



Certification : le manque d'indépendance des audits privés

By/Par	Thierry Brugvin
	Largotec (Paris XII)
	thierry.brugvin@free.fr

RÉSUMÉ:

Certains mouvements sociaux transnationaux (MSTN) militent pour le respect des normes sociales et environnementales en particulier dans les pays à bas salaires. Ils développent pour cela de nouveaux instruments, des labels et des codes de conduites. Ces mouvements sociaux transnationaux cherchent au travers ces derniers à renforcer la régulation sociale, environnementale et sa démocratisation au plan international. Mais la privatisation de la vérification des normes sociales et environnementales nuit à l'indépendance économique des auditeurs. Ainsi, ce mode de régulation s'avère contraire à leur objectif à long terme : une régulation sociale encadrée par des pouvoirs publics démocratisés.

SUMMARY

Certain transnational social movements militate for the respect of social and environmental norms, in particular in countries with low wages. To this aim, they have developed new instruments like labels and codes of conduct. These instruments are designed to support and reinforce the social and environmental regulation as well as its democratization on the international level. However, the privatization of the monitoring of social and environmental norms can undermine the economic independence of the auditors. Thus, this mode of regulation proves to contrary to its long-term objective: a social regulation framed by democratic public authorities.

Keywords : Social movment, regulation, gouvernance, privatisation, labels, Global Compact.

JEL Classification : L31, L15

INTRODUCTION

Les échecs de la mise en oeuvre des clauses sociales et environnementales par les organisations internationales publiques ont poussé des ONG et des syndicats appartenant à des collectifs tels la European Clean Clothes Campaign (CCC), le WWF ou Greenpeace à développer des moyens d'actions concrets. Il s'agit en particulier des codes de conduites et des labels sociaux et environnementaux qui sont à leur portée et qui ne relèvent pas seulement de la revendication. Mais à l'origine les codes de conduites n'étaient pas des instruments provenant des ONG et des syndicats, mais des entreprises transnationales (ETN). A la suite des actions de boycott, les codes de conduites (CDC) se sont véritablement développés dans les années 80, 90, sous la pression des ONG. Les codes de conduite sont des instruments dont l'adoption est volontaire et non contraignante par lesquels une organisation (généralement une société transnationale ou un acteur de la grande distribution) s'engage à respecter certaines règles. Dans le cas présent il s'agit généralement des normes fondamentales de travail, dans le secteur textile-habillement-cuir (THC) et des normes environnementales. Mais de très nombreux secteurs sont aussi concernés.

Certains considèrent que les audits et la certification détournent l'attention des problèmes centraux et démobilise les syndicats internationaux et les campagnes pour la défense de l'environnement, mais d'autres estiment que les informations produites par la régulation non gouvernementale sont la clé de la transformation de la production, de la consommation et de la régulation internationale (O'Rourke, 2003 : 3). Effectivement, ces nouveaux instruments offrent une opportunité aux ONG et aux syndicats pour remédier en partie, à la carence de la régulation judiciaire du travail au plan international. En particulier les échecs répétés de mise en oeuvre d'une clause sociale dans les relations commerciales qui sont dus notamment aux risques de protectionnisme déguisé. C'est à travers la convergence de plusieurs courants et types d'action: la normalisation technique (les systèmes d'assurances de la qualité), le droit positif du travail et la soft law, les clauses sociales, les boycotts et l'éthique d'entreprise (ou la responsabilité sociale des entreprises) que se sont construits historiquement les codes de conduite.

Nous faisons l'hypothèse que la privatisation de la régulation des normes sociales et environnementales entraîne un manque d'indépendance économique des auditeurs qui nuit à un développement durable.

