

COMMERCE ET NORMES DU TRAVAIL

UN DÉBAT EN CONSTANTE ÉVOLUTION

DOCUMENT D'INFORMATION DE L'OIE

ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS

Mars 2006

PRÉFACE

Le débat sur le lien entre le commerce et les normes du travail, particulièrement dans le cadre d'accords commerciaux multilatéraux, constitue un sujet sensible depuis plusieurs années, suscitant de fortes prises de position de toutes les parties. Si la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) résout dans une certaine mesure certains des problèmes, il en reste d'autres.

Cette question constitue une dynamique changeante et de nouveaux éléments apparaissent, tels que l'inclusion de dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux bilatéraux et régionaux. Par ailleurs, d'autres domaines, plus subtils, tels que les chaînes de production et les codes de conduite (dont certains sont l'initiative des entreprises), modifient la nature de ce débat.

Ce document vise à constituer une source d'information pour les employeurs. Sa portée est limitée et son principal objectif consiste à essayer d'établir où en est le débat et mettre en évidence l'orientation qu'il prend. Il n'essaye pas de traiter toutes les questions et ne propose pas de solution définitive.

Ce document s'inspire d'un travail plus complet réalisé par la Chambre de commerce et d'industrie australienne (ACCI).

OU EN EST LE DÉBAT AUJOURD'HUI ?

INTRODUCTION

Les tentatives d'utiliser les normes du travail pour influencer les politiques en matière de commerce international ne sont pas nouvelles. Sous une forme ou sous une autre, ces débats ont lieu depuis le début du siècle dernier. Par exemple, lors de la création de l'Organisation internationale du Travail (OIT) en 1919 et de la revitalisation du système multilatéral à la suite de la seconde guerre mondiale, des efforts concertés ont été déployés pour intégrer les deux concepts. Plus récemment, le dernier grand effort en date pour lier les deux domaines a été fait à la réunion ministérielle de l'Organisation mondiale du Commerce à Singapour en 1995. À toutes ces occasions, ces efforts ont rencontré une résistance pour des raisons tant techniques que politiques¹.

Certaines des voix qui en appelaient à de tels liens ont été calmées par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), qui a adopté une série de principes minimum relatifs au travail². La sélection de ces normes fondamentales du travail a reposé sur les droits fondamentaux de l'homme qu'il faut respecter sur le lieu de travail et il existe un large consensus sur le fait que les normes fondamentales du travail peuvent constituer la base de normes minimum sur le lieu de travail, quel que soit le niveau de développement d'un pays donné. La limitation de la question des droits fondamentaux au travail, tels qu'ils sont contenus dans les conventions fondamentales de l'OIT et dans la Déclaration, a rendu toute la question du lien entre le commerce et le travail moins sujette à controverse.

Toutefois, la question plus large du lien entre commerce et travail suscite toujours des positions marquées, même si les points de vue ne diviseront pas sur la base des critères traditionnels. Par exemple, les gouvernements des pays en développement sont, pour la plupart, opposés à de tels liens, alors que les gouvernements des pays industrialisés sont plutôt divisés. Les syndicats des pays

¹ "Nous renouvelons notre engagement d'observer les normes fondamentales du travail internationalement reconnues. L'Organisation internationale du travail (OIT) est l'organe compétent pour établir ces normes et s'en occuper, et nous affirmons soutenir les activités qu'elle mène pour les promouvoir. Nous estimons que la croissance économique et le développement favorisés par une augmentation des échanges commerciaux et une libéralisation plus poussée du commerce contribuent à la promotion de ces normes. Nous rejetons l'usage des normes du travail à des fins protectionnistes et convenons que l'avantage comparatif des pays, en particulier des pays en développement à bas salaires, ne doit en aucune façon être remis en question. A cet égard, nous notons que les Secrétariats de l'OMC et de l'OIT continueront de collaborer comme ils le font actuellement." Conférence ministérielle de l'OMC, Singapour, décembre 1996.

² Ces principes sont : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ; l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire ; l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Voir la publication de l'OIE sur la Déclaration : www.ioe-emp.org (section documents de l'OIE – documents d'information).

industrialisés (et le mouvement syndical international dans son ensemble)³ sont favorables à un tel lien, alors que les syndicats des pays en développement sont eux aussi plutôt divisés. Les employeurs sont invariablement opposés à quelque lien que ce soit.

POURQUOI UN TEL LIEN S'EST-IL AVÉRÉ INEFFICACE ?

Les arguments contre le lien peuvent être résumés en deux principales catégories qui font de plus en plus parler d'elles depuis le début des années 90. Tout d'abord, les politiques économiques basées sur le marché, impliquant l'ouverture au commerce et aux investissements internationaux, offrent davantage de possibilités d'accélérer le développement économique dans les pays en développement et constitue le meilleur moyen d'améliorer les pratiques du travail dans ces pays. Ensuite, ceux qui défendent le lien entre commerce et travail ne font que promouvoir un protectionnisme à peine déguisé et cherche à refuser aux pays en développement les moyens de tirer profit de leurs avantages comparatifs économiques et commerciaux ; et si des restrictions devaient être imposées aux exportations des pays en développement, ce serait malheureusement les plus vulnérables qui paieraient le plus lourd tribut.

Il est de plus en plus reconnu que des normes du travail imposées depuis l'extérieur, particulièrement celles qui vont au-delà du niveau de développement économique et de la productivité des pays en développement, iraient à l'encontre des intérêts de ces pays, réduiraient la compétitivité internationale en matière de commerce et d'investissement et accroîtraient le chômage. Toutefois, une distinction importante doit ici être faite entre, d'une part, les droits de l'homme internationalement reconnus et le respect de la législation nationale, qui doivent être garantis dans toute activité des entreprises et, d'autre part, les normes qui dépendent de la productivité et du marché (notamment les niveaux de salaire, le temps de travail, les congés payés, etc.). Ces dernières doivent être négociées entre les employeurs et leurs travailleurs. Si des normes plus élevées que les exigences légales devaient être imposées dans les accords ou contrats commerciaux (y compris des codes de l'acheteur), elles se résumeraient par des barrières non tarifaires qui entraveraient l'accès au marché.

