

Les Cahiers de droit



Les accords-cadres internationaux : enjeux et portée d'une négociation collective transnationale

Renée-Claude Drouin

Volume 47, Number 4, 2006

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/043909ar>
DOI: <https://doi.org/10.7202/043909ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (print)
1918-8218 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Drouin, R.-C. (2006). Les accords-cadres internationaux : enjeux et portée d'une négociation collective transnationale. *Les Cahiers de droit*, 47(4), 703–753.
<https://doi.org/10.7202/043909ar>

Article abstract

International framework agreements are a private model covering international labour regulation, the purpose of which is to protect workers' fundamental rights on the cross-border production lines of transnational enterprises. The aspect that sets these agreements apart from other voluntary labour regulatory initiatives in cross-border enterprises mainly stems from the participation of international unions in their development and implementation. The author analyzes the emergence of this practice of transnational collective bargaining and the contents of the international framework agreements that arise from it. Her enquiry shows the not-so-obvious role at first sight of state labour regulatory institutions in the negotiation of these agreements. International framework agreements provide a promising regulatory model for the implementation of fundamental rights laid down in the International Labour Organization's (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998) in the private sector, nonetheless their expansion on a wider scale will likely require an internationally more solidly supported legal framework.

Les accords-cadres internationaux : enjeux et portée d'une négociation collective transnationale

Renée-Claude DROUIN*

Les accords-cadres internationaux sont un modèle privé de régulation internationale du travail ayant pour objet de protéger les droits fondamentaux des travailleurs dans les chaînes de production globale des entreprises transnationales. L'aspect qui les distingue d'autres initiatives volontaires de régulation du travail dans les entreprises transnationales est avant tout la participation d'organisations syndicales internationales à leur élaboration et à leur mise en œuvre. L'auteure analyse l'émergence de cette pratique de négociation collective transnationale et le contenu des accords-cadres internationaux qui en découlent. Son étude révèle le rôle, dissimulé à première vue, des institutions étatiques de régulation du travail dans la négociation de ces ententes. Les accords-cadres internationaux se révèlent un modèle de régulation prometteur pour la mise en œuvre des droits fondamentaux proclamés par la Déclaration de 1998 de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi dans la sphère privée, mais leur expansion à une échelle plus large nécessitera vraisemblablement un encadrement juridique plus soutenu au niveau international.

International framework agreements are a private model covering international labour regulation, the purpose of which is to protect workers' fundamental rights on the cross-border production lines of

* Professeure, Faculté de droit, Université de Montréal. Chercheure, Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT).

transnational enterprises. The aspect that sets these agreements apart from other voluntary labour regulatory initiatives in cross-border enterprises mainly stems from the participation of international unions in their development and implementation. The author analyzes the emergence of this practice of transnational collective bargaining and the contents of the international framework agreements that arise from it. Her enquiry shows the not-so-obvious role at first sight of state labour regulatory institutions in the negotiation of these agreements. International framework agreements provide a promising regulatory model for the implementation of fundamental rights laid down in the International Labour Organization's (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998) in the private sector, nonetheless their expansion on a wider scale will likely require an internationally more solidly supported legal framework.

	<i>Pages</i>
1 La négociation des accords-cadres internationaux	707
1.1 Les parties à la négociation	708
1.2 Les motivations des parties à la négociation	714
1.3 Les trajectoires de négociation des accords-cadres internationaux	723
2 Le contenu et la portée des accords-cadres internationaux	732
2.1 Les droits protégés par les accords-cadres internationaux	733
2.2 Les mécanismes de mise en œuvre des accords-cadres internationaux	740
2.3 La portée organisationnelle et territoriale des accords-cadres internationaux	747
Conclusion	749

Il se produit depuis quelques années sur la scène internationale une multiplication des initiatives de régulation volontaire destinées à encadrer les relations de travail dans les réseaux de production et de services des entreprises transnationales (ETN). Le développement de ces mesures normatives ciblant l'ETN est caractérisé par son isolement relatif de l'État, c'est-à-dire sans intervention législative, gouvernementale ou supranationale apparente. Les ETN, principales protagonistes de ce phénomène, ont

déclenché l'essor actuel des modes privés de régulation des droits du travail par l'adoption de codes de conduite de l'entreprise¹. Les organisations non gouvernementales (ONG) et les syndicats ont participé à la consolidation de cette tendance en concevant de nouveaux modèles de régulation, présentés comme des solutions de rechange aux codes de conduite adoptés de façon unilatérale par les entreprises². La montée des phénomènes de régulation volontaire illustre un mouvement de privatisation des voies d'élaboration du droit international du travail traditionnellement ancrées dans l'action normative de l'Organisation internationale du travail (OIT). Bien que le droit du travail ait toujours été caractérisé sur la scène nationale par la pluralité des sources à la fois publiques et privées le composant³, la prolifération de diverses formes de régulation privée du travail à l'échelle transnationale soulève certaines inquiétudes. D'une part, les instruments privés de régulation transnationale du travail font régulièrement fi des droits fondamentaux des travailleurs reconnus par la communauté internationale⁴. D'autre part, ils sont communément élaborés de façon unilatérale par les entreprises sans participation des travailleurs visés ou de leurs représentants, ce qui constitue une extension du pouvoir de direction de l'employeur et une restriction du champ de la négociation collective⁵.

Parmi les modèles privés de régulation transnationale du travail dans l'ETN, il en est un qui retient l'attention par son potentiel apparent à répondre à certaines inquiétudes soulevées par la privatisation du droit international du travail : les accords-cadres internationaux (ACI) conclus

1. H. ARTHURS, « Private Ordering and Workers' Rights in the Global Economy : Corporate Codes of Conduct as a Regime of Labour Market Regulation », dans J. CONAGHAN, R.M. FISHCL et K. KLARE (dir.), *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, Oxford, Oxford University Press, 2004, p. 471.
2. D. O'ROURKE, « Outsourcing Regulation : Analyzing Non-Governmental Systems of Labor Standards and Monitoring », *Policy Studies Journal*, vol. 31, 2003, p. 1.
3. Sur le pluralisme juridique dans le domaine du droit du travail, voir de façon générale : H. ARTHURS, « Understanding Labour Law : The Debate over "Industrial Pluralism" », (1985) 38 *Current Legal Problems* 83 ; H. ARTHURS, « Labour Law Without the State », (1996) 46 *University of Toronto Law Journal* 1.
4. C'est ce que révèle le résultat de compilations du contenu d'initiatives privées de régulation de l'entreprise produites par l'Organisation internationale du travail (OIT) et par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Voir : OIT, *Tour d'horizon des faits nouveaux dans le monde et des activités du Bureau concernant les codes de conduite, le label social et d'autres initiatives émanant du secteur privé en rapport avec des questions sociales*, GB.273/WP/SDL/1(Rév.1), Genève, 273^e session du conseil d'administration, novembre 1998 ; OCDE, *Corporate Responsibility. Private Initiatives and Public Goals*, Paris, OCDE, 2001.
5. A. BLACKETT, « Global Governance, Legal Pluralism and the Decentered State : A Labor Law Critique of Codes of Corporate Conduct », (2001) 8 *Indiana Journal of Global Legal Studies* 401, 422.

par des fédérations syndicales internationales (FSI) et un nombre grandissant d'ETN. Ces ACI sont essentiellement des ententes négociées entre les représentants des salariés et de l'employeur. Ils concernent la protection des droits fondamentaux des travailleurs et la promotion d'un dialogue social dans les chaînes de production mondiales des entreprises signataires. Il s'agit jusqu'à présent d'une initiative à portée relativement limitée : 49 ACI ont été conclus avec des entreprises provenant de secteurs économiques divers, dont certaines bien en vue telles que Danone, IKEA, Volkswagen et Chiquita⁶. Ce sont les FSI, des fédérations internationales regroupant des syndicats locaux et nationaux en fonction de l'industrie dans laquelle les travailleurs sont engagés ou du métier qu'ils occupent⁷, qui, depuis la fin des années 90, font la promotion de ce modèle de régulation volontaire auprès des ETN. L'aspect qui distingue les ACI d'autres initiatives de régulation informelle est d'abord la participation des acteurs sociaux représentant les deux parties à la relation de travail—employeur et salariés—à leur élaboration et à leur mise en œuvre. C'est ensuite la référence quasi systématique dans le texte des ACI aux droits des travailleurs proclamés par la *Déclaration de 1998 de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*⁸, c'est-à-dire le droit à la liberté d'association et à la négociation collective, l'abolition du travail forcé, l'élimination du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière de travail, gage de la crédibilité des ACI.

Les ACI témoignent de l'émergence d'une pratique de négociation collective transnationale. Ils suscitent ainsi de nombreuses attentes quant à leur capacité de promouvoir, au niveau international, certains des objectifs traditionnels du droit du travail, dont celui qui est particulier aux relations collectives de travail et au modèle paradigmatique du pluralisme industriel et qui consiste à encourager l'expression d'une forme de citoyenneté au travail⁹. Le développement des ACI se heurte toutefois à un défi de taille : l'absence de cadre législatif entourant la négociation collective transnationale. Sur le plan national, la législation du travail assure généralement

6. Une liste des ACI conclus jusqu'en date du 1^{er} novembre 2006 se trouve à l'annexe II. La plupart des textes des ACI figurent sur le site Internet « global-unions.org ».

7. Voir la liste des fédérations syndicales internationales (FSI) dans l'annexe I.

8. *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, adoptée par la Conférence internationale du travail à sa 86^e session, Genève, 1998, accessible [En ligne], [www.ilo.org/dyn/declaris/declarationweb.static-jump?var_language=FR&var_pagename=declarationtext] (3 janvier 2007) (ci-après citée : « Déclaration de 1998 de l'OIT »).

9. G. VALLÉE, « Le droit du travail comme lieu de pluralisme juridique », dans C. SAINT-PIERRE et J.P. WARREN, *Sociologie et société québécoise. Présences de Guy Rocher*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 2006, p. 241, à la page 243.

la protection de l'exercice de la liberté syndicale et permet de faciliter la conclusion d'une convention collective de travail par l'imposition de diverses obligations aux parties à la relation de travail, par exemple, en droit québécois, l'obligation imposée aux parties de négocier de bonne foi¹⁰. Le droit international du travail ne prévoit pas d'encadrement semblable pour ce qui est de la négociation collective transnationale, et il n'existe pas à proprement parler de régime ou de système juridique de relations collectives de travail transnational. Comment la négociation collective internationale se concrétise-t-elle alors en l'absence d'encadrement normatif étatique ou interétatique? En d'autres mots, comment les acteurs sociaux signataires des ACI parviennent-ils à créer un ordre normatif privé pour régir leurs relations? Quelles sont les obligations auxquelles les parties s'engagent par la signature de ces ACI?

Ces questions exigent que nous examinons, dans un premier temps, le processus de négociation des ACI relativement au contexte dans lequel ils ont pris naissance. Dans un second temps, nous présenterons le contenu et la portée des ACI négociés à ce jour, de façon à tracer les contours du régime juridique informel ainsi créé¹¹.

1 La négociation des accords-cadres internationaux

Si le droit du travail étatique entoure aujourd'hui largement l'exercice de la négociation collective au niveau national, il faut bien rappeler que la pratique des acteurs sociaux à cet égard a précédé historiquement son encadrement par voie législative¹². C'est en réaction à l'«exercice de leur autonomie collective» par les partenaires sociaux et à la régulation des milieux de travail au moyen de la négociation que l'État est progressivement intervenu pour permettre, reconnaître et parfois favoriser ce mode d'action: «L'ordre collectif du travail s'impose d'abord historiquement et en réalité en tant que manifestation d'autonomie juridique, ce, dans une perspective pluraliste¹³.» Ainsi, il n'est pas impossible d'envisager que la

10. *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, art. 53.

11. Les données exposées dans le présent article proviennent de diverses sources, dont le texte même des ACI, des documents produits par les FSI et les entreprises signataires, de la littérature sur les ACI, et d'un certain nombre d'entrevues réalisées avec des représentants des FSI et d'entreprises signataires en 2003.

12. Pour ce qui est du développement du droit du travail canadien, voir J. FUDGE et E. TUCKER, *Labour Before the Law: The Regulation of Workers' Collective Action in Canada, 1900-1948*, Toronto, Oxford University Press, 2001.

13. P. VERGE et G. VALLÉE, *Un droit du travail? Essai sur la spécificité du droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997, p. 26 et suiv. Voir également G. VALLÉE, «Les codes de conduite des entreprises multinationales et l'action syndicale internationale. Réflexions sur la contribution du droit étatique», *Relations industrielles*, vol. 58, 2003,

négociation collective internationale puisse se développer selon des voies analogues à celles qui ont été empruntées au niveau national au début du siècle dernier. Quels sont donc les préalables de l'affirmation de l'autonomie collective ?

La théorie classique des relations collectives du travail énonce que la négociation collective implique minimalement l'existence d'organisations autonomes représentatives des travailleurs, le désir des parties à la relation de travail de conclure et d'observer une entente, de même que la possibilité d'utiliser différents moyens de pression afin d'assurer l'exécution et l'observance des conventions négociées¹⁴. Pour qu'un processus de négociation collective internationale puisse être enclenché, l'une des parties visées doit être en mesure d'en prendre l'initiative, de persuader son vis-à-vis des avantages de cet exercice, ce qui suppose que chacun des partenaires puisse y trouver un bénéfice, et d'avoir à sa disposition différents moyens permettant d'engager un dialogue¹⁵. La compréhension du processus de négociation des ACI exige donc que soient présentées les parties à ces ententes, leurs motivations à établir des relations avec leur vis-à-vis et à signer une entente, ainsi que les différentes techniques utilisées pour lancer les discussions en vue de conclure un ACI.

1.1 Les parties à la négociation

La négociation collective des relations de travail engage généralement deux catégories d'acteurs¹⁶, soit les représentants des salariés et ceux des employeurs, dans un exercice de concertation mené pour établir les conditions de travail d'un groupe de salariés. Dans les systèmes juridiques nationaux, le pouvoir de représentation aux fins de la négociation collective est généralement attribué aux organisations syndicales par la loi et il s'exerce à l'égard d'une collectivité de salariés définie soit à l'échelle de l'entreprise, soit à un niveau sectoriel, professionnel ou national plus large¹⁷. Le droit international du travail ne prévoit pas d'encadrement semblable pour ce qui est de la représentation syndicale aux fins de la négociation collective transnationale. Certes, au sein de l'OIT, la *Convention n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical* prévoit le droit des

p. 363, 365.

14. O. KAHN-FREUND, *Labour and the Law*, Londres, Stevens, 1972, p. 134.

15. J. ROJOT, A. LE FLANCHEC et C. VOYONNET-FOURBOUL, «European Collective Bargaining, New Prospects or Much Ado About Little?», (2001) 17 *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 345, 347.

16. Des représentants gouvernementaux participent également parfois à la négociation collective, notamment dans le cas où elle se déroule à l'échelon sectoriel ou national.

17. P. VERGE et G. VALLÉE, *op. cit.*, note 13, p. 102-105.

organisations de travailleurs et d'employeurs de s'affilier à des organisations internationales¹⁸, mais la protection du droit de négociation collective assurée par la *Convention n° 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective* s'appliquant essentiellement à la négociation nationale¹⁹, aucune mention n'est faite de conditions nécessaires pour assurer la représentativité des organisations syndicales à l'occasion de la négociation transnationale. L'absence d'encadrement du droit international n'est toutefois pas fatale puisque « la représentativité d'un groupement syndical peut être une simple réalité, dénuée de tout support juridique²⁰ ». Pour ce qui est des ACI, la négociation est conduite du côté des salariés par des organisations syndicales internationales sectorielles, soit les FSI. Leur caractère représentatif est garanti par la poursuite d'objectifs assurant l'avancement des intérêts des travailleurs, particulièrement la promotion des droits fondamentaux qui leur permettent de progresser vers l'atteinte d'un travail décent²¹. Du côté des entreprises,

-
18. Article 5, *Convention n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical* (1948), 68 U.N.T.S. 17.
 19. L'article 4 de la *Convention n° 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective* (1949), 96 U.N.T.S. 257, prévoit en effet ceci : « Des mesures appropriées aux conditions nationales [l'italique est de nous] doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi. »
 20. P. VERGE et G. VALLÉE, *op. cit.*, note 13, p. 104. Les auteurs citent l'exemple de l'expérience britannique en la matière.
 21. L'évaluation du caractère représentatif des syndicats au niveau international où les structures d'encadrement des relations de travail sont quasi inexistantes n'est pas aussi simple qu'au niveau national où le caractère représentatif des syndicats est généralement certifié par l'État. Selon Richard Hyman, la représentativité peut être analysée au moins sous trois angles différents, soit l'identité, les positions et les intérêts : R. HYMAN, « Some Problems of Partnership and Dilemmas of Dialogue », dans C. KJAERGAARD et S.Å. WESTPHALEN (dir.), *From Collective Bargaining to Social Partnerships: New Roles of the Social Partners in Europe*, Copenhague, The Copenhagen Centre, 2001, p. 39, à la page 52. Selon la première perspective, une personne est représentative d'un groupe plus large d'individus si elle partage avec eux les mêmes caractéristiques personnelles significatives. Sous l'angle des positions défendues, un syndicat est représentatif lorsqu'il véhicule les opinions partagées par les travailleurs au nom de qui il s'exprime. La notion de représentativité se rapporte également à l'atteinte d'objectifs et à l'élaboration de programmes qui assurent l'avancement des intérêts des individus membres d'un groupe. La promotion des droits fondamentaux proclamés par la Déclaration de 1998 de l'OIT est un objectif universel. Selon l'OIT, le respect de ces droits accroît les capacités des travailleurs de réaliser leurs aspirations : OIT, *Réduire le déficit de travail décent, un défi mondial*, rapport du directeur général de l'OIT à la Conférence internationale du travail, 89^e session, Genève, Bureau international du travail, 2001, p. 29 et 30. La Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, mise sur pied par

notons l'absence de participation d'organisations d'employeurs à la négociation. Celle-ci est dès lors menée par les entreprises signataires sur une base individuelle.