1. LES CONFLITS DANS LA RÉGULATION PAR LA VÉRIFICATION

Les acteurs économiques privés, les sociétés d'audit, se lancent progressivement sur le nouveau marché de l'audit social. Elles doivent préalablement être accréditées. Concernant la norme SA 8000, de janvier 1998 à août 2000, seulement 61 unités de production avaient été certifiées dans le monde, et de janvier 1998 à décembre 2006, on en comptait 1200 (SAI, 2007). Or, à la fin de l'année 1998, "7887 certifications avaient été attribuées dans le monde, concernant la norme ISO 14000 dont 36% dans les pays à bas salaires, et principalement en Asie". Le nombre de certification SA 8000 reste donc très limité, "en

comparaison du nombre de certifications (approximativement de 50 ou 60 000 annuellement pour la norme ISO 9000) relatives au système de management de la qualité” (Utting 2000 : 11). En France, l'article 116 de la loi sur les nouvelles régulations économiques (2000), oblige les sociétés cotées en bourse, à élaborer un rapport environnemental et social. Mais, dès 1978, la loi a rendu obligatoire un bilan social annuel pour toutes entreprises de plus de 300 salariés. Or, selon le conseil scientifique d'Attac, “lors du débat sur cette loi, le CNPF avait obtenu que les indicateurs ne soient pas standardisés, afin d'éviter la possibilité de comparaison systématique entre entreprises”. Attac estime, par ailleurs, que “ce bilan devrait être rendu public sur Internet et les sous-traitants devraient être inclus dans le périmètre de ces bilans” (Attac 12/2002).

“Chaque année, des audits sont réalisés dans les ETN, pour vérifier leur comptabilité, et les infractions relevées sont sanctionnées très lourdement. Or, il n'y a pas de contrôle comparable pour les codes de conduite” (Zarifi, 1999 : 11).

Jusqu'à présent, les inspecteurs du travail disposaient de lois à faire respecter (le Code du travail), mais rarement de procédures détaillées pour évaluer leur mise en oeuvre. En ce qui concerne les normes fondamentales du travail, il existe à présent le référentiel SA 8000 qui dispose d'indicateurs relativement précis (même si de nombreuses carences existent encore). Plusieurs collectifs de la CCC européennes élaborent peu à peu des dispositifs de vérification et les testent sur le terrain. La méthodologie de la vérification est à la fois détaillée et en constant renouvellement. Dans le cadre de cette section sur la vérification des conditions de travail, il s'agira aussi de présenter les grandes lignes des procédures de vérification. Nous insisterons moins sur les problèmes que cela peut poser que sur les détails de la méthodologie. Notre analyse de la méthodologie de la vérification s'appuiera sur nos études de cas en Inde, sur les dispositifs expérimentaux des collectifs de la CCC européenne et sur différentes études réalisées par d'autres chercheurs tel que Zadek (1997), l'OIT (1998,) Zeldenrust Ineke, Van Eijk Janneke (1997 a).

2. UNE MÉTHODOLOGIE DE VÉRIFICATION EN RÉALITÉ PEU INDÉPENDANTE

Après avoir examiné les dispositifs de vérification interne, puis le degré de mise en oeuvre des codes de conduite, nous allons aborder la phase suivante: la vérification indépendante. La vérification interne est mise en oeuvre au sein de chaque unité de production soit par les cadres de l'entreprise elle-même, soit par un cabinet d'audit externe. Dans les deux cas, le but se limite à préparer l'audit externe et indépendant. Ce dernier peut aboutir à une certification et le détail de l'audit devrait être accessible au public extérieur pour être considéré comme véritablement transparent et indépendant. Mais dans la mesure où cette seconde phase comporte un certain risque pour les entreprises, celles-ci ont besoin de prendre toutes les garanties nécessaires. Or, ainsi que nous venons de l'examiner, cette phase de vérification interne, si elle doit impliquer les fournisseurs, s'avère difficile à réaliser par les seuls cadres du donneur d'ordre. Évaluer le niveau de mise en oeuvre des normes fondamentales du travail chez ses fournisseurs nécessite du temps et des compétences. Or, les cadres chargés de vérifier les conditions de travail doivent en priorité s'assurer qu'elles sont bien respectées au sein de leur propre unité de production et ne

