus, à faire respecter entre 22 p. 100 et 25 p. 100 de ses ordonnances de paiement⁴⁴. La Direction des normes d'emploi de l'Ontario est censée poursuivre les employeurs qui refusent de payer; cependant, en 1997,

il n'y a eu que deux poursuites et il n'y en avait eu aucune l'année précédente⁴⁵.

De toute évidence, pour qu'un système de plaintes anonymes fonctionne bien, il faut disposer de ressources suffisantes et du personnel nécessaire pour enquêter rapidement; il faut aussi être déterminé à faire respecter les décisions et à poursuivre les contrevenants qui négligent de payer les amendes imposées. En outre, la Direction des normes d'emploi pourrait procéder à des inspections et à des vérifications courantes et proactives afin que les employeurs comprennent bien que les infractions à la loi ne seront pas tolérées⁴⁶.

3. Un bureau d'enregistrement central pour les travailleuses et travailleurs à domicile

Dans un mémoire présenté au gouvernement de l'Ontario en décembre 1991, la Coalition for Fair Wages and Working Conditions for Homeworkers demandait la création d'un bureau d'enregistrement central pour les travailleuses et travailleurs à domicile, où seraient conservés les dossiers des permis délivrés, la liste des employeurs, la liste des personnes travaillant à domicile ainsi que leurs salaires et le nombre d'heures travaillées⁴⁷.

Les auteurs de *Meeting the Needs of Vulnerable Workers* suggèrent également que ce bureau d'enregistrement comporte les caractéristiques suivantes :

- Les employeurs qui embauchent des travailleuses et des travailleurs à domicile devraient être tenus de s'adresser au bureau d'enregistrement pour se procurer un permis, et pourraient alors être informés des modalités auxquelles est assujéti le secteur ou le sous-secteur concerné. L'employeur aurait aussi la responsabilité d'inscrire toutes les personnes qui effectuent du travail à domicile pour sa société. Des copies du permis seraient envoyées aux personnes inscrites au registre.
- Les travailleuses et travailleurs à domicile auraient aussi la possibilité de s'inscrire eux-mêmes, mais n'y seraient pas contraints par la loi.
- Le bureau d'enregistrement serait administré par le comité tripartite mis sur pied pour chacun des secteurs ou sous-secteurs.
- Le bureau d'enregistrement vérifierait les dossiers de service des travailleuses et travailleurs à domicile auprès des différents employeurs afin de s'assurer que ces derniers versent, dans les proportions voulues, leurs contributions aux avantages sociaux, payent convenablement les heures supplémentaires à leur personnel et lui consentent les avantages liés à un service continu.
- Le bureau d'enregistrement représenterait les travailleuses et travailleurs qui ont des différends avec leurs employeurs.
- Le bureau d'enregistrement pourrait aussi fournir en différentes langues des renseignements sur les droits en matière d'emploi, des avis et des conseils, de l'information sur les

services sociaux et de défense des droits ainsi que des services d'aiguillage vers ceux-ci. Il pourrait aussi exploiter un centre de dépannage.

- S'il arrivait qu'un ensemble d'avantages sociaux minimum soit négocié, le bureau d'enregistrement d'un secteur particulier s'en verrait confier l'administration.
- Le bureau d'enregistrement pourrait être habilité à administrer un régime collectif pour les employées et les employés qui souhaitent y adhérer.
- Le bureau d'enregistrement pourrait aussi permettre aux employeurs d'y annoncer les emplois offerts.
- Outre l'obligation pour les employeurs d'inscrire les travailleuses et travailleurs à domicile qui sont à leur service, tous les intervenantes et intervenants dans la chaîne de production, depuis les détaillants et les fabricants jusqu'aux entrepreneurs, en passant par les entrepreneurs à façon, seraient tenus de s'inscrire⁴⁸.

Voici comment Alexandra Dagg, du Syndicat du vêtement, textile et autres industries, conçoit ce bureau d'enregistrement : « En proposant la création d'un bureau d'enregistrement central, nous ne visions pas seulement l'instauration d'un régime de permis; nous voulions que ce soit un endroit où les travailleuses et les travailleurs à domicile pourraient acheminer leurs plaintes. Dans notre esprit, ce bureau ressemblait davantage à une organisation de défense de leurs droits⁴⁹ » [Traduction].

4. Négociations multipartites

Nombreuses sont les personnes qui défendent les droits des travailleuses et des travailleurs pour qui les négociations multipartites représentent la dernière, mais la plus essentielle des quatre réformes jugées nécessaires. Toutefois, si l'on veut que les négociations multipartites donnent de bons résultats pour les personnes travaillant à domicile et dans des petits ateliers de confection de vêtements à la pièce, il importe que soient en place les trois mécanismes d'exécution et de surveillance régis par la loi, dont il a été question précédemment⁵⁰.

Les négociations multipartites sont un régime de négociation collective avec plusieurs employeurs dans lequel toutes les travailleuses et tous les travailleurs d'une région géographique, d'un secteur professionnel, d'un sous-secteur ou d'une chaîne de production sont assujettis à certaines ou à l'ensemble des dispositions d'une convention collective cadre. La caractéristique particulière des négociations multipartites, qui rend celles-ci intéressantes pour l'industrie du vêtement, est que les travailleuses et les travailleurs non syndiqués aussi bien que syndiqués — notamment les personnes qui travaillent à domicile et dans de petits ateliers à façon — peuvent être protégés par les dispositions importantes de la convention-cadre. Les négociations multipartites mettent fin à la concurrence fondée sur les salaires et permettent d'étendre les avantages de la négociation collective aux travailleuses et travailleurs atypiques qu'il est pour ainsi dire impossible de syndiquer, compte tenu des structures syndicales classiques en Amérique du Nord.

Comme l'explique Diane MacDonald, avocate spécialisée en droit du travail, dans « Sectoral Certification: A Case Study of British Columbia », l'avantage des négociations multipartites, comparativement au modèle de négociation collective établi en vertu du *Wagner Act*, c'est qu'elles combattent les inégalités du marché du travail en accordant le droit de négocier collectivement afin d'améliorer les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail offerts aux femmes, aux immigrantes et immigrants, aux personnes de couleur et aux personnes handicapées⁵¹.

D'après Judy Fudge, la mise en place d'un régime de négociation collective englobant les négociations sectorielles ou multipartites est une solution à long terme au problème du travail atypique⁵². C'est une approche tenant compte du fait que la structure de l'unité de négociations à employeur unique ne convient plus à l'organisation du travail qui existe aujourd'hui dans l'industrie du vêtement et qui se caractérise par une forte concurrence, le recours de plus en plus fréquent aux fournisseurs et sous-traitants, de petits milieux le travail, la production à domicile, des violations généralisées des normes d'emploi et de faibles salaires⁵³.

Loi québécoise sur les décrets

La *Loi sur les décrets de convention collective* du Québec (Lois refondues du Québec, 1977) semble être la seule au Canada à imposer une forme de négociation multipartite adaptée aux besoins des ouvrières des ateliers à façon et des travailleuses à domicile travaillant dans l'industrie du vêtement. Cette loi a été adoptée au Québec en 1934, au plus fort de la Crise, période où les taux de chômage élevés favorisaient la concurrence fondée sur les salaires. À cette époque, le droit de négocier collectivement n'était pas reconnu au Québec. Le régime des décrets apparaissait comme un moyen d'empêcher les conditions de travail de se dégrader en mettant fin à la concurrence fondée sur les salaires⁵⁴.

D'après les auteurs de *Meeting the Needs of Vulnerable Workers*, le régime des décrets a été adopté afin d'établir certaines normes minimales pour les travailleuses et les travailleurs, et d'éliminer la concurrence déloyale entre les employeurs qui réussissaient à vendre leurs produits moins cher en abaissant les salaires⁵⁵. L'objectif de la *Loi sur les décrets de convention collective* était de faire en sorte que la concurrence ne soit plus fondée sur les coûts de la main-d'oeuvre, mais sur d'autres facteurs tels que la qualité des produits, l'efficacité et le service. Compte tenu des similitudes dans les modes d'organisation du travail au sein de l'industrie du vêtement restructurée dans les années 1990, d'aucuns estiment que cette réforme des années 1930 est un document législatif qui mérite encore d'aujourd'hui d'être pris en considération.

Les auteurs de *Meeting the Needs of Vulnerable Workers* expliquent aussi qu'en vertu de l'article 2 de la *Loi sur les décrets de convention collective*, « il est loisible au gouvernement du Québec de décréter qu'une convention collective relative à un métier, à une industrie, à un commerce ou à une profession lie également tous les salariés et tous les employeurs professionnels du Québec, ou d'une région déterminée du Québec, dans le champ d'application défini dans ce décret⁵⁶ ». Ce processus auquel a recours le gouvernement pour faire bénéficier les travailleuses et les travailleurs non syndiqués d'un secteur d'au moins certains des avantages d'une convention collective sectorielle, est également

appelé « extension juridique ». C'est un processus qui ne peut être déclenché que par l'une ou plusieurs des parties à la convention collective originale.

Les avantages du régime des décrets, qui rendent celui-ci applicable à l'industrie du vêtement des années 1990, tiennent au fait que les bénéficiaires de la négociation collective deviennent accessibles aux travailleuses et aux travailleurs non syndiqués travaillant pour de petites entreprises et, dans certains cas, aux travailleuses et travailleurs à domicile, et qu'il établit, dans des secteurs où les faibles salaires et la compétitivité des coûts ont toujours été la règle, des normes minimales régissant des aspects clés, comme les salaires, les heures de travail, les vacances payées et les prestations de sécurité sociale (qui peuvent comprendre une assurance-vie, une assurance-maladie, une assurance-accidents et une assurance-invalidité, de même qu'un régime de retraite)⁵⁷.

Quatre sous-secteurs de l'industrie du vêtement au Québec sont assujettis à des décrets : les vêtements pour dames, les vêtements pour hommes, les chemises et les gants de cuir. Il est possible de faire bénéficier les travailleuses et les travailleurs non syndiqués de certains des avantages des conventions collectives parce que, au Québec, de nombreux employeurs prennent part aux négociations syndicales dans ces sous-secteurs. Les conventions collectives sont ensuite administrées par des comités paritaires où les employeurs et les syndicats sont représentés à parts égales⁵⁸.

L'application des décrets aux travailleuses à domicile est compliquée par le fait qu'il n'est pas facile de situer le travail à domicile dans les catégories désuètes de métiers autour desquelles s'articulent les décrets. À titre d'exemple, les travailleuses qui fabriquent des vêtements pour dames et des gants de cuir sont protégées par les décrets, alors que le travail à domicile est interdit par décret lorsqu'il s'agit de confectionner des vêtements pour hommes et des chemises. Autrement dit, une travailleuse à domicile a le droit de coudre des vêtements pour dames, et est alors admissible aux salaires et aux avantages sociaux consentis en vertu du décret sur l'industrie de la confection pour dames, mais cette même travailleuse n'est pas autorisée à confectionner des vêtements pour hommes. Le comité paritaire, qui veille à faire respecter le décret sur l'industrie de la confection pour dames, fixe les salaires de base des travailleuses, mais interdit également d'utiliser occasionnellement des employées permanentes comme travailleuses à domicile. Les travailleuses à domicile qui ne sont pas visées par les décrets sont protégées par la *Loi sur les normes du travail* et, dans les autres provinces, par les lois sur les normes d'emploi⁵⁹.

La *Loi sur les décrets de convention collective* présente également l'avantage important de rendre tous les employeurs de la chaîne de production conjointement et solidairement responsables de payer à leur main-d'oeuvre le salaire fixé par le décret. Cette disposition offre un mécanisme fondé en droit qui oblige les employeurs à verser le salaire négocié aux travailleuses à domicile et aux ouvrières des ateliers à façon qui sont protégées par le *Décret sur l'industrie de la confection pour dames*. Si un fournisseur néglige de payer ses employées, la commission paritaire (ou les comités paritaires) tente d'abord de le convaincre de verser les sommes dues, mais en cas d'échec, elle se tourne vers le fabricant. Ce dernier est responsable de ce paiement, même s'il a lui-même déjà payé le fournisseur pour le travail accompli. Cette disposition comporte cependant deux failles : cette responsabilité se limite aux salaires et ne concerne pas les autres infractions relatives au paiement de sommes dues à

une personne qui travaille à domicile ou dans un atelier à façon, et elle ne s'étend pas aux détaillants⁶⁰.

Parmi les autres particularités remarquables de la *Loi sur les décrets de convention collective*, mentionnons les suivantes :

- des dispositions relatives aux droits du successeur, en vertu desquelles les anciens et les nouveaux employeurs sont tenus conjointement et solidairement responsables des dettes en souffrance contractées envers un comité paritaire ou des employées et employés;
- des dispositions d'exécution et de contrôle, dont l'une oblige les employeurs à tenir un registre des travailleuses à domicile — leur nom, leur adresse, la date de livraison et une description du travail, le nombre de vêtements cousus et le tarif payé à la pièce — et à le présenter au comité paritaire⁶¹.

La manière dont sont traitées les plaintes et dont se déroulent les inspections est également intéressante. Les comités paritaires sont responsables de la surveillance des modalités des décrets. Ils embauchent des inspectrices et des inspecteurs et reçoivent les plaintes des travailleuses et des travailleurs (et se chargent des poursuites devant les tribunaux civils au nom des personnes ou des groupes de personnes lésées dans leurs droits, en assumant tous les coûts). Les inspectrices et les inspecteurs embauchés par les comités paritaires ont d'importants pouvoirs d'enquête et d'exécution. Par exemple, aucune restriction n'est imposée quant au moment ou au lieu où peut se dérouler une enquête, et aucun préavis n'est exigé pour procéder à une inspection⁶².

Toutefois, en dépit de leurs pouvoirs, les inspectrices et les inspecteurs sont si peu nombreux que leur efficacité est limitée. En 1993, dans le sous-secteur des vêtements pour dames, il n'y en avait que 11 pour surveiller 14 000 travailleuses dans 3 000 usines⁶³. Geoffrey Brennan souligne également que l'exécution efficace de la loi dépend des inspectrices et des inspecteurs et de la façon dont ils utilisent les pouvoirs dont ils sont investis. Dans la mesure où des employeurs siègent au comité paritaire qui les embauche et approuve les décisions, il est possible que la loi soit appliquée de façon inégale⁶⁴.

Le fait que les inspectrices et les inspecteurs embauchés par un comité paritaire aient le pouvoir d'examiner les feuilles de paye des employeurs assujettis à un décret a été contesté devant la Cour suprême du Canada. La question était de savoir si cette disposition allait à l'encontre de l'article 8 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui interdit « les fouilles, les perquisitions ou les saisies abusives ». Dans leur arrêt, les juges La Forest et L'Heureux-Dubé font observer que la *Charte* n'interdit pas les inspections sans autorisation, mais exige simplement que ces inspections soient « raisonnables »⁶⁵.

Dans *The Big Picture: Broader-based Bargaining and the Decree System*, Geoffrey Brennan affirme que le régime des décrets a profité à un segment de la main-d'oeuvre qui, autrement, n'aurait pas été protégé par les conventions collectives classiques. Il rappelle que la taille moyenne des entreprises régies par décret en 1988-1989 était d'un peu moins de

10 employées et employés⁶⁶.

Cependant, même si le régime des décrets a assez bien réussi à établir un salaire de base pour les travailleuses non syndiquées des ateliers à façon, il semble avoir été moins efficace pour protéger les droits de la majorité des travailleuses à domicile. À preuve, la majorité du travail à domicile au Québec, comme dans le reste du Canada, n'est pas déclaré et fait par conséquent partie de l'économie souterraine. En 1993, comme nous l'avons déjà mentionné, seulement 1 000 des 25 000 à 30 000 travailleuses à domicile que compte la région de Montréal étaient inscrites⁶⁷.

Qui plus est, une partie de la production dans les ateliers à façon semble glisser vers l'économie souterraine, échappant ainsi aux normes établies sous le régime des décrets. Dans « Le travail au noir dans l'industrie du vêtement », l'Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec constate qu'entre 1989 et 1992, le nombre de travailleuses protégées par le décret sur l'industrie de la confection pour dames a diminué de 30 p. 100⁶⁸. Les auteurs ajoutent que, en 1992, 52 p. 100 des entreprises de vêtements pour dames étaient extrêmement petites et ne faisaient travailler qu'une à cinq personnes. Ils affirment également qu'il est extrêmement difficile de faire appliquer les décrets dans le cas des travailleuses à domicile, car cela exige beaucoup de « surveillance ». En outre, le régime des décrets étant organisé par secteur (fondé sur des divisions archaïques des métiers, qui souvent ne correspondent plus à la réalité), il ne peut tenir compte du fait que de nombreuses entreprises fabriquent des vêtements visés par plus d'un décret, ou aucun⁶⁹.

À la différence des groupes consultés en Ontario, l'Ordre rattache les infractions commises dans les ateliers de misère au problème plus vaste de la croissance de l'économie souterraine et des recettes fiscales que font perdre les revenus non déclarés. Il soutient qu'une façon de mettre fin aux abus dans l'industrie du vêtement consiste à tenter d'éliminer le travail au noir dans l'industrie grâce à une collaboration étroite entre les comités paritaires, la Commission des normes du travail et le ministère du Revenu du Québec, ainsi qu'à des campagnes d'information mises sur pied conjointement par les syndicats, les employeurs et les associations professionnelles⁷⁰. En Ontario, des groupes ont plutôt décidé d'axer leurs efforts sur la défense et le renforcement des droits des travailleuses et des travailleurs qui sont prisonniers de l'économie souterraine.

Au moment où ces lignes sont écrites, le régime québécois des décrets est de nouveau remis en question. Il semble que le gouvernement du Québec subisse des pressions de certains secteurs du milieu des affaires, qui veulent l'abolition ou l'affaiblissement des décrets afin que les cadres des entreprises aient davantage de « souplesse » pour mieux soutenir la concurrence au sein de l'économie mondiale. Dans un rapport au gouvernement du Québec en date du 29 mai 1998, le Groupe conseil sur l'allégement réglementaire recommande au gouvernement de déclarer son intention ferme d'abolir le régime des décrets dans l'industrie du vêtement, de modifier la *Loi sur les normes du travail* (normes d'emploi) afin qu'elle s'applique aux travailleuses et aux travailleurs actuellement visés par les décrets sur l'industrie du vêtement, et de prévoir une période de transition pendant laquelle certaines des normes supérieures dont bénéficient en ce moment les personnes protégées par les décrets seraient maintenues. Les auteurs du rapport s'opposent également à ce que le gouvernement fasse quelque tentative pour amalgamer et simplifier les quatre décrets. Une nouvelle loi devrait être déposée en janvier 1999⁷¹.

Nous pouvons nous attendre à ce que le mouvement ouvrier du Québec conteste les modifications proposées⁷².

Cependant, pour reprendre les propos de Bergeron et Veilleux : « Malgré ses lacunes, le régime des décrets de convention collective aide à établir de bonnes conditions de travail pour les employées et employés des petites et moyennes entreprises, et contribue à prévenir la concurrence déloyale. Ces avantages deviendront de plus en plus manifestes dans les années à venir. Les autres provinces et territoires du Canada seraient donc bien avisés de s'intéresser de près au régime des décrets⁷³ » [Traduction].

Propositions de l'Ontario

Selon les défenseurs des droits des travailleuses à domicile de l'Ontario que nous avons interrogés, il est possible de tirer des leçons de l'expérience du régime des décrets. Ils réclament toutefois des négociations multipartites mieux adaptées à la structure actuelle de l'industrie du vêtement, plutôt qu'un régime fondé sur des divisions archaïques des métiers, qui présument que la majeure partie de la main-d'oeuvre est déjà syndiquée et que les employeurs sont prêts à collaborer de leur plein gré avec les syndicats afin de lutter contre la concurrence déloyale⁷⁴.

Les auteurs de *Meeting the Needs of Vulnerable Workers* proposent que les négociations multipartites adoptent l'un ou l'autre des modèles suivants : le premier modèle consiste à élargir la représentation syndicale des travailleuses et des travailleurs d'un bout à l'autre d'une chaîne de production unique, allant du détaillant ou du marchand en gros à la travailleuse à domicile, en misant sur la responsabilité conjointe et solidaire; le second permet d'élargir la représentation des travailleuses et travailleurs dans chacun des sous-secteurs, notamment celui du vêtement pour dames, où ils sont en grande partie (45 p. 100) syndiqués⁷⁵.

Dans le premier modèle, la « chaîne de production » renvoie aux différentes étapes de la production de marques particulières de vêtements, du détaillant, qui passe la commande au marchand en gros ou au fabricant, aux entrepreneurs et sous-traitants de services de couture, et aux travailleuses à domicile. Selon ce modèle, dès que la majorité des travailleuses qui participent à la fabrication des produits d'une chaîne de production seraient syndiquées, la représentation syndicale serait étendue à toutes les travailleuses de la chaîne.

Quant au second modèle, dans lequel la représentation serait étendue à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs d'un sous-secteur de l'industrie, les auteurs du rapport font observer que les définitions de secteurs qui figurent actuellement dans la *Loi sur les normes industrielles* de l'Ontario sont très démodées et ne correspondent pas à grand-chose dans la pratique⁷⁶.