L'expérience a démontré que le véritable problème réside dans l'application des lois existantes. Les pays en développement offrent souvent des

3 La position de la CISL et sa justification (en appelant à une clause sociale) est exposée dans le rapport "Ancrer les droits des travailleurs dans l'économie mondiale" (1999) disponible sur le site Internet de la CISL (www.icftu.org). Depuis 1999, la CISL a, à de nombreuses occasions, souligné l'importance d'incorporer les droits des travailleurs dans le système de l'OMC. Voir, par exemple, le paragraphe 10 de la déclaration de la CISL à la cinquième Réunion ministérielle de Cancun de 2003 (disponible également sur le site Internet de la CISL).

niveaux de protection légale des travailleurs beaucoup plus élevés, mais le problème est que ces lois ne sont pas appliquées. Dans de nombreux cas, des codes du travail excessivement complexes expliquent que beaucoup de travailleurs se retrouvent dans l'économie informelle. Si le problème réside dans le manque d'application des lois, l'approche à adopter doit certainement être pratique et non une approche juridique étroite (par exemple, la promulgation de davantage de lois). Le fait que tant d'instruments de l'OIT n'ont pas été ratifiés par les États membres ou ont été ratifiés mais ne sont pas correctement appliqués, indique clairement que l'imposition artificielle de normes du travail à une économie qui n'y est pas préparée, ou qui est incapable de les appuyer, peut avoir un impact négatif sur le développement économique et social du pays. Il existe des moyens plus efficaces d'améliorer les conditions de travail. Il est bien plus efficace de travailler directement avec les groupes d'intérêts du pays où ceci constitue un problème que d'inclure ces normes dans les accords commerciaux multilatéraux.

RAISONS TECHNIQUES S'OPPOSANT AU LIEN FORMEL

Au niveau multilatéral, on défend l'idée selon laquelle tout effort visant à lier formellement le commerce et les normes internationales du travail (ci-après NIT) dans le cadre de la législation économique internationale rencontrerait inévitablement de nombreux et importants obstacles de nature juridique. Le principal de ces obstacles serait la cohérence et le contenu des différents systèmes juridiques, les différents forums (les normes du travail sont du domaine de l'OIT alors que la législation commerciale ressort de l'OMC) et la question du forum approprié pour la soumission de plaintes (une fois encore, l'OIT ou l'OMC). Il existe également une différence fondamentale dans les approches des deux organisations. Les mécanismes de résolution des conflits à l'OMC ont été instaurés exclusivement dans le but de traiter des conflits commerciaux, essentiellement par le biais de retrait de mesures qui sont incohérentes avec les accords de l'OMC.

Un des arguments de ceux qui en appellent à un lien structuré entre les échanges commerciaux et les normes du travail concerne le recours aux mécanismes formels de résolution des conflits de l'OMC qui contrastent avec l'absence de procédures comparables d'application à l'OIT⁴.

S'il est vrai que l'OMC a la capacité d'élaborer des procédures formelles d'application dans le cadre de son mécanisme de résolution des conflits et que les mécanismes de l'OIT sont moins tranchants et contraignants, les gouvernements devront déployer des efforts et des ressources considérables en termes de processus de contrôle de l'OIT (à savoir, le Comité de la liberté syndicale et la Commission de l'application des normes), ce qui ne devrait pas être sous-estimé.

L'inclusion des normes du travail à l'OMC en soi, ou en tant que questions juridiques dans le cadre du mécanisme de résolution des conflits de l'OMC, constituerait une contrainte excessive pour les membres de l'OMC, qui pourrait bien mettre en péril leur engagement, voir leur affiliation à un système commercial multilatéral réglementé.

ÉVOLUTION AUX NIVEAUX REGIONAL ET NATIONAL

Si un lien entre travail et commerce semble peu probable au niveau multilatéral (du moins à court terme), certains accords commerciaux bilatéraux et régionaux contiennent des dispositions relatives au travail. Il arrive que les normes du travail soient citées en référence dans le corps du texte d'accords commerciaux bilatéraux et impliquent les mêmes procédures de règlement des conflits que les conflits commerciaux (le principal mécanisme de mise en application consistant ici en amendes plutôt qu'en sanctions commerciales). D'autres accords comprennent des consultations ministérielles sur les questions du

⁴ En termes concrets, les défenseurs d'un lien formel entre les normes internationales du travail et les accords commerciaux avancent que les structures actuelles de l'OMC permettent un tel lien (en particulier, l'article XX des dispositions sur les exceptions générales du GATT). Cet argument repose sur le fait que cet article vise les questions non commerciales telles que l'environnement et les droits de l'homme (ces derniers par l'article XX(e) traitant du travail en prison). Ces arguments sont erronés à divers égards : la jurisprudence de l'OMC dans ce domaine n'est pas complètement résolue (et reflète un certain nombre de décisions incohérentes) ; il y est fait référence à des dispositions spécifiques en matière d'environnement (GATT, article XX(g)) et l'extension qui en est déduite aux normes internationales du travail est exagérée, l'article XX ne contenant aucun élément général relatif au travail. Par ailleurs, certains prétendent que les règles actuelles de l'OMC (GATT, article III) pourraient être suffisantes pour autoriser la législation nationale à appliquer les droits internationaux de travail en conditionnant l'accès au marché au respect de ces normes du travail. Cette approche reposerait manifestement sur ce que l'on appelle les règles de "processus du produit" du droit économique international qui défend le principe selon lequel un lien entre le commerce et les normes du travail interdit l'imposition de barrières réglementaires et commerciales sur les biens importés en raison de la manière dont ils sont produits. Cet argument a été rejeté par l'OMC à plusieurs reprises sur la base de l'article III qui ne couvre que les mesures qui sont appliquées au produit lui-même (et nie donc l'argument de processus du produit) et du fait que l'approche "du processus du produit" est fondamentalement incohérente avec les objectifs poursuivis par l'article III du GATT. Ces arguments sont développés de manière plus détaillée dans un document de leur auteur, Dr Brent Davis de la Chambre de commerce et d'industrie australienne (ACCI). Ce document est disponible sur le site Internet de l'OIE (www.ioe-emp.org) dans la section "publication des membres".

travail, mais sans mécanisme d'application. Jusqu'à présent, il n'a pas été exigé que ces dispositions relatives au travail respectent les normes internationales du travail de l'OIT, mais plutôt la législation nationale du travail.

Au cours des dernières années, on a également assisté à l'émergence du concept de "préférences collectives". Il s'agit là d'une question très controversée, soulevée en particulier par la Commission européenne⁵, qui concerne la possibilité d'invoquer les "valeurs partagées" d'une nation ou d'un bloc commercial dans les accords commerciaux. Il s'ensuit qu'un pays pourrait bannir les importations ou restreindre le libre-échange si ces "valeurs partagées" étaient menacées. Les implications de l'introduction d'un tel concept seraient énormes et remettraient en question l'adhésion au système commercial international basé sur les règles.

