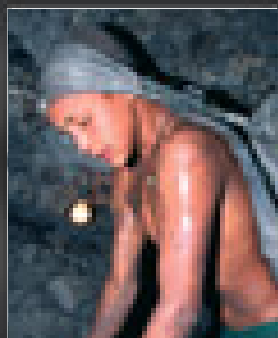


La responsabilité sociale des entreprises et les codes de conduite

Nouveaux enjeux ou vieux débat?



La responsabilité sociale des entreprises et les codes de conduite

Nouveaux enjeux ou vieux débat?



«La responsabilité sociale des entreprises: nouveaux enjeux ou vieux débat?» est une publication de:

La Confédération mondiale du Travail – CMT –



33, rue de Trèves
B-1040 Bruxelles
Tél.: 00 32 2 285 47 00
Fax: 00 32 2 230 87 22
E-mail: info@cmt-wcl.org
Site web: <http://www.cmt-wcl.org>

Cette brochure est réalisée par:

Le Département 'Droits humains et normes internationales du travail'

Tél.: 00 32 2 285 47 23/19

Fax: 00 32 2 230 87 22

E-mail: isabelle.hoferlin@cmt-wcl.org

Ce document a été élaboré par Béatrice Fauchère (ancienne représentante permanente de la CMT auprès des Nations Unies à Genève), en collaboration avec le département des droits humains et normes internationales de la CMT et avec la précieuse collaboration de divers experts, dont Gérard Fonteneau (assesseur syndical) et Jan Voets (coordinateur de projets sur les multinationales à la CMT).

Editeur responsable:

Willy Thys

33, rue de Trèves

B-1040 Bruxelles

Avril 2004

Photos: CMT, CSC, OIT (J. Maillard, P. Lissac).

© Des copies de cette publication sont autorisées si la source est mentionnée.

Nous remercions la DGCD (Direction générale de coopération au développement) de Belgique et ICCO (Interchurch Organisation for Development Cooperation) pour leur appui à l'élaboration de cette publication.

TABLE DES MATIERES

Introduction

1) LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES	6
Un mythe aussi ancien que le capitalisme	6
Malgré quelques mécanismes de contention, le pouvoir des transnationales se renforce	7
Ethique, mode ou nécessité?	7
L'éthique sur l'étiquette: une stratégie d'autodéfense du capitalisme	9
La majorité des gouvernements souhaitaient, dans un premier temps, un contrôle public des investissements internationaux... ..	9
... par la même un contrôle public de toutes les sociétés multinationales	10
Mais les sociétés transnationales ne l'entendaient pas ainsi et ont répliqué	11
À ce jour, les Nations Unies n'ont toujours pas adopté de code de conduite sur les sociétés transnationales	12
2) LES CODES DE CONDUITE	14
Cheminement vers des codes d'entreprise	14
Rencontrer les préoccupations de la société civile	15
Les «initiatives volontaires» ne peuvent se substituer à une véritable législation nationale et internationale	16
Au départ, ils traitaient principalement des paiements illicites	17
Dans un deuxième temps, les codes ont intégré les questions sociales et environnementales	17
La plupart des codes existants sont pensés et écrits dans les pays du Nord	17
Il existe plusieurs catégories de codes de conduite	18
Les codes de conduite sont surtout concentrés dans certains secteurs d'activités	18
Et que contiennent ces codes?	18
Comment les Conventions de l'OIT sont-elles considérées dans ces codes?	20
Quelle est donc la valeur de ces codes? Quel est leur impact sur la vie concrète des travailleurs?	23
Le contrôle de la mise en œuvre a donné naissance à de nouvelles expertises privées	24
Ces nouvelles procédures de contrôle soulèvent plusieurs questions essentielles	25
Le label social: du producteur au consommateur	27
Les actionnaires au sein de la RSE: vers des placements plus éthiques	28
Vers des conseils régionaux d'entreprise et vers des accords-cadre	29
3) LES VERITABLES ENJEUX	30
Affaiblir, sinon supprimer, le droit législatif et contractuel	30
Affaiblir, sinon supprimer, le rôle régulateur et arbitral des pouvoirs publics nationaux et internationaux	31
Choisir les partenaires qui conviennent et écarter les autres	32
Esquiver de véritables avancées en matière de justiciabilité des droits humains	33
La gouvernance de la société au cœur de la RSE	33
4) POSITION DE LA CMT	35
La responsabilité des entreprises, cheval de bataille des syndicats	35
Les codes de conduite: une Résolution de la CMT	36
Qu'en est-il des accords-cadre?	37
Quel est le rôle de l'OIT?	38
Et celui du monde des entreprises?	39
Quant aux ONG	40

Acronymes et abréviations

BIT	Bureau international du Travail
BSR	Business for Social Responsibility
CCI	Chambre internationale de Commerce
ECOSOC	Conseil économique et social
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture
FMI	Fonds monétaire international
GRI	Global Reporting Initiative
IIEO	Institut international d'Education ouvrière
OIT	Organisation internationale du Travail
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement économiques
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le Développement industriel
OMPI	Organisation mondiale de la Propriété intellectuelle
OIE	Organisation internationale des Employés
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
UNRISD	Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social
WBCSD	World Business Council for Sustainable Development

INTRODUCTION

Depuis un certain temps, nombre de débats et de publications sur la scène internationale traitent de la responsabilité sociale des entreprises.

Institutions publiques (Union européenne, Nations Unies, BIT même), monde des affaires, employeurs, organisations de la société civile – au moins certaines – semblent se rejoindre dans la conviction que la «responsabilité sociale des entreprises» est l'élément essentiel des politiques sociales, actuelles et futures, sur tous les continents et dans tous les secteurs.


Cette stratégie se développe dans une période où les groupes économiques et financiers multinationaux, où l'économie mondiale de marché même, traversent une grave crise interne. En témoignent de multiples pratiques «irresponsables» socialement ainsi qu'au regard de l'éthique: faillites frauduleuses, acquisitions douteuses, tricheries dans les comptes, rémunérations très élevées des managers, non-respect de valeurs essentielles, dérèglementations ou découplage entre activités financières et économiques.

Au lieu de considérer les législations, les conventions internationales, les conventions collectives, divers acteurs concernés vantent les codes de conduite, les labels sociaux, le sponsoring social ou d'autres initiatives volontaires.

Paradoxalement, l'objectif de la responsabilité sociale des entreprises est aussi soutenu par les pouvoirs publics sur le plan national et international. Paradoxalement, car cette stratégie, dont les contours et la définition restent vagues, met en cause le rôle régulateur et arbitral de l'Etat et des pouvoirs publics.

Au travers de cette publication, la Confédération mondiale du Travail – CMT – a décidé d'analyser strictement ce concept, pas toujours très précis, suivant ses promoteurs et ses utilisateurs. L'objectif consiste à faire un bilan de ce débat et d'en mesurer les conséquences sur les instruments nationaux ou internationaux (sectoriels et interprofessionnels), normatifs (droit du travail et droits sociaux), sur l'avenir de ces droits législatifs et contractuels et sur le contenu des politiques sociales. Après deux chapitres abordant ce débat et une de ses formes, à savoir les codes de conduite, la publication procède à un état des lieux et conclut sur des lignes d'action et de recommandation.

Nous tenons à exprimer toute notre gratitude à Béatrice Fauchère, ainsi qu'à Gérard Fonteneau, qui au travers de leur expérience au service du mouvement syndical et au sein du système des Nations Unies, ont contribué à jeter davantage de lumière sur ce débat extrêmement complexe. Nos remerciements s'étendent également à toute l'équipe de collaborateurs et experts de la CMT, ainsi qu'à Frieda de Coninck (Campagne vêtements propres), qui ont placé leur expérience dans divers domaines d'activités au service de la réflexion pour cette étude.



Willy THYS
Secrétaire général - CMT -



LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES

L'Entreprise

L'entreprise doit être une association entre personnes collaborant en vue de produire, par leur travail, des biens et des services. En tant que cellule de base de la structure économique, elle doit, dans son activité, se soumettre au but essentiel de l'économie, qui est de satisfaire les besoins réels de tous par l'utilisation optimale des moyens, dans le cadre de plans démocratiquement élaborés.

Etant une association entre personnes, et tout en s'efforçant d'atteindre cette efficacité optimale, l'entreprise doit permettre la participation réelle et active de tous ses membres aux responsabilités de son organisation et à l'ensemble de ses activités. Cette participation doit permettre aux travailleurs d'accéder au contrôle du fonctionnement de l'entreprise, grâce à leur force syndicale au sein de celle-ci.

La CMT en effet n'admet pas que la propriété, la gestion et les bénéfices de l'entreprise soient accaparés par les apporteurs du capital ou leurs représentants.

(Article 6, Déclaration de principes de la CMT)

Un mythe aussi ancien que le capitalisme

L'importance prise par les entreprises transnationales est le résultat d'un processus ancien, mais qui s'est accéléré et transformé ces dernières années.

Au 19^e siècle, les travailleurs faisaient l'objet d'exploitations systématiques (bas salaires, conditions inhumaines de travail, discipline militaire dans les entreprises, chômage fréquent et travail d'enfants). Ils étaient considérés comme des objets, méprisés: «classes laborieuses, classes dangereuses», disait-on. Aussi, jusque vers 1920, le patronat, soucieux de faire oublier ou d'atténuer l'exploitation et la misère sociale, multipliait les «bonnes œuvres» (écoles privées, églises, ouvriers, sociétés sportives).

De ce point de vue, l'élimination du travail des enfants en Europe de 1850 à 1920 est très significative. Les employeurs et les chambres de commerce en France, Belgique ou Grande-Bretagne se sont opposés constamment à toute réglementation (durée du travail, inspections régulières, scolarité) qui aurait pu, selon eux, constituer des distorsions de concurrence. Au contraire, en accusant les parents de cette situation, ils organisaient eux-mêmes, dans les ateliers, des cours ou des temps récréatifs pour les enfants qui travaillaient, ainsi que des ouvriers pour les mères des enfants-travailleurs. Les activités étaient animées fréquemment par les femmes des patrons elles-mêmes. C'est le paternalisme qui fait surgir toutes ces réalisations, d'ailleurs toujours évaluées en termes de coûts et bénéfices pour les entreprises.

Ces bons principes ne tiennent d'ailleurs pas longtemps, dès lors que surviennent des circonstances défavorables, comme en témoigne l'histoire sociale européenne. De plus, les bons principes sont toujours avancés pour masquer les réalités. Plus on gère au court terme, plus on va

parler de développement durable; plus on s'enfonce dans le chômage, plus on va vanter la gestion prévisionnelle de l'emploi. Comme le souligne le sociologue Michel Vilette, «on dit ce que voudraient entendre ceux qui souffrent d'une réalité inverse¹».

Malgré quelques mécanismes de contention, le pouvoir des transnationales se renforce

En vertu de la loi des rendements d'échelle croissants, la concentration fait partie des règles du jeu de l'économie capitaliste.

Dès la fin du 19^{ème} siècle, la situation de concurrence parfaite, où aucun acteur n'est capable d'exercer seul une influence décisive sur un marché, était dépassée par les faits. Les législations anti-trusts étaient censées freiner le pouvoir excessif de certains grands groupes. Elles existent toujours, mais ne sont guère efficaces. Depuis lors, la concentration ne cesse de s'accélérer, les plus grands absorbant généralement les plus petits, par-delà les frontières.

Aujourd'hui, la mondialisation est marquée par l'affaiblissement du pouvoir des autorités publiques nationales et internationales. Ses trois mots-clés sont libéralisation, privatisation et déréglementation. C'est le paradis des entreprises transnationales qui agissent – du point de vue social et des droits de l'Homme notamment –, comme bon leur semble.

Les conséquences du pouvoir que s'octroient les entreprises transnationales ont souvent été abordées. Elles ont été dénoncées par les organisations syndicales, les ONG, voire certains gouvernements, dans les instances internationales, notamment à l'OIT, à l'ECOSOC, à la Commission des droits de l'Homme et à la Sous-Commission de la promotion et de la protection des droits de l'Homme des Nations Unies.

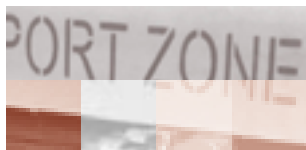
Ethique, mode ou nécessité?

La notion de responsabilité sociale des entreprises est donc aussi ancienne que les entreprises elles-mêmes. Comme nous venons de l'évoquer, elle portait simplement d'autres noms à d'autres époques: paternalisme, œuvre de charité ou éthique.

Depuis plusieurs années, le monde des employeurs, en connivence avec certains gouvernements, a tout fait pour déréguler et flexibiliser la sphère économique et sociale, faisant passer avant tout la défense des actionnaires devant celle des travailleurs, alors que ce sont ces derniers qui font la richesse des entreprises.

Sur le plan national, cette stratégie s'est traduite par une réforme du marché du travail débouchant sur de nouvelles législations. Des lois entourées d'une aura de modernité, quoique dans le fond,

1. *Le Monde, le monde de l'économie, 03 décembre 2002.*



souvent régressives car elles abaissent les conditions de travail et s'attaquent à des prérogatives essentielles pour les travailleurs (stabilité en matière d'emploi, liberté syndicale, droit à la négociation collective, protection contre des licenciements abusifs, etc.).

