

## **Contribution des codes de conduite et des accords cadres internationaux à la responsabilité sociale des entreprises \***

*Reynald BOURQUE \*\**

---

L'expansion au plan mondial des entreprises multinationales depuis les années 1960 a incité des organisations intergouvernementales telles l'Organisation des Nations Unies (ONU), l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE), ainsi que certaines instances réglementaires régionales (notamment la Commission européenne) et nationales à adopter des directives et des normes afin d'encadrer leurs activités économiques et sociales. A ces dispositifs publics se sont ajoutées des initiatives 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 un régime hybride de normes publiques et privées régulant la responsabilité sociale des entreprises (RSE).

La responsabilité sociale des entreprises est souvent assimilée par ses promoteurs à des initiatives volontaires 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, et une affirmation de leur capacité d'autorégulation face aux pouvoirs publics. Cette vision, mettant en opposition la responsabilité sociale des entreprises et la réglementation étatique, soulève de nombreuses

---

\* Cet article est le prolongement d'une étude publiée par l'auteur en 2005, à titre de chercheur invité à l'Institut International d'Etudes Sociales (IIES) du Bureau International du Travail (BIT). L'auteur assume cependant l'entière responsabilité des analyses et opinions présentées dans ce texte.

\*\* Ecole de relations industrielles, Université de Montréal. Centre de Recherche Interuniversitaire sur la Mondialisation et le Travail (CRIMT).

questions quant à la nature et à 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 niveaux national et international (Blackett, 2001 ; OIT, 2004 ; Verge, Dufour, 2002). Au plan national, elle contribue à affaiblir la capacité régulatrice des gouvernements désireux d'accueillir sur leur territoire des investissements générateurs d'emplois, conférant aux entreprises multinationales un pouvoir de négociation important quant aux conditions et à la localisation de leurs nouvelles implantations. A l'échelle internationale, en l'absence d'un gouvernement mondial, la responsabilité sociale des entreprises permettrait de combler, selon ses promoteurs, 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 les directives d'organisations intergouvernementales (ONU, OIT, OCDE) sur la responsabilité sociale des entreprises multinationales, et les programmes de certification sociale ou environnementales tels les labels SA 8 000 et ISO 14 001 (Blackett, 2001 ; Boiral, 2003 ; CISL, 2004). Ces initiatives ne respectent cependant pas le critère d'autorégulation qui constitue selon plusieurs auteurs une caractéristique essentielle des codes de conduite, car elles sont développées et contrôlées à un autre niveau que celui de l'entreprise (Boiral, 2003 ; Gendron, Lapointe, Turcotte, 2004). Néanmoins, plusieurs programmes de certification sociale dans les industries des produits de grande consommation (vêtement, chaussure, café), soutenus par des coalitions d'entreprises et d'organisations non gouvernementales (ONG), contribuent à l'effectivité des codes de conduite des entreprises qui acceptent en y adhérant de se soumettre à des contrôles externes pour l'audit social des différents segments de leurs chaînes de production mondiale et la publicisation des résultats (O'Rourke, 2003).

Selon la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL), qui s'est jointe à la Confédération Mondiale du Travail (CMT) pour fonder la Confédération Syndicale Internationale (CSI) en novembre 2006 <sup>1</sup>, les

1. La CISL a été dissoute lors d'un congrès spécial tenu à Vienne en novembre 2006 pour permettre la constitution d'une nouvelle confédération syndicale mondiale, la Confédération Syndicale Internationale, regroupant les anciens affiliés de la CISL et de la Confédération Mondiale du Travail (CMT), ainsi que des confédérations syndicales nationales sans affiliation internationale. Voir à ce sujet Rehfeldt (2007).

accords cadres internationaux (ACI) négociés entre les entreprises multinationales et les Fédérations Syndicales Internationales (FSI)<sup>1</sup> offrent de meilleures garanties que les codes de conduite pour l'instauration 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 objectif premier de mettre en évidence la contribution des accords cadres internationaux à la responsabilité sociale des entreprises, notamment en ce qu'ils permettent de pallier les principales lacunes que la critique associe aux codes de conduite des entreprises multinationales en cette matière. A cette fin, notre présentation procède en trois parties. 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 une mise à jour des résultats d'une étude que nous avons menée à titre de chercheur invité à l'Institut International d'Etudes Sociales (IIES) du Bureau International du Travail (BIT) sur le contenu et l'effectivité des accords cadres internationaux du point de vue de la protection des droits humains fondamentaux par les entreprises multinationales, leurs fournisseurs et leurs sous-traitants et de leur contribution au développement de la négociation collective internationale. La dernière partie est consacrée à une discussion des avantages et des limites des codes de conduite et des accords cadres internationaux en matière de responsabilité sociale des entreprises.

## **I. Fondements, contenu et limites des codes de conduite des entreprises**

Les codes de conduite s'inscrivent dans le prolongement de la montée en puissance des entreprises multinationales au cours des années 1960, et des politiques adoptées durant les années 1970 par les organisations intergouvernementales pour favoriser de bonnes pratiques managériales des entreprises multinationales. Deux initiatives ont eu un impact majeur à cet égard, les directives de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE) pour les entreprises multinationales de 1976,

1. FSI est la nouvelle appellation des Secrétariats Professionnels Internationaux (SPI) depuis leur transformation en « Global Union Federations » en 2002 (CISL, 2004:23).

et la déclaration tripartite de 1977 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les entreprises multinationales. A ces mesures s'est ajoutée la déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail qui définit quatre catégories de droits fondamentaux du travail couverts par huit conventions fondamentales de l'OIT s'appliquant aux états membres du seul fait de leur adhésion (Duplessis, 2004 ; Kellerson, 1998). Les droits fondamentaux auxquels réfère 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 (convention 138). Cette dernière catégorie de droits a été renforcée par l'adoption en 1999 de la convention 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants. La déclaration de l'OIT de 1998 a eu une influence marquante sur le programme du pacte mondial de l'ONU de 1999 et sur la révision en 2000 et 2001 des principes directeurs de l'OCDE et de la déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales (Blackett, 2001 ; CISL, 2004).

L'OIT et l'OCDE ont réalisé au cours de la dernière décennie plusieurs recherches sur le contenu des codes de conduite des entreprises multinationales. Une première étude de l'OIT menée en 1998 a porté sur 215 codes de conduite d'entreprises multinationales dans différents secteurs d'activité, et de douze programmes de labels sociaux ou certification sociale des entreprises (Diller, 1999). Les principales conditions de travail et d'emploi mentionnées dans les codes de conduite analysés par les chercheurs de l'OIT 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 est évoqué dans environ 25 % des codes analysés, mais la liberté d'association et le droit à la négociation collective le sont dans moins de 15 % des cas. L'étude de l'OIT souligne également que le contenu des codes de conduite varie selon la nature des activités des entreprises, leur situation économique et leur vulnérabilité aux attaques dont elles peuvent faire l'objet de la part des organisations non gouvernementales et syndicales (Diller, 1999). Ainsi, l'environnement et la santé et la sécurité au travail occupent une place importante dans les codes de conduite des entreprises multinationales des secteurs de la chimie, de la pétrochimie et des mines, qui sont reconnues comme des industries à risque en ces domaines.

Selon la même étude, les codes de conduite des entreprises dans les secteurs sensibles à leur image de marque comme le vêtement, la chaussure et le commerce de détail, font une large part aux conventions de l'OIT sur l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé (Diller, 1999). Un autre chercheur de l'OIT, qui a mené une recherche sur l'application des

codes de conduite dans ces mêmes secteurs, souligne l'intégration graduelle des principes et des droits énoncés dans les codes de conduite des entreprises donneuses d'ordres par leurs sous-traitants et fournisseurs (Mamic, 2004). L'auteur note cependant que l'importance attribuée par les entreprises multinationales de ces secteurs au respect de leurs codes de conduite par leurs partenaires d'affaires est largement tributaire des campagnes publiques menées par les organisations de la société civile pour promouvoir l'application des droits fondamentaux du travail dans les différents segments des chaînes de production mondiale qu'elles contrôlent.