ACCORDS COMMERCIAUX BILATÉRAUX ET REGIONAUX

Le premier accord important portant sur des accords commerciaux régionaux a été l'Accord Nord-américain sur la coopération dans le domaine du travail (North American Agreement on Labour Cooperation – NAALC) qui a été négocié parallèlement à l'Accord Nord-américain de libre-échange (North American Free Trade Agreement – NAFTA) et est entré en vigueur le 1er janvier 1994. Le NAALC fait référence à onze principes fondamentaux du travail. Le NAALC en appelle aux trois gouvernements (Mexique, États-Unis et Canada) pour qu'ils améliorent la situation en ce qui concerne tous ces droits et normes. À l'époque, cet accord a été qualifié d'historique. Toutefois, le NAALC ne définit pas une série de droits et normes internationaux du travail, mais engage essentiellement les signataires à appliquer leurs législations nationales du travail. *"Chaque partie devra promouvoir le respect et l'application effective de sa législation du travail par le biais d'actions gouvernementales appropriées"*. Il n'existe cependant aucune obligation de le faire et, en fait, les parties prenantes du NAALC n'ont pas explicitement l'interdiction d'affaiblir leur législation du travail⁶.

Depuis la signature du NAFTA, des dispositions spécifiques relatives au droit du travail ont été incluses à plusieurs accords négociés aux États-Unis et des dispositions plus générales ont également été incluses à des accords avec l'Union européenne. La plupart des dispositions sont, aux États-Unis, limitées à l'engagement des parties à appliquer la législation nationale de travail. Toutefois,

⁵ Voir discours de Pascal Lamy, alors Commissaire européen au Commerce, à Bruxelles en septembre 2004 : http://europa.eu.int/comm/archives/commission_1999_2004/lamy/speeches_articles/spla242_fr.htm

⁶ L'article 3 du NAALC reconnaît le droit de chacune des parties à définir ses propres normes domestiques du travail et à adopter ou modifier en conséquence ses lois et réglementations du travail.

certains accords comportent des exceptions importantes, notamment avec le Cambodge⁷ et la Jordanie⁸, qui pourraient bien servir d'exemples pour de futures dispositions relatives au droit du travail.

L'Union européenne est particulièrement active dans ce domaine et indique explicitement que la Commission européenne s'efforce de plusieurs manières de promouvoir un lien entre le commerce et le développement social (en dehors du cycle de Doha pour le développement). Dans le cadre des accords bilatéraux au sein de l'Union européenne, l'accent est généralement mis sur les droits de l'homme, les questions relatives au développement, la coopération technique et le dialogue politique, bien plus que sur les dispositions spécifiques au droit du travail.

Il y a ici trois préoccupations. Tout d'abord, de telles clauses relatives au travail incluses au niveau bilatéral ou régional peuvent-elles, en fin de compte, avoir un effet sur les négociations multilatérales. Ensuite, lors de la négociation d'un accord bilatéral avec un partenaire plus grand, un petit pays dispose d'un espace de négociation limité par rapport à ces dispositions (ceci n'a toutefois pas été un problème majeur jusqu'à présent). Troisièmement, même des normes internationales du travail non ratifiées peuvent être incluses au Système de préférences généralisées (SPG) et à des accords bilatéraux ou régionaux. Toutefois, jusqu'à présent, les dispositions relatives au travail dans les accords bilatéraux ou régionaux n'ont essentiellement fait référence qu'aux normes fondamentales du travail.

LE SYSTÈME DE PRÉFÉRENCES GÉNÉRALISÉES (SPG)

Les normes du travail ont été utilisées dans le Système de préférences généralisées, système préférentiel visant à permettre aux pays en développement d'exporter sans taxes vers (essentiellement) l'Union européenne et les États-Unis. Aujourd'hui, le système SPG de l'Union européenne est en cours de révision et les conséquences pourraient bien être considérables étant donné que le nouveau SPG pourrait viser non seulement la ratification des conventions fondamentales, mais également l'application des conventions conformément aux commentaires des mécanismes de contrôle de l'OIT. Ceci pourrait poser de sérieux problèmes aux employeurs.

7 Aux termes de cet accord commercial, le Cambodge peut gagner des quotas pour ses exportations de textile et d'habillement vers les États-Unis si les usines de vêtements répondent de manière substantielle aux normes cambodgiennes et internationales du travail.

8 Des procédures de résolution des conflits sont incluses à cet accord commercial et sont identiques pour les questions commerciales et pour les violations des droits du travail. L'accord comprend également une disposition qui oblige les parties à "s'efforcer d'assurer" le respect des droits fondamentaux contenus dans la Déclaration de l'OIT (1998), ainsi que l'engagement à "s'efforcer d'assurer" que les normes ne soient pas affaiblies.

Le SPG européen a été mis en place en 1995 et s'applique aux importations des pays en développement qui payent des droits à l'entrée sur le marché européen. Jusqu'à présent, le SPG s'est révélé, dans certains cas, davantage punitif que persuasif. Pour bénéficier du "SPG plus", les pays doivent avoir ratifié et appliqué les seize conventions fondamentales sur les droits de l'homme et du travail et sept des onze conventions liées à la bonne gouvernance et à la protection de l'environnement⁹. Parallèlement, les pays bénéficiaires doivent s'engager à ratifier et à appliquer les conventions internationales qu'ils n'ont pas encore ratifiées. Dans tous les cas, les 27 conventions doivent être ratifiées par les pays bénéficiaires au 31 décembre 2008. Il s'agit là d'une évolution de très grande importance, en particulier parce que les mécanismes de contrôle de l'OIT y joueront un rôle plus actif en matière d'accès au commerce.

LES NOUVELLES QUESTIONS

À de nombreux égards, la mondialisation a déplacé les objectifs. Les marchés sont devenus mondiaux alors que les autorités politiques restent nationales et cette situation a créé des tensions entre les règles économiques et légales que les entreprises doivent respecter. Une plus grande mondialisation a accru la visibilité du capital et du commerce mondial. Les chaînes de production sont devenues plus sophistiquées et plus visibles. Pour la majorité des entreprises multinationales (EMN) des chaînes de production mondiales qui s'étendent sur le monde entier et au travers de tous les secteurs sont aujourd'hui une réalité permanente. Les technologies ont permis à de nouveaux acteurs - notamment les ONG - d'exercer un rôle de contrôle ; ces technologies signifient également que les informations sont aujourd'hui diffusées à la vitesse de la lumière. Par ailleurs, la réglementation n'est bien souvent pas appliquée par les gouvernements en raison de leur manque de capacité. Ce dernier point est doublement important dans la mesure où il a amené les ONG et les politiciens à exercer des pressions sur les entreprises pour que celles-ci en fassent *leurs* responsabilités sociales afin de combler les carences des gouvernements.

