

## **Codes de conduite, accords internationaux et responsabilité sociale des entreprises à l'ère de la mondialisation<sup>1</sup>**

*Revue internationale sur le travail et la société*

**Reynald Bourque**

**Année :** 2007

**Volume :** 5

**Numéro :** 3

**Pages :** 1-19

**ISSN :** 1705-6616

**Sujets :** Mondialisation, accords internationaux, responsabilité sociale, codes

Le recul de la régulation étatique en matière d'emploi et de protection sociale dans le contexte de la mondialisation a incité les organisations intergouvernementales (ONU, OIT, OCDE) à adopter des politiques et des normes afin de réguler les activités des entreprises multinationales au plan international. Ces initiatives publiques se sont combinées à des initiatives privées émanant d'entreprises individuelles et d'associations d'entreprises, d'organisations de la société civile (ONG) et d'organismes de certification sociale et environnementale pour constituer les assises d'un régime institutionnel de responsabilité sociale des entreprises (RSE).

La responsabilité sociale des entreprises est assimilée par ses promoteurs aux initiatives volontaires des entreprises allant au-delà des obligations fixées par les lois sociales ou environnementales (OCDE, 2001). Selon Gendron, Lapointe et Turcotte (2004: 78), ces initiatives volontaires sont considérées par les entreprises multinationales comme une alternative à la réglementation étatique, ou comme une réglementation alternative fondée

---

<sup>1</sup> Reynald Bourque est professeur titulaire et directeur de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Cet article s'inspire d'une étude réalisée par l'auteur en 2004, à titre de chercheur invité à l'Institut international d'études sociales (IIES) du Bureau international du travail (BIT). L'auteur assume cependant la responsabilité exclusive des analyses et opinions présentées dans ce texte.

sur l'autorégulation. Cette vision mettant en opposition la responsabilité sociale des entreprises et la réglementation étatique soulève de nombreuses questions quant à la nature et la portée de ce type de régulation. L'autonomie accrue des entreprises multinationales dans le contexte de la mondialisation confère à celles-ci un statut d'acteur privilégié de la régulation économique et sociale aux plans national et international (Blackett, 2001; Verge et Dufour, 2002). Au plan national, elle contribue à affaiblir la capacité régulatrice des gouvernements nationaux désireux d'accueillir sur leur territoire des investissements générateurs d'emplois, conférant ainsi aux entreprises multinationales un pouvoir de négociation important sur les conditions et la localisation de leurs nouvelles implantations. À l'échelle internationale, en l'absence d'un gouvernement mondial, la responsabilité sociale des entreprises permettrait de combler selon ses défenseurs le déficit de régulation publique engendré par la mondialisation économique et financière.

Les codes de conduite sont l'instrument privilégié par les entreprises multinationales pour promouvoir leurs responsabilités sociales (OCDE 2001). Sobszak (2004 : 33) définit un code de conduite comme *«un document écrit par lequel la direction de la société amirale du réseau s'engage à respecter certains droits fondamentaux au travail afin de répondre aux attentes, voire aux pressions des différentes parties intéressées par les activités de l'entreprise»*. Le concept est également utilisé dans un sens plus large pour inclure les déclarations et directives d'organisations intergouvernementales (ONU, OIT, OCDE) sur la responsabilité sociale des entreprises multinationales, et les procédures de certification associées aux labels sociaux ou environnementaux tels SA 8000 et ISO 14001 (Blackett 2001; Boiral 2003; CISL 2004). Ces initiatives ne répondent cependant pas au critère d'autorégulation car elles sont développées à un niveau supérieur à celui de l'entreprise (Boiral, 2003; Gendron, Lapointe et Turcotte, 2004).

Selon la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), qui s'est alliée à la Confédération mondiale du travail (CMT) pour créer la nouvelle Confédération syndicale internationale (CSI) en novembre 2006 (Rehfeldt 2007), les accords cadres

internationaux (ACI) négociés entre les entreprises multinationales et les Fédérations syndicales internationales (FSI)<sup>2</sup> offrent de meilleures garanties que les codes de conduite pour l'institution d'une véritable responsabilité sociale des entreprises. La CISL écrit à ce sujet : *«En dépit de la vague récente d'actions unilatérales volontaires lancées par les entreprises, dans le cadre desquelles elles formulent des «promesses» à foison au niveau international, la meilleure façon de s'occuper des droits des travailleurs au niveau de l'entreprise, à l'échelon international, passe par le dialogue international et les accords internationaux. De tels accords doivent être conclus entre les entreprises internationales, d'une part, et les organisations syndicales internationales, d'autre part»* (CISL 2004 : 102).