Les références normatives les plus souvent mentionnées dans les codes de conduite analysés par les chercheurs de l'OIT sont, par ordre d'importance, le respect des normes nationales en matière de salaires, de sécurité du travail et d'environnement, les conventions internationales du travail de l'OIT, les déclarations et les normes de l'ONU en matière de droits humains, et les usages de la branche d'activité (Diller, 1999). 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). L'auteur de cette étude souligne également que 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 peut expliquer le peu d'importance attribuée par ces textes aux droits d'association syndicale et de négociation collective (Diller, 1999:123). Le suivi des codes de conduite est dans la plupart des cas une responsabilité de la direction de l'entreprise qui met en place des mécanismes de contrôle interne et externe dont le manque de transparence alimente souvent la méfiance des employés et de l'opinion publique à l'égard des programmes et des résultats annoncés par les entreprises (Diller, 1999:128).

Des analyses complémentaires ressortent d'une étude menée par des chercheurs universitaires sur le contenu des 151 codes de conduite et des 24 accords cadres internationaux répertoriés en juillet 2004 sur le site Internet de l'OIT consacré à la responsabilité sociale des entreprises (Béthoux, Didry, Mias, 2007). L'analyse de ces documents provenant aux deux tiers d'entreprises multinationales nord-américaines met en évidence la prédominance accordée dans les codes de conduite aux questions liées au travail par rapport à l'environnement. Les déclarations de principe relatives aux conditions du travail renvoient à deux dimensions principales, l'une concernant les droits fondamentaux du travail que l'entreprise s'engage à promouvoir et à respecter, et l'autre les différents acteurs du champ de la responsabilité sociale de l'entreprise. Les analyses lexicales permettent d'aller au-delà de la description du contenu normatif et procédural des codes de conduite, en faisant ressortir l'importance que les textes accordent aux

valeurs et à la réussite commerciale de l'entreprise, et aux mécanismes de contrôle privilégiés par les entreprises pour assurer l'application de leurs codes de conduite par leurs salariés et leurs partenaires d'affaires. Il ressort de ces analyses que les travailleurs sont considérés à la fois comme les bénéficiaires des droits énoncés dans les codes de conduite, et comme des agents de contrôle d'un système de valeurs et de normes définies par l'entreprise (Béthoux, Didry, Mias, 2007:82). Bien que le corpus de textes analysés par ces chercheurs comporte aussi bien des codes de conduite que des ACI, l'étude ne fait pas ressortir les spécificités de ces deux instruments de régulation de la responsabilité sociale des entreprises.

L'OCDE a mené de son côté en 2001 une étude sur 246 codes de conduite, dont 48 % proviennent d'entreprises individuelles, 37 % émanent d'associations sectorielles ou de groupements d'entreprises, 13 % d'organisations de certification sociale ou environnementale, et 2 % d'organisations intergouvernementales. Les auteurs de cette étude considèrent les codes de conduite des entreprises 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 prévoient une procédure périodique d'examen de conformité pouvant impliquer des intervenants externes. Parmi les 22 codes d'entreprises individuelles s'adressant spécifiquement aux fournisseurs et sous-traitants, 73 % font référence à des sanctions éventuelles en cas de non respect de leurs obligations, 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 déficientes de gestion sociale, et de mieux gérer leurs relations avec leurs actionnaires, leur personnel et les représentants de la société civile. Ils contribuent également à apaiser les ardeurs des pouvoirs publics en matière de réglementation étatique, et à pallier certaines défaillances du marché (OCDE, 2001).

Par ailleurs, plusieurs chercheurs proposent une analyse beaucoup plus critique des codes de conduite. Ainsi, certains estiment que le style rédactionnel des codes de conduite, sous forme d'énoncés et de déclarations de principes, soulève le doute quant à la portée réelle des engagements des entreprises envers leur personnel et les autres « parties prenantes » (Blackett,

2001 ; Diller, 1999 ; Vallée, 2003). Plusieurs auteurs déplorent également la réticence des entreprises à inscrire dans leurs codes de conduite des références explicites aux conventions de l'OIT et de l'ONU qui définissent les normes internationales en matière de droits sociaux et humains (Blackett, 2001 ; Diller, 1999 ; Herrnsstadt, 2001 ; Murray, 1998). Certains auteurs soulignent par ailleurs la faible diffusion des codes de conduite auprès des parties prenantes, l'absence de participation ou de consultation des représentants du personnel lors de l'élaboration des codes de conduite, ainsi que les moyens financiers limités consentis par les entreprises pour l'information et la formation de leur personnel sur le contenu et l'application de leurs codes de conduite (Blackett, 2001 ; Diller, 1999 ; Herrnsstadt, 2001 ; Howard, 1999 ; Justice, 2003).

Plusieurs critiques questionnent plus spécifiquement l'effectivité des codes de conduite. A l'instar de Diller (1999), d'autres auteurs déplorent le peu d'efficacité des procédures d'implantation et de suivi des codes de conduite, qu'ils attribuent au manque de transparence et d'indépendance des structures de contrôle internes mises en place par les entreprises (Blackett, 2001 ; CISL, 2002 ; Herrnsstadt, 2001 ; Justice, 2003 ; Luibicic, 1998). Les mécanismes de contrôle ou de vérification externes soulèvent aussi de nombreuses réserves. 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 de l'entreprise, ce qui peut compromettre leur indépendance en matière d'audit social (Herrnsstadt, 2001 ; Howard, 1999 ; Justice, 2003 ; O'Rourke, 2000). La CISL met également en doute la compétence du personnel des firmes de vérification externe en matière de contrôle des normes internationales du travail, et souligne que les inspections faites dans le cadre d'un audit social sont ponctuelles et ne permettent pas de vérifier la mise en œuvre des mesures correctives demandées par les auditeurs (CISL, 2004:79-80). Enfin, certains auteurs (O'Rourke, 2000 ; Wells, 2007) considèrent que la participation des ONG ou des firmes d'audit social au monitoring des codes de conduite sert souvent à légitimer les politiques unilatérales des entreprises multinationales en matière de responsabilité sociale.

La principale critique à l'encontre des codes de conduite concerne les risques d'affaiblissement qu'ils représentent au regard des dispositifs publics de régulation des droits et des conditions de travail, tant aux niveaux international que national. A cet égard, les codes de conduite sont un vecteur important de privatisation du droit international et des droits nationaux du travail (Blackett, 2001 ; Sobckak, 2004 ; Lyon-Caen, 1997 ; Verge, Dufour, 2002). Les codes de conduite constituent pour plusieurs auteurs

un recul par rapport à la philosophie pluraliste qui caractérise le droit du travail et les relations professionnelles, la légitimité de la représentation syndicale en matière de négociation collective étant remise en cause au bénéfice du pouvoir unilatéral de l'employeur d'établir les règles et les normes du travail dans les établissements sous son contrôle direct ou indirect (Blackett, 2001 ; Herrnstadt, 2001 ; Howard, 1999). Les codes de conduite renforceront ainsi le pouvoir managérial des entreprises multinationales, les procédures de contrôle interne se substituant à la négociation collective et aux mécanismes réglementaires ou conventionnels de résolution des litiges et des conflits du travail (Blackett, 2001:422).

## II. Les accords cadres internationaux

Les accords cadres internationaux (ACI) sont considérés par les organisations syndicales internationales comme un instrument plus efficace et plus légitime que les codes de conduite pour assurer la protection des droits sociaux et humains des travailleurs des entreprises multinationales et des entreprises liées (CISL, 2004). L'émergence des accords cadres internationaux au cours des années 1990 s'inscrit dans la continuité des actions conjointes de la CISL et des Secrétariats Professionnels Internationaux (SPI) concernant la responsabilité sociale des entreprises multinationales. Ils sont devenus au cours de ces dernières années l'une des principales activités des Fédérations Syndicales Internationales (FSI), la nouvelle dénomination des SPI, qui regroupent au niveau international des organisations syndicales nationales et régionales représentant les salariés par branches industrielles, par professions, ou par secteurs d'emplois.