Au niveau de la législation internationale, c'est la révision des normes existantes qui a été posée, ce qui, comme nous l'observons, ne signifie nullement une révision dans le sens d'une amélioration. Les employeurs s'opposent d'ailleurs à l'adoption de nouvelles conventions internationales dans des secteurs de haute importance pour les travailleurs, comme, par exemple, celui de la sous-traitance.

Cette dérégulation à outrance a favorisé toutes sortes d'abus. Aujourd'hui, dans notre société mondialisée, l'immoralité et l'amoralité ont atteint des sommets que le citoyen, le monde politique et même le secteur privé ne peuvent plus tolérer. C'est pourquoi de nombreuses entreprises accueillent de façon positive, tout en soulignant le caractère volontaire de la démarche, la mise à l'ordre du jour de leur responsabilité sociale et environnementale.

Durant la décennie précédente, un accent particulier a été mis sur l'éthique et, par voie de conséquence, sur la responsabilité sociale des entreprises. On a alors observé une prolifération de codes de conduite. Certaines déclarations bruyantes d'entreprises au sujet de leur éthique sont en fait pure propagande, même pas dissimulée, et servent aussi de moyen de manipulation. Enron et Worldcom ne manquaient pas de faire référence à leur charte éthique!

En effet, «les considérations liées à l'image et à la réputation jouent un rôle croissant dans l'environnement concurrentiel des entreprises. Celles-ci sont aujourd'hui de plus en plus conscientes qu'à terme, le succès commercial et les bénéfices pour les actionnaires ne découlent pas uniquement d'une maximisation des profits à court terme, mais exigent au contraire un comportement qui, pour être axé sur le marché, n'en est pas moins responsable²».

Faire du profit ne peut donc se réaliser sans responsabilité, laquelle n'est pas seulement économique. Cependant, pour un très grand nombre d'entreprises, leur seule responsabilité consiste à faire du profit car «la responsabilité morale de l'entreprise est fondamentalement subversive, elle ruine les fondements de la société capitaliste libérale». Milton Friedman, Prix Nobel d'Economie, affirmait que «l'unique responsabilité sociale de l'entreprise est d'augmenter ses profits» pour le plus grand avantage des actionnaires³.

Une autre raison – et non des moindres – qui pousse le privé à «moraliser» un tant soit peu ses activités vient aussi du fait que «les intervenants financiers, afin d'être en mesure de mieux identifier les facteurs intrinsèques de risque et de succès d'une entreprise, ainsi que sa capacité de réponse à l'opinion publique, demandent que leur soient fournies des informations allant au-delà des traditionnels rapports financiers⁴». Après avoir privilégié au temps des Golden Boys spéculation, création de valeur et court terme, le marché, instruit par une tendance persistante à la baisse ponctuée de quelques retentissantes catastrophes, redécouvre les vertus du long terme et du fameux adage «l'éthique paie» (ethics pays): à terme, une entreprise responsable serait plus rentable qu'une entreprise sans foi, ni loi.

2. Commission européenne. «La responsabilité sociale des entreprises. Une contribution des entreprises au développement durable». Juillet 2002.

3. Albert, Michel. «Une nouvelle économie sociale de marché». Dans: *Futuribles*, N° 287, 2003.

4. *Op. Cit.*

En outre, l'importance croissante accordée à la responsabilité sociale des entreprises reflète le déclin de l'influence de l'Etat prôné et mis en place par les institutions financières internationales (FMI, Banque mondiale).

Les initiatives privées volontaires peuvent aussi conduire l'Etat à renoncer à l'adoption de nouvelles réglementations en démontrant que l'industrie respecte déjà au mieux les intérêts de la population. De fait, dans certains cas, il peut arriver que l'Etat encourage les initiatives des entreprises en considérant que cela le dispense de réglementer.

L'éthique sur l'étiquette: une stratégie d'autodéfense du capitalisme

Hier comme aujourd'hui, si l'éthique s'imisce au cœur de l'entreprise, c'est bien plus pour préserver le capitalisme.

Les chartes et autres codes de conduite élaborés unilatéralement par les directeurs d'entreprise contribuent-ils à accroître la protection des salariés ou, au contraire, à détricoter celle-ci et à affaiblir le droit du travail? Ces initiatives cèdent des obligations contraignantes à la bonne volonté des chefs d'entreprises.

Elles constituent de fait une privatisation du droit qui pose d'importants problèmes juridiques. En effet, l'objectif inavoué de faire obstacle à une intervention du législateur devenue prétendument inutile aboutit en réalité à privatiser la règle de droit et à transformer le chef d'entreprise, directeur concerné comme justiciable potentiel, en législateur, policier et juge, au mépris de la plus élémentaire séparation des pouvoirs⁵».

«Face à la prolifération des initiatives volontaires, l'OIT est de plus en plus sollicitée, certains l'invitant à agir, d'autres à s'abstenir d'agir⁶». Cependant, pour l'instant, cette Organisation n'agit pas vraiment tant est grande la pression des employeurs, notamment de leur organisation internationale, l'OIE.

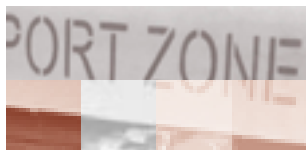
La majorité des gouvernements souhaitent, dans un premier temps, un contrôle public des investissements internationaux...

Les années qui ont suivi la fin de la guerre 1940-1945 ont vu la mise en place de différentes institutions internationales afin d'organiser le système monétaire et le commerce international. Les organisations internationales ont cheminé initialement dans le sens d'un meilleur encadrement des politiques commerciales et financières.

C'est dans ce climat qu'à l'issue de la Conférence des Nations Unies sur le Commerce et l'Emploi, qui s'est tenue à La Havane du 21 novembre 1947 au 24 mars 1948, fut signée le 24 mars 1948 la Charte de La Havane. Celle-ci créait l'Organisation internationale du Commerce et traitait, dans

5. Mireille Delmas-Marty. In: *Le Monde*, 27 novembre 2001.

6. Bureau international du Travail. GB.273/WP/SDL/1 novembre 1998.



ses articles 16 et 40 à 54, des investissements internationaux et des pratiques commerciales restrictives. Elle ne fut pas ratifiée par le Congrès américain.

En conséquence, le GATT fut créé à sa place comme une «solution temporaire», laissant ainsi les activités du commerce international en dehors du cadre des Nations Unies, activités qui étaient régies par des règles strictes sur le plan commercial, mais silencieuses en matière de droit du travail. La Conférence de Bandung (1955) donna naissance au Mouvement des non-alignés six années plus tard. Lorsqu'elle fut organisée, les pays en développement ont alors remis en cause les règles du jeu économique international et proposé des réformes structurelles, notamment en ce qui concerne le commerce international.

1964 a vu la création de la Conférence des Nations Unies pour le Commerce et le Développement - CNUCED -, dont la principale finalité était d'instaurer des relations commerciales plus équitables entre le Nord et le Sud et de favoriser les échanges Sud-Sud, en bref de concilier commerce international et développement.

Les pays en développement espéraient ainsi impulser «un nouvel ordre économique international» et surtout un «nouvel ordre commercial» qui prenne mieux en compte leurs intérêts dans les institutions ou forums internationaux à caractère économique.

... par là même un contrôle public de toutes les sociétés multinationales

En 1962, déjà, la Résolution 1803 des Nations Unies pour la Souveraineté permanente sur les ressources naturelles comportait plusieurs principes se rapportant aux sociétés transnationales, notamment parce que les deux tiers de leurs activités dans les pays en développement se concentraient dans l'exploitation des ressources naturelles.

Puis, en 1974, le Conseil économique et social des Nations Unies, ECOSOC, créait à la fois le Centre des sociétés transnationales et la Commission sur les sociétés transnationales dans le but d'élaborer une «série de recommandations qui, prises ensemble, représenteraient la base d'un code de conduite pour les sociétés transnationales». Cette décision répondait à une recommandation du Groupe de personnalités nommé par l'ECOSOC qui avait rendu son rapport quelques mois auparavant et estimait qu'un code de conduite pourrait agir «tel un instrument de persuasion morale renforcée par l'autorité des organisations internationales et de l'opinion publique». La conviction qui avait motivé ce rapport était aussi qu'un «code de conduite des Nations Unies constituait une occasion unique que les sociétés transnationales ne devraient pas laisser passer». Lors de sa deuxième session, la Commission sur les sociétés transnationales se fixait pour but de proposer un code de conduite pour le printemps 1978. La nouvelle fut accueillie froidement dans les milieux d'entreprise.

À la même époque, en décembre 1974, les Nations Unies adoptaient la Charte des droits et des devoirs économiques des Etats, qui stipule, dans son préambule, qu'elle «devrait constituer un ins-

trument efficace en vue de la mise en place d'un nouveau système international de relations économiques».

Mais les sociétés transnationales ne l'entendaient pas ainsi et ont répliqué

Rapidement, les sociétés transnationales ont pénétré le système des Nations Unies, en coopérant de façon institutionnalisée avec la FAO et le PNUD et en participant dans les délégations gouvernementales avec des justifications techniques aux négociations qui avaient lieu à la CNUCED, à l'ONUDI, l'OMPI, à la FAO, etc. De la sorte, elles défendaient leurs intérêts, d'ailleurs diamétralement opposés à ceux des pays du Sud.

En 1972, la Chambre de Commerce Internationale (CCI) publiait son «Guide pour les investissements internationaux», dans lequel elle soulignait entre autres les effets néfastes d'un code contraignant qui serait un obstacle à l'investissement international.

La quasi-totalité des sociétés transnationales avaient leur siège dans les pays industrialisés et les trois quarts des activités commerciales et d'investissement s'opéraient dans la zone OCDE. Comme les pays industrialisés se trouvaient en situation minoritaire aux Nations Unies, ils décidèrent de définir leur politique vis-à-vis des sociétés transnationales dans le cadre de l'OCDE. Défendant les intérêts de leurs sociétés transnationales («ce qui est bon pour Ford est bon pour les USA»), ils ne voulaient pas d'un code contraignant et adoptèrent en juin 1976, toujours au sein de l'OCDE, les «Principes directeurs concernant l'investissement international et les entreprises multinationales». Même si ce sont les Etats qui sont responsables de leur application, il s'agit de principes volontaires, non contraignants. Ils faisaient ainsi savoir qu'ils n'étaient pas prêts d'accepter que les activités des sociétés multinationales «soient contrôlées de façon excessive».

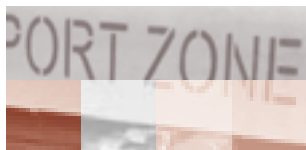
Ce qui s'est passé à l'OCDE eut une influence déterminante à l'OIT lors de la «Réunion consultative tripartite sur les relations entre les entreprises multinationales et la politique sociale» (réunion d'experts) qui s'est tenue, dans un premier temps, en mai 1976, et qui concluait à la nécessité d'élaborer une Déclaration de principes tripartite de l'OIT concernant les entreprises multinationales et la politique sociale.

«Le consensus de l'OCDE fut imposé à l'OIT par la délégation américaine (employeurs, travailleurs et gouvernements réunis)⁷». En effet, c'est en avril 1977, lors de la session de la Réunion consultative tripartite, que fut adoptée la Déclaration de principes sur les multinationales et la politique sociale. Les votes se présentèrent comme suit:

- 22 voix pour, dont 6 syndicalistes;
- 1 voix contre, dont 1 syndicaliste, et;
- 1 abstention, avec 1 syndicaliste⁸.

7. Gérard Fonteneau. In «A propos de la responsabilité sociale des entreprises». Mars 2003.

8. Gérard Fonteneau. Op. cit.



Cette Déclaration fut ensuite approuvée par le Conseil d'administration du Bureau international du travail (BIT) en novembre 1977⁹. Le Code de conduite de l'OCDE et la Déclaration de principes de l'OIT – tous deux explicitement ou par omission – ont donné satisfaction à toutes les priorités patronales¹⁰.

A ce jour, les Nations Unies n'ont toujours pas adopté de code de conduite sur les sociétés transnationales

Lors de la restructuration des Nations Unies en 1993, le Centre des sociétés transnationales fut fermé et, en février 1995, l'Assemblée Générale des Nations Unies décida que la Commission des sociétés transnationales devrait devenir une Commission du Conseil du commerce et du développement et être rebaptisée Commission de l'investissement international et des sociétés transnationales.

Il convient aussi de noter que le Secrétaire Général des Nations Unies a rappelé le 17 juillet 2000 que le secteur privé jouait un rôle actif au sein de l'Organisation des Nations Unies, que la coopération et les partenariats entre l'Organisation et des acteurs autres que les Etats, notamment ceux du monde des affaires, devaient être renforcés. Dans ce sens, le Pacte Mondial (*Global Compact*), lancé en 1999 par le Secrétaire général de l'ONU lui-même, devait constituer un cadre général approprié pour la coopération avec le monde des affaires.