Les FSI sont parmi les organisations les plus actives du mouvement syndical international²². Leur existence remonte à la fin du XIX^e siècle, alors que des associations de salariés de différents pays européens se regroupaient pour former les syndicats professionnels internationaux (SPI) — ancienne dénomination des FSI²³ — en vue de trouver des solutions communes à des problèmes de relations de travail ayant une dimension internationale, comme l'utilisation par les employeurs de briseurs de grève

l'OIT, mentionnait dans la version définitive de son rapport paru en 2004 que des actions plus vigoureuses étaient nécessaires pour assurer le respect des droits fondamentaux des travailleurs dans les réseaux de production des entreprises transnationales : COMMISSION MONDIALE SUR LA DIMENSION SOCIALE DE LA MONDIALISATION, *Une mondialisation juste : créer des opportunités pour tous*, Genève, Bureau international du travail, 2004, p. XIII. Lorsque les FSI cherchent à assurer le respect de ces droits par la négociation d'un ACI, elles peuvent, à juste titre, être perçues comme les défenseurs des intérêts de tous les travailleurs dans l'entreprise. Cela assure leur représentativité en fonction de la dernière signification attribuée à ce concept.

22. Trois grandes centrales syndicales internationales ont été, au cours du XX^e siècle, au centre du mouvement syndical international, soit la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), la Fédération syndicale mondiale (FSM) et la Confédération mondiale du travail (CMT) : B. BENDINER, *International Labour Affairs. The World Trade Unions and the Multinational Companies*, Oxford, Clarendon Press, 1987, p. 34-46. Des rivalités idéologiques ont longtemps opposé les syndicats d'allégeance communiste affiliés à la FSM à ceux qui étaient membres de la CISL, qui désiraient regrouper des syndicats « libres » de toute influence politique. Les dissensions au sein du mouvement syndical international se sont toutefois apaisées avec la fin de la guerre froide. La CISL et la CMT, organisation fondée sur des principes sociaux chrétiens, ont été dissoutes le 31 octobre 2006 pour former une nouvelle organisation syndicale internationale unifiée regroupant les affiliés des deux anciennes confédérations. La nouvelle organisation syndicale internationale fondée le 1^{er} novembre 2006 est appelée « Confédération syndicale internationale (CSI) » : CISL, *La force dans l'unité : lancement d'une nouvelle confédération syndicale internationale*, [En ligne], 2006, [www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991225313&Language=FR] (2 novembre 2006) et [www.iutc.csi.org] (15 novembre 2006). L'objectif du regroupement des deux anciennes organisations syndicales internationales est d'unifier le mouvement syndical à l'échelle globale pour renforcer sa capacité d'action : CISL, *Mondialiser la solidarité. Construire un mouvement syndical mondial pour l'avenir*, 18^e Congrès mondial de la CISL, Miyazaki, Japon, 5-10 décembre 2004, document accessible en ligne : CISL, *Mondialiser la solidarité*, [En ligne], 2004, [www.icftu.org/www/pdf/Mondialiser%20la%20solidarite.pdf] (2 novembre 2006).
23. Le changement de dénomination des SPI s'est effectué en 2002 : CISL, *Guide syndical de la mondialisation*, 2^e éd., Bruxelles, CISL, 2004, p. 23.

étrangers lors de conflits de travail²⁴. Les dix FSI qui existent encore à ce jour sont des associations sectorielles, organisées en fonction de branches de l'industrie ou d'occupations professionnelles, dont les membres sont, non pas des salariés à titre individuel, mais des syndicats nationaux provenant de différents pays et régions du monde²⁵. La collaboration des FSI avec d'autres syndicats internationaux, dont la Confédération internationale des syndicats libres (CISL)²⁶ et la Commission syndicale consultative (Trade Union Advisory Committee ou TUAC) auprès de l'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE)²⁷, a donné lieu à la création d'un partenariat syndical appelé « Global Unions ». Ce partage de ressources permet à ces organisations du mouvement syndical international de disposer de la force d'un réseau étendu de syndicats et de travailleurs dans l'atteinte de leurs objectifs, qui sont principalement de promouvoir le respect des droits fondamentaux au travail, d'appuyer la solidarité entre salariés au-delà des frontières étatiques et de permettre aux syndicats de jouer un rôle sur l'échiquier mondial²⁸.

L'action des Global Unions s'articule autour de deux fronts. Le premier réside dans un travail de lobbying important auprès d'organisations internationales, telles l'OIT, l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et la Banque mondiale, pour promouvoir et assurer le respect

24. R. MUNCK, *Globalisation and Labour: The New Great Transformation*, Londres, Zed Books, 2002, p. 136; M. DREYFUS, «The Emergence of an International Trade Union Organization (1902-1919)», dans M. VAN DER LINDEN (dir.), *The International Confederation of Free Trade Unions*, Berne, Peter Lang, 2000, p. 25, à la page 35.

25. À titre d'exemple, la Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie (FIOM) compte 200 syndicats affiliés, dans plus de 100 pays et représente plus de 25 millions de travailleurs : FIOM, *À propos de la FIOM*, [En ligne], 2006, [www.imfmetal.org/main/index.cfm?n=11&l=5] (3 janvier 2007).

26. La CISL a été créée en 1949 et dissoute le 31 octobre 2006. Ses anciennes organisations affiliées, maintenant membres de la CSI, sont des centrales syndicales nationales regroupant des syndicats dans un pays donné, tous secteurs confondus. En 2006, elle comptait 241 organisations affiliées dans 156 pays sur les cinq continents et représentaient 155 millions d'adhérents : (www.cisl.org). Sur l'histoire de la CISL, voir M. VAN DER LINDEN (dir.), *op. cit.*, note 24. Au sujet de ses modes d'action, consulter : G. DEVIN, «La Confédération internationale des syndicats libres (CISL) : exploration d'un réseau», dans G. DEVIN (dir.), *Syndicalisme : Dimensions internationales*, La Garenne-Colombes (France), Éditions européennes Érasme, 1990, p. 69.

27. Le Trade Union Advisory Committee (TUAC) est l'organisme représentant les syndicats auprès de l'OCDE et de ses divers comités. Il regroupe 56 centrales syndicales provenant des 30 pays membres de l'OCDE, ce qui représente près de 60 millions de travailleurs : TUAC, *About TUAC*, [En ligne], 2006, [www.tuac.org/about/cabout2.htm] (2 novembre 2006).

28. CISL, *op. cit.*, note 23, chap. 2.

des droits fondamentaux des travailleurs²⁹. Le second consiste à développer le dialogue social et la négociation collective internationale avec les entreprises transnationales. Les ACI logent à cette enseigne. La création de comités d'entreprise mondiaux³⁰ et le lancement de campagnes syndicales à dimension internationale portant sur des entreprises ciblées³¹ font également partie des actions entreprises par les FSI sur ce chapitre. L'élaboration de certaines de ces stratégies remonte au début des années 70³². Toutefois depuis les années 90, les efforts des FSI en vue d'établir un dialogue social avec les ETN se sont grandement intensifiés dans le contexte de la recherche d'un renouveau syndical aux niveaux national et international³³. Cette attitude proactive a permis à certaines FSI de conclure des ACI avec des ETN travaillant dans leur secteur.

-
29. Le statut d'observateur dévolu par la CISL au sein de l'OIT lui a permis d'exercer une influence déterminante sur les prises de position des délégués syndicaux des États membres au sein de la Conférence internationale du travail : V.-Y. GHEBALI, *The International Labour Organisation: A Case Study on the Evolution of U.N. Specialised Agencies*, Dordrecht, Boston et Londres, Martinus Nijhoff Publishers, 1989, p. 33. Les Global Unions font également campagne depuis quelques années pour l'inclusion d'une clause sociale dans les accords commerciaux internationaux de l'OMC : G. VAN ROOZEN-DAAL, *Trade Unions and Global Governance. The Debate on a Social Clause*, Londres, Continuum, 2002. Elles sont par ailleurs intervenues auprès des institutions financières internationales – le Fonds monétaire international et la Banque mondiale – pour que ces dernières considèrent l'impact social de leurs politiques et qu'elles consultent les syndicats : CISL, *op. cit.*, note 23, chap. 4.
30. Ces comités sont des structures regroupant les syndicats représentant des salariés d'une même entreprise et auxquels les dirigeants de l'entreprise participent parfois. Pour une analyse du fonctionnement des premiers comités d'entreprise mondiaux formés par les FSI, voir B. BENDINER, *op. cit.*, note 22, chap. 5 et 6.
31. T. GREVEN, « Transnational "Corporate Campaigns": A Tool for Labour Unions in the Global Economy? », (2003) 19 *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 495 ; A. BANKS et J. RUSSO, « The Development of International Campaign-Based Network Structures : A Case Study of the IBT and ITF World Council of UPS Unions », (1999) 20 *Comparative Labor Law and Policy Journal* 543.
32. C'est à cette époque-là que les craintes de pertes d'emploi résultant de la délocalisation des entreprises vers les pays en voie de développement ont émergé et que les syndicats de l'Amérique du Nord et de l'Europe ont commencé à envisager la négociation collective internationale comme réponse à l'internationalisation de l'entreprise : H. RAMSAW, « In Search of International Union Theory », dans J. WADDINGTON (dir.), *Globalization and Patterns of Labour Resistance*, New York, Mansell, 1999, p. 192. Les objectifs de la négociation collective internationale alors envisagée étaient beaucoup plus ambitieux que ceux qui sont recherchés de nos jours par la conclusion des ACI, puisque les syndicats espéraient pouvoir harmoniser les échelles salariales et les conditions de travail dans l'ensemble des filiales des entreprises : B. BENDINER, *op. cit.*, note 22, p. 65-68.
33. Certaines recherches publiées sur les ACI envisagent d'ailleurs ce phénomène sous l'angle du renouvellement des stratégies syndicales à l'heure de la mondialisation : P. FAIRBROTHER et N. HAMMER, « Global Unions. Past Efforts and Future Prospects »,

Du côté de l'employeur, la négociation se déroule, comme nous l'avons mentionné, à l'échelle de l'entreprise. Cette asymétrie quant à la configuration des acteurs s'explique par l'attitude réticente des organisations patronales existantes à l'égard de la négociation collective transnationale et par l'inexistence d'un regroupement d'entreprises dans certains secteurs de l'industrie³⁴. Le profil des entreprises parties aux ACI peut être dressé de façon succincte en fonction de leur origine territoriale et du secteur d'activité dans lequel elles sont en activité. Les sièges sociaux des ETN ayant conclu un ACI sont en très grande majorité situés dans un État européen. L'Allemagne vient en tête avec treize entreprises signataires, suivie de la France avec neuf, ce qui représente pour ces deux pays seulement près de la moitié des ACI conclus à ce jour. Seulement cinq entreprises parties à un ACI ont leur maison mère à l'extérieur de l'Europe. Il s'agit de Chiquita, une entreprise des États-Unis, d'Anglo Gold et de Nampak, deux entreprises sud-africaines, de Fonterra, une entreprise néo-zélandaise, et de Lukoil, une entreprise russe.

Dans le cas des secteurs d'activité, le portrait est plus varié puisque se trouvent sur la liste des signataires d'un ACI des compagnies en activité dans les secteurs à la fois primaires, secondaires et tertiaires et provenant, entre autres, des industries de la chimie, de la métallurgie, des forêts et des télécommunications. À remarquer, toutefois, l'absence d'entreprises du secteur du textile et du vêtement. Cette situation est surprenante puisqu'il s'agit d'un domaine où les entreprises ont été promptes à adopter leur propre code de conduite³⁵. Dans une analyse des tentatives de la Fédération des travailleurs du textile, des vêtements et du cuir (FITTHC) de négocier des ACI avec des entreprises du secteur, Doug Miller soulève un certain nombre de facteurs pouvant expliquer cet état de fait : la configuration particulière des activités de production des entreprises de ce secteur,

Industrial Relations, vol. 60, 2005, p. 405 ; R. BOURQUE, *Les accords-cadres internationaux (ACI) et la négociation collective internationale à l'ère de la mondialisation*, Genève, Institut international d'études sociales, document de travail, DP/161/2005, 2005. Le syndicalisme international est envisagé par les organisations du mouvement syndical international comme un moyen d'humaniser le processus de mondialisation économique en cours : R. MUNCK, *op. cit.*, note 24, p. 13 et 77 ; B.J. SILVER, *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870*, Cambridge, Cambridge University Press, 2003, p. 10.

34. À ce sujet, voir le document produit par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) au sujet des ACI : OIE, *International Framework Agreements. An Employers' Guide*, Genève, International Organisation of Employers, 2004.

35. Levi's Strauss est la première entreprise à avoir adopté un code de conduite durant les années 90 : D. CASSEL, « Corporate Initiatives : A Second Human Rights Revolution ? », (1996) 19 *Fordham International Law Journal* 1963, 1972 ; G. TSOGAS, *Labor Regulation in a Global Economy*, New York, M.E. Sharpe, 2001, p. 62.

les opinions défavorables aux ACI de la part d'organisations d'employeurs, une attitude antisyndicale chez certaines entreprises ou encore leur participation à d'autres initiatives de régulation volontaire³⁶. Si des entreprises sont réticentes à négocier un ACI, quels sont les facteurs qui en amènent d'autres à répondre favorablement à l'appel des FSI? Quelles sont les intérêts des parties à la négociation?

1.2 Les motivations des parties à la négociation

Puisqu'elle est une pratique volontaire, la négociation des ACI laisse supposer une convergence relative des intérêts des signataires. La négociation collective transnationale, chacun le sait, n'est envisageable pour les parties que si elles estiment pouvoir retirer un bénéfice de cette pratique. De façon générale, il s'agit pour les FSI de protéger les intérêts de leurs membres en faisant la promotion du respect des droits fondamentaux des travailleurs et pour les entreprises d'adopter une conduite qui fasse d'elles de «bons citoyens» aux yeux des consommateurs, des investisseurs et des organismes de la société civile. Pour bien saisir les motivations des FSI et des entreprises liées par un ACI, il est essentiel de comprendre, au préalable, l'émergence du phénomène plus large de privatisation du droit international du travail apparu de façon progressive au cours des dernières décennies, phénomène dans lequel les ACI s'inscrivent.

L'avancée des modes privés de régulation internationale du travail s'explique de façon principale par l'importance grandissante des ETN comme acteurs sur l'échiquier mondial et par l'incapacité des sources classiques du droit international du travail de leur imposer le respect de certains droits dans l'exercice de leurs activités. Durant les dernières décennies, l'ETN a joué un rôle de premier plan dans le processus de mondialisation économique. L'ouverture des marchés a accru les possibilités d'investir et de développer des relations d'affaires à l'étranger, ce qui a donné ainsi aux ETN un choix plus étendu quant à la localisation de leurs sites de production et de leurs sources d'approvisionnement. La mutation des formes d'organisation de l'entreprise—de la firme hiérarchisée au réseau—a également permis aux ETN de choisir entre la production à l'interne et l'extériorisation des moyens de production par voie de relations contractuelles avec des sous-traitants³⁷. Les nouveaux modes d'organisation dérangent

36. D. MILLER, «Preparing for the Long Haul. Negotiating International Framework Agreements in the Global Textile, Garment and Footwear Sector», *Global Social Policy*, vol. 4, 2004, p. 215.

37. Comme André Sobczak le souligne, «aujourd'hui, le recours au marché obéit à un «principe de subsidiarité» selon lequel l'entreprise ne produit en interne que ce qu'elle ne peut obtenir sur le marché à un meilleur prix ou dans une meilleure qualité»: A.

toutefois le modèle traditionnel de la relation d'emploi : « Conséquence de cette mutation de l'entreprise, l'employeur immédiat des salariés ne correspond plus nécessairement, en effet, au centre décisionnel de l'ensemble de l'activité économique en cause, comme c'était le cas dans l'entreprise traditionnelle³⁸. » Cet état de fait semble diminuer la capacité des systèmes nationaux de droit du travail d'assurer leur fonction protectrice des salariés³⁹. Ce problème est exacerbé par la transnationalisation des modes de production, qui amène à chercher sur le plan international les sources des obligations et des responsabilités de l'ETN.

Les obligations contenues dans les conventions et recommandations adoptées au sein de la Conférence internationale du travail de l'OIT⁴⁰, sources principales du droit international du travail public, s'adressent

SOBCZAK, *Réseaux de sociétés et codes de conduite : un nouveau modèle de régulation des relations de travail pour les entreprises européennes*, Paris, L.G.D.J., 2002, p. 20. L'efficacité et la flexibilité sont perçues comme les deux principaux avantages des nouvelles formes d'organisation de l'entreprise. Ces nouveaux modes d'organisation institutionnelle sont qualifiés de « troisième voie », de forme hybride entre le marché et la hiérarchie, de mode d'allocation des ressources par voie de réseautage : G. TEUBNER, « Nouvelles formes d'organisation et droit », *Revue française de gestion*, 1993, p. 50, 51 ; W.W. POWELL, « Neither Market nor Hierarchy : Network Forms of Organization », *Research in Organizational Behavior*, vol. 12, 1990, p. 295, 302.

38. P. VERGE et S. DUFOUR, *Configuration diversifiée de l'entreprise et droit du travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2003, p. 22. Voir également : M. CASTELLS, *The Information Age*, t. 1 : « The Rise of the Network Society », Oxford, Blackwell, 1996, p. 475.