Une vague de fusions dans les années 1980 et 1990 a réduit à dix le nombre des FSI qui regroupent environ 148 millions de syndiqués à l'échelle mondiale (CISL, 2004 ; Windmuller, 2000). Deux FSI sont implantées principalement dans les services publics, soit la Fédération Internationale de l'Éducation (IE) avec ses 29 millions de membres dans ce secteur, et l'Internationale des Services Publics (ISP) qui représente environ 20 millions de syndiqués des administrations publiques, de la santé et des affaires sociales. Dans le secteur privé, les deux principales FSI sont la Fédération Internationale des Organisations de Travailleurs de la Métallurgie (FIOM) qui représente 25 millions de travailleurs, et la Fédération Internationale des Travailleurs de la Chimie, de l'Énergie, des Mines et Industries Diverses (ICEM) avec 20 millions de membres. Suivent par ordre d'importance numérique l'Union Network International (UNI) avec ses 15 millions de membres dans les secteurs des télécommunications et du commerce de détail, et l'Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation (UITA) qui compte environ 12 millions de syndiqués des industries agro-alimentaires et touristiques. La



Fédération Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FITBB), devenue en 2006 l'Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (IBB) et la Fédération Internationale des Travailleurs du Textile, de l'Habillement et du Cuir (FITTHC) regroupent l'une et l'autre environ 10 millions de membres dans leurs secteurs respectifs. A cette liste s'ajoutent la Fédération Internationale des Ouvriers du Transport (FIOT) qui représente environ 5 millions de syndiqués des transports aérien, maritime, ferroviaire et routier et la Fédération Internationale des Journalistes (FIJ) dont les 500 000 membres œuvrent dans les différents médias d'information.

**Tableau 1. Données de base sur les FSI**

	FIJ	FIOM	FIOT	FITBB	FITTHC
Nombre de membres	500 mille	25 millions	5 millions	10,5 millions	10 millions
Organisations Affiliées	157	200	621	281	217
Pays représentés	100	100	137	125	110

	ICEM	IE	ISP	UITA	UNI
Nombre de membres	20 millions	26 millions	20 millions	12 millions	15,5 millions
Organisations Affiliées	400	345	600	336	900
Pays représentés	120	165	140	120	140

Source : [www.icftu.org/global.unions](http://www.icftu.org/global.unions) (septembre 2006).

Un comité de travail a été mis en place en 1995 par la CISL et les SPI afin de définir une position commune des organisations syndicales internationales sur les codes de conduite des entreprises multinationales. Ce comité a proposé en 1998 un code de pratiques du travail qui impose aux entreprises multinationales et à leurs partenaires d'affaires de respecter les normes fondamentales du travail définies par l'OIT. Ce code 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 de pratiques du travail a servi de référence aux FSI pour l'élaboration d'accords modèles dont elles se sont dotées pour appuyer le développement de la négociation des accords cadres internationaux dans leurs secteurs respectifs.

A la suite de l'accord pionnier conclu en 1988 entre l'UITA et le groupe alimentaire français BSN-Danone, le nombre d'accords cadres

Tableau 2. Liste des 42 accords internationaux en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2006 \*

Entreprises signataires	Pays du siège	Total salariés	FSI signataires	Partenaires syndicaux	Année
Merloni-Indesit	Italie	20 000	FIOM	FSN (3) ; CEE	2001
Volkswagen	Allemagne	325 000	FIOM	CME	2002
Daimlerchrysler	Allemagne	372 000	FIOM	FSN (1) ; CME ; CEE	2002
Leoni	Allemagne	18 000	FIOM	CEE	2002
GEA	Allemagne	14 000	FIOM	FSR (FEM) ; CEE	2003
SKF	Suède	39 000	FIOM	FSR (FEM) ; CME	2003
Rheinmetall	Allemagne	26 000	FIOM	FSR (FEM) ; CEE	2003
Bosch	Allemagne	225 000	FIOM	CEE	2004
Prym	Allemagne	4 000	FIOM	CEE	2004
Renault	France	130 000	FIOM	FSN (9) ; CEE	2004
BMW	Allemagne	106 000	FIOM	CEE	2005
Eads	Pays-Bas	110 000	FIOM	FSR (FEM) ; CEE	2005
Röchling	Allemagne	8 000	FIOM	FSR (FEM)	2005
<hr/>					
Arcelor	Luxembourg	95 000	FIOM	FSR (FEM)	2005
Ikea	Suède	84 000	FITBB		1998





EDF	France	167 000	ICEM/ISP	FSN (16) ; CME ; OSI(2)	2005
Telephonica	Espagne	162 000	UNI	FSN (2) ; UNI Telecom	2001
Carrefour	France	400 000	UNI	FSN (1)	2001
OTE	Grèce	18 500	UNI	UNI Telecom	2001
ISS	Danemark	280 000	UNI		2003
H&M	Suède	40 000	UNI	UNI Commerce	2004
<hr/>					
BSN-Danone	France	100 000	UITA		1988**
Accor	France	147 000	UITA		1995
Chiquita	Etats-Unis	26 000	UITA	FSR (1)	2001
Fonterra	Nouvelle-Zélande	20 000	UITA	FSN (1)	2002
Club Mediterranée	France	20 000	UITA	FSR (1)	2004

\* Textes des accords accessibles sur le site Internet [www.icftu.org/](http://www.icftu.org/) Global Unions

\*\* CEE : Comité Européen d'Entreprise CME : Conseil Mondial d'Entreprise.  
 FSN : Fédération Syndicale Nationale FSR : Fédération ou Coalition syndicale Régionale.  
 OSI : Organisation Syndicale Internationale autre que FSI.

internationaux a enregistré au cours des années 1990 une lente progression qui s'est accélérée à partir de 2002. Selon une liste récente établie par Sobczak (2007), on dénombrait en janvier 2007 cinquante accords cadres internationaux signés par six Fédérations Syndicales Internationales (FSI). Quinze de ces accords ont été négociés par la Fédération Internationale des Travailleurs de la Métallurgie (FIOM), et onze par la Fédération Internationale des Travailleurs de la Chimie, de l'Énergie et des Mines (ICEM), dont un conjointement avec la FITBB-IBB (Lafarge) et un autre (EDF) avec l'Internationale des Services Publics (ISP). Dix accords ont été conclus par la Fédération Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FITBB) qui est devenu l'Internationale du Bâtiment et du Bois (IBB) en 2006, et l'Union Network International (UNI) est signataire de neuf accords. On compte enfin cinq accords portant la signature de l'Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation (UITA). Près de 80 % de ces accords (38/50) ont été conclus après le 1<sup>er</sup> janvier 2002, ce qui confirme l'importance croissante des accords cadres internationaux dans les activités des Fédérations Syndicales Internationales (FSI).

Dans le cadre d'une étude menée en collaboration avec l'Institut International d'Études Sociales (IIES) de l'OIT, nous avons procédé à l'analyse du contenu des vingt-huit premiers accords cadres internationaux négociés avant le 30 avril 2004, et à une collecte d'informations auprès de treize représentants des FSI impliqués dans la négociation de ces accords, incluant les secrétaires généraux des cinq FSI signataires (Bourque, 2005). Nous avons complété cette étude par une analyse du contenu des quatorze accords cadres internationaux conclus entre le 30 avril 2004 et le 1<sup>er</sup> janvier 2006, et par un échange de correspondance avec les représentants des FSI signataires de ces nouveaux accords. Cette deuxième partie porte donc sur l'analyse du contenu des quarante-deux accords cadres internationaux conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2006, et leurs effets quant au respect par les entreprises signataires et leurs partenaires d'affaires des principes et des droits énoncés dans ces accords. Nos analyses complètent d'autres études publiées récemment sur le même sujet (Descolongs, 2006 ; Drouin, 2006 ; Hammer, 2008 ; Séguin, 2006 ; Sobczak, 2007) tout en insistant sur les principaux points de comparaison avec les codes de conduite.