En Ontario, les défenseurs des droits des travailleuses et des travailleurs que nous avons interrogés affirment préférer un régime de négociations multipartites qui s'articulerait autour des chaînes de production. Cette préférence s'explique probablement par le fait que, dans les conditions actuelles, il serait extrêmement difficile de syndiquer un nombre suffisant de travailleuses et de travailleurs

dans l'ensemble d'un secteur ou d'un sous-secteur pour obtenir le droit de mener des négociations multipartites, et aussi parce que les divisions sectorielles qui existent en vertu de la *Loi sur les normes industrielles* de l'Ontario ne sont pas applicables à l'industrie du vêtement restructurée. Il a été fortement suggéré, pour que les négociations multipartites profitent réellement aux travailleuses à domicile, d'instituer au préalable la responsabilité conjointe et solidaire et de créer d'abord un bureau central d'enregistrement des travailleuses à domicile. Alexandra Dagg, du SVTI, a pour sa part déclaré que, même s'il n'est pas facile d'instaurer des négociations multipartites, puisque les entrepreneurs et les travailleuses à domicile produisent souvent pour plus d'un détaillant, c'est aujourd'hui la seule façon d'obtenir la syndicalisation dans le secteur du vêtement⁷⁷.

Les auteurs de *Meeting the Needs of Vulnerable Workers* suggèrent de syndiquer les travailleuses à domicile en vertu d'un régime de conventions multipartites fondé sur les chaînes de production. Ils estiment que, dès qu'une chaîne de production serait syndicalisée, les travailleuses à domicile seraient recrutées par un bureau d'embauchage syndical, que toutes les travailleuses syndiquées seraient inscrites au bureau d'enregistrement central, et que tous les vêtements fabriqués par ces travailleuses devraient obligatoirement porter l'étiquette syndicale⁷⁸.

Il importe de prendre acte du fait que les négociations multipartites ne recueillent pas l'appui de tous les éléments du mouvement ouvrier. Selon l'analyste du droit du travail, Judy Fudge, le débat sur les négociations multipartites auquel on assiste actuellement au sein du mouvement syndical s'explique d'abord et avant tout par un souci de démocratie syndicale. Les principaux opposants aux négociations multipartites sont les syndicats qui hésitent à donner leur appui à un régime accordant des droits exclusifs de négociation à un seul syndicat par secteur. Selon l'opinion qui prédomine au sein des syndicats nord-américains, on devrait tenir un concours entre syndicats, ce qui permettrait de préserver l'obligation de rendre compte sur le plan politique ainsi que la démocratie.

M^{me} Fudge est cependant d'avis que la plupart des problèmes concernant la démocratie syndicale, qui sont parfois associés aux négociations multipartites, existent déjà dans le régime canadien de négociation collective, puisque ce régime se fonde sur la représentation du plus grand nombre, sur des droits exclusifs de négociation et sur la sécurité syndicale. Elle souligne que, aujourd'hui, il faut recueillir l'appui d'une majorité de travailleuses et de travailleurs pour obtenir l'accréditation syndicale au sein de toute entreprise et que, une fois obtenue, cette accréditation vaut jusqu'à la prochaine « période ouverte » au cours de laquelle la convention collective doit être renégociée. Les négociations multipartites se dérouleraient selon le même modèle, mais sur une plus grande échelle⁷⁹.

Certains syndicats s'opposent aux négociations multipartites, croyant que celles-ci vont les affaiblir et qu'ils ne pourront plus mobiliser ni habiliter leurs membres. M^{me} Dagg convient que les syndicats doivent aller sur le terrain et syndiquer les travailleuses et les travailleurs, mais elle croit que c'est là une démarche très difficile dans le secteur du vêtement, selon sa structure actuelle. À son avis, cela exigerait un effort inouï et nécessiterait des ressources considérables⁸⁰.

Jan Borowy, ancienne directrice de la recherche au Conseil de district de l'Ontario de l'Union internationale des ouvriers et ouvrières du vêtement pour dames (UIOVD, aujourd'hui appelée SVTI),

croit que les négociations multipartites ne régleront pas tous les problèmes et qu'il faudra aussi songer à mettre en place de nouvelles stratégies pour syndiquer les travailleuses du secteur du vêtement. À son avis, il faut poursuivre les discussions concernant l'adoption de stratégies qui permettraient aux syndicats de se trouver un point d'ancrage dans l'industrie ou dans une chaîne particulière de production afin que les négociations multipartites soient viables⁸¹.

Accréditation sectorielle : Proposition de la Colombie-Britannique

Une forme de négociations multipartites appelée « accréditation sectorielle » ou « accréditation d'employeurs multiples » a été proposée au gouvernement néo-démocrate de la Colombie-Britannique en 1992, même si elle n'a jamais été mise en application. Cette proposition a été faite par deux membres (John Baigent et Vince Ready) d'un comité consultatif sur les projets de modification de la législation provinciale du travail.

À la différence du régime québécois d'extension juridique, en vertu duquel certaines dispositions d'une convention collective cadre sont appliquées à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs protégés par le décret correspondant à leur métier, la proposition Baigent-Ready permettrait aux employées et aux employés d'une petite entreprise de décider démocratiquement s'ils veulent adhérer à un syndicat, ce qui donnerait la possibilité de participer à la convention collective cadre de leur secteur d'activités. Ce mode de fonctionnement encouragerait les syndicats à recruter des travailleuses et des travailleurs de petites entreprises, et les personnes qui accepteraient de se syndiquer en retireraient des bénéfices tangibles.

Selon cette proposition, un syndicat pourrait s'adresser à la Commission des relations du travail afin d'obtenir une « dérogation » à un certificat d'accréditation l'autorisant à recruter du personnel dans une nouvelle entreprise ou dans des entreprises du même secteur, à condition que la syndicalisation trouve suffisamment d'appuis chez les nouvelles recrues. Si la Commission accepte de modifier le certificat d'accréditation pour en permettre l'application à ces personnes, ces dernières seraient protégées par les dispositions de la convention collective existante.

Dans le document intitulé *Sectoral Certification: A Case Study of British Columbia*, Diane MacDonald attire l'attention sur un certain nombre d'avantages que l'accréditation sectorielle pourrait offrir non seulement aux employées et employés permanents des petites entreprises, mais aussi aux travailleuses et travailleurs atypiques tels que les employées et employés occasionnels et temporaires⁸².

Pour les travailleuses et les travailleurs des petites entreprises, surtout dans le secteur de la vente au détail, ces avantages sont assez évidents. En vertu de l'accréditation sectorielle, les travailleuses et les travailleurs travaillant pour une chaîne de restauration rapide ou de ses franchisés n'auraient pas à relever le défi de taille que représente la négociation d'une première convention collective dans chacun des établissements que possède une société dans une province donnée. Dès qu'une première convention collective aurait été signée dans le secteur pertinent, les autres travailleuses et travailleurs à l'emploi de petites entreprises du même secteur pourraient accepter

les dispositions de la convention collective cadre aussitôt que la commission des relations du travail aurait accepté de modifier le certificat d'accréditation existant de façon à les inclure. Pour les travailleuses et les travailleurs des petites entreprises, cette façon de procéder constituerait un encouragement très concret à se syndiquer.

La loi n'obligerait pas les travailleuses et les travailleurs d'un secteur donné à devenir membres du même syndicat; cependant, les syndicats qui les représenteraient seraient tenus de participer aux négociations conjointes d'une convention collective sectorielle. Si la syndicalisation s'avérait une réussite, l'existence d'une convention sectorielle cadre ferait en sorte que les charges salariales ne soient plus un facteur de concurrence, ce qui découragerait l'exploitation dans les ateliers de misère.

Au moment où les employées et employés d'une entreprise obtiendraient leur accréditation syndicale, l'employeur immédiat n'aurait aucun droit de regard sur les clauses de la convention sectorielle cadre; il pourrait cependant participer aux négociations d'une convention multi-entreprises à la réouverture de la convention sectorielle. De surcroît, les employeurs et le personnel visés par l'accréditation sectorielle pourraient négocier des accords locaux concernant des aspects propres à leur entreprise, tandis que les négociations sectorielles permettraient l'établissement de normes communes relatives à des questions clés comme les salaires et les heures de travail. À la différence du régime traditionnel d'accréditation des entreprises prévu par le *Wagner Act*, en vertu duquel la négociation avec des employeurs multiples est permise mais non obligatoire, la proposition Baigent-Ready ne prévoit pas de laisser aux employeurs le choix de participer aux négociations de la convention sectorielle ou de s'en retirer.

Sans faire particulièrement allusion aux personnes qui travaillent à domicile et dans des ateliers à façon dans le secteur du vêtement, M^{me} MacDonald suggère d'apporter à la proposition Baigent-Ready des modifications qui auraient pour effet de la rendre applicable aux travailleuses et travailleurs atypiques ou « occupant des emplois précaires ». Elle soutient que l'on pourrait mettre en place un mécanisme permettant l'élargissement de la convention collective à toutes les personnes employées dans un secteur défini, à partir du moment où une majorité d'entre elles, dans un secteur géographique et professionnel particulier, auraient choisi d'être représentées par un syndicat⁸³. M^{me} MacDonald propose en effet de combiner les aspects les plus intéressants de l'accréditation sectorielle et ceux du régime québécois d'extension juridique. Elle fait également observer que cette disposition était déjà présente dans la version de 1973 de « l'accréditation d'employeurs multiples », mais qu'elle avait été contestée par des groupements d'entreprises de la Colombie-Britannique⁸⁴.

Cette version révisée de la proposition Baigent-Ready autoriserait la représentation syndicale des personnes qui travaillent à domicile et dans des ateliers à façon, pour de très petites entreprises au sein desquelles l'absence d'anonymat ou les méthodes d'intimidation utilisées par les employeurs constituent des obstacles de taille à la syndicalisation. M^{me} MacDonald évoque également les autres avantages que pourrait présenter cette version de l'accréditation sectorielle pour les travailleuses et les travailleurs atypiques :

Les personnes qui occupent des emplois précaires mais qui sont syndiquées selon un modèle sectoriel pourraient continuer d'appartenir à la même unité de négociation, même si elles changent d'employeur. Cette mesure permettrait aux personnes qui se déplacent d'une entreprise à une autre de conserver leur salaire et leurs conditions de travail, et peut-être même leurs avantages sociaux et leur ancienneté⁸⁵... [Traduction]

L'accréditation sectorielle ne favorise peut-être pas les négociations multipartites auxquelles peuvent prendre part les membres de certaines chaînes de production en sous-traitance, mais elle propose une approche innovatrice qui lie la syndicalisation au sein des entreprises aux négociations multipartites géographiques et sectorielles. La modification que M^{me} MacDonald suggère d'apporter à la proposition Baigent-Ready pourrait en fin de compte permettre aux personnes qui travaillent à domicile et dans des ateliers à façon de profiter aussi des avantages de la syndicalisation et des négociations sectorielles.

D'après M^{me} MacDonald, si l'accréditation sectorielle n'a pas été adoptée en Colombie-Britannique, c'est parce que le secteur des entreprises s'y est opposé et aussi parce que les syndicats ne comprenaient pas tous les éléments de la proposition, n'étaient pas suffisamment convaincus de son utilité ou n'y accordaient pas la priorité voulue.

M^{me} MacDonald croit que les marchés de l'emploi fondés sur la race et sur les sexes demeureront probablement une caractéristique dominante des régimes de relations de travail en Amérique du Nord, à moins que les universitaires, les décisionnaires, les groupes représentant les femmes, les travailleuses et les travailleurs handicapés, les immigrantes et les immigrants, les travailleuses et les travailleurs de couleur, et surtout le milieu ouvrier, unissent leurs efforts pour faire de l'accréditation sectorielle une priorité⁸⁶.

Expérience de l'Australie

En 1987, la Textile, Clothing and Footwear Union of Australia (TCFUA) a obtenu l'ajout de trois nouvelles clauses dans le Clothing Trades Award, ce qui a permis de faire bénéficier les travailleuses à domicile du salaire minimum et des autres avantages consentis en vertu de ce décret⁸⁷. En Australie, les décrets professionnels déterminent le salaire minimum, les avantages sociaux et les autres conditions auxquelles l'ensemble des travailleuses et des travailleurs d'un secteur particulier ont droit en vertu de la loi. Il existe quatre décrets dans le secteur de l'habillement — un sur les vêtements, un sur les textiles, un sur les chaussures et un dernier sur les chapeaux de feutre⁸⁸.

Au dire d'Annie Delaney, coordonnatrice du programme des travailleuses à domicile du TCFUA, les modalités des décrets sont fixées par la commission des relations industrielles qui, en vertu du code fédéral du travail, a le pouvoir de déterminer les augmentations du salaire minimum national, les autres dispositions des décrets et les dérogations, et de se prononcer sur d'autres questions. Les décisions concernant les propositions de nouvelles dispositions ou les « dérogations » aux décrets se fondent sur les cas présentés à la commission par le syndicat qui représente un secteur particulier. Les associations patronales donnent leur consentement aux modifications proposées ou justifient leur opposition. La décision finale revient à la commission.

M^{me} Delaney affirme que les décrets sont périodiquement révisés. Ainsi, l'une des dispositions du Clothing Trades Award concernant les travailleuses et les travailleurs à domicile a été modifiée en 1996. Un décret s'applique à l'ensemble de la main-d'oeuvre d'un secteur donné, notamment aux personnes non syndiquées, ce qui n'empêche pas de négocier des augmentations de salaire et des avantages sociaux améliorés à l'échelon des entreprises. Au 1^{er} juin 1998, le salaire minimum moyen dans l'industrie du vêtement s'élevait à 10,85 \$ l'heure. Toujours selon M^{me} Delaney, aucune distinction n'est faite en fonction du lieu de travail, que ce soit dans les usines ou à la maison⁸⁹.

Il existe des similitudes entre le régime australien et le régime québécois des décrets, mais le modèle australien de relations industrielles confère des droits et des pouvoirs uniques aux syndicats, tant en ce qui concerne l'accès à l'information que l'application de normes du travail minimales.

Avant que des modifications soient apportées au *Workplace Relations Act*, en 1996, le TCFUA avait le droit légal d'inspecter sans préavis les locaux et les dossiers des sociétés qui étaient « assujetties au décret ».

Fondamentalement, les syndicats avaient le droit de vérifier si les employeurs respectaient les normes du travail minimales dans le secteur non syndiqué de l'industrie du vêtement. En 1996, l'application de ce droit a été restreinte aux sociétés employant au moins un membre du TCFUA. En outre, le syndicat devait dorénavant donner un préavis de 24 heures avant de visiter une entreprise⁹⁰.

Selon M^{me} Delaney, l'*Industrial Relations Act* vient renforcer les décrets. Cette loi donne au syndicat le pouvoir de poursuivre les

En Grande-Bretagne, un groupe national sur le travail à domicile (National Group on Homeworking — NGH) a été créé en 1984; il se compose de responsables de projets locaux mis sur pied dans 11 villes différentes. Il négocie actuellement avec le groupe de travail national sur le travail à domicile et réclame un salaire minimum garanti pour les quelque deux millions de travailleuses et de travailleurs à domicile au pays.

En 1997, le NGH a lancé une campagne intitulée « A Charter for Homework, Real Work, Equal Work », comportant les réclamations suivantes :

- Des droits égaux en matière d'emploi pour les travailleuses et les travailleurs à domicile afin que leur statut soit clairement reconnu dans les textes de loi pertinents ainsi que par tous les organismes publics.
- Des droits minimums en matière d'emploi pour celles et ceux qui ne sont pas à leur propre compte; ces droits créeraient des liens entre les travailleuses à domicile et celles dont la situation d'emploi est précaire, et comprendraient une clause de « motif valable », une protection pour la maternité, un régime d'assurance-maladie et de retraite, une protection de la santé et de la sécurité au travail, et le droit à la représentation syndicale.
- La responsabilité patronale selon laquelle il incombe à l'employeur et non à la travailleuse à domicile de prouver que le travail effectué est un travail autonome. Un deuxième aspect mis en relief est celui de la responsabilité conjointe et solidaire.
- La création d'un organisme d'exécution.
- L'adoption par le gouvernement du R.-U. de la Convention internationale sur le travail à domicile (1996).

sociétés qui contreviennent à un décret. En vertu du Clothing Trades Award, les sociétés sont tenues de s'inscrire auprès d'une commission de l'industrie, de tenir des registres sur tout le travail donné à façon en prenant soin d'indiquer le temps consacré à la couture, le volume de travail, le nombre total d'heures nécessaires pour terminer le travail, la date de livraison, etc. La société doit aussi fournir au syndicat, quatre fois par année, une liste des entrepreneurs et des travailleuses à domicile dont elle utilise les services⁹¹. Comme l'explique M^{me} Delaney : « Si le syndicat découvre qu'une société a négligé de s'inscrire, n'a pas tenu les registres demandés ou n'a pas fourni une liste de ses entrepreneurs, nous entamons des poursuites judiciaires contre cette société, conformément à la loi fédérale⁹² » [Traduction].

Au dire de M^{me} Delaney, le gouvernement fédéral a promulgué en 1997 des lois qui tentent de réduire le nombre de questions régies par les décrets. L'Industrial Relations Commission devrait déterminer plus tard en 1998 si les dispositions actuelles concernant le travail à domicile seront restreintes ou demeureront telles qu'elles sont à l'heure actuelle. Si la Commission décide que ces dispositions doivent être restreintes et si les obligations de rendre compte sont retirées du décret, les syndicats perdront le droit de poursuivre les sociétés qui se rendent coupables d'infractions et qui négligent par exemple de s'inscrire, de tenir des registres ou de fournir les listes exigées. M^{me} Delaney déplore que, bien que les ministères aient le pouvoir de surveiller la mise en application des décrets et de poursuivre les sociétés qui ne les respectent pas, ils n'affectent plus de ressources à la vérification de la conformité⁹³.

Nonobstant les droits et les pouvoirs conférés aux syndicats en vertu de la législation australienne sur le travail, le travail à domicile demeure largement non syndiqué et non réglementé dans ce pays, comme au Canada. Toutefois, le phénomène du travail à domicile semble beaucoup plus répandu dans l'industrie australienne du vêtement, à moins que le nombre de travailleuses à domicile soit exagérément sous-estimé au Canada. Le TCFUA évalue actuellement à 329 000 le nombre de travailleuses à domicile dans les industries du textile, du vêtement et de la chaussure, soit 14 pour chaque ouvrière qui travaille dans une usine de vêtements. Sur les 3 000 travailleuses à domicile interrogées pendant la campagne téléphonique de 1994, moins de 10 touchaient le salaire minimum et bénéficiaient des avantages sociaux auxquels elles avaient droit. Même si la loi les y oblige, la plupart des entrepreneurs ne tiennent aucun registre des travailleuses à domicile qu'ils emploient ou de la rémunération qu'ils leur versent⁹⁴. D'après le TCFUA, les travailleuses à domicile sont habituellement payées entre 2,50 \$ et 5,00 \$ l'heure⁹⁵.

L'aggravation du problème posé par l'exploitation des travailleuses à domicile et les tentatives du gouvernement en vue d'affaiblir la législation sur le travail ont incité le TCFUA à adopter une nouvelle stratégie consistant à faire pression sur les détaillants et les fabricants afin qu'ils assument la responsabilité de l'exploitation dont sont victimes les travailleuses à domicile qui fabriquent les vêtements qu'ils vendent. Dans la foulée des audiences du Sénat sur le travail à domicile, en 1996, le TCFUA a entamé des négociations avec les détaillants et les fabricants, dans l'espoir qu'ils adoptent un code de pratique pour les travailleuses à domicile. Même si ce code est un code d'application volontaire, il vise à ce que les détaillants, qui ne sont pas assujettis aux décrets, et les fabricants s'engagent à collaborer à la mise en application des décrets et des autres

lois du travail, et à fournir aux syndicats les renseignements dont ceux-ci ont besoin pour s'assurer que la réglementation est respectée. Comme il était expliqué dans la pochette d'information de la campagne « Fair Wear », le code de pratique pour les travailleuses à domicile est un processus de réglementation conçu pour rendre transparente la chaîne de passation de contrats et pour permettre aux travailleuses à domicile de bénéficier du taux de salaire convenu, y compris d'une indemnité compensatrice de congé payé⁹⁶.

Au lieu de considérer que le code remplace des mesures législatives qui, pour l'instant, ne sont pas appliquées, le TCFUA entend s'en servir pour amener les détaillants et les fabricants à prendre l'engagement de veiller à ce que leurs entrepreneurs se conforment aux lois et aident les syndicats à remplir le rôle de surveillance qui leur est confié par la loi. En ce sens, l'adhésion des employeurs au code peut contribuer à décourager le gouvernement fédéral de continuer à démanteler la législation existante sur le travail.

Depuis 1996, le TCFUA et les partenaires qu'il a recrutés dans les milieux communautaires, religieux et ouvriers afin de former une coalition réclamant le traitement équitable des personnes qui travaillent dans l'industrie du vêtement ont réussi à convaincre l'association des détaillants australiens et un nombre important de grands détaillants de signer le code de conduite. Le TCFUA et les membres de cette coalition font maintenant pression sur les fabricants de vêtements. En mars 1998, 37 gros détaillants et 53 fabricants et maisons de haute couture ont signé le code⁹⁷.