39. P. MACKLEM, « Labour Law Beyond Borders », (2002) 5 *Journal of International Economic Law* 605, 611. Cette situation découle de l'incapacité du droit d'envisager l'entreprise comme un concept unifié, car cette dernière n'existe pas à proprement parler au sein du système juridique : J.-P. ROBÉ, *L'entreprise et le droit*, coll. « Que sais-je ? », Paris, Presses universitaires de France (PUF), 1999, p. 15 ; J.-P. ROBÉ, « L'entreprise en droit », (1995) 29 *Droit et société* 117. Les droits de propriété, les contrats et les sociétés sont les supports légaux utilisés par un entrepreneur pour poursuivre ses activités. À travers la loupe du système juridique, les nouvelles formes d'organisation de l'activité des entreprises apparaissent comme une série de contrats entre des entités séparées. Que ces sociétés soient liées au sein d'un groupe par la propriété d'actions ou par des relations contractuelles, chacune d'entre elles possède une personnalité juridique distincte et son patrimoine est indépendant de celui des autres entreprises faisant partie du réseau : A. SOBCZAK, *op. cit.*, note 37, p. 49-50 ; H. COLLINS, « Ascription of Legal Responsibility to Groups in Complex Patterns of Economic Integration », (1990) 53 *The Modern Law Review* 731, 732. Certains systèmes de droit du travail envisagent parfois l'activité du « groupe » d'entreprises dans son ensemble, mais généralement d'une façon partielle et fragmentaire : A. SOBCZAK, *op. cit.*, note 37, p. 71-90 ; P. et S. DUFOUR, *op. cit.*, note 38, p. 89 et suiv.

40. Cette organisation se distingue par son caractère tripartite qu'elle doit à la présence de représentants des organisations syndicales et patronales aux côtés des représentants gouvernementaux au sein des délégations nationales de ses États membres.

essentiellement aux États membres. Elles ne concernent les acteurs privés que de façon indirecte, par le truchement des législations nationales⁴¹. Or, dans un contexte de concurrence mondiale et de dérégulation des marchés du travail, les pays qui dépendent de l'investissement direct étranger pour leur développement économique peuvent percevoir un besoin d'établir des régimes législatifs favorables aux ETN⁴². Cela inclut généralement des normes minimales du travail peu contraignantes pour l'employeur et une application laxiste des standards existants à l'égard des entreprises étrangères. En outre, plusieurs États, pour des raisons de volonté politique ou par manque de ressources économiques et techniques, passent outre aux obligations internationales auxquelles ils se sont engagés en ratifiant les conventions de l'OIT⁴³. La soumission de l'ETN aux normes du droit international public par l'entremise des droits étatiques est donc bien imparfaite.

Certains instruments adoptés par des organisations internationales, dont la *Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale*⁴⁴ et les *Principes directeurs de*

41. P. MACKLEM, *loc. cit.*, note 39, 616.

42. S. JOSEPH, «An Overview of the Human Rights Accountability of Multinational Enterprises», dans M.T. KAMMINGA et S. ZIA-ZARIFI (dir.), *Liability of Multinational Corporations Under International Law*, La Haye et Londres, Kluwer Law International, 2000, p. 75, à la page 78. Le développement de zones franches de production illustre cette tendance: A. BLACKETT, *loc. cit.*, note 5, 403. Toutefois, une étude de l'OCDE entreprise au milieu des années 90 a mis en doute l'influence réelle du contenu de la législation du travail sur le choix d'une entreprise de s'établir dans un pays ou d'y relocaliser ses activités: OCDE, *Trade, Employment and Labour Standards: A Study of Core Workers' Rights and International Trade*, Paris, OECD, 1996. Depuis cette analyse de l'OCDE, d'autres cas d'étude entrepris par des chercheurs universitaires ont produit des résultats similaires: B. LANGILLE, «Re-reading the Preamble to the 1919 ILO Constitution in Light of Recent Data on FDI and Workers Rights», (2003) 42 *Columbia Journal of Transnational Law* 87, 92-93. Comme le souligne Bob Hepple, «[e]nterprises are not likely to relocate to another state with lower *nominal* labour costs if those costs simply reflect lower productivity of workers in that state»: B. HEPPLER, «Labour Regulation in Internationalized Markets», dans S. PICCIOTTO et R. MAYNE (dir.), *Regulating International Business. Beyond Liberalization*, Basingstoke, Macmillan in association with Oxfam, 1999, p. 183, à la page 189.

43. Le faible taux de ratification des conventions par les États membres et l'insuffisance des mécanismes d'application des conventions sont des problèmes bien connus en droit international du travail. Voir à ce sujet B. HEPPLER, *Labour Laws and Global Trade*, Oxford et Portland (Oregon), Hart Publishing, 2005, p. 47-56.

44. *Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, Bureau international du travail, Genève, 2001, accessible [En ligne], [www.ilo.org/public/french/employment/multi/download/french.pdf] (3 janvier 2007).

l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales⁴⁵, ont pour objet d'encadrer plus directement les activités des ETN. Ces codes de conduite multilatéraux recommandent aux entreprises de suivre un certain nombre de principes en matière de relations de travail⁴⁶. Ils énoncent des règles à caractère volontaire faisant partie du «domaine du droit mou⁴⁷». L'entreprise est donc encouragée par le droit international public du travail à respecter les droits fondamentaux des travailleurs, sans pourtant y être réellement contrainte.

L'insuffisance du droit international public à réguler les activités de l'ETN et leur impact social s'est fait sentir de façon plus pressante au début des années 90 lorsqu'une vague de scandales liés aux entreprises a entaché la réputation d'un nombre important d'ETN. À cette époque, la couverture médiatique donnée à l'usage du travail des enfants et du travail forcé dans les chaînes de production de certains détaillants de vêtements⁴⁸, de même que les accusations portées contre les compagnies pétrolières concernant les désastres environnementaux et la répression politique⁴⁹, a provoqué des

Cette déclaration a été adoptée par le conseil d'administration du Bureau international du travail (BIT) à sa 204^e session en novembre 1977 et révisée à sa 279^e session en novembre 2000, (ci-après «Déclaration de principes tripartite de l'OIT»).

45. *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, Paris, OCDE, 2000, accessible [En ligne], [www.eecd.org/dataoecd/s6/39/1922470.pdf] (3 janvier 2007) (ci-après «Principes directeurs de l'OCDE»). Ces principes ont été adoptés par l'OCDE en 1976 et révisés en 2000. À l'époque de l'adoption initiale de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT et des Principes directeurs de l'OCDE au cours des années 70, un projet de code de conduite a également été élaboré au sein de l'Organisation des Nations Unies (ONU), mais il n'a jamais été formellement adopté. Sur ce sujet, voir : P. MUCHLINSKI, «Attempts to Extend the Accountability of Transnational Corporations: The Role of UNCTAD», dans M.T. KAMMINGA et S. ZIA-ZARIFI (dir.), *op. cit.*, note 42, p. 97. Plus récemment, la Sous-commission pour la promotion et la protection des droits de l'homme a adopté, en 2003, les *Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises*, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2. Ces normes n'ont toutefois pas de statut juridique officiel à l'heure actuelle puisqu'elles n'ont pas été adoptées par les organes compétents des Nations Unies. Sur le processus d'élaboration de ces normes, voir : C. HILLEMANN, «UN Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights», (2003) 4 *German Law Journal* 1065.
46. Les recommandations contenues dans la *Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationale et la politique sociale* sont également adressées aux États membres et aux organisations de salariés.
47. P. VERGE et S. DUFOUR, *op. cit.*, note 38, p. 115-120.
48. D. CASSEL, «Corporate Initiatives: A Second Human Rights Revolution?», (1996) 19 *Fordham International Law Journal* 1963, 1972.
49. P. REDMOND, «Transnational Enterprise and Human Rights: Options for Standard Setting and Compliance», (2003) 37 *International Lawyer* 69, 88; G. CHANDLER, «Keynote Address: Crafting a Human Rights Agenda for Business», dans M.K. ADDO

boycotts et des protestations de la part des consommateurs. Les campagnes menées par les ONG et les demandes de plus en plus pressantes de la société civile pour une responsabilité accrue des entreprises à la suite de ces événements ont poussé les ETN à adopter leur propre code de conduite et des énoncés de principes comportant, entre autres, des engagements concernant les conditions de travail dans leurs réseaux de production⁵⁰. Les pressions du public et les dommages potentiels à leur image découlant de la violation des droits fondamentaux ont donc amené les entreprises à s'autoréguler, donnant ainsi un élan aux formes privées de régulation transnationale du travail⁵¹.

Les codes de conduite corporatifs adoptés de façon unilatérale par les entreprises ont toutefois été critiqués à plusieurs égards, particulièrement en raison de l'insuffisance de leur contenu normatif et de l'absence de mécanismes de suivi effectifs permettant d'assurer leur observance. Des études publiées par l'OIT et l'OCDE ont révélé que les normes fondamentales du travail internationalement reconnues et énoncées dans la Déclaration de 1998 de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux du travail

(dir.), *Human Rights Standards and the Responsibility of Transnational Corporations*, La Haye, Londres et Boston, Kluwer Law International, 1999, p. 39, à la page 43.

50. P. REDMOND, « Transnational Enterprise and Human Rights: Options for Standard Setting and Compliance », (2003) 37 *International Lawyer* 87-88; G. TSOGAS, *op. cit.*, note 35, p. 62.
51. L'importance des marques dans la différenciation d'un produit sur certains marchés explique en grande partie le soin apporté par les entreprises à la préservation de leur image. Voir, de façon générale, N. KLEIN, *No Logo. La tyrannie des marques*, Méjan (Arles), Actes Sud, 2002. Si les ETN ayant une image de marque à protéger ont un intérêt évident à adopter un code de conduite dans le but de prévenir les dommages à leur réputation, d'autres motifs président également à l'élaboration et à la mise en œuvre de ces instruments. Attirer une main-d'œuvre qualifiée ainsi que rehausser le moral des employés, leur loyauté et leur efficacité font partie des objectifs poursuivis par les ETN qui se prêtent à cet exercice: S. JOSEPH, *loc. cit.*, note 42, 88. Ainsi, certains auteurs avancent que, à long terme, assurer des conditions de travail décentes aux salariés peut permettre d'améliorer la productivité des entreprises: S. DEAKIN et F. WILKINSON, « Rights vs Efficiency? The Economic Case for Transnational Labour Standards », (1994) 23 *Industrial Law Journal* 289, et, en conséquence, leurs profits: D. CASSEL, *loc. cit.*, note 48, 1978. Les codes de conduite procurent aussi un cadre intéressant pour la gouvernance interne des réseaux de production des ETN: M. FICHTER et J. SYDOW, « Using Networks Towards Global Labor Standards? Organizing Social Responsibility in Global Production Chains », *Industrielle Beziehungen*, vol. 9, 2002, p. 357. Ils peuvent par ailleurs apporter une plus grande prévisibilité dans les relations des entreprises avec les pays hôtes, les sous-traitants, les salariés et les consommateurs: M.B. BAKER, « Private Codes of Corporate Conduct: Should the Fox Guard the Henhouse? », (1993) 24 *University of Miami Inter-American Law Review* 399, 405. Le développement des pratiques d'investissement responsable est un facteur incitatif additionnel dans la décision des entreprises de respecter certaines normes minimales.

étaient pour la plupart ignorées dans la majorité des codes de conduite⁵². À l'étape de la mise en œuvre, les méthodes de vérification utilisées par les entreprises ont souvent été jugées inappropriées. D'une part, diverses formes de conflits d'intérêts entre les dirigeants d'une entreprise et les vérificateurs sont susceptibles d'entacher les processus d'audit mis en œuvre pour contrôler le respect des normes contenues dans les codes de conduite⁵³. D'autre part, le fait de négliger de consulter les travailleurs visés par l'application du code de conduite peut produire des conséquences non voulues sur leur situation, alors que l'entreprise cherche apparemment à les protéger⁵⁴. À un niveau plus conceptuel, il faut constater, comme nous le mentionnions en introduction, que le caractère unilatéral des codes de conduite implique une extension des pouvoirs de direction de l'employeur et un éloignement des techniques traditionnelles employées par le droit du travail pour assurer la protection et la participation des travailleurs : la législation et la négociation collective⁵⁵.

La prolifération des codes de conduite a d'abord été accueillie avec méfiance par les FSI parce que cela pouvait constituer, de leur point de vue, un moyen de diminuer l'importance de la négociation collective dans l'entreprise ou de décourager la formation de syndicats par les travailleurs⁵⁶. Les déficiences des codes de conduite unilatéraux et la peur de leur

-
52. L'étude de l'OCDE de 2001 qui portait sur le contenu de 233 codes de conduite révélait que 30 p. 100 de ceux-ci faisaient mention de la liberté d'association, que 43 p. 100 comprenaient l'abolition du travail des enfants, que 39 p. 100 incluaient la prohibition du travail forcé et que 61 p. 100 prévoyaient la prohibition de la discrimination en milieu de travail : OCDE, *op. cit.*, note 4. Voir également : OCDE, *Codes of Corporate Conduct. An Inventory*, Working Party of the Trade Committee, Paris, OCDE, 1999.
 53. D. O'ROURKE, « Monitoring the Monitors : A Critique of Corporate Third-Party Labour Monitoring », dans R. JENKINS, R. PEARSON et G. SEYFANG (dir.), *Corporate Responsibility and Labour Rights. Codes of Conduct in the Global Economy*, Londres, Earthscan, 2002, p. 196 ; R.J. LIUBICIC, « Corporate Codes of Conduct and Product Labelling Schemes : The Limits and Possibilities of Promoting International Labor Rights Through Private Initiatives », (1998) 30 *Law and Policy in International Business* 111, 133.
 54. C. MOORE DICKERSON, « Transnational Codes of Conduct Through Dialogue : Leveling the Playing Field for Developing-Country Workers », (2001) 53 *Florida Law Review* 611, 613-614.
 55. A. BLACKETT, *loc. cit.*, note 5, 422.
 56. INTERNATIONAL CONFEDERATION OF FREE TRADE UNIONS – INTERNATIONAL TRADE SECRETARIATS (ICFTU-ITS), « Labour and Business in the Global Market », dans R. BLANPAIN (dir.), *Multinational Enterprises and the Social Challenges of the XXIst Century : The ILO Declaration on Fundamental Principles at Work : Public and Private Corporate Codes of Conduct*, La Haye, Londres et Boston, Kluwer Law International, 2000, p. 107, à la page 109 ; D.W. JUSTICE, « The International Trade Union Movement and the New Codes of Conduct », dans R. JENKINS, R. PEARSON et G. SEYFANG (dir.), *op. cit.*, note 53, p. 90, à la page 96.

acceptation générale comme mode de régulation légitime ont donc amené les FSI à suggérer aux entreprises la négociation d'un modèle alternatif de régulation des relations de travail dans l'ETN : les ACI⁵⁷. Les motivations primordiales des FSI sous-tendant la négociation des ACI consistent à assurer la protection des droits fondamentaux des travailleurs proclamés par la Déclaration de 1998 de l'OIT et à établir des structures de dialogue social à l'échelle des ETN. L'objectif central est de garantir un niveau minimal de protection à tous les salariés travaillant pour une entreprise, sans égard à la teneur de la législation du travail dans les pays où l'entreprise est implantée. De manière plus particulière, les ACI sont, pour les FSI, un moyen de défendre le respect effectif du droit à la liberté d'association et de négociation collective dans les chaînes de production mondiales des entreprises signataires. Ainsi, les ACI visent à « contribuer à la création d'un espace pour que les travailleurs puissent s'organiser et négocier⁵⁸ ».

Les ACI doivent également permettre de créer des mécanismes de discussion entre les travailleurs et l'entreprise afin de résoudre des conflits et de résoudre des problèmes. Pour les FSI, les ACI représentent le commencement d'une pratique de négociation collective internationale et, à ce titre, ils sont constitutifs de relations de travail à l'échelon mondial⁵⁹. Ils assurent la reconnaissance de l'acteur syndical par l'entreprise au niveau transnational, et ce, même en l'absence d'un cadre juridique à cet effet. Par ailleurs, les ACI sont également un moyen pour les FSI d'offrir aux travailleurs des solutions de rechange intéressantes aux initiatives des

57. Selon les Global Unions, « [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 manière 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 » : CISL, *op. cit.*, note 23, p. 102. Au départ, les FSI employaient l'appellation « codes de conduite négociés » pour désigner leur modèle de régulation. Cette terminologie a toutefois été très vite abandonnée de façon à établir une démarcation claire entre les codes de conduite unilatéraux et ce qui est maintenant dénommé les « ACI » : FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE (FIOM), *Cadre historique des accords-cadres internationaux de la FIOM*, document d'information préparé pour la Conférence mondiale sur les ACI, Francfort-sur-le-Main, Allemagne, 26-27 septembre 2006, p. 2, document accessible [En ligne], 2006, [www.imfmetal.org/main/files/06081513584079/Background_document_french-final.pdf] (27 octobre 2006).

58. CISL, *op. cit.*, note 23, p. 104.

59. Les ACI sont donc non seulement une réaction des FSI aux codes de conduite, mais également les héritiers des stratégies des années 70 qui avaient pour objet de conclure des conventions collectives internationales incluant des conditions de travail communes pour tous les salariés de l'entreprise, peu importe le pays où elle est en activité. Voir *supra*, note 32.

ONG qui s'emploient de plus en plus à la défense des droits des travailleurs, autrefois chasse gardée des syndicats⁶⁰. Il est donc essentiel pour les Global Unions de faire valoir l'influence et la pertinence des syndicats à l'ère de la mondialisation. Les ACI sont un moyen pour les FSI de jouer un rôle significatif pour les travailleurs et ainsi d'assurer leur adhésion au mouvement syndical international. Les stratégies de renouveau syndical des Global Unions leur ont d'ailleurs permis d'accroître leur nombre de membres dans un contexte de décroissance du taux de syndicalisation dans les pays industrialisés.