Cet article a pour but d'évaluer dans quelle mesure les accords cadres internationaux remplissent la mission que leur attribuent les organisations syndicales internationales. À cette fin, notre présentation procède en trois temps. La première partie fait une revue des principales études sur les codes de conduite des entreprises multinationales et des critiques qu'ils soulèvent, tant du point de vue de leur contenu que de leur mise en œuvre. La deuxième partie présente les résultats d'une étude que nous avons menée sur l'apport des accords cadres internationaux à la protection des droits sociaux et humains fondamentaux par les entreprises multinationales, leurs fournisseurs et leurs sous-traitants. La dernière partie est consacrée à une discussion des avantages et des limites des codes de conduite et des accords cadres internationaux au chapitre de la responsabilité sociale des entreprises.

### ***1. Contenu et limites des codes de conduite des entreprises***

Les codes de conduite ont accompagné la montée en puissance des entreprises multinationales et les politiques adoptées dans les années 1970 par les organisations intergouvernementales pour favoriser de « bonnes pratiques managériales » au niveau

---

<sup>2</sup> L'appellation FSI a remplacé celle de Secrétariats professionnels internationaux (SPI) à la suite de leur transformation en 2002 en «Global Union Federations» (CISL, 2004 : 23).

mondial. Deux initiatives ont eu un impact majeur à cet égard, les *Directives de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) pour les entreprises multinationales de 1976*, et la *Déclaration tripartite de 1977 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les entreprises multinationales*. À ces mesures s'est ajoutée la *Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail* qui distingue quatre catégories de droits fondamentaux du travail définis par huit conventions de l'OIT s'appliquant aux États membres du seul fait de leur adhésion (Duplessis, 2004; Kellerson, 1998). Les droits fondamentaux couverts par cette Déclaration sont la liberté syndicale et la négociation collective (conventions 87 et 98), l'interdiction du travail forcé ou obligatoire (conventions 29 et 105), la non discrimination et l'égalité de traitement (conventions 100 et 111), et l'élimination du travail des enfants (conventions 138 et 182). La Déclaration de l'OIT de 1998 a eu une influence importante sur le programme du Pacte mondial de l'ONU de 1999, et sur la révision en 2000 des Principes directeurs de l'OCDE et de la Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales (Blackett, 2001; CISL, 2004).

Le BIT et l'OCDE sont à l'origine des études les plus exhaustives sur les codes de conduite des entreprises multinationales. L'étude du BIT menée en 1998 a porté sur 215 codes de conduite d'entreprises multinationales, et de douze programmes de labels sociaux (Diller, 1999). Les principaux sujets abordés dans les codes de conduite analysés par les chercheurs du BIT sont la santé et la sécurité du travail (75% des cas), la discrimination à l'embauche ou en emploi (66% des cas), le travail des enfants (45% des cas) et les politiques salariales (40% des cas). Le travail forcé n'est mentionné que dans environ 25% des cas, et la liberté d'association et le droit à la négociation collective dans moins de 15% des codes étudiés. L'étude souligne que le contenu des codes de conduite varie selon la nature des activités des entreprises, leur situation économique, et les attaques dont elles peuvent faire l'objet de la part des organisations non gouvernementales (ONG) et syndicales (Diller, 1999). Ainsi, les codes de conduite des entreprises sensibles à leur image de marque comme le vêtement et le commerce de détail, font une large part au travail des enfants et au travail forcé. De même,

l'environnement et la santé et la sécurité au travail occupent une place importante dans les codes de conduite des entreprises chimiques, pétrochimiques et minières, qui sont à risque en ces domaines.

Les références normatives les plus souvent mentionnées dans les codes de conduite analysés par le BIT sont, par ordre d'importance, les législations nationales, les normes internationales du travail de l'OIT et de l'ONU en matière de droits humains, et les usages de la branche d'activité. Dans le domaine du travail, les normes établies par les codes de conduite sont souvent inférieures aux conventions de l'OIT et peuvent même les contourner, en privilégiant par exemple une alternative à la représentation syndicale (Diller, 1999 : 125). Selon l'auteur de cette étude, le contenu des codes de conduite dépend largement de ce que les entreprises elles-mêmes sont prêtes à accepter en matière de réglementation du travail, ce qui explique le peu de place faite aux libertés syndicales et à la négociation collective (Diller, 1999 : 123). Quant au suivi des codes de conduite, l'auteur note que les entreprises privilégient dans la plupart des cas des modes de contrôle interne dont le manque de transparence alimente la méfiance des employés et de l'opinion publique à l'égard des mesures ou des résultats annoncés (Diller, 1999 : 128).