### ***II.1. Parties signataires, types d'accords et contenu normatif des ACI***

Une forte majorité (38 sur 42) des entreprises signataires de ces accords ont leur siège social en Europe, soit treize en Allemagne, sept en France, cinq en Suède, trois en Italie, trois en Norvège, deux en Espagne, deux aux Pays-Bas, une au Danemark, une en Grèce, et une au Luxembourg. Les quatre entreprises multinationales non européennes signataires de tels accords ont leur siège social aux États-Unis (Chiquita), en Afrique du sud

(AngloGold), en Nouvelle-Zélande (Fonterra) et en Russie (Lukoil). Le nombre de salariés directement à l'emploi des entreprises multinationales signataires varie de 3 000 (Schwan-Stabilo) à environ 400 000 (Carrefour). Le nombre total de salariés directs de ces quarante-deux entreprises multinationales se situe aux environs de 3,6 millions, excluant les salariés des entreprises sous-traitantes qui peuvent être liées par certains accords cadres internationaux.

Les regroupements syndicaux impliqués dans la négociation et la signature de ces quarante-deux accords cadres internationaux disposent de ressources importantes pour leur implantation et leur suivi. La FIOM est signataire de quatorze de ces accords, la FITBB-IBB et l'ICEM ont l'une et l'autre négocié neuf accords, tandis que l'UNI et l'UITA ont conclu chacune de leur côté cinq accords. Les ACI négociés par la FIOM sont également signés soit par des représentants du comité mondial d'entreprise (accords Volkswagen, Daimler Chrysler, SKF et Renault), du comité européen d'entreprise (accords Leoni, GEA, Rheinmetall, Bosch, Prym et Eads), de la Fédération européenne de la métallurgie (accords GEA, Rheinmetall, SKF, Eads, Gebr. Röchling et Arcelor), et des fédérations syndicales nationales affiliées (accords Merloni, Volkswagen, Daimler Chrysler, Bosch, BMW et Renault). Généralement, les accords négociés par l'ICEM portent aussi la signature de représentants des fédérations syndicales nationales du pays d'origine de l'entreprise multinationale signataire, et dans le cas de l'accord EDF négocié conjointement avec l'ISP, sont également signataires le comité européen du groupe EDF et seize fédérations syndicales nationales de huit pays d'Europe et d'Amérique latine. Les partenaires syndicaux signataires des accords conclus par UNI sont souvent les structures sectorielles internes issues des anciennes fédérations syndicales internationales fusionnées en 1999, telles UNI-Commerce et UNI-Telecom. La FITBB a signé six accords conjointement avec des fédérations syndicales nationales affiliées et elle est co-signataire avec l'ICEM de l'accord Lafarge, mais elle est seule signataire de l'accord Ikea. Parmi les accords conclus par l'UITA, deux portent sa seule signature du côté syndical tandis que les trois autres ont été signés conjointement avec une organisation syndicale régionale (Colsiba pour l'accord Chiquita, EFFAT pour l'accord Club Méditerranée) ou une fédération syndicale nationale affiliée (accord Fonterra).

Les accords cadres internationaux analysés sont pour la plupart (27 accords sur 42) à durée indéterminée, sauf les accords négociés par l'ICEM qui sont habituellement d'une durée de deux ou trois ans. On note cependant deux exceptions à cette règle, car l'ICEM a négocié en 2002 avec AngloGold un accord d'une durée de cinq ans, et l'accord Lafarge négocié conjointement avec la FITBB-IBB est à durée indéterminée. L'ICEM privilégie des accords à durée déterminée afin d'instituer une négociation

continue favorisant une bonification graduelle de leur contenu <sup>1</sup>. D'autres FSI ont également négocié depuis 2001 des accords à durée déterminée, notamment l'UNI avec Telefonica et International Sanitary Services (ISS) d'une durée de cinq ans, la FITBB avec Ballast Nedam (deux ans) et l'UITA avec Club Méditerranée (trois ans). De plus, l'UITA a conclu depuis 1988 avec le groupe BSN-Danone six accords à durée indéterminée sur différents sujets : information des représentants des travailleurs, respect des droits syndicaux et négociation collective, équité en emploi, formation professionnelle, restructuration et délocalisation des emplois au sein du groupe Danone. Selon le secrétaire général de l'UITA, cette « négociation permanente » avec le groupe BSN-Danone a permis de développer un dialogue social qui prend en compte le point de vue syndical sur des aspects importants de la gestion de l'entreprise, notamment les projets d'investissements et de restructuration (entrevue avec Ronald Oswald, Genève, janvier 2004).

Le texte consignait les engagements des parties signataires peut tenir en une page comme dans le cas des accords Carrefour (UNI) et Accor (UITA), ou compter de six à huit pages comme dans la plupart des accords conclus par la FIOM, la FITBB, l'ICEM, l'UITA et par UNI-Télécom. L'accord le plus substantiel à cet égard est celui qui a été conclu en 2004 par l'ICEM et l'ISP avec EDF, qui compte vingt-trois pages dans sa version française. Les accords consignés en une ou deux pages se résument pour l'essentiel 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 activités. Les autres accords sont généralement plus contraignants quant aux obligations qu'ils imposent aux entreprises signataires et à leurs partenaires d'affaires, tant en matière de respect des droits fondamentaux du travail et des autres normes internationales du travail que de suivi de l'accord. Hammer (2005) distingue à cet égard deux catégories d'accords cadres internationaux. La première correspond aux « accords de droits » qui se limitent à des clauses déclaratoires sur les droits sociaux et humains fondamentaux que l'entreprise signataire s'engage à respecter et à promouvoir. La seconde catégorie regroupe les accords qui se rapprochent davantage d'une convention collective en raison de la portée des droits énoncés et des obligations qu'ils imposent à l'entreprise signataire, notamment en ce qui concerne les obligations imposées aux sous-traitants et les procédures de suivi prévues dans l'accord.

Le contenu normatif des ACI repose essentiellement sur les huit conventions fondamentales de l'OIT. Ainsi, tous les accords analysés font

1. Entrevue avec Fred Higgs, ancien secrétaire général de l'ICEM, Bruxelles, février 2004.

référence explicitement ou implicitement aux conventions 87 et 98 de l'OIT sur le droit d'association et le droit à la négociation collective. De plus, environ 70 % de ces accords font également référence aux six autres conventions fondamentales de l'OIT (conventions 29, 100, 105, 11, 138 et 182). 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). Plusieurs accords renvoient également aux déclarations émanant d'organisations internationales, 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 sur le pacte mondial.

Près de 30 % des accords analysés (13 sur 42) font référence explicitement ou implicitement au code de conduite de l'entreprise signataire. A titre d'exemples, les accords négociés par la FIOM avec SKF et Rheinmetall en 2003 et avec Röchling en 2004 ont pour titre « Principes de responsabilité sociale. Code de conduite », ce qui assimile ces accords cadres internationaux à des codes de conduite négociés. Cependant, les accords que la FIOM a conclus avec Bosch en 2004 et Arcelor en 2005 sont intitulés « Accord sur la responsabilité sociale » et l'accord Renault de 2004 a pour titre « Projet de déclaration relative aux droits sociaux fondamentaux du Groupe Renault », distinguant ainsi l'accord cadre international du code de conduite de l'entreprise. Dans les accords Ikea, Faber Castell et Hochtief signés entre 1998 et 2000, le code de conduite de l'entreprise signataire est intégré à l'accord cadre international à titre d'annexe, mais cette pratique a été abandonnée dans les accords subséquents conclus par la FITBB. De même, les textes des accords négociés par l'UNI avec Telefonica en 2000, OTE en 2001 et Securitas en 2003 font explicitement référence au code de conduite de l'entreprise. Cependant, les accords signés par l'ICEM et par l'UITA ne contiennent aucune référence explicite aux codes de conduite, mais soulignent dans certains cas l'adhésion de l'entreprise au Pacte mondial de l'ONU. Les références aux codes de conduite dans les accords cadres internationaux n'ont donc pas pour but de distinguer leurs domaines respectifs d'application, mais plutôt de reconnaître aux organisations syndicales signataires le statut de partie prenante dans l'élaboration et la mise en œuvre des principes de responsabilité sociale.