Du côté des entreprises, la conclusion d'un ACI ne découle pas d'une stratégie concertée, mais de la décision de chaque entreprise de répondre favorablement à l'appel des FSI prise en fonction de ses intérêts particuliers. Pour les entreprises signataires, les ACI représentent souvent une initiative parmi d'autres⁶¹ logeant à l'enseigne de la responsabilité sociale de l'entreprise. Les motivations poussant les ETN à négocier une entente avec les FSI s'apparentent ainsi à celles qui sous-tendent l'adoption d'un code de conduite de l'entreprise ou la participation à des initiatives de régulation volontaire engageant diverses parties prenantes : l'altruisme, l'anticipation de profit accrus, le désir de préserver une bonne image et la peur d'interventions gouvernementales ou législatives destinées à encadrer la conduite des entreprises de façon plus contraignante⁶². Il n'est pas rare de constater chez les entreprises signataires des ACI la préexistence d'une culture de bonne communication et de dialogue social avec les syndicats. De façon plus précise, ces entreprises mentionnent, à titre de motivation sous-tendant leur participation à la négociation d'un ACI, le besoin d'établir des relations constructives entre dirigeants et travailleurs, le désir de promouvoir une bonne image d'entreprise⁶³ et la reconnaissance que leur intérêt, celui de leurs actionnaires et celui des autres parties prenantes

60. Pour un aperçu de différentes initiatives de régulation élaborées par des ONG, voir D. O'ROURKE, *loc. cit.*, note 2.

61. Plusieurs entreprises signataires d'un ACI possèdent également leur propre code de conduite, tandis que certaines produisent des rapports annuels de responsabilité sociale ou encore participent à diverses initiatives de responsabilité sociale avec les parties prenantes de l'entreprise. Quelques ACI semblent même être des versions réduites ou élargies du code de conduite d'une entreprise.

62. C. AUBERT et autres, « Normes sociales d'entreprise et régulation sociale », dans C. EUZÉBY et autres (dir.), *Mondialisation et régulation sociale : XXIIIèmes journées de l'Association d'économie sociale*, t. 1, Paris, L'Harmattan, 2003, p. 77, à la page 82.

63. À titre d'exemple, l'ACI conclu entre l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation (UITA) et le groupe Accor dispose que ce dernier « considère que le respect des droits syndicaux fait partie du bon renom de ses marques ». Le texte de cet ACI est en version anglaise sur le site Internet des Global Unions : [www.global-unions.org].

exigent que l'impact social des activités de l'entreprise soit pris en considération. En somme, les ACI font partie des mécanismes de gestion des risques mis en place dans les réseaux de production des ETN.

Pour les entreprises visées, les ACI comportent une valeur ajoutée en comparaison des codes de conduite unilatéraux souvent décriés comme étant des opérations de relations publiques : la participation d'organisations syndicales internationales reconnues apporte une crédibilité certaine à cette initiative de régulation volontaire. Les entreprises réellement désireuses d'assurer le respect des droits fondamentaux des travailleurs dans leurs réseaux de production sont donc motivées par l'idée d'établir une relation avec un interlocuteur sérieux, qui agira comme partenaire dans la résolution de problèmes sociaux et éthiques découlant des activités de l'entreprise.

Malgré tout, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) a adopté une attitude prudente dans les conseils qu'elle donne à ses membres au sujet des ACI. Dans un guide publié en 2004, elle renseigne les entreprises sur les points à considérer avant de conclure une entente avec les FSI⁶⁴. Il s'agit, entre autres, du statut juridique des ACI, de leur application aux sous-traitants, de leur relation avec la négociation et les conventions collectives au niveau local et des risques associés à la multiplication des niveaux de négociation collective⁶⁵. Pour l'OIE, la valeur ajoutée des ACI réside essentiellement dans l'approfondissement du dialogue social entre les parties à la relation de travail dans les entreprises signataires⁶⁶. L'OIE refuse toutefois d'envisager les ACI comme le signe de l'émergence d'un système de relations industrielles au niveau mondial⁶⁷.

Relations de travail à l'échelle internationale ou initiatives de responsabilité sociale de l'entreprise? Si la perception de la véritable nature des ACI peut varier, leur négociation emporte des avantages à la fois pour les FSI et pour les entreprises signataires. Les motivations à négocier un ACI sont liées de part et d'autre à l'importance de promouvoir les droits fondamentaux des travailleurs au sein de l'ETN sans égard au lieu d'implantation de ses activités. C'est en insistant auprès des entreprises sur l'existence des bénéfices pouvant découler des ACI que les FSI usent d'une variété de moyens pour parvenir à conclure un ACI.

64. IOE, *op. cit.*, note 34.

65. *Id.*, p. 10-11.

66. *Id.*, p. 6.

67. *Id.*, p. 12.

1.3 Les trajectoires de négociation des accords-cadres internationaux

En l'absence de contraintes étatiques, le rapport collectif de travail résulte généralement de l'action concertée d'une collectivité de salariés et dépend de la force des moyens de pression utilisés pour amener l'employeur à négocier. C'est souvent par l'arme de la grève que la négociation collective peut s'imposer comme mode de régulation des conditions de travail⁶⁸. L'organisation des activités des entreprises sur une base transnationale soulève le besoin pour les salariés de pouvoir exercer simultanément des moyens de pression dans des établissements de l'entreprise situés dans différents pays, de façon à avoir un impact réel sur le processus de production afin d'établir un rapport de force avec l'employeur⁶⁹. Or, en pratique, les grèves de solidarité⁷⁰ sont, en règle générale, fortement limitées et, dans certains cas, strictement prohibées par les législations du travail nationales⁷¹. D'autres voies d'action sont donc empruntées par les FSI pour persuader les entreprises de négocier un ACI.

Avant de décrire les différentes trajectoires de négociation des ACI, nous tenons à faire quelques remarques préliminaires. Tout d'abord, puisque les ACI sont une initiative des FSI, ce sont généralement ces dernières ou des syndicats qui leur sont affiliés qui ont accompli les premières démar-

68. Comme le soulignait Otto Kahn-Freund, « [if] the workers could not, in the last resort, collectively refuse to work, they could not bargain collectively. The power of management to shut down the plant (which is inherent in the right of property) would not be matched by a corresponding power on the side of labour. These are the ultimate sanctions without which the bargaining power of the two sides would lack «credibility». There can be no equilibrium in industrial relations without a freedom to strike » : O. KHAN-FREUND, *op. cit.*, note 14, p. 224.

69. A. BREITENFELLNER, « Global Unionism: A Potential Player », (1997) 136 *International Labour Review* 531, 547.

70. Paul Germanotta définit la grève de solidarité ou de sympathie comme une « action which is offered, sought or carried out by workers in one country (or more) for the purpose of supporting workers in struggle in another » : P. GERMANOTTA, *Protecting Worker Solidarity Action: A Critique of International Labour Law*, Londres, Institute of Employment Rights, 2002, p. VII.

71. Les actions de solidarité internationales sont rarement en elles-mêmes l'objet de dispositions législatives dans les systèmes juridiques nationaux. Ce sont les règles générales applicables pour les grèves de sympathie au niveau national qui sont utilisées afin d'évaluer la légalité d'une grève de sympathie ayant un caractère transnational. Certains auteurs ont noté que la légalité des grèves de solidarité est généralement déterminée dans les systèmes nationaux de droit du travail par deux conditions, soit la légalité de la grève d'origine et un lien direct entre l'action de solidarité et la grève d'origine : P. GERMANOTTA, *op. cit.*, note 70, p. 4.

ches auprès de différentes ETN afin d'entamer un processus de dialogue⁷². À l'heure actuelle, sept FSI, nommément la Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie (FIOM), la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB), la Fédération internationale des travailleurs du textile, du vêtement et du cuir (FITTHC), la Fédération internationale des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des secteurs connexes (ICEM), la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), le Syndicat international de l'Association des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, du tabac et des secteurs connexes (UITA) et l'Union Network International (UNI), cherchent activement à conclure des ACI avec des ETN travaillant dans leur secteur et, exception faite de la FITTHC⁷³ et de l'ITF⁷⁴, elles ont toutes obtenu un certain succès à la suite de leurs démarches⁷⁵. Dans la

72. Dans le cas des ACI signés par la FIOM avec les entreprises Renault et PSA Peugeot et Citroën, ce sont les directions des entreprises qui ont pris contact avec cette FSI : FIOM, *op. cit.*, note 57, p. 6.

73. La Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) a éprouvé certaines difficultés à négocier des ACI avec les entreprises du secteur de l'industrie du textile et du vêtement. Sur les causes de ces difficultés, voir D. MILLER, *loc. cit.*, note 36. Il faut par ailleurs noter qu'un syndicat européen dans le secteur du textile, l'European Regional Organisation for Workers in the Textile, Clothing, Leather and Footwear Sectors (ERO- TCL), branche régionale de la FITTHC, est signataire d'un accord avec l'entreprise Triumph, important producteur de vêtements.

74. La décision de promouvoir la conclusion d'ACI est plus récente au sein de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) que chez les autres fédérations syndicales internationales : elle remonte à son 40^e congrès en août 2002. Depuis plus de 50 ans, l'ITF est toutefois active dans une importante campagne syndicale ciblant les pavillons de complaisance dans l'industrie maritime. Elle a conclu une entente à l'échelle mondiale concernant les salaires et les conditions de travail des gens de mer employés sur les navires battant pavillon de complaisance avec le Comité international des employeurs du secteur maritime, entente considérée comme la première convention collective mondiale. Notons que cette convention collective, qui diffère par sa nature et son contenu des ACI, a été étudiée ailleurs et ne sera donc pas abordée dans le présent article. Voir : N. LILLIE, «Global Collective Bargaining on Flag of Convenience Shipping», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 42, 2004, p. 47 ; N. LILLIE, «Union Networks and Global Unionism in Maritime Shipping», *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 60, 2005, p. 88.

75. Parmi les FSI restantes, l'Internationale des services publics (ISP) a une position ambivalente quant à la négociation d'ACI. L'un de ses représentants nous expliquait ce qui suit en entrevue (30 mai 2003) : «PSI (ISP) is generally opposed to the operations of transnational corporations in the public sector and does not want to give legitimacy to transnational corporations in initiating a dialogue. Yet, PSI understands the need of its affiliates to engage in dialogue with their employer. It is a paradoxical situation that complicates the relationship between PSI and transnational corporations.» Récemment, l'IPS a participé avec la Fédération internationale des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des secteurs connexes (ICEM) et d'autres organisations syndicales

grande majorité des cas, la négociation des ACI a d'abord été le fait d'une seule FSI, parfois avec la collaboration de ses syndicats affiliés ou d'un comité d'entreprise européen. Plus récemment, des FSI ont collaboré à la négociation de certains ACI, notamment ceux qui ont été signés avec le groupe Électricité de France⁷⁶ et l'entreprise Lafarge⁷⁷. Outre qu'elle procure aux syndicats des ressources additionnelles, cette façon de faire permet de renforcer le caractère représentatif des associations de salariés lorsqu'une compagnie est à l'œuvre dans plus d'un secteur d'activité. Des ACI types ont été rédigés par certaines FSI et sont utilisés comme base pour la négociation avec les entreprises⁷⁸.

Chacun des processus de négociation ayant mené à la conclusion de l'un des 49 ACI en vigueur présentement possède ses particularités propres et est, en conséquence, unique. Il existe toutefois cinq trajectoires types de négociation des ACI basées sur différentes approches stratégiques. La première consiste, pour les FSI, à saisir l'occasion créée par un conflit de travail en cours ou par la dénonciation médiatique de piètres conditions de travail dans une entreprise pour suggérer à cette dernière la conclusion d'un ACI comme moyen de sortir de la crise⁷⁹. Les FSI se présentent

internationales, à la négociation et à la conclusion d'un ACI avec le groupe Électricité de France (EDF), ACI qui a été signé en janvier 2005. Les deux autres FSI, soit l'Internationale de l'éducation (IE) et la Fédération internationale des journalistes (FIJ), ne semblent pas avoir de politiques concrètes concernant les ACI.

76. Les signataires de cet ACI du côté syndical sont l'ICEM, l'IPS et deux organisations syndicales internationales qui ne sont pas membres du partenariat des Global Unions : la Fédération mondiale des travailleurs de l'industrie (FM TI) et l'Organisation internationale de l'énergie et des mines (OIEM).
77. Les signataires de cet ACI du côté syndical sont l'ICEM, la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB) et une organisation syndicale internationale qui n'était pas membre du partenariat des Global Unions au moment de la signature : la Fédération mondiale des organisations de la construction et du bois (FM CB). Cette dernière et la FITBB et ont depuis fusionné pour former l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB).
78. C'est notamment le cas de la FITBB, de la FIOM et de la FITTHC. Ces FSI ont toutefois eu un succès variable quant à l'usage de leurs ACI modèles dans le processus de négociation. Du côté de la FITBB, les accords conclus sont calqués sur l'ACI modèle de cette FSI, de facture simple, inspiré du code de bonne pratique pour les entreprises rédigé par la CISL. Par contre, pour ce qui est de la FIOM, la présentation des ACI conclus est beaucoup moins homogène et leur forme diffère de celle de l'ACI modèle de cette FSI. La FITTHC utilise son ACI modèle dans ses démarches auprès des entreprises de son secteur, mais cela ne lui a pas permis d'en arriver à la conclusion d'un ACI jusqu'à présent.
79. À titre d'exemple, l'ACI conclu entre l'UITA, la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros (COLSIBA) –syndicat régional latino-américain – et l'entreprise Chiquita tire son origine de la dénonciation des piètres conditions de travail dans l'industrie bananière en Amérique latine. La négociation de l'ACI entre la FITBB et l'entreprise

alors comme partenaires potentiels de l'entreprise dans la recherche de solutions tangibles à des problèmes liés au respect des droits fondamentaux des travailleurs. L'approche utilisée comporte deux facettes : d'une part, insister sur les vertus du dialogue social comme outil de résolution de difficultés et comme moyen de mise en place de bonnes pratiques dans l'entreprise ; d'autre part, souligner les conséquences dommageables sur l'image de l'entreprise d'une campagne syndicale internationale dénonçant le non-respect des droits fondamentaux des travailleurs par cette dernière. Pour que cette stratégie fonctionne, il faut toutefois que les ETN en cause soient prêtes non seulement à modifier leurs façons de procéder, mais également à reconnaître l'importance du dialogue et de la coopération avec les travailleurs et leurs représentants.

La deuxième trajectoire ou voie de négociation d'un ACI repose sur la création d'un réseau transnational de syndicats rattachés à la même ETN⁸⁰. Cette stratégie, qui permet de former des liens de coopération et de solidarité entre les travailleurs de différents pays, est considérée par certaines FSI comme le premier pas dans la conclusion d'un ACI⁸¹. Le regroupement des travailleurs au sein d'un réseau ou d'une alliance syndicale peut leur permettre de faire pression sur l'employeur, par la force du nombre, afin de le convaincre d'accepter de s'engager dans un exercice de dialogue menant à la conclusion d'un ACI⁸². Depuis quelques années, l'utilisation des nouvelles technologies et d'Internet a facilité la mise en place de réseaux virtuels, ayant recours à des outils comme le courriel, les banques de données en ligne, les groupes de discussion et les bulletins de liaison, pour maintenir le contact entre les salariés sans avoir à organiser des rencontres internationales coûteuses et complexes sur le plan logis-

IKEA a eu lieu après que cette entreprise ait fait l'objet de critiques acerbes en raison de rapports faisant état de l'utilisation du travail des enfants et de mauvaises conditions de travail dans les usines de ses sous-traitants.

80. Ces réseaux, qui prennent souvent la forme d'alliances syndicales et de comités d'entreprise régionaux ou mondiaux, sont utilisés à des fins diverses telles que l'organisation de réunions internationales, le partage d'information sur l'entreprise et la mise en place de mesures d'appui à la syndicalisation des travailleurs dans l'entreprise visée: CISL, *op. cit.*, note 23, p. 99.
81. C'est notamment le cas de l'Union Network International (UNI) pour qui la création d'alliances syndicales internationales est un élément clé dans la négociation d'ACI.
82. À titre d'exemple, l'ACI entre l'UNI et l'entreprise Telefónica a été négocié en utilisant cette stratégie. L'UNI a d'abord commencé par regrouper les syndicats représentant des travailleurs employés par l'entreprise dans divers pays, notamment en Espagne, au Brésil et au Pérou, afin de partager de l'information sur les conventions collectives conclues dans ces différents pays. Le réseau ainsi créé a tenu par la suite des réunions annuelles à quelques reprises avant de pressentir les dirigeants de l'entreprise pour leur proposer la négociation d'un ACI.

tique⁸³. Les expériences existantes révèlent toutefois que cette façon de procéder nécessite un travail de longue haleine dont l'issue est incertaine, surtout lorsqu'il s'agit du seul moyen de négociation sur lequel une FSI peut s'appuyer⁸⁴.

La troisième trajectoire, qui est en fait l'une des stratégies de négociation les plus fructueuses des FSI, consiste à confier l'initiative des discussions à un syndicat affilié provenant du pays d'origine d'une ETN⁸⁵. Les entreprises ciblées sont alors celles avec lesquelles l'affilié entretient de bonnes relations au niveau local. Les FSI misent de la sorte sur l'existence d'une voie de dialogue social à l'échelle locale ou nationale pour en étendre la pratique au niveau transnational et en faire bénéficier l'ensemble des salariés employés dans le réseau de production de l'entreprise visée. La FSI en cause assume ainsi un rôle de coordination et de conseil auprès de son syndicat affilié, lequel est chargé de la négociation du contenu de l'ACI, et elle n'intervient souvent officiellement qu'au moment de la conclusion de l'entente dont elle sera l'une des parties signataires⁸⁶. Cette voie de négociation implique par ailleurs que les affiliés soient de prime abord sensibilisés aux problèmes de protection des droits fondamentaux des travailleurs dans l'ETN.

Les FSI rapportent qu'il est plus aisé de conclure un ACN avec les entreprises d'origine européenne qu'avec celles de tradition anglo-saxonne. L'approche des relations de travail sous-jacente aux systèmes nationaux de

83. Sur l'importance des technologies de l'information pour le renouveau du syndicalisme international, voir E. LEE, *The Labour Movement and the Internet: The New Internationalism*, Londres et Chicago, Pluto Press, 1997.