Les entreprises, leur manière d'opérer, leurs lieux d'opérations et leurs partenaires sont aujourd'hui beaucoup plus observés par le public. Dans un tel

⁹ Les conventions concernant l'environnement et la gouvernance (sept doivent être ratifiées et appliquées pour ouvrir droit au "SPG plus" et toutes doivent être ratifiées et appliquées pour 2009) sont : le Protocole de Montréal relatif aux substances qui appauvrissent la couche d'ozone ; la Convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontières de déchets dangereux et de leur élimination ; la Convention de Stockholm sur les polluants organiques persistants ; la Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction ; la Convention sur la diversité biologique ; le Protocole de Cartagena sur la prévention des risques biotechnologiques ; le Protocole de Kyoto à la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques ; la Convention unique des Nations unies sur les stupéfiants (1961) ; la Convention des Nations unies sur les substances psychotropes (1971) ; La Convention des Nations unies contre le trafic illicite de stupéfiants et de substances psychotropes (1988) ; la Convention de Merida (Mexique) contre la corruption.

environnement, les entreprises sont parfaitement conscientes de la nécessité de projeter une image positive de leurs valeurs et de leur éthique. À cette fin, de nombreux moyens sont utilisés tels que les codes de conduite. Beaucoup de ces initiatives ont été positives et ont entraîné des améliorations économiques et sociales dans de nombreux cas - *les conditions de travail et la productivité ont augmenté chez les fournisseurs ; les chances de sortir de la pauvreté sont apparues là où elles n'existaient pas auparavant ; la conscience des normes fondamentales du travail est plus grande et il y a davantage de place pour l'innovation*¹⁰.

On peut toutefois dire que la gestion de la chaîne de production (autrement dit, son contrôle) et les services auxiliaires fournis par de nombreuses nouvelles organisations constituent une grosse entreprise. Les bureaux de consultants se sont multipliés à mesure qu'augmentait la demande de tels services. Cette demande vient tant d'entreprises qui ont rencontré un problème particulier (peut-être en raison d'une publicité négative ou de l'action d'une ONG) que d'entreprises qui adoptent une attitude dynamique à l'égard des chaînes de production (par exemple en engageant des discussions sur les codes de conduite et d'autres initiatives et en recherchant activement des partenaires dans ses efforts).

Deux phénomènes sont à craindre si des entreprises individuelles mises sous pression (par exemple par une ONG) acceptent de répondre à certaines demandes. Tout d'abord, l'entreprise concernée pourrait s'exposer à des demandes d'autres parties prenantes provenant éventuellement d'autres domaines. Ensuite, les réponses pourraient constituer une référence pour l'action d'autres entreprises. En bref, on court le risque de voir les entreprises s'imposer des obligations à elles-mêmes et entreprendre une course effrénée à la conduite éthique qui serait acclamée par les ONG, les syndicats et les consultants privés.

Certaines entreprises adoptent une attitude plus stratégique. Par exemple, certaines entreprises de secteurs spécifiques ont essayé de se concentrer sur les questions sociales et du travail, souhaitant souvent aller au-delà des demandes des groupes activistes afin de ne pas en devenir la cible dans *d'autres* domaines, par exemple dans celui de l'environnement. Dans le monde des affaires, certains ont indiqué que cette approche peut rendre les entreprises vulnérables. Par exemple, si certains précédents devaient devenir "la norme", il serait extrêmement difficile et coûteux de les appliquer, en particulier pour les plus petites entreprises.

¹⁰ Un exemple en est le programme de la Fondation de l'industrie du tabac pour l'élimination du travail des enfants dans ce secteur au Kirghizistan qui vise à accorder des crédits aux cultivateurs de tabac afin qu'ils puissent acheter des engrais et des équipements d'irrigation, engager des travailleurs adultes en haute saison et louer davantage de terre. Voir www.eclt.org.

Les entreprises se sont essentiellement, et à juste titre, concentrées sur la menace d'un lien par le biais d'accords commerciaux formels (qu'ils soient multilatéraux, régionaux ou bilatéraux) mais aujourd'hui, un large éventail d'autres facteurs apparaissent. Quelques-uns de ceux-ci sont brièvement examinés dans cette section.

(a) Gestion de la chaîne de production

Les entreprises sont de plus en plus conscientes du tort que les problèmes liés au droit du travail (voir même "*l'impression*" de problèmes) peuvent avoir, dans leur chaîne de production, sur la réputation de leurs marques et réagissent de diverses manières. Les consultants y ont répondu par toute une série d'outils visant à aider les entreprises en matière de gestion éthique de leurs chaînes de production¹¹.

Jusqu'à présent, la gestion et le contrôle de la chaîne de production se sont essentiellement concentrés sur les secteurs de l'habillement et de la chaussure¹²; du commerce de détail d'aliments¹³ ; et du jouet¹⁴. Dans ces trois secteurs, d'importantes tentatives ont été faites pour faire face aux mauvaises pratiques en la matière. Cette tendance se poursuivra sans aucun doute dans d'autres secteurs¹⁵ au cours des années à venir.

11 La Global Reporting Initiative fixe une série de critères qui définissent comment les entreprises devraient décider de couvrir les impacts sociaux des parties "non fondamentales" de leurs opérations (par exemple les fournisseurs).

Voir www.globalreporting.org/guidelines/protocol/boundaries.asp

12 Le secteur de l'habillement a répondu de différentes manières, comme par exemple la White House Apparel Industry Partnership, une coalition de groupes de consommateurs, religieux, d'organisations de travailleurs et de défense des droits de l'homme visant à améliorer les pratiques dans la manufacture de vêtements et de chaussures dans le monde. En avril 1997, un code de conduite et des principes de contrôle pour l'application du code ont été adoptés. En novembre 1998, la Fair Labour Association a été créée pour surveiller le respect du code et a constitué le premier système sectoriel qui rend les entreprises du vêtement et de la chaussure basées aux États-Unis responsables du respect des normes du travail par leurs sous-traitants et leurs fournisseurs dans le monde. En mai 1990, plusieurs entreprises ont appuyé un ensemble de principes du travail équitable à l'intention des entreprises opérant en Chine. En signant ces principes, les entreprises ont accepté d'interdire à leurs filiales et à leurs fournisseurs en Chine d'avoir recours à des pratiques discriminatoires à l'égard de leurs employés en raison de leur participation à des activités syndicales, politiques ou religieuses.