Parmi les principales prescriptions du code figurent les suivantes :

- Les travailleuses et travailleurs à domicile ne doivent pas toucher un salaire inférieur à celui auquel ils ont droit en vertu du décret, et ils doivent bénéficier de tous les avantages sociaux et des droits prévus par le décret qui les concerne et la législation en vigueur. Ces droits comprennent des dispositions relatives au nombre d'heures de travail et à la charge de travail minimale et maximale, des indemnités en cas d'accident du travail, des cotisations au régime de retraite et des avis de cessation d'emploi écrits.
- Les détaillants exigeront que leurs fournisseurs se conforment à toutes les lois et à tous les règlements ayant trait à l'emploi de travailleuses et de travailleurs à domicile, et ils s'engagent notamment à payer le taux de salaire prévu dans le décret.
- Les détaillants peuvent afficher un logo ou un symbole indiquant qu'ils n'exploitent pas les travailleuses et travailleurs à domicile; les fabricants peuvent apposer sur leurs produits une étiquette portant le même message.
- Tous les trois mois, les détaillants doivent remettre au TCFUA un document écrit contenant les noms et adresses de tous leurs fournisseurs.
- Il incombe au syndicat de faire observer le code. Si une infraction est mise au jour, le syndicat en informe le fabricant et le détaillant.
- Le détaillant enquête sur l'infraction qui lui est signalée, en donnant à son fournisseur une chance équitable de montrer qu'il se conforme au code. Si le détaillant constate que le fournisseur

ne respecte pas le code, il peut annuler le contrat d'achat ou cesser de faire affaire avec lui.

- Un comité du code de pratique, comptant un nombre égal de représentantes et de représentants du syndicat et des employeurs, décerne aux fabricants une accréditation, qu'il a aussi le pouvoir de leur retirer. Ce comité a également la responsabilité de confirmer l'admissibilité des détaillants à l'accréditation, en fondant sa décision sur le fait que ceux-ci transigent exclusivement avec des fabricants accrédités.
- Le fabricant doit fournir au syndicat, sur demande, les noms et adresses de l'ensemble des travailleuses et travailleurs à domicile qui participent à la confection de ses produits.
- Lorsque le syndicat avise par écrit le fabricant qu'un entrepreneur viole la convention, le fabricant doit, dans les 14 jours suivant la réception de cet avis, vérifier l'allégation d'infraction et faire rapport de ses conclusions au syndicat et au comité du code de pratique. Si l'entrepreneur néglige de payer les travailleuses à domicile ou de leur fournir une indemnité pour paiement insuffisant, le fabricant doit payer lui-même ces travailleuses en puisant dans les sommes qu'il doit encore à l'entrepreneur⁹⁸.

Le code de pratique australien pour les travailleuses et les travailleurs à domicile n'est pas encore en vigueur; il est donc impossible d'évaluer s'il peut mettre fin à l'exploitation dans ce secteur, mais il propose une stratégie innovatrice pour rattacher les codes de conduite et les modes d'étiquetage au respect de la législation sur le travail. L'obligation pour les sociétés de divulguer des renseignements sur les fabricants, les entrepreneurs, et les travailleuses et travailleurs à domicile devrait intéresser tout particulièrement les groupes qui, au Canada et aux États-Unis, font campagne pour obtenir que la population ainsi que les consommatrices et les consommateurs aient un meilleur accès à l'information.

Certains syndicats et groupes de défense des droits des travailleuses et travailleurs à domicile au Canada peuvent avoir l'impression que le code a pour effet de confier au secteur privé l'application de la législation sur le travail, mais la participation du TCFUA aux activités de surveillance et d'exécution est déjà bien établie dans le droit du travail australien, et les syndicats ne sont pas prêts à renoncer à ce droit. D'après M^{me} Delaney, si le code ne donne pas les résultats escomptés, les syndicats concentreront de nouveau leur énergie sur la législation⁹⁹.

Il n'est pas non plus question de négocier un code volontaire qui empêcherait les syndicats de recourir aux voies judiciaires pour poursuivre celles et ceux qui transgressent les prescriptions des décrets. En juin 1998, le TCFUA a intenté des actions en justice contre 13 sociétés, dont Nike et Reebok, auxquelles les syndicats reprochaient d'avoir violé le Clothing Trades Award. Des travailleuses à domicile qui fabriquaient des chaussures pour certaines de ces sociétés auraient touché seulement deux dollars l'heure. Les sociétés étaient passibles d'amendes maximales de 10 000 \$ chacune. L'objectif, affirme Annie Delaney, est de veiller à faire respecter le décret¹⁰⁰.

Le code de pratique australien est manifestement le résultat de relations de travail et d'un contexte législatif particuliers et, pour ces motifs, n'est peut-être pas intégralement applicable à la réalité canadienne. Cependant, certaines dispositions de ce code mériteraient sans doute d'être prises en compte dans les échanges et les débats en cours au Canada sur les avantages des codes de conduite et leurs rapports avec les approches législatives.

Notes

¹ Union internationale des ouvriers et ouvrières du vêtement pour dames, *Notes from educational*, Port Elgin, 1993. Toutes les citations présentées dans ce chapitre viennent de la même source, sauf la citation de Jenny, la travailleuse à domicile australienne, qui est tirée du site Web de la Wear Fair Campaign de l'Australie, à l'adresse <URL: <http://vic.uca.org.au/fairwear>>. Les encadrés décrivant la Homeworkers' Association (HWA) à la p. 27 et le National Group on Homeworking (NGH) à la p. 46 s'inspirent d'entrevues avec le personnel.

² Union internationale des ouvriers et ouvrières du vêtement pour dames (UIOVD), *From the Double Day to the Endless Day*, Toronto UIOVD, 1992, p. 20.

³ L'une des membres de notre équipe de recherche, Deena Ladd, anciennement coordonnatrice de la syndicalisation au Syndicat du vêtement, textile et autres industries (SVTI) – Conseil de district de l'Ontario, a documenté les conditions des travailleuses des ateliers à façon à Toronto au cours d'entrevues (au dossier).

⁴ Voir la section de la bibliographie sur l'industrie canadienne du vêtement à la fin de ce rapport.

⁵ Barbara Cameron et Teresa Mak, « Working Conditions of Chinese-Speaking Homeworkers in the Toronto Garment Industry: Summary of the Results of a Survey Conducted by the ILGWU », 1991; Jan Borowy et Fanny Yuen, « ILGWU Homeworkers Study: An Investigative Study of Wages and Working Conditions of Chinese-Speaking Homeworkers in Metropolitan Toronto », 1993; Amanda Araba Ocran, « Across Home/Work Divide: Homework in Garment Manufacture and the Failure of Employment Regulation », dans *Challenging the Public/Private Divide: Feminism, Law and Public Policy*, Susan B. Boyd (dir.), Toronto, University of Toronto Press, 1997; Bob Jeffcott, « A Brief History of the Labour Behind the Label Coalition », document inédit, février 1998.

⁶ Borowy et Yuen, « ILGWU Homeworkers Study », note 5 ci-dessus, p. 9.

⁷ Ocran, « Across the Home/Work Divide »; Cameron et Mak, « Working Conditions of Chinese-Speaking Homeworkers »; UIOVD, « From the Double Day to the Endless Day », note 5 ci-dessus, p. 9.

⁸ Borowy et Yuen, « ILGWU Homeworkers Study », note 5 ci-dessus, p. 9.

⁹ Claire Mayhew, en collaboration avec Michael Quinlan, *The Effects of Outsourcing Upon Occupational Health and Safety: A Comparative Study of Factory-based and Outworkers in the Australian TCF Industry*, Nouvelles-Galles du Sud, National Occupational Health and Safety Commission, janvier 1998, p. 87.

¹⁰ Cameron et Mak, « Working Conditions of Chinese-Speaking Homeworkers », note 5 ci-dessus.

¹¹ Ocran, « Across the Home/Work Divide », note 5 ci-dessus, p. 155.

¹² Entrevue avec Deena Ladd, novembre 1997. Anne Bains, « Thirty-eight Cents a Shirt », *Toronto Life*, février 1998; Groupe de travail sur les normes d'emploi, *Bad Boss Stories: Workers Whose Bosses Break the Law*, Toronto, Groupe de travail sur les normes d'emploi, 1996.

¹³ Voir la description du système des décrets à la p. 26 de ce chapitre.

¹⁴ Stewart Bell, « B.C. Cracks Down on Home Sweatshops: Cheap Clothes Produced with Long Hours, Little Pay », *The Vancouver Sun*, mai 1997, p. A1.

¹⁵ Entrevue avec Alexandra Dagg, directrice, Syndicat du vêtement, textile et autres industries (SVTI) – Conseil de district de l'Ontario, février 1998.

¹⁶ Entrevue avec Nancy Anderson, directrice intérimaire des services à la clientèle, Direction des normes d'emploi, gouvernement du Manitoba, 6 avril 1998.

¹⁷ Union internationale des ouvriers et ouvrières du vêtement pour dames – Conseil de district de l'Ontario et INTERCEDE, *Meeting the Needs of Vulnerable Workers: Proposals for Improved Employment Legislation and Access to Collective Bargaining for Domestic Workers and Industrial Homeworkers*, mémoire présenté au gouvernement de l'Ontario, 1993, p. 46. Cette estimation du nombre de travailleuses à domicile est fondée sur une entrevue avec Gerry Roy, directeur canadien, Union internationale des ouvriers et ouvrières du vêtement pour dames, en octobre 1992. Dans « Le travail au noir dans l'industrie du vêtement », Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec, Québec, mai 1997, on a donné une estimation légèrement inférieure du nombre de travailleuses à domicile en 1992, soit 23 000, à partir des statistiques du comité paritaire des vêtements pour dames.

¹⁸ Ocran, « Across the Home/Work Divide », note 5 ci-dessus, pp. 152-158.

¹⁹ Judy Fudge, *Labour Law's Little Sister: The Employment Standards Act and the Feminization of Labour*, Ottawa, Centre canadien de politiques alternatives, 1991, pp. 11-15; Alexandra Dagg, « La représentation et la protection des travailleurs dans la “nouvelle économie” », dans *Réflexions collectives sur le milieu de travail en évolution : Rapport du comité consultatif sur le milieu de travail en évolution*, Ottawa, gouvernement du Canada, 1997, pp. 84 à 92.

Dans un rapport intitulé *L'emploi au futur : Tertiariation et polarisation*, publié en 1990, le Conseil économique du Canada indique que les femmes constituent la majorité des personnes occupant des emplois atypiques — emplois à temps partiel, emplois à court terme, travail indépendant et travail pour des agences de placement temporaire; Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1990.

²⁰ Ontario, ministère du Travail, « Important Changes to the *Employment Standards Act* Become Law on December 1, 1996 », *Communiqué*, 27 novembre 1996.

²¹ UIOVD – Conseil de district de l'Ontario et INTERCEDE, *Meeting the Needs of Vulnerable Workers*, note 17 ci-dessus; entrevues avec Jan Borowy, ancienne directrice de la recherche, UIOVD – Conseil de district de l'Ontario, p. 58; Shelly Gordon, coordonnatrice, Workers' Information and Action Centre, Toronto; Judy Fudge, professeure de droit du travail, Osgoode Hall Law School, et Alexandra Dagg, directrice, SVTI – Conseil de district de l'Ontario, toutes réalisées en février 1998.

²² Entrevues avec Jan Borowy, ancienne directrice de la recherche, UIOVD – Conseil de district de l'Ontario; Shelly Gordon, coordonnatrice, Workers' Information and Action Centre, Toronto; Judy Fudge, professeure de droit du travail, Osgoode Hall Law School, et Alexandra Dagg, directrice, SVTI – Conseil de district de l'Ontario, toutes réalisées en février 1998.

²³ UIOVD – Conseil de district de l'Ontario et INTERCEDE, *Meeting the Needs of Vulnerable Workers*, note 17 ci-dessus, p. 69.

²⁴ Alexandra Dagg, « Représentation des travailleurs », voir note 19 ci-dessus, pp. 119-120.

²⁵ Alexandra Dagg, directrice, SVTI – Conseil de district de l'Ontario, entrevue, février 1998.

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Judy Fudge, professeure de droit du travail, Osgoode Law School, Toronto, entrevue, mars 1998.

²⁸ Shelly Gordon, directrice, Workers Information and Action Centre, Toronto, entrevue, février 1998.

²⁹ Ocran, « Across the Home/Work Divide », 159, note 5 ci-dessus.

³⁰ Paul Jay, « Third Party Complaints Used by B.C. Union Organizers », *Workplace News*, février 1997.

³¹ Phillip Legg, directeur de la recherche, BC Federation of Labour, entrevue, avril 1998.

- ³² Bill Fowler, secrétaire-trésorier, Victoria Labour Council, télécopie à Deena Ladd, 20 avril 1998.
- ³³ Theresa Boyle, « Bad Bosses' Thrive Amid Lax Standards Workers Say », *The Toronto Star*, 10 septembre 1996.
- ³⁴ Textile Clothing & Footwear Union of Australia, *The Hidden Cost of Fashion: Report on the National Outwork Information Campaign*, Sydney, NGS, Australia, TCFUA, 1995, p. 24. Voir la section intitulée « Expérience de l'Australie » pour la description de l'Australian Outwork Information Campaign.
- ³⁵ Phillip Legg, directeur de la recherche, BC Federation of Labour, entrevue, avril 1998.
- ³⁶ Groupe de travail sur les normes d'emploi, « The Desirable Dozen: 12 Ways to Update the *Employment Standards Act* for the 21st Century Workplace », Toronto, 1997.
- ³⁷ Judy Fudge, « The Real Story: An Analysis of the Impact of Bill 49, The *Employment Standards Act*, upon Unorganized Workers, juillet 1996, p. 8.
- ³⁸ UIOVD – Conseil de district de l'Ontario et INTERCEDE, *Meeting the Needs of Vulnerable Workers*, note 17 ci-dessus, p. 44.
- ³⁹ Judy Fudge, « The Real Story », note 37 ci-dessus, p. 21.
- ⁴⁰ Mary Gellatly, travailleuse juridique communautaire, Parkdale Community Legal Clinic, Toronto, entrevue, avril 1998.
- ⁴¹ Compte rendu de la réunion du Groupe de travail sur les normes d'emploi, 23 janvier 1998.
- ⁴² Judy Fudge, « The Real Story », note 37 ci-dessus, p. 21.
- ⁴³ Mary Gellatly, travailleuse juridique communautaire, Parkdale Community Legal Clinic, Toronto, entrevue, avril 1998.
- ⁴⁴ Compte rendu de la réunion du Groupe de travail sur les normes d'emploi, 23 janvier 1998.
- ⁴⁵ *Ibid.*
- ⁴⁶ Mary Gellatly, travailleuse juridique communautaire, Parkdale Community Legal Clinic, Toronto, entrevue, avril 1998.
- ⁴⁷ Coalition for Fair Wages et Working Conditions for Homeworkers, « Fair Wages and Working Conditions for Homeworkers », mémorandum au gouvernement de l'Ontario, 1991, p. 11.
- ⁴⁸ UIOVD – Conseil de district de l'Ontario et INTERCEDE, *Meeting the Needs of Vulnerable Workers*, note 17 ci-dessus, p. 44.
- ⁴⁹ Alexandra Dagg, directrice, SVTI – Conseil de district de l'Ontario, entrevue, février 1998.
- ⁵⁰ Entrevues avec Jan Borowy, ancienne directrice de la recherche, UIOVD – Conseil de district de l'Ontario; Shelly Gordon, coordonnatrice, Workers' Information and Action Centre, Toronto; Judy Fudge, professeure de droit du travail, Osgoode Hall Law School, et Alexandra Dagg, directrice, SVTI – Conseil de district de l'Ontario, toutes réalisées en février 1998.
- ⁵¹ Diane MacDonald, « Sectoral Certification: A Case Study of British Columbia », *Canadian Labour and Employment Law Journal*, 1998, pp. 243-286, 244.
- ⁵² Judy Fudge, « The Gendered Dimension of Labour Law: Why Women Need Inclusive Unionism and Broader-Based Bargaining », communication préparée pour la conférence intitulée « Broadening the Bargaining Structures in the New Social Order », Centre for Research on Work and Society, Université York, 7 et 8 mai 1992; et Judy Fudge, professeure de droit du travail, entrevue, mars 1998.

- ⁵³ Judy Fudge, professeure de droit du travail, Osgoode Law School, Toronto, entrevue, mars 1998.
- ⁵⁴ Michel Grant et Ruth Rose, « Bringing Homework in the Garment Industry Under Control in Quebec », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 40, 3, 1985, p. 228.
- ⁵⁵ UIOVD – Conseil de district de l'Ontario et INTERCEDE, *Meeting the Needs of Vulnerable Workers*, note 17 ci-dessus, p. 35.
- ⁵⁶ *Ibid.*, p. 36.
- ⁵⁷ Jean-Guy Bergeron et Diane Veilleux, « The Quebec Collective Decrees Act: A Unique Model of Collective Bargaining », *Queen's Law Journal*, 1996, pp. 146 et 164.
- ⁵⁸ Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec, « Le travail au noir dans l'industrie du vêtement », Québec, mai 1997.
- ⁵⁹ *Ibid.*, pp. 4-8 et passim; Stephanie Bernstein, chercheuse à l'Université du Québec à Montréal, entrevue, mars 1998.
- ⁶⁰ UIOVD – Conseil de district de l'Ontario et INTERCEDE, 1993, *Meeting the Needs of Vulnerable Workers*, note 17 ci-dessus, p. 3
 Comme le fait remarquer Stephanie Bernstein, chercheuse à l'Université du Québec à Montréal, la *Loi sur les normes du travail* du Québec prévoit également la responsabilité conjointe et solidaire des travailleuses et des travailleurs, y compris les travailleuses à domicile qui ne sont pas visées par les décrets. Bien que la LDCC limite la responsabilité conjointe et solidaire au salaire, la LNE vise toutes les « obligations pécuniaires », c'est-à-dire le salaire, la paye de vacances, les heures supplémentaires, etc. (Article 95), courriel, 14 août 1998.
- ⁶¹ UIOVD – Conseil de district de l'Ontario et INTERCEDE, 1993, *Meeting the Needs of Vulnerable Workers*, note 17 ci-dessus, p. 4
 Stephanie Bernstein, chercheuse à l'Université du Québec à Montréal, fait remarquer que la *Loi sur les normes du travail* du Québec porte aussi sur les droits des successeurs (Article 96), courriel, 14 août 1998.
- ⁶² Stephanie Bernstein, chercheuse à l'Université du Québec à Montréal, courriel, 25 septembre 1998.
- ⁶³ UIOVD – Conseil de district de l'Ontario et INTERCEDE, *Meeting the Needs of Vulnerable Workers*, note 17 ci-dessus, p. 44.
- ⁶⁴ Geoffrey H. Brennan, *The Big Picture: Broader-Based Bargaining and the Decree System. A Review of Canadian and International Experience*, Toronto, Fédération du travail de l'Ontario, 1993, p. 62.
- ⁶⁵ Bergeron et Veilleux, « The Quebec Collective Decrees Act », note 57 ci-dessus, p. 154.
 Stephanie Bernstein, note 60 ci-dessus, soutient que les mécanismes d'inspection et d'application de la NNE posent également problème. Elle signale qu'il n'y a pas assez d'inspectrices et d'inspecteurs, que les inspections sur place sont rares, et qu'on a tendance à favoriser la médiation entre les employeurs et les employées, plutôt que de chercher à poursuivre les contrevenants. Courriel, 14 août 1998. Voir aussi « Un dangereux glissement : Des faits troublants sur la Commission des normes du travail », publié en 1994 par Au bas de l'échelle, groupe de défense des droits de Montréal.
- ⁶⁶ Geoffrey Brennan, *The Big Picture: Broader-Based Bargaining and the Decree System. A Review of Canadian and International Experience*, note 64 ci-dessus, p. 22.
- ⁶⁷ UIOVD – Conseil de district de l'Ontario et INTERCEDE, *Meeting the Needs of Vulnerable Workers*, note 17 ci-dessus, p. 46.
 Ces chiffres pourraient traduire, du moins en partie, le fait que l'inscription du recours aux travailleuses et travailleurs à domicile qui produisent des vêtements pour hommes n'est pas obligatoire, puisque cette pratique est illégale. Toutefois, c'est le secteur des vêtements pour dames – où le travail à domicile est légal et l'inscription obligatoire – qui a connu la réorganisation la plus radicale, passant de la production en usine aux ateliers à façon, puis à la production à domicile.

⁶⁸ Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec, « Le travail au noir dans l'industrie du vêtement », note 58 ci-dessus, p. 10. Dans une entrevue réalisée en juin 1998, un représentant du comité paritaire du vêtement pour dames (qui a choisi de garder l'anonymat) a signalé un changement intéressant : le nombre d'employées dans les ateliers de vêtements pour dames est passé de 8 600, en septembre 1996, à 9 500, à l'heure actuelle, ce qui, à son avis, est dû à un accroissement des exportations causé par la faiblesse du dollar canadien.

⁶⁹ Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec, « Le travail au noir dans l'industrie du vêtement », note 58 ci-dessus, pp. 10-11.

⁷⁰ *Ibid.*, p. 29.

⁷¹ « Rapport du Groupe conseil sur l'allègement réglementaire au Premier ministre du Québec », Québec, 29 mai 1998, pp. 17-19.

⁷² Entrevue avec un membre du comité paritaire du vêtement pour dames, juin 1998.

⁷³ Bergeron et Veilleux, « The Quebec Collective Decrees Act », note 57 ci-dessus, p. 164.

⁷⁴ UIOVD – Conseil de district de l'Ontario et INTERCEDE, *Meeting the Needs of Vulnerable Workers*, note 17 ci-dessus, p. 47.

⁷⁵ *Ibid.*, p. 73.

⁷⁶ *Ibid.*, p. 74.

⁷⁷ Entrevues avec Jan Borowy, ancienne directrice de la recherche, UIOVD – Conseil de district de l'Ontario; Judy Fudge, professeure de droit du travail, Osgoode Hall Law School, et Alexandra Dagg, directrice, SVTI – Conseil de district de l'Ontario, toutes réalisées en février 1998.

⁷⁸ UIOVD – Conseil de district de l'Ontario et INTERCEDE, *Meeting the Needs of Vulnerable Workers*, note 17 ci-dessus, p. 75.