La question d'un code de conduite a été longuement en discussion au sein du Groupe de travail sur les méthodes de travail et les activités des sociétés multinationales de la Sous-Commission de la promotion et de la protection des droits de l'homme de l'ONU. La Sous-Commission a adopté, lors de sa session d'août 2003, des «Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises».

Ce texte fut soumis à la Commission des droits de l'homme de mars 2004 en vue de la mise en place d'un groupe de travail chargé de leur examen. Mais l'initiative n'a pas prospéré pour l'heure en raison de l'énorme pression exercée par certaines organisations représentant le secteur privé.

Cette proposition de code traite du droit à l'égalité des chances et à un traitement non-discriminatoire, du droit à la sécurité de la personne, des droits des travailleurs, du respect de la souveraineté nationale et des droits de l'homme, des obligations visant la protection du consommateur, de l'environnement et des dispositions générales visant la mise en œuvre.

Le chapitre suivant reviendra de manière plus exhaustive sur la question des codes de conduite, qui traduisent une des réactions à ce questionnement sur la responsabilité sociale des entreprises.

9. Cette Déclaration est disponible à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/public/french/employment/multi/download/french.pdf>

10. CMT «Pour une action syndicale renouvelée face aux multinationales», 19ème Congrès CMT, 1977.

Que signifie l'expression «responsabilité sociale des entreprises»?

Selon la Commission européenne, «le concept de responsabilité sociale des entreprises signifie essentiellement que celles-ci décident de leur propre initiative de contribuer à améliorer la société et rendre plus propre l'environnement (...). Cette responsabilité s'exprime vis-à-vis des salariés et, plus généralement, de toutes les parties prenantes (*stakeholders*) qui sont concernées par l'entreprise mais qui veulent, à leur tour, influencer sur sa réussite». (*Commission européenne. Livre vert 2001*)

Pour d'autres, la responsabilité sociale de l'entreprise implique de «tenir compte des conséquences des activités des sociétés anonymes sur l'être humain, la société et l'environnement, en particulier grâce à l'entretien par l'entreprise de relations loyales et équitables avec tous ses partenaires: actionnaires, autres bailleurs de fonds, employés, syndicats, fournisseurs, clients, concurrents, collectivités publiques et toutes les personnes ou collectivités touchées par les activités de l'entreprise». (*Actionnariat pour le développement durable – ACTARES –, Charte et statut de l'organisation*).

Le Directeur Général de Pricewaterhouse Coopers, S.A. Dipazza, définit la responsabilité sociale comme la «globalisation alternative» face au conflit entre pro et anti-mondialisation. (*Forum économique et social, New York, février 2002*)

Sous cette terminologie, en fait, ce sont des choses très diverses qui sont regroupées: chartes, labels sociaux, éco-labels, les investissements socialement responsables, les codes de conduite, etc.

Pour la CMT, «la responsabilité sociale des entreprises consiste à ce qu'elles définissent par elles-même, unilatéralement et de façon volontaire, des politiques sociales et environnementales à l'aide d'instruments alternatifs qui ne soient ni les conventions collectives, ni la législation et en offrant, pour réaliser ces objectifs, des partenariats à des acteurs multiples».



LES CODES DE CONDUITE

Les conditions de travail

La CMT rejette tout système économique qui tend à se servir de l'homme comme d'un outil. En effet, l'homme est l'élément essentiel de la production, dont il est à la fois la cause et le but. Tout homme a donc droit à des conditions de production qui permettent le développement normal de sa personnalité. Par conséquent, tout système organisant ou tolérant le travail forcé est à rejeter.

Dans tous les cas où les conditions de production ne permettent pas le développement normal de la personnalité des travailleurs, la CMT entend poursuivre la transformation aussi totale que nécessaire de ces conditions, en assurant une meilleure organisation de l'emploi, des méthodes de production et des structures économiques, en vue d'obtenir de meilleures conditions de vie et une répartition équitable des responsabilités et des fruits de la production. Ces transformations doivent s'accomplir, non par un développement systématique des antagonismes de classe, mais en suscitant chez les travailleurs la prise de conscience des conditions de leur émancipation et de leur participation et en préconisant une économie organisée de telle manière que la dignité des travailleurs et l'indépendance de leurs groupements soient intégralement respectées.

(Article 5, Déclaration de principes de la CMT)

Cheminement vers des codes d'entreprise

Dans le passé, la pression exercée pour l'élaboration et l'adoption de codes contraignants venait surtout des gouvernements du Sud. Aujourd'hui, par contre, elle trouve essentiellement son origine dans les pays du Nord (ONG, associations, etc.), qui souhaitent, dans la plupart des cas, l'adoption de codes volontaires. Cela les rend complices de l'évolution vers davantage de volontarisme et de ceux qui prônent cette approche.

Les projets de code de conduite sur les sociétés transnationales élaborés au sein des Nations Unies prévoyaient un large cadre de régulation par les instances internationales des sociétés transnationales et de leurs filiales, cadre qui favorisait aussi le renforcement des législations nationales.

Après avoir réussi à mettre en échec la régulation et le contrôle de leurs activités, les sociétés transnationales ont vu, dans l'approche des initiatives volontaires, une possibilité d'aller de l'avant dans une voie qui leur était beaucoup plus favorable. Ce sont elles qui, de façon unilatérale, ont commencé à mettre sur pied leurs propres codes, à décider de leur mise en application et des méthodes de suivi, s'il y en a. Il n'est pas rare non plus qu'une société multinationale rédige plusieurs codes de conduite. Elles ont donc un contrôle total sur les codes de conduite qui, en fait, sont des outils qu'elles ont fabriqués pour défendre leurs intérêts et pas nécessairement ceux des travailleurs et des populations.

Les codes ne s'appliquent en général qu'à l'entreprise elle-même et, parfois seulement, à ses filiales. Ce n'est que très rarement qu'ils couvrent les fournisseurs (sauf pour la distribution) ou d'autres sous-traitants.

Les limitations du mouvement syndical a aussi ouvert la porte à l'initiative des sociétés multinationales. Les entreprises écrivent des codes de conduite parlant des droits des travailleurs en leur refusant, dans le même temps, de pouvoir s'impliquer dans la mise en oeuvre du code, de s'affilier à une organisation syndicale de leur choix et de négocier leurs conditions de travail de manière collective.

Rencontrer les préoccupations de la société civile

Les sociétés transnationales, qui sont connues du public, ont d'ailleurs très vite compris que si elles adoptaient des codes rencontrant les préoccupations des ONG, non seulement elles éloignaient le risque de l'adoption de codes de conduite dans le cadre des Nations Unies, mais elles amélioreraient aussi nettement leur image de marque. Ces codes pourraient avoir des retombées positives sur leurs activités.

Elles ont également tiré les leçons des scandales des différentes affaires qui, pour certaines, leur ont valu d'être traduites en justice. D'ailleurs, au moment où elles ont adopté un code de conduite, elles l'ont fait avec force publicité, surtout dans les pays d'importation, ne lésinant pas sur les moyens et les sommes dépensées. «La publication d'un code de conduite peut améliorer l'image d'une entreprise auprès de ses clients (...) Elle contribue à rehausser l'image d'une entreprise (particulièrement si elle est spécialisée dans des produits hauts de gamme)¹¹».

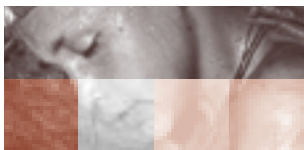
Ce qui est important, c'est de faire connaître, ou plutôt de faire croire, aux consommateurs des pays occidentaux que leurs produits sont fabriqués dans des conditions respectueuses de la dignité des travailleurs et de l'environnement. C'est aussi pour cela que les populations des pays d'exportation où opèrent les sociétés transnationales ne connaissent pas, la plupart du temps, l'existence de tels codes qui, de plus, ne sont pas nécessairement disponibles dans les langues des dits pays. Il arrive parfois que même les travailleurs des dites entreprises ignorent l'existence de tels codes qui sont écrits dans une langue qu'ils ne connaissent pas et dans un langage qui leur est bien étranger.

Une régulation contraignante au niveau international – dans le cadre des Nations Unies – s'appliquerait à toutes les sociétés transnationales tandis que les codes de conduite privés ne concernent qu'un très petit nombre d'entre elles. D'après l'Institut de Recherche des Nations Unies pour le développement social (UNRISD), il n'y aurait probablement pas plus que quelques centaines de codes d'entreprise.¹² Selon la CNUCED, il existe par contre aujourd'hui quelque 65.000 sociétés transnationales qui comptent environ 850.000 filiales étrangères dans tous les pays du monde.¹³ Ces chiffres nous donnent bien la mesure du problème.

11. Organisation internationale des employeurs, OIE. «Codes de conduite, prise de position de l'Organisation internationale des employeurs», juin 1999.

12. UNRISD «CSR and Development: Is a new agenda needed?», Peter Utting. Novembre 2003.

13. CNUCED. «Rapport sur l'investissement dans le monde 2002».



Les «initiatives volontaires» ne peuvent se substituer à une véritable législation nationale et internationale

Plusieurs travaux de recherche révèlent que «des acteurs de plus en plus nombreux pensent que la responsabilité du monde des affaires dans certains enjeux mondiaux (qualité de l'emploi, contribution à l'effet de serre...) relève du bien public et ne peut se contenter d'initiatives ponctuelles. L'autonormalisation ne suffit pas et l'Etat doit se réappropriier ce domaine».

Un code de conduite, c'est:

«Un document écrit, exposant la politique ou les principes que les entreprises s'engagent à suivre. Par leur nature même, les codes volontaires contiennent des engagements que les entreprises prennent, notamment pour répondre aux attentes du marché, sans que la législation ou la réglementation ne les oblige. Toutefois, comme il s'agit de déclarations publiques, on considère d'ordinaire que ces codes ont des implications juridiques, compte tenu des lois qui réglementent les déclarations des entreprises, la publicité et la concurrence (en cas d'action conjointe de plusieurs entreprises)». *(BIT. Conseil d'administration. GB 273/WP/SDL/1, novembre 1998)*

Selon l'Organisation internationale des Employeurs – OIE –, «le code de conduite est une déclaration opérationnelle de politique, de valeurs ou de principes qui oriente le comportement d'une entreprise en fonction du développement de ses ressources humaines, de la gestion de l'environnement et des interactions avec les consommateurs, les clients, les gouvernements et la communauté, là où elles opèrent». L'OIE ajoute que «les entreprises et leurs organisations sont libres de choisir ou de ne pas choisir de développer, de mettre en place, d'adopter, de faire connaître et de suivre un code de conduite. Elles sont aussi libres de décider ou de ne pas décider de développer un code de conduite au sein de l'entreprise, elle-même en liaison avec un tiers». *(OIE, juin 1999)*

Pour l'OCDE, «le code de conduite est un engagement souscrit volontairement par les entreprises, associations ou autres entités qui fixent des normes et des principes pour la conduite des activités des entreprises sur le marché». *(OCDE, Responsabilité des entreprises, 2001)*

Pour la CMT, c'est un ensemble de prescriptions ou de règles indicatives que des personnes ou des groupes de personnes peuvent établir entre elles en vue d'améliorer leurs relations ou pour atteindre les objectifs de leur association ou groupement. Ce terme, qui s'emploie dans la sphère privée, se pratique également dans les domaines économiques et sociaux.

Ce peut être par exemple:

- Code régissant un secteur de production ou de commerce visant à éviter des contrats avec des sous-traitants employant des enfants;
- Code spécifiant les droits sociaux fondamentaux qu'un sous-traitant s'engage à respecter;
- Code de santé-sécurité au travail ou de conditions de travail dans un secteur;
- Code précisant les objectifs à atteindre pour faire progresser l'égalité de traitement (emploi, salaires, qualification) entre les hommes et les femmes;
- Code dans le domaine de l'environnement: éviter la pollution d'un cours d'eau.

Au départ, ils traitaient principalement des paiements illicites

La première vague de codes date des années 70 et a surgi après que la «Securities and Exchange Commission» ait commencé d'enquêter sur les paiements illicites et que le Congrès des Etats Unis ait adopté le «Foreign Corrupt Practices Act of 1977»¹⁴. Ils avaient principalement trait aux questions liées à la corruption. D'autre part, les codes étaient aussi une sorte d'éléments du Consensus de Washington élaboré dans les années 80 par les institutions financières internationales, qui prônaient, entre autres, le désengagement de l'Etat, la flexibilité du marché du travail, les filets sociaux de sécurité et la responsabilité de l'entreprise (*corporate governance*).

Dans un deuxième temps, les codes ont intégré les questions sociales et environnementales

Ce n'est que dans les années 90, après le Sommet de la Terre (Rio, 1992) et sous la pression de la société civile, que les questions sociales et de l'environnement ont fait l'objet de nombreux codes. Une étude de l'OCDE souligne que sur 246 codes existants, 60% se réfèrent aux questions des normes du travail et 59% concernent les questions de l'environnement.