13 Plusieurs des plus grandes entreprises de café du monde ont signé un accord visant à améliorer leurs normes sociales et environnementales. Voir www.sustainable-coffee.net ; au nom du Partenariat éthique du thé (regroupant notamment Gold Crown Foods, Sara Lee/ Douwe Egberts, Tetley Group, Twinning et Unilever), PwC contrôlent les plantations de thé en Chine.

Voir www.ethicalteapartnership.org

14 L'industrie du jouet dispose de son "programme de fabrication éthique" qui a été lancée en 2002 et certifiée aujourd'hui plus de 250 usines en Chine (où 75 % des jouets du monde sont fabriqués). Cette initiative a été lancée sous les auspices de La Fédération Internationale des Industries du Jouet, qui regroupe 18 associations nationales représentant 95 % des ventes mondiales de jouet. Voir www.toy-icti.org

15 A titre d'exemple, un groupe consultatif international a été créé pour élargir le champ d'application de l'EITI (Extractive Industries Transparency Initiative). Voir www.aitransparency.org ; L'industrie internationale des bijoux est sur le point d'élaborer un ensemble de directives pratiques sur la responsabilité globale dans ce secteur sous la supervision du Conseil pour les pratiques responsables en bijouterie récemment créé. Voir www.Responsiblejewellery.com ; la Table ronde sur l'huile de palme de production durable, qui représente les cultivateurs, les transformateurs, les consommateurs, les manufacturiers, les détaillants, les investisseurs, les organisations non gouvernementales et les agences gouvernementales de ce secteur ont élaboré des principes globalement applicables pour une production durable de l'huile de palme. Voir www.sustainable-palmoil.org

La mise au point d'un code de conduite (et de la politique de l'entreprise dans le domaine) a constitué l'une des réactions les plus communes des entreprises en matière de gestion de la chaîne de production. Pour de nombreuses entreprises, la mise au point d'un code de conduite est une manière de refléter certaines valeurs qui sous-tendent la manière dont l'entreprise opère. Généralement, les codes comprennent un engagement de l'entreprise à réaliser ou à respecter certaines normes dans le domaine social, et nombreuses sont ceux qui font spécifiquement référence aux normes fondamentales et autres du travail. Toutefois, les codes sont encore perçus par ceux qui les critiquent comme des exercices de relations publiques en raison de leur nature volontaire et c'est pourquoi les activistes recherchent d'autres mécanismes tels que les accords-cadres internationaux (voir section suivante).

De nombreux groupes (y compris certaines grandes entreprises) soutiennent les audits et le contrôle des activités de l'entreprise, en particulier de leur chaîne de production, en tant que moyen d'assurer des pratiques éthiques. (Syndicats et ONG demandent des audits, en particulier des audits indépendants, de manière persistante). Des systèmes d'inspection des usines¹⁶ ont également été mis en place et les employeurs ont été engagés dans certains de ses programmes en Asie du Sud et du Sud-Est ; au Cambodge, l'Association des fabricants de vêtements (Garment Manufacturers Association of Cambodia - GMAC) est partie prenante à l'accord qui crée un système d'inspection des usines, lequel est toutefois mené par un groupe indépendant sous les auspices de l'OIT.

Certaines entreprises répondent à ces demandes en mettant en place un système de contrôle tout au long de leurs chaînes de production et en demandant aux fournisseurs de satisfaire à certaines exigences. Si un fournisseur n'est pas en mesure de répondre à certaines conditions, il peut perdre le contrat.

Le danger de telles initiatives est que, même si les engagements en termes d'audit et de contrôle de la chaîne de production ne sont pas problématiques pour les plus grandes entreprises, il peuvent en fait se transformer en obstacles protectionnistes pour les plus petites entreprises.

Il convient également d'examiner la question de savoir ce qui est satisfaisant et où cela s'arrête. Lorsqu'une entreprise a répondu aux attentes d'un groupe de parties prenantes, rien n'empêche un autre groupe de présenter d'autres exigences. Il peut également y avoir différentes interprétations, notamment du sens de "*bonnes conditions de travail*". Ceci peut entraîner un déséquilibre au

¹⁶ L'OIT a accompli avec les usines de vêtements au Cambodge un travail important qui, bien que de valeur, est sujet à caution en raison de son coût et du rapport sur les conditions de travail dans le secteur du vêtement au Cambodge.

Voir www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/publ/cambodia11.pdf

niveau de la politique nationale. Si les EMN, poussées par les ONG et les syndicats, mettent en place des conditions qui ne sont pas soutenables en pratique pour les opérations indigènes, un déséquilibre national insoutenable s'en suivra.

Certains des groupes qui avaient activement milité pour la "clause sociale" dans le passé (à savoir son inclusion dans les accords commerciaux multilatéraux) mettent aujourd'hui l'accent sur ces autres initiatives, à savoir les codes et le contrôle¹⁷, dans la mesure où ils les considèrent comme de meilleurs moyens que la clause sociale d'améliorer les normes du travail étant donné qu'ils permettent d'éviter les longues discussions et négociations entre pays, inévitables dans le cadre d'une clause sociale. Par ailleurs, dans la mesure où ces liens ne sont pas contrôlés par les gouvernements, il est moins probable qu'ils soient utilisés à des fins protectionnistes.

(b) Nouvelles stratégies internationales

L'activité économique globale accrue a mis en évidence les EMN et leurs activités. Ceci a entraîné, comme jamais auparavant, des attentes plus grandes quant au rôle de ces acteurs de la société. De plus en plus, des tentatives sont faites pour donner à ces entreprises des obligations qui sont soit irréalistes, soit tout simplement inappropriées. Par exemple, dans le domaine des droits de l'homme, un *projet de normes sur la responsabilité des sociétés transnationales et des autres entreprises en matière de droits de l'homme* a été proposé au Haut Commissariat aux droits de l'homme des Nations unies pour adoption¹⁸.

Dans ce contexte, de plus en plus de tentatives sont faites pour imposer les normes internationales du travail directement aux entreprises et ce concept est aujourd'hui davantage dans le domaine public. Nombreux sont ceux qui défendent l'idée selon laquelle les entreprises devraient être responsables *de l'application* des normes du travail tout au long de leur chaîne de production. Par ailleurs, cette approche (normes du travail imposées par les entreprises) suscite un certain intérêt de la part des entreprises qui ressentent la pression des parties prenantes. Le principal danger est ici la confusion entre le rôle de l'État et celui de l'entreprise. L'État est responsable de l'application des lois et de l'amélioration sociale au niveau national, pas l'entreprise.