L'étude de l'OCDE (2001) a porté sur 246 codes de conduite, dont 48% proviennent d'entreprises individuelles, 37% émanent d'associations sectorielles ou de regroupements d'entreprises, 13% d'organisations de certification sociale ou environnementale et syndicales, et 2% d'organisations intergouvernementales. L'OCDE considère les codes de conduite comme «*l'expression volontaire d'un engagement à établir des normes et des principes pour la conduite des affaires*» (OCDE, 2001: 4). L'analyse des 118 codes d'entreprises individuelles relève que 71% d'entre eux aménagent un système interne de suivi, 45% évoquent la possibilité de sanctions à l'endroit du personnel ou des partenaires d'affaires qui ne respectent pas les obligations imposées par le code, 45% prévoient la diffusion d'information sur l'application et le suivi du code, et 29% la production de rapports publics à ce sujet. De plus, 30% des codes analysés comportent une procédure périodique d'examen de conformité pouvant impliquer des intervenants externes. Parmi

les 22 codes s'adressant aux fournisseurs et sous-traitants, 73% font référence à des sanctions éventuelles en cas de non respect des obligations que leur imposent le code de conduite de l'entreprise donneuse d'ordre, 25% à des mécanismes d'inspection interne ou externe, et 18% à la tenue de registres sur les pratiques de travail par les sous-traitants ou fournisseurs.

Selon les auteurs de l'étude de l'OCDE, les codes de conduite permettent aux entreprises de réduire les risques de litiges, de poursuites pénales et de discrédit pouvant découler de pratiques de gestion déficientes, et de mieux gérer leurs relations avec leurs actionnaires, leur personnel et les représentants de la société civile. Ils contribueraient également à apaiser les ardeurs des pouvoirs publics en matière de réglementation étatique, et à pallier à certaines défaillances du marché (OCDE, 2001). À l'opposé, plusieurs auteurs estiment que le style rédactionnel des codes de conduite soulève le doute quant à la portée réelle des engagements des entreprises envers leur personnel et leurs partenaires d'affaires (Blackett, 2001; Diller, 1999; Vallée, 2003). On déplore aussi la réticence des entreprises à inscrire dans les codes de conduite des références explicites aux conventions de l'OIT et de l'ONU qui établissent des normes internationales en matière de droits sociaux et humains (Blackett, 2001; Diller, 1999; Herrnsstadt, 2001; Murray, 1998). Certains auteurs soulignent aussi la faible diffusion des codes de conduite auprès des «parties prenantes», ainsi que les moyens financiers limités consentis par les entreprises pour l'information, la consultation et la formation de leur personnel sur le contenu et l'application des codes (Blackett, 2001; Diller, 1999; Herrnsstadt, 2001; Howard, 1999; Justice, 2003).

Les critiques portent aussi sur l'effectivité des codes de conduite. À l'instar de Diller (1999), d'autres auteurs déplorent l'inefficacité des mesures d'implantation et de suivi des codes de conduite, qu'ils attribuent au manque de transparence et d'indépendance des structures de contrôle interne mises en place par les entreprises (Blackett, 2001; CISL, 2002; Herrnsstadt, 2001; Justice, 2003). Les mécanismes de vérification externe soulèvent aussi de nombreuses critiques. Plusieurs auteurs considèrent que le personnel des firmes de vérification externe ne possède pas les connaissances requises pour évaluer

l'application des normes internationales du travail (Diller, 1999; Herrnsstadt, 2001; Howard, 1999; O'Rourke, 2000). Très souvent, ces firmes sont également responsables de la vérification comptable, ce qui affecte leur indépendance en matière d'audit social (Herrnsstadt, 2001; Howard, 1999; Justice, 2003; O'Rourke, 2000). La CISL met aussi en cause la compétence des firmes de vérification externe en matière de contrôle des normes du travail, et souligne que les inspections menées dans le cadre d'un audit social ne permettent pas de vérifier l'application des mesures correctives proposées par les auditeurs (CISL 2004 : 79-80).

Les codes de conduite peuvent donc être considérés comme une forme de privatisation du droit international et des droits nationaux du travail (Blackett, 2001; Sobczak, 2004; Vallée, 2003; Verge et Dufour, 2002). Ils constituent selon certains auteurs une négation de la philosophie pluraliste caractérisant le droit du travail, la légitimité des organisations syndicales à négocier au bénéfice des travailleurs étant subordonnée au pouvoir unilatéral de l'employeur d'établir les conditions de travail (Blackett, 2001; Herrnsstadt, 2001; Howard, 1999).

## ***2. Les accords-cadres internationaux : la réponse syndicale aux codes de conduite***

L'émergence des accords cadres internationaux au cours des années 1990 s'inscrit dans la continuité des actions conjointes de la CISL et des anciens Secrétariats professionnels internationaux (SPI) concernant la responsabilité sociale des entreprises multinationales. Ils sont devenus au cours des années récentes l'une des principales activités des Fédérations syndicales internationales (FSI), la nouvelle dénomination des SPI, qui regroupent au niveau international des organisations syndicales nationales représentant les salariés par branches industrielles, par professions, ou par secteurs d'emplois.