## **II.2. Procédures de suivi et effets sur les sous-traitants et fournisseurs**

Dans la quasi-totalité des cas (36 accords sur 42), l'application et le suivi de l'accord sont sous la responsabilité d'un comité formé de représentants



des parties signataires qui se réunissent sur une base régulière. Ces accords prévoient habituellement une réunion annuelle du comité de suivi (tous les deux ans dans l'accord Faber Castell), mais les accords Ikea et Chiquita sont les 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 firmes spécialisées qui ont pour mission de procéder à des inspections dans les établissements de l'entreprise et de ses partenaires d'affaires et de soumettre un rapport au comité 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 publiques de dénonciation du travail des enfants dans les entreprises sous-traitantes d'Ikea (IFBWW, 2003) et de la violation des libertés syndicales dans les plantations bananières du groupe Chiquita et de ses fournisseurs en Amérique centrale (Riisgaard, 2005).

Plusieurs accords négociés par la FIOM prévoient que le suivi est assuré par le comité européen d'entreprise ou le conseil mondial d'entreprise. Les procédures de suivi sont cependant beaucoup moins explicites lorsque la responsabilité relève des conseils mondiaux d'entreprise qui n'ont pas d'assises légales comparables à celles des comités européens d'entreprise. Ainsi, les accords VW, DaimlerChrysler et SKF renvoient le suivi de l'accord au conseil mondial d'entreprise sans en préciser les modalités, tandis que les accords GEA, Merloni, Leoni, Rheinmetall et Röchling stipulent que les discussions relatives à l'application et au suivi de l'accord ont lieu au moins une fois l'an dans le cadre d'une réunion du comité européen d'entreprise. Certains auteurs questionnent toutefois la pertinence de confier le suivi des ACI aux comités européens d'entreprise, car ils ne constituent pas une structure de représentation strictement syndicale et leur portée territoriale se limite aux frontières de l'Union européenne (Hammer, 2007 ; Stevis, Boswell, 2007). Par ailleurs, les organisations syndicales impliquées dans le suivi des accords cadres internationaux peuvent faire appel à des ressources spécialisées indépendantes de l'employeur pour mener des études ou des inspections auprès de l'entreprise ou de ses partenaires d'affaires. Ainsi, le comité conjoint de suivi de l'accord Ikea, qui inclut deux représentants de la FITBB, a mené depuis 1999 plusieurs inspections dans des établissements appartenant à des filiales ou à des sous-traitants 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 concernant le respect des droits humains et sociaux dans des plantations de l'entreprise et de certains de ses fournisseurs en Amérique centrale.

Plusieurs accords confirment par ailleurs le rôle déterminant des représentants patronaux et syndicaux au niveau local dans le suivi 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 permet le renvoi à un conseil d'arbitrage des différends touchant l'interprétation ou l'application de l'accord. Ces procédures reflètent la vision qu'ont les secrétaires généraux des FSI signataires de la nature juridique de ces accords qu'ils considèrent comme des *gentlemen's agreements*, c'est-à-dire des accords volontaires dont l'application relève des seules parties signataires. Il convient donc de ranger ces accords dans la *soft law*, ce droit mou « dénué d'obligations juridiques précises à caractère obligatoire » (Duplessis, 2004:55). Selon les secrétaires généraux des cinq FSI que nous avons interrogés en 2004, la sanction la plus efficace en cas de violation par l'entreprise signataire des principes énoncés dans un accord cadre demeure la détérioration de l'image corporative résultant des campagnes publiques de dénonciation organisées par le mouvement syndical international.

Dans une forte majorité des cas (32 accords sur 42), les accords cadres internationaux contiennent un engagement de l'entreprise signataire d'informer ses partenaires d'affaires du contenu de l'accord, et dans certains cas ils comportent des obligations plus contraignantes quant au respect par les partenaires d'affaires des principes et des droits fondamentaux du travail mentionnés dans l'accord. Quelques accords (Endesa, Fonterra, AngloGold) stipulent que les principes et droits énoncés s'appliquent aux filiales et unités administratives sous contrôle direct ou indirect de l'entreprise signataire sans faire mention explicitement des sous-traitants ou fournisseurs. D'autres accords limitent l'obligation de l'entreprise signataire à encourager ses sous-traitants et fournisseurs à respecter les principes énoncés dans l'accord (Ikea, Skanska, Statoil, OTE, Telefonica, Volkswagen, Norske Skog). Enfin, plusieurs accords contiennent des dispositions par lesquelles l'entreprise signataire impose à ses fournisseurs et sous-traitants le respect des principes et droits énoncés dans l'accord cadre sous peine de sanction commerciale, tels les accords Hochtief (FITBB), Carrefour (UNI), Chiquita (UITA) et la plupart des accords négociés par la FIOM. Ces dispositions sont importantes pour assurer l'efficacité des accords cadres internationaux auprès des sous-traitants et fournisseurs dans les pays où les lois du travail et leur respect par les employeurs sont souvent lacunaires.

### **II.3. Bilan des ACI du point de vue des FSI signataires**

Les entrevues que nous avons 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. Ainsi, les informations qui nous ont été

transmises par les représentants de l'UITA sur le suivi de l'accord conclu en 1995 avec le groupe hôtelier Accor confirment les conclusions de Wills (2002) selon lesquelles il a été surtout utilisé en appui à des campagnes d'organisation syndicale dans des établissements du groupe aux Etats-Unis, au Royaume-Uni, en Indonésie, au Canada et en Australie. L'application des accords Faber Castell, Skanska et Hotchtief a soulevé des problèmes liés au respect des droits syndicaux par des filiales et des sous-traitants aux Etats-Unis, et la FITBB est intervenue auprès des directions européennes de ces entreprises pour qu'elles s'impliquent dans le règlement de ces problèmes<sup>1</sup>. Le secrétaire général de PICEM est aussi intervenu auprès de la direction de la multinationale suédoise Statoil lors d'un conflit de reconnaissance syndicale impliquant une raffinerie sous-traitante au Texas, dont le contrat a été annulé<sup>2</sup>. La FIOM a fait pression sur la direction de DaimlerChrysler pour qu'elle intervienne auprès d'un sous-traitant en Turquie afin d'assurer le respect du droit d'association syndicale prévu dans l'accord cadre, ce qui a facilité la syndicalisation des travailleurs de cette entreprise<sup>3</sup>. De même, le secrétaire général de l'UNI estime que l'accord Telefonica a favorisé la syndicalisation au sein de la filiale de ce groupe au Brésil, mais il souligne que les libertés syndicales sont moins bien respectées dans les filiales du groupe au Mexique et au Chili<sup>4</sup>.

Selon les représentants des FSI que nous avons interrogés dans le cadre de notre étude, les principaux gains associés aux accords cadres internationaux sont : la reconnaissance de leur légitimité comme organisations représentatives des travailleurs à l'emploi des entreprises multinationales à l'échelle mondiale et les mesures mises en œuvre par ces entreprises pour faire respecter les droits fondamentaux au travail dans leurs établissements et chez leurs partenaires d'affaires dans les différents pays où elles sont présentes. De plus, les accords cadres internationaux prévoient dans la plupart des cas une procédure de règlement des plaintes qui fait une place importante aux représentants patronaux et syndicaux locaux dans le règlement des problèmes. Leurs principales faiblesses tiendraient au non respect des droits fondamentaux du travail énoncés dans les accords cadres par les sous-traitants et les fournisseurs, aux mécanismes de suivi qui assurent aux organisations syndicales signataires une participation formelle mais peu de moyens pour faire le suivi des accords, et enfin à la difficulté de sanctionner les violations par l'entreprise signataire ou ses partenaires d'affaires des principes et des droits énoncés dans l'accord.