La Banque mondiale, dans son analyse de 107 codes¹⁵, relève que les codes, coalitions ou forums qui ont le plus d'influence sur les pratiques des multinationales sont dans l'ordre:

- Normes ISO 14000 (normes de système de management environnemental) pour 48% des entreprises;
- Global Reporting Initiative (GRI) pour 40%;
- World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) pour 37%, etc.;
- Conventions fondamentales de l'OIT pour 36%, soit pour moins de 40 sociétés multinationales.

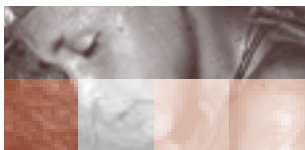
La plupart des codes existants sont pensés et écrits dans les pays du Nord

Ces codes prennent souvent très peu en compte les questions qui préoccupent les parties prenantes du Sud.

Ils sont rédigés en termes généraux, ce qui laisse d'ailleurs toute la place à leurs auteurs pour les interpréter dans le sens qu'ils souhaitent. Ils font très souvent référence aux lois et règles nationales qui, dans beaucoup de cas, ont été revues à la baisse sous la pression des institutions financières internationales et/ou sont inférieures aux exigences des lois et règles des pays d'origine des sociétés multinationales. De plus, en ce qui concerne la liberté syndicale (C.87) et le droit de négociation collective (C.98), nombreuses sont les lois nationales qui limitent ces droits. Dans leur rapport à la Conférence internationale du Travail, les experts du BIT ne manquent pas chaque année d'exposer nombre de ces cas.

14. Foundation of Southwestern Graduate School of Banking. Enquête.

15. World Bank. «Race to the Top: Attracting and Enabling Global Sustainable Business». October 2003.



Et, ici aussi, ce ne sont pas les révisions des différentes législations du travail prônées notamment par les institutions financières internationales qui ont amélioré la situation. De plus, ces droits ne sont pas reconnus dans la plupart des zones franches. On en compte environ 850 aujourd'hui et elles sont les fiefs des sociétés multinationales. Combien de cas de refus d'accès à la zone franche à des organisations syndicales ou des inspecteurs du travail ne nous ont pas été signalés?

La majorité des codes ne font aucune référence aux normes internationales du travail et ne couvrent pas les travailleurs à domicile. Dans l'agriculture, ils ne s'appliquent qu'à certains groupes de travailleurs. «Pas plus d'un tiers des codes examinés ne fait référence à des normes internationales du travail, en termes généraux ou en citant les principes d'une convention ou d'une recommandation spécifique de l'OIT¹⁶». Des entreprises considérées par certains milieux comme pionnières en matière de responsabilité sociale ne comportent aucune référence à des normes internationales du travail (Levi-Strauss, Liz Clairbone).

Il existe plusieurs catégories de codes de conduite

Nous pouvons distinguer ces codes en trois catégories:

- Les codes internes aux entreprises, aux associations patronales, ceux qui sont élaborés à l'intérieur même de l'entreprise et sont mis en pratique sans l'intervention de tiers;
- Les codes qui sont conçus et rédigés par les entreprises avec la participation de tiers (organisations syndicales, ONG);
- Les codes rédigés par des ONG, des fondations ou des organismes indépendants, du type SA 8000 (Social Accountability) ou par des coalitions d'ONG qui décernent des labels (y compris par des organisations syndicales).

Les codes de conduite sont surtout concentrés dans certains secteurs d'activités

On les retrouve particulièrement dans l'industrie textile, chimique et extractive. Les codes qui se réfèrent au travail sont surtout concentrés dans l'habillement, (essentiellement les vêtements de marque), la chaussure, les articles de sport et les jouets tandis que ceux qui intègrent les questions d'environnement se trouvent dans le commerce, l'industrie chimique, forestière, pétrolière et minière. Non seulement ils sont limités à des secteurs particuliers – où l'image de marque des entreprises joue un rôle important –, mais ils touchent surtout des entreprises orientées vers l'exportation. Les entreprises qui ne sont pas en contact direct avec les consommateurs n'auraient que peu de raisons d'adopter un code de conduite.

D'autres voient les codes de conduite comme «une médecine préventive» afin d'anticiper les problèmes avant que ceux-ci n'arrivent sur la place publique. Un des points très sensibles sur cette

16. BIT, GB273/WP/SDL/1 novembre 1998.

question est celui de l'égalité de traitement entre homme et femmes dans les codes des sociétés multinationales, notamment de Grande-Bretagne.

Certaines entreprises voient aussi l'adoption de codes de conduite comme un avantage concurrentiel, un atout pour l'exportation de leurs produits vers l'Europe et l'Amérique du Nord et comme un moyen de donner une bonne image du pays exportateur. C'est notamment le cas d'entreprises thaïes établies au Vietnam.

Et que contiennent ces codes?

Selon une étude du BIT, «il est relativement peu fait mention aux normes internationales fondamentales du travail dans les codes et les politiques d'entreprises¹⁷». Moins de 20% des entreprises y font référence. Par contre, lorsque ces codes sont élaborés par plusieurs parties prenantes, les références aux normes internationales du travail sont plus nombreuses. Toutefois, elles ne dépassent guère la barre de 50%.

Dans son analyse de 239 codes, le BIT¹⁸ nous informe que les sujets couverts par les codes de conduite se réfèrent, en ce qui concerne les questions liées au travail, aux domaines suivants:

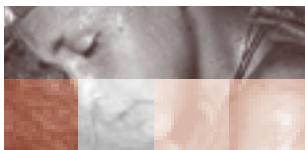
- Travail forcé;
- Travail des enfants;
- Liberté syndicale et droit de négociation collective;
- Non-discrimination en matière d'emploi;
- Santé et sécurité au travail;
- Salaire minimum, avantages sociaux et durée du travail;
- Sécurité en matière d'emploi;
- Contrôle de la mise en application du code.

Les six premiers domaines signalés font référence à des droits garantis dans les conventions de l'OIT, dont les huit conventions fondamentales. Le contrôle de la mise en application des codes est un autre domaine que le BIT a retenu dans ses recherches et qui nous préoccupe également. Nous abordons cette question à la fin de ce chapitre.

Le fait que ces huit points aient été incorporés dans notre étude ne veut en aucun cas dire que tous les codes traitent de toutes ces questions à la fois. En outre, lorsqu'il en est fait mention, les références se limitent souvent à des généralités. Dans quelques cas seulement, elles sont détaillées. Par ailleurs, aucun code, sur les 239 analysés par le BIT, ne traite de tous ces points simultanément.

17. BIT, GB288/WP/SDG/3, novembre 2003.

18. Codes of Conduct and Multinational Enterprises, ILO.



Les droits des travailleurs sont-ils repris dans les codes d'entreprise et dans les codes des ONG et autres associations?

Droits visés	Codes des entreprises	Codes des ONG et autres associations
Travail forcé	32%	47%
Travail des enfants	35%	54%
Liberté syndicale	24%	54%
Négociation collective	peu mentionné	peu mentionné
Non discrimination	50%	69%
Santé et sécurité	71%	74%
Salaire minimum, avantages sociaux et durée du travail	45%	49%
Sécurité de l'emploi	5,7%	20%
Mise en application des codes	69%	
Contrôle de leur mise en application	peu nombreux	
Prévision d'un contrôle extérieur	rare	

Source: Elaboration propre sur base d'informations du BIT, 2003.

Comment les Conventions de l'OIT sont-elles considérées dans ces codes?

Une analyse de 140 codes (parmi ceux qui sont repris par le BIT) a été réalisée par la CMT en vue de contrôler la référence à ces divers aspects dans les codes de conduite des entreprises et dans ceux qui sont promus par les ONG et autres associations.

Le domaine le plus couvert par les codes est la santé et la sécurité (74% des codes établis par des ONG et autres associations et 71% des codes des sociétés multinationales).

Les événements dramatiques qui se sont passés à Bhopal et en Thaïlande ont certainement conduit beaucoup de sociétés multinationales, d'organisations d'employeurs et d'ONG à accorder une attention toute particulière à ce sujet. Pour mémoire, rappelons que plusieurs dizaines de milliers de personnes sont mortes à Bhopal, en décembre 1984, dans l'usine américaine de pesticides Union Carbide et 200 travailleurs ont également perdu leur vie, en 1993, dans la fabrique de jouets Kader en Thaïlande.

Cette préoccupation pour la santé et la sécurité nous semble particulièrement vraie pour les associations des industries chimiques du Canada, des Etats-Unis, de Grande Bretagne, de l'Inde, du Japon, du Portugal, de la Suède et même du Zimbabwe, qui ne traitent que de ce sujet et, par contre, ignorent les autres questions. Il en est de même pour la Barclays Bank, General Motors, Petro Canada, Xerox et d'autres encore.

Cependant, il ne faut pas s'y tromper. Plusieurs codes sont très vagues et laconiques sur ces sujets. Ils visent à assurer que leurs opérations ne présentent pas de niveau de risque inacceptable à leurs employés, clients, au public ou à l'environnement (Canadian Chemical Producers'

Association – CCPA) ou encore à garantir aux employés des conditions de travail bonnes et en toute sécurité (Shell).

La question de la non-discrimination arrive en deuxième position pour les sociétés multinationales (69%) et en quatrième position pour les ONG et associations (50%).

En y regardant d'un peu plus près, on s'aperçoit que tous les codes mentionnant d'une façon ou d'une autre la non-discrimination ne se réfèrent pas à la définition de la discrimination telle qu'elle apparaît dans la Convention 111 de l'OIT. Loin s'en faut. Certains codes affirment tout simplement qu'ils valorisent l'égalité de chances (Canadian MNEs) ou le droit des individus à l'égalité de chances (Body Shop, Motorola). D'autres codes mentionnent seulement que l'entreprise recrute, emploie et donne de l'avancement à ses employés sur la seule base des qualifications et des capacités à exécuter le travail (Unilever, Duke University). D'autres organisations sont plus sensibles à la discrimination religieuse et souhaitent un équilibre des différents groupes religieux (Sean Macbride).

24% seulement des codes d'entreprises mentionnent la liberté syndicale, portant cette rubrique en 5ème position. 54% des codes élaborés par les ONG et diverses associations font référence à la liberté syndicale, ce qui place ces rubriques en deuxième position de leurs préoccupations.

Concrètement, cela ne veut pas dire que dans ces codes, les principes et droits garantis par les Conventions 87 sur la liberté syndicale et 98 sur la négociation collective sont reconnus même s'ils expriment le droit des travailleurs de s'organiser de façon indépendante et de négocier collectivement. Très rares en effet sont les codes qui mentionnent ces deux Conventions. En outre, plusieurs codes mentionnent le droit de s'organiser mais oublient celui de négocier collectivement (Christian Aid, Starbucks, Vivendi/Compagnie générale des Eaux).

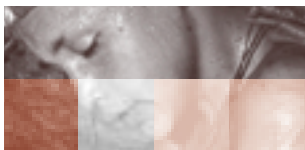
Certaines organisations ou multinationales ont une curieuse façon d'aborder la liberté syndicale et la négociation collective. Par exemple, la Fédération des employeurs coréens (KEOs) mentionne que «KEOs devrait continuellement fournir des efforts pour maintenir des relations de collaboration basées sur la confiance et le respect mutuels entre les travailleurs et les employeurs». Toyota promet «une culture d'entreprise qui met en valeur la créativité individuelle et le travail en équipe tout en respectant la confiance et le respect mutuels entre les travailleurs et les employeurs». Caux Round Table parle de «s'engager dans des négociations de bonne foi lorsqu'un conflit surgit¹⁹».

Seules 32% des entreprises font référence au travail forcé et 35%, au travail des enfants. Les ONG et différentes associations, si elles y accordent une importance plus grande, ne se sentent pas toutes concernées par ces sujets. 47% d'entre elles mentionnent le travail forcé et 54%, le travail des enfants.

On pourrait penser que les sociétés multinationales qui, en général, sont très sensibles à l'opinion publique, accordent une place importante dans leur code au travail forcé et au travail des enfants. Tel n'est pas le cas.

Cependant, on peut faire remarquer que lorsqu'il est fait référence au travail des enfants, les termes utilisés sont en général plus forts que ceux qui sont employés dans les autres rubriques.

19. Caux Round Table est un réseau de leaders d'entreprises qui veulent promouvoir un capitalisme moral.



Il est vrai que le travail des enfants est toujours un thème très sensible sur la scène internationale. «Le recours au travail des enfants est strictement interdit». (Avon Products). «Le groupe Wal-Mart s'oppose au travail des enfants dans le processus de fabrication des produits qu'il vend. Il n'accepte pas les produits proposés par les partenaires des vendeurs qui recourent au travail des enfants dans la sous-traitance ou dans d'autres types de travail pour produire leurs biens²⁰».

Les secteurs les plus concernés par le travail forcé sont le commerce, le textile, l'habillement, la chaussure et l'agriculture. La plupart des multinationales qui traitent de cette question se prononcent clairement contre celui-ci (Alcan, C&A, Nike) et affirment qu'elles cesseront toute relation avec des vendeurs ou des sous-traitants qui feraient appel à de telles méthodes (Wal-Mart Stores). D'autres sont plus évasives et demandent d'éviter de telles pratiques (Polaroid) ou se limitent au travail forcé dans les prisons (Alvon).