Un comité de travail de la CISL et des anciens SPI a été créé en 1995 afin de définir une position commune sur les codes de conduite des sociétés multinationales (CISL, 2002).

Ce comité a proposé en 1998 un «code de pratiques du travail» qui impose aux entreprises et à leurs partenaires d'affaires de respecter les normes fondamentales du travail définies par l'OIT. Il stipule également que les fournisseurs et les sous-traitants doivent fournir à l'entreprise amirale les informations pertinentes quant à la mise en œuvre dans leurs établissements des principes énoncés dans le code de conduite et autoriser sur demande des inspections, tout manquement à ces obligations pouvant mener à une rupture de leurs relations contractuelles (CISL, 2002 : 126-129). Ce code a servi de cadre de référence aux FSI pour la négociation des accords cadres internationaux.

À la suite de l'accord pionnier conclu en 1989 entre l'UITA et le groupe alimentaire français BSN-Danone, le nombre des ACI a enregistré au cours des années 1990 et au début des années 2000 une croissance soutenue. Selon la liste disponible le 30 septembre 2006 sur le site Internet de la CISL, il y avait à cette date trente-quatre accords cadres internationaux signés par cinq FSI. Dix de ces accords ont été conclus par la Fédération internationale des travailleurs de la métallurgie (FIOM), huit ont été négociés par la Fédération internationale des travailleurs de la chimie, de l'énergie et des mines (ICEM), six accords portent la signature de la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB), cinq autres portent la signature de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation (UITA), et l'Union Network International (UNI) est également signataire de cinq accords. Près des deux tiers de ces accords (21/34) ont été signés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, ce qui confirme à la fois le caractère récent et l'importance croissante de cette activité au sein des FSI.

La quasi-totalité (30 sur 34) des entreprises multinationales signataires des ACI en vigueur en septembre 2006 ont leur siège social en Europe, soit dix en Allemagne, cinq en France, cinq en Suède, trois en Italie, deux en Espagne, deux en Norvège, une au Danemark, une en Grèce et une aux Pays-Bas (Tableau 1). Les quatre multinationales non européennes impliquées dans ces accords ont leur siège social aux États-Unis (Chiquita), en Afrique du sud (AngloGold), en Nouvelle-Zélande (Fonterra) et en Russie (Lukoil). Le nombre d'employés des entreprises multinationales signataires varie de



5,500 (Faber Castell) à environ 400,000 dans le cas de la multinationale française Carrefour. Le nombre total d'employés des 34 entreprises multinationales signataires des ACI se situe aux environs de trois millions, excluant les employés des entreprises sous traitantes pouvant être indirectement liées par ces accords. Les accords internationaux concernés font l'objet du tableau suivant :

**Tableau 1: Liste des accords cadres internationaux au 30 septembre 2005**

ICEM-STATOIL

ICEM-FREUDENBERG

ICEM-ENDESA

ICEM-NORSKE SKOG

ICEM-ANGLOGOLD

ICEM-ENI

ICEM-SVENSKA CELLULOSA AKTIEBOLAGET (SCA)