---

1. Entrevue avec Marion Hellmann et Anita Normark, Genève, janvier 2004.

2. Entrevue avec Fred Higgs, Bruxelles, février 2004.

3. Entrevues avec Marcello Malentacchi, Genève, janvier 2004.

4. Entrevue avec Phillip Jennings, Nyons, février 2004.

### **III. 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 alternative efficace aux codes de conduite des entreprises multinationales. Cette discussion est articulée autour de trois questions. Les accords cadres internationaux assurent-ils une meilleure protection que les codes de conduite en matière de protection des droits sociaux et humains des travailleurs des entreprises multinationales ? Les accords cadres internationaux offrent-ils aux travailleurs des entreprises liées une meilleure protection en ces domaines que les codes de conduite des entreprises donneuses d'ordre ? Enfin, les procédures de suivi des accords cadres internationaux sont-elles plus efficaces que les procédures de vérification interne et externe des codes de conduite ?

A la lumière des analyses présentées dans les deux sections précédentes, la réponse à notre première question est sans équivoque : les accords cadres internationaux font une place beaucoup plus grande que les codes de conduite aux conventions de l'OIT sur les normes internationales du travail, et aux déclarations de l'ONU sur les droits humains. Ainsi, les 42 accords analysés contiennent tous un engagement explicite ou implicite à respecter les conventions 87 et 98 sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective, alors que selon l'étude de Diller (1999), moins de 15 % des codes de conduite font référence à ces deux conventions de l'OIT. De même, près de 75 % des accords analysés comportent une référence explicite ou implicite aux huit conventions fondamentales couvertes par la déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux du travail, tandis que seulement 45 % et 25 % des codes de conduite font mention du travail des enfants et du travail forcé qui sont couverts par cette déclaration (OCDE, 2001). Les accords cadres internationaux traitent aussi d'autres normes du travail couvertes par des conventions de l'OIT, notamment le respect des lois nationales et des normes minimales du travail, les salaires et les heures de travail, la santé et la sécurité au travail, la formation professionnelle et l'environnement, auxquelles les codes de conduite accordent une importance moindre.

Sur le plan des règles procédurales, la plupart des accords cadres internationaux prévoient la mise en place d'un comité de suivi formé de représentants des parties signataires qui se réunissent sur une base régulière, habituellement au moins une fois par année. Plusieurs accords soulignent également le rôle primordial assigné aux représentants patronaux et syndicaux au niveau local pour le règlement des problèmes découlant de l'application de l'accord, les procédures en ce domaine visant à faciliter le règlement à l'amiable par les parties. Malgré l'absence de sanctions en cas

de non respect par l'entreprise de ses engagements envers ses salariés, ces procédures assurent aux travailleurs des entreprises multinationales concernées une meilleure protection des droits fondamentaux au travail que celles prévues dans les codes de conduite. Ainsi l'étude de l'OCDE (2001) montre que parmi les 118 codes de conduite d'entreprises individuelles analysés, seulement 30 % prévoient un examen périodique de conformité des politiques de l'entreprise avec les principes énoncés dans leur code de conduite, et à peine 20 % aménagent une procédure interne de suivi des engagements unilatéraux de l'entreprise qui y sont consignés.

Par ailleurs, l'analyse juridique des codes de conduite met en évidence l'absence de véritables effets contraignants pour les entreprises signataires. Selon Sobczak (2004), les codes de conduite sont des engagements unilatéraux fondés sur le droit de réglementation interne de l'entreprise, qui ont une valeur morale mais ne produisent pas d'effets juridiques. Cependant, plusieurs juristes (Blackett, 2001 ; Sobczak, 2004 ; Vallée, 2003) estiment que certains aspects du droit de la consommation et du droit des affaires seraient applicables aux codes de conduite. Ainsi, Sobczak (2004) considère que les engagements des entreprises envers leurs clients consignés dans les codes de conduite relèvent du droit de la consommation puisqu'ils sont assimilables à des engagements unilatéraux envers les consommateurs au même titre que la publicité sur les produits. Dans la même veine, Blackett (2001) souligne que les labels sociaux, telle la norme de certification internationale SA 8000 à laquelle sont rattachés plusieurs codes de conduite s'inscrivent dans un pluralisme juridique combinant le droit de la consommation, le droit de l'environnement, le droit corporatif, alors que le droit du travail occupe une place marginale dans cet ensemble normatif centré sur l'objet de commerce. Vallée (2003) présente des exemples de recours au droit corporatif canadien en appui à des campagnes visant à faire adopter par des assemblées d'actionnaires des mesures de responsabilité sociale et de les intégrer aux codes de conduite des entreprises. Toutefois, ces différents auteurs soulignent la réticence des tribunaux nationaux et transnationaux à se saisir des litiges découlant de l'application des codes de conduite, en raison de la faible emprise des autres branches du droit sur le droit des affaires.

La portée juridique des accords cadres internationaux a fait l'objet de plusieurs analyses, notamment en France où ont été négociés les premiers accords de ce type entre l'UITA et le groupe BSN-Danone à la fin des années 1980. Plusieurs juristes du travail (Daugareilh, 2005 ; Drouin, 2006 ; Lyon-Caen, 1997 ; Sobczak, 2006 et 2007 ; Teyssié, 2005) soulignent que les accords cadres internationaux n'ont aucune assise juridique en l'absence d'une réglementation de la négociation collective au niveau international. Cette lacune pourrait être comblée par le rattachement juridique des

accords cadres internationaux au droit interne des pays concernés, notamment en les intégrant aux accords collectifs du travail conclus au niveau national (Daugareilh, 2005 ; Teyssié, 2005 ; Sobczak, 2006). Cette solution, qui soumet les accords cadres internationaux à une pluralité de régimes juridiques nationaux, est cependant insatisfaisante dans la mesure où elle ne tient pas compte de leur dimension transnationale (Daugareilh, 2005). Teyssié (2005) considère pour sa part que les accords cadres internationaux pourraient être assimilés à des accords atypiques produisant des effets juridiques en France, si une organisation syndicale reconnue par le droit national du travail est signataire de l'accord. Enfin, l'entreprise peut donner des effets juridiques à un accord cadre international en l'intégrant dans les contrats qui la lient à ses sous-traitants et fournisseurs (Daugareilh, 2005 ; Sobczak, 2006 et 2007). Pour la plupart de ces auteurs, la principale faiblesse des accords cadres internationaux tient à l'absence de sanctions économiques en cas de violation par l'entreprise signataire de ses engagements. Les accords cadres internationaux, même s'ils résultent d'une négociation collective, ne sont donc guère plus contraignants au plan juridique que les codes de conduite adoptés par les entreprises en vertu de leur pouvoir de réglementation interne.

Les contraintes découlant des accords cadres internationaux se situent essentiellement au niveau de la capacité de mobilisation syndicale, 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 cas les FSI sont associées à d'autres partenaires syndicaux pour la négociation et la signature de ces accords. Le nombre et la diversité des signataires syndicaux des accords cadres internationaux sont l'expression d'une solidarité syndicale internationale qui doit se manifester autant lors de la négociation que du suivi de ces accords. Les réseaux syndicaux mis en place pour la négociation et l'application des accords cadres internationaux renforcent donc la capacité d'action syndicale au niveau international, tout en favorisant le maillage avec d'autres institutions représentatives du personnel comme les comités européens d'entreprises. Les ressources humaines et financières dont disposent ces réseaux syndicaux contribuent à la transparence du processus 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.

Notre seconde interrogation concerne l'extension aux sous-traitants de la protection accordée par les codes de conduite et les accords cadres internationaux aux salariés de l'entreprise donneuse d'ordre. Notre recherche montre 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 plus fréquente et plus contraignante dans les accords cadres internationaux que dans les codes de conduite. Ainsi, selon l'étude de l'OCDE (2001), à peine 40 % des codes de conduite font référence aux obligations des sous-traitants ou des fournisseurs quant aux principes et droits énoncés dans le code de conduite de l'entreprise donneuse d'ordre, tandis que plus de 80 % des accords cadres internationaux analysés prévoient que l'entreprise signataire doit informer ou encourager ses sous-traitants et fournisseurs à respecter les principes et droits énoncés dans l'accord. De plus, les codes de conduite laissent généralement à l'entreprise donneuse d'ordre la responsabilité du suivi auprès des sous-traitants et fournisseurs, ce qui ne garantit aucunement la transparence et la rigueur des procédures de contrôle en cette matière. L'étude de l'OCDE confirme d'ailleurs le peu d'importance que les codes de conduite accordent à cette question, car à peine 25 % des 22 codes d'entreprises individuelles analysés 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'ordres.