sont généralement pas en mesure de dégager un temps suffisant pour vérifier les conditions de travail chez tous leurs fournisseurs. C'est pourquoi généralement les entreprises confient cette tâche préparatoire à un organisme d'audit, disposant d'une meilleure compétence dans ce domaine. Auchan et Carrefour notamment ont procédé ainsi dans leur expérimentation avec le collectif ESE. La CCC suédoise a entrepris de même une expérimentation sur la vérification.

La norme SA 8000 décrit certaines procédures nécessaires à la préparation d'une vérification indépendante telle l'article 9.8 qui stipule que "l'entreprise doit maintenir des preuves évidentes que ses sous-traitants et fournisseurs respectent cette norme" (CEPAA: 1998).

Lorsque l'objectif est d'obtenir la certification ou la labellisation, dans un secteur où la chaîne de sous-traitance est longue, une phase intermédiaire que l'on peut qualifier de vérification indépendante (interne), mais confidentielle est généralement mise en oeuvre. Ensuite seulement, suivra la vérification indépendante dont les résultats pourront être rendus publics. Ainsi de 1997 à 2002, le distributeur français Auchan coopère avec le collectif ESE sur la base d'un contrat reposant sur plusieurs étapes. Il consiste à trouver un accord sur une méthodologie de coopération. Les premières phases concernent la vérification interne confidentielle et la seconde une vérification indépendante et communicable au public sous la forme d'un label social. Plusieurs membres de la grande distribution française, tel Géant avec l'ONG Amnesty Internationale ou Carrefour avec la Ligue des droits de l'homme ont financé des auditeurs. Ils avaient donc pour mission de réaliser des audits internes confidentiels chez leurs sous traitants des pays en développement à partir de 2003.

Après la vérification indépendante préparatoire et "confidentielle", la phase suivante est la vérification indépendante (véritable) mais cette fois transparente, dont les résultats pourront être rendus publics. Par exemple en 2005, deux ans après la phase des audits confidentiels Carrefour et Géant n'ont toujours pas rendu public ces audits. L'enjeu actuel consiste donc à faire accepter, aux entreprises ayant adopté un code de conduite, d'être contrôlées par un groupe indépendant composé de membres extérieurs à l'entreprise. C'est la seule garantie d'objectivité. La vérification indépendante s'avère donc une des clés principales de la crédibilité des codes de conduite et des labels. Comme le souligne Janet Diller (1999) de l'OIT, tant qu'une vérification indépendante et sérieuse ne sera pas mise en oeuvre, les codes de conduite resteront donc des simples instruments au service du marketing du moins en ce qui concerne les conditions de travail dans ETN. Dans le cadre d'une étude sur la vérification des codes de conduite, Zadek affirme que "les consommateurs n'ont pas toujours le temps de vérifier la véracité des codes de conduite, c'est pourquoi ils souhaitent des procédures de vérification suffisante pour leur inspirer confiance. Ce qui requiert une vérification externe et indépendante, bien que certaines entreprises y soient défavorables et estiment que ce n'est pas nécessaire, compte tenu du haut niveau de leurs normes et de leur contrôle interne" (Zadek, 1997 : 43). Les membres du groupe des vérificateurs pourraient être issus des ONG, des syndicats (nationaux ou internationaux), du corps des inspecteurs du travail (du pays, de l'OIT), d'un organisme d'audit (du pays de préférence) ou encore regrouper ces différentes origines en même temps pour garantir plus d'objectivité et de compétences. Les différentes options envisagées ont généralement des conséquences directes sur la qualité de la vérification.