84. À titre d'exemple, l'UNI a créé une alliance syndicale pour les travailleurs de Quebecor World, l'une des plus importantes entreprises dans le secteur graphique. Un groupe de travail issu de cette alliance a rédigé une ébauche d'ACI et fait circuler une pétition demandant à la compagnie de considérer sa signature. À la suite de ces pressions, l'entreprise Quebecor World a accepté de participer à la négociation d'une entente avec l'UNI portant sur les droits fondamentaux de l'OIT. Toutefois, au moment où le texte devait être adopté officiellement, l'entreprise a fait échouer la négociation en voulant modifier l'ACI de façon unilatérale: B. SAINCY, «Mutations et renouvellement des pratiques sociales», dans M. DESCOLONGES et B. SAINCY (dir.), *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Paris, La Découverte, 2006, p. 36, 38.

85. Des syndicats nationaux ou locaux ont pris part à la négociation et à la conclusion d'au moins 23 ACI.

86. Certains syndicats affiliés jouent un rôle de premier plan dans la négociation des ACI. L'IG Metall, syndicat allemand affilié à la FIOM, s'est lui-même fixé un objectif de négociation de 25 ACI d'ici 2010. Il a participé aux négociations de 9 des 15 ACI de la FIOM. La signature d'une FSI est toutefois considérée comme essentielle pour qualifier une entente d'ACI, car c'est ce qui lui assure son caractère vraiment transnational, par la participation d'une organisation mondiale de syndicats: FIOM, *op. cit.*, note 57, p. 6-7.

droit du travail semble en effet un facteur dans la réussite ou l'échec des démarches effectuées par les syndicats auprès des ETN. La prédominance des entreprises européennes au nombre des signataires des ACI s'expliquerait principalement par leur familiarité avec des systèmes nationaux de droit du travail qui reflètent l'idée d'un compromis social et d'un équilibre entre les détenteurs du capital et le salariat⁸⁷. À l'inverse, les entreprises anglo-saxonnes sont généralement peu familiarisées avec le concept de dialogue social et proviennent de traditions juridiques véhiculant une conception plus conflictuelle des relations de travail, du moins dans le cas des États-Unis⁸⁸. Leur réticence à conclure un ACI avec les FSI viendrait également de la crainte de la judiciarisation des conflits pouvant découler de la mise en œuvre de ces ententes.

La négociation par l'entremise d'un comité d'entreprise européen est la quatrième trajectoire ou technique utilisée par les FSI pour parvenir à la conclusion d'un ACI. Les comités d'entreprise européens sont des structures pour l'information et la consultation des travailleurs mises en place sous l'égide de la Directive européenne sur les comités d'entreprise européens⁸⁹. Cette directive est liée à l'un des objectifs communautaires, celui de promouvoir le dialogue entre les partenaires sociaux⁹⁰ et se rattache à une série de mesures en vue d'assurer la participation des employés

87. Des arrangements corporatistes et des structures de codétermination faisant participer les salariés aux décisions relatives au fonctionnement de l'entreprise font partie des éléments des systèmes de droit du travail présents dans quelques pays européens, dont l'Allemagne et, dans une certaine mesure, les pays scandinaves. Voir de façon générale: A. FERNER et R. HYMAN (dir.), *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford, Blackwell, 1992.

88. Dans ce pays, tout comme au Canada, la négociation collective se déroule généralement à l'échelle de l'entreprise ou d'un établissement. Les employeurs ont l'obligation de négocier avec les syndicats seulement lorsque ces derniers ont été reconnus officiellement comme des représentants des salariés pour une unité de négociation par le National Labor Relations Board (NLRB). Pendant la campagne de syndicalisation, les employeurs ont cependant le droit de tenter de gagner l'opinion des travailleurs à l'encontre des associations de salariés, droit qui mène parfois à des batailles vigoureuses, même agressives, pour empêcher les salariés de se syndiquer: L.A. COMPA, *Unfair Advantage: Workers' Freedom of Association in the United States under International Human Rights Standards*, New York, Cornell University Press, 2004.

89. *Directive 94/45/CE du conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs*, J.O. n° L 254, 30 septembre 1994, p. 0064-0072.

90. Article 138 du *Traité sur l'Union européenne*, J.O. n° C325, 24 décembre 2002, p. 5.

aux entreprises européennes⁹¹. Elle résulte du constat de la transnationalisation des entreprises, de l'observation du caractère inapproprié des procédures pour l'information et la consultation des travailleurs prévues dans les législations des États membres généralement confinées aux frontières nationales et du besoin des travailleurs d'être correctement informés et consultés « lorsque des décisions qui les affectent sont prises dans un État membre autre que celui dans lequel ils travaillent⁹² ». Cette directive impose l'établissement d'un comité d'entreprise ou d'un mécanisme pour l'information et la consultation des employés dans chaque entreprise ou groupe d'entreprises de dimension communautaire⁹³. L'étendue, la composition et les fonctions du comité en question sont sujets à négociation entre les dirigeants du siège social d'une entreprise et les représentants des salariés⁹⁴. Bien que cette directive ne procure pas à proprement parler un cadre juridique pour un système européen de relations industrielles basé sur la liberté d'association, le droit à la négociation collective et le droit de grève⁹⁵, elle crée un mécanisme de dialogue social permettant des discussions entre partenaires sociaux à l'échelle de l'entreprise européenne⁹⁶. Les représentants des travailleurs au sein des comités d'entreprise européens

91. Parmi ces mesures, citons la *Directive 2001/23/EC sur la préservation des droits des employés*, J.O. n° L82, 22 mars 2001, p. 16, et la *Directive 2002/14/EC établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne*, J.O. n° L80, 23 mars 2002, p. 29.

92. Préambule de la Directive 94/45/CE, précitée, note 89.

93. *Id.*, art. 2; cela correspond à une entreprise ou à un groupe employant au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et au moins 150 travailleurs dans deux États membres différents.

94. *Id.*, art. 5 (3) et 6. L'article 6 (2) prévoit de façon plus précise que l'accord sur les modalités de mise en œuvre fixe : « a) les entreprises membres du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou les établissements de l'entreprise de dimension communautaire, concernés par l'accord ; b) la composition du comité d'entreprise européen, le nombre de membres, la répartition des sièges et la durée du mandat ; c) les attributions et la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise européen ; d) le lieu, la fréquence et la durée des réunions du comité d'entreprise européen ; e) les ressources financières et matérielles à allouer au comité d'entreprise européen ; f) la durée de l'accord et la procédure pour sa renégociation ». L'article 7 de la Directive 94/45/CE prévoit également des dispositions subsidiaires.

95. B. BERCUSSON, « The Role of the EU Charter of Fundamental Rights in Building a System of Industrial Relations at EU level », *Transfer*, vol. 9, 2003, p. 209, 210.

96. La mobilisation stratégique des comités d'entreprise européens peut permettre aux travailleurs d'influencer le processus décisionnel dans l'entreprise : É. BÉTHOUX, « La construction de la légitimité des comités d'entreprise européens : entre connaissance et action », *Travail et emploi*, vol. 98, 2004, p. 21.

sont donc en bonne position pour suggérer la négociation d'un ACI aux dirigeants d'une entreprise⁹⁷.

Le rôle important joué par les syndicats européens et les comités d'entreprise européens dans la négociation des ACI pose le risque de transformer une initiative à vocation mondiale en initiative à dimension européenne⁹⁸. Il semble donc nécessaire de faire participer le plus grand nombre possible de représentants des travailleurs visés par un ACI au moment de la négociation pour éviter des difficultés subséquentes, notamment celle de motiver les salariés afin qu'ils prennent part à la mise en œuvre de l'ACI⁹⁹. La création de réseaux virtuels destinés aux salariés d'une entreprise engagée dans le processus de négociation d'un ACI pourrait être un moyen de faire face à ce problème. Idéalement, des syndicats affiliés de chaque pays où l'entreprise fait affaire devraient participer dans une certaine mesure à la négociation ou à la signature d'un ACI. L'ACI conclu entre l'ICEM, l'Internationale des services publics (ISP) et le groupe Électricité de France illustre cette possibilité puisque des organisations syndicales provenant de différents pays où l'entreprise mène des activités sont parties à l'entente¹⁰⁰.

97. Cette stratégie de négociation a été utilisée dans de nombreux cas, notamment pour la négociation de plusieurs ACI signés par la FIOM.

98. Les ACI sont d'ailleurs parfois envisagés comme une stratégie essentiellement européenne de protection des droits fondamentaux des travailleurs: I. DAUGAREILH, «Les accords-cadres internationaux: une réponse européenne à la mondialisation de l'économie?», dans M. DESCOLONGES et B. SAICY (dir.), *op. cit.*, note 84, p. 116.

99. Les membres de l'ICEM ont discuté de cette problématique lors de leur congrès mondial en août 2003 et ont adopté la motion suivante sur le sujet: «Certain countries have previously been critical, considering themselves to have been presented by Europe with a finished document without having been afforded the opportunity of influencing the content of the agreement. We must do everything to safeguard the democratic process. When we plan an agreement, we should cooperate with the relevant national trade union organisation in the countries concerned. In quite a few cases there may be no such organisations, but there may still be a national federation that can be kept informed. The regions covered by the ICEM should be given greater responsibility for ensuring that this information is disseminated to all the parties concerned. No agreement should be signed until the process has been taken as far as possible. Getting the process under way at an early stage will promote solidarity and a sense of belonging to a worldwide organisation that considers the interest of everyone.» ICEM, *Global Agreements, Motion adopted at the Third ICEM World Congress*, Stavanger, Norvège, 28-30 août 2003. Des préoccupations similaires ont été soulevées par des affiliés de la FIOM: voir FIOM, *op. cit.*, note 57, p. 6.

100. Des syndicats de la France, du Royaume-Uni, de la Hongrie, de la Pologne, de la Slovaquie, de l'Argentine, du Brésil et du Mexique sont signataires de l'ACI, de même qu'un représentant élu des travailleurs du Comité de concertation Asie-Pacifique.

Enfin, la cinquième et dernière trajectoire de négociation envisagée par les FSI consiste à utiliser le Pacte mondial—une initiative volontaire de responsabilité sociale de l'entreprise menée par le secrétaire général des Nations Unies—comme plate-forme pour la conclusion d'un ACI¹⁰¹. Le Pacte mondial demande aux entreprises d'adhérer à dix principes en matière de droits de la personne, de normes du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption et de les traduire dans leur pratique. Pour participer, une entreprise doit exprimer son soutien aux principes du Pacte mondial de façon officielle, en envoyant une lettre au secrétaire général des Nations Unies, et produire annuellement une communication sur ses progrès à cet égard, dans laquelle elle doit fournir des exemples pratiques de la mise en œuvre du Pacte mondial. Quelques FSI ont pris avantage des réseaux créés par le Pacte mondial¹⁰² pour prendre contact avec les entreprises participantes afin de leur suggérer la signature d'un ACI comme moyen de remplir leurs engagements découlant de leur adhésion au Pacte mondial¹⁰³. La logique sous-tendant cette démarche est simple : puisque les principes du Pacte mondial en matière de droits des travailleurs sont analogues au contenu de base d'un ACI, les entreprises engagées dans le projet onusien devraient être réceptives à l'appel des FSI. La conclusion d'un ACI avec une FSI a d'ailleurs été utilisée par certaines entreprises signataires comme exemple de bonne pratique reflétant les principes promus par le Pacte mondial¹⁰⁴. La participation à cette initiative est également mentionnée dans le texte d'un certain nombre d'ACI¹⁰⁵. Il faut néanmoins reconnaître qu'en pratique l'adhésion au Pacte mondial semble avoir joué un rôle incident plutôt que direct dans la décision de certaines entreprises de conclure un ACI.

101. Voir, de façon générale, www.unglobalcompact.org.

102. De nombreuses activités sont organisées sous l'égide du Pacte mondial et permettent aux représentants des entreprises, des syndicats et de la société civile de se rencontrer et d'interagir.

103. C'est le cas notamment de l'ICEM, dont le secrétaire général, Fred Higgs, était membre d'un conseil consultatif mis sur pied par le secrétaire général des Nations Unies pour étudier les avenues possibles afin de rehausser la crédibilité du Pacte mondial.

104. C'est le cas des ACI conclus par l'ICEM avec les entreprises Statoil, ENI et ENDESA. Parmi les entreprises signataires d'un ACI ayant adhéré au Pacte mondial, se trouvent également les entreprises suivantes : Accor, BMW, Bosh, Carrefour, Daimler-Chrysler, Danone, EDF, Faber-Castell, H&M, IKEA, ISS, Norske Skog, Renault, Rhodia, Skanska, Telefónica et Volkswagen.

105. Mentionnés à cet égard les ACI suivants : FIOM-BMW, ICEM-Lukoil, FIOM-Renault, ICEM-EDF, ICEM-Anglo Gold, ICEM-Norske Skog, FIOM-Daimler-Chrysler, UNI-H&M. Ces ACI sont accessibles sur le site Internet des Global Unions : [www.global-unions.org].

L'étude du processus de négociation des ACI révèle que, en l'absence de cadre réglementaire contraignant, la réussite de la négociation collective transnationale repose sur la capacité des FSI de convaincre les ETN des avantages qu'elles peuvent tirer de la conclusion d'un ACI. La promotion d'un modèle de régulation servant les intérêts des deux parties à la relation de travail est donc l'une des clés de la réussite de la négociation collective transnationale¹⁰⁶. La nécessité de régler un conflit de travail ou des problèmes relatifs au respect des droits fondamentaux des travailleurs peuvent être les éléments déclencheurs de la négociation. Toutefois, l'élaboration des ACI repose en grande partie sur l'existence d'espaces de dialogue créés par les systèmes nationaux de droit du travail, par la Directive européenne sur les comités d'entreprise européens et, de manière incidente, par le Pacte mondial des Nations Unies. L'étude des trajectoires de négociation des ACI révèle donc le rôle, dissimulé à première vue, des institutions étatiques de régulation du travail dans l'émergence de ces régimes informels de régulation¹⁰⁷. Elle démontre l'importance de l'existence d'un encadrement juridique, à tout le moins procédural, pour appuyer le développement d'une pratique de négociation collective transnationale à plus grande échelle. L'influence du droit étatique se fait également sentir dans le contenu des ACI que nous allons maintenant étudier.

2 Le contenu et la portée des accords-cadres internationaux

Les ACI constituent un modèle de régulation essentiellement caractérisé par la conjonction de quatre éléments : 1) la participation d'organisations syndicales internationales représentatives — les FSI — à leur élaboration et à leur application ; 2) la référence aux droits fondamentaux des travailleurs proclamés par la Déclaration de 1998 de l'OIT ; 3) l'adoption d'une procédure de mise en œuvre ; et 4) un engagement de l'entre-

106. Les FSI utilisent ainsi une technique que John Braithwaite et Peter Drahos qualifient de *model mongering, a weapon for the weak*, qui permet à certains acteurs de promouvoir avec succès des modèles alternatifs de régulation et de provoquer ainsi des changements au sein des ordres juridiques existants sur la scène mondiale : J. BRAITHWAITE et P. DRAHOS, *Global Business Regulation*, Cambridge, Cambridge University Press, 2000, p. 7 et 539.

107. Ce rôle du droit étatique dans l'élaboration des régimes informels de régulation est conforme aux perspectives énoncées dans diverses études sur le pluralisme juridique mondial. Voir de façon générale : F. SNYDER, « Governing Economic Globalisation: Global Legal Pluralism and EU Law », dans F. SNYDER (dir.), *Regional and Global Regulation of International Trade*, Oxford et Portland, Hart Publishing, 2002, p. 1 ; B. DE SOUSA SANTOS et C.A. RODRÍGUEZ-GARAVITO, *Law and Globalization from Below: Towards a Cosmopolitan Legality*, Cambridge et New York, Cambridge University Press, 2005.

prise concernant la conduite de ses sous-traitants. Ce modèle semble de prime abord susceptible d'offrir une réponse appropriée aux déficiences précédemment mentionnées de certains modes privés de régulation des conditions de travail dans l'ETN. Le contenu négocié par les signataires des ACI est toutefois variable et dépend des besoins et des intérêts des parties, particulièrement des entreprises, ainsi que de leur ouverture quant aux propositions formulées par leur vis-à-vis. Certaines ententes sont relativement succinctes, alors que d'autres contiennent des engagements et des procédures de mise en œuvre très détaillés¹⁰⁸. La facture des ACI varie également selon la FSI signataire¹⁰⁹ et l'influence des ACI types sur le contenu des ententes conclues se manifeste parfois, notamment dans le cas de celles qui ont été élaborées par la FITBB. Nous avons déjà abordé le premier facteur distinctif des ACI, soit la participation des FSI à leur élaboration. Nous allons à présent nous pencher sur les éléments relatifs au contenu et à la portée des ACI : les droits protégés par ces accords, leurs mécanismes de mise en œuvre ainsi que leur portée organisationnelle et territoriale.

2.1 Les droits protégés par les accords-cadres internationaux

La négociation collective au niveau national a traditionnellement comme objet la fixation des termes substantifs du contrat de travail liant un employeur et les salariés à son emploi tels que la rémunération, les heures de travail, les congés et les autres conditions d'emploi. Le programme de négociation des ACI, qui met l'accent sur la protection des droits fondamentaux au travail qui sont parfois tenus pour acquis dans certaines juridictions nationales, se distingue de celui de la négociation traditionnelle à l'échelle nationale. Cela est dû partiellement au désir des parties de préserver l'auto-

108. Sur la base de ces différences, certains auteurs ont proposé des typologies des ACI. Nikolaus Hammer suggère l'existence d'une gamme variée allant des ACI portant sur les droits fondamentaux (*rights agreements*) à ceux qui ont pour objet la négociation collective (*bargaining agreements*): N. HAMMER, «International Framework Agreements: Global Industrial Relations Between Rights and Bargaining», *Transfer*, vol. 11, 2005, p. 511. Pour sa part, Isabelle Daugareilh classe les ACI en trois catégories, soit ceux qui sont consacrés à un sujet déterminé, par exemple la liberté syndicale (catégorie dans laquelle l'auteure classe les ACI négociés par l'UITA), ceux qui sont inspirés d'un accord type ou du texte de la Déclaration de 1998 de l'OIT (catégorie dans laquelle se trouvent les ACI de la FITBB) et ceux qui contiennent des clauses relatives aux droits fondamentaux, aux conditions de travail et à la surveillance de l'ACI: I. DAUGAREILH, «La négociation collective internationale», *Travail et emploi*, vol. 104, 2005, p. 69.