Enfin, la question de l'effectivité des accords cadres internationaux et des codes de conduite est tributaire de la participation de représentants de diverses parties prenantes à la mise en œuvre des politiques de responsabilité sociale et au suivi des mesures qui en découlent. En ce domaine, les codes de conduite comportent encore une fois de nombreuses faiblesses en comparaison avec les accords cadres internationaux. Ainsi, seulement 29 % des codes de conduite analysés dans l'étude de l'OCDE (2001) prévoient la présentation de rapports publics sur une base régulière concernant l'application et le suivi du code au sein de l'entreprise. De plus, tant les études de l'OIT et de l'OCDE que les travaux de chercheurs universitaires mettent en doute l'indépendance des firmes d'audit recrutées par les entreprises pour la préparation de ces rapports, et la compétence du personnel de ces firmes en matière d'audit sur le respect des droits fondamentaux du travail énoncés dans les codes de conduite. Dans le cas des accords cadres internationaux, au moins une réunion annuelle est habituellement prévue pour la présentation et la discussion de rapports concernant la mise en œuvre des principes et des droits énoncés dans l'accord, à laquelle participe des représentants des différentes organisations syndicales signataires. De plus, les accords cadres internationaux aménagent dans la quasi-totalité des cas une procédure de règlement des plaintes qui assure la transparence du processus et l'implication des intervenants locaux dans le règlement des problèmes.

Peut-on conclure à la lumière de ces analyses à une plus grande efficacité des accords cadres internationaux au regard des codes de conduite en matière de responsabilité sociale des entreprises ? Les codes de conduite s'adressent en théorie à des dizaines de millions de travailleurs, mais ceux-ci sont rarement impliqués directement ou par l'intermédiaire de représentants qu'ils ont choisis dans leur élaboration et leur mise en œuvre. Par contre, les quelques trois millions et demi de salariés qui sont à l'emploi des entreprises multinationales signataires des accords cadres internationaux, ainsi que les milliers de salariés des entreprises liées couvertes par ces accords, bénéficient du soutien et des ressources de plusieurs organisations syndicales aux niveaux international, régional et national, pour veiller à l'application et au suivi de ces accords. Les représentants syndicaux au niveau local ont également la possibilité de discuter les problèmes concernant l'application des accords cadres internationaux avec les représentants de la direction en vue de les régler à l'amiable. On ne peut en dire autant des codes de conduite, car les mesures de mise en œuvre et de suivi sont dans la plupart des cas sous le contrôle exclusif de l'entreprise. Il en est de même quand il s'agit de vérifier la conformité des pratiques de travail des sous-traitants et des fournisseurs avec les codes de conduite des entreprises donneuses d'ordres qui imposent très rarement des mécanismes de vérification interne ou externe aux entreprises liées.

#### **IV. Conclusion**

A l'instar des codes de conduite, les accords cadres internationaux ont enregistré une croissance importante 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 pacte mondial lancé par le secrétaire de l'ONU en 1999 lors du sommet économique mondial de Davos. Par ailleurs, la popularité croissante des accords cadres internationaux depuis le début des années 2000 découle de la volonté des organisations syndicales internationales, régionales et nationales, 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 (OIT, 2004).

Le contenu des codes de conduite a fait l'objet de nombreuses critiques, en raison notamment du peu d'importance accordée aux conventions et déclarations de l'OIT et au caractère non contraignant des engagements des entreprises envers leurs salariés et ceux de leurs partenaires d'affaires. Plusieurs auteurs soulignent en outre l'absence de participation ou de consultation des représentants du personnel lors de l'élaboration des



codes de conduite, ainsi que les moyens financiers limités consentis par les entreprises pour l'information et la formation de leur personnel sur leur contenu et leur application. D'autres auteurs constatent 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 internes et externes mises en place par les entreprises. La principale critique à l'encontre des codes de conduite renvoie aux limites qu'ils imposent à la volonté des gouvernements nationaux et des organisations internationales d'établir des normes universelles pour régir les conditions de travail, contribuant ainsi à la privatisation du droit du travail

Le contenu des accords cadres internationaux est plus substantiel que celui des codes de conduite, notamment en ce qui concerne l'ampleur et la portée des droits énoncés, la prise en compte de la réglementation internationale du travail, et l'efficacité des procédures d'application et de suivi. Cette couverture plus large des droits sociaux et humains, de même que l'existence de procédures d'application et de suivi plus contraignantes pour les entreprises signataires et leurs partenaires d'affaires, contribuent à une meilleure protection des droits des salariés tout en rendant les engagements des entreprises plus crédibles. Les accords cadres internationaux comportent aussi certaines faiblesses généralement associées aux codes de conduite, notamment l'absence de sanctions économiques en cas de non respect des engagements pris par les entreprises. 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 véritables assises juridiques. 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.

## Références bibliographiques

- Béthoux E., C. Didry, A. Mias (2007), « What Codes of Conduct Tell Us: Corporate Social Responsibility and the Nature of the Multinational Corporation », *Corporate Governance*, Vol. 15, n° 1, p. 77-90.
- 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, p. 401-447.
- Boiral O. (2003), « Certifier la bonne conduite des entreprises : enjeux et perspectives d'avenir », *Revue internationale du travail*, Vol. 142, n° 3, p. 345-366.
- Bourque R. (2005), *Les accords cadres internationaux (ACI) et la négociation collective internationale à l'ère de la mondialisation*, Genève, Institut international d'études sociales, Bureau international du travail, DP/161/2005.
- Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) (2004), *Guide syndical de la mondialisation*, Deuxième édition, Bruxelles, CISL.
- Daugareilh I. (2006), « Les accords cadres internationaux : une réponse européenne à la mondialisation de l'économie ? », in Descolonges M., Saincy B., *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Paris, La Découverte, p. 116-135.
- Daugareilh I. (2005), « La négociation collective internationale », *Travail et emploi*, Paris, La Documentation française, p. 69-81.
- Descolonges M. (2006), « Une histoire des accords cadres internationaux », in Descolonges M., Saincy B., *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Paris, La Découverte, p. 70-90.
- Drouin R.-C. (2006), « Les accords-cadres internationaux : enjeux et portée d'une négociation collective internationale », *Les cahiers de droit*, Vol. 47, n° 4, p. 703-753.
- 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, p. 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, p. 52-72.
- Gendron C., Lapointe A., Turcotte M.-F. (2004), « Responsabilité sociale et régulation de l'entreprise mondialisée », *Relations industrielles/Industrial Relations*, Vol. 59, n° 1, p. 73-100.
- Hammer N. (2005), « International Framework Agreements: Global Industrial Relations between Rights and Bargaining », *Transfer*, Vol. 11, n° 4, p. 511-530.
- Hammer N. (2008). « International Framework Agreements in the Context of Global Production », in K. Papadakis (ed.), *Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Framework?*, Genève, International Labour Office, 89-111.
- Herrnstadt O. (2001), « Voluntary Corporate Codes of Conduct: What's Missing? », *The Labor Lawyer*, Vol. 16, p. 349-376.
- Howard A. (1999), « Why Unions Can't Support the Apparel Industry Sweatshop Code », *Working USA*, July-August, p. 42-51.