Nous avons réalisé en 1999 un rapport pour l'OIT en Inde portant sur 16 unités de production. Il concernait quatre entreprises européennes donneuses d'ordre; seize sous-traitants indiens de C&A (Hollande) et Switcher (Suisse) (Brugvin, 2007). Nous avons pu observer que l'ensemble des normes de leur code de conduite respectif, n'était appliqué pour aucun des travailleurs interrogés. Or, ces codes de conduite avaient été vérifiés et leur mise en oeuvre "validée" par deux organismes: une société d'audit située en Belgique et une association en Suisse. La vérification par ces deux organismes était financée en partie par les entreprises inspectées. On observe donc une corrélation entre leur manque d'indépendance et le fait que leur validation du respect du code de conduite s'avère discutable.

De même, la société d'audit Arthur Andersen a créé un scandale et plus profondément une crise de légitimité des organismes d'audit et de la RSE. Elle a falsifié ou fait disparaître ses rapports, après avoir fourni une certification de complaisance à l'entreprise Enron aux Etats-Unis en 2002. De même en 1997, Nike a fait appel à un cabinet d'audit externe dont la réputation n'est pas toujours à la hauteur de la qualité de l'audit réalisé pour Nike. Ce dernier s'est acheté les services d'une société d'audit de renommée internationale, Ernst&Young en 1997. Elle a certifié, sur la base d'audits apparemment trop rapides, certains sous-traitants de Nike. Sur la base de ces quelques audits favorables, Nike a ensuite affirmé que les normes fondamentales du travail étaient respectées pour l'ensemble de ses sous-traitants. Or, le Transnational Resource and Action Center conteste ces résultats, compte tenu du temps trop limité consacré à la réalisation de ces audits (O'Rourke 1997, 2000). Une autre société d'audit PricewaterhouseCoopers (PWC) a complété ensuite ces audits par 400 autres en Indonésie et a certifié d'autres unités de production sous-traitantes de Nike (Le monde 23/01/2003). Or, avant et même après ces audits, le non-respect des normes fondamentales du travail chez les sous-traitants de Nike a été observé par plusieurs ONG dont la CCC européenne (1997) et la Transnational Resource and Action Center (TRAC) (Rourke 1997). En 1997, aux États-Unis Marc Kaski, un militant, attente un procès contre Nike pour publicité mensongère. En septembre 2003 l'ETN préfère cesser les procédures judiciaires et conclut un accord avec Kaski, s'engageant à verser 1,5 millions de dollars à la Fair Labor Association. Cette dernière est une association américaine privée de vérification des codes de conduite (Collectif ESE 10/2003). En septembre 2000 Leslie Kretzu témoigne que dans les entreprises de Nike à Tangerang (Indonésie), les femmes travaillent debout, de 10 à 15 heures par jour, régulièrement. De plus, elles sont régulièrement insultées et humiliées (Orcades 03/2001). Le 22 février 2001 un rapport réalisé par Global Alliance dénonce le harcèlement sexuel et des violences chez des sous-traitants indonésiens de Nike. Global Alliance a pourtant été créé sur l'initiative de la Banque Mondiale, de "Nike" et de "Gap", dans un but de transparence (Le monde 23/02/2001). Les audits réalisés chez ces mêmes sous-traitants de Nike, par PricewaterhouseCoopers et Ernst & Young étaient donc, à priori, complaisants.

Parvenir à une simple transparence et à des audits indépendants s'avère donc une première étape difficile à atteindre. Si la pression des mouvements sociaux permet certains succès par le biais des codes de conduite, c'est cependant grâce à la conjugaison de la régulation judiciaire publique et de l'action citoyenne que des progrès sont réalisés. La seule régulation citoyenne (donc privée) n'ayant pas encore apporté la preuve de résultats manifestes. Les pseudo audits et les procédures judiciaires reposent sur une stratégie des ETN visant à gagner du temps. Elles reposent aussi principalement sur le fait de travailler le plus secrètement possible. En 1999, les

militants contre l'AMI, à l'OCDE, cherchaient à "tuer l'AMI Dracula en le plaçant sous les feux de la lumière" de l'opinion publique. A présent, les ONG et les syndicats tentent par des campagnes d'opinion de faire de même pour transformer les pratiques des ETN.