Salairé minimum, avantages sociaux et temps de travail: 45% des codes des multinationales analysés par le BIT mentionnent d'une façon ou d'une autre la question des salaires, des avantages sociaux et du temps de travail et 49% pour les ONG.

Pour ce qui est des salaires, la plupart des codes des sociétés multinationales font référence aux législations nationales, voire locales, et sont en général très laconiques. Certains parlent simplement d'un traitement équitable des employés en ce qui concerne les salaires, les conditions de travail et les avantages sociaux. D'autres disent seulement que le salaire et les avantages sociaux doivent couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs, sans aucune référence aux familles.

Les codes qui font référence au temps de travail parlent souvent d'une semaine de 48 heures et d'un maximum de 12 heures supplémentaires. Dans le commerce, il est parfois stipulé que le temps de travail doit être de moins de 60 heures par semaine ou bien entre 40 et 60 heures (Business for Social Responsibility-BSR).

Silence complet, par contre, sur le paiement des salaires en cas de maladie, sur les vacances, la sécurité sociale, etc.

La sécurité de l'emploi est le thème qui préoccupe le moins les sociétés multinationales (5,7%) et les ONG et autres associations (20%).

Ce sont bien souvent des généralités qui sont énoncées du type de celle de Johnson & Johnson qui affirme: «Nous sommes responsables envers nos employés dans la mesure où ils doivent se sentir sécurisés dans leur emploi». On y trouve parfois la notion de contrat de travail: «Tous les travailleurs devraient avoir droit à un contrat de travail». (Hennes & Mauritz)²¹.

Un des critères essentiels pour la crédibilité des codes de conduite est la question de la mise en application de ceux-ci et, surtout, du contrôle de cette mise en oeuvre.

Si près de 70% de ces codes font référence à la mise en application, peu nombreux sont ceux qui incluent un contrôle interne et très rares sont ceux qui ont prévu un contrôle effectué par des personnes indépendantes extérieures à l'entreprise. Lorsque les entreprises mentionnent un suivi inter-

20. Traduction libre de l'auteur.
21. Traduction libre de l'auteur.

ne, elles sont très discrètes sur les procédures à suivre. La transparence n'est pas vraiment de mise à ce niveau. A fortiori, il n'y est pas fait mention du lien entre ce contrôle et l'inspection du travail.

Le langage utilisé est général, ce qui ne permet guère une évaluation de la mise en pratique des codes. À quelques exceptions près (7 compagnies sur 156), aucun contrôle indépendant ou externe à l'entreprise n'est prévu. Les organes de contrôle interne ou externe à l'entreprise recueillent, la plupart du temps, leurs informations auprès des directeurs plutôt que des travailleurs. Parfois, les travailleurs sont consultés mais les conditions de l'entretien ne sont pas adéquates pour les placer en confiance. Les rapports qui sont ensuite rédigés peuvent avoir des effets très négatifs sur les travailleurs et leur famille en donnant une fausse image de l'entreprise et des conditions de travail qui y règnent.

Les discussions qui ont lieu actuellement dans le cadre du BIT ont démontré que les représentants des employeurs sont opposés à toute implication de personnes extérieures à l'entreprise dans la mise en application des codes et dans le contrôle qui en est effectué.

La Chambre internationale de Commerce, par la voix de sa Secrétaire générale, rappelle que «c'est aux entreprises qu'il appartient d'élaborer leurs principes et de veiller à leur application (...) Les entreprises ne veulent pas que des tiers utilisent codes ou principes directeurs comme des règles non contraignantes pour juger le comportement de chaque entreprise. Toute tentative d'imposer un code de conduite universel aux multinationales est vouée à l'échec»²².

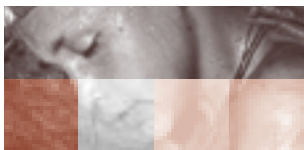
En conclusion, comme on peut le constater, ce sont essentiellement les entreprises qui choisissent, à la carte, les normes, ou plutôt les sujets qu'elles veulent voir figurer dans leur code. Cette stratégie leur permet, entre autres, de s'engager dans des domaines où cela ne leur coûtera rien. Très peu de compagnies font référence aux normes internationales du travail ni même aux normes fondamentales. Et quand elles le font, elles opèrent un usage sélectif de celles-ci pour améliorer leur image de marque au lieu de respecter l'esprit et la lettre de ces conventions. Les ONG elles-mêmes sont loin d'incorporer toutes les normes fondamentales de l'OIT dans leurs propositions de code. Des domaines tels que les travailleurs/travailleuses à domicile, la sécurité de l'emploi et le paiement du salaire en cas de maladie, en cas de maternité, etc. ne sont presque jamais traités.

Les entreprises multinationales veulent-elles réellement modifier leur comportement ou, au contraire, veulent-elles uniquement légitimer leurs actions par le biais d'un code de conduite auprès de leurs clients, fournisseurs, ONG et gouvernements?

Quelle est donc la valeur de ces codes? Quel est leur impact sur la vie concrète des travailleurs?

Les codes, comme nous l'avons signalé, restent souvent du domaine de la création des entreprises. Pour les jauger de manière plus objective encore, il faut évaluer leur impact concret sur les conditions de vie et de travail des populations concernées.

22. L'Observateur OCDE, «Du comportement responsable des entreprises dans une économie mondiale». 7 décembre 2000.



Dans de nombreux pays du Sud, les travailleurs pensaient, il y a quelques années, que les codes de conduite pourraient apporter une amélioration sensible à leurs conditions de vie et de travail. Les sociétés transnationales n'ont toute responsabilité concernant l'attitude négative de sous-traitants vis-à-vis des travailleurs.

Aujourd'hui, à part quelques exemples qui ont été surmédialisés et ont ainsi fait le tour du monde, les conditions de travail non seulement ne se sont pas maintenues au niveau de 1997, mais se sont détériorées. Les salaires continuent de baisser et des conditions de travail dangereuses existent toujours. Ces mêmes travailleurs craignent aujourd'hui que les codes de conduite ne soient qu'un instrument pour privatiser les normes du travail. Pour de nombreux travailleurs, les codes de conduite sont un écran de fumée pour de «pauvres» normes du travail. Il y a un fossé, de plus en plus grand, entre code et conduite. En rédigeant leur code de conduite, de nombreuses entreprises ont certainement pensé – et pensent toujours – qu'elles ont ainsi marginalisé les organisations syndicales. Certaines l'ont même publiquement affirmé lors de forum organisé dans le cadre du *Global Compact*. Il est même arrivé qu'«une société nord-américaine ait stipulé qu'elle recourra à tous les moyens qu'autorise la loi pour décourager l'adhésion de son personnel à des syndicats²³».

En adoptant un code de conduite, certaines entreprises espèrent échapper à des actions en justice coûteuses, voire à des sanctions pénales ou civiles et aux atteintes à leur réputation notamment via le recours à des procédures internationales. Elles utilisent ces codes comme instrument de communication pour gérer leurs relations avec la société civile. Pour les entreprises cotées en bourse, l'adoption de codes de conduite permet de donner une image positive de l'entreprise vis-à-vis des actionnaires qui ont de plus en plus tendance à soulever des questions touchant à l'éthique. Par ailleurs, l'adoption de telles initiatives «a servi à apaiser les ardeurs des pouvoirs publics en faveur de la réglementation²⁴».

Le contrôle de la mise en œuvre a donné naissance à de nouvelles expertises privées

Il ressort de la plupart des entreprises analysées par différentes instances internationales que la vérification de l'application effective des codes de conduite est souvent faite par l'entreprise elle-même. La publication des rapports – quand il y en a un – ne divulgue que des renseignements partiels sur la situation qui prévaut. Le rapport donne une image positive de l'entreprise qui applique ou progresse dans l'application du code. Nous n'avons pas connaissance de bilans qui parlent de licenciements ou de grèves. En outre, ceux-ci ne soulèvent ni n'analysent nécessairement les véritables problèmes qui se posent aux travailleurs.

Les organisations syndicales, les ONG et diverses parties prenantes réclament désormais et avec de plus en plus d'insistance que des organes de contrôle indépendants vérifient la mise en œuvre effective des codes.

23. OCDE. «Responsabilité des entreprises – Initiatives privées et objectifs publics». 2001.
24. OCDE. «Responsabilité des entreprises – Initiatives privées et objectifs publics». 2001.

C'est ainsi qu'on a vu apparaître toute une série d'experts et de nouvelles professions. De nombreuses personnes issues de différents milieux (droits humains, environnement, universitaires ou autres) et n'ayant pas nécessairement l'expérience ou la compétence nécessaires dans le domaine des droits des travailleurs et des normes du travail se sont impliquées dans ce nouveau marché. Celui-ci emploie désormais des dizaines de milliers de personnes.

Le contrôle privé s'exerce à divers niveaux:

- Dans la vérification de l'application des codes de conduite. Généralement, cette vérification s'opère par les ONG actives dans l'élaboration du code et inclut des missions d'enquête sur place. Des entreprises privées se spécialisent aujourd'hui dans ce domaine.
- Par le biais d'entreprises d'audit ou de notation sociale. Il en existerait une dizaine aujourd'hui. En principe, leur rôle n'est pas de certifier le respect de l'un ou l'autre code ou directive. Elles fonctionnent sur base de leurs propres critères ou indicateurs et publient en fin de parcours des rapports dont l'utilisation sera à la merci de leur destinataire (l'entreprise qui a commandé l'étude et qui d'ailleurs la rémunère) ou des parties prenantes (syndicats, communautés locales ou ONG, par exemple). Quant aux procédures, les enquêtes n'impliquent pas nécessairement des missions dans les entreprises concernées. Elles peuvent se limiter à une simple analyse de documents et d'informations mis à leur disposition, notamment par l'entreprise (notation déclarative).

En matière de contrôle des conditions de travail, ces personnes ou organisations opèrent en marge du système d'inspection du travail, voire contribuent à l'affaiblir davantage, dans des pays où les droits des travailleurs sont pourtant largement bafoués.

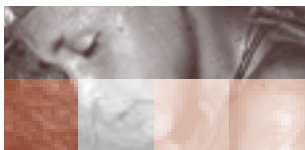
Historiquement, ce sont les entreprises américaines qui se sont préoccupées les premières des questions d'éthique. Dès 1913, l'entreprise Peney Company possédait un code éthique²⁵. A la fin des années 30, plusieurs entreprises adoptent des codes qui visaient les activités publicitaires. «Dans les années 60, 70, et 90 ils ont connu un nouvel essor et portaient sur les pratiques de corruption, les trusts et la gestion interne du personnel²⁶. Depuis lors, ils ont été largement promus tant par les entreprises que par les ONG et certains syndicats. Après tant d'années, aucune évaluation de fond n'a pourtant été menée sur leur bien-fondé et leur impact sur le monde du travail.

Ces nouvelles procédures de contrôle soulèvent plusieurs questions essentielles

Le contrôle débouche-t-il sur une amélioration des conditions de travail dans l'entreprise? Aide-t-il à renforcer la position de syndicats indépendants en son sein? Contribue-t-il au dialogue social? A la négociation de conventions collectives? Est-il renouvelé assez fréquemment pour assurer une vigilance constante? Les auditeurs entrent-ils en contact avec les inspecteurs du travail du

25. Ballet, Jérôme et De Bry, Françoise. «L'entreprise et l'éthique». Ed. du Seuil. Décembre 2001.

26. Brugin, Thierry. «Les codes de conduite : un instrument à double tranchant». Dans: *Economie et Humanisme*. Janvier 2002.



pays concerné? Leurs actions et stratégie s'inscrivent-elles dans la durabilité? Tant de questions qui restent souvent en suspens. Par ailleurs, qui a la légitimité de surveiller, de déterminer les procédures de contrôle et de délivrer des certificats aux entreprises?

Actuellement, il n'existe aucune règle en matière d'audit des sociétés multinationales ayant ou non adopté des codes de conduite au niveau social. Rien n'a été codifié à ce sujet. Chaque entreprise, institut ou ONG y va selon les critères de référence qu'ils ont établis. La valeur de ceux-ci varie énormément.

Au niveau international, des initiatives telles que le GRI (Global Reporting Initiative), qui reprend des parties prenantes multiples, ont permis de développer un cadre de référence reprenant divers indicateurs que chaque organisation peut utiliser de manière volontaire lors de la réalisation de «rapports sur la dimension économique, environnementale et sociale des activités, produits et services²⁷».

D'autres questions demeurent sur divers aspects liés au contenu des contrôles:

- Le manque de référence aux normes du travail dans les codes de conduite et dans les indicateurs de base utilisés par les entreprises d'audit permet d'émettre de sérieux doutes sur le bien-fondé de leur évaluation. Il n'existe d'ailleurs pas d'uniformité de critères permettant que toutes les Conventions fondamentales de l'OIT, comme principe de base, soient au moins reprises. La transparence n'est pas non plus souvent de mise.
- La méthodologie mise en œuvre est-elle fiable? Est-elle transparente? Celle-ci répond-elle vraiment aux intérêts des travailleurs? La voix de ceux-ci, ainsi que de leurs organisations syndicales, a-t-elle dûment été écoutée et traduite dans l'approche et dans les résultats?