- International Federation of Building and Wood Workers (IFBWW) (2003), *IFBWW Experiences with Global Company Agreements*, Genève, IFBWW.
- Justice D. (2003), « Corporate social responsibility: Challenges and Opportunities for Trade Unionists », *Labour Education*, Genève, ILO, n° 130, p. 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, p. 243-263.
- Luibicic R. (1998), « Corporate Codes of Conduct and Product Labelling Schemes: The Limits and Possibilities of Promoting International Labour Rights Through Private Initiatives », *Law and Policies in International Business*, 30 (1), 111-158.
- Lyon-Caen A. (1997) « La négociation collective dans ses dimensions internationales », *Droit social*, p. 352-367.
- Mamic I. (2004), *Implementing Codes of Conduct*, Genève, ILO & Greemleaf Publishing.
- Murray J. (1998), « Corporate Codes of Conduct and Labour Standards », *Mastering the Challenge of Globalization. Towards a Trade Union Agenda*, Klyoh R.(éd.), Genève, ILO-Actrav, p. 47-113.
- OCDE (2001), *Responsabilité des entreprises : Initiatives privées et objectifs publics*, Paris.
- O'Rourke D. (2000), « Monitoring the Monitors: A Critique of Pricewaterhouse Coopers (PwC) Labour Monitoring », [www.mit.edu/dorourke](http://www.mit.edu/dorourke)
- O'Rourke D. (2003), « Outsourcing Regulation: Non-Governmental Systems of Labor Standards and Monitoring », *Policy Studies Journal*, Vol. 31, n° 1, p. 1-29.
- 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. (2007), « Création d'une nouvelle confédération syndicale internationale », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 104, janvier 2007, p. 3-10.
- Séguin N. (2006), « Le contenu des accords cadres internationaux », in Descolonges M., Saincy B. (éd.), *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Paris, La Découverte, p. 53-69.
- Sobczak A. (2007), « Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsibility », *Relations industrielles/Industrial Relations*, Vol. 62, n° 3, p. 466-491.
- Sobczak A. (2006), « Les enjeux juridiques des accords cadres internationaux », in Descolonges M., Saincy B. (éd.), *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Paris, La Découverte, p. 93-115.
- 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, p. 26-51.
- Stewis D., Boswell T. (2007), « International Framework Agreements. Opportunities and Challenges for Global Unionism », in Bronfenbrenner K. (éd.), *Global Unions. Challenging Transnational Capital through Cross-Border Campaigns*, Ithaca, IRL/Cornell University Press, p. 174-194.

- Teyssié B. (2005), « La négociation collective transnationale d'entreprise ou de groupe », *Droit social*, p. 982-990.
- Vallée G. (2003), « Les codes de conduite des entreprises multinationales et l'action syndicale internationale : réflexions sur la contribution du droit étatique », *Relations industrielles/Industrial Relations*, Vol. 58, n° 3, p. 363-394.
- Verge P., Dufour S. (2002), « Entreprises transnationales et droits du travail », *Relations industrielles/Industrial Relations*, Vol. 57, n° 1, p. 12-47.
- Wells D. (2007), « Too Weak for the Job: Corporate Codes of Conduct, Non-Governmental Organizations and the Regulation of International Labour Standards », *Global Social Policy*, Vol. 7, n° 1, p. 51-74.
- Wills J. (2002), « Bargaining for the Space to Organize in the Global Economy: a Review of the Accor-IUF Trade Union Rights Agreement », *Review of International Political Economy*, Vol. 9, n° 4, p. 675-700.
- Windmuller J. (2000), « The International Trade Secretariats », in Gordon M., Turner L. (éds.), *Transnational Cooperation among Labour Unions*, Ithaca, IRL/Cornell University Press, p. 102-119.

**Tableau 3. Données de base sur les FSI**

	<b>FIJ</b>	<b>FIOM</b>	<b>FIOT</b>	<b>FITBB</b>	<b>FITTHC</b>
Nombre de membres	500 000	25 millions	5 millions	10,5 millions	10 millions
Organisations affiliées	157	200	621	281	217
Pays représentés	100	100	137	125	110

	<b>ICEM</b>	<b>IE</b>	<b>ISP</b>	<b>UITA</b>	<b>UNI</b>
Nombre de membres	20 millions	26 millions	20 millions	12 millions	15,5 millions
Organisations affiliées	400	345	600	336	900
Pays représentés	120	165	140	120	140

Source : [www.icftu.org/global.unions](http://www.icftu.org/global.unions) (septembre 2006).

Tableau 4. Liste des 42 accords cadres inter

Entreprises signataires	Pays du siège	Total salariés	
Merloni-Indesit	Italie	20 000	
Volkswagen	Allemagne	325 000	
Daimlerchrysler	Allemagne	372 000	
Leoni	Allemagne	18 000	
GEA	Allemagne	14 000	
SKF	Suède	39 000	
Rheinmetall	Allemagne	26 000	
Bosch	Allemagne	225 000	
Prym	Allemagne	4 000	
Renault	France	130 000	
BMW	Allemagne	106 000	
Eads	Pays-Bas	110 000	
Röchling	Allemagne	8 000	
Arcelor	Luxembourg	95 000	
Ikea	Suède	84 000	
Faber-Castell	Allemagne	6 000	
Hochtief	Allemagne	37 000	
Skanska	Suède	79 000	
Ballast Nedam	Pays-Bas	7 800	
Impregilo	Italie	13 000	
Veidekke	Norvège	5 000	
Schwan-Stabilo	Allemagne	3 000	
Lafarge	France	77 000	
Statoil	Norvège	16 000	
Freudenberg	Allemagne	27 500	
Endesa	Espagne	13 600	
Norske skog	Norvège	11 000	
Anglogold	Afrique du Sud	65 000	
ENI	Italie	70 000	
SCA	Suède	46 000	
Lukoil	Russie	150 000	
EDF	France	167 000	
Telephonica	Espagne	162 000	
Carrefour	France	400 000	
OTE	Grèce	18 500	
ISS	Danemark	280 000	
H&M	Suède	40 000	
BSN-Danone	France	100 000	
Accor	France	147 000	
Chiquita	Etats-Unis	26 000	
Fonterra	Nouvelle-Zélande	20 000	
Club Méditerranée	France	20 000	

\* Textes des accords accessibles sur le site Internet [www.icftu.org/GlobalUnions](http://www.icftu.org/GlobalUnions).

nationaux en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2006 \*

FSI signataires	Partenaires syndicaux	Année
FIOM	FSN (3) ; CEE	2001
FIOM	CME	2002
FIOM	FSN (1) ; CME ; CEE	2002
FIOM	CEE	2002
FIOM	FSR (FEM) ; CEE	2003
FIOM	FSR (FEM) ; CME	2003
FIOM	FSR (FEM) ; CEE	2003
FIOM	CEE	2004
FIOM	CEE	2004
FIOM	FSN (9) ; CEE	2004
FIOM	CEE	2005
FIOM	FSR (FEM) ; CEE	2005
FIOM	FSR (FEM)	2005
FIOM	FSR (FEM)	2005
FITBB		1998
FITBB	FSN (1)	1999
FITBB	FSN (1)	2000
FITBB		2001
FITBB	FSN (1)	2002
FITBB	FSN (3)	2004
FITBB	FSN (2)	2005
FITBB	FSN (1) ; CEE	2005
FITBB/ICEM	OSI (1)	2005
ICEM	FSN (1)	1998
ICEM	FSN (1)	2000
ICEM	FSN (2)	2002
ICEM	FSN (1)	2002
ICEM	FSN (1)	2002
ICEM	FSN (3)	2002
ICEM	FSN (1) ; CEE	2004
ICEM	FSN (1)	2004
ICEM/ISP	FSN (16) ; CME ; OSI(2)	2005
UNI	FSN (2) ; UNI Telecom	2001
UNI	FSN (1)	2001
UNI	UNI Telecom	2001
UNI		2003
UNI	UNI Commerce	2004
UITA		1988 **
UITA		1995
UITA	FSR (1)	2001
UITA	FSN (1)	2002
UITA	FSR (1)	2004

\*\* CEE : Comité Européen d'Entreprise CME : Conseil Mondial d'Entreprise.  
OSI : Organisation Syndicale Internationale autre que FSI.