Le collectif Labor Rights in China critique le fait que les rapports d'audit SA 8000 puissent être diffusés au public, sans l'accord de l'entreprise certifiée (Laric, 2000 : 88). La confidentialité est justifiable lorsqu'il s'agit de la phase précédente la certification. Mais pour qu'une certification soit crédible, une entreprise certifiée devrait être dans l'obligation de communiquer les rapports d'audit à la demande d'une tierce partie. Les visites non annoncées sont un des critères de la transparence. En effet, une visite annoncée permet aux dirigeants de préparer les lieux et les travailleurs, par exemple de cacher des enfants lorsque certains travaillent. L'audit est une procédure soumise à certaines contradictions: il doit créer une relation de confiance réciproque afin de renforcer la collaboration et la transparence, mais il doit en même temps contrôler les pratiques, ce qui suppose que l'on doute de cette confiance.

Afin d'éviter de mettre en oeuvre une vérification indépendante et de contrer les menaces des consommateurs (boycott, codes de conduite, labels, campagnes d'opinion...), la stratégie adoptée par les ETN consiste généralement à esquiver les attaques des mouvements sociaux transnationaux. "Le potentiel d'insurrection des groupes exclus découle du pouvoir structurel que leur offre leur position dans différentes structures politico-économiques" précise Mac Adam, (1999 (1982)). Or dans le cas des ONG et des syndicats il reste encore relativement faible. Les ETN en profitent. Ainsi dans un premier temps lorsque des critiques sont formulées à leur égard, les ETN estiment qu'il s'avère préférable de ne pas donner suite à ses critiques, en espérant qu'elles se dilueront dans la masse des informations. En effet se défendre augmente encore l'attention des médias et des consommateurs. Lorsque les critiques se font trop insistantes dans le temps ou sur le fond, elles mandatent parfois un expert en relation publique pour démentir les propos ou consentent à reconnaître quelques faits mineurs. Dans la mesure où la majeure partie de la production est sous-traitée, elles tentent en même temps de repousser la faute sur leur sous-traitant prétextant en plus (ce qui est parfois vrai) qu'elles ne le connaissent même pas. Si cela ne suffit pas, elles cherchent à se débarrasser des sous traitants concernés. Si elles jugent que l'opinion publique paraît véritablement préoccupée et que cela pourrait nuire à leur vente, elles consentent alors à adopter un code de conduite. Dans un premier temps celui-ci reste habituellement vague, puis sous le flot des critiques il se rapproche du niveau des codes de conduite élaborés par les mouvements sociaux transnationaux composés des sept normes fondamentales du travail du travail de l'OIT. Ainsi en 2001, l'ETN Nike en était au moins à la troisième version de son code et C&A à la seconde. Après chaque campagne exercée à leur encontre, leur code de conduite a été complété sous la pression sociale.

Cependant les ETN ayant adoptées un code de conduite se gardent généralement d'appliquer les engagements inscrits dans leur code jusqu'à ce que la pression continue de s'exercer. Elles font alors appel à un cabinet d'audit externe dont la réputation n'est pas toujours à la hauteur de la qualité de l'audit. Celui-ci leur délivre une certification attestant de la qualité sociale dans les unités de production visitées. Cette stratégie consiste d'une part à gagner du temps et repose principalement sur le fait de travailler le plus secrètement possible. A présent les ONG et les syndicats tentent par des campagnes d'opinion de placer sous la lumière des médias, les ETN qui n'appliquent pas leurs codes de conduite. Mais en l'absence de normes publique globale, la

majorité des entreprises profitent d'une plus faible notoriété, de leur "petitesse," pour ne rien changer à leur pratique, ni même adopter de code de conduite.