⁷⁹ Alexandra Dagg, directrice, SVTI – Conseil de district de l'Ontario, entrevue, février 1998.

⁸⁰ La « période ouverte » est celle durant laquelle la convention collective doit être renégociée; les travailleuses et les travailleurs ont le choix de renoncer à l'accréditation ou d'adhérer à un autre syndicat.

⁸¹ Jan Borowy, ancienne directrice de la recherche, UIOVD – Conseil de district de l'Ontario, entrevue, février 1998.

⁸² Diane MacDonald, « Sectoral Certification: A Case Study of British Columbia », note 57 ci-dessus.

⁸³ *Ibid.*, p. 281.

⁸⁴ *Ibid.*, p. 277.

⁸⁵ *Ibid.*, p. 266.

⁸⁶ *Ibid.*, p. 286.

⁸⁷ Textile Clothing & Footwear Union of Australia, *Fairwear: Stopping the Exploitation of Home-based Outworkers*, A Campaign Ki Sydney, NGS, Australie, TCFUA, [s.d.], section 5.

⁸⁸ Annie Delaney, Textile, Clothing & Footwear Union of Australia, courriel, 26 janvier 1998.

⁸⁹ Annie Delaney, courriel, 3 juillet 1998.

⁹⁰ Annie Delaney, courriel, janvier 1998.

⁹¹ Annie Delaney, courriel, 12 août 1998.

⁹² *Ibid.*

⁹³ *Ibid.*, courriel, janvier 1998.

⁹⁴ TCFUA, *The Hidden Cost of Fashion*, note 34 ci-dessus, p. 4.

⁹⁵ Site Web de la Fair Wear Campaign, note 1 ci-dessus.

⁹⁶ TCFUA, *Fairwear*, note 87 ci-dessus, section 9.

⁹⁷ Annie Delaney, courriel, janvier 1998.

⁹⁸ Textile, Clothing & Footwear Union of Australia, « *Homeworkers Code of Practice* », Sydney, NGS, 1997.

⁹⁹ Annie Delaney, courriel, janvier 1998.

¹⁰⁰ Annie Delaney, courriel, juillet 1998.

CHAPITRE 3

Codes de conduite et surveillance indépendante : Des outils pour contrer les pratiques des ateliers de misère à l'échelle internationale

Je travaillais dans une maquila; il nous arrivait souvent de travailler de sept heures à minuit. On nous disait parfois d'apporter des vêtements et des draps; après le travail, nous dormions sur les machines ou sous les tables de coupe. Nous nous levions à 5 heures, quelques-unes à la fois, pour nous laver et nous changer. Il n'y avait que trois salles de toilettes. Ce sont les femmes enceintes qui écopaient le plus. Elles devaient travailler dans de très mauvaises conditions, parfois en plein soleil. Si une femme tombait malade, on l'obligeait à nettoyer les rues de la « zone » à son retour au travail.

— Zoila Alvarez, travailleuse de maquila au El Salvador¹

Selon une étude récente de l'Organisation internationale du travail (OIT), il existe maintenant plus de 850 zones franches industrielles de par le monde, où travaillent 27 millions de personnes, dont 90 p. 100 sont des femmes².

De nombreux rapports, études et témoignages ont documenté les problèmes, les questions d'intérêt et les besoins des travailleuses du vêtement dans les zones franches de l'Amérique centrale, dans les usines des maquiladoras du Mexique et dans les zones franches industrielles de l'Asie³. Ces documents mettent en relief des ressemblances frappantes entre les problèmes et les obstacles auxquels se heurtent les travailleuses du vêtement dans les zones franches industrielles et les usines des maquiladoras partout au monde, notamment :

- l'exploitation des très jeunes travailleuses, dont certaines n'ont pas atteint l'âge légal minimum (et qui viennent pour la plupart de régions rurales, et parfois de l'étranger);
- des salaires insuffisants pour assurer le minimum vital à la travailleuse et aux personnes à sa charge;
- des heures supplémentaires obligatoires excessivement longues, dans bien des cas sans la prime d'heures supplémentaires prescrite;
- une cadence de production intensive et de fortes pressions pour le respect des contingents de production;
- des sévices physiques et psychologiques et du harcèlement sexuel;

- des tests de grossesse obligatoires ou des pressions pour prendre des contraceptifs, ainsi que d'autres formes de discrimination liées à la grossesse;
- des mesures insuffisantes en matière de santé et de sécurité au travail ainsi qu'un accès limité aux programmes de santé et de sécurité sociale;
- un accès limité ou inexistant à des services de garde d'enfants;
- des services de transport insuffisants, surtout la nuit;
- un emploi précaire;
- un recours accru à la sous-traitance et au travail à domicile pour réduire davantage les coûts de main-d'oeuvre;
- des licenciements collectifs, de la répression et, parfois, des fermetures d'usines lorsque les travailleuses tentent de se syndiquer.

Intérêt renouvelé pour les codes de conduite

La dégradation des normes et des conditions de travail dans l'industrie du vêtement et les autres industries de produits de consommation de par le monde, occasionnée par la convergence des politiques de libéralisation du commerce, de la mondialisation des réseaux de production et de distribution, ainsi que par l'adoption de mesures de déréglementation par les gouvernements a suscité un intérêt renouvelé pour le recours aux codes de conduite volontaires afin de rétablir les normes transnationales.

Au cours des 10 dernières années, le bien-fondé des codes de conduite volontaires a suscité un intérêt remarquable et d'abondantes discussions; on a observé une tendance marquée à la négociation de codes multi-entreprises, de systèmes de surveillance et de mécanismes d'accréditation et d'étiquetage. La plupart des codes de conduite des entreprises ont été élaborés en réaction aux préoccupations des consommatrices et des consommateurs, à l'attention des médias ou aux pressions concertées de la population concernant les pratiques douteuses des entreprises. De nombreuses sociétés préfèrent se donner un code de conduite volontaire plutôt que se plier à une réglementation accrue de la part du gouvernement. Toutefois, l'adoption d'un code de conduite n'est pas sans risque, puisqu'elle peut attirer l'attention sur les pratiques de l'entreprise et soulever des attentes quant à leur amélioration.

Pour beaucoup d'intervenantes et d'intervenants au sein des gouvernements, les codes de conduite volontaires sont les outils de réglementation non gouvernementale des années 1990. Les codes volontaires semblent être compatibles avec le modèle néo-libéral de libéralisation du commerce, de privatisation, de réglementation, de compressions financières, de souplesse et de compétitivité

internationale. Dans *Political Economy of Voluntary Codes: Executive Summary*, Brynes Purchase, professeur à l'école d'études politiques de l'Université Queen's, explique pourquoi les codes d'application volontaire attirent les gouvernements :

Le modèle traditionnel de commande et de contrôle de la réglementation gouvernementale est de plus en plus coûteux à imposer, difficile à appliquer à l'échelle nationale, inflexible et inefficace. Quelquefois, le code d'autoréglementation peut offrir une possibilité de réduire ces coûts⁴.

C'est pour cette raison que beaucoup de syndicalistes et de militantes et militants sociaux se sont montrés sceptiques, sinon méfiants, à l'égard des codes de conduite volontaires. Nombre d'entre eux les voient simplement comme un outil de relations publiques servant à inciter les consommatrices et les consommateurs à penser qu'il est inutile de se soucier des conditions qui président à la fabrication des produits ou de leurs répercussions sur l'environnement ou la collectivité. Ils se demandent si les campagnes pour le respect des codes de conduite par les sociétés ne renforcent pas notre identité de consommatrices et de consommateurs et ne minent pas notre identité de citoyennes et de citoyens. Même si certains codes de conduite prescrivent la transparence et une surveillance indépendante, de nombreux critiques estiment que la popularité des codes volontaires constitue, au mieux, une diversion et, au pire, une menace au rôle de réglementation de l'État⁵.

Nous convenons qu'il y a de bonnes raisons de se montrer sceptiques quant à l'utilité des codes de conduite volontaires, surtout s'ils ne renferment aucune disposition concernant la surveillance indépendante ou la transparence des processus de surveillance et d'accréditation, mais nous sommes d'avis qu'il n'est pas nécessaire que les codes d'application volontaire constituent une solution de rechange privatisée à la réglementation de l'État. Les codes peuvent, en fait, compléter et étayer le rôle de réglementation de l'État. Nous approfondissons cette question au chapitre 4.

Bien que la plupart des codes de conduite des entreprises renvoient aux droits énoncés dans les conventions de l'OIT sur des questions comme le travail forcé et le travail des enfants, la santé et la sécurité, l'absence de discrimination en fonction de la race, du sexe, etc., ils sont rarement aussi exhaustifs, détaillés ou précis que ces conventions. Seuls certains codes d'entreprises du secteur de l'habillement — comme ceux de Gap et de Reebok — reconnaissent la liberté d'association et, spécifiquement, le droit à la syndicalisation et à la négociation collective⁶. Une enquête récemment menée par l'Investor Responsibility Research Centre, à Washington, D.C., a constaté que, parmi les 122 grandes sociétés américaines qui ont répondu, seules 18 s'étaient donné des codes de conduite qui comprenaient la liberté d'association; le droit à la syndicalisation et à la négociation collective n'était inscrit que dans 12 codes⁷.

On a également critiqué les codes des entreprises parce qu'ils ne définissent pas clairement les limites de leur responsabilité à l'égard des pratiques des fournisseurs, des entrepreneurs, des titulaires de licences, etc.⁸. Ces codes ne renferment souvent aucune disposition précise sur leur mise en oeuvre ou sur la surveillance de la conformité des fournisseurs. On n'y trouve que rarement des dispositions sur la divulgation par l'entreprise de renseignements relatifs aux fournisseurs, aux entrepreneurs, aux sous-traitants et aux titulaires de licences.

Dans la plupart des cas, les améliorations graduelles des dispositions et du libellé des codes de conduite des entreprises n'ont pas été le résultat d'une prise de conscience accrue des entreprises, mais plutôt des pressions et des techniques de persuasion utilisées par des groupes confessionnels tels que le Task Force on Churches and Corporate Responsibility (TCCR) au Canada, l'Ecumenical Committee for Corporate Responsibility (ECCR) en Grande-Bretagne et en Irlande, et l'Interfaith Center on Corporate Responsibility (ICCR) aux États-Unis, ainsi que par des groupes se réclamant de différentes confessions, des ordres religieux et des coalitions multisectorielles comme la Coalition for Justice in the Maquiladoras. En 1995, l'ECCR, l'ICCR et le TCCR ont publié *Principles for Global Corporate Responsibility, Bench Marks for Measuring Business Performance* pour alimenter le dialogue avec les entreprises. Ces points de repère pour évaluer le rendement d'une entreprise font actuellement l'objet d'une mise à jour; ils seront ratifiés à l'occasion d'une conférence mondiale, en 1999⁹.

La Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a également élaboré un code de conduite type, inspiré des conventions de l'OIT, qui a été adopté par son comité exécutif en 1997. Ce code est particulièrement utile en ce qu'il offre, aux syndicats et aux autres groupes intéressés qui sont engagés dans la négociation des codes multi-employeurs ou qui demandent des améliorations aux codes des entreprises, un modèle de libellé pour obliger les sociétés à rendre des comptes. Le code type de la CISL comprend des dispositions applicables à l'industrie du vêtement qui portent sur la responsabilité des sociétés à l'égard des pratiques de leurs fournisseurs, entrepreneurs, sous-traitants et titulaires de licences et de franchises. On y trouve aussi des suggestions de dispositions sur la divulgation par les entreprises, les salaires suffisants, la liberté d'association et la sécurité d'emploi¹⁰.

Désormais dans le secteur du prêt-à-porter, les codes de conduite des entreprises s'appliquent, la plupart du temps, aux pratiques des fournisseurs et, parfois, des sous-traitants de l'entreprise, ainsi qu'à celles de l'entreprise elle-même. Le principal avantage des codes de conduite pour les détaillants en général et pour le secteur du vêtement en particulier, c'est qu'ils admettent la responsabilité et, par extension, l'imputabilité des détaillants et des fabricants à l'égard des pratiques de leurs fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants. Les codes de conduite des fournisseurs pourraient permettre d'établir la responsabilité des détaillants et des fabricants à l'égard des conditions de travail de toutes les personnes qui fabriquent leurs produits, non seulement partout au monde, mais dans toute la chaîne de sous-traitance.

Les codes et la surveillance au Canada

Une politique de conformité qui ne fait l'objet d'aucune surveillance et qui n'est assortie d'aucune mesure d'exécution ne vaut pas le papier sur lequel elle est écrite. [Traduction]

— Stephen Beatty, ancien directeur exécutif, Fédération canadienne du vêtement¹¹

En règle générale, les sociétés canadiennes ont été beaucoup plus lentes que leurs homologues américaines ou européennes à élaborer des codes de conduite. Un sondage réalisé en 1996 auprès des entreprises canadiennes par l'Association des juristes canadiens pour le respect des droits de la

personne dans le monde (AJCRDPM) et le Centre international des droits de la personne et du développement démocratique (CIDPDD) fait état du faible nombre d'entreprises canadiennes qui ont adopté des codes de conduite relatifs aux droits des travailleuses et des travailleurs dans leurs exploitations à l'étranger. Cinquante-cinq entreprises sur les 98 interrogées ont refusé de dire si elles avaient un code de conduite. Trente-quatre des 43 entreprises qui ont répondu ont déclaré avoir un code ou être en train d'en élaborer un. Seulement six de ces 34 entreprises ont affirmé avoir des codes mentionnant l'ensemble des droits fondamentaux des travailleuses et des travailleurs reconnus par l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE)¹². Seules deux de ces six entreprises ont fourni un exemplaire de leur code à l'AJCRDPM et au CIDPDD, et ces deux codes mentionnaient très peu les normes du travail fondamentales, lorsqu'elles y faisaient référence¹³.

Les détaillants de vêtements et les fabricants de textiles qui ont répondu au questionnaire de l'AJCRDPM et du CIDPDD — Dylex, Baie d'Hudson, Mark's Work Warehouse et Dominion Textile — ont affirmé avoir un code de conduite régissant les relations avec les fournisseurs étrangers. Bien que Dylex ait affirmé que son code de conduite mentionnait la liberté d'association, le droit à la syndicalisation et à la négociation collective, l'absence de discrimination et l'élimination du travail des enfants, l'entreprise n'en a pas fourni d'exemplaire à l'AJCRDPM et au CIDPDD à des fins de vérification.

Pour ce qui est des droits fondamentaux des travailleuses et des travailleurs définis par l'OCDE, l'actuel code de conduite de la Compagnie de la Baie d'Hudson (le seul code remis par un détaillant à l'AJCRDPM et au CIDPDD) mentionne uniquement l'élimination du travail des enfants. (Fait à remarquer, les trois détaillants qui ont répondu au questionnaire ont tous affirmé que leur code de conduite mentionnait l'élimination du travail des enfants.) Bien que la Compagnie de la Baie d'Hudson ait dit procéder à des vérifications indépendantes, Craig Forcese, auteur du rapport, a conclu, après avoir examiné son code de conduite, que celui-ci ne prévoyait aucun type de vérification¹⁴. La société prétend collaborer actuellement avec le Conseil canadien du commerce de détail et l'OIT pour élaborer des codes types¹⁵.

Au cours de l'été 1996, la Labour Behind the Label Coalition (LBLC), de Toronto, a envoyé un questionnaire semblable à 40 grands détaillants canadiens de l'industrie du vêtement. Seuls trois d'entre eux ont rempli au moins une partie du questionnaire : Cotton Ginny, Tristan & Iseut Inc. et un petit détaillant appelé For World Spirit. Une quatrième société, qui a demandé l'anonymat, a accepté d'être interrogée par un membre de la coalition affilié à un groupe confessionnel. Une autre entreprise, Dylex, a répondu à un appel de suivi mais a refusé de répondre au questionnaire après avoir constaté que le Conseil de district de l'Ontario du Syndicat du vêtement, textile et autres industries (SVTI) était membre de la coalition¹⁶.

Sur les trois questionnaires remplis, c'est celui de Cotton Ginny que la Coalition a jugé le plus encourageant. Lors d'une réunion préliminaire avec les responsables de la société, à l'automne 1996, ces derniers se sont dits intéressés par l'idée de l'étiquette Wear Fair et prêts à envisager le recours à d'éventuels mécanismes de surveillance. Toutefois, bien que Cotton Ginny ait prétendu avoir une politique sur les droits des travailleuses et des travailleurs qui comportait la liberté

d'association, leur « Ethics Policy on Workers' Rights » est un énoncé de principe général plutôt qu'un code de conduite; cette politique ne mentionne pas expressément les droits fondamentaux des travailleuses et des travailleurs définis par l'OIT ou l'OCDE¹⁷.

Bien que la LBLC ait élaboré un code de conduite type qui touche les pratiques de production à la fois intérieures et étrangères, elle n'a pas encore déployé beaucoup d'efforts pour obtenir l'adhésion des détaillants ou des fabricants au code, en partie parce que de nombreux membres de la coalition se demandent si une surveillance indépendante serait possible ou souhaitable dans le contexte canadien. Lorsque le code a été élaboré (1997), certains membres de la coalition craignaient qu'un code d'application volontaire comportant des dispositions relatives à la vérification indépendante fasse le jeu du gouvernement de l'Ontario, qui favorise la déréglementation et la privatisation. Le code type de la LBLC renferme des dispositions sur la sécurité d'emploi, sur l'amélioration de la situation des personnes qui travaillent à domicile et dans les ateliers à façon, ainsi que sur la surveillance et l'application. Ces dispositions obligent les détaillants à fournir des renseignements à leurs entrepreneurs et, lorsque la législation du travail est convenable et appliquée comme il se doit, engagent les détaillants et les entrepreneurs à coopérer avec les enquêtes du ministère du Travail et à procéder à des vérifications périodiques de la conformité des fournisseurs à cette législation¹⁸.

Depuis que la LBLC et le CIDPDD ont réalisé leurs enquêtes, quelques grands détaillants ainsi que le Conseil canadien du commerce de détail ont franchi certaines étapes de l'adoption de codes de conduite. Ce changement d'attitude est peut-être attribuable aux récentes campagnes menées au Canada et aux États-Unis pour dénoncer les violations des droits des travailleuses et des travailleurs dans l'industrie du vêtement, tant au pays qu'à l'étranger, à l'intérêt accru des médias pour cette question ainsi qu'à une sensibilisation plus aiguë des consommatrices et des consommateurs, sans oublier les préoccupations toujours plus vives soulevées par la question du travail des enfants dans divers secteurs, notamment celui du vêtement.

En mars 1998, réagissant à d'éventuelles interventions des actionnaires menées par la British Columbia Federation of Labour, quatre grands détaillants canadiens — la Compagnie de la Baie d'Hudson, Sears Canada, Mark's Work Warehouse et Dylex — ont convenu d'appuyer la demande de création d'un groupe de travail fédéral formulée par la Labour Behind the Label Coalition, groupe de travail qui serait chargé de proposer des mécanismes pour mettre un terme à l'exploitation qui sévit dans les ateliers de misère, y compris, entre autres, un code de conduite volontaire et un système de surveillance¹⁹.

Dans le *Rapport canadien sur le développement 1998* de l'Institut Nord-Sud, Ann Weston signale que la Fédération canadienne du vêtement a demandé à la Société générale de surveillance (SGS), de Suisse, de l'aider à définir une démarche de responsabilité sociale qui comprenne l'accréditation, la surveillance et l'application²⁰. La SGS est également la première société agréée par le Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA), aux États-Unis, pour vérifier la conformité des entreprises à la norme générale Social Accountability 8000 (SA 8000) relative à la responsabilité des entreprises (voir SA 8000 ci-dessous).

Progrès réalisés à l'extérieur du Canada

Bien que les détaillants canadiens commencent tout juste à envisager l'adoption de codes de conduite volontaires, les événements se sont bousculés dans d'autres pays. Aux États-Unis et, dans une moindre mesure, au Canada, des campagnes menées auprès des médias par des consommatrices et des consommateurs avertis ont permis d'exercer des pressions sur les géants du détail et les super-marques des États-Unis afin qu'ils aillent au-delà des codes de conduite volontaires et qu'ils acceptent la participation de la société civile au contrôle du respect des codes par les entrepreneurs. Des campagnes ciblant Gap, Disney Corporation, Levi, la marque Kathie Lee Gifford de Wal-Mart et Nike ont demandé que les codes de conduite de ces sociétés ne soient pas uniquement des outils de relations publiques auprès des consommateurs du Nord. En demandant une surveillance indépendante par les groupes locaux de défense des droits de la personne, des droits des travailleuses et des travailleurs et des droits des femmes, ces campagnes incitent les entreprises à aller au-delà de l'autoréglementation et axent davantage le débat sur l'obligation de rendre compte des entreprises que sur leurs simples responsabilités.

1. Surveillance au El Salvador

La campagne qui ciblait Gap a été la première victoire d'importance au cours de cette nouvelle étape de la lutte menée en vue d'obliger les détaillants à rendre compte des conditions dans lesquelles sont fabriqués leurs produits. En décembre 1995, après une campagne d'un an aux États-Unis, au Canada et au El Salvador, Gap a accepté une surveillance indépendante à la maquiladora Mandarin International, usine à façon dans la zone franche de San Marcos, au El Salvador. C'était la première fois qu'un grand détaillant nord-américain confiait à des groupes de défense des droits de la personne et des droits des travailleuses et des travailleurs ainsi qu'à des groupes confessionnels la surveillance du respect par ces entrepreneurs de son code de conduite²¹.