109. L'organisation de la production de même que l'histoire des relations entre les syndicats et les employeurs dans divers secteurs d'activité économique des FSI expliquent en partie ces différences: N. HAMMER, *loc. cit.*, note 108.

nomie des processus de négociation collective à l'interne, mais aussi aux changements de priorité qui ont nécessairement lieu lorsque le dialogue entre les employeurs et les associations de salariés se transpose à l'échelle mondiale. Sur le plan des engagements substantiels, les stipulations des ACI ont essentiellement trait, par ordre d'importance selon leur occurrence dans les textes des ententes, à quatre thèmes : 1) les droits fondamentaux des travailleurs ; 2) les autres normes relatives au travail ; 3) la protection de l'emploi et les changements dans l'entreprise ; et 4) le respect de l'environnement et des droits des communautés. Avant de passer en revue la teneur des dispositions des ACI portant sur ces sujets, mentionnons que la durée des engagements n'est pas prévue de façon systématique dans tous les ACI. Les ententes qui abordent cette question prévoient parfois un terme précis ou encore la possibilité de résiliation dans un délai fixé par l'ACI. Il semble intéressant de prévoir une durée de vie à l'ACI puisque les parties peuvent alors en renégocier les modalités en prenant en considération les leçons tirées de son application.

Les quatre droits fondamentaux au travail énoncés par la Déclaration de 1998 de l'OIT forment le noyau dur des ententes, le contenu minimal sans lequel les FSI refuseront généralement de conclure un ACI. Des engagements de l'entreprise à respecter la liberté d'association et le droit à la négociation collective, à éliminer toute forme de travail forcé ou obligatoire, à abolir le travail des enfants et à éliminer la discrimination en matière d'emploi se retrouvent donc, à quelques exceptions près, dans tous les textes des ACI¹¹⁰. Ces engagements sont fréquemment accompagnés d'une référence aux conventions fondamentales pertinentes de l'OIT¹¹¹. Le

110. Parmi les exceptions, il faut mentionner les tout premiers ACI conclus par l'UITA avec les entreprises Danone et Accor, ACI qui devaient essentiellement permettre d'assurer le respect du droit à la liberté d'association et à la négociation collective, et non de protéger les droits fondamentaux des travailleurs de façon plus large. L'absence de certains droits fondamentaux des travailleurs dans quelques ACI s'explique parfois par une omission attribuable aux parties. C'est le cas de l'ACI conclu entre la FIOM et l'entreprise Volkswagen qui fait référence à la liberté d'association sans mentionner le droit à la négociation collective. Dans d'autres cas, l'omission de certains droits fondamentaux s'explique par la nature préliminaire de l'ACI, lorsque l'élaboration d'une entente plus détaillée est prévue. C'est notamment le cas de l'ACI initialement conclu entre l'ICEM et l'entreprise Endesa.

111. Les conventions fondamentales de l'OIT sont celles qui se rattachent aux droits fondamentaux proclamés dans sa déclaration de 1998. Ce sont les huit conventions suivantes : *Convention n° 29 concernant le travail forcé ou obligatoire* (1930), 39 U.N.T.S. 55, *Convention n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical* (1948), 68 U.N.T.S. 17, *Convention n° 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective* (1949), 96 U.N.T.S. 257, *Convention n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-*

recours aux conventions de l'OIT par les parties privées pour définir les standards qu'elles adoptent est significatif puisqu'il procure une substance plus spécifique au contenu des droits fondamentaux, énoncés de façon large dans la Déclaration de 1998 de l'OIT, et précise, par le fait même, les obligations des parties¹¹². Ce type de renvoi peut également permettre l'utilisation des observations de l'OIT relative à ces conventions pour interpréter les engagements des entreprises en cas de mésentente¹¹³. Par la référence aux droits fondamentaux de l'OIT, on évite aussi l'autodéfinition des standards par les parties, une pratique trop souvent commune dans les initiatives privées de régulation de l'ETN¹¹⁴.

Au titre des autres normes du travail incluses dans les ACI se trouve la protection des représentants des travailleurs contre la discrimination

d'œuvre féminine par un travail de valeur égale (1951), 165 U.N.T.S. 303, *Convention n° 105 concernant l'abolition du travail forcé* (1957), 320 U.N.T.S. 291, *Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession* (1958), 362 U.N.T.S. 31, *Convention n° 138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi* (1973), 1015 U.N.T.S. 297, et *Convention n° 182 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination* (1999), 2133 U.N.T.S. 161.

112. Certaines difficultés peuvent néanmoins surgir dans l'application à des entreprises de conventions destinées à influencer sur le contenu des régimes législatifs nationaux. Les conventions de l'OIT peuvent en effet être très générales et n'obligent pas nécessairement les États à adhérer à une norme stricte de conduite, mais plutôt à atteindre certains résultats par des moyens laissés à leur appréciation. Par exemple, l'article 11 de la *Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical* prévoit ceci : « Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente Convention est en vigueur s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical. » Se référer aux normes de l'OIT sans indications additionnelles peut se révéler insuffisant pour circonscrire valablement les obligations auxquelles une entreprise a souscrit. Pour augmenter l'impact pratique des renvois aux conventions de l'OIT, il semblerait donc nécessaire d'adapter au contexte de l'entreprise certaines des dispositions des conventions : J. MURRAY, « Labour Rights / Corporate Responsibilities : The Role of ILO Labour Standards », dans R. JENKINS, R. PEARSON et G. SEYFANG (dir.), *op. cit.*, note 53, p. 31, à la page 33. Les ACI faisant référence à des conventions de l'OIT précisent parfois la portée de certaines de leurs dispositions ou encore ajoutent des détails, mais, dans la majorité des cas, les parties ne semblent pas avoir entamé de réflexion sur la transposition des dispositions des conventions à la situation des entreprises. La mention des conventions de l'OIT paraît essentiellement être le résultat de leur association avec la Déclaration de 1998 de l'OIT à titre de conventions fondamentales.

113. Ce sont, plus précisément, les observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, de la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du travail et du Comité de la liberté syndicale. Les observations les plus récentes de ces organes peuvent être consultées dans : ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Normes internationales du travail*, [En ligne], 2006, [www.ilo.org/public/french/standards/norm/index.htm] (1^{er} novembre 2006).

114. B. HEPPLER, *op. cit.*, note 43, p. 73.

et les traitements injustes. Cette protection est d'une importance cruciale pour les syndicats en raison de son impact sur leur capacité à fonctionner de façon effective et efficace à l'intérieur d'une entreprise pour accomplir leurs tâches auprès de leurs membres. Un certain nombre d'ACI incluent également une référence à la *Convention n° 135 de l'OIT concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder*, qui permet la facilitation du travail des représentants des travailleurs et interdit les mesures qui leur sont préjudiciables¹¹⁵.

La santé et la sécurité au travail, la rémunération et les heures de travail sont les autres matières faisant le plus souvent l'objet d'engagements dans le texte des ACI. Plutôt que d'établir des normes précises sur ces sujets, par exemple en établissant des échelles salariales comme une convention collective nationale ou locale le ferait, les dispositions pertinentes indiquent simplement les standards minimaux devant être respectés par les parties. En ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, il existe des stipulations mentionnant que les conditions de travail doivent être décentes ou que l'entreprise doit fournir un environnement de travail sain et sécuritaire¹¹⁶. Certaines entreprises promettent d'appliquer les standards nationaux en vigueur¹¹⁷, alors que d'autres se sont engagées à appliquer les meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité dans leur industrie¹¹⁸. Un certain nombre d'instruments internationaux, comme la *Conven-*

115. Un certain nombre d'ACI se réfèrent également à la *Recommandation n° 143 concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder* (1971), accessible [En ligne], [www.ilo.org/ilotex/french/recdisp1.htm] (3 janvier 2007), qui complète la *Convention n° 135 concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder* (1971), 883/884 U.N.T.S. 111, accessible [En ligne], [www.ilo.org/ilotex/french/convdisp1.htm] (3 janvier 2007). Les droits relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective, en incluant la protection des représentants des travailleurs, occupent une place primordiale dans le contenu des ACI et dans l'un d'entre eux, soit celui qui a été conclu entre l'UITA et le groupe Accor, ces droits constituant l'unique sujet traité.

116. Voir les ACI suivants à titre d'exemples : FITBB-Ballast-Nedam, IUTA-Chiquita, IUFA-Fonterra, ICEM-Freudenberg, FITBB-Hochtief, FITBB-IKEA, FIOM-Merloni, UNI-Telefónica.

117. Voir à titre d'exemples les ACI conclus entre les parties suivantes : FIOM-Daimler-Chrysler, FIOM-Volkswagen, FIOM-Prym.

118. Voir à titre d'exemples les ACI conclus entre les parties suivantes : ICEM-Anglo-Gold, FITBB-Faber-Castell, ICEM-Norske-Skog, UNI-OTE, FITBB-Skanska, ICEM-Statoil, ICEM-SCA, ICEM-Lukoil.

tion n° 167 concernant la santé et la sécurité dans la construction¹¹⁹, sont parfois mentionnés¹²⁰.

Sur le chapitre de la rémunération et des heures de travail, les ACI contiennent parfois des stipulations très générales précisant qu'un salaire approprié doit être versé ou que les heures de travail doivent être raisonnables. La plupart des ententes englobant ces sujets font référence à des normes plus précises que l'entreprise doit respecter telles que les salaires minimaux et les heures de travail prévus dans les lois et les conventions collectives applicables, ou le respect des standards qui sont pratique courante dans l'industrie. Quelques ACI incluent un engagement à verser un salaire permettant d'assurer des conditions de vie décentes (*living wage*), c'est-à-dire un salaire suffisant pour répondre aux besoins essentiels du travailleur et de sa famille. D'autres stipulations prévoient également que les heures supplémentaires doivent être rétribuées, sans toutefois mentionner si cette rétribution additionnelle doit être à taux majoré.

Les conventions de l'OIT relatives à la santé et à la sécurité au travail, à la rémunération et aux heures de travail sont seulement indiquées de façon occasionnelle dans les ACI. Cela peut s'expliquer par le fait que ces conventions prévoient généralement l'obligation pour les États membres d'adopter des programmes nationaux dans ces domaines et imposent rarement l'adoption d'un minimum précis. Le faible taux de ratification de ces conventions par les États membres peut également rendre les entreprises plus réticentes à les intégrer par référence dans le texte des ACI. L'intégration de clauses relatives à la santé et à la sécurité, à la rémunération et aux heures de travail semble influencée par un désir de rendre le contenu des ACI plus substantiel sur le chapitre des conditions de travail. L'inclusion de ces sujets dans le texte des ententes est aussi conforme à certains des ACI modèles utilisés pour la négociation, notamment celui de la FITBB.

Un nombre plus limité d'ACI abordent la question de la protection de l'emploi et des changements dans l'entreprise, ce qui reflète ainsi, au niveau mondial, des sujets de préoccupation récents de la négociation collective

119. *Convention n° 167 concernant la santé et la sécurité dans la construction* (1988), 1592 U.N.T.S. 33. Voir à titre d'exemples les ACI conclus entre les parties suivantes : UNI-OTE, UNI-ISS, ITBB-Veidekke,.

120. Le code de conduite de l'OIT sur le VIH-sida est également mentionné dans certains ACI : OIT, *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*, Bureau international du travail, Genève, 2001. C'est aussi le cas des principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail : OIT, *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail*, Bureau international du travail, Genève, 2001.

nationale et locale¹²¹. Ainsi, les ACI conclus par l'UITA et certains de ceux qui l'ont été par l'ICEM comportent des dispositions relatives à la consultation et à l'information des travailleurs dans les cas de changement dans les activités de l'entreprise et de restructuration qui touchent la main-d'œuvre, soit en matière de pertes d'emploi ou de modifications substantielles des conditions de travail. Par ces dispositions, l'entreprise s'engage à informer les salariés et leurs représentants des détails des changements, transferts, fermetures et mises à pied envisagés dans un délai raisonnable afin de permettre aux salariés et à leurs représentants de présenter des propositions de rechange aux administrateurs de l'entreprise. La mitigation des conséquences des mutations affectant l'entreprise sur l'emploi est l'objectif premier recherché par ces clauses, qui semblent tirer leur origine de l'élaboration de différentes politiques européennes sur le sujet, notamment l'obligation de créer un comité d'entreprise européen. Dans la même lignée, certaines clauses des ACI comportent l'engagement de l'entreprise d'encourager la mise en place de programmes de formation pour les employés. Ces stipulations sont toutefois très générales et seul l'ACI conclu entre l'UITA et l'entreprise Danone prévoit des mesures concrètes de formation pour les salariés. Notons également que quelques ACI, dont celui qui a été conclu entre l'UITA et le Club Méditerranée ainsi que celui qui l'a été entre l'ICEM et l'entreprise Rhodia, comportent des clauses pour encourager la mobilité géographique des salariés.

En plus des divers types de dispositions relatives aux droits des travailleurs, un nombre significatif d'ACI comportent des engagements relatifs à la protection de l'environnement et à la promotion de la responsabilité environnementale. Ces obligations sont souvent exprimées de façon vague et semblent inspirées du contenu des codes de conduite de l'entreprise qui jumellent fréquemment les obligations au titre du respect de l'environnement et celles qui ont trait aux droits des travailleurs. Certains des plus récents ACI contiennent également des clauses concernant la participation des entreprises à la vie des communautés touchées par leurs activités. À titre d'exemple, l'entente conclue avec le groupe Électricité de France prévoit qu'il pourra « soutenir des projets qui répondent aux besoins prioritaires des populations locales (électrification des territoires,

121. Y. GHELLAB et P. KELLY, « Employment and Competitiveness as Challenges for Collective Bargaining: A Global Perspective », *Transfer*, vol. 7, 2001, p. 716. Les pressions pour l'amélioration des performances économiques des entreprises découlant de l'intensification de la concurrence qui provient de l'ouverture des marchés, l'un des divers aspects de la mondialisation, ont eu certaines répercussions sur les sujets de la négociation collective qui incluent maintenant la flexibilité, les restructurations, les mises à pied, les changements dans les activités des entreprises et la formation des salariés.

santé, éducation)». Les stipulations relatives au respect de l'environnement et à l'impact des activités de l'entreprise sur la vie des communautés locales illustrent que, pour plusieurs entreprises, les ACI logent à l'enseigne des initiatives de responsabilité sociale. Leur insertion dans le texte des ACI démontre une ouverture des FSI aux sujets sociaux débordant le strict cadre de la relation de travail. L'élargissement des thèmes abordés amène également des ACI à prévoir la participation de tiers — ONG, instances publiques — à la mise en œuvre de certaines dispositions¹²².

Outre les conventions de l'OIT, les ACI font fréquemment référence à d'autres instruments internationaux, dont la *Déclaration universelle des droits de l'homme* et le Pacte mondial des Nations Unies. Étrangement, les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* et la *Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale* sont peu cités dans les ACI. Ces instruments sont pourtant destinés de façon précise à guider la conduite des entreprises, contrairement aux conventions de l'OIT adoptées pour encadrer la législation des États membres. Certains représentants des FSI interrogés dans le contexte de notre recherche ont toutefois mentionné que les Principes directeurs de l'OCDE avaient été une source d'inspiration pour la rédaction de quelques ACI¹²³. Le caractère très détaillé des obligations énoncées dans la Déclaration de principes tripartite de l'OIT pourrait expliquer son usage restreint dans le contexte de la négociation des ACI qui contiennent des engagements plus limités et souvent circonscrits aux droits fondamentaux de la Déclaration de 1998 de l'OIT.

Par la référence à divers instruments internationaux, les FSI utilisent l'autorité du droit international public pour augmenter la crédibilité et la légitimité de leur modèle de régulation¹²⁴. La référence aux quatre droits fondamentaux des travailleurs consacrés dans la Déclaration de 1998 de l'OIT permet d'établir des conditions minimales de travail communes dans le cas de tous les salariés travaillant pour l'entreprise, conditions qui ne sont pas toujours garanties par les législations nationales ou par d'autres

122. M. DESCOLONGES, « Une histoire des accords-cadres internationaux », dans M. DESCOLONGES et B. SAINCY (dir.), *op. cit.*, note 84, p. 70, à la page 83 ; G. DUVAL, « L'irruption des ONG dans le champ de la négociation », dans M. DESCOLONGES et B. SAINCY (dir.), *op. cit.*, note 84, p. 139.

123. Voir également à ce sujet le *Guide syndical de la mondialisation* de la CISL, qui mentionne que certains ACI emploient une terminologie inspirée des principes directeurs de l'OCDE : CISL, *op. cit.*, note 23, p. 105.

124. D. KINGSFORD SMITH, « Networks, Norms and the Nation State: Thoughts on Pluralism and Globalized Securities Regulation », dans C. DAUVERGNE (dir.), *Jurisprudence for an Interconnected Globe*, Aldershot, Ashgate, 2003, p. 93, à la page 116.

formes de régulation privée des relations de travail. L'arrimage de ces droits fondamentaux aux ACI en fait un mécanisme original de mise en œuvre de la Déclaration de 1998 de l'OIT dans la sphère privée et permet de briser l'isolement entre les normes publiques et privées du droit international du travail.