ICEM-LUKOIL

FITBB-IKEA

FITBB-FABER-CASTELL

FITBB-HOCHTIEF

FITBB-SKANSKA

FITBB-BALLAST NEDAM

FITBB-IMPREGILO

FIOM-MERLONI ELETTRODOMESTICI

FIOM-VOLKSWAGEN

FIOM-DAIMLERCHRYSLER

FIOM-LEONI

FIOM-GEA

FIOM-SKF

FIOM-RHEINMETALL

FIOM-BOSCH

FIOM-PRYM

FIOM-RENAULT

UITA-DANONE

UITA-ACCOR

UITA-CHIQUITA

UITA-FONTERRA

UITA-CLUB MEDITERRANEE

UNI-TELEFONICA

UNI-CARREFOUR

UNI-OTE  
UNI-ISS  
UNI-H&M

Dans la plupart des cas (28/34), les FSI se sont associées à d'autres organisations syndicales pour la négociation et la signature de ces accords. Ainsi, les dix accords conclus par la FIOM sont également signés soit par des représentants syndicaux du comité mondial d'entreprise (VW, Daimler Chrysler, SKF, Renault), ou du comité européen d'entreprise (Leoni, GEA, Rheinmetall, Bosch, Prym), en association dans certains cas avec la Fédération européenne de la métallurgie-FEM (GEA, Rheinmetall, SKF), ou des représentants des fédérations syndicales nationales affiliées (Merloni, Renault). Les huit ACI négociés par l'ICEM portent également la signature de représentants d'une ou de plusieurs fédérations syndicales nationales affiliées basées dans le pays d'origine de la multinationale signataire de l'accord. Les partenaires syndicaux signataires de quatre des cinq accords conclus par UNI sont le plus souvent les instances sectorielles internes correspondant aux anciennes fédérations fusionnées en 1999, soit UNI-Commerce (Carrefour, H&M) et UNI-Telecom (OTE), et dans un cas (Telefonica) des fédérations syndicales nationales affiliées. La FITBB a signé quatre accords conjointement avec des fédérations syndicales nationales affiliées (Faber Castell, Hochtief, Ballast Nedam, Impregilo), mais elle est la seule organisation syndicale signataire de deux accords (IKEA et Skanska). Parmi les accords conclus par l'UITA, deux portent sa seule signature du côté syndical (Danone, Accor) tandis que les trois autres ont été signés également soit par une organisation syndicale régionale (COLSIBA pour l'accord Chiquita, EFFAT pour l'accord Club Méditerranée) ou une fédération syndicale nationale affiliée (accord Fonterra).

Le texte consignant les engagements et les obligations des parties signataires peut tenir en une page comme dans le cas des accords Carrefour (UNI) et Accor (UITA), ou s'étendre sur six à huit pages comme dans la plupart des accords conclus par la FIOM, la FITBB, l'ICEM, l'UITA et UNI-Télécom. Les premiers accords sont essentiellement de nature déclaratoire et se résument à un engagement de l'entreprise multinationale à respecter les

conventions fondamentales de l'OIT et à veiller conjointement avec les organisations syndicales signataires au respect de cet engagement dans l'ensemble de ses filiales. Les autres accords sont généralement plus contraignants quant aux obligations qu'ils imposent aux entreprises signataires et à leurs partenaires d'affaires, et aux procédures de suivi de l'accord. On peut donc distinguer deux catégories d'accords cadre internationaux (Hammer, 2004). Les accords du premier type se limitent à des clauses déclaratoires sur les droits sociaux et humains fondamentaux que l'entreprise signataire s'engage à respecter et à promouvoir. Le second type correspond aux accords qui se rapprochent d'une convention collective traditionnelle en raison de la portée des droits énoncés et des obligations qu'ils imposent à l'employeur, notamment en ce qui concerne les sous-traitants, la durée, et les procédures de suivi et de règlement des différends prévues dans l'accord.

Le contenu normatif des ACI repose essentiellement sur les conventions fondamentales de l'OIT. Ainsi, tous les accords analysés font référence explicitement ou implicitement aux conventions 87 et 98 sur le droit d'association et le droit à la négociation collective, et les trois quart (27/34) d'entre eux font également référence aux autres conventions fondamentales de l'OIT. La plupart des accords cadres internationaux traitent aussi de conditions de travail couvertes par d'autres conventions de l'OIT, notamment le respect des normes minimales nationales en matière de salaires et d'heures de travail (conventions 1 et 47), la santé et la sécurité au travail et le respect de l'environnement (conventions 156 et 167), la formation professionnelle (conventions 140 et 150) et la liberté d'action des représentants des travailleurs (convention 135). Certains accords (12/34) renvoient également aux déclarations émanant d'organisations internationales intergouvernementales, notamment les déclarations de l'OCDE et de l'OIT sur les entreprises multinationales, les déclarations de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, et les déclarations de l'ONU sur les Droits humains et le Pacte mondial (Global Compact). Enfin, plusieurs accords (10/34) font référence au code de conduite de l'entreprise multinationale signataire.

Dans la quasi-totalité des cas (28/34), l'application et le suivi de l'accord sont sous la responsabilité d'un comité formé de représentants des organisations signataires qui se réunissent sur une base régulière. Ces accords prévoient habituellement une réunion annuelle de suivi (aux deux ans dans l'accord Faber Castell), mais les accords IKEA et Chiquita sont plus contraignants à cet égard car ils imposent deux réunions annuelles du comité conjoint de pilotage. Ces deux accords aménagent également une procédure d'audit externe faisant appel à des ONG et à des consultants spécialisés qui ont pour mission de procéder à l'inspection des lieux de travail dans l'entreprise et chez les sous-traitants et de soumettre un rapport au comité conjoint de pilotage. Ces deux cas d'espèce s'expliquent par le contexte particulier qui a conduit à la signature de ces accords résultant de campagnes de dénonciation publique au sujet du travail des enfants dans les entreprises sous-traitantes de IKEA, et de la violation des libertés syndicales dans les plantations bananières du groupe Chiquita et de ses fournisseurs en Amérique centrale.