Le Groupe international d'observation du Salvador (GMIES) réunit l'Institut des droits de la personne de l'Université d'Amérique centrale (UCA), le Bureau des droits de la personne de l'archidiocèse de San Salvador, le bureau de conseils juridiques de l'évêché de San Salvador et le Centre d'études sur le travail (CENTRA). Selon Benjamin Cuellar, directeur de l'Institut des droits de la personne de l'UCA, le groupe de surveillance a régulièrement accès à l'usine et a gagné la confiance des travailleuses et des travailleurs et de la direction. Il est bon de signaler que le groupe de surveillance insiste autant, sinon davantage, sur le respect, par l'employeur, du droit du travail salvadorien que sur celui du code de conduite de Gap. Un membre du groupe de surveillance à qui on avait demandé d'expliquer cette situation a affirmé que les codes de conduite des entreprises étaient trop vagues, alors que le droit du travail salvadorien était beaucoup plus précis quant aux obligations des employeurs²².

Les réalisations les plus importantes du groupe de surveillance indépendant sont probablement les suivantes : (1) faciliter la réintégration de 75 des quelque 300 travailleuses et travailleurs mis à pied pour avoir appuyé une campagne de syndicalisation, y compris les membres de l'exécutif du syndicat; ces personnes ont pu reconstituer leur syndicat sans subir les sanctions de la direction; et (2) obtenir de Gap qu'elle continue à s'approvisionner à l'usine Mandarin et qu'elle accroisse ses

commandes à cette usine afin de permettre la réintégration des travailleuses et des travailleurs mis à pied²³.

Puisqu'il arrive souvent que les gouvernements, les employeurs et parfois même certains syndicats du Sud accusent les responsables des campagnes menées dans le Nord par les consommatrices et les consommateurs d'être motivés par le protectionnisme conçu pour faire fuir les capitaux et les emplois, le fait que cette campagne ait protégé des emplois et facilité la réintégration des travailleuses et des travailleurs mis à pied ainsi que la reconstitution de leur syndicat est une réalisation de taille.

Mark Anner, ancien coordonnateur du groupe de surveillance, à qui on avait demandé quelles améliorations précises des conditions de travail avait permises la surveillance indépendante pour les travailleuses et les travailleurs de la Mandarin, a déclaré ce qui suit :

Avant la surveillance, il n'y avait pas d'eau potable. Les portes des salles de toilettes étaient verrouillées, les femmes devaient demander la permission pour aller aux toilettes et leurs visites étaient minutées. Un ancien colonel de l'armée était chargé du personnel et il dirigeait l'usine comme un camp militaire. Les heures supplémentaires obligatoires et la mauvaise ventilation posaient problème. Les femmes devaient subir un test de grossesse pour obtenir un emploi. Depuis la conclusion de l'accord, les pires de ces violations ont été corrigées. Le colonel a été retiré de l'usine. Les portes des toilettes ne sont plus verrouillées et les femmes n'ont plus à signer pour aller aux toilettes. L'entreprise a installé des distributeurs d'eau glacée. Les femmes ne sont plus tenues de produire un test de grossesse et ne sont plus forcées de faire des heures supplémentaires²⁴.

Malgré ces réalisations, l'expérience de surveillance indépendante à la Mandarin a suscité certaines critiques. Dans *Codes of Conduct and Independent Monitoring: Strategies to Improve Labor Rights Enforcement*, Bama Athreya, de l'International Labor Rights Fund, affirme que de nombreux militants et militantes syndicaux du Nord et du Sud craignent que la surveillance indépendante prenne en charge certaines des fonctions normalement dévolues à la direction syndicale locale, élue démocratiquement. Elle signale qu'à l'usine de la Mandarin, le groupe de surveillance a pris en charge le traitement des griefs des travailleuses et des

travailleurs, ainsi que les enquêtes à cet égard; cela a éliminé le besoin d'un syndicat indépendant à l'usine et, sans le vouloir, miné l'appui pour un syndicat du genre²⁵.

Dans nos conversations avec les membres du groupe de surveillance indépendante, ceux-ci nous ont déclaré qu'ils n'avaient nullement l'intention de jouer le rôle du syndicat, mais que la situation particulière de la Mandarin les avait obligés à servir de médiateurs entre la direction et les travailleuses. Ils ont fait remarquer qu'il y avait maintenant deux syndicats à l'usine, tous deux accrédités par le ministère du Travail, et que le syndicat représentant la majorité des travailleuses, l'ATEMISA, avait été créé avec l'appui de la direction après le congédiement des partisans du SETMI²⁶. Comme l'affirme M^{me} Athreya, le groupe de surveillance a jugé que ce n'était pas à lui d'influencer les travailleuses quant au choix d'un syndicat²⁷. Carolina Quinteros, ancienne employée du GMIES, ajoute que le groupe de surveillance a respecté le droit du SETMI d'élaborer sa propre stratégie pour obtenir l'appui des travailleuses de la Mandarin et de définir son rôle en matière de représentation des membres qui, selon elle, est très différent du rôle de médiation joué par le groupe de surveillance²⁸.

Bien que l'expérience de surveillance indépendante à la Mandarin ait permis d'améliorer les conditions de travail dans cette usine et ait illustré la façon dont peut fonctionner la surveillance par les groupes locaux de défense des droits de la personne, elle ne semble pas avoir favorisé le renforcement de la capacité des travailleuses de s'organiser pour défendre leurs intérêts. Toutefois, selon M^{me} Quinteros, le fait que le SETMI soit actuellement en position de faiblesse à la Mandarin n'est pas attribuable à l'existence de la surveillance indépendante, mais plutôt aux divisions historiques au sein du syndicat et chez les travailleuses de la Mandarin; c'est là un reflet de la faiblesse actuelle du mouvement syndical salvadorien en général²⁹.

Lorsqu'on a demandé à Mark Anner ce que la surveillance indépendante à la Mandarin n'avait pu accomplir, il a fait la réponse suivante :

La surveillance indépendante n'a pu modifier, dans cette usine, la logique du fonctionnement de l'industrie, l'intensité du travail, qui est liée aux objectifs de production. Les usines locales qui produisent à contrat pour les gros détaillants américains comme Gap ou Eddie Bauer doivent remplir leurs commandes dans des délais prescrits. Les marges bénéficiaires sont très minces. Pour que les propriétaires des maquiladoras puissent survivre dans ce système, il leur faut maintenir la cadence de production. Ils n'ont qu'un petit nombre d'employées dont ils doivent exiger beaucoup d'heures supplémentaires lorsque les commandes sont abondantes. Nous ne pouvons tout faire dans une seule usine. Le prochain grand défi à relever, c'est de voir à ce que toutes les sociétés subissent les mêmes pressions pour l'amélioration des conditions³⁰.

Si Gap commence à s'approvisionner auprès d'autres maquilas du El Salvador, le groupe de surveillance espère négocier le droit de surveiller les conditions dans ces usines³¹. À ce jour, GAP n'a pas donné son aval à une surveillance indépendante dans l'une ou l'autre de ses autres usines à façon situées dans 50 pays de par le monde; cette société n'a pas non plus participé au US Apparel Industry Partnership, où des négociations sont en cours sur un code de conduite et un système de surveillance multi-entreprises.

2. Surveillance au Honduras

La Kimi, maquila du Honduras où on fabrique des vêtements, est, à notre connaissance, le seul fabricant de vêtements qui ait confié la surveillance permanente des conditions dans son usine à un groupe local de défense des droits de la personne et à d'autres ONG locales³². L'accord prévoyant une surveillance indépendante a été négocié avec l'entrepreneur plutôt qu'avec l'un ou l'autre des détaillants nord-américains qui s'approvisionnent à cette usine³³.

L'accord sur la surveillance au Honduras a été signé en juin 1997, après une âpre lutte qui a éclaté lorsque les travailleuses ont tenté de se syndiquer. Plusieurs ont été congédiées, des mouvements de solidarité internationale ont été organisés et les détaillants américains qui s'approvisionnaient à cette usine, tels que Macy et JC Penny, ont menacé de se retirer du Honduras, ce qui compromettait l'emploi de 500 travailleuses des maquilas.

L'Équipe de surveillance indépendante (EMI) au Honduras comprend le CODEH (Comité pour la défense des droits de la personne), les Jésuites, le CODEMUH (Collectif des femmes du Honduras) et la Caritas du diocèse. Chacune de ces organisations enquête depuis longtemps sur les conditions dans les maquilas du Honduras. Étant donné le fort pourcentage de femmes qui travaillent dans les maquilas et le peu de place qu'occupe la question des rapports sociaux entre les sexes dans de nombreux syndicats d'Amérique centrale, la participation d'un groupe de femmes à l'équipe de surveillance marque un progrès important.

L'accord avec la Kimi prévoit des visites périodiques et sans préavis de l'équipe de surveillance ainsi que des réunions mensuelles avec les porte-parole de la direction et des travailleuses. Il énonce les questions prioritaires sur lesquelles se penchera l'équipe de surveillance à court terme, y compris le traitement des travailleuses enceintes, les accusations d'abus de la part du personnel de direction, la liberté d'association et la situation des sympathisantes syndicales mises à pied.

Comme dans le cas de la Mandarin, la surveillance indépendante à la Kimi a permis de faciliter le retour au travail de certaines sympathisantes syndicales mises à pied et d'instaurer des conditions qui ont encouragé certains détaillants nord-américains à continuer de s'approvisionner à cette usine.

Toutefois, l'expérience de surveillance indépendante a également suscité de la méfiance entre le syndicat à l'usine (le SITRAKIMIH, affilié au FESITRAINCOSSH) et le groupe de surveillance, et a semé la confusion au sujet des rôles respectifs de chacun. Dans une communication présentée à une conférence sur la surveillance indépendante au El Salvador, en janvier 1998, Maritza Paredes a souligné, au nom de l'EMI, l'absence de définitions claires et précises du rôle de la surveillance indépendante par rapport à celui du syndicat, la crainte des syndicats que les personnes chargées de la surveillance indépendante cherchent à jouer le rôle qui lui revient³⁴.

3. Nike et la surveillance indépendante

L'obtention d'une surveillance indépendante au El Salvador, qui a connu un grand retentissement, a eu pour effet d'inscrire cette réalité à l'ordre du jour des groupes de défense des droits des

travailleuses et des travailleurs du Nord et du Sud, aussi bien que des fabricants de vêtements du monde entier. Des sociétés bien en vue, telles que Nike et Disney, qui se font constamment critiquer pour les violations des droits des travailleuses et des travailleurs par leurs entrepreneurs à l'étranger, ont récemment embauché des cabinets de comptables comme Ernst & Young ou des entreprises d'accréditation professionnelles telles que la Société générale de surveillance (SGS) pour effectuer des « audits sociaux » des pratiques de leurs entrepreneurs. Fait à noter, Nike utilise maintenant l'expression « surveillance indépendante » pour décrire ce qui est essentiellement de la surveillance à contrat par un tiers, même si Ernst & Young rend des comptes uniquement à Nike et si la société jouit d'un accès exclusif aux rapports des vérificateurs. Cette situation a suscité un nouveau débat sur la signification de l'expression « surveillance indépendante » ainsi que sur le degré de transparence nécessaire pour légitimer le processus de surveillance.

Le 12 mai 1998, Nike a réagi aux protestations de plus en plus nombreuses et aux critiques incessantes des prétendues violations des droits de ses travailleuses et du manque de transparence dans le processus de surveillance en promettant de laisser des ONG prendre part à la surveillance et de publier des résumés de leurs rapports³⁵. Toutefois, les critiques de Nike se montrent toujours sceptiques quant au choix des ONG, aux modalités qui présideront à ce choix et à l'accès de ces ONG aux usines et au personnel, aux personnes choisies pour rédiger les rapports et à l'accès du public à ces rapports³⁶.

Depuis la conférence de presse de Nike, le 12 mai, une équipe composée de six défenseurs américains des droits des travailleuses et des travailleurs et spécialistes de la santé et de la sécurité, avec l'appui du International Labor Rights Fund (ILRF), de Global Exchange et d'autres groupes américains faisant pression sur Nike relativement aux droits de ses travailleuses, a présenté une proposition à la société concernant un système de vérification des droits qui ferait place à une surveillance par les ONG. L'équipe offre de coopérer à un projet pilote de surveillance dans l'un des pays asiatiques où est concentrée la production de Nike. Un document de travail précédent, mis en circulation par l'ILRF, proposait que ce projet pilote fasse intervenir des ONG, des universitaires ainsi que des militantes et des militants locaux dignes de confiance dans le processus de vérification. L'équipe ne demande à Nike aucune rétribution³⁷.

4. Exemple européen

Le détaillant français Auchan, qui fait fabriquer des vêtements, envisage la participation des ONG à la surveillance. Cette société a accepté d'étudier la faisabilité de vérifications indépendantes par des tiers afin d'en arriver à un système d'accréditation et d'étiquetage social³⁸. Auchan a également accepté de participer à une commission de contrôle, en compagnie de groupes de défense des consommateurs, d'ONG internationales et de syndicats qui vérifieront les modalités des vérifications internes et, en bout de ligne, de surveillance par des tiers. La commission aura apparemment accès aux rapports de vérification et de surveillance.

L'accord s'inspire en partie du code de conduite type élaboré par le Collectif de l'éthique sur l'étiquette, en vertu duquel les sociétés s'engagent à participer à un projet pilote de cinq ans pour étudier et concevoir des mécanismes de vérification interne et de surveillance externe, d'accréditation et d'étiquetage.

Le code d'Auchan se distingue notamment parce qu'il renferme des dispositions sur la liberté d'association, y compris le droit à la syndicalisation et à la négociation collective ainsi qu'à un salaire suffisant pour assurer le minimum vital (aliments, vêtements, logement) de la travailleuse ou du travailleur et des personnes à sa charge.

Réflexions sur la surveillance indépendante

Stephen Coats, du US/Guatemala Labor Education Project (US/GLEP), tire des conclusions préliminaires de l'expérience de la surveillance indépendante en Amérique centrale dans un récent document intitulé *Reflections on the Issue of Independent Monitoring*. Il énumère six leçons à tirer pour les futures initiatives de surveillance indépendante :

1. *Acceptation par les travailleuses, les travailleurs et les syndicats.* Sans l'appui des travailleuses, des travailleurs et des dirigeants syndicaux locaux, la surveillance indépendante risque de se heurter à des obstacles de taille, sinon insurmontables. Cette observation vaut même si l'usine n'a pas de syndicat, mais elle est absolument essentielle si l'usine est syndiquée. S'il n'existe aucune relation de confiance entre les travailleuses et travailleurs et les responsables de la surveillance, on finira probablement par considérer que ces derniers sont de connivence avec l'entreprise. À l'inverse, si les responsables de la surveillance deviennent les principaux porte-parole des travailleuses et des travailleurs auprès de l'entreprise, les syndicats y verront la concrétisation de leurs craintes que les responsables de la surveillance les remplacent et les concurrencent, ce qui mènerait à des conflits entre ces groupes, qui se doivent d'être des alliés.

2. *Précision des rôles.* Si la fonction de surveillance dans une situation donnée n'est pas définie avec soin, il risque d'y avoir des conflits et des malentendus. Certes, on ne s'attend pas que les responsables de la surveillance soient neutres. Après tout, ces personnes doivent d'abord veiller à ce que la société se conforme à un code de conduite profitable pour les travailleuses et les travailleurs. À ce titre, elles défendent inévitablement les travailleuses et les travailleurs. Cependant si elles passent de l'enquête à l'application et à la résolution de problèmes, elles deviennent alors les porte-parole des travailleuses et des travailleurs. Il reste que, par définition, les personnes chargées de la surveillance ne représentent pas les travailleuses et les travailleurs, ce rôle étant dévolu au syndicat.

3. *Crédibilité.* Les organismes de surveillance doivent jouir d'une crédibilité auprès d'une bonne partie de la société civile pour que leur travail soit efficace; on ne peut les percevoir comme des porte-parole serviles des travailleuses et des travailleurs, pas plus qu'on ne doit estimer qu'ils poursuivent des objectifs politiques qui entachent leur objectivité.

4. *Circonspection à l'égard du financement extérieur.* La perspective d'un financement important et assuré de la part des sociétés, des fondations ou des organismes d'aide nord-américains peut susciter des divisions et des tensions entre les groupes locaux, engendrées moins par des questions de principe que par la rivalité pour l'obtention de ressources limitées. Bien que certains groupes aient envisagé la passation de contrats avec des sociétés américaines tout en faisant preuve de

vigilance, d'autres se sont montrés indûment intéressés à agir comme surveillants.

5. *Capacité et formation.* Les groupes de surveillance composés de groupes confessionnels ou de groupes de défense des droits de la personne ne possèdent pas nécessairement les compétences ou le personnel qui leur permettraient de se charger de toutes les dimensions de la surveillance d'un code de conduite. Il faut assurer de la formation et le renforcement des capacités en matière de santé et sécurité, de vérification comptable, de droit du travail et ainsi de suite.

6. *Distinction entre les approches à court terme et à long terme.* En Amérique centrale, la surveillance indépendante a pris deux formes : tantôt, l'organisme de surveillance agit comme groupe de contrôle permanent (p. ex. le groupe de surveillance indépendante au El Salvador, créé il y a deux ans), tantôt il est invité à évaluer uniquement un ensemble particulier de questions (p. ex. le Human Rights Watch dans le conflit avec la Phillips-Van Heusen, au Guatemala). C'est le contexte qui déterminera la marche à suivre, mais une présence permanente soulève évidemment davantage de questions qu'une approche à la pièce³⁹.

Elaine Bernard, directrice exécutive du Harvard Trade Union Program, propose les principes généraux suivants pour garantir l'authenticité du processus de surveillance, dans une communication présentée à une conférence sur la surveillance indépendante tenue en avril 1997 à New York et intitulée « Ensuring Monitoring is Not Co-opted ». Selon M^{me} Bernard, pour éviter d'être récupéré, l'organisme de surveillance doit :

- être indépendant du secteur de l'entreprise et de l'État;
- être permanent, et avoir régulièrement accès aux travailleuses et aux travailleurs ainsi qu'aux lieux de travail (il ne doit pas s'agir d'événements uniques et spéciaux à grand retentissement, comme des visites de vedettes);
- revêtir un caractère institutionnel, avoir des ressources assurées et posséder un pouvoir autonome;
- revêtir un caractère local et faire intervenir des personnes qui habitent dans le pays, qui sont présentes sur place et qui parlent la langue des travailleuses et des travailleurs;
- avoir la confiance des travailleuses et des travailleurs, protéger les renseignements personnels et avoir fait ses preuves dans le pays;
- connaître les procédés de travail et les pratiques courantes;
- faire preuve de transparence, être doté d'une infrastructure de communications et avoir le droit de communiquer les renseignements sans l'approbation préalable de l'entreprise ainsi que le droit de diffuser publiquement ses constatations, au besoin⁴⁰.

Selon M^{me} Bernard, ces principes sont tous des éléments nécessaires qui permettent de respecter la promesse de tout « code de conduite » ou, à vrai dire, de toute prétention d'un recours à de bonnes pratiques par l'employeur⁴¹.

Neil Kearney, secrétaire général de la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC), formule une mise en garde quant au rôle des ONG dans la surveillance indépendante. M. Kearney s'inquiète que, dans leur empressement à intervenir dans la négociation et la surveillance des codes d'entreprise, les ONG compromettent leur rôle historique, qui est de mettre au jour les abus et d'organiser des campagnes de revendication, ce qui atténuerait les pressions exercées sur les entreprises pour qu'elles modifient de façon marquée leurs pratiques de travail⁴².

Toutefois, Carolina Quinteros, du Groupe de surveillance indépendant du El Salvador, est d'avis qu'il ne faut pas tirer de conclusions prématurées à partir de deux expériences de surveillance indépendante permanente en Amérique centrale, pas plus qu'il ne faut prendre pour modèle l'une ou l'autre de ces expériences. Elle remarque que les deux expériences de surveillance indépendante sont très distinctes : elles jouissent d'un niveau d'appui différent de la société civile, leurs relations avec les syndicats et la direction des usines en cause sont différentes, tout comme leurs relations avec les sociétés transnationales et la communauté internationale⁴³.

Surveillance indépendante et législation sur le travail

Puisque certains critiques des codes volontaires ont soulevé la question des rapports entre la surveillance indépendante et l'application de la législation locale sur le travail, il y a lieu de signaler que les groupes de surveillance, tant au El Salvador qu'au Honduras, semblent insister davantage sur le respect de la législation relative au travail que sur la conformité à tel ou tel code de conduite d'une entreprise. Lors de la conférence tenue en janvier 1998 au El Salvador, Maritza Paredes, de l'équipe de surveillance indépendante du Honduras, a souligné qu'il fallait absolument continuer d'exercer des pressions sur les ministères du Travail pour qu'ils interviennent efficacement dans la surveillance et l'application de la législation sur le travail. Aucun des groupes de surveillance ne considérait la surveillance indépendante comme une solution de rechange privatisée à l'application par l'État des lois nationales du travail⁴⁴.

Bama Athreya, du International Labour Rights Fund, souligne que dans de nombreux pays, le problème n'a pas uniquement trait au fait que les lois du travail ne sont pas appliquées. Par exemple, le droit à la syndicalisation et à la négociation collective est refusé aux travailleuses et aux travailleurs des zones franches industrielles du Pakistan, du Bangladesh et de la Malaisie, tandis que le droit à la syndicalisation est rigoureusement limité dans d'autres centres de production de vêtements pour l'exportation, tels que l'Indonésie et le Mexique. « Les codes de conduite pourraient jouer un rôle décisif dans la promotion de syndicats libres dans ces endroits, affirme M^{me} Athreya, pourvu qu'ils prévoient la protection du droit des travailleuses et des travailleurs de s'associer afin de créer des syndicats et de négocier collectivement. En exerçant des pressions sur les multinationales pour que, non seulement elles adoptent ce discours, mais aussi qu'elles le respectent, les groupes de défense des travailleuses et des travailleurs arriveront à créer un contexte dans lequel des syndicats libres pourront voir le jour malgré des cadres juridiques très restrictifs⁴⁵ » [Traduction].

