



FICHE D'INFORMATION POUR LES ENTREPRISES : LES ACCORDS-CADRES INTERNATIONAUX (ACI)

Qu'est-ce que les accords-cadres internationaux (ACI) ?

Les accords-cadres internationaux - ou mondiaux - (ACI) sont des instruments négociés entre une entreprise multinationale et une ou plusieurs fédérations syndicales mondiales. Leur principal objectif est de garantir que l'entreprise respecte les mêmes normes dans tous les pays où elle opère, mais ils ont également des conséquences au niveau de la chaîne d'approvisionnement.

Les ACI se sont révélés être des instruments utiles pour permettre aux syndicats d'aider les travailleurs à s'organiser dans les secteurs ou les régions où les syndicats sont faibles. Ils peuvent également les aider dans les pays développés où le taux de syndicalisation diminue depuis plusieurs années. L'un des autres objectifs des ACI est de «standardiser» le comportement de l'entreprise au sein de l'ensemble de ses activités. «Une entreprise, une norme» est l'un des objectifs communs aux fédérations syndicales mondiales.

Les ACI sont considérés par les syndicats comme une alternative aux codes de conduite élaborés et mis en œuvre de manière unilatérale. En tant que textes négociés, ils prévoient souvent des mécanismes de dialogue continu et de plus en plus fréquemment des mécanismes de règlement des différends. Ils sont également souvent prévus pour une durée déterminée et renouvelable.

Certaines caractéristiques sont communes aux ACI :

- L'intégration des conventions fondamentales de l'OIT, notamment sur la liberté syndicale;
- La reconnaissance du syndicat et de ses membres;
- Des dispositions sur la neutralité de l'entreprise en ce qui concerne la syndicalisation;
- Des dispositions sur le salaire de subsistance, les heures de travail raisonnables, et les heures supplémentaires;
- La préférence pour le recrutement direct et un recours limité aux travailleurs temporaires ou intérimaires.

Certaines fédérations syndicales mondiales, telles que l'UNI (*Union Network International*) pour le secteur des services et *IndustriAll* pour le secteur de l'industrie manufacturière textile, sont plus actives en ce qui concerne le recours aux ACI que d'autres, telle que l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation. La probabilité de faire face à une demande en faveur d'un ACI dépend du secteur d'activité. Cependant, les ACI font partie d'une stratégie à plus long terme du mouvement syndical qui souhaite, dans le cadre du débat sur la mondialisation, combler une lacune dans les relations professionnelles et éventuellement structurer les relations professionnelles internationales.

Quel intérêt les ACI présentent-ils pour les entreprises ?

Les ACI figurant parmi les instruments utilisés par les syndicats pour faire face à l'internationalisation des entreprises, ces dernières doivent être bien informées quant à la nature, le contenu et les effets des ACI afin d'adopter des stratégies leur permettant de répondre à toute demande en faveur de l'élaboration d'un ACI.

Les raisons justifiant l'adoption d'un ACI varient. Ils sont dans certains cas le fruit de campagnes syndicales fortes, et dans d'autres celui des mécanismes de dialogue existants, notamment pour les entreprises européennes. Certaines entreprises considèrent que les ACI sont un bon moyen d'améliorer les relations de travail et de faire face aux difficultés de fonctionnement dans certains pays.

Dans le même temps, un certain nombre d'entreprises ont refusé d'adopter un ACI, en développant d'autres moyens de communication moins formels avec les syndicats. Il n'existe pas de solution unique.

Il est toutefois important d'examiner deux questions en particulier :

- 1) Leur statut juridique est incertain. Toutefois, comme pour tout autre engagement, il devrait être considéré que les ACI sont dotés d'une nature juridique.
- 2) Il est important d'avoir une compréhension claire du contenu de l'accord et de la manière dont il s'applique dans les pays où l'entreprise opère ou prévoit d'opérer.

Certains groupes d'investisseurs socialement responsables utilisent les ACI pour évaluer les entreprises, comme le font déjà certains autres auditeurs sociaux.

Il est important d'accorder une attention particulière aux références faites aux conventions de l'OIT dans la mesure où ces dernières s'appliquent aux pays, et non pas aux entreprises. Une entreprise n'est pas en mesure de donner effet à une convention.

Les entreprises doivent également avoir une idée précise de ce qu'elles attendent d'un ACI avant de s'engager dans un tel processus. Une fois signé, il s'agit d'un engagement à long terme et il est donc important de connaître clairement les avantages que l'entreprise peut tirer d'un tel accord.

Les ACI ont un impact sur l'ensemble de l'entreprise, toutes les parties concernées doivent donc être impliquées, tels que les services RH, RP et juridique. Un ACI n'est pas une initiative de RSE.

Quelle est la position de l'OIE sur les ACI ?

L'OIE n'a pas adopté de position formelle sur les ACI. Il appartient à l'entreprise concernée de déterminer sa position sur le sujet. Toutefois, s'agissant de textes négociés, signé par ou au nom de l'entreprise, une bonne gestion est nécessaire afin de s'assurer que le langage utilisé et le contenu de l'ACI sont conformes à l'objectif du document afin d'éviter toutes difficultés au niveau de sa mise en œuvre ou de son application.

Comment les travaux de l'OIE sur les ACI aident-ils les entreprises ?

De par ses recherches et son analyse en la matière, l'OIE est en mesure de conseiller et d'informer ses membres et leurs entreprises sur le contenu des ACI et la procédure propre à leur élaboration, aidant ainsi les entreprises à tirer le meilleur parti d'un ACI si elles ont décidé de se doter d'un tel accord, ou dans le cas inverse à élaborer les arguments ou approches nécessaires.

Pour plus d'informations et pour toute question

Veillez consulter notre page Internet consacrée aux [relations professionnelles mondiales](#). Si vous n'y trouvez pas la réponse à votre question, prière de contacter Brent Wilton (wilton@ioe-emp.org / 004122 929 00 14) ou Amelia Espejo (espejo@ioe-emp.org / 0041 22 929 00 19).

Novembre 2013