Les accords cadres internationaux prévoient habituellement que le suivi est assuré par des représentants des parties signataires, mais dans certains cas il est pris en charge par une structure représentative existante, tels les comités européens ou les conseil mondiaux d'entreprise qui sont impliqués dans le suivi de la majorité des accords conclus par la FIOM. Plusieurs ACI confirment le rôle déterminant des représentants patronaux et syndicaux au niveau local dans l'application et le règlement des différends découlant de l'accord. La quasi-totalité des ACI prévoient une procédure de règlement à l'amiable des litiges ou des plaintes découlant de la mise en œuvre de l'accord, la seule exception en la matière étant l'accord Skanska qui renvoie à un conseil d'arbitrage les différends touchant l'interprétation ou l'application de l'accord cadre. Les secrétaires généraux des cinq FSI signataires des accords cadres internationaux considèrent qu'il s'agit plutôt de «gentlemen's agreements», c'est à dire d'accords volontaires dont l'application relève des seules parties signataires. La sanction la plus efficace en cas de violation par l'entreprise signataire des principes énoncés dans un accord cadre demeure, selon eux, la détérioration de l'image corporative résultant des campagnes de dénonciation organisées par le mouvement syndical international.

Dans une forte majorité des cas (24/34), les accords cadres internationaux comportent un engagement de la part de l'entreprise signataire d'informer ou d'encourager les sous-traitants et fournisseurs à respecter les principes et les conventions de l'OIT mentionnés dans l'accord. Certains accords (Endesa, Fonterra, AngloGold) stipulent que les principes énoncés s'appliquent aux filiales et unités administratives sous contrôle direct ou indirect (joint venture) de l'entreprise signataire, mais ne font pas mention explicitement des sous-traitants ou fournisseurs. Plusieurs d'entre eux limitent l'obligation de l'entreprise multinationale à informer ou encourager les sous-traitants et fournisseurs à respecter les principes énoncés dans l'accord (IKEA, Skanska, Statoil, OTE, Telefonica, VW, Norske Skog). Cependant, les autres accords qui contiennent une disposition liant les fournisseurs et sous-traitants vont plus loin en cette matière. Ainsi, les accords Hochtief (FITBB), Carrefour (UNI), Chiquita (UITA), et les dix accords négociés par la FIOM incluent une disposition imposant à la multinationale signataire de s'assurer que les principes énoncés dans l'accord sont respectés par ses fournisseurs et sous-traitants.

L'effectivité des accords cadres internationaux renvoie à leurs effets induits sur les droits syndicaux et les droits sociaux et humains des salariés couverts directement ou indirectement par ces accords, ainsi qu'à la mise en œuvre par les parties signataires des procédures de suivi de ces accords. Des entrevues menées avec les secrétaires généraux des cinq FSI signataires des accords cadres internationaux révèlent que leurs principales interventions dans le cadre de l'application de ces accords concernent le respect des droits syndicaux par des filiales ou des sous-traitants de l'entreprise signataire. En règle générale, au moins une réunion annuelle est consacrée au suivi de l'application de l'accord, à laquelle participe des représentants des différentes organisations syndicales signataires. Dans plusieurs cas, ces réunions coïncident avec la réunion annuelle du comité européen d'entreprise (accords Carrefour, Merloni, Leoni, GEA, Rheinmetall) ou du comité mondial d'entreprise (accords VW, Daimler-Chrysler, SKF), ce qui assure une portée internationale au processus de suivi de l'accord. De plus, les organisations

syndicales peuvent faire appel à des ressources spécialisées indépendantes de l'employeur pour mener des études ou des inspections au sein de l'entreprise ou auprès des sous-traitants. Ainsi, le comité conjoint de suivi de l'accord IKEA, qui inclut deux représentants de la FITBB, a mené depuis 1999 plusieurs inspections d'établissements appartenant à des filiales ou à des sous-traitants de l'entreprise en Europe de l'Est et en Asie. De même, les représentants de l'UITA au sein du comité de suivi de l'accord Chiquita ont participé à des inspections et à la rédaction de rapports publics concernant le respect des droits humains et sociaux dans des plantations de l'entreprise et de certains de ses fournisseurs en Amérique centrale.

### **3. *Codes de conduite, accords cadres internationaux et responsabilité sociale des entreprises***

Nous examinons dans cette dernière partie dans quelle mesure les accords cadres internationaux offrent une meilleure protection que les codes de conduite en matière de respect des droits humains et sociaux des salariés des entreprises visées.

Il faut d'abord souligner que les accords cadres internationaux font une place beaucoup plus importante que les codes de conduite aux conventions et déclarations de l'OIT. Ainsi, 75% des accords cadres internationaux que nous avons analysés font référence aux droits et principes fondamentaux définis par la Déclaration de 1998 de l'OIT, tandis que selon l'étude du BIT (Diller, 1999), moins de 15% des codes de conduite font mention des conventions 87 et 98 sur les droits syndicaux et la négociation collective qui sont couverts par cette déclaration. De plus, le suivi des ACI est généralement assuré par les représentants des différentes parties signataires de l'accord qui se tiennent au moins une réunion annuelle, alors que l'étude précitée de l'OCDE (2001) note que parmi les 118 codes d'entreprises individuelles analysés, environ 30% prévoient un examen périodique de conformité des politiques de l'entreprise avec les principes énoncés dans le code de conduite et à peine 20% aménagent une structure interne de mise en œuvre et de suivi.