M^{me} Athreya est d'avis que l'un des rôles importants des groupes de surveillance est de recueillir de l'information sur les licenciements pour activités syndicales des travailleuses et des travailleurs

et d'exercer sans délai des pressions en faveur de la réintégration de ces personnes. Elle soutient que dans des pays comme la Chine, où la création de syndicats autonomes est interdite, les pressions des consommatrices et des consommateurs ainsi que des groupes de revendication occidentaux relatives aux licenciements sont beaucoup plus susceptibles de porter fruit que le recours au processus judiciaire local; il est aussi probable qu'elles agissent comme moyen de dissuasion à l'égard de tout licenciement futur, ce qui ferait tomber un obstacle de taille à la syndicalisation⁴⁶.

Réactions du Sud aux codes du Nord

Entre octobre 1997 et février 1998, Women Working Worldwide (WWW), groupe du Royaume-Uni, a effectué des recherches et des consultations auprès de groupes de femmes dans six pays asiatiques; ces travaux portaient sur la valeur éventuelle des codes de conduite, tant pour les travailleuses que pour leurs regroupements. Ce qui frappe le plus — sans pour autant étonner — dans le rapport préliminaire de WWW, c'est qu'un très petit nombre de travailleuses qui ont participé à la recherche connaissaient l'existence des codes de conduite⁴⁷.

Au Pakistan, les fonctionnaires de l'État et de l'OIT semblaient eux aussi ignorer l'existence des codes. « Durant la recherche, nous avons également eu la chance de parler avec des fonctionnaires du ministère du Travail et d'autres services de l'État chargés des dossiers de la main-d'oeuvre. Ils ont montré, par leurs propos, qu'ils ne comprenaient pas très bien les codes de conduite. Beaucoup nous ont demandé ce qu'était un code de conduite. Durant la visite chez Sialkot (sous-traitant d'Adidas), nous avons également rencontré des représentants de l'OIT qui surveillent l'exécution des programmes de cet organisme. Ils ont admis leur ignorance au sujet des codes⁴⁸ » [Traduction].

En réponse à la question : « Les codes des entreprises peuvent-ils renforcer la position de négociation des travailleuses? », les travailleuses ont donné, dans l'ensemble, une réponse affirmative, mais avec les trois réserves suivantes :

1. Les travailleuses doivent avoir droit à la syndicalisation et à la négociation collective. Sans ce droit, les codes pourraient entraver les tentatives visant à mettre en place la négociation collective. On a laissé entendre que la liberté d'association était un préalable à l'application efficace des codes.
2. Les travailleuses doivent connaître pleinement les codes et participer à la prise de décisions, sinon, les codes pourraient être perçus comme un instrument bureaucratique imposé par les échelons supérieurs, plutôt que comme un outil d'organisation.
3. Les codes doivent être mis de l'avant comme une stratégie parmi d'autres. La promotion des codes ne devrait pas détourner l'attention des autres stratégies visant l'amélioration des droits des travailleuses⁴⁹.

On a également convenu que tous les codes devraient inclure les droits fondamentaux des travailleuses, y compris le droit à la syndicalisation, et que les travailleuses devaient participer au processus de surveillance. Quant à savoir si les codes types convenaient ou non aux travailleuses du secteur

informel, on a souligné ce qui suit : « Bon nombre des dispositions des codes en place ne répondent pas aux besoins des travailleuses du secteur informel... Pourtant, pour que les codes soient efficaces, on a jugé essentiel qu'ils s'appliquent aux personnes qui ne travaillent pas en usine, puisque leur nombre augmente et qu'elles sont les plus exploitées⁵⁰ » [Traduction].

Lorsqu'on a demandé aux membres du groupe indien ce que les groupes de défense des consommateurs et les syndicalistes de l'Europe et de l'Amérique pouvaient faire pour les aider, ils ont proposé que les groupes du Nord « surveillent les politiques de leur propre gouvernement et s'opposent à toute mesure anti-dumping injustifiée ainsi qu'aux autres mesures protectionnistes qui ont un effet néfaste sur les travailleuses du vêtement dans nos pays⁵¹ » [Traduction].

Les travailleuses des deux groupes entendaient parler pour la première fois d'un code de conduite. Elles nous ont dit qu'aucune disposition du code n'avait été appliquée. Il n'y a pas de syndicat, aucun salaire de subsistance, pas même de salaire ni d'heures de travail minimums. En outre, on a recours au travail des enfants. [Traduction]

— Groupe de travail du Pakistan, rapport de recherche, consultation de WWW

L'Asia Monitor Resource Centre (AMRC) fait écho aux préoccupations soulevées au cours des consultations effectuées par WWW. D'abord et avant tout, la très grande majorité des travailleuses ignorent l'existence des codes dans les usines où elles travaillent. « La très grande majorité des personnes que nous avons rencontrées et qui n'ont aucun lien avec les campagnes dans le « Nord » ne sont pas au courant des codes de conduite des sociétés transnationales... La plupart ignorent de quoi il s'agit. Par exemple, nous avons demandé à des travailleuses d'une usine de chaussures de sport du sud de la Chine, l'été dernier, ce qu'il en était des codes de conduite dans leur usine. Ces personnes travaillaient pour des entreprises qui vantent leur code auprès des consommatrices et des consommateurs, mais rares étaient celles qui connaissaient le code de conduite. Certaines pensaient même que nous parlions des règles de l'usine qui énumèrent les amendes imposées pour diverses infractions⁵² » [Traduction].

Les travailleuses que j'ai interrogées connaissaient le code de conduite de Reebok, mais elles ne l'avaient jamais lu attentivement parce que l'employeur se contentait de l'afficher dans la fenêtre de l'immeuble de sécurité de l'usine. Les travailleuses avaient l'impression que les agents de sécurité surveillaient celles qui lisaient le code et avaient à l'oeil les travailleuses qui voulaient le lire. Les travailleuses craignaient qu'en cas de grève à l'usine, les personnes qui avaient été vues en train de lire le code par les agents de sécurité soient considérées comme les meneurs de la grève.

Selon l'AMRC, « bien que certains regroupements de travailleuses et de travailleurs aient affirmé que les [codes sont] un bon instrument pour souligner l'importance de leurs droits ainsi que le devoir des entreprises d'offrir des lieux de travail sûrs et convenables... [ils] ne doivent pas occulter l'importance de maintenir les pressions pour que les gouvernements appliquent leurs propres lois en matière de travail, de santé et de sécurité, et pour qu'ils en adoptent afin de protéger les travailleuses et les travailleurs. Les codes de conduite sont perçus comme l'un des moyens

— Poengky Indarti, avocate indonésienne, a interrogé plusieurs travailleuses chez PT. Victory Long Age, qui fabrique des articles pour Reebok

d'améliorer des conditions de travail⁵³ » [Traduction]. L'AMRC souligne également les limites des codes de conduite pour toucher un nombre croissant de travailleuses et de travailleurs asiatiques dans le secteur informel.

L'AMRC soulève les questions capitales qui suivent relativement à l'élaboration des codes :

Nous devons déterminer le rôle que nous voulons jouer dans nos rapports avec les sociétés transnationales (STN) qui élaborent des codes de conduite. Par exemple, sommes-nous prêts à collaborer avec les STN pour monter ce système de surveillance? Comment faire sans avoir l'air de donner notre assentiment aux STN ou d'accepter le code de conduite sur papier comme une réelle volonté d'améliorer les droits des travailleuses et des travailleurs? Quelles seront les répercussions d'une collaboration des ONG et des regroupements de travailleuses et de travailleurs avec les STN sur les futurs efforts ou campagnes de promotion des droits des travailleuses et des travailleurs? Cette relation touchera-t-elle la stratégie de défense de ces droits? Comment procéder à la surveillance tout en évitant ces effets secondaires néfastes? Comment éviter que les préoccupations des consommatrices et des consommateurs du Nord ainsi que des personnes qui militent en faveur des travailleuses et des travailleurs du Sud engendrent des conséquences non intentionnelles sur les travailleuses et les travailleurs d'Asie⁵⁴? [Traduction]

Codes multi-entreprises et sectoriels

Au moment même où les organisateurs des campagnes de lutte contre les ateliers de misère incitent les consommatrices et les consommateurs à exercer des pressions sur les fabricants de telle ou telle marque de vêtements ou de chaussures afin qu'ils aillent au-delà de l'autoréglementation et acceptent une surveillance indépendante, les syndicats et les ONG nationaux et internationaux font pression sur les fabricants de vêtements et d'articles de sport ainsi que sur leurs associations pour qu'ils négocient des codes de conduite ainsi que des systèmes de surveillance et d'accréditation multi-entreprises ou sectoriels.

Les avantages des codes et des systèmes de surveillance multi-entreprises et sectoriels par rapport aux codes s'appliquant à une entreprise unique sont assez évidents :

- le fait que de nombreuses usines à façon et de nombreux ateliers de couture effectuent du travail en sous-traitance pour plus d'un fabricant de vêtements du Nord;
- la réticence, même des plus grands fabricants de vêtements, à prendre le risque d'adopter des normes plus rigoureuses, que leurs concurrents pourraient ne pas respecter;
- le problème du manque d'uniformité des dispositions des divers codes individuels, et l'absence de lignes directrices et de normes reconnues pour la surveillance et l'accréditation des responsables de cette surveillance.

L'un des éléments clés des codes de conduite et des systèmes de surveillance multi-entreprises et sectoriels est l'élaboration de mécanismes d'accréditation et de modalités d'étiquetage qui

permettent aux consommatrices et aux consommateurs de repérer les vêtements fabriqués dans des conditions conformes à l'éthique, et aux syndicats, aux ONG ainsi qu'à la population de contester des décisions concernant l'accréditation de telle ou telle société. Bien qu'il n'existe pour l'instant aucun exemple probant de l'adoption d'un système d'étiquetage par des entreprises des industries du vêtement et de la chaussure, bon nombre des initiatives d'élaboration de codes dans l'industrie du vêtement devraient déboucher sur l'adoption de programmes d'étiquetage à l'avenir.

Christine Elwell, avocate et analyste spécialisée en commerce international, estime que la surveillance indépendante, l'accréditation et l'étiquetage constituent l'option préférée pour l'instant parce qu'ils sont « conformes au GATT ». M^{me} Elwell et Sheila Katz, du Congrès du travail du Canada, font état de l'affaire du thon et du dauphin en 1992, et font remarquer que, dans cette affaire, même s'il était impossible de faire respecter l'interdiction d'un produit ou des importations, on pouvait exiger la présence d'une étiquette pour renseigner les consommatrices et les consommateurs⁵⁵.

Certains gouvernements du Sud prétendraient peut-être que les dépenses engagées pour satisfaire aux exigences en matière d'étiquetage et d'accréditation constituent des entraves au commerce, mais M^{me} Elwell souligne que les groupes qui prônent l'exploitation durable des forêts ont répondu à cette critique en versant de l'argent aux producteurs du Sud pour les aider à se conformer aux prescriptions en matière d'étiquetage⁵⁶.

Voici plusieurs exemples d'accords conclus et d'initiatives en cours sur les codes de conduite, les mécanismes de surveillance et les systèmes de surveillance multi-entreprises ou sectoriels.

1. Code de conduite de la FIFA

En septembre 1996, la Fédération Internationale de Football Association (FIFA), la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC), la Fédération internationale des employés, techniciens et cadres (FIET) et la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) ont convenu d'un code de conduite type pour la production de ballons de soccer. La négociation de ce code découlait de l'indignation suscitée par des reportages sur l'exploitation des enfants dans les usines de production de ballons de soccer à Sialkot, au Pakistan. Selon Bama Athreya, de l'International Labour Rights Fund (ILRF), le code de la FIFA est l'un des codes de conduite les plus exhaustifs à ce jour, et ce, du moins en partie, parce qu'aucun représentant de l'industrie n'a participé à son élaboration⁵⁷.

Le code oblige la FIFA à s'assurer qu'aucun ballon de soccer ou autre produit ou élément qu'elle autorise n'est fabriqué dans des conditions analogues à celles des ateliers de misère ou par des enfants. Il interdit le recours au travail forcé ou à la servitude pour dettes, au travail des enfants de moins de 15 ans, aux heures de travail et aux heures supplémentaires excessives, ainsi qu'à la discrimination liée à l'emploi. Il garantit la liberté d'association et le droit à la négociation collective, un milieu de travail sûr et salubre, ainsi que des salaires et des avantages qui respectent à tout le moins les normes minimales légales ou industrielles et qui permettent de répondre aux besoins fondamentaux tout en laissant un certain revenu discrétionnaire⁵⁸. La disposition relative aux

salaires est particulièrement pertinente, puisque rares sont les codes qui obligent les employeurs à verser un « salaire minimum vital ».

Une autre caractéristique importante du code de la FIFA, c'est que non seulement les titulaires de licences y sont assujettis, mais les entrepreneurs et les sous-traitants aussi. Le code décourage également l'exploitation du personnel temporaire et occasionnel ainsi que des apprenties et apprentis : « Les employeurs devraient veiller à offrir des emplois réguliers et sûrs, et s'abstenir de recourir de manière excessive au travail occasionnel ou temporaire. On évitera de se soustraire aux obligations que confère la relation avec des employées et employés réguliers en recourant à des modalités de sous-traitance ne visant que la seule main-d'oeuvre ou à des programmes d'apprentissage qui ne visent nullement à transmettre des compétences ou à offrir un emploi régulier⁵⁹ » [Traduction]. Ces dispositions sont particulièrement importantes pour les travailleuses.

Le code de la FIFA comprend des dispositions concernant la surveillance, en vertu desquelles les titulaires de licences, les entrepreneurs et les sous-traitants sont tenus de permettre en tout temps à des personnes agréées de procéder à des inspections; ils doivent également conserver aux dossiers et communiquer aux responsables de l'inspection le nom et l'âge de chaque travailleuse et travailleur ainsi que les heures travaillées et les salaires payés, et éviter toute mesure disciplinaire, licenciement ou autre type de discrimination à l'endroit de toute personne qui aurait communiqué des renseignements concernant le respect du code⁶⁰.

Selon M^{me} Athreya, le code de la FIFA a suscité une angoisse et une animosité considérables au sein de la Fédération mondiale de l'industrie d'articles de sport (WFSGI), qui a entrepris de négocier son propre code avec l'OIT, l'UNICEF, Save the Children UK et la Chambre de commerce de Sialkot. Ce code, qui met l'accent sur la question du travail des enfants, s'intitule *Partners' Agreement to Eliminate Child Labour in the Soccer Ball Industry*⁶¹.

À ce jour, le logo de la FIFA indiquant que les titulaires de licences respectent le code n'a pas été adopté par les fabricants ou les importateurs de ballons de soccer. Toutefois, la FIFA a donné son aval au Partners' Agreement au Pakistan, tandis que l'Irish Congress of Trade Unions et la Football Association of Ireland ont convenu d'un code de conduite inspiré du code de la FIFA.

2. Apparel Industry Partnership – États-Unis

L'Apparel Industry Partnership (AIP) est issu des travaux d'un groupe de travail s'opposant aux ateliers de misère, créé en août 1996, essentiellement sous l'impulsion de Robert Reich, alors secrétaire au Travail. Le président Clinton a chargé le groupe « de veiller à ce que les produits fabriqués et vendus par les entreprises soient fabriqués dans des conditions de travail convenables et humanitaires, et de formuler des options pour informer les consommatrices et les consommateurs que les produits qu'ils achètent ne sont pas fabriqués dans des conditions d'exploitation » [Traduction]. Selon le US Interfaith Center on Corporate Responsibility (ICCR), « c'est en partie la réaction de Kathie Lee Gifford aux nouvelles selon lesquelles des enfants confectionnaient des vêtements pour son entreprise dans une maquiladora au Honduras qui a incité le secrétaire à prendre cette initiative⁶² » [Traduction].

L'AIP réunit bon nombre des « super-marques » qui ont fait l'objet de critiques pour leur association avec des pratiques analogues à celles des ateliers de misère en Asie et en Amérique latine, notamment Nike, Reebok, Liz Clairborne, Phillips-Van Heusen et Kathie Lee Gifford, ainsi que L.L. Bean, Patagonia, Tweeds, Nicole Miller et Karen Kane. Parmi les groupes confessionnels, les groupes de défense des droits de la personne et de défense des droits des travailleuses et des travailleurs figurent l'ICCR, l'International Labour Rights Fund (ILRF), le Lawyers Committee for Human Rights, la National Consumers League, le Retail Wholesale and Department Store Union (RWDSU), l'AFL-CIO, le Robert F. Kennedy Memorial Centre for Human Rights et le Syndicat du vêtement, textile et autres industries (SVTI).

Le 14 avril 1997, l'Apparel Industry Partnership a publié un accord préliminaire contre les ateliers de misère, intitulé « Workplace Code of Conduct and Principles of Monitoring ». L'accord de l'AIP prévoit l'adoption d'un code de conduite multi-entreprises et de principes généraux concernant la surveillance extérieure et un processus d'accréditation. Les entreprises qui adoptent le Workplace Code of Conduct devront obliger leurs fournisseurs et leurs entrepreneurs à se conformer aux lois en vigueur et aux dispositions du code. Une association sans but lucratif verra le jour, où seront représentés les entreprises, les syndicats, les groupes confessionnels et les ONG. Leur rôle sera de déterminer les critères d'adhésion aux sociétés, d'élaborer des critères et de mettre en oeuvre des modalités pour l'accréditation des personnes chargées de la surveillance extérieure, de concevoir des instruments de vérification et autres pour les pratiques de surveillance, d'aider les membres à acquérir la capacité de corriger les situations de non-conformité et d'agir comme source d'information pour les consommatrices et les consommateurs au sujet du code et des entreprises qui s'y conforment⁶³.

Bien que la plupart des organismes américains de défense des droits des travailleuses et des travailleurs se soient réjouis que le Workplace Code of Conduct reconnaisse la liberté d'association et le droit à la négociation collective, les dispositions sur les salaires⁶⁴ et les heures de travail⁶⁵ ont suscité beaucoup de critiques et de débats. La surveillance, l'accréditation et la participation des groupes du Sud au processus de surveillance ont également soulevé beaucoup de controverse. Dans un communiqué diffusé en avril 1997, Global Exchange et cinq autres groupes américains de défense des droits des travailleuses et des travailleurs ont critiqué l'accord de l'AIP parce qu'il n'obligeait pas les entreprises à verser un salaire de subsistance, qu'il sanctionnait les heures supplémentaires excessives et qu'il permettait à des cabinets d'experts-comptables plutôt qu'à des groupes de défense des droits de la personne de surveiller les pratiques de travail des entreprises⁶⁶.

Depuis la publication de l'accord, les parties ont poursuivi les négociations sur les questions épineuses reliées à la surveillance et à l'accréditation ainsi qu'à la transparence de ces processus. Elles se sont aussi penchées à nouveau sur des questions controversées, comme les salaires. Selon Pharis Harvey, qui participe aux négociations au nom du International Labor Rights Fund, certaines des questions en litige demeurent en suspens, notamment :

- Que signifie le respect du code? Par exemple, quel pourcentage des installations de production doivent faire l'objet de contrôles pour que l'entreprise soit accréditée?
- Quelle somme de renseignements livre-t-on au public : des renseignements sur toutes les inspections

ou tout simplement sur le fait qu'une entreprise est accréditée ou non?

- Qui est chargé de la surveillance? Les vérificatrices et les vérificateurs financiers sont-ils compétents pour réaliser des « audits sociaux »? Quels autres types de groupes devraient participer?
- Dans quelle mesure les travailleuses et les travailleurs doivent-ils participer à la surveillance?
- Comment définir un salaire de subsistance⁶⁷?

Au moment où ces lignes sont écrites, on ignore si le consensus sera suffisant pour permettre à l'AIT d'atteindre l'étape de mise en oeuvre. Toutefois, il semble qu'on se soit entendu sur un système de surveillance dans le cadre duquel les sociétés participantes choisiraient les responsables de la surveillance extérieure à partir d'une liste dressée par les différentes parties à l'AIP. En réponse à un questionnaire de l'AIP, la Clean Clothes Campaign (CCC) s'est élevée contre l'adoption de ce modèle. Elle affirme ce qui suit : « Il est difficile d'imaginer une situation où les travailleuses et les travailleurs porteraient plainte en toute sécurité soit à la société, soit à une entreprise commerciale accréditée liée par contrat à la société⁶⁸ » [Traduction].

3. Fair Trade Charter for Garments – Pays-Bas

Un code de conduite type intitulé « Fair Trade Charter for Garments » a été élaboré aux Pays-Bas en 1994 par la Clean Clothes Campaign, la Fédération des syndicats des Pays-Bas (FNV) et l'organisation de développement outremer NOVIB. La charte s'appuie sur les conventions de l'OIT portant sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective, les heures de travail (un maximum de 48 heures par semaine), l'absence de discrimination, le salaire de subsistance, la santé et la sécurité, ainsi que l'élimination du travail des enfants et du travail forcé. La charte s'applique à l'ensemble de la chaîne de sous-traitance, y compris les travailleuses à domicile. Les sociétés qui se conforment à la charte auraient le droit d'utiliser une marque de commerce indiquant que leurs vêtements sont « conformes à l'éthique⁶⁹ ».