Il est de notoriété publique que les audits pratiqués par les grands cabinets penchent généralement en faveur de la direction en donnant une image falsifiée de l'entreprise. Ils passent à côté de problèmes graves et importants concernant la santé et la sécurité, la liberté syndicale, la négociation collective, la discrimination. Bien souvent, ils ne voient même pas – ou ne veulent pas voir – que les entreprises violent les lois en matière de salaire, que les cartes des heures de travail ont été falsifiées, etc.

Les auditeurs récoltent les informations auprès des gestionnaires de l'entreprise et rarement auprès des travailleurs. Et s'ils interrogent ces derniers, c'est très souvent dans de mauvaises conditions: ils le font en présence de leurs supérieurs hiérarchiques et sur le lieu de travail, ce qui influence les réponses données. De peur de perdre leur emploi, les travailleurs disent ce que les managers veulent entendre ou bien, craignant des représailles, ils refusent même de parler. Parfois ils ont même été priés de taire leurs conditions de travail.

Les rapports qui sont ainsi présentés ne peuvent en aucun cas refléter la réalité de ce qui se passe, se vit dans l'entreprise. Partant, ils ont de graves conséquences pour les travailleurs.

27. Global Reporting Initiative – GRI. In: <http://www.globalreporting.org/about/brief.asp>.

Ce constat soulève, entre autres, la question de la crédibilité des cabinets d'audit et de la formation des auditeurs. L'audit d'une entreprise est un domaine complexe et requiert de la part de ceux qui la pratiquent qu'ils aient une formation multidisciplinaire: sociale, environnementale, économique et financière.

Comment de tels cabinets s'arrogent-ils le droit de délivrer des «certificats de bonne conduite» aux entreprises? Quelle est la valeur de ces certificats?

Si l'entreprise n'a pas rempli ses obligations découlant du code de conduite, quelles sanctions sont prévues? Celles qui sont très connues du grand public peuvent être l'objet d'une campagne dans la presse pour autant qu'elles aient violé des normes «sensibles». Et pour les autres, qu'advient-il?

Pour les cabinets d'audit aussi bien que pour certaines ONG, il est bien souvent difficile de pouvoir démontrer leur réelle indépendance par rapport à l'entreprise qui fait l'objet de la notation. D'ailleurs, c'est cette même entreprise qui souvent les rémunère (dans le cas des seconds, systématiquement; et dans le cas des premiers, parfois).

Il convient aussi de noter qu'en marge de ces contrôles, les entreprises, de par leur initiative ou sur base d'obligations légales imposées par la législation de leur pays (en France, notamment), sont invitées à présenter des rapports sociaux. En général, les données qui apparaissent sont générales, y compris pour les aspects liés aux droits fondamentaux de leurs travailleurs.

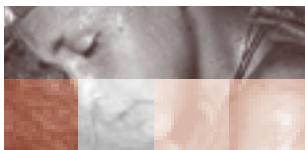
Le label social: du producteur au consommateur

S'ajoutent à ces diverses initiatives également d'autres pratiques telles que la labellisation de certains produits. Des initiatives de ce genre ont vu le jour dans les années 90 (Rugmark, par exemple, qui s'attelle à la certification de tapis élaborés en l'absence de travail d'enfants et exportés vers l'Europe et les Etats-Unis).

Elles se sont étendues à la sphère publique. En Belgique, par exemple, un label social a été officiellement lancé par le gouvernement belge le 21 janvier 2003:

«Une loi a en effet créé un label social, censé combiner des critères de liberté et d'uniformité. Liberté, parce qu'elle offre à une entreprise la possibilité – mais sans obligation – de demander pour des produits un label indiquant qu'ils ont été fabriqués en respectant les normes fondamentales du travail de l'OIT. Et uniformité parce que les critères d'attribution de ce label sont identiques pour toutes les entreprises, à la différence des codes de conduites. Le consommateur saura dès lors ce que le label recouvre. Libre à lui, ensuite, d'y accorder de l'importance ou de l'ignorer.

L'avantage de ce système consiste à faire appel à la responsabilité des intervenants: responsabilité de l'entreprise, d'abord, de demander le label en s'engageant à fournir des produits socialement propres (et à accepter le contrôle); responsabilité de l'Etat, ensuite, d'être sérieux et



honnête dans le contrôle et dans l'octroi du label; responsabilité du consommateur, enfin – et surtout. En effet, c'est lui qui influencera l'échec ou la réussite du système. Si les acheteurs – nous – sont nombreux à opter pour des produits porteurs du label social, la demande va croître et les entreprises seront tentées de demander le label, donc à transformer les conditions de travail dans le sens du respect des normes minimales. Jusqu'au jour où – on peut rêver – où les produits labellisés ne se vendront plus et que toutes les entreprises devront s'adapter²⁸».

Toute entreprise ne respectant pas le label se heurte à une sanction «pouvant aller jusqu'à 2,5 millions d'Euro et, pour ses responsables, jusqu'à 5 ans de prison²⁹».

Les organisations syndicales, dont la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique – CSC –, en collaboration avec la CMT, sont directement impliquées dans le contrôle et le suivi de ce label

Les actionnaires au sein de la RSE: vers des placements plus éthiques

La responsabilisation et mobilisation des citoyens, notamment des actionnaires, est un des autres piliers de la RSE. La multiplication des flux financiers a augmenté de façon abrupte au cours des dix dernières années. Aujourd'hui, les groupes privés reconnaissent que leurs actionnaires ont besoin de sécurité. Ils veulent aussi de plus en plus s'assurer de l'éthique des placements réalisés. Sécurité et éthique s'associent donc, face à des scandales financiers criants et des pratiques assez douteuses qui vont au-delà des conditions de travail.

Le défi se pose à divers niveaux:

- Le contrôle de l'éthique des fonds de placement obéit à des critères multiples, des méthodologies variées et des règles pas toujours transparentes. Les acteurs impliqués dans ce domaine sont issus du privé. Les mêmes questions posées précédemment dans ce document sur les critères et la déontologie restent de mise. De même, la consultation des organisations syndicales ou conseils d'entreprise par les personnes chargées de la cotation n'est pas toujours systématique.
- D'un point de vue financier, les placements éthiques ont connu un boom au cours de ces dernières années. La législation de certains pays a été adaptée pour obliger les fonds de placement à déclarer s'ils ont recours ou non à des critères éthiques. Cependant, certains pays continuent de ne pas encadrer ce secteur.
- Nous avons évoqué le contenu des bilans destinés à garantir un critère éthique à un placement. Parfois, aussi, les actionnaires eux-mêmes ne sont pas formés pour en évaluer la légitimité, a fortiori sur un marché où la concurrence entre les fonds de placement est très forte et où se déploie tout type de stratégie de marketing pour attirer de nouveaux clients.
- Le lien entre éthique, transparence et durabilité n'est pas non plus automatique. Pour preuve, les scandales financiers qui ont causé des pertes financières énormes pour des milliers d'actionnaires de par le monde et la perte d'emploi pour des milliers des travailleurs dans les entreprises concernées. Dans ce domaine de la régulation des capitaux financiers, il reste encore beaucoup à faire...

28. In: http://mineco.fgov.be/redirect_new.asp?loc=/protection_consumer/social_label/home_fr.htm

29. In: <http://fr.prevent.be/p/53EE80ADC973FC30C1256CC300526638>

Vers des conseils régionaux d'entreprise et vers des accords-cadre

Depuis 1980 furent signés plus de 24 accords-cadre entre des entreprises multinationales et des fédérations syndicales professionnelles. D'autres discussions liées à ce genre d'initiative sont en cours.

Il s'agit d'accords entre syndicats (fédérations professionnelles internationales) et entreprises opérant à l'échelle mondiale. Ils constituent une solution correspondant davantage à nos principes, aspirations et revendications. En outre, ils échappent au contrôle unilatéral et volontaire du secteur privé. Ils se situent par ailleurs entre les conventions collectives signées sur le plan sectoriel au niveau d'une entreprise à l'échelle nationale (qu'ils ne prétendent d'ailleurs pas substituer) et les codes de conduite, avec la particularité d'être contractuels et négociés. Les droits contenus dans les Conventions de l'OIT y sont aussi mieux représentés.

Tout en continuant de mettre en avant la représentativité des organisations de travailleurs et leur légitimité, ils pourraient à moyen terme aussi avoir comme partenaires d'autres contractants que l'entreprise et les syndicats (par exemple, des organisations sociales spécialisées, des organisations de consommateurs, d'environnement, etc.).

La multiplication au cours des derniers mois du nombre d'accords signés met en évidence l'intérêt tant des travailleurs que des entreprises.

La signature d'accords-cadre va de pair aujourd'hui avec la création et le renforcement de comités régionaux d'entreprise.

Les comités européens existent depuis plusieurs années et sont probablement les plus avancés³⁰. Leur consolidation dans d'autres régions du monde constitue un défi pour le monde du travail et pour une meilleure coordination de l'information et de la solidarité entre travailleurs d'une même entreprise multinationale. Aujourd'hui déjà, ces comités régionaux d'entreprise développent des liens de solidarité et d'échange avec des organisations syndicales nationales professionnelles et leur action a permis des avancées certaines en faveur des droits des travailleurs. L'action menée au sein de l'entreprise Total-Elf-Fina dans le cadre de ses investissements en Birmanie est un exemple concret de l'importance de ces structures.

Certaines entreprises multinationales comptent déjà d'emblée sur des comités internationaux d'entreprise et financent les réunions de ces derniers.

Tant les accords-cadre que les comités d'entreprise au niveau régional, voire au niveau mondial, constituent des réponses relativement nouvelles à la mondialisation des entreprises et à leur intégration en réseaux complexes.

30. Pour plus d'informations sur les comités européens d'entreprise au sein de multinationales, vous pouvez consulter la base de données disponible sur le site web de la Confédération européenne des syndicats – CES – à l'adresse suivante: <http://www.etuc.org/etui/databases/EWCNov03.pdf>



LES VÉRITABLES ENJEUX

Le régime économique et la responsabilité de l'Etat

Les activités économiques étant le fruit du travail commun de tous les hommes, tout le processus économique doit être conçu et réalisé en fonction des besoins de la personne et des modalités de son existence, afin d'éviter que l'homme devienne l'esclave de ses propres oeuvres.

Le régime économique doit fournir à tout homme, comme à tous les peuples, la possibilité réelle de se développer et de progresser régulièrement et rapidement vers un niveau social et économique supérieur. Ainsi le travail, tout comme l'ensemble des activités économiques, contribuera-t-il à l'avènement d'une société plus juste et plus humaine, et sera-t-il l'expression d'une véritable solidarité entre tous les hommes. (...).

(Article 7, Déclaration de principes de la CMT)

Quels sont les véritables enjeux qui se cachent derrière les stratégies décrites dans cette étude?

Affaiblir, sinon supprimer

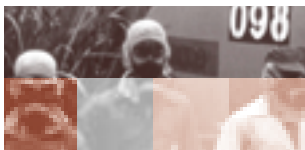
le droit législatif et contractuel

- Cette stratégie vise à affaiblir, sinon supprimer, le droit législatif et contractuel en lui substituant des instruments non contraignants, sans valeur juridique (la déréglementation niveau zéro).
- Le concept de responsabilité sociale des entreprises ne fait pas référence à un nouveau débat. Il s'agit plutôt de la résurgence d'un concept ancien qui permet aujourd'hui de mettre en avant des mécanismes non contraignants et de contourner, de ce fait, un système basé sur le droit et la justice.
- Durant ces trente dernières années, des normes juridiques contraignantes protégeant les investisseurs ont été élaborées et sont entrées en vigueur. Durant la même période, le monde des affaires a utilisé tous les moyens possibles pour refuser la mise en place de réglementations contraignantes concernant les devoirs et obligations des investisseurs. Les sociétés multinationales ont donc des droits garantis grâce à des mécanismes contraignants relevant d'une autorité et n'auraient que des devoirs moraux qui leur sont suggérés et qui ne relèvent d'aucune autorité extérieure, si ce n'est de leur propre conscience. Pourtant l'Etat a la capacité juridique de mettre en place des codes de conduite contraignants. Il est vrai que les gouvernements ont préféré conclure des traités bilatéraux d'investissement ou des traités régionaux qui satisfassent aux objectifs de la classe ou des Etats dominants.
- Le mandat initial des codes de conduite était de réguler le comportement des entreprises multinationales. Aujourd'hui, les codes servent à légitimer les pratiques de ces dernières. Nous assistons à la mise en place d'une régulation privée avec une portée publique et effet de marketing. L'Etat souverain cède à des acteurs privés le rôle qui lui revient.