En termes techniques, l'approche au niveau international visant à imposer les normes internationales du travail directement aux entreprises n'aurait que peu

¹⁷ L'efficacité et la fiabilité de ces contrôles et audits sont de plus en plus mis en question (plusieurs entreprises s'en écartent aujourd'hui). L'Initiative pour le commerce éthique (Ethical trading Initiative), par exemple, ne fait plus appel à des audits de la chaîne de production et met aujourd'hui davantage l'accent sur une collaboration avec les fournisseurs et les travailleurs plutôt que sur un simple audit.

Voir www.ethicaltrade.org

¹⁸ A ce jour, les employeurs ont réussi à alerter les gouvernements sur les dangers d'une approche normative dans ce domaine. Toutefois, si la menace immédiate de ce "[projet de normes](#)" (*en anglais uniquement*) est écartée, elle est toujours à l'ordre du jour.

de chances de succès dans la mesure où il serait difficile de trouver des mécanismes appropriés compatibles avec le droit international. Mais ceci peut toutefois être fait d'une manière plus indirecte.

Les accords-cadres internationaux (ACI) constituent une tendance récente dans ce domaine¹⁹. Les ACI, concept relativement nouveau, visent à établir une relation entre une entreprise multinationale et un syndicat au niveau mondial. Ils concernent essentiellement (mais pas exclusivement) les normes internationales du travail fondamentales de l'OIT et s'appliquent généralement à l'ensemble de l'entreprise concernée. Les principaux secteurs dans lesquels les ACI ont été signés sont les services, la distribution, l'énergie, les mines et la manufacture. Les ACI sont la suite d'un processus qui a commencé dans les années 80 par des tentatives de développement de la négociation collective internationale. L'évolution s'est accélérée dans les années 90 avec l'apparition de plusieurs nouvelles initiatives, en particulier des codes de conduite. La principale différence entre les ACI et les codes de conduite sont que ces derniers sont élaborés unilatéralement (bien que, de plus en plus, certains contiennent des éléments introduits par des ONG ou des syndicats).

Les ACI pourraient-ils devenir protectionnistes par nature ? Pourraient-ils devenir le véhicule obligeant les entreprises à imposer les normes internationales du travail tout au long de leurs chaînes de production ? *c'est possible*. Par exemple, de plus en plus d'entreprises incorporent les principes et normes de l'OIT (et non seulement les normes fondamentales) directement dans les codes de conduite, les stratégies d'entreprise et les accords-cadres internationaux. Dans certains cas, ces accords font explicitement référence aux fournisseurs et leur imposent des obligations. La principale préoccupation est ici l'effet adverse pour les fournisseurs et les plus petites entités. Une fois encore, comme toute chose dans le monde des affaires, si certaines voies conviennent aux EMN, il n'en va pas de même pour les PME et des restrictions onéreuses imposées à leurs opérations pourraient porter un grave préjudice à leur capacité d'opération. Dans le domaine des ACI, beaucoup dépendra de la bonne volonté et de la bonne foi des parties impliquées et il existe un danger potentiel d'engendrer des éléments protectionnistes.

Certains prétendent que la valeur potentielle d'accords avec les syndicats et les ONG réside dans le fait que ces derniers sont également "propriétaires" de l'accord, de telle sorte que si une entreprise est injustement attaquée, il appartient à l'autre "propriétaire" de défendre l'entreprise et l'intégrité de l'accord²⁰.

19 Le document de l'OIE sur les ACI fournit davantage d'informations. Voir la section Documents OIE/Guides du site OIE : www.ioe-emp.org (section réservée aux membres).

20 A titre d'exemple, le Secrétaire général du syndicat qui a signé un accord-cadre avec Chiquita (Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes - UITA) a déclaré qu'il avait été demandé à son

(c) *Stratégie de l'entreprise : individuelle et collective*

Les avantages en termes de concurrence ne peuvent pas être dissociés de ce débat. Les entreprises ajoutent de la valeur à leurs produits en répondant aux attentes des consommateurs et aux besoins de la société ainsi qu'en améliorant leur marque et leur réputation aux yeux des consommateurs et d'autres parties prenantes. Les entreprises réagissent en ces termes et de grandes marques cherchent aujourd'hui les moyens de mettre leur attitude éthique en évidence²¹.

Une de ces stratégies est l'étiquetage des produits, à savoir l'apposition d'un label à un produit certifiant que ce dernier a été élaboré dans des conditions de travail acceptables (qui peuvent varier d'un système à l'autre). Les campagnes d'étiquetage social s'accompagnent généralement d'une conscientisation et d'une sensibilisation des consommateurs encourageant ceux-ci à acheter ces produits et (parfois) à boycotter ceux qui ne portent pas ce label²².

Ces initiatives d'étiquetage existent aujourd'hui dans plusieurs pays et elles visent à signaler aux consommateurs que certains biens ont été produits dans des conditions respectant certaines normes (par exemple, sans travail des enfants). Souvent, afin d'obtenir ce label, une entreprise doit prouver qu'elle (et dans certains cas, ses sous-traitants) adhère à certaines normes (par exemple, qu'elles respectent les huit conventions fondamentales de l'OIT). Des organismes appropriés (accrédités par les autorités ou par l'État) sont souvent créés pour effectuer des contrôles.

La question fondamentale réside peut-être dans les "garanties" qui sont données par le biais de l'étiquetage des produits. Il est très difficile de contrôler ces garanties et, en fin de compte, les consommateurs ne savent pas vraiment dans quelle mesure ces normes sont appliquées. Même les consommateurs qui sont prêts à payer une prime paient peut-être pour quelque chose qui est impossible. Dans le cadre de ces initiatives, une autre source de préoccupation est qu'elles peuvent aussi être manipulées par des intérêts protectionnistes. Elles sont généralement ciblées vers des abus dans des domaines très sensibles comme, par exemple, le travail des enfants (malgré le fait que, dans la grande majorité des cas, le travail des enfants existe dans des secteurs non commerciaux). De nombreuses

syndicat d'élaborer un code de conduite pour Chiquita, mais qu'il avait préféré négocier un accord que le syndicat pourrait défendre en tant qu'un des propriétaires de celui-ci.

21 Nestlé a récemment lancé son premier café certifié "commerce équitable". (Voir : www.fairtrade.org.uk). Ceci fait suite à une initiative semblable à Kraft Food l'an dernier ; la société Chiquita utilisera désormais le logo de son ONG partenaire – Rainforest Alliance – sur ses produits (www.chiquita.com)

22 Un des exemples les plus connus d'étiquetage social est le programme Rugmark (www.ucepnepal.org/rugmark.html)

entreprises ont indiqué que le marquage de certains produits par le logo "commerce équitable" peut impliquer que d'autres produits qui ne portent pas ce logo ne font pas partie de ce commerce équitable.