Le recours à un discours non équivoque concernant la liberté d'association, les heures de travail et le salaire de subsistance peut être attribué au fait que le code a tout d'abord été élaboré par des syndicats ainsi que des intervenantes et intervenants du mouvement social, et qu'il a été entériné par les associations du secteur du vêtement uniquement en réaction aux pressions du public suscitées par la Clean Clothes Campaign.

En 1996, l'association des fabricants de vêtements (FENECON), la fédération des détaillants de taille moyenne (MITEX) et la convention hollandaise du vêtement (NKC) ont accepté de participer à un groupe de travail, de concert avec la CCC, la FNV et la NOVIB, pour discuter de la création possible d'une fondation chargée d'encadrer la mise en oeuvre et la surveillance de la charte. En avril 1998, les membres du groupe de travail s'étaient entendus sur divers points reliés à la création de la fondation :

- Siégeront au conseil d'administration de la fondation un nombre égal de personnes représentant les

quatre secteurs en cause : les syndicats, les ONG, les détaillants et les fabricants, ainsi qu'une présidente ou un président indépendant choisi conjointement.

- Les sociétés ne seront pas membres de la fondation à titre individuel, puisqu'elles sont déjà représentées au conseil par leur regroupement sectoriel. Une société qui accepte les normes et les principes de surveillance énoncés dans la charte signera plutôt un contrat avec la fondation, dans lequel seront exposées en détail les tâches de toutes les parties en cause ainsi que les modalités de surveillance.
- On accordera un délai de cinq ans pour en arriver à la pleine conformité aux normes de production.
- La fondation sera chargée d'agréeer les responsables de la surveillance extérieure, parmi lesquels peuvent figurer des entreprises de contrôle de la qualité, des comptables, des ONG et des particuliers. La fondation signera des contrats avec ces personnes et elle recevra leurs rapports.
- L'industrie acquittera la plupart des frais; puisque l'argent ira à la fondation, plutôt que directement aux responsables de la surveillance, on peut croire que les possibilités d'abus seront minimales⁷⁰.

Selon Ineke Zeldenrust, de la CCC, on a longuement discuté pour savoir qui allait choisir les responsables de la surveillance et qui allait recevoir les rapports. Bien que le texte témoigne d'un consensus sur cette question, celle-ci continuera d'alimenter les discussions. On a également discuté du niveau d'intervention des responsables de la surveillance sur le terrain : certains groupes d'employeurs étaient d'avis qu'on ne devait vérifier une installation de production qu'en cas de graves soupçons. Bien qu'il ait été convenu que la fondation recevra les plaintes — et que, si elle le juge nécessaire, elle délèguera quelqu'un pour enquêter — le zèle dont elle devra faire preuve dans ce domaine ainsi que les conditions qui devraient donner lieu à une intervention de surveillance suscitent encore des désaccords⁷¹.

Un autre sujet de discussion, imprévu celui-là, vient du fait que la première Fair Trade Charter ne renferme aucune disposition sur la sécurité d'emploi (voir le code de la FIFA ci-dessus) analogue à celle qu'on trouve dans le Code of Labor Practices in the Garment Industry including Sportswear, de la Clean Clothes Campaign européenne. Les représentants des syndicats et des ONG veulent ajouter la sécurité d'emploi au code hollandais pour qu'il concorde avec le code européen, mais les groupes d'employeurs s'y opposent⁷².

Dans le modèle hollandais, le gouvernement n'intervient pas dans la démarche, mais on sollicite des appuis politiques du gouvernement ainsi que son appui financier à un projet pilote⁷³.

4. Code de conduite de l'Union européenne

Le 22 septembre 1997, le Comité syndical européen du textile, de l'habillement et du cuir (CSE/THC) et EURATEX, association européenne qui regroupe les employeurs dans les domaines du prêt-à-porter et du vêtement sport, ont convenu d'un code de conduite concernant les pratiques de travail des sociétés européennes, de leurs filiales et de leurs sous-traitants dans le Sud. Ce code comprend des dispositions sur le travail des enfants, sur le travail forcé, sur la discrimination et sur le droit à

la syndicalisation. Selon le *Clean Clothes Newsletter*, l'accord devait avoir été présenté à la Commission européenne en juillet 1998. Par la suite, les modalités de la surveillance auraient été négociées⁷⁴.

Un deuxième code européen, soit le Code of Labour Practices in the Garment Industry including Sportswear, également appuyé par le CSE/THC et par des groupes engagés dans le réseau de la Clean Clothes Campaign en Europe, n'a pas encore été accepté par les fabricants de vêtements. On y trouve des dispositions sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective, les heures de travail, un salaire de subsistance, l'absence de discrimination, la santé et la sécurité, le travail des enfants et le travail forcé, ainsi que la sécurité d'emploi. Le deuxième code s'inspire de la Fair Trade Charter négociée aux Pays-Bas, à laquelle on a ajouté une clause sur la sécurité d'emploi.

5. SA 8000

Le 15 octobre 1997, le Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA), aux États-Unis, a annoncé l'adoption d'une norme exhaustive, globale et vérifiable pour la vérification et l'accréditation de la responsabilité des sociétés, intitulée « Social Accountability 8000 (SA 8000)⁷⁵ ».

L'initiative du CEPAA est une tentative visant à élaborer un ensemble complet de normes en matière de droits des travailleurs, qui s'appliqueraient à toutes les industries, y compris les institutions du secteur public, de tous les pays. Bien que le document d'orientation de la SA 8000 ne couvre pas encore le secteur agricole ou l'industrie extractive, il se peut qu'un prochain document d'orientation ou qu'une SA 8001 et une SA 8002 portent sur ces secteurs. Les normes SA 8000 s'inspirent des conventions de l'OIT, de la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant et de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Pour l'instant, la SA 8000 ne porte pas expressément sur le travail à domicile, si ce n'est une mention de la Convention 177 de l'OIT, mais il semblerait que les pratiques de production à domicile feront l'objet des prochaines révisions.

L'initiative SA 8000 a pour objectif d'imprimer une certaine cohérence aux normes du travail énoncées dans divers codes de conduite concurrents et aux procédures d'audit social, et d'offrir des lignes directrices claires et précises pour la divulgation publique des renseignements pertinents provenant des audits. Le CEPAA sera chargé d'accréditer les organismes qui, du moins en théorie, pourraient comprendre des ONG ainsi que des cabinets d'accréditation professionnelle, et d'effectuer des vérifications, par l'entremise de tiers, des sociétés ou de leurs fournisseurs. Ces organisations contrôleront ensuite les pratiques de travail d'une société donnée et l'accréditeront si elle se conforme aux normes SA 8000.

Bien que les ONG ne soient pas expressément exclues à titre d'organismes susceptibles d'être agréés comme vérificateurs sociaux, elles devront signer un contrat avec les sociétés qui sollicitent l'accréditation SA 8000. Il est donc plus probable que les cabinets d'accréditation professionnelle tels que SGS International Certification Services (SGS ICS) et Det Norske Veritas (DNV) joueront ce rôle, tandis que les ONG, les syndicats et d'autres regroupements de travailleuses et de travailleurs seront consultés dans le cadre de la vérification. Toutefois, les ONG et les syndicats auront le droit

d'en appeler à l'organisme d'accréditation ou au CEPAA en vue de faire révoquer l'accréditation d'un cabinet d'accréditation. En fait, les ONG et les syndicats seraient relégués au rôle de vérification des vérificateurs. Toutefois, signalons que le CEPAA a jusqu'à présent accepté d'offrir bénévolement une formation en vérification à un nombre restreint d'ONG, y compris des groupes du Sud, qui veulent acquérir la capacité de surveiller la conformité d'une société à des normes de travail.

Neil Kearney, de la FITTHC, est un important défenseur de l'approche de la SA 8000. Il croit qu'étant donné la tâche énorme que constitue l'application de critères uniformes à des milliers d'entrepreneurs, dans différents pays, même d'une seule société, les entreprises d'accréditation professionnelle joueront probablement le principal rôle de vérification, tandis que les syndicats et les ONG devraient activement informer les vérificateurs, surveiller les surveillants et déposer des plaintes au besoin⁷⁶.

Un communiqué de SGS ICS, en date de juin 1998, annonçait que la multinationale d'accréditation devenait le premier organisme accrédité par le CEPAA pour vérifier les sociétés demandant l'accréditation SA 8000. Selon ce communiqué, SGS ICS fait partie du groupe SGS, la plus grande organisation internationale d'inspection, d'essais et d'accréditation au monde; l'entreprise est présente dans 140 pays et compte 354 filiales, 365 laboratoires, et 39 000 travailleuses et travailleurs⁷⁷.

Bien que les dispositions et la formulation de la SA 8000 aient suscité très peu de critiques, certaines personnes qui défendent les droits des travailleuses et des travailleurs ont critiqué les modalités d'accréditation, de surveillance et de certification. Janneke van Eijk, de la CCC, remet en question la place des travailleuses et des travailleurs dans la SA 8000. Elle remarque que la SA 8000 ne s'applique pas nécessairement à tous les entrepreneurs, fournisseurs, sous-traitants et titulaires de licences, puisqu'une société peut choisir de ne demander la certification que pour ses propres installations. Elle insiste sur l'importance d'appliquer aussi les normes aux travailleuses à domicile⁷⁸.

Judy Gearhart, chercheuse au CEPAA, répond en soulignant que la SA 8000 ne peut servir d'étiquette et que les sociétés devront préciser le niveau de leur participation au système SA 8000, c'est-à-dire le nombre ou le pourcentage de leurs produits qui proviennent d'installations certifiées, qu'il s'agisse ou non de leurs propres usines, de fournisseurs ou de sous-traitants⁷⁹.

M^{me} Van Eijk soulève également certaines questions au sujet du processus de surveillance de la SA 8000, notamment les suivantes :

- Quelles mesures seront prises pour gagner la confiance des travailleuses et des travailleurs et garantir que ces personnes ne seront pas pénalisées pour s'être exprimées?
- Comment les ONG et les syndicats participeront-ils au processus de surveillance, et qui choisira les ONG?
- Quel accès le CEPAA aura-t-il aux renseignements recueillis par les responsables de la

vérification⁸⁰?

Bama Athreya, du International Labor Rights Fund, estime que la plus grande faiblesse de la SA 8000 est l'absence d'obligation redditionnelle à l'égard des consommatrices et des consommateurs. « On ne sait trop, dans le cadre de ce plan, qui prendra des décisions sur l'accréditation des responsables de la surveillance, ni quels critères seront utilisés, ... de qui relèvera le vérificateur, quelles mesures seront prises en cas de violations, et de quelle façon on s'assurera que la société a apporté les mesures correctrices nécessaires⁸¹ » [Traduction]. M^{me} Athreya préfère le modèle de fondation de la CCC, qui constitue selon elle un organisme de surveillance plus transparent.

En réponse à ces critiques, M^{me} Gearhart fait remarquer que le CEPAA accompagne les organismes d'accréditation lors des « vérifications d'attestation », avant l'accréditation et tous les six mois par la suite. De plus, les rapports des vérifications d'accréditation sont remis au Accreditation Review Panel du CEPAA, composé de membres du Advisory Board du CEPAA et où siègent toujours à parts égales des représentantes et des représentants des syndicats ou des ONG et des sociétés⁸².

6. Ethical Trading Initiative – Royaume-Uni

À l'instar de l'Apparel Industry Partnership, aux États-Unis, l'Ethical Trading Initiative (ETI), au Royaume-Uni, a été lancée et favorisée par le gouvernement, en l'occurrence, le ministère du Développement international de Grande-Bretagne et sa ministre, Clare Short, avec l'appui du ministère du Commerce et de l'Industrie. L'ETI jouit également d'un important soutien financier de l'État — qui s'est engagé à payer plus de la moitié des dépenses prévues au cours des trois premières années du processus. À la différence de l'Apparel Industry Partnership, l'ETI est multisectoriel; y participent des sociétés de divers secteurs, y compris les chaînes de supermarchés, les détaillants de vêtements, un fabricant de boissons, et même une société de télécommunications. L'ETI vise avant tout à améliorer les pratiques de travail tout au long de la chaîne mondiale des fournisseurs et des sous-traitants des sociétés qui font des affaires au Royaume-Uni⁸³.

L'ETI semble avoir adopté comme approche d'encourager un long dialogue entre les différents secteurs et intérêts en cause afin d'en arriver à un consensus sur les modalités d'un « Supplier and Sourcing Code » multisectoriel, portant sur les exigences d'adhésion ainsi que sur les principes de surveillance et de vérification. L'ETI veut aussi élaborer des programmes de formation à l'intention des responsables de la surveillance et de la vérification, et favoriser la formation de coalitions du Sud qui pourraient se charger des travaux de surveillance et de vérification. On ne sait pas encore si l'ETI élaborera finalement un programme d'accréditation ou optera pour une fondation, ou si elle continuera d'évaluer et d'encourager l'élaboration de codes de conduite et de mécanismes de surveillance indépendante⁸⁴.

7. Initiatives prises dans le Sud

Bien que la plupart des initiatives d'élaboration de codes de conduite multi-entreprises ou sectoriels aient vu le jour dans le Nord, il existe néanmoins des exemples d'initiatives prises par des groupes du Sud pour inciter les associations de fabricants et parfois les ministères du Travail à accepter et à

entériner des codes de conduite volontaires. Fait à signaler, ces efforts visent surtout à exercer des pressions sur les investisseurs étrangers, souvent dans les zones franches, qui fabriquent des vêtements ou d'autres produits de consommation en vertu de contrats signés avec des détaillants ou des super-étiquettes nord-américains ou européens. Bon nombre de ces fabricants à façon sont eux-mêmes des multinationales, des sociétés qui ont déménagé la production de leur pays d'origine, habituellement la Corée, Taïwan ou Hong Kong, à des pays asiatiques, latino-américains ou antillais plus pauvres, où la main-d'oeuvre est bon marché et où les syndicats sont plus faibles, voir inexistants.

Prenons par exemple le code d'éthique élaboré par le réseau centraméricain des femmes solidaires des travailleuses des maquilas. Ce code met l'accent sur les questions qui intéressent plus particulièrement les travailleuses des maquilas, y compris la discrimination, les avantages sociaux, les agressions physiques, psychologiques et sexuelles, les heures supplémentaires excessives, les droits des femmes enceintes, etc. Les syndicats ont critiqué le code parce qu'il n'y est pas question de liberté d'association ni de droit à la syndicalisation et à la négociation collective. Toutefois, dans l'unique cas à ce jour où une association de propriétaires de maquilas et le ministère du Travail ont souscrit au code, le réseau a insisté pour qu'il accorde la liberté d'association⁸⁵.

Le réseau centre-américain des femmes a utilisé le code pour sensibiliser les travailleuses et l'ensemble de la population aux droits des travailleuses des maquilas, et également pour exercer des pressions sur les associations de propriétaires des maquilas et les ministères du Travail de chacun des pays d'Amérique centrale afin qu'ils s'engagent à adopter et à respecter une charte commune sur les droits des travailleuses. Le 1^{er} février 1998, devant 500 travailleuses des maquilas, le ministre du Travail du Nicaragua, Wilfredo Navarro, a signé

La Self Employed Women's Association (SEWA) est issue de l'aile féminine de la Textile Labour Association. En 1972, la SEWA est devenue le seul syndicat de femmes indépendant. La SEWA compte parmi ses membres des colporteuses et des vendeuses, des travailleuses manuelles et des prestataires de services, ainsi que des travailleuses à domicile comme des tisserandes, des potières, des rouleuses de bidi, des travailleuses du vêtement, des agricultrices et des artisanes. Plus du tiers des 250 000 membres de la SEWA sont des travailleuses à domicile. Toute travailleuse autonome peut devenir membre de la SEWA en versant une cotisation de cinq roupies par année. Tous les trois ans, les membres élisent leur représentante au Trade Council, qui à son tour élit l'exécutif de 25 membres. Près de 85 p. 100 du personnel de la SEWA appartient au syndicat. En 1974, la SEWA a créé la Cooperative Bank pour offrir à ses membres l'accès au crédit. Aujourd'hui, la Banque compte plus de 81 000 déposantes et son fonds de roulement atteint 4,6 millions de dollars US. La SEWA exploite plus de 70 coopératives où les femmes apprennent les principes du fonctionnement démocratique et acquièrent des compétences en affaires et en leadership. Elle a offert à ses membres une formation en soins de santé communautaires, a institué ses propres prestations de maternité (1978) et fait des démarches auprès du ministère du Travail pour qu'il offre des prestations de maternité aux travailleuses agricoles sans terre. La SEWA a été le fer de lance d'une lutte, qui aura duré 20 ans, pour que les syndicats internationaux interviennent dans la réglementation et la syndicalisation des travailleuses à domicile. Elle a été au coeur de la lutte fructueuse en vue de l'adoption d'une convention internationale reconnaissant les travailleuses à domicile et leurs droits.

une proclamation concernant la zone franche industrielle; cette proclamation s'inspirait du code d'éthique, mais englobait également la liberté d'association. Le 2 février, les propriétaires des 23 maquilas de la zone ont signé un accord en vertu duquel ils souscrivaient aux modalités de la proclamation⁸⁶.

Bien que le Code ait été un outil de sensibilisation efficace, il ne contient aucune disposition relative à la surveillance indépendante de la conformité; rien n'indique non plus que le ministère du Travail du Nicaragua prend vraiment les moyens de faire respecter les dispositions de la proclamation.

La Charter on the Safe Production of Toys est un autre exemple de code de conduite sectoriel pour lequel les groupes du Sud ont joué un rôle déterminant. Ce code de conduite sectoriel type, qui met l'accent sur les questions liées à la santé et à la sécurité, a été élaboré par la Coalition for the Safe Production of Toys, de Hong Kong, après deux importants incendies dans des fabriques de jouets appartenant à des financiers de Hong Kong. Bien que la charte mette l'accent sur les conditions qui existent dans l'industrie du jouet plutôt que dans l'industrie du vêtement, bon nombre des problèmes dont il y est question ainsi que le système des contrats utilisés sont les mêmes. Plusieurs associations de l'industrie des jouets, y compris les associations britannique, européenne et internationale, ainsi que le Hong Kong Toys Council, ont réagi à la charte et à la campagne internationale à laquelle elle a donné lieu par l'élaboration de leur propre code de conduite. Les codes de l'industrie ont tendance à mettre l'accent sur le travail forcé, le travail des enfants et le respect des lois locales en matière de santé et de sécurité; en règle générale toutefois, ils ne reconnaissent pas le droit des travailleuses et des travailleurs à la syndicalisation et à la négociation collective, ni le besoin d'une surveillance et de mécanismes d'application indépendants⁸⁷.

La Draft NGO Charter on Transnational Corporations est également un exemple récent de code de conduite type portant expressément sur les pratiques de travail des fabricants. Bien que cette charte ait été élaborée par des groupes de défense des travailleuses et des travailleurs et des ONG du Japon, et qu'elle mette l'accent sur les pratiques de travail des multinationales japonaises dans d'autres pays asiatiques, on estime qu'elle pourrait s'appliquer à tous les investisseurs asiatiques à l'étranger. Selon Jennifer Porges, de l'Asia Monitor Resource Centre (AMRC), le réseau japonais ne considère pas la charte comme un code que les entreprises doivent adopter et mettre en oeuvre, mais plutôt comme une ligne directrice pour leur travail, comprenant des interventions auprès d'autres groupes semblables en Asie en vue de surveiller les conditions dans les usines qui produisent des biens japonais⁸⁸.

Selon Gerard Greenfield, de l'AMRC, la charte (et le mouvement qu'elle représente en Asie de l'Est) nous aidera manifestement à formuler des stratégies plus efficaces pour cibler les sociétés transnationales de l'Asie de l'Est qui demeurent le « maillon faible » des campagnes internationales en cours. La charte n'est pas simplement un volet de ces campagnes, mais constitue en soi une solution de rechange importante, sur le plan régional, à nombre de ces campagnes⁸⁹.

Gouvernement du Canada et codes de conduite

Bien que le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international se soit déclaré favorable aux codes de conduite du secteur privé, le gouvernement du Canada ne s'est pas encore montré aussi

proactif que ceux des États-Unis, du Royaume-Uni et de l'Union européenne pour ce qui est de favoriser et d'appuyer les tribunes et les initiatives multilatérales en vue de trouver des solutions à l'exploitation qui sévit dans les ateliers de misère, au pays et à l'étranger. Plus particulièrement, l'Apparel Industry Partnership, aux États-Unis, et l'Ethical Trading Initiative, au Royaume-Uni, sont des initiatives où les gouvernements respectifs ont joué un rôle de premier plan en réunissant les divers intervenants, en favorisant la démarche et, dans le cas de l'Ethical Trading Initiative, en offrant un généreux soutien financier.

Jusqu'à récemment, le gouvernement du Canada semblait penser qu'il valait mieux laisser au secteur privé le soin de formuler des codes de conduite. Dans une lettre à Lloyd Axworthy en date du 10 septembre 1997, le Congrès du travail du Canada (CTC) affirmait que l'une des principales lacunes du processus d'élaboration du Code de déontologie international des entreprises canadiennes, c'était que ni les syndicats, ni les organismes de développement international, ni les groupes de défense des droits de la personne n'avaient vraiment participé à sa rédaction⁹⁰.

Toutefois, dans sa réponse au CTC, M. Axworthy a laissé entrevoir des possibilités de dialogue lorsqu'il a affirmé que, durant ses discussions avec les porte-parole du secteur privé, il leur avait proposé d'envisager la collaboration avec le milieu des ONG pour élaborer des mécanismes de surveillance et d'application du code⁹¹.