2.2 Les mécanismes de mise en œuvre des accords-cadres internationaux

Une procédure de suivi permettant d'assurer le respect des droits des travailleurs est essentielle pour garantir la crédibilité de toute initiative privée de régulation. Le modèle des ACI permet de répondre, à cet égard, à l'une des critiques les plus importantes formulées à l'encontre des codes de conduite unilatéraux, et ce, en prévoyant des mécanismes de mise en œuvre auxquels les représentants des travailleurs sont appelés à participer activement. Les procédures de suivi prévues dans les ACI sont basées sur le concept de dialogue social, plus précisément sur l'importance d'établir des structures d'échange entre les parties en vue de la solution commune de situations problématiques concernant les droits fondamentaux des travailleurs. Il s'agit d'une approche fondée sur la résolution des différends entre les parties et non sur la certification de la conduite de l'entreprise à la suite d'un processus d'audit, approche de vérification souvent associée aux codes de conduite.

Diverses mesures sont prévues dans le texte des ACI pour donner effet aux engagements des parties. Comme pour les droits protégés, ces mesures peuvent varier significativement d'un ACI à l'autre. Les mécanismes prévus dans les ACI comprennent : des politiques de diffusion des accords, des mécanismes informels pour signaler certains problèmes, la prévision de consultation et de rencontres périodiques, la création de comités pour la révision et la mise en œuvre des ACI, une procédure formelle de plainte et l'inspection sur les lieux de travail. La communication de l'existence et du contenu des ACI aux salariés employés par l'entreprise, à ses dirigeants et à ses sous-traitants est essentielle pour assurer la mise en œuvre effective d'un ACI¹²⁵. D'une part, elle permet aux travailleurs d'être en mesure de

125. Une étude portant sur la mise en œuvre de l'ACI conclu entre l'UITA et l'entreprise Chiquita révélait que la diffusion limitée de cet ACI restreignait son potentiel quant au respect des droits fondamentaux des travailleurs. Dans ce cas, l'auteur notait de façon plus particulière que l'ACI avait été presque exclusivement communiqué aux travailleurs membres d'un syndicat, ce qui limitait les possibilités qu'il soit utilisé par d'autres travailleurs comme levier dans des campagnes de syndicalisation. Le contenu de l'ACI n'avait pas non plus été suffisamment expliqué aux travailleurs de même qu'aux dirigeants locaux : L. RIISGAARD, « International Framework Agreements : A New Model for Securing Workers Rights ? », *Industrial Relations*, vol. 44, 2005, p. 707, 723-725.

vérifier l'application sur les lieux de travail des obligations auxquelles a souscrit l'entreprise et de signaler d'apparentes violations à leurs supérieurs et à leurs représentants syndicaux. D'autre part, elle permet aux dirigeants locaux de transposer les engagements souvent pris au siège social de l'entreprise dans les différents établissements d'un réseau. Pour qu'une politique de diffusion soit réellement efficace, elle ne devrait pas se limiter à l'affichage de l'ACI sur les lieux de travail dans les langues appropriées, ce qui est prévu dans plusieurs ACI, mais également inclure des sessions de formation sur la signification des droits contenus dans les ACI, ce qui est prévu dans un nombre plus limité de ceux-ci¹²⁶.

Dans certains ACI, les formalités de mise en œuvre des engagements auxquels les parties se sont obligées sont énoncées de façon très générale. Ainsi, des ententes prévoient laconiquement que « tout problème ou [toute] difficulté concernant l'interprétation ou la mise en œuvre de l'accord-cadre sera examiné conjointement ». Ce type de stipulations peut paraître de prime abord dénudé de tout effet. Pourtant, elles constituent un moyen de mettre en place des mécanismes flexibles pour établir un dialogue continu entre les parties. Cela est vrai pour les deux ACI contenant de telles clauses pour lesquels nous avons conduit des entrevues à la fois avec les représentants des salariés et ceux de l'entreprise. Sous l'égide de ces ACI, des discussions et des rencontres avaient lieu régulièrement pour régler certains problèmes, répondre aux préoccupations des représentants des travailleurs et surveiller l'évolution des conditions de travail et du respect des droits des travailleurs dans les entreprises visées.

La mise en œuvre des ACI se fait le plus souvent par l'entremise de consultations et de rencontres périodiques entre les signataires dont la fréquence est généralement prévue dans le texte des ententes¹²⁷. Les participants à ces rencontres sont les représentants des FSI et des autres syndicats visés, ainsi qu'un certain nombre de dirigeants de l'entreprise, le plus souvent des représentants du service des ressources humaines¹²⁸. Les frais d'organisation sont fréquemment payés par l'entreprise. L'objet

126. L'ACI conclu entre l'ICEM et l'entreprise Norske Skog anticipe le besoin de formation nécessaire aux salariés pour une pleine participation à sa mise en œuvre par les stipulations suivantes : « To enable local representatives to play a role in the monitoring process, they will be given adequate time for training and involvement in the monitoring process. The company will ensure that local representatives are provided with information, access to workers, and rights of inspection necessary to effectively monitor compliance with this agreement. »

127. Il s'agit le plus souvent de rencontres annuelles.

128. L'ACI conclu entre l'ICEM et le groupe EDF prévoit la possibilité d'inviter des représentants d'ONG à participer aux rencontres si les deux parties s'entendent à ce sujet.

de ces réunions consiste à échanger de l'information, à discuter de préoccupations générales et à résoudre des problèmes spécifiques, par exemple des plaintes individuelles, relativement à la mise en œuvre de l'ACI. Ces rencontres peuvent également être l'occasion de discuter d'une gamme de sujets plus large, tels que les activités de l'entreprise, ses préoccupations économiques et ses plans d'affaires. En vertu de certains ACI, les consultations et les rencontres ont lieu sous l'auspice d'un comité désigné à cette fin. Deux situations sont envisagées à ce sujet. La première consiste à créer une nouvelle entité pour réviser l'application d'un ACI; la seconde, à confier cette tâche à un comité existant, tel le comité d'entreprise européen ou le comité d'entreprise mondial rattaché à l'entreprise signataire. D'un point de vue pratique, il peut être intéressant d'utiliser le comité d'entreprise européen comme véhicule pour discuter de l'application des ACI. Toutefois, cette approche soulève des questions importantes quant à la légitimité d'un processus de mise en œuvre confiné à l'Europe¹²⁹, alors que la protection des droits fondamentaux inscrits dans les ACI est susceptible de profiter en priorité aux salariés venant de pays en voie de développement¹³⁰. Il existe également un risque que les discussions concernant le suivi des ACI soient reléguées au second plan au regard des autres fonctions exercées par les comités d'entreprise européens.

Cela ne veut pas dire pour autant que les comités d'entreprise européens ne devraient pas être utilisés comme éléments du processus de mise en œuvre des ACI. Toutefois, les FSI devraient au minimum s'assurer que leurs représentants puissent assister aux réunions de ces comités de même qu'y prendre la parole pour répliquer au rapport des dirigeants de l'entreprise concernant l'application d'un ACI et présenter leurs propres observations. L'ACI devrait également prévoir une procédure de mise en œuvre additionnelle, formelle ou informelle, en vue de permettre la participation

129. Nous pensons surtout ici à une clause comme celle qui a été insérée dans l'ACI conclu entre la FIOM et l'entreprise Prym, clause qui ne prévoit qu'un seul mécanisme de mise en œuvre: «The group management annually informs the EWC in its meeting on the realisation and will discuss together with the EWC on the procedure in case of violations.»

130. Ces derniers pourraient ressentir une certaine méfiance envers une initiative qui prétend les protéger à distance, surtout compte tenu du fait qu'il existe parfois des divisions «Nord-Sud» entre les travailleurs sur la définition de ce qui constitue le meilleur intérêt des travailleurs dans les pays en voie de développement. Voir notamment, sur le sujet de la clause sociale, G. VAN ROOZENDAAL, *op. cit.*, note 29. Au surplus, la notion de comité d'entreprise européen et la vision européenne de la participation des travailleurs véhiculée par cette entité sont souvent étrangères aux travailleurs et aux syndicats non européens: L. TORRES et S. GUNNES, *Global Framework Agreements: A New Tool for International Labour*, Oslo, Norvège, FAFO (Labour International Think Tank), 2003, p. 39.

des travailleurs partout dans le monde au processus d'application d'un ACI¹³¹. L'existence d'un comité d'entreprise mondial pour l'information et la représentation des salariés dans une entreprise permet aux signataires d'un ACI d'utiliser une entité existante comme composante du processus de mise en œuvre de celui-ci tout en évitant la plupart des problèmes inhérents au recours à un comité d'entreprise européen aux mêmes fins¹³². En effet, des représentants des travailleurs venant de tous les pays où une entreprise possède des établissements ou mène des activités participent généralement aux rencontres des comités d'entreprise mondiaux, ce qui leur donne un caractère international.

Certains ACI prévoient une procédure permettant aux salariés ou à leurs représentants de porter plainte ou de faire rapport au sujet de violations présumées des droits protégés par les ententes. La protection des salariés exerçant un recours contre toute forme de mesure disciplinaire ou discriminatoire de la part de l'employeur est occasionnellement attachée à cette procédure. Le traitement des plaintes est dirigé soit vers un groupe mixte composé de représentants des salariés et de l'entreprise (c'est parfois le comité chargé de la révision annuelle de l'ACI), soit tout simplement vers les dirigeants de l'entreprise. La solution paritaire semble évidemment la plus appropriée pour assurer la participation effective des salariés à la mise en œuvre des ACI. À ce jour, un seul ACI a prévu une procédure de plainte pouvant éventuellement mener à la mise sur pied d'un tribunal d'arbitrage

131. L'ACI conclu entre la FIOM et l'entreprise GEA prévoit, par exemple, ceci : «All the employees have the right to address subjects and problems in conjunction with the agreed principles. They will not suffer any disadvantages and/or sanctions as a result .» Une clause similaire est incluse dans l'ACI entre la FIOM et l'entreprise Rheinmetall. L'ACI entre la FIOM et l'entreprise Merloni propose également une solution au problème de légitimité soulevé par l'usage du comité d'entreprise européen de la façon suivante : «For countries which are not members of the EWC, the information shall be given to representatives of the workers-union organizations at the individual plants by the local management.»

132. Contrairement au cas du comité d'entreprise européen, dont la mise en place est imposée par la Directive 94/45/CE, précitée, note 89, la création d'un comité d'entreprise mondial est une initiative volontaire de l'entreprise. Ce comité est parfois une extension, à l'échelle mondiale, d'un comité d'entreprise européen existant. Il peut également provenir de l'assentiment d'une entreprise d'établir une structure de dialogue avec les réseaux de syndicats ou de comités d'entreprise créés par les FSI. Par exemple, les ACI conclus par la FIOM avec les entreprises Volkswagen et SKF se réfèrent aux comités d'entreprise mondiaux rattachés aux entreprises signataires.

dont les décisions lieraient les parties¹³³. Cette procédure n'a toutefois pas été utilisée en pratique jusqu'à présent.

L'inspection sur les lieux de travail est le dernier mécanisme de mise en œuvre mentionné dans les ACI, quoique de façon marginale¹³⁴. Ce mode de contrôle du respect des obligations contenues dans les ACI est souvent associé au discours sur les codes de conduite. Il consiste à effectuer des visites dans certains établissements sélectionnés de l'entreprise ou de ses sous-traitants pour observer les conditions de travail et les pratiques qui y ont cours de façon à vérifier si le contenu de l'ACI est appliqué. Les représentants des FSI sont associés aux représentants de l'entreprise lorsque l'inspection est effectuée, mais ils participent parfois à leurs frais à cet exercice¹³⁵. Certains ACI prévoient en outre l'intégration de leurs principes mêmes dans les systèmes de gestion des entreprises et la possibilité pour ces dernières de conduire des exercices de vérification de l'application des principes en question par leurs propres moyens¹³⁶.

L'exposé des mécanismes de mise en œuvre des ACI permet de constater que l'application des ACI fonctionne selon un principe de subsidiarité¹³⁷. Plusieurs ACI reconnaissent textuellement l'importance de respecter les processus de négociation collective au niveau local et de tenter de résoudre les différends relatifs aux relations de travail «au plus près de l'endroit où ils se posent¹³⁸». Comme cela est indiqué dans l'entente signée par l'ICEM et l'entreprise Rhodia, un ACI «n'a pas vocation à se substituer ou interférer dans les démarches de dialogue ou de négociation

133. Il s'agit de l'ACI conclu entre la FITBB et l'entreprise Skanska. Le tribunal d'arbitrage (*arbitration board*) est composé d'un membre nommé par la FITBB, d'un membre nommé par Skanska et du président choisi de concert par les parties.

134. Ce mécanisme est notamment prévu dans les ACI suivants : FITBB-Skanska, FITBB-Faber-Castell. Des inspections ont été également menées à l'occasion de la mise en œuvre de l'ACI conclu entre la FITBB et l'entreprise IKEA, quoique cela ne soit pas mentionné expressément dans le texte révisé de leur entente.

135. C'est le cas notamment pour les inspections effectuées en vertu de l'ACI FITBB-Skanska.

136. Voir, par exemple, les ACI conclus entre l'ICEM et l'entreprise ENI ainsi qu'entre la FIOM et l'entreprise Bosch.

137. C'est le principe selon lequel les décisions devraient être prises au niveau (international, national ou local) où elles sont susceptibles de produire les résultats les plus efficaces : V. MARLEAU, «Globalization, Decentralization and the Role of Subsidiarity in the Labour Setting», dans J.D.R. CRAIG et S.M. LYNK (dir.), *Globalization and the Future of Labour Law*, Cambridge, Cambridge University Press, 2006, p. 108.

138. ACI intervenu entre l'ICEM et l'entreprise Rhodia. Voir également les ACI suivants : IUTA-Chiquita, UITA-Fonterra, ICEM-Endesa, ICEM-Statoil, ITBB-Skanska, ICEM-Norske-Skog, ICEM-Lukoil, FIOM-Rheinmetall.

menées au plan local»¹³⁹. Pour qu'un ACI produise des résultats, il est impératif que les dirigeants et les travailleurs à l'échelle locale se l'approprient. Ce principe est reflété dans l'ACI conclu entre l'ICEM et le groupe Électricité de France: «Dans chaque Société concernée du Groupe, un dialogue sera engagé entre le management et les représentants des salariés sur les initiatives à prendre et les modalités de mise en œuvre du présent accord.»¹⁴⁰ Plusieurs procédures de plaintes fonctionnent également selon le principe de subsidiarité en prévoyant que les problèmes relatifs à la mise en œuvre de l'ACI doivent d'abord être soulevés au niveau local¹⁴¹. Cela démontre sans équivoque que les ACI n'ont pas pour objet de remplacer une procédure de négociation collective existante. Ils doivent plutôt assurer le respect des droits fondamentaux des travailleurs à l'échelle de l'ETN, de façon à leur permettre de négocier leurs propres conditions de travail.

Bien que le niveau local soit privilégié dans la mise en œuvre des ACI, peu d'accords envisagent les modes concrets d'harmonisation des normes internationales du travail qu'ils protègent avec la législation des pays où ils peuvent s'appliquer. En effet, seulement un nombre limité d'entre eux fixent de manière explicite la façon de résoudre les divergences possibles de contenu entre les ACI et les lois sur le travail à l'échelle nationale. Certains ACI prévoient que leurs dispositions s'appliquent «sous réserve des législations nationales». L'application stricte de ces clauses limite la portée des ACI alors qu'ils devraient justement permettre de remédier à l'insuffisance de la protection accordée à certains droits du travail dans certains États. À l'inverse, des ACI prévoient l'application des droits fondamentaux dans des pays qui n'ont pas encore ratifié les conventions de l'OIT ou dans lesquels «l'affirmation des droits humains est encore insuffisante»¹⁴². Les

139. RHODIA – ICEM, *Accord mondial de responsabilité sociale entre Rhodia et l'ICEM*, 2005, [En ligne], [www.icem.org/files/pdf/Global_agreements_pdfs/RhodiaFr.pdf] (3 janvier 2007).

140. ÉLECTRICITÉ DE FRANCE – L'ICEM, L'ISP, L'OIEM ET LA FMTI, *Accord sur la responsabilité sociale du groupe EDF*, 2005, [En ligne], [www.icem.org/files/pdf_Global)agreements_pdfs/EDF-GA-FR.pdf] (3 janvier 2007).

141. À titre d'exemple, l'ACI conclu entre l'ICEM et Norske Skog prévoit une procédure de plainte en trois étapes: «a) Firstly, the complaint should be raised with the local site management. b) If the complaint is not resolved with local management, it should be referred to the appropriate national union who will raise the issue with the company's regional president. c) If still unresolved, the complaint will be referred to the ICEM Brussels office who will raise the matter with the company's Corporate Management. Where infringements are found, these shall be reported to the responsible member of management, who will ensure that relevant corrective measures are implemented.»

142. Cet ACI a été conclu entre la FIOM et l'entreprise Peugeot. L'ACI du groupe EDF énonce ce qui suit à cet égard: «Dans les pays qui n'ont pas ratifié ces conventions [de l'OIT], les signataires pourront, en fonction des contextes locaux, faire leur promotion

ACI peuvent alors réellement agir comme catalyseur pour la promotion des droits protégés par la Déclaration de 1998 de l'OIT.