C'est pourquoi selon Malaterre, se sont pour l'instant uniquement les plus puissantes qui sont concernées. Paradoxalement c'est cette situation qui pousse la Fédération Française des Commerçants et de la Grande Distribution à demander à l'Etat de légiférer pour limiter, ce qu'ils considèrent comme une distorsion de la concurrence (Malaterre, 1998).

3. LES CRITÈRES DE LA VÉRIFICATION INDÉPENDANTE

L'étude de la mise en oeuvre de la vérification indépendante par des organismes en Inde, en Europe et aux Etats Unis, nous permet d'établir les critères de cette vérification indépendante.

Les néo-libéraux (Hayek, 1944) font confiance à la concurrence (fondée sur la loi du marché : offre et demande) pour améliorer la qualité d'un produit, les acheteurs sanctionnant le meilleur rapport qualité-prix. Mais, lorsque les consommateurs privilégient la recherche de la qualité (technique ou sociale) d'un produit, si elle ne peut être vérifiée par l'acheteur en personne, alors elle ne peut pas s'appuyer sur la régulation par le marché pour progresser. Or, la qualité sociale ne peut être prise en compte par le consommateur sans un label fiable.

Une vérification de qualité nécessite du temps, donc des ressources proportionnelles aux exigences de qualité de la vérification souhaitée. Mispelblaum (1998 :231-233) souligne ainsi qu'en matière de "coûts de la qualité", de plus en plus, il faut choisir entre "qualité/quantité", "court terme, long terme". Dans le cas de la sanction du marché fondée sur l'offre et la demande, cela implique une mise en concurrence entre sociétés d'audit qui risque d'être nuisible à l'efficacité et à la qualité des vérifications. En effet, le vérificateur privilégiera la vitesse à la qualité de la vérification (gain de temps donc d'argent). De même, afin de ne pas perdre un marché, il risque de préférer satisfaire son "client" (l'audité qui paie l'auditeur), et pour cela diminuer la rigueur de la vérification. L'indépendance et la transparence des audits trouvent là leurs limites.

Afin d'accroître l'indépendance des vérificateurs, certains acteurs dont Olivier Chabrol (16/05/2003) du collectif ESE, proposent que "les entreprises ne les financent plus directement. Ces dernières paieraient un organisme de certification qui lui financerait les vérificateurs". La proposition de Chabrol ne résout pas la question car l'organisme de certification doit travailler au préalable avec plusieurs entreprises clientes. D'autre part, il sera mis en concurrence avec d'autres organismes de certification sur le marché et devra, s'il veut survivre, se montrer compétitif. Face au principe de la concurrence, pour attirer de nouveaux clients ou ne pas perdre les anciens, il sera probablement tenté de baisser ses prix, donc la durée et le niveau d'exigence en matière de vérification et de certification. C'est pourquoi, seul un organisme en situation de monopole paraît disposer de l'indépendance économique pour se préserver de la concurrence du marché. L'indépendance économique est une condition minimum mais non pas suffisante. Ainsi, si les entreprises auditées payaient l'Etat (le monopole) et que ce dernier finançait les auditeurs, ceux-ci seraient indépendants des entreprises qu'ils vérifient.

En effet, seuls les pouvoirs publics disposent des caractéristiques minimales (mais pas suffisantes) pour une vérification indépendante à grande échelle, à long terme. Cependant, une des lacunes des mouvements sociaux transnationaux militant pour le développement des codes de conduite réside dans le fait qu'ils peinent à prévoir le passage entre le moyen terme et le long terme. En effet, si la régulation privée se développe à travers les codes de conduite notamment, comment l'inspection du travail réussira-t-elle ensuite à se développer? Elle risque d'être concurrencée par les acteurs économiques privés, en particulier les cabinets d'audit, sans que ceux-ci ne disposent d'une indépendance équivalente. Différentes pistes sont néanmoins envisagées par le collectif ESE et l'association ATTAC. Il s'agit notamment d'actions qui seraient exercées par les pouvoirs publics: telles qu'une labellisation des labels, des systèmes de notation des entreprises, l'accroissement des crédits aux inspections du travail au plan national et international, la création de commissions tripartites de certification et d'accréditation, la vérification des vérificateurs publics (inspection du travail) et privés (sociétés d'audit) par les ONG et les syndicats...