L'analyse des codes de conduite et des accords cadres internationaux met en évidence l'absence de sanctions juridiques dans l'un et l'autre des cas. Les contraintes découlant des ACI se situent essentiellement au niveau politique, car le non respect par les entreprises des engagements consignés dans ces accords ouvre la voie à des actions syndicales aux plans international et local. Comme nous l'avons déjà souligné, dans la plupart des accords cadres internationaux que nous avons analysés, les FSI se sont associées à d'autres partenaires syndicaux pour la négociation et la signature de ces accords. Le nombre et la variété des signataires syndicaux des accords cadres internationaux sont l'expression d'une solidarité syndicale internationale élargie, les FSI s'alliant à différents partenaires syndicaux nationaux et régionaux pour la signature et le suivi de ces accords. Les réseaux syndicaux mis en place pour la négociation et l'application des accords cadres internationaux renforcent la capacité d'action syndicale au niveau international, notamment en raison du maillage avec d'autres institutions représentatives du personnel comme les comités mondiaux ou européens d'entreprises. Les ressources humaines et financières dont disposent ces réseaux syndicaux assurent l'indépendance du processus de contrôle et de suivi des accords cadres internationaux, alors que dans le cas des codes de conduite, tant les processus de suivi que les mesures de vérification interne et externe sont dans la plupart des cas contrôlés par l'entreprise.

Il ressort également de notre étude que l'obligation faite aux sous-traitants et aux fournisseurs de respecter les droits humains et sociaux auxquels souscrit l'entreprise donneuse d'ordre est à la fois plus fréquente et plus contraignante dans les accords cadres internationaux que dans les codes de conduite des entreprises. Ainsi, selon l'étude précitée de l'OCDE, à peine 40% des codes de conduite lient les sous traitants ou les fournisseurs tandis que plus de 75% des accords cadres internationaux imposent à l'entreprise signataire d'informer ou d'encourager ses sous-traitants et fournisseurs à respecter les principes et droits énoncés dans l'accord. L'étude de l'OCDE (2001) confirme le peu d'importance que les codes de conduite accordent à cette question, car à peine 25% des 22 codes d'entreprises individuelles s'adressant aux fournisseurs et sous-traitants prévoient des procédures d'inspection, et seulement 18% imposent aux sous-

traitants ou fournisseurs la tenue de registres sur les pratiques de travail couvertes par le code de conduite de l'entreprise donneuse d'ordre. De plus, l'entreprise donneuse d'ordre prend habituellement en charge le suivi et l'application de son code de conduite par les sous- traitants et fournisseurs, ce qui ne garantit aucunement la rigueur des procédures d'enquête et de contrôle en cette matière.

### *Conclusion*

À l'instar des codes de conduite, les accords cadres internationaux ont enregistré une croissance remarquable au cours de la dernière décennie. La multiplication des codes de conduite au cours de cette période est pour une large part attribuable aux initiatives de l'OIT et de l'OCDE en matière de responsabilité sociale des entreprises multinationales, et au programme du Pacte social mondial (Social Compact) lancé par le secrétaire de l'ONU au sommet de Davos en 1999. Par ailleurs, la popularité croissante des accords cadres internationaux depuis le début des années 2000 découle de la volonté des organisations syndicales internationales, en particulier la CISL et les FSI, de développer en matière de défense des droits fondamentaux du travail une stratégie d'action adaptée à la reconfiguration des entreprises multinationales dans une économie mondialisée (CISL, 2004; OIT, 2004).

On peut conclure de nos analyses que le contenu des accords cadres internationaux est plus substantiel que celui des codes de conduite en ce qui concerne l'ampleur et la portée des droits énoncés, la reconnaissance de la réglementation internationale du travail, et les procédures d'application et de suivi. Cette couverture plus large des droits sociaux et humains, ainsi que l'existence de procédures d'application et de suivi contraignantes pour les entreprises, renforcent la protection des droits des salariés en rendant les engagements de l'entreprise plus crédibles. Par ailleurs, les lacunes au chapitre de l'application et du suivi des codes de conduite alimentent la critique tant sur les moyens mis en œuvre que la portée réelle des engagements pris par les entreprises en matière de responsabilité sociale.