Affaiblir, sinon supprimer, le rôle régulateur et arbitral des pouvoirs publics nationaux et internationaux

- Cette stratégie contribue à affaiblir, sinon supprimer, le rôle régulateur et arbitral des pouvoirs publics nationaux et internationaux en lui substituant la régulation volontaire unilatérale des entreprises.
- Il s'agit bien là d'une inversion de la démocratie: les entreprises privées prétendant connaître et assurer l'intérêt général à la place des pouvoirs publics nationaux et internationaux.
- Les codes de conduite s'inscrivent dans l'affaiblissement de l'Etat mis en place depuis plus de vingt ans par les institutions financières internationales, notamment à travers les programmes d'ajustement structurel:
 - Les budgets de l'Etat ont été fortement réduits, particulièrement ceux des ministères du travail, ce qui a eu, entre autres, pour conséquence le démantèlement de l'inspection du travail et l'affaiblissement général de l'administration et des tribunaux du travail.
 - Les codes et législations du travail ont tous été révisés à la baisse, y compris dans les pays industrialisés.
 - L'ouverture des frontières et la libre concurrence, combinées à la dérégulation des codes du travail, ont laissé des milliers de travailleurs dans la précarité, voire dans l'informalité. Cette situation a exercé et continue d'exercer une pression à la baisse sur les conditions de travail.
 - Le peu de mention de certaines normes du travail dans les codes de conduite permet également d'émettre des doutes sur les indicateurs de référence et sur le bien-fondé de l'évaluation, notamment si celle-ci répond vraiment aux intérêts des travailleurs et si la voix de ceux-ci (et de leurs organisations syndicales) a été dûment écoutée et traduite dans les résultats.
 - En outre, il est difficile de pouvoir démontrer systématiquement leur indépendance par rapport à l'entreprise qui fait l'objet de la notation ou par rapport à d'autres intérêts.
 - Depuis vingt ans, le secteur privé s'est aussi largement prévalu d'un discours mettant en question l'excès de régulation et le mauvais fonctionnement de l'Etat.
- L'Etat étant affaibli, on a vu le développement croissant de procédures privées internationales du type des normes ISO, par exemple, dans des domaines tels que l'environnement, la santé, la sécurité. L'ISO étudie actuellement la viabilité et l'utilité de normes dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises. Jusqu'à maintenant, l'ISO se limitait à la production de normes techniques, mais de nombreux acteurs envisagent aujourd'hui la normalisation dans le domaine social. L'ISO (organisation internationale de normalisation), qui comprend un réseau d'instituts de normalisation dans 148 pays (un par pays), est un des plus grands organismes dans ce domaine.
- Tout cela porte aussi atteinte aux pouvoirs publics nationaux et internationaux (BIT, Conseil de l'Europe) dans leur rôle de contrôle de l'application des systèmes normatifs, en leur substituant des organismes privés.
- Ils s'inscrivent également dans l'affaiblissement du système normatif de l'OIT. Depuis plusieurs années, celui-ci subit les attaques répétées d'un certain nombre de gouvernements et du groupe des employeurs, qui souhaitent moins de normes contraignantes, la révision des normes existantes et un système de contrôle moins indépendant³¹.

31. Pour plus d'informations, consulter: www.cmt-wcl.org: «Les normes internationales du travail au service de la justice sociale». Bruxelles. 2002.



- Est-ce consciemment que le Secrétaire général des Nations Unies a participé à cet affaiblissement du système normatif en proposant, en janvier 1999, au monde des affaires réuni à Davos le Pacte Mondial, qui est une procédure volontaire et sans suivi ni contrôle? En faisant la promotion de ce Pacte, les organisations internationales du système des Nations Unies – qui au niveau international sont des pouvoirs publics – encourageraient-elles la régulation privée volontaire, au détriment de régulations publiques contraignantes?

Choisir les partenaires qui conviennent et écarter les autres

- Les stratégies liées à la RSE entendent offrir des partenariats à des multiples acteurs (parties prenantes: ONG, droits humains, organisations de consommateurs, organisations de développement, d'environnement etc.) au nom de la multidimensionnalité des problèmes. Outre que les nouveaux instruments tendent à se substituer aux conventions collectives, les nombreuses parties prenantes deviennent des concurrents plus dociles et plus malléables que les syndicats et, progressivement, ces nouveaux acteurs se substituent aux syndicats qui ont gagné, par des luttes de plus d'un siècle, à la fois la représentation collective des travailleurs et la reconnaissance juridique de la convention collective. Ainsi les entreprises peuvent choisir les partenaires qui leur conviennent et écarter les autres.
- La promotion d'une régulation internationale privée vise à évincer encore plus l'Etat, mais aussi les organisations syndicales, dans l'application des normes internationales du travail. Elle conduit aussi à la réduction du nombre et de la portée des conventions collectives existantes. Cette évolution se produit alors que l'exercice de la liberté syndicale devient de plus en plus difficile. Chaque jour, la CMT est saisie de cas de licenciements, disparitions ou assassinats de dirigeants syndicaux. Par ailleurs, combien de cas d'entraves à la signature de conventions collectives ne sont-ils pas dénoncés au Comité de la Liberté Syndicale de l'OIT? Dans le même ordre d'idée, l'exercice du droit de grève est menacé, que ce soit dans la pratique ou dans la loi. Ainsi se met en place un système à deux vitesses. Nombre de gouvernements sont complices de leur propre affaiblissement et ont de la sorte une attitude suicidaire.
- Ces entreprises ont aussi pénétré le monde des ONG et financent également celles-ci. Une situation qui limite certainement l'autonomie et la marge de manœuvre de ces organisations. Elles ont aussi mis les ONG sous pression en utilisant la stratégie du «tout le monde y gagne» («win-win») pour abaisser le contenu et la portée des codes.
- Les codes de conduite continuent d'être largement promus et appuyés par de nombreux acteurs. D'un point de vue pratique, certains codes ont probablement eu des retombées positives sur les travailleurs. Cependant, trop nombreux encore sont ceux qui disent en ignorer l'existence, ne pas connaître leurs mécanismes de contrôle, ne pas en disposer dans la langue locale et ne pas avoir participé à leur rédaction. Trop nombreux aussi sont ceux qui signalent l'existence d'un code de conduite qui leur a été imposé alors qu'ils luttent pour que leur entreprise reconnaisse leur organisation syndicale indépendante ou signe une convention collective qu'ils ont élaborée à partir de leur réalité et sur base de leurs revendications légitimes. Trop

rare aussi sont les évaluations des impacts réels de ces codes de conduite et, a fortiori, de leurs conséquences sur les conditions de travail.

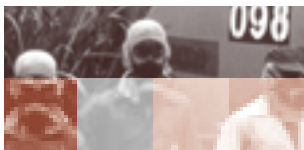
- La chaîne de sous-traitance échappe à l'application de maints codes de conduite. Celle-ci demeure d'ailleurs assez obscure. Lors d'un séminaire organisé en 1998 par la CMT, en collaboration avec l'Institut international d'Education ouvrière – IIEO –, un représentant d'une entreprise multinationale du secteur textile fut invité en tant qu'orateur. Il fut interpellé par les participants, provenant de tous les continents, sur l'existence de sous-traitants dans chaque région. Malgré un discours misant sur la responsabilité sociale de son entreprise, les réponses furent pour le moins évasives. Or cette situation se reproduit dans la plupart des entreprises. Pourquoi tant d'hermétisme alors qu'elles clament de nobles principes et se prévalent de disposer de codes de conduite?

Esquiver de véritables avancées en matière de justiciabilité des droits humains

- Face à tant de violation des droits humains à la suite d'agissements d'entreprises privées, nous l'avons évoqué: le contrôle des acteurs privés s'affaiblit au profit d'initiatives dépendant de leur bonne volonté. Contrôle et sanctions vont pourtant de pair. Cette évolution nous éloigne davantage encore de la possibilité de déboucher sur des sanctions.
- Le système international a ses insuffisances, limites et faiblesses en termes de justiciabilité. Les codes de conduite apparaissent d'ailleurs en partie comme une réponse à ces problèmes. Toutefois, en contournant les institutions internationales chargées du contrôle de la mise en œuvre du droit international, ils les affaiblissent. Les problèmes ne sont-ils pas contournés en les aiguisant? Renforcer ces instances en épinglant leurs problèmes et en apportant des solutions concrètes n'aurait-il pas été préférable?

La gouvernance de la société au cœur de la RSE

- Les évolutions reflétées dans cette étude mettent en évidence des stratégies axées sur l'intérêt privé, et non l'intérêt général. Ce qui est bon pour l'entreprise, l'est aussi pour l'ensemble de la société. La gouvernance d'entreprise, qui n'implique pas en soi un projet de société – mais un projet du secteur privé, par lui et pour lui –, prendrait ainsi le pas. Par ailleurs, et dans le même ordre d'idée, une forme de gouvernance par la société civile – dont les contours restent assez vagues – serait promue. Dans ce modèle à acteurs multiples, l'Etat, qui défend l'intérêt général, ne serait qu'un acteur parmi d'autres. Il serait affaibli alors que progressent des formes privées de gouvernance de la société qui le contourne. Une telle évolution conduit-elle à une meilleure gouvernance sur le plan local ou international? Est-elle synonyme de développement durable? Est-il possible de réguler le monde en dehors de la sphère étatique? Si oui, qui serait responsable? Est-ce favorable à l'intérêt de tous? L'avancée de la pauvreté, des disparités sociales et la progression de violations aux droits des travailleurs semblent démontrer qu'une inversion de cette tendance est nécessaire et de toute urgence.



- Des avancées méritent d'être notées. La signature de plusieurs accords-cadre en est un exemple. Le renforcement des comités d'entreprise, essentiellement au niveau européen, le prouve également. Ces évolutions permettraient de progresser vers plus de gouvernance au sein de l'entreprise, de la société. Il faut réfléchir davantage sur ces initiatives et continuer d'aller de l'avant dans ce sens.
- En matière de coopération syndicale avec des organisations non-gouvernementales, des progrès ont également été accomplis, que ce soit sur le plan de la réflexion, de la participation et du suivi de codes de conduite ou d'autres initiatives. A noter d'ailleurs la poursuite de campagnes de sensibilisation des consommateurs sur les agissements d'entreprises multinationales en matière de droits sociaux telle la Campagne vêtements propres. A signaler également une évolution du débat sur le label social, notamment en Belgique, où la CSC (Confédération de syndicats chrétiens) participe activement dans cette initiative lancée par les pouvoirs publics. S'y ajoute une sensibilisation croissante du public, essentiellement des consommateurs (labels sociaux, étiquetage des produits) ou des actionnaires (investissements socialement responsables).

POSITION DE LA CMT



Le régime économique et la responsabilité de l'Etat

(...) Les régimes sociaux, politiques et économiques qui s'édifient sur le monopole privé ou public de l'économie, ou sur des minorités dominantes qui se réservent les décisions économiques, sociales et politiques affectant la société entière, doivent être combattus et remplacés. Par conséquent, la CMT condamne toutes les formes de capitalisme, aussi bien que d'étatisme marxiste, parce qu'elles entravent l'avènement d'une économie humaine. L'Etat doit respecter le rôle spécifique des groupes et des communautés qui composent la société, mais il doit orienter et coordonner les activités économiques suivant un plan élaboré avec ces groupes et communautés et ratifié par les institutions politiques représentatives du peuple, afin d'assurer – le cas échéant, en coopération avec les institutions internationales appropriées – un développement accéléré de tous les pays, une politique stable de plein emploi et l'expansion constante des niveaux de vie.

(Article 7, Déclaration de principes de la CMT)

Les trois illusions

Comme le faisait remarquer la CES dans une note consacrée à la RSE, il faut dénoncer d'abord trois illusions:

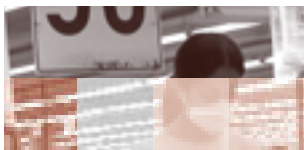
- l'illusion que les rapports de pouvoir n'existent plus et que l'on baigne dans un consensus sans intérêts divergents entre acteurs;
- l'illusion que tous les partenaires de l'entreprise sont à égalité de savoir et de pouvoir: management, actionnaires, syndicats, consommateurs, ONG, pouvoirs publics. L'histoire sociale a largement témoigné du fait que le pouvoir ne se partage pas dans l'entreprise. Au moins sur l'essentiel. Ce sont les actionnaires et le management qui déterminent la politique, décident et ne partagent pas leurs décisions;
- l'illusion que la méthode volontaire est la plus pertinente et la plus efficace, car basée sur la bonne volonté et le savoir des entreprises.

Les responsabilités des entreprises, cheval de bataille des syndicats

La responsabilité sociale des entreprises, telle que maints acteurs la définissent, semble porter essentiellement sur des initiatives et des engagements strictement volontaires.

La responsabilisation des entreprises, sur le plan social, mais aussi à d'autres niveaux (environnement, développement, éthique) a été le cheval de bataille de l'action syndicale de la CMT depuis sa création en 1920. L'entreprise ne doit pas seulement jouer un rôle fondamental sur le plan économique. Elle a aussi un rôle sur le plan social.

La Déclaration de Principes de la CMT, qui date de cette même époque, place le travailleur au centre de la responsabilisation de l'entreprise. Plus d'un siècle plus tard, son appel reste plus que jamais d'actualité. La RSE ne peut pas remplacer le rôle des travailleurs organisés en syndicat. Elle ne peut pas avoir pour objectif d'esquiver ou d'affaiblir les partenaires sociaux, via des stratégies de relations publiques ou de marketing souvent insidieuses, visant uniquement la consolidation de bénéfices économiques ou financiers.