Quant aux systèmes de financement existants, concernant la vérification ou même simplement la certification et qui sont fondés sur une licence payée par les entreprises vérifiées (le label Sanep) ou une taxe sur le prix de vente du produit (le label Rugmark), ils sont tout d'abord limités par le fait que cela crée une augmentation des tarifs. Ils s'avèrent alors moins concurrentiels, ce qui nuit à leur développement. C'est une des limites actuelles importantes au développement des associations de commerce équitable. Mais ensuite, l'obstacle indépassable à un système de taxe réside dans le fait que l'organisme de vérification devient dépendant des ventes du produit. Si l'organisme qui délivre les labels refuse la labellisation à de nombreux produits, il met en péril sa pérennité. L'indépendance est donc de nouveau mise en péril.

La question de la régulation indépendante est un enjeu technique et politique majeur actuellement, dans la mesure où l'on délègue des missions de régulation à des organismes privés ou mixtes attribués autrefois aux pouvoirs publics (services des eaux, de l'électricité, inspection du travail dans les pays à bas salaires...) (Cohen, 2001). Cependant, la notion d'organisme indépendant et donc de régulateur indépendant est parfois sujette à des confusions dans la mesure où elle n'est pas toujours définie avec précision. Une première confusion consiste à considérer que tous les régulateurs indépendants sont de nature privée (ONG, société d'audit...). Or, un organisme public peut être qualifié ainsi, si justement, il est réellement indépendant de l'organisme qu'il régule. L'autre confusion réside dans la non-différenciation souvent entretenue entre autorité de régulation et régulateur indépendant. Or, le régulateur indépendant peut être un acteur semi-autonome ou une autorité (privé ou public). Le statut de régulateur indépendant dépend des intérêts représentés. Une ONG, telle le collectif ESE avec Auchan ou Amnesty avec Géant, qui vérifie les conditions de travail dans une entreprise, sans être rémunérée, est un exemple d'une régulation indépendante. Néanmoins, si l'ONG remplit les conditions minimales d'indépendance au plan économique, cela ne signifie pas pour autant qu'elle soit dégagée de toute forme de subordination qui biaise son indépendance globale. Il en est de même d'une autorité publique de régulation.

CONCLUSION

Les mouvements sociaux transnationaux militant pour le développement des labels et des codes de conduite relatifs aux normes sociales et environnementales cherchent à court terme à renforcer la régulation des normes sociales et environnementales, sa légitimité et sa démocratisation au risque d'un excès de privatisation. En effet, dans ce mode libéral de régulation, les auditeurs sont rémunérés par les entreprises qu'ils contrôlent. Par conséquent, leur indépendance est ainsi considérablement limitée et ce d'autant plus que la concurrence entre auditeurs se développe.

Un développement possible de la régulation du travail peut donc s'orienter vers une privatisation complète. Les acteurs privés (sociétés d'audit et dans une moindre mesure des associations citoyennes et les syndicats) seraient alors chargés de créer les normes, de les vérifier et de les sanctionner. Dans cette perspective le Global Compact lancé par l'ONU, qui s'apparente à un code de conduite, reste très vague. Il ne propose aucun système de vérification ou de sanction. Seule l'incitation de l'opinion publique est mise en jeu. Or ce type de dispositif risque surtout de venir renforcer encore la précarité des travailleurs et de nuire au respect de l'environnement.