L'efficacité de ces campagnes d'étiquetage en termes d'attitude des consommateurs reste une question ouverte. Des études récentes ont indiqué qu'il peut y avoir une grande différence entre les réponses des enquêtes sur l'attitude éthique des consommateurs et le véritable contenu de leur "panier"²³. Rien ne prouve qu'il existe d'autres facteurs, en dehors du prix et de la qualité du produit, qui motivent les décisions d'achat.

Toutefois, la prolifération de ces initiatives accroît la conscience du consommateur des questions éthiques liées à l'achat d'un produit ; les gouvernements²⁴ réagissent également à cette conscience accrue, tout comme certains organes régionaux²⁵. Ce phénomène est également de plus en plus important pour les entreprises et prouve en est le nombre de grandes marques qui cherchent à apparaître comme des marques de "commerce équitable". Le danger est toutefois que d'autres acteurs, étrangers au monde des entreprises, exploitent cette situation. Si une entreprise ou un groupe d'entreprises suit une voie particulière, cela peut avoir des répercussions sur le secteur tout entier (et sur les secteurs auxiliaires).

Les activistes se concentrent de plus en plus sur les dirigeants d'entreprises clés pour les amener à montrer la voie à l'ensemble du secteur (y compris au niveau de la vente au détail). Par exemple, plusieurs dirigeants d'entreprise dans le secteur de l'habillement recherchent, avec des ONG, une approche sectorielle unique qui remplacerait la situation actuelle d'initiatives diverses. À cette fin, un accord a été signé fin avril 2005 en vue d'un projet pilote dans plusieurs dizaines d'entreprises turques qui produisent des vêtements et d'autres produits. L'objectif étant, si cela fonctionne sur la base d'un projet pilote, d'envisager une approche plus globale²⁶.

Ces efforts collectifs visant à répondre à des questions sociales et du travail peuvent poser des problèmes de monopole. C'est le cas en particulier lorsque de grandes entreprises partageant la majeure partie du marché s'unissent.

²³ Enquête Mori menée au Royaume-Uni en 2000.

²⁴ Le gouvernement britannique, qui avait indiqué qu'il imposerait aux grandes entreprises de produire des rapports sur leurs opérations et leurs finances, couvrant leur impact social et environnemental, a cependant indiqué en novembre 2005 qu'il ne suivrait pas cette voie. (<http://business.scotsman.com/economy.cfm?id=2319442005>)

²⁵ la Commission européenne est sur le point de lancer une campagne de conscientisation du public des pratiques sociales responsables des entreprises (http://europa.eu.int/comm/employment_social/calls/tender_2005_en.cfm)

²⁶ Pour davantage d'informations, voir : www.businessweek.com/magazine/content/05_21/b3934103.htm?chan=db

Bien que ces initiatives visent les objectifs sociaux sans aucune mauvaise intention, la loi pourrait en donner une interprétation différente. Par exemple, si une entreprise suit un code de conduite contenant certaines dispositions relatives aux fournisseurs et si celles-ci sont régulièrement violées par un fournisseur, il est important qu'il y ait réaction (par exemple, la rupture du contrat) de la part d'une entreprise individuelle et non d'un groupe d'entreprises.

(d) Adjudications publiques

Dans de nombreux cas, les processus d'adjudications sont liés aux normes du travail. Le principe visant à utiliser les adjudications pour faire progresser les objectifs sociaux et économiques n'est pas nouveau. Les syndicats considèrent ces politiques d'adjudications comme un instrument de politique socio-économique et comme un moyen de transformer les pratiques existantes des entreprises et de promouvoir les bonnes pratiques.

Les dispositions peuvent être assez spécifiques et restrictives. Par exemple, des dispositions ont été proposées pour rendre illégale la conclusion de contrats publics avec des entreprises qui n'ont pas signé de conventions collectives. Au sein de l'Union européenne, les directives européennes sur l'adjudication publique contiennent des dispositions en matière de conventions collectives qui sont universellement applicables. Dans un pays scandinave, par exemple, une entreprise de construction qui édifiait une école, mais a refusé de signer une convention collective locale, estimant qu'elle avait déjà une convention collective au niveau national, a fait l'objet d'actions, n'a pas pu remplir ses obligations liées au contrat et a fait faillite²⁷. Ceci mène au cœur de la question du "dumping social" et il n'est de la conception simpliste selon laquelle la délocalisation des emplois ne bénéficie qu'à une seule des parties dans la mesure où les emplois sont transférés d'un endroit (caractérisé par des normes du travail et des conditions de travail élevées) à un autre (où les conditions et normes du travail sont moindres)²⁸.

(e) Les politiques en matière de prêts

La Société financière internationale (IFC) a adopté en mars 2006 des nouvelles normes environnementales et sociales qui contiennent de nouvelles exigences en matière de santé, de sécurité et d'hygiène, de conditions de travail, de prévention et de réduction de la pollution, d'évaluation intégrée des aspects

27 Pour davantage d'informations, voir : www.eiro.eurofound.eu.int/2005/01/feature/lv0501101f.html

28 Selon une recherche de l'OCDE sur la délocalisation, intitulée "International sourcing of it and business process services", des expériences aux Etats-Unis, en Union européenne et en Inde démentent plusieurs de ses arguments. Voir le site de l'OIE (www.ioe-emp.org) / L'OIE au niveau régional / Europe / Réunion régionale européenne.

sociaux et environnementaux, et des systèmes de gestion²⁹. Ces normes adoptent une approche basée sur les résultats qui requiert des entreprises qu'elles mettent en place des systèmes efficaces de gestion leur permettant de gérer les risques sociaux et environnementaux en tant que parties intégrantes de leurs opérations de base.

Cette tendance pose un certain nombre de questions. Quel en sera l'impact sur les institutions de prêts ainsi que pour les banques nationales et régionales de développement ? Comment l'application de ces normes sera-t-elle interprétée, particulièrement celles liées à des dispositions relatives au travail ? L'OIT a été impliquée dans le développement des normes et cherche à avoir un rôle actif avec l'IFC dans leur suivi. Il sera intéressant de voir comment cette relation se développe.

(f) Autres questions

L'élément central de ce document est la politique sociale et du travail, mais il est également utile de mentionner l'évolution dans d'autres domaines, notamment dans le domaine de l'environnement. Le mouvement syndical, par exemple, cherche à accroître ses activités dans le domaine de l'environnement et collabore étroitement avec le Programme des Nations unies pour l'environnement (PNUE)³⁰. Le point de vue du PNUE est que les syndicats ont un rôle important à jouer pour aider à amener les employeurs à élever les normes environnementales des biens et des services et les normes d'hygiène environnementale sur le lieu de travail.