La RSE, telle qu'elle est comprise et contrôlée aujourd'hui, ne peut pas se substituer au droit, ni au dialogue social, ni à l'organisation libre des travailleurs et à la négociation de conditions de travail décentes. Elle ne peut pas être un instrument visant à imposer le consensus de manière ouverte ou détournée. Chaque initiative de RSE doit donc répondre à certains critères éthiques et déontologiques et viser à renforcer un véritable Etat de droit. Ainsi, elle pourrait être légitimée.

Le cas échéant, comme nous le voyons dès maintenant, elle se retournera contre ses propres instigateurs, mettant en évidence que les marchés privés ne peuvent pas s'autoréguler efficacement en dehors de toute réglementation et sans dialogue, négociation et accord avec les partenaires concernés. Elle sapera aussi le fonctionnement de l'ensemble de la société.

Les codes de conduite: une Résolution de la CMT

La CMT a clairement défini sa position sur les codes de conduite lors de la réunion de son Comité confédéral, en octobre 2000, à Asunción (Paraguay). En voici quelques extraits³²:

- Les codes ne peuvent pas être volontaires, les sociétés doivent s'engager.
- Ils doivent être négociés avec les syndicats. Les accords-cadre d'entreprises ou de groupes constituent une alternative négociée et contractuelle à la responsabilité unilatérale et volontaire des entreprises. Dans certains cas pertinents, ces accords pourraient avoir comme partenaires d'autres contractants que l'entreprise et les syndicats (par exemple, des organisations sociales spécialisées, des organisations de consommateurs, d'environnement, etc.).
- Les codes doivent incorporer les conventions de l'OIT:
 - Les conventions fondamentales de l'OIT: C.87 sur la liberté syndicale, C. 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective; C. 29 sur le travail forcé, C. 105 sur l'abolition du travail forcé; C. 100 sur l'égalité de rémunération, C. 111 concernant la discrimination (emploi et profession); C. 138 sur l'âge minimum et C. 182 sur les pires formes de travail des enfants);
 - Les conventions relatives à la santé et à la sécurité au travail;
 - Les conventions relatives à la durée du travail;
 - Les conventions relatives aux salaires.
- Les codes doivent être un accord contractuel avec la société mère, et entre la société et ses fournisseurs, contractants et sous-traitants. Cette façon de procéder est importante car elle permet à la société de traduire en justice les fournisseurs qui ne respecteraient pas les normes énoncées dans les codes.
- Les codes doivent être traduits dans les langues locales et leur application doit être transparente.
- Les sociétés doivent:
 - assurer l'application des codes à tous les niveaux et introduire des mécanismes d'information, de formation pour les travailleurs;
 - instituer un système de suivi continu pour la mise en œuvre des codes à tous les niveaux, y compris les fournisseurs, les sous-traitants;

³². Pour plus d'informations, vous pouvez obtenir cette Résolution en consultant le site web de la CMT (www.cmt-wcl.org - Publication intitulée: «Les normes internationales du travail au service de la justice sociale») ou en nous contactant.

- instituer un organe approprié de contrôle indépendant pour s'occuper des plaintes en cas de violation du code et pour imposer des sanctions. Les sanctions doivent avoir comme objectif l'amélioration de la situation, y compris en ce qui concerne les sous-traitants car rompre les contrats signifie la perte d'emploi pour les travailleurs et pour l'entreprise simplement la délocalisation de la sous-traitance;
- mettre en place une procédure de plainte.
- En matière de contrôle, il faut que:
 - des vérifications périodiques de l'application des codes soient assurées par des tiers;
 - ces tiers doivent être des organismes crédibles et indépendants.
- Les sociétés doivent aussi:
 - financer les procédures de suivi et de contrôle mises en place dans le cadre du code de conduite;
 - respecter pleinement toutes les dispositions du code pendant toutes les étapes de ses activités de production;
 - produire un rapport annuel sur le respect du code de conduite et le rendre public;
 - mettre à disposition des syndicats des indications régulières sur n'importe laquelle de ses activités ayant trait au code de conduite.

La CMT doit donc:

- suivre de très près le débat sur la responsabilité sociale des entreprises et les codes de conduite;
- mettre à disposition l'expertise et un soutien institutionnel aux affiliés qui sont appelés à négocier de tels codes;
- continuer de former les syndicalistes dans le domaine du suivi des codes de conduite et sur les nouvelles manières de contrôler les entreprises privées, surtout les multinationales;
- collaborer avec les organisations ayant une vocation similaire en vue de promouvoir et de défendre les droits des travailleurs par le biais des codes de conduite.

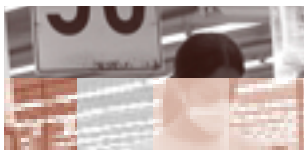
Qu'en est-il des accords-cadre?

Ces dernières années ont surgi des accords-cadre. Ces accords sont signés entre les entreprises elles-mêmes et des organisations de travailleurs, généralement des fédérations professionnelles internationales. Ils marquent une évolution.

Ces accords ne remplacent pas les conventions collectives signées au niveau national, sectoriel ou local. Toutefois, il est clair que sur le plan international, et c'est précisément à ce niveau que des avancées devaient être introduites, ils constituent un pas en avant en vue d'une meilleure garantie et protection des droits des travailleurs.

Pour la CMT, il est impératif de:

- renforcer la réflexion, diffusion de la connaissance et formation sur ces accords;
- inciter les fédérations professionnelles internationales à participer de manière plus active dans les négociations avec les multinationales;



- insister davantage encore sur la mise en place de réseaux syndicaux au sein des multinationales, lesquels devraient travailler davantage sur le contrôle de l'application des accords-cadre (et des codes de conduite);
- renforcer la coopération inter-syndicale pour un partage des positions et de l'expérience;
- demander au BIT de poursuivre son travail d'analyse et de systématisation de ces accords-cadre;
- insister pour que ces accords-cadre soient dans le futur l'objet d'une certification par l'OIT, de manière à ce qu'ils couvrent l'ensemble des droits garantis dans les Conventions que cette organisation défend.

Quel est le rôle de l'OIT?

Le rôle de l'OIT dans ce débat a déjà été largement suggéré ou abordé dans ce document.

- L'OIT, au travers du BIT, devrait assurer le suivi le plus vaste et le plus approfondi possible de la responsabilité sociale des entreprises au travers de bases de données, analyses thématiques, évaluations comparatives avec son système normatif. Sans prendre parti sur la valeur de telle activité ou de telle expérience, le BIT devrait donner des éléments d'analyses et de débats, en prenant comme critères le système normatif, les rapports d'application des normes de la Commission d'experts et la jurisprudence du Conseil d'administration.
- Le BIT doit également étendre ses activités de coopération technique auprès de ses mandants, en particulier de toutes les organisations syndicales.
- L'OIT, seule instance tripartite du système des Nations Unies, doit renforcer la discussion et le suivi de ce débat avec ses mandants sur ce thème:
 - en lançant un débat de haut niveau sur le thème de la responsabilité sociale des entreprises et domaines y afférents;
 - en prenant conseil avant décisions;
 - en améliorant les outils et procédures de contrôle;
 - en appuyant des opérations sectorielles, y compris celles qui impliquent la chaîne des fournisseurs;
 - en renforçant son assistance technique en vue de la réhabilitation des services d'administration du travail dans de nombreux pays.
- Le BIT devrait accentuer ses activités pédagogiques vis-à-vis des acteurs économiques et sociaux sur les modes législatifs et contractuels de régulation, y compris dans le domaine international.
- A l'instar de l'administration du travail dans les pays, le BIT devrait être le lieu d'enregistrement des accords-cadre d'entreprises ou de groupes. Cet enregistrement signifierait que l'accord est en conformité avec le système normatif de l'OIT. Au moins une fois par an, le BIT publierait la liste des accords-cadre enregistrés, en situant leur portée géographique et juridique, ainsi que leurs critères sociaux et environnementaux. Le contrôle régulier de ces accords et de leur mise en œuvre serait assurée par des organes décentralisés (une région) puis centralisés paritaires.

En cas de contentieux ou de difficultés portant sur ce contrôle, le BIT servirait d'organe d'appel. Le Conseil d'administration désignerait à cet effet une commission tripartite dont les avis seraient portés à l'appréciation du Conseil.

- Une réflexion similaire devrait orienter le système d'inspection du travail. L'absence de systèmes intégrés sur le plan régional, voire international, d'inspection du travail, est probablement une des raisons pour lesquelles la société civile a tenté d'appliquer le contrôle via des mécanismes privés. Le BIT doit renforcer la réflexion sur ce point et l'étude d'ensemble prévue pour la Conférence internationale du travail de 2006 pourrait constituer une occasion pour dresser un bilan en la matière.

Et celui du monde des entreprises?

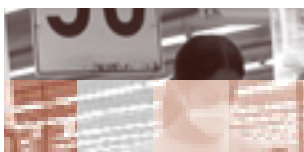
Renforcement du dialogue, de la négociation, amélioration des conditions de travail et promotion de la liberté syndicale, tels sont les aspects sur lesquels doit davantage miser la RSE.

A ce titre, la CMT exhorte les mandants de l'OIT, dont le secteur privé, à s'engager aujourd'hui plus que jamais pour garantir une OIT renforcée, plus efficace, plus moderne, mieux cimentée autour de normes contraignantes et élaborées, capables de garantir au monde du travail des conditions de vie et de travail décentes.

A ce titre, le dialogue avec le monde syndical notamment, sur un enjeu aussi crucial que la RSE est fondamental. Par delà cet aspect, le monde des entreprises doit aussi promouvoir davantage le rôle des organisations de travailleurs dans le suivi et l'évaluation des accords-cadre, voire des codes de conduite. La formation des travailleurs pour mieux être à même de relever ce pari est fondamentale et les entreprises devraient jouer un rôle plus actif à ce niveau.

Dans ce même ordre d'idées, la promotion par le monde des entreprises des accords-cadre et des comités d'entreprise au niveau régional et international revêt une importance singulière. Celle-ci implique un engagement ferme des multinationales en faveur du dialogue social et de la concertation au travers de ces structures, dialogue dont la qualité et l'efficacité présupposent que l'entreprise assure de même la formation constante des travailleurs et de leurs représentants.

En tant qu'organisation syndicale, nous avons l'obligation d'être critiques, ce qui n'implique nullement d'être fermés au dialogue. Que du contraire! Un dialogue ouvert et constructif entre l'ensemble du mouvement syndical et le monde des entreprises sur les points traités dans cette étude est nécessaire aujourd'hui plus que jamais. L'OIT serait d'ailleurs le cadre le plus propice pour avancer dans ce sens.



Quant aux ONG...

La CMT prône un renforcement de la collaboration avec les organisations non gouvernementales. Lors du dernier Congrès (Bucarest, 2001), il fut d'ailleurs accordé que:

- la CMT et ses organisations affiliées soutiendront vigoureusement les campagnes internationales en faveur du mieux-être de toutes les populations. Ces campagnes pourraient associer des organisations syndicales, une organisation onusienne appropriée et des acteurs de la société civile pour défendre ensemble le bien commun.

On peut tout à fait envisager des espaces plus larges de négociations avec des partenaires divers. Ces dernières années, on a expérimenté de nouvelles formes de négociations:

- ainsi, pour l'insertion à l'emploi de personnes ou groupes en difficultés on a pu mesurer l'efficacité de partenariats élargis entre directions, syndicats d'entreprises, syndicats locaux, pouvoirs publics locaux, ONG et associations spécialisées, administrations publiques du travail;
- ainsi, pour des problèmes d'environnement ou de développement durables (rejets de substances toxiques dans l'air ou l'eau par des entreprises, risques d'accidents majeurs) des négociations entre d'une part la direction de ces entreprises et d'autre part les syndicats de l'entreprise, les associations concernées, les pouvoirs publics locaux et les services publics compétents... ont abouti à des mesures ou aménagements de dépollution ou de suppression des risques.

Dans ces opérations à acteurs multiples, les responsabilités de chaque partenaire doivent être précisées (nature des engagements, échéances) et l'accord collectif devra être déposé devant une institution publique.

La gestion contractuelle de la vie en société (gestion d'immeubles collectifs, d'équipements collectifs, d'aménagement des quartiers, du territoire, de la mobilité en ville ou en campagne, de l'accès aux services publics, services d'éducation, santé, transports, énergie etc.) est certainement la voie la plus prometteuse de redémocratisation des sociétés, y compris des entreprises.

Pour les années futures, l'accent devrait donc être mis sur:

- Un renforcement du dialogue et de la réflexion avec ces organisations, notamment pour une discussion sur la RSE et sur les instruments qui y sont liés (incluant une évaluation de leur impact). Ce dialogue doit prévoir une réflexion sur les types et modalités de partenariats à mettre en œuvre à l'avenir (activités pédagogiques, campagnes communes, mise sur pied de contre-pouvoirs dans la sphère de la consommation ou du développement durable, etc.).
- Un renforcement de cette collaboration, allant dans le sens d'alliances avec des organisations partageant les mêmes principes et valeurs sur des dossiers spécifiques.