BIBLIOGRAPHIE

APOKAVI Claude, (2001), porte-parole de la CMT, *Compte Rendu du Séminaire de Celigny sur les STN et les droits humains*, Cetim, Suisse.

BALANYA Belen, DOHERTY Ann, HOEDEMAN Olivier, MA'ANIT Adam,

WESSELIUS Erik, (2003), Europe Inc., *Comment les multinationales construisent l'Europe et l'économie mondiale*, Agone, Elements, Marseille.

BRUGVIN Thierry, (2007), *Les mouvements sociaux face au commerce éthique, une tentative de régulation démocratique du travail*, Hermès/Lavoisier, Londres, 2007, 402 p.

BRUGVIN Thierry, 2003, "L'action des codes de conduites sur la régulation du travail dans les pays en développement", *Les enjeux du développement durable et les stratégies des acteurs : la place des entreprises*, sous la dir. de Kamala Marius Gnanou, Paris, Unesco/Karthala.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, novembre 1998; *Tour d'horizon des faits nouveaux dans le monde et des activités du Bureau concernant les codes de conduite, le label social et d'autres initiatives*. Conseil d'administration, Groupe de travail sur la dimension sociale de la libéralisation du commerce international, GB.273/WP/SDL/1, 273e Session, Genève, BIT. Novembre 1999

COHEN Elie, L'ordre économique mondial, Essai sur les autorités de régulation, Fayard, 2001.

COLLECTIF DE L'ETHIQUE SUR L'ETIQUETTE, Signaléthique, N°16, Octobre 2003.

COLLECTIF DE L'ETHIQUE SUR L'ETIQUETTE, *Principales conclusions de l'Assemblée Générale du 18/03/2003* rédigée par Pascal Erard, ESE, Paris, Version du 15/04/2003.

CONSEIL SCIENTIFIQUE D'ATTAC, *La Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) et le contrôle citoyen de l'économie*, Attac, www.attac.org, 12/2002.

CORPWATCH ASSOCIATION, (20 juillet 2000), Letter to Kofi Annan, Corpwatch.org.

DILLER Janet, "Responsabilité sociale et mondialisation: qu'attendre des codes de conduite et des labels sociaux?" *Revue Internationale du Travail*, Genève, BIT, Volume 138, 1999.

FREEMAN, (1984), "The politics of stakeholders theory: some future directions. *Business of Ethics Quarterly*, n°4:4, .

LABOR RIGHTS IN CHINA, (octobre 2001), "Les codes de conduites contre les travailleurs" ? *Economie et Humanisme*, Lyon.

MALATERRE M., Représentant de la Fédération française du Commerce et de la Distribution (FECD), au congrès des 10 ans d'anniversaire d'AGIR ICI, Paris, décembre 1998,

O'ROURKE Dara, 1997, *Smoke from Hired Gun, A critic of Nike's Labour and Environmental Auditing in Vietnam as Performed by Ernst & Young*, Transational Ressource and Action Center (TRAC), Novembre.

O'ROURKE Dara, 2003, *Outsourcing Regulation: Analyzing Nongovernmental*

O'ROURKE Dara, Septembre 2000, "Monitoring the Monitors: A critique of PricewaterhouseCoopers (PWC)", *Labor Monitoring*, Cambridge MA, USA, , MIT.

OFFE C., *The attribution of public Status to Interest groups, Organizing interests in Western Europe*, Cambridge Mass, 1981.

ORCADES/POITIERS TIERS MONDE, *Made in Dignity*, Orcades, Poitiers, 2001 et Site Web www.nikewag.org.

ZADEK Simon, *Open Trading, Options for effective monitoring of corporate codes of conduct*, New Economics Fondation, CIIR, British Librairy, London, 1997.

ZARIFI, in GRESEA, *Les multinationales du pétrole en Afrique*, GRESEA, 1999.

ZELDENRUST Ineke, (18 décembre 2001), entretien avec la coordinatrice de the
“European Clean Clothes Campaign” (CCC).