Les syndicats voient dans cet engagement accru dans les questions d'environnement une manière d'identifier les liens entre l'environnement, les changements climatiques, la santé et la sécurité au travail, et les produits chimiques, ainsi que d'autres synergies avec des campagnes existantes, notamment celles qui concernent l'interdiction de l'amiante, le VIH/SIDA et d'autres relatives au commerce, à la pauvreté et aux investissements.

Deux éléments viennent s'ajouter à cet important ordre du jour. Tout d'abord, il semble bien que des initiatives concrètes de la part des syndicats provoquent des stratégies de la part d'autres acteurs, dans ce cas, de la part d'ONG environnementales. Ensuite, il peut y avoir également des éléments protectionnistes, tels qu'un lobbying accru pour élever les normes

²⁹ Voir www.ifc.org/policyreview

³⁰ En janvier 2006, le PNUE a accueilli la première assemblée des syndicats sur le travail et l'environnement. L'OIE a participé à cette manifestation.

environnementales dans les pays en développement (c'est-à-dire décourageant la délocalisation des entreprises installées dans les pays développés).

L'ÉVOLUTION DU RÔLE DE L'OIT

L'expérience dans un grand nombre de domaines suggère que l'OIT a raison de se concentrer sur des efforts positifs visant à l'amélioration de la mise en application des normes du travail importantes pour les réalités nationales des pays concernés. A de nombreux égards, l'aide technique et le développement des capacités se sont révélés être les meilleurs outils permettant d'obtenir des résultats. L'OIT peut constituer un partenaire de choix dans l'aide aux organisations d'employeurs dans leur travail avec leurs membres (les programmes techniques tels que le "*Factory Improvement Programme*"³¹ constituent des outils potentiellement très utiles pour les organisations d'employeurs).

L'OIT a également démontré qu'elle a l'autorité constitutionnelle pour répondre aux violations graves lorsque cela est nécessaire. La force de l'OIT est précisément son approche pragmatique des principes de la participation volontaire, la transparence, du dialogue social tripartite et de la coopération pour le développement des capacités, au lieu d'une approche rigide et légaliste ne laissant que peu de place aux spécificités nationales.

Les questions qui sous-tendent l'impact du commerce et la nécessité de préserver les bénéfices des accords commerciaux par des mesures relatives aux questions sociales et du travail retiennent aujourd'hui beaucoup l'attention et l'OIT semble vouloir développer ses activités dans ce domaine³². Si ceci repose sur une assistance pratique dans les domaines de compétence de l'OIT, un grand pas en avant pourrait être fait. Toutefois, le fait que l'OIT, par son bureau, cherche sans cesse davantage à se positionner dans de plus larges débats, en dehors de son mandat et de ses compétences traditionnelles, est une source de préoccupation. Les employeurs devront rester vigilants sur cette question³³.

31 Voir <http://learning.itcilo.org/sme/>

32 Les conclusions de la réunion de l'OIT sur la fin des accords multifibres (octobre 2005) ont demandé au BIT de : appuyer les moyens visant à améliorer le développement des compétences tant pour les travailleurs que pour les entrepreneurs du secteur et l'employabilité des travailleurs ; développer un service d'information et d'analyse globales comprenant davantage et de meilleures informations sur l'emploi ainsi que des détails sur le respect des normes internationales du travail ; et aider les pays exportateurs qui le souhaitent et qui sont disposés à ratifier et appliquer les normes internationales du travail de l'OIT ; créer un forum mondial sur la responsabilité sociale facilitant un dialogue entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs dans les pays tant producteurs qu'acheteurs de la chaîne du textile, ainsi que les organisations et autres organes internationaux concernés.

33 L'OIT cherche à développer des initiatives de recherche avec l'OMC. Ceci pourrait être utile pour autant que des domaines particuliers d'intérêt commun entre ces deux organisations soient identifiés et où les deux organisations ont une compétence particulière compatible avec leurs mandats respectifs.

CONCLUSION

De ce bref examen d'une question très complexe, quelques conclusions, limitées, peuvent être tirées. Tout d'abord, il est clair que le débat a évolué et ne consiste plus aujourd'hui simplement à appuyer ou à s'opposer à l'inclusion d'une "clause sociale" aux accords multilatéraux. Par ailleurs, le débat s'est aussi élargi et, s'il s'agissait d'une question "de gouvernement à gouvernement", les entreprises en sont aujourd'hui les acteurs directs.

La deuxième principale observation est qu'il existe déjà des liens avec les normes du travail dans des accords commerciaux aux niveaux bilatéral et régional. Une question clé est de savoir si cette tendance s'étendra aux négociations commerciales multilatérales.

La dernière observation est qu'il est évident que des mesures legalistes pour relier le commerce et les normes du travail au niveau international sont impraticables. Ce dernier point est particulièrement important pour l'orientation future du débat. Certains activistes avancent aujourd'hui que, par le biais de codes de conduite volontaires et d'initiatives d'étiquetage social, les entreprises commencent à relier unilatéralement le commerce et les normes du travail parce que, selon elles, un tel lien existe déjà dans l'esprit des consommateurs. Cet argument sous-entend l'idée selon laquelle, que le gouvernement décide ou non de lier le commerce et les normes du travail, les entreprises le font en réponse à ce qu'elles pensent être la demande des consommateurs (bien que la mesure dans laquelle cette activité a un impact réel sur le comportement d'achat des consommateurs soit discutable). Dans ce contexte, le débat sur la clause sociale à un niveau intergouvernemental est, dans une certaine mesure, inutile.

Le rôle des organisations d'employeurs dans ce débat, particulièrement dans la mesure où il évolue et se déplace, sera de plus en plus crucial. Jusqu'à présent, les employeurs ont été résolument opposés à ces liens car ils y voyaient des chevaux de Troie protectionnistes. Il est peu probable que cette position change à court terme.

Les organisations d'employeurs représentent le monde des entreprises et l'ensemble de ses intérêts, bien plus que des éléments individuels. Dans une telle dynamique évoluant rapidement, où les entreprises sont souvent confrontées à de fortes pressions de la part des parties prenantes et où les paramètres évoluent sans cesse, ce rôle de leader sera plus important que jamais.

ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS (OIE)

26 chemin de Joinville
1216 Cointrin / Genève

Suisse

Téléphone: +4122 929 00 00

Fax : +4122 929 00 01

E-mail : ioe@ioe-emp.org

Site Web : www.ioe-emp.org

© 2006, Organisation internationale des Employeurs