Les différents types de procédure de mise en œuvre présents dans les ACI sont inspirés à la fois des mécanismes de vérification des codes de conduite de l'entreprise, des systèmes de relations industrielles nationaux et du comité d'entreprise européen. Les politiques de communication, les mécanismes formels et informels de plainte, l'inspection sur les lieux de travail et l'intégration des principes des ACI dans les systèmes de gestion des entreprises sont considérés dans la littérature sur les codes de conduite comme des facteurs importants de leur crédibilité¹⁴³. Par ailleurs, une procédure de plainte est tout d'abord un trait distinctif des systèmes nationaux de relations industrielles qui permettent à un travailleur de déposer un grief en cas de non-respect par l'employeur des modalités d'une convention collective de travail. Les ACI, qui prévoient une procédure formelle ou informelle permettant de signaler des manquements, adaptent ainsi une composante traditionnelle des systèmes de relations industrielles qui anticipent la possibilité de conflits quant à l'interprétation et à l'application des conventions collectives en procurant aux parties des mécanismes appropriés de résolution des différends. Malgré cette influence tangible, rappelons qu'un seul ACI mentionne la possibilité de transmettre un litige à un tribunal d'arbitrage. Ce fait peut probablement être attribué à une réticence des dirigeants de l'entreprise de céder volontairement leur pouvoir décisionnel à une entité indépendante dont la décision les lierait.

En définitive, la logique sous-tendant les mécanismes de mise en œuvre des ACI tire son origine principale du fonctionnement des comités d'entreprise européens. Dans la plupart des cas, les rencontres périodiques pour réviser l'application des ACI sont au cœur des procédures de mise en œuvre des ACI. L'exercice de consultation et d'information inhérent à ce processus imite la pratique des comités d'entreprise européens, quand il n'est pas carrément intégré aux activités d'un comité d'entreprise européen existant. Si les rencontres périodiques d'information et de consultation permettent d'établir un dialogue social transnational entre les FSI et les entreprises signataires d'un ACI, il n'empêche que les décisions définitives concernant le respect des droits contenus dans les ACI demeurent la prérogative de l'employeur. La mise en œuvre effective des droits protégés par les ACI est donc tributaire de la bonne volonté des entreprises.

auprès des organisations professionnelles et des autorités locales compétentes, en valorisant l'expérience d'application au sein des sociétés du groupe.»

143. OCDE, *op. cit.*, note 4.

2.3 La portée organisationnelle et territoriale des accords-cadres internationaux

La délimitation du champ d'application des ACI permet de déterminer les travailleurs bénéficiaires des engagements de l'entreprise. Cette définition de la portée organisationnelle et territoriale des ACI est particulièrement importante en raison de l'organisation des activités de la plupart des ETN en réseaux constitués à la fois des filiales de l'entreprise et de ses partenaires contractuels. Compte tenu du caractère parfois minimal des droits protégés par les ACI, ils sont essentiellement susceptibles de procurer une protection normative additionnelle aux salariés à l'emploi des filiales et des sous-traitants situés dans certains pays où l'application des droits fondamentaux est parfois déficiente, d'où l'importance de leur mise en œuvre dans l'ensemble du réseau de production d'une entreprise.

Peu d'ACI contiennent des indications permettant de déterminer le périmètre de l'entreprise. L'ACI conclu par le groupe EDF innove à ce sujet en intégrant une clause prévoyant qu'il « s'applique aux sociétés dans lesquelles le groupe EDF exerce directement le contrôle, c'est-à-dire les sociétés dans lesquelles EDF détient la majorité du capital, ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises, ou encore nomme plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance ». Cet ACI prévoit également les conséquences d'une modification du périmètre du groupe EDF et l'engagement de l'entreprise en vue de promouvoir l'ACI « dans les sociétés où EDF est présente de façon significative sans exercer le contrôle direct ». En l'absence de clause semblable, la détermination des filiales de la société mère auxquelles l'ACI est applicable peut être malaisée et laisser place à une part d'incertitude.

Dans certains cas, l'application de l'ACI est limitée aux activités sur lesquelles l'entreprise exerce un contrôle direct ou encore une influence dominante et la portée organisationnelle de l'ACI semble alors exclure les sous-traitants et les autres partenaires d'affaires¹⁴⁴. La majorité des ACI comporte toutefois des stipulations relatives au respect des droits protégés par les ACI par les sous-traitants et les partenaires d'affaires des entreprises signataires. Les stipulations les plus courantes à cet égard énoncent l'engagement de l'entreprise « à encourager » ses sous-traitants et ses partenaires d'affaires à se conformer au texte de l'ACI dont elle est signataire ou encore « à exiger » de ses sous-traitants qu'ils respectent les principes établis par l'ACI. Seulement quelques ACI prévoient qu'un manquement sérieux et non corrigé à certains droits fondamentaux peut

144. Dans ces cas, l'application de l'ACI aux sous-traitants peut également être fonction de la dépendance économique de ces derniers envers l'entreprise.

mener à la terminaison des relations avec le sous-traitant visé¹⁴⁵. Cela s'explique, d'un côté, par la réticence des entreprises à insérer unilatéralement de nouvelles conditions d'exécution dans les contrats déjà conclus avec leurs sous-traitants et, de l'autre côté, par la crainte des conséquences économiques négatives pouvant découler d'une telle pratique¹⁴⁶.

Les ACI sont pour la plupart muets sur le sujet de leur portée territoriale. L'entente conclue entre l'UITA et l'entreprise Chiquita est l'une des seules à inclure des précisions géographiques sur son champ d'application, qui est restreint aux plantations de bananes de l'entreprise situées en Amérique latine. En raison de ce silence, il faut inférer que les ACI s'appliquent dans les différents pays et localités où les établissements d'une entreprise, et de ses sous-traitants le cas échéant, sont situés. Cela peut poser problème lorsque certaines activités de l'entreprise ont lieu dans des pays où les violations des droits fondamentaux des travailleurs semblent récurrentes¹⁴⁷. Des FSI et des entreprises signataires considèrent tout simplement que les ACI qu'elles ont conclus ne trouvent pas application dans les pays où les atteintes aux droits fondamentaux des travailleurs sont systématiques. D'autres essaient tout de même d'assurer la mise en œuvre des droits protégés par les ACI, tout en reconnaissant les limites inhérentes de ce processus dans certaines régions et localités. Malgré son importance, la portée territoriale ne semble pas avoir été un sujet de préoccupation des parties lors de la négociation des ACI.

Dans l'ensemble, les textes des ACI ne paraissent pas offrir de solution satisfaisante à la question de savoir s'ils constituent un modèle de régulation prometteur pour assurer le respect des droits fondamentaux des travailleurs dans les chaînes de production mondiales des entreprises. Les obligations de ces dernières relativement à la conduite de leurs sous-traitants en vertu des ACI sont somme toute peu contraignantes. Néanmoins, même un simple engagement d'une entreprise à encourager ses sous-traitants à respecter les droits énoncés dans un ACI permet en pratique aux

145. À titre d'exemple, l'ACI conclu entre l'ICEM et l'entreprise Rhodia prévoit que « tout manquement grave et non corrigé après observation à la législation concernant la santé-sécurité des salariés, au respect de l'environnement ou des droits humains fondamentaux entraînera l'arrêt des relations avec l'entreprise concernée dans le respect des obligations contractuelles ».

146. À cet égard, les entreprises mentionnent la difficulté de changer de sous-traitants pendant la durée de vie d'un produit et le fait que l'imposition de sanctions puisse créer un désavantage concurrentiel par rapport aux autres entreprises de la même industrie: R. STEIERT, H.-J. UHL et M. BRÜNING, « A Social Charter for Volkswagen: A New Milestone in Industrial Relations », *Transfer*, vol. 8, 2000, p. 711.

147. C'est notamment le cas en Chine où le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est sévèrement limité.

FSI de soulever cette question lors de l'application de certains mécanismes de mise en œuvre de l'ACI. Ces clauses posent donc les premières assises d'un droit de regard des FSI sur la conduite des sous-traitants d'une entreprise signataire d'un ACI.

Conclusion

L'émergence de la négociation collective internationale sous la forme d'ACI découle du besoin d'assurer le respect des droits fondamentaux des travailleurs dans les chaînes de production mondiales des ETN. Si le droit international du travail public n'encadre pas cette pratique émergente, d'autres sources de régulation d'origine étatique, qu'elles soient nationales ou supranationales, influent sur l'élaboration des ACI. Concernant le processus de négociation, ce sont les systèmes nationaux de droit du travail et la Directive européenne sur les comités d'entreprise européens qui, par la création d'espaces de dialogue entre les acteurs sociaux, offrent des plates-formes pour la négociation d'ACI. Pour ce qui est du contenu des ACI négociés, les influences des institutions de régulation du travail sont diverses. Les droits protégés tirent leur origine principale de la Déclaration de 1998 de l'OIT et de ses conventions fondamentales. Les différents types de procédure de mise en œuvre sont inspirés des mesures de vérification des codes de conduite, des mécanismes de règlement des différends existant dans les systèmes nationaux de droit du travail et du fonctionnement des comités d'entreprise européens ayant pour objet d'assurer la consultation et l'information des travailleurs à l'échelle de l'espace transnational européen. Dans une perspective pluraliste, l'étude des ACI permet d'observer de nombreuses instances d'internormativité. La création, par la conclusion d'un ACI, d'un régime de régulation privé régissant les relations de travail des acteurs sociaux transnationaux se fait par voie d'intégration, d'adaptation, d'imitation et d'appui sur les régimes juridiques existants.

Si nous observons, d'une part, l'influence de la régulation étatique sur l'élaboration des ACI, nous pouvons nous interroger, d'autre part, sur leur réception dans les systèmes juridiques nationaux. Quelle est la force légale attribuée aux ACI par le droit d'origine étatique? Comment assurer la transposition des ACI dans l'ordre juridique interne de différents États? Ces questions n'ont pas été soulevées jusqu'à maintenant devant les instances judiciaires des pays où les ACI peuvent s'appliquer. Y répondre suppose d'appliquer un certain nombre de principes du droit international

privé¹⁴⁸. Des facteurs tels que la capacité des parties à contracter, le lieu d'exécution du travail et le siège social de l'entreprise sont susceptibles d'influer sur la reconnaissance du caractère contraignant des ACI en droit interne. Par ailleurs si les questions d'effectivité des normes privées intéressent évidemment les juristes, les parties aux ACI, quant à elles, n'envisagent pas la mise en œuvre des ACI par la voie de poursuites judiciaires. Le poids normatif des ACI ne réside donc pas, pour les acteurs visés, dans une éventuelle sanction judiciaire, mais dans leur capacité à établir les attentes de chacun et à définir les modalités de leur relation.

La force des ACI dépend de la capacité des parties à s'approprier les normes qu'ils protègent et à mobiliser les procédures de mise en œuvre qu'ils établissent. Les données existantes sur l'application des ACI révèlent qu'ils ont été essentiellement utilisés par les FSI : pour défendre l'exercice du droit d'association et de négociation collective au sein des filiales des entreprises signataires ; pour convaincre les entreprises visées d'intervenir auprès de leurs sous-traitants afin de garantir le respect des droits fondamentaux des travailleurs ; pour assurer la consultation et l'information des travailleurs dans des situations de restructuration et de fermeture d'entreprise ; et pour aider la résolution de conflits au niveau local¹⁴⁹.

Il est toutefois difficile d'évaluer l'impact concret de la signature d'un ACI sur le respect des droits fondamentaux des travailleurs dans une entreprise précise. Certes, les ACI ont clairement permis dans certaines situations de protéger de façon effective le droit à la liberté d'association et de négociation collective de groupes de salariés. La situation n'est toutefois pas connue à l'heure actuelle pour ce qui est des trois autres droits fondamentaux proclamés par la Déclaration de 1998 de l'OIT. La signature d'un ACI n'entraîne donc pas la modification des conditions de travail dans le réseau de production d'une entreprise du jour au lendemain. Les parties envisagent plutôt la mise en œuvre des ACI comme un processus évolutif qui implique une amélioration continue des conditions de travail des salariés dans le temps. Ce processus se heurte toutefois à certains obstacles,

148. Sur la portée juridique des ACI, voir : A. SOBZAK, « Les enjeux juridiques des accords-cadres internationaux », dans M. DESCOLONGES et B. SAINCY (dir.), *op. cit.*, note 84, p. 93. Voir également I. DAUGAREILH, *loc. cit.*, note 108, 80-81.

149. Sur les résultats de la mise en œuvre des ACI, voir : R.-C. DROUIN, *International Framework Agreements, A Study in Transnational Labour Regulation*, thèse de doctorat, Cambridge, Université de Cambridge, septembre 2005, p. 158-190 ; J. WILLS, « Bargaining for the Space to Organise in the Global Economy : A Review of the Accor-IUF Trade Union Rights Agreement », *Review of International Political Economy*, vol. 9, 2002, p. 675 ; L. RIISGAARD, *loc. cit.*, note 125 ; CISL, *op. cit.*, note 23, p. 106-108 ; M. DESCOLONGES, *loc. cit.*, note 122, 85-90.

principalement les ressources limitées des FSI pour contrôler l'application des engagements des entreprises et le manque de volonté de certaines entreprises pour modifier leurs pratiques à un rythme acceptable.

Les ACI apparaissent donc comme un modèle prometteur de régulation privée des relations de travail dans l'ETN. Certaines des faiblesses perçues relativement à leur contenu, à leurs mécanismes de mise en œuvre ou à leur portée organisationnelle et territoriale proviennent non pas d'un problème conceptuel, mais du déséquilibre des forces entre les acteurs impliqués et de l'incapacité des FSI de convaincre les entreprises d'accepter d'assumer certaines obligations. Tout comme pour le développement de la négociation collective nationale au siècle dernier, il semble, en définitive, que la mise en place d'un cadre international permettant de redresser le déséquilibre de pouvoir entre les acteurs sociaux sera nécessaire pour assurer l'expansion de la négociation d'ACI à une échelle plus large.

ANNEXE I

Fédérations syndicales internationales

Fédération internationale des journalistes (FIJ)

(104 affiliés, dans 101 pays, représentant 500,000 membres)

Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie (FIOM)

(200 affiliés, dans 100 pays, représentant 25 millions de membres)

Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB)

(Depuis décembre 2005 : Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (ITBB), 289 affiliés, dans 125 pays, représentant 10 millions de membres)

Fédération internationale des travailleurs du textile, du vêtement et du cuir (FITTHC)

(216 affiliés, dans 106 pays, représentant 10 millions de membres)

Fédération internationale des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des secteurs connexes (ICEM)

(399 affiliés, dans 108 pays, représentant 20 millions de membres)

Internationale de l'éducation (IE)

(310 affiliés, dans 123 pays, représentant 26 millions de membres)

Internationale des services publics (ISP)

(600 affiliés, dans 140 pays, représentant 20 millions de membres)

Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)

(594 affiliés, dans 136 pays, représentant 5 millions de membres)

Syndicat international de l'Association des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, du tabac et des secteurs connexes (UITA)

(138 affiliés, dans 110 pays, représentant 15 millions de membres)

Union Network International (UNI)

(900 affiliés, dans 104 pays, représentant 15 millions et demi de membres)

ANNEXE II

Accords-cadres internationaux conclus de 1989 à 2006

Entreprise	FSI	Année	Pays d'origine	Secteur
Accor	UITA	1995	France	Hôtellerie
Anglo Gold	ICEM	2002	Afrique du Sud	Mines
Arcelor	FIOM	2005	Luxembourg	Sidérurgie
Ballast-Nedam	FITBB	2002	Pays-Bas	Construction
BMW	FIOM	2005	Allemagne	Automobile
Bosch	FIOM	2004	Allemagne	Ingénierie
Carrefour	UNI	2001	France	Commerce – Distribution
Chiquita	UITA	2001	États-Unis	Agriculture
Club Med	UITA	2004	France	Hôtellerie – Tourisme
Daimler Chrysler	FIOM	2002	Allemagne	Automobile
Danone	UITA	1989-2001	France	Alimentation
EADS	FIOM	2005	Pays-Bas	Aérospatiale – Défense
Électricité de France (EDF)	ICEM, ISP	2005	France	Énergie
Endesa	ICEM	2002	Espagne	Énergie
ENI	ICEM	2002	Italie	Énergie
Faber-Castell	FITBB	2000	Allemagne	Papier
Falck	UNI	2005	Danemark	Services
Fonterra	UITA	2002	Nouvelle-Zélande	Agroalimentaire (produits laitiers)
Freudenberg	ICEM	2000	Allemagne	Industrie chimique
GEA	FIOM	2003	Allemagne	Ingénierie – Mécanique
H&M	UNI	2004	Suède	Habillement
Hochtief	FITBB	2000	Allemagne	Construction
IKEA	FITBB	1998	Suède	Ameublement
Impregilo	FITBB	2004	Italie	Construction
ISS	UNI	2003	Danemark	Entreprise de nettoyage
Lafarge	ICEM	2005	France	Matériaux – Construction
Leoni	FIOM	2003	Allemagne	Électricité – Automobile
Lukoil	ICEM	2004	Russie	Énergie
Merloni (Indesit)	FIOM	2001	Italie	Électroménager
Nampak	UNI	2006	Afrique du Sud	Emballage
Norske Skog	ICEM	2002	Norvège	Papier
OTE	UNI	2001	Grèce	Télécommunications

Entreprise	FSI	Année	Pays d'origine	Secteur
Peugeot	FIOM	2006	France	Automobile
Portugal Telecom	UNI	2006	Portugal	Téléphonie
Prym	FIOM	2004	Allemagne	Électronique
Renault	FIOM	2004	France	Automobile
Rheinmetall	FIOM	2003	Allemagne	Composants automobiles
Rhodia	ICEM	2005	France	Chimie
Röchling	FIOM	2004	Allemagne	Plasturgie automobile
Royal BAM Group	FITBB	2006	Pays-Bas	Construction
SCA	ICEM	2004	Suède	Papier
Schwan Stabilo	FITBB	2005	Allemagne	Papier
Securitas	UNI	2006	Suède	Services de sécurité
Skanska	FITBB	2001	Suède	Construction
SKF	FIOM	2003	Suède	Roulements et joints
Statoil	ICEM	2001	Norvège	Énergie
Telefónica	UNI	2002	Espagne	Télécommunications
Veidekke	FITBB	2005	Norvège	Construction
Volkswagen	FIOM	2002	Allemagne	Automobile