Les accords cadres internationaux comportent aussi certaines faiblesses généralement associées aux codes de conduite. Ainsi, les uns et les autres demeurent largement tributaires de la volonté réelle des entreprises de respecter leurs engagements, car ils n'ont pas de force juridique contraignante. Cependant, si l'effectivité des codes de conduite repose dans une large mesure sur la bonne foi de l'entreprise, la solidarité syndicale internationale est le principal moteur de la négociation des accords cadres internationaux et de leur application.

## Bibliographie

Blackett, A. 2001 : «Global Governance, Legal Pluralism and the Decentered State: A Labor Law Critique of Codes of Corporate Conduct», *Indiana Journal of Global Legal Studies*, Vol. 8, n° 2, pp. 401-447

Boiral O. 2003 : «Certifier la bonne conduite des entreprises : enjeux et perspectives d'avenir», *Revue internationale du travail*, Vol. 142, n° 3, pp. 345-366.

Confédération internationale des syndicats libres (CISL). 2002 : *Guide syndical de la mondialisation* (Bruxelles, CISL), pp. 126-129.

Confédération internationale des syndicats libres (CISL). 2004 : *Guide syndical de la mondialisation* (Deuxième édition, Bruxelles, CISL).

Diller J. 1999 : «Responsabilité sociale et mondialisation : qu'attendre des codes de conduite, des labels sociaux et des pratiques d'investissement?», *Revue internationale du travail*, Vol. 138, n° 2, pp. 107-139.

Duplessis, I. 2004 : «La Déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux du travail: une nouvelle forme de régulation efficace?», *Relations industrielles/Industrial Relations*, Vol. 59, n° 1, pp. 52-72.

Gendron, C, A. Lapointe et M.-F. Turcotte. 2004 : «Responsabilité sociale et régulation de l'entreprise mondialisée», *Relations industrielles/Industrial Relations*, Vol. 59, n° 1, pp. 73-100.

Hammer, N. 2005 : «International Framework Agreements: global industrial relations between rights and bargaining», *Transfer*, Vol. 11, no 4, 511-530.

Herrnstad O. 2002 : «Voluntary Corporate Codes of Conduct: What's Missing?», *The Labor Lawyer*, Vol. 16, pp. 349-376

Howard, A. 1999 : «Why Unions Can't Support the Apparel Industry Sweatshop Code», *Working USA*, July/August, pp. 42-51

Justice D. 2003 : «Corporate social responsibility: Challenges and opportunities for trade unionists», *Labour Education*, Genève, ILO, n° 130, pp. 1-13

Kellerson, H. 1998 : «La Déclaration de l'OIT de 1998 sur les principes et droits fondamentaux : un défi pour l'avenir?», *Revue internationale du travail*, Vol. 137, n° 2, 1998, pp. 243-263.

Murray, J. 1998 : «Corporate Codes of Conduct and Labour Standards», *Mastering the Challenge of Globalization. Towards a Trade Union Agenda*, Kylvoh, R.(éd.), (Genève, BIT-ACTRAV), pp. 47-113

OCDE. 2001 : *Responsabilité des entreprises : Initiatives privées et objectifs publics*. (OCDE, Paris ).

O'Rourke, D. 2000 : «Monitoring the Monitors : A Critique of Pricewaterhouse Coopers (PwC) Labour Monitoring». [www.mit.edu/dorourke/www/PDF/pwc.pdf](http://www.mit.edu/dorourke/www/PDF/pwc.pdf)

Organisation internationale du travail (OIT). 2004 : *Une mondialisation juste. Créer des opportunités pour tous*. Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation (Genève, OIT).

Rehfeldt, U. «Création d'une nouvelle confédération syndicale mondiale», *Chroniques de l'IRES*, no 104, janvier 2007, pp. 3-10.

Servais, J.- M. 2000 : «Labour Law and Cross-Border Cooperation among Unions», dans : Gordon, M. et Turner, L. (éd.), *Transnational Cooperation among Labour Unions*, (Ithaca, Cornell University Press, 2000), pp. 44-59.

Sobczak, A. 2004 : «La responsabilité sociale de l'entreprise. Menace ou opportunité pour le droit du travail?», *Relations industrielles/Industrial Relations*, Vol. 59, n° 1, pp. 26-51.

Vallée G. 2003 : «Les codes de conduite des entreprises multinationales et l'actions syndicale internationale : réflexions sur la contribution du droit étatique», *Relations industrielles/Industrial Relations*, Vol. 58, n° 3, pp. 363-394.

Verge, P. et Dufour, S. 2002 : «Entreprises transnationales et droits du travail», *Relations industrielles/Industrial Relations*, Vol. 57, n° 1, pp. 12-47.

Windmuller, J. 2000 : «The International Trade Secretariats», dans: M. Gordon, M. et L. Turner, L. (éd.), *Transnational Cooperation among Labour Unions*, (Ithaca, Cornell University Press), pp. 102-119.