En réponse à une lettre ouverte que lui adressaient le 2 octobre 1997 16 organismes canadiens⁹² pour lui demander la création d'un groupe de travail multipartite sur les abus commis dans les ateliers de misère, le ministre Axworthy affirmait que le Bureau de la consommation d'Industrie Canada, de concert avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, élaborait un guide sur l'utilisation des codes volontaires; il ajoutait qu'à son avis, le secteur privé devrait prendre les devants dans l'élaboration de ces codes et que c'était là la meilleure façon d'en arriver à des résultats efficaces dans ce domaine si important⁹³.

En juillet 1998, le Committee for Asian Women (CAW), réseau régional de travailleuses dont le bureau est à Hong Kong, a lancé une pétition pour lutter contre la dégradation de la situation des travailleuses en Asie, en raison surtout de l'expansion du travail occasionnel et des horaires flexibles.

La CAW presse les gouvernements :

- de ratifier immédiatement la Convention de l'Organisation internationale du travail sur le travail à temps partiel (175) et la Convention sur le travail à domicile (177);
 - d'adopter des politiques, des lois et des règlements nationaux conformes aux conventions de l'OIT pour garantir les droits légaux des travailleuses à temps partiel et à domicile;
 - d'appliquer ces politiques, lois et règlements à l'échelon local pour garantir la protection des travailleuses à temps partiel et à domicile;
 - de mettre en place un mécanisme efficace pour inspecter, surveiller et garantir la protection des travailleuses occasionnelles et des travailleuses assujetties à un horaire flexible;
 - de mettre en place des mesures correctrices suffisantes, y compris des sanctions pour la violation de ces lois et règlements.
-

Depuis la lettre ouverte d'octobre dernier, un échantillon plus vaste d'organismes canadiens a lancé un deuxième appel en faveur de la création d'un groupe de travail. Le 23 juin 1998, des représentants de cette coalition élargie ont présenté des pétitions au ministre Axworthy, signées par 30 000 Canadiennes et Canadiens et plus de 200 regroupements nationaux, régionaux et locaux, demandant la création d'un groupe de travail. Ces organismes et particuliers attendent la réponse du gouvernement. Selon Barbara Anderson, coordonnatrice canadienne de la campagne Stoppons les ateliers de misère du SVTI, son syndicat veut faire partie d'un groupe de travail qui envisagerait diverses façons de contrer la propagation de l'exploitation de la main-d'oeuvre dans les ateliers de misère, y compris l'adoption d'orientations et de lois par le gouvernement, un accès amélioré à l'information et des codes de conduite ainsi que des systèmes de surveillance⁹⁴.

Un groupe de travail fédéral sur l'exploitation dans les ateliers de misère pourrait donc permettre au gouvernement du Canada non seulement d'amorcer et d'animer des discussions multipartites sur les codes d'application volontaire et les systèmes de surveillance, mais aussi d'examiner comment la politique de l'État pourrait compléter un code de conduite et un système de surveillance sectoriels, et en accroître l'efficacité.

Voici les principaux domaines de politique susceptibles de compléter et d'étayer un code sectoriel :

- recours à des tarifs préférentiels, liés à la négociation de pactes sur le développement, pour promouvoir la conformité aux conventions de l'OIT sur les droits des travailleuses et des travailleurs;
- politiques d'achat du gouvernement donnant la priorité aux vêtements produits conformément aux normes de l'OIT et de l'ONU;
- aide au développement accrue pour appuyer les groupes du Sud qui effectuent un travail de revendication portant notamment sur la formation relative aux droits des travailleuses et des travailleurs, et sur le renforcement de la capacité des travailleuses, des travailleurs et des organismes communautaires; soutien et formation pour les groupes de défense des droits de la personne, les syndicats et les groupes confessionnels du Sud qui surveillent sur place le respect des droits;
- meilleur accès des consommatrices et des consommateurs à l'information ou adoption de lois sur la divulgation par les sociétés pour renforcer le droit de savoir où sont fabriqués les vêtements, et dans quelles conditions;
- meilleur accès des citoyennes et des citoyens aux renseignements sur les programmes gouvernementaux offrant divers types d'appui aux entreprises canadiennes qui investissent à l'étranger.

Notes

¹ Les citations et les encadrés de ce chapitre sont tirés de diverses sources. Le témoignage de Zoila Alvarez est extrait de « The Changing Face of a Global Industry », *Wear Fair Action Kit*, Bob Jeffcott et Lynda Yanz, (dir.), Toronto, Labour Behind the Label Coalition, 1997, p. 7; la citation de Cicih Sukaesih, à la p. 2, est tirée de « Nike, Doing it Just? »; elle est également citée dans *Wear Fair Action Kit*; les descriptions de la SEWA et de la campagne du Committee of Asian Women s'inspirent de documents fournis par ces organismes.

² Organisation internationale du travail « Les zones franches d'exportation se développent et créent des emplois », communiqué, 28 septembre 1998.

³ On trouvera dans notre bibliographie des références à des documents sur les conditions des travailleuses des maquilas et des zones de libre échange produits par des syndicats, des groupes de femmes, des organisations non gouvernementales, des groupes de défense des droits de la personne et des groupes confessionnels au Canada, aux États-Unis, en Asie, en Afrique, aux Antilles et en Amérique latine.

⁴ Bryne Purchase, *Politique économique des codes d'auto-réglementation : Résumé*, <URL:<http://strategis.ic.gc.ca/SSGF/ca00796f.html>>, septembre 1996 (au dossier), p. 2.

⁵ Naomi Klein, « The Era of Corporate Rule », *Asian Labour Update*, 26, octobre 1997 – janvier 1998, pp. 8 et 9. Neil Kearney, secrétaire général de la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) fait siennes bon nombre de ces réserves, bien qu'il ait participé activement à l'élaboration d'un certain nombre de codes (courriel, 2 septembre 1998).

⁶ On trouvera dans Nike et Reebok (au dossier) des exemples de codes d'entreprises renfermant des dispositions sur le droit à la syndicalisation et à la négociation collective.

⁷ IRRRC, « Corporate Codes on Global Labor Practices Vary Widely », communiqué, 23 février 1998, <URL:<http://www.irrc.org/labor/prlabor.htm>>.

⁸ Ineke Zeldenrust et Nina Ascoly, « Codes of Conduct for Transnational Corporations: An Overview », *International Restructuring in Industries and Services (IRENE)*, juin 1998, pp. 12-26.

⁹ Interfaith Center on Corporate Responsibility, « Principles for Global Corporate Responsibility, Benchmarks for Measuring Business Performance », *The Corporate Examiner*, 24, septembre 1995.

¹⁰ Le code des pratiques de travail de la CISL est reproduit dans Fonds humanitaire des Métallos, « Review of Codes of Conduct and Labels Relevant for a Proposed Canadian Task Force on Sweatshop and Child Labour », 9 juillet 1998, pp. 53 à 57. On le trouvera aussi à l'adresse Internet <URL:<http://www.icftu.org/french/tncs/ftncscode97.htm>>.

¹¹ Stephen Beatty, directeur exécutif, Fédération canadienne du vêtement, « Presentation to Sub-Committee on Sustainable Human Development of the Standing Committee on Foreign Affairs and International Trade », 3 octobre 1996.

¹² L'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE) qualifie de droits de la personne les quatre normes du travail « fondamentales » présentées dans les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des Nations Unies (ONU). Il s'agit de la liberté d'association et du droit à la syndicalisation et à la négociation collective; de l'absence de discrimination (pour des motifs liés à la race, à la couleur, à l'origine nationale, au sexe, à la religion et à d'autres croyances, opinions politiques ou autres); ainsi que de l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé.

¹³ Craig Forcese, *Commerce et Conscience : Droits humains et codes de conduite des entreprises*, Montréal, Association des juristes canadiens pour le respect des droits de la personne dans le monde et Centre international des droits de la personne et du développement démocratique, 1997, <URL:<http://www.chrdd.ca/publicationsF/codesentreprisesstable.html>>.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Bob Jeffcott, « A Brief History of the Labour Behind the Label Coalition », document inédit, février 1998, p. 3.

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ Lynda Yanz et Bob Jeffcott (dir.), « The Wear Fair Charter for Fair Treatment of Garment Workers », *Wear Fair Action Kit*, Toronto, Labour Behind the Labour Coalition, septembre 1997.

¹⁹ *BC Federation of Labour News*, « Labour and Retailers Join in Support of Task Force on the Retail Industry », 20 avril 1998.

²⁰ Ann Weston, « L'éthique sur le marché : Le secteur manufacturier », dans *Rapport canadien sur le développement 1998 : Les sociétés canadiennes et la responsabilité sociale*, Michelle Hibler et Rowena Beamish (dir.), Ottawa, Institut Nord-Sud, 1998.

²¹ Bob Jeffcott et Lynda Yanz, « Bridging the GAP: Exposing the Labour Behind the Label », *Our Times*, février 1997.

²² Entrevue avec Mark Anner, ancien coordonnateur du Groupe de surveillance indépendant du El Salvador, janvier 1998.

²³ Selon Carolina Quinteros, ancienne employée du GMIES, seuls 160 des 300 travailleuses et travailleurs mis à pied ont dit vouloir retourner à l'usine; environ la moitié de ceux-ci ont reçu le télégramme annonçant leur réintégration. Courriel, 29 août 1998.

²⁴ Entrevue avec Mark Anner, note 22 ci-dessus.

²⁵ Bama Athreya, « Codes of Conduct and Independent Monitoring: Strategies to Improve Labor Rights Enforcement », International Labor Rights Fund, 24 mai 1998, p. 7.

²⁶ Discussions avec des membres du Groupe de surveillance indépendante du El Salvador, El Salvador, janvier 1998.

²⁷ Athreya, « Codes of Conduct and Independent Monitoring », note 25 ci-dessus, p. 9.

²⁸ Carolina Quinteros, courriel, 29 août 1998.

²⁹ *Ibid.*

³⁰ Entrevue avec Mark Anner, note 22 ci-dessus.

³¹ *Ibid.* Il faut signaler que le GMIES ne reçoit aucun financement de GAP; à ce jour, son financement lui a été versé par deux organisations canadiennes, soit le Fonds humanitaire du syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, et le Centre international de droits de la personne et du développement démocratique.

³² Il existe un autre exemple de surveillance, soit l'intervention à court terme d'un surveillant indépendant dans le différend à l'usine Phillips–Van Heusen (P–VH), au Guatemala. Un groupe américain, Human Rights Watch, a été chargé par P–VH de déterminer s'il y avait eu violation des droits des travailleuses et travailleurs et si un pourcentage suffisant avait adhéré au syndicat pour obliger l'entreprise, en vertu de la loi du Guatemala, à négocier collectivement. Voir Stephen Coats, « Reflections on the Issue of Independent Monitoring », É.-U., Guatemala Labor Education Project, mars 1998, p. 4.

³³ Groupe de surveillance indépendante du Honduras, *Ponencia Sobre Experiencias y Reflexiones del Equipo de Monitoreo Independiente (EMI) en la Empresa Kimi de Honduras*, communication préparée pour la réunion sur la surveillance indépendante, San Salvador, février 1998.

- ³⁴ Groupe de surveillance indépendante du Honduras, *Ponencia Sobre Experiencias y Reflexiones*, p. 13.
- ³⁵ Nike, « Nike CEO Philip H. Knight Announces New Labor Initiatives », communiqué, 12 mai 1998.
- ³⁶ « Global Exchange's Public Response to Nike's New Labor Initiatives », 13 mai 1998, diffusé par courriel; « Statement by Jeff Ballinger, Press for Change », 12 mai 1998, diffusé par courriel; Viet Nam Labor Watch, « After 18 months of criticism, Nike blinked », 13 mai 1998, diffusé par courriel; Naomi Klein, « Nike Runs Out of Excuses on Shoe Factories », *The Toronto Star*, 14 mai 1998; Maquila Solidarity Network, « Are we feeling the winds of change or just more hot air? », Toronto, 5 mai 1998.
- ³⁷ Bama Athreya, « Nike and Independent Monitoring: A Discussion Paper », International Labor Rights Fund, diffusé sur le serveur de liste de Nike International, 1^{er} juin 1998. Bama Athreya a étoffé ses propos dans un courriel du 10 août 1998.
- ³⁸ Code de conduite d'Auchan, télécopie (au dossier).
- ³⁹ Coats, « Reflections on the Issue of Independent Monitoring », note 32 ci-dessus, pp. 3-4.
- ⁴⁰ Elaine Bernard, « Ensuring Monitoring is Not Co-opted », communication présentée à la conférence « Independent Monitoring, A Forum », ville de New York, avril 1997, p. 2.
- ⁴¹ *Ibid.*, p. 3.
- ⁴² Neil Kearney, courriel, 1^{er} septembre 1998.
- ⁴³ Carolina Quinteros, courriel, 29 août 1998.
- ⁴⁴ Entrevue avec Maritza Paredes au El Salvador, janvier 1998.
- ⁴⁵ Athreya, « Codes of Conduct », note 25 ci-dessus, pp. 9-10.
- ⁴⁶ *Ibid.*, p. 10.
- ⁴⁷ Women Working Worldwide, « Women Workers and Codes of Conduct, Report of Preliminary Research and Consultation Stage », n 1998.
- ⁴⁸ *Ibid.*, p. 11.
- ⁴⁹ *Ibid.*, p. 1.
- ⁵⁰ *Ibid.*, pp. 1 et 2.
- ⁵¹ *Ibid.*, p. 25.
- ⁵² « Editorial: Wait a Minute », *Asian Labour Update*, 26, octobre 1997 – janvier 1998, p. 4.
- ⁵³ *Ibid.*, p. 5.
- ⁵⁴ *Ibid.*, pp. 4-5.
- ⁵⁵ Entrevues avec Christine Elwell et Sheila Katz, février 1998.
- ⁵⁶ Entrevue avec Christine Elwell.

⁵⁷ Athreya, « Codes of Conduct and Independent Monitoring », note 25 ci-dessus, p. 5.

⁵⁸ « Code of Labour Practice for Production of Goods Licensed by the Federation Internationale de Football Association (FIFA) », 3 septembre 1996, <URL:http://www.citinv.it/org/CNMS/archivio/strategie/code_lab.html>, p. 2 (au dossier).

⁵⁹ *Ibid.*, p. 2.

⁶⁰ *Ibid.*, p. 3.

⁶¹ Athreya, « Codes of Conduct and Independent Monitoring », note 25 ci-dessus, p. 6.

⁶² David M. Schilling, « A Step Towards Eliminating Sweatshops: The White House Apparel Industry Partnership Report », *The Corporate Examiner*, 25, 9 mai 1997, p. 1.

⁶³ « White House Apparel Industry Partnership Report », *The Corporate Examiner*, 25, 9 mai 1997.

⁶⁴ Salaire minimum ou salaire courant dans l'industrie.

⁶⁵ Quarante-huit heures, plus un maximum de deux heures supplémentaires par semaine, « sauf dans des circonstances commerciales extraordinaires ».

⁶⁶ « Human Rights Groups Denounce Presidential Task Force Agreement on Sweatshops », [s.d.] (au dossier).

⁶⁷ Entrevue avec Pharis Harvey, directeur exécutif, International Labor Rights Fund, 15 avril 1998.

⁶⁸ Clean Clothes Campaign, Pays-Bas, « Response to Apparel Industry Partnership Questionnaire », diffusé sur le serveur de liste de Nike-International, 30 juillet 1997, (au dossier), p. 2.

⁶⁹ « The Fair Trade Charter for Garments », *Clean Clothes Newsletter*, novembre 1995, p. 9.

⁷⁰ Ineke Zeldenrust, Clean Clothes Campaign, réponse par courriel à un questionnaire du Maquila Solidarity Network, 17 avril 1998.

⁷¹ *Ibid.*

⁷² *Ibid.*

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ « European-level Proposal for a Code Including Criteria for Implementation and Monitoring for Clothes and Sportswear », *Clean Clothes Newsletter*, février 1998, p. 8.

⁷⁵ Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA), « Safe and Fair Work Places Around the World, Corporation, Labor and Human Rights Agree on Independent, Auditable Social Accountability Standard for Business », 15 octobre 1997.

Les membres du Conseil consultatif du CEPAA sont les suivants : Fondation Abrinq pour le droit des enfants (Brésil) – Oded Grajew; Amalgamated Bank – Jack Sheinkman; Association Francois-Xavier Bagnound (Suisse) – Miriam Donovan Lyons; Avon Products – Bill Kunz/Fitz Hilaire; The Body Shop – Rita Godfrey; Université Columbia – Professeur Jagdish Bhagwati; Council on Economic Priorities – Alice Tepper Marlin; Eileen Fisher, Inc. – David Zwiebel; Ethical Trading Initiative – Raj Thamotheeram; Franklin Research & Development – Simon Billenness; Grupo M. S.A. (République dominicaine); Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir – Neil Kearney; KPMG Peat Marwick – Winthrop M. Swenson & Nancy Callaghan; National Child Labor Committee – Jeffrey F. Newman/Dorianne Beyer; OTTO-Versand (GmbH & Co.), (Allemagne) – D^r Johannes M. Reebok – Doug Cahn/Sharon Cohn; Sainsbury's (R.-U.) – D^r Geoff Spriegel/D^r Petrina Fridd; SGS-International Certification

Services (Suisse) – Jeffrey L. Horner/Hohn Brookes; Toys «R» Us – Tom DeLuca; Université du Texas, Austin – professeur Ray Marshall.

⁷⁶ Neil Kearney, courriel, 2 septembre 1998.

⁷⁷ SGS International Certification Services (SGS ICS), « SGS ICS First Certification Firm Qualified to Audit for Safe and Decent Workplaces », 5 juin 1998.

⁷⁸ Clean Clothes Campaign, Pays-Bas, « Response to Apparel Industry Partnership Questionnaire », diffusé sur le serveur de liste de Nike, 30 juillet 1997 (au dossier), p. 4.

⁷⁹ Judy Gearhart, chercheuse, CEPAA, télécopie, 11 août 1998.

⁸⁰ Janneke van Eijk, Clean Clothes Campaign, « Comments on Guidance Document for SA 8000 », courriel diffusé par l'entremise du serveur de liste de la Clean Clothes Campaign, le 29 décembre 1998.

⁸¹ Athreya, « Codes of Conduct and Independent Monitoring », note 25 ci-dessus, p. 7.

⁸² Judy Gearhart, chercheuse au CEPAA, télécopie, 11 août 1998.

⁸³ Ethical Trading Initiative, « Everything You Need to Know About the Ethical Trading Initiative », 1997.

Participant à l'ETI les sociétés, syndicats et ONG suivants : *Sociétés* : Asda Stores, B&Q, Boots The Chemist, British Telecom, C&A, Co-operative Wholesale Society, Grattan, J Sainsbury, Littlewoods, Monsoon, Premier Brands (Typhoo Teas), Safewa Stores, Somerfield, Tesco Stores, The Body Shop International, Waitrose. *Syndicats* : The Trade Union Congress (TUC), la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), Les secrétariats professionnels internationaux. *Organisations non gouvernementales* (ONG) : Action Aid, Amnesty Business Group, Anti-Slavery International, British Retail Consortium, CAFOD, Catholic Institute for International Relations, Christian Aid, Council on Economic Priorities, Fairtrade Foundation, Home-Net, Institute of Social and Ethical AccountAbility, New Economics Foundation, Oxfam UK/I, Prince of Wales Business Leaders Forum, Save the Children Fund, Traidcraft Exchange, TWIN, Women Working Worldwide, World Development Movement.

⁸⁴ « Joint Initiatives ». *Asian Labor Update*, 26, octobre 1997 – janvier 1998, p. 6.

⁸⁵ Ministerio del Trabajo, « Resolucion Ministerial Relativa al Trabajo en Las Zonas Francas Radicadas en la Republica de Nicaragua », 2 février 1998, Central American Network of Women in Solidarity with Maquila Workers, « A Women's Alternative Code of Ethics », <URL:<http://www.enternet.de/maquila/maquila3.html>>, 30 juillet 1997.

⁸⁶ « Minister Signs Maquila Code of Ethics », *Maquila Network Update*, janvier–mars 1998, p. 6.

⁸⁷ Jennifer Porges, « Developing a Regional Employers' Code of Conduct », document présenté à la rencontre de décembre 1997 à Bangkok, Thaïlande, intitulée « The Impacts of Migration on Urbanisation », 7; Jennifer Porges, « Toy Story », *Asian Labour Update*, 21, avril–juillet 1996, pp. 1-4.

⁸⁸ Jennifer Porges, « Developing a Regional Employers' Code of Conduct », note 86 ci-dessus, p. 6.

⁸⁹ Gerard Greenfield, « Comments on the Draft 'NGO Charter on Transnational Corporations' » *Asian Labour Update*, 26, octobre 1997 – janvier 1998.

⁹⁰ Robert White, président, Congrès du Travail du Canada, lettre à l'honorable Lloyd Axworthy, ministre des Affaires étrangères, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, 10 septembre 1997.

⁹¹ L'honorable Lloyd Axworthy, ministre des Affaires étrangères, lettre à Robert White, président, Congrès du travail du Canada, le 28 novembre 1997 (au dossier – a).

⁹² « Canadians Care about Who Makes Their Clothes, and Where », *Catholic New Times*, 2 novembre 1997.

⁹³ L'honorable Lloyd Axworthy, ministre des Affaires étrangères, lettre à Robert White, président, Congrès du travail du Canada, 1997, (au dossier – b).

⁹⁴ « Canadians Demand Task Force on Sweatshops », *Maquila Network Update*, janvier–mars 1998.