

**INSTITUT
INTERNATIONAL
D'ETUDES SOCIALES**

Document de travail

DP/161/2005

Programme
éducation et
dialogue

**Les accords-cadres
internationaux (ACI) et la
négociation collective
internationale à l'ère de la
mondialisation**

Reynald Bourque

C.P. 6
CH-1211 Genève 22
Tel. 00 41 22 / 799 6128
Fax. 00 41 22 / 799 8542
E-mail: inst@ilo.org
<http://www.ilo.org/inst>

L'*Institut international d'études sociales (IIES)* a été fondé en 1960, en tant qu'organe autonome de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Son mandat est de promouvoir les débats publics ainsi que la recherche en matière de politique dans des domaines d'actualité et d'intérêt pour l'OIT et sa composante tripartite : les gouvernements, les employeurs et les travailleurs.

Les *Documents de travail* présentent les résultats préliminaires des recherches entreprises par l'Institut. Ils sont distribués d'une manière restrictive pour susciter réactions et commentaires avant leur publication finale sous forme de publications spéciales.

**Les accords-cadres internationaux
(ACI) et la négociation collective
internationale à l'ère de la
mondialisation**

Reynald Bourque

Copyright © Organisation internationale du Travail (Institut international d'études sociales) 2005.

De courts passages pourront être reproduits sans autorisation à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Service d'édition, Institut international d'études sociales, case postale 6, CH-1211 Genève 22 (Suisse).

ISBN Print: 92-9014-777-6

Web/pdf: 92-9014-778-4

Première édition 2005

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que l'Institut international d'études sociales souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

Les demandes pour cette publication doivent être adressées à : Publications de l'Institut international d'études sociales, case postale 6, CH-1211 Genève 22 (Suisse).

Table des matières

Préface	v
Introduction	1
1. Le renouveau du syndicalisme international : la CISL et les SPI (FSI)	2
2. Les accords-cadres internationaux (ACI)	9
2.1. La portée et le contenu des ACI.....	10
2.2. Le contexte et les processus de négociation des ACI	13
2.3. L'effectivité des ACI.....	15
3. Les ACI : vers une négociation collective internationale?	18
Conclusion.....	26
Tableau I : Les données de base sur les FSI	27
Tableau II : Les accords-cadres internationaux selon l'année de signature de l'entente (1989-2004)	28
Bibliographie	36

Préface

Ce Document de Travail est le résultat d'une recherche que l'auteur a conduite en qualité de Chercheur Invité à l'Institut international d'études sociales en 2003-2004.

Le document examine les changements qui ont eu lieu dans le mouvement syndical international au niveau de ses structures, son action et ses stratégies en réponse aux changements économiques et politiques qui sont intervenus dans les deux dernières décennies et à l'importance croissante des entreprises multinationales. La réflexion de l'auteur se focalise notamment sur l'émergence d'accords-cadres internationaux (ACI) en tant que nouveaux instruments de l'action syndicale au plan international. Le document contient ainsi un examen des ACI qui ont été conclus entre les Fédérations syndicales internationales (FSI) et des entreprises multinationales à partir des années 90. Un tel examen a été effectué sur la base de l'étude de vingt-huit ACI ainsi que d'entretiens réalisés avec des représentants de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et des représentants des FSI impliquées dans la négociation des accords examinés.

Le document aborde trois questions fondamentales: le contenu des ACI et leurs procédures de suivi, les conditions qui en ont favorisé la négociation et l'adoption, et leur effectivité. Sur la base de cette analyse, l'auteur s'interroge sur la mesure dans laquelle les ACI peuvent être considérés comme une prémisse d'une véritable négociation collective au plan international et souligne les difficultés et les perspectives de son développement.

Reynald Bourque tient à remercier Jean-Pierre Laviec pour l'appui financier et logistique que l'IIES a apporté à cette recherche. L'auteur demeure néanmoins le seul responsable des analyses et commentaires présentés dans le présent rapport.

Reynald Bourque est Directeur et Professeur titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal (Canada) ainsi que Chercheur associé au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT). Ses intérêts de recherche incluent le syndicalisme, la négociation collective, la comparaison des systèmes nationaux de relations industrielles, les théories des relations industrielles et l'organisation du travail.

Introduction

Les bouleversements économiques et politiques des deux dernières décennies ont influencé à plusieurs égards les structures, la composition et les priorités d'action du mouvement syndical international. La mondialisation de l'économie et l'expansion des entreprises multinationales depuis le début des années 80 ont accéléré le transfert des technologies et des emplois à l'échelle internationale. La croissance des échanges économiques au plan mondial a suscité la multiplication et l'élargissement des accords régionaux de libre-échange, notamment en Europe, avec l'intégration de nouveaux pays dans l'Union européenne et en Amérique du Nord, avec la mise en oeuvre en 1994 de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) entre les États-Unis, le Mexique et le Canada.

La mondialisation a d'importantes implications économiques et politiques pour les États nationaux, les travailleurs et les organisations syndicales. D'abord, elle peut contribuer à l'exclusion d'une part importante de la population mondiale du développement économique et social, comme c'est le cas actuellement de l'Afrique, et accroître les niveaux de chômage, la pauvreté et les disparités salariales entre pays à l'échelle mondiale. Au plan politique, la mondialisation a engendré une remise en question du rôle de l'État dans la régulation économique et sociale, qui s'est traduite par une déréglementation et une privatisation des services publics, limitant ainsi la capacité des États nationaux à adopter des politiques publiques régissant la croissance économique, les prix et les salaires, le chômage et la redistribution des revenus (Servais, 2000; Stiglitz, 2002). Le déplacement des investissements des entreprises multinationales vers les pays offrant aux travailleurs des régimes de protection sociale et des salaires inférieurs a contribué à une dégradation des conditions de travail dans les pays industriels développés, qui se manifeste notamment par des pertes et des délocalisations d'emplois, et un recours accru à la sous-traitance et aux emplois précaires. La Confédération internationale des syndicats libres (CISL) écrit à ce sujet : *«Les droits des travailleurs et des conditions de vie et de travail décentes ne devraient pas être dégradées par des pressions concurrentielles qui placent les travailleurs en situation de concurrence avec d'autres pour décrocher des emplois de moindre qualité»* (CISL, 2002). En réponse aux changements économiques associés à la mondialisation, les organisations syndicales doivent chercher, selon la CISL, à étendre au niveau international la protection sociale obtenue par les syndicats dans les pays socialement plus avancés afin de permettre aux travailleurs et aux syndicats des pays en développement de participer à l'élaboration d'une économie mondiale plus juste et plus égalitaire dans un cadre démocratique respectueux des droits sociaux et humains (CISL, 2002).

Les transformations économiques et politiques induites par la mondialisation ont conduit les organisations syndicales nationales et internationales à adopter de nouvelles stratégies et structures d'action afin d'assurer la protection des droits des travailleurs à l'échelle mondiale. Cette communication a pour but d'analyser les changements caractérisant le syndicalisme international au cours des deux dernières décennies, et l'émergence de nouveaux champs d'intervention et d'innovations concernant l'action syndicale et la négociation collective à l'ère de la mondialisation.

Notre présentation comporte trois parties. Dans une première partie, nous examinons les transformations du syndicalisme international au cours des deux dernières décennies à travers l'évolution des structures et de la composition des confédérations syndicales mondiales et des Secrétariats professionnels internationaux (SPI) qui en constituent les principaux piliers. Dans la deuxième partie, nous analysons le contenu et les processus de négociation des accords-cadres internationaux (ACI) conclus entre les SPI et des entreprises multinationales en tant que nouvel

instrument de l'action syndicale au plan mondial. La troisième partie est consacrée à l'analyse et à la discussion des ACI en tant que pierre d'assise du développement de la négociation collective internationale.

1. Le renouveau du syndicalisme international : la CISL et les SPI (FSI)

Le mouvement syndical international est constitué d'organisations syndicales transnationales d'orientations idéologiques et de compositions professionnelles diverses dont l'articulation demeure imparfaite. Les trois grandes confédérations syndicales internationales, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), la Fédération syndicale mondiale (FSM) et la Confédération mondiale du travail (CMT), sont vouées à la représentation de l'ensemble des travailleurs syndiqués à l'échelle mondiale sans égard à leur secteur d'activité professionnelle. Les Fédérations syndicales internationales (FSI), nouvelle appellation des anciens Secrétariats professionnels internationaux (SPI), regroupent au niveau international des fédérations et syndicats nationaux par secteurs industriels, par professions, ou par secteurs d'emplois comme les services publics. Ces organisations syndicales internationales horizontales et verticales se sont aussi dotées de structures régionales de représentation et de coordination (CISL, 2002; Gordon, 2000; Windmuller, 2000).

Les confédérations syndicales mondiales affilient des confédérations nationales assurant la représentation syndicale interprofessionnelle au niveau d'un pays. Elles interviennent principalement sur les questions de reconnaissance des droits syndicaux et de normes internationales du travail auprès des gouvernements nationaux et des organisations intergouvernementales comme l'OIT, l'OCDE et l'ONU. Leur structure de représentation basée sur l'adhésion volontaire de confédérations syndicales nationales remonte à la fondation de la première confédération syndicale internationale, le Secrétariat syndical international, en 1901 (CISL, 2002). Cette internationale syndicale d'orientation socialiste prônant l'internationalisme prolétarien a donné naissance, en 1913, à la Fédération internationale des syndicats, destinée à contrer les menaces de guerre sur le continent européen. La création, en 1920, d'une confédération internationale des syndicats chrétiens, l'ancêtre de la CMT, a posé les fondements d'une division du mouvement syndical international qui s'est maintenue jusqu'à ce jour. La création de la FSM en 1945 a ravivé l'espoir d'une réunification des mouvements syndicaux d'obédiences communiste, socialiste et social-démocrate, mais la division du syndicalisme international s'est accentuée en 1949 avec la scission au sein de la FSM qui a donné naissance à la CISL, dans le contexte de la guerre froide entre les États-Unis et l'Union soviétique (Gumbrell-McCormick, 2000).

La CISL, dont le siège social se trouve à Bruxelles, est actuellement la principale confédération syndicale au niveau international. Elle regroupe près de 150 millions de travailleurs membres de plus de 230 confédérations syndicales nationales dans environ 150 pays (CISL, 2004). La chute du mur de Berlin, suivie de peu par le démantèlement de l'empire soviétique et des régimes communistes dans les pays d'Europe de l'Est, s'est traduite par une influence croissante de la CISL au niveau mondial. Cette expansion de la CISL s'est faite principalement au détriment de la FSM, jadis très puissante, mais qui a perdu la plupart de ses affiliés européens et une bonne partie de ses affiliés en Union soviétique et dans les pays d'Europe de l'Est (Gordon, 2000). La FSM, qui représentait en 1986 près de 250 millions de travailleurs dont la moitié provenait de l'Union soviétique, a subi au cours des années 90 un déclin important de ses effectifs qui ont chuté au-dessous de 100 millions de membres au tournant des années 2000 (Gumbrell-McCormick, 2000). La CMT, qui regroupait

principalement des syndicats d'obédience chrétienne, n'a guère profité de l'adhésion d'anciens affiliés de la FSM. Cette confédération mondiale, déconfessionnalisée en 1968, regroupait environ 20 millions de membres en 1993, et ses effectifs ont légèrement régressé dans les années 90. Les discussions menées avec la CISL au cours des années récentes ont débouché sur un projet de création d'une nouvelle confédération syndicale internationale qui regrouperait leurs affiliés respectifs et toutes les confédérations nationales non affiliées désireuses de rejoindre la nouvelle organisation. La réalisation de ce projet conférerait à cette nouvelle confédération syndicale mondiale une situation quasi hégémonique en tant qu'organisation représentative du mouvement syndical international. La fusion entre la CISL et la CMT devrait intervenir en 2006.

La CISL a joué depuis les années 70 un rôle important au sein des organisations internationales intergouvernementales (ONU, OIT, OCDE) afin que soient définies et mises en œuvre des politiques et des règles de conduite s'adressant aux entreprises multinationales (EMN). Le 10^e congrès de la CISL a ratifié en 1972 un plan d'action qui prévoyait la formation d'un comité conjoint CISL-SPI afin de préparer une campagne visant l'adoption par les organisations internationales de règles de conduite pour encadrer les activités des entreprises multinationales au niveau mondial. Grâce au contrôle indirect qu'elle exerce sur le groupe de représentants des travailleurs au sein de l'OIT, la CISL a été à l'origine de la première rencontre tripartite à l'automne 1972 qui a mené à l'adoption du programme d'action de l'OIT sur les EMN (Gumbrell-McCormick, 2000). Ce programme d'action a débouché, malgré l'opposition manifestée par le groupe de représentants des employeurs et de certains représentants gouvernementaux au sein de l'OIT, sur l'adoption en 1977 par le Conseil d'administration du BIT de la *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, qui a été révisée en mars 2000. De même, par l'intermédiaire du Comité consultatif des syndicats (TUAC), qui représente les organisations de travailleurs au sein de l'OCDE et sur lequel elle exerce un contrôle de fait, la CISL a contribué à l'adoption en 1976 des *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* qui proposent une série de mesures aux États membres visant à assurer une saine gestion sociale au sein des EMN. La CISL a aussi appuyé la création en 1974 par l'ONU d'une commission permanente sur les entreprises multinationales et a participé activement aux consultations et aux discussions au sein de cette instance internationale qui a élaboré une série de recommandations concernant la gestion économique et sociale des entreprises multinationales (Gumbrell-McCormick, 2000). La CISL bénéficie d'un statut consultatif permanent auprès du Conseil économique et social de l'ONU et des comités qu'il supervise, notamment les commissions permanentes sur les droits humains et sur le statut de la femme (Gordon, 2000).

La *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* de l'OIT traite principalement de l'emploi, la formation, les conditions de travail et les relations professionnelles au sein des entreprises multinationales, définies comme «des entités juridiques qui possèdent ou contrôlent la production, la distribution, les services et autres moyens en dehors des pays où elles ont leur siège». Elle demande aux États Membres et aux organisations patronales et syndicales nationales de fournir tous les quatre ans des informations en réponse à un questionnaire envoyé par le BIT sur les suites données à la Déclaration. Une procédure d'examen des différends relatifs à l'interprétation des dispositions de la Déclaration a été adoptée par le Conseil d'administration du BIT en 1980 et révisée en 1986. Elle procède par voie de demande d'interprétation soumise par un gouvernement, une association d'employeurs ou de travailleurs. A ce jour, cinq demandes d'interprétation ont été soumises à la décision du Conseil d'administration du BIT (Verge et Dufour, 2002). Le Conseil d'administration du BIT ne peut cependant imposer de sanction aux États Membres dont les politiques ne respectent pas la Déclaration, l'efficacité de ses interventions tenant essentiellement à son pouvoir moral et aux effets négatifs de la large diffusion de ses recommandations (Servais, 2000).

Les *Principes directeurs de l'OCDE sur les entreprises multinationales* sont des recommandations adressées par les États Membres aux multinationales qui traitent non seulement de l'emploi et des relations professionnelles, mais également des intérêts des consommateurs, de la fiscalité et de la concurrence (Verge et Dufour, 2002). L'application des Principes directeurs est sous la responsabilité du Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales (CIME), qui a pour fonction de clarifier leur application lorsqu'une demande à cet effet lui est soumise par une organisation syndicale internationale. Bien que le CIME ne soit pas autorisé à imposer une quelconque sanction en cas de manquement constaté aux Principes directeurs, les informations recueillies et les discussions suscitées par le CIME ont facilité dans certains cas le règlement des litiges (Verge et Dufour, 2002). Les Principes directeurs ont été modifiés substantiellement en 2000 selon le modèle de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998, de sorte qu'ils intègrent dorénavant les normes fondamentales du travail reconnues au niveau international. Les nouvelles dispositions incluent également des éléments relatifs au dialogue social, les points de contacts nationaux (PCN) chargés de l'application et du suivi des directives dans les pays membres de l'OCDE devant rendre compte annuellement de leurs activités (Baker, 2000).

Dans les années 80, marquées par une crise économique majeure dans la plupart des pays industrialisés, l'action de la CISL s'est centrée sur de nouveaux enjeux liés aux inégalités de développement au plan mondial. Les principales campagnes de la CISL au cours de cette décennie ont porté sur l'endettement et la paupérisation croissante des pays du Sud liés à la montée des taux d'intérêt, les effets néfastes de la libéralisation commerciale et financière, et les politiques des institutions financières internationales à l'égard des pays en développement (Kyloh, 1998). Les interventions de la CISL auprès des institutions financières internationales issues du système de Bretton Woods, la Banque mondiale (BM) et le Fonds monétaire international (FMI), et auprès de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), se sont intensifiées au cours de cette décennie, durant laquelle la CISL a obtenu un statut d'observateur permanent aux assemblées annuelles de la BM et du FMI. L'action de la CISL auprès des institutions financières internationales s'est élargie au début des années 90 aux politiques d'ajustement structurel dans les pays de l'Europe de l'Est, dans le cadre de réunions nationales organisées à son initiative et réunissant des représentants de la BM, du FMI et des pays concernés (Kyloh, 1998). Ces interventions auprès des institutions financières internationales se sont cependant avérées moins fructueuses que celles qui furent menées auprès de l'OIT, de l'ONU et l'OCDE au cours de la décennie précédente, mais elles ont permis tout au moins de sensibiliser ces organisations à la nécessité d'une régulation sociale de la mondialisation (Gumbrell-McCormick, 2000; Kyloh, 1998).

La pierre angulaire de l'action de la CISL au sujet des entreprises multinationales au cours des années 90 a été la campagne menée en collaboration avec les SPI et des organisations non gouvernementales (ONG) pour l'inclusion d'une clause sociale dans les accords commerciaux. La protection des droits des travailleurs dans les accords commerciaux a fait l'objet de nombreuses revendications de la CISL et des SPI dans le cadre des négociations du GATT au cours des années 70 et 80, mais ce n'est qu'en 1996 que l'OMC nouvellement créée a mis à l'ordre du jour cette discussion à la Conférence ministérielle de Singapour (Wilkinson et Hugues, 1999). La revendication de la CISL, appuyée par une large campagne menée en collaboration avec plusieurs ONG implantées principalement dans les pays du Nord, était que l'OMC oblige ses membres à inclure dans tout accord commercial international sept conventions fondamentales de l'OIT, à savoir les conventions n° 87 et 98 sur le droit d'association syndicale et le droit à la négociation collective, 138 sur l'âge minimal du travail, 29 et 105 sur le travail forcé, 100 et 111 sur l'égalité salariale et la non-discrimination dans l'emploi. La proposition soutenue par plusieurs grandes puissances, dont les États-Unis et la France, prévoyait également qu'en cas de violation par un État Membre de ses obligations en

cette matière, celui-ci soit soumis à la procédure de sanctions économiques de l'OMC (Wilkinson et Hugues, 1999). La déclaration finale de la Conférence de Singapour, qui rejetait la clause sociale tout en proclamant l'adhésion des États membres de l'OMC aux conventions fondamentales de l'OIT, a renvoyé à cette organisation internationale tripartite la prise en charge de la dimension sociale de la mondialisation. La campagne syndicale pour la clause sociale s'est néanmoins poursuivie lors de la rencontre ministérielle de l'OMC à Seattle en 1999, mais avec moins de vigueur, en raison des dissensions croissantes entre les organisations syndicales du Nord et du Sud sur la question des effets négatifs du «protectionnisme social» sur les économies émergentes, dont le principal avantage comparatif réside dans leurs coûts de main-d'œuvre (Anner, 2001; Gordon, 2000).

L'échec de la Conférence de Singapour en 1996 et la stagnation de la campagne syndicale sur la clause sociale ont conduit la CISL à recentrer son action sur l'OIT. La CISL et les SPI ont largement contribué, avec le groupe des représentants des travailleurs au sein de l'OIT, à l'adoption en 1998 par la Conférence internationale du travail de la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*. Cette Déclaration, qui réfère aux conventions fondamentales de l'OIT (aujourd'hui au nombre de huit) discutées lors de la Conférence de Singapour, lie les États Membres, même s'ils n'ont pas ratifié l'une ou plusieurs de ces conventions. Elle n'a donc pas eu pour effet de créer de nouvelles obligations aux États Membres, son caractère déclaratoire la rangeant dans ce qu'il est convenu d'appeler la «soft law» (Duplessis, 2004). La procédure de suivi de la Déclaration impose aux États Membres de soumettre un rapport annuel sur la mise en œuvre des conventions fondamentales qu'ils n'ont pas ratifiées, et prévoit un rapport global, tous les quatre ans, de l'évolution des droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration. L'OIT a donc maintenu en cette matière son approche traditionnelle privilégiant la voie diplomatique et les pressions morales pour inciter les États Membres à respecter ces principes et droits fondamentaux. L'adoption par la Conférence internationale du travail de la Déclaration a cependant atteint son objectif principal qui était de renforcer les conventions fondamentales de l'OIT, le nombre des ratifications de celles-ci au cours des années suivantes ayant enregistré une importante augmentation (Duplessis, 2004).

Les SPI ont également été touchés par les transformations économiques et politiques des deux dernières décennies au niveau mondial. Les origines des SPI remontent à la fin du XIXe siècle, alors que de nombreuses associations d'ouvriers professionnels en Europe ont conclu des ententes de réciprocité en vue de faciliter la mobilité et la reconnaissance professionnelle de leurs membres dans les pays limitrophes. La création d'une première organisation formelle d'entraide mutuelle ouvrière des cordonniers en 1889 a été suivie au cours des années 1890 par la mise en place d'organisations similaires chez les mineurs, les travailleurs du vêtement et du textile, les typographes et les lithographes, les gantiers et les chapeliers, les travailleurs du transport, de la métallurgie et du tabac. Dès l'origine, les SPI se sont consacrés à la représentation internationale des intérêts économiques de leurs membres par l'échange d'informations sur les salaires ouvriers, la lutte contre le recrutement de briseurs de grève dans les pays voisins en cas de conflits de travail, et l'organisation de l'appui international aux travailleurs en lutte dans un pays (Windmuller, 2000). En 1914, on dénombrait une trentaine de ces organisations connues sous le nom de Secrétariats professionnels internationaux (SPI), qu'ils ont conservé jusqu'à tout récemment (CISL, 2002). Depuis 2002, la dénomination française Fédérations syndicales internationales (FSI) s'est imposée pour désigner les SPI, à la suite de la transformation des International Trade Secretariat (ITS) en Global Union Federations (GUFs).

Une première vague de fusions est intervenue après la première guerre mondiale en vue d'étendre les assises industrielles de la représentation des SPI, à la suite du regroupement en 1920 des associations internationales existantes de boulangers, de bouchers et des travailleurs des brasseries au sein de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation et des

brasseries, l'ancêtre de l'actuelle Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie, la restauration, du tabac et des branches connexes (UITA). Les SPI sont pour la plupart devenus inactifs durant la seconde guerre mondiale, mais ont repris vie lors de la création de la FSM en 1945, et ils ont joué un rôle de premier plan dans la scission qui a mené à la création de la CISL en 1949. En effet, les SPI se sont opposés en quasi-totalité à la volonté des dirigeants de la FSM de les intégrer en tant que fédérations internationales d'industries, les privant ainsi de leur autonomie politique et administrative. Cette crise a été amplifiée par l'adhésion aux SPI en 1948 de syndicats affiliés à l'American Federation of Labour (AFL) qui s'étaient tenus jusque là à l'écart du syndicalisme international en invoquant la mainmise des communistes sur ces organisations (Windmuller, 2000). À la suite de la scission de 1949 qui a conduit à la création de la CISL, les SPI ont conservé comme principaux affiliés la plupart des grands syndicats industriels d'Amérique du Nord et d'Europe, à l'exception des fédérations affiliés aux centrales syndicales d'obédience communiste, comme la CGT en France et la CGIL en Italie. Dans les années 70, une arrivée importante de syndicats d'Afrique, d'Amérique latine, et d'Asie a conduit la plupart des SPI à mettre en place des structures régionales pour assurer les services de soutien syndical à ces nouveaux membres (Windmuller, 2000).

Depuis les années 1960, la tertiarisation croissante des emplois a contribué à l'augmentation soutenue des effectifs des SPI représentant les syndiqués des services publics et privés, alors que les SPI implantés dans les secteurs manufacturiers traditionnels comme la métallurgie, la chimie, le textile et le vêtement, et l'agro-alimentaire sont en perte de vitesse relative à cet égard. Néanmoins, les SPI des secteurs traditionnels, qui sont aussi les plus anciens, notamment la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM), et l'UITA, tant pour des raisons historiques que par leur militantisme et leurs initiatives organisationnelles, ont joué un rôle stratégique dans l'évolution du syndicalisme international au cours des deux dernières décennies. Cette situation s'explique notamment en raison de leurs politiques et de leurs structures de représentation au sein des entreprises multinationales qui sont les principaux acteurs de la mondialisation.

Les SPI ont connu deux périodes de forte croissance de leurs effectifs depuis la création de la CISL. La première correspond à l'arrivée dans la décennie 1960-1970 de nouveaux syndicats de cols blancs et de salariés des services publics alors en pleine expansion en Europe et en Amérique du Nord. La seconde a été enregistrée dans les années 90 avec l'adhésion de syndicats provenant des anciens pays de l'Europe de l'Est. La mondialisation de l'économie alimentée par la montée en force des entreprises multinationales dans l'économie mondialisée a suscité une vague de fusions des SPI, dont le nombre est passé d'une quinzaine dans les années 80 à dix au début des années 2000 (Windmuller, 2000). La concentration des SPI amorcée en 1970 par le regroupement des fédérations internationales syndicales dans les secteurs du vêtement, du textile et de la chaussure pour former l'actuelle Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTH), s'est accélérée au début des années 90 avec la fusion des fédérations internationales des syndicats de la chimie et des mines pour former l'ICEM. En 1999, la Fédération internationale des employés, techniciens et cadres (FIET), les Fédérations des télécommunications, des arts graphiques et des médias s'unissent à leur tour pour former la nouvelle fédération internationale UNI (Union Network International). Ces fusions avaient pour but d'accroître les ressources et les capacités d'action des SPI afin de mieux répondre aux impératifs et aux exigences de la représentation syndicale au sein des entreprises multinationales dont les activités recouvrent des secteurs industriels et des zones d'implantation qui vont en s'élargissant (Windmuller, 2000). Dans la foulée du congrès du nouveau millénaire de la CISL, qui s'est déroulé à Durban (Afrique du Sud) en l'an 2000, les

SPI ont d'ailleurs changé leur appellation pour celle de Fédérations syndicales mondiales, traduction française du terme Global Union Federations.

Les dix FSI existantes représentaient en 2004 environ 147 millions de syndiqués à l'échelle mondiale qui sont membres d'environ 4000 fédérations syndicales nationales affiliées représentant des travailleurs tant du secteur privé que des services publics (voir le Tableau 1). Deux FSI sont implantés principalement dans les services publics, soit la Fédération «Internationale de l'Éducation» (IE) qui représente environ 29 millions d'enseignants et de travailleurs de soutien de l'éducation primaire, secondaire et universitaire, et l'Internationale des services publics (ISP) qui représente environ 20 millions de salariés des administrations publiques, de la santé et des affaires sociales. Dans le secteur privé, les deux principales FSI sont la FIOM, avec ses 25 millions de membres, et l'ICEM, qui représente environ 20 millions de travailleurs. La majorité des autres FSI comptent entre 10 et 16 millions de membres provenant principalement du secteur manufacturier et des services privés: UNI regroupe 15 millions de syndiqués du commerce, des services postaux, des télécommunications et des médias, l'UITA représente 12 millions de membres dans les industries agro-alimentaires et touristiques, la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB) et la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) regroupent l'une et l'autre environ 10 millions de membres dans leurs secteurs respectifs. Enfin, deux FSI regroupent moins de 10 millions de membres: la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) qui représente environ 5 millions de travailleurs dans les transports aérien, maritime, ferroviaire et routier, et la Fédération internationale des journalistes (FIJ) avec ses 500 000 membres.

Les syndicats nationaux d'industries s'affilient directement aux FSI qui imposent à leurs membres certaines règles d'adhésion, notamment en ce qui concerne leur implantation sectorielle. Les principales activités des FSI sont la diffusion d'informations sur les conditions de travail dans les principales entreprises des secteurs professionnels sous leur juridiction, l'organisation du soutien international aux syndicats affiliés impliqués dans des conflits de travail, en particulier dans les EMN, l'assistance à certaines catégories de travailleurs par le biais de comités spécialisés (femmes, jeunes, immigrants), et les relations avec les organisations internationales intergouvernementales (OIT, ONU, OMC) et non gouvernementales (ONG) pour promouvoir les intérêts de leurs membres (CISL, 2002). L'OIT demeure la principale organisation internationale de référence pour les FSI en raison de sa structure tripartite et de sa mission particulière de régulation des normes internationales du travail (Windmuller, 2000). Les interventions des FSI à ce niveau visent principalement la formation et l'encadrement des représentants des travailleurs siégeant sur les comités tripartites chargés de la préparation des projets de conventions internationales sur les normes du travail et la prévention des maladies et accidents professionnels dans certains secteurs industriels, tels le transport maritime, les mines et les industries chimiques. La négociation collective aux plans national et international constitue un des volets importants de l'action des FSI et de ses affiliés. La négociation collective demeurant une prérogative essentielle des organisations syndicales nationales affiliées aux FSI, ceux-ci sont confinés principalement à un rôle de soutien afin de faciliter les contacts et les échanges d'informations entre leurs affiliés pour la coordination des actions au sein des entreprises multinationales. Toutefois, la négociation d'accords-cadres internationaux est devenue au cours de la dernière décennie une activité majeure pour la plus part des SPI, comme nous le verrons plus loin.

Les activités des FSI concernent au premier chef l'organisation et la représentation des travailleurs des entreprises multinationales. Les FSI ont mis en place un nombre important de conseils mondiaux de syndicats, en vue d'organiser des structures d'échange d'informations et de coordination de l'action syndicale au sein des entreprises multinationales. Les conseils mondiaux de syndicats qui existent principalement dans l'industrie automobile, l'électronique,

les produits chimiques et l'industrie minière se réunissent sur une base plus ou moins régulière à l'initiative de leur FSI d'appartenance qui organise et finance pour une large part ces rencontres regroupant des représentants syndicaux des différents continents, qui oeuvrent au sein d'une même entreprise multinationale. Ces conseils syndicaux mondiaux, conçus à l'origine comme un instrument de mobilisation dans le cadre des campagnes internationales des SPI pour venir en aide à des syndicats affiliés en conflit avec des entreprises multinationales, revendiquent désormais un rôle plus actif dans la gestion des entreprises mondialisées. Leur nombre et leur champ d'action se sont élargis avec la mise en place des comités européens d'entreprise au cours des années 90, car ils facilitent le lien entre la représentation syndicale régionale et internationale au sein des entreprises multinationales (Steiert, 2001).

La FIOM a joué un rôle pionnier en créant dès les années 60 des conseils mondiaux de syndicats dans les principales entreprises multinationales du secteur de l'automobile, et par la suite dans celles des secteurs de l'électronique et de la fabrication d'équipements et appareils électriques et électroniques (Windmuller, 2000). Ces structures syndicales avaient pour but de contrebalancer le pouvoir croissant des multinationales en favorisant l'échange d'informations et l'unité d'action des syndicats nationaux confrontés aux stratégies de redéploiement mondial des entreprises multinationales. Les conseils mondiaux de syndicats qui ont été très actifs dans certaines industries dans les années 60 et 70 ont connu un regain de vie dans les années 90, avec l'adoption de la directive européenne de 1994 sur les comités d'entreprise européens, qui ont renforcé le rôle et l'influence des SPI dans les entreprises multinationales présentes en Europe. Une étude récente (European Works Councils Bulletin, 2000) évalue à 47 le nombre de multinationales dont les travailleurs se sont dotés d'une structure de représentation syndicale internationale se réunissant sur des bases régulières. Une autre étude (Rüb, 2002) estime qu'il existait en 2001 une quarantaine de conseils mondiaux de syndicats organisés sous l'égide de six SPI. Cette étude dénombre 24 comités ou réseaux syndicaux mondiaux relevant de la FIOM, dont 11 dans le secteur de l'automobile. Selon la même étude, l'ICEM a aussi des structures semblables dans 5 EMN dans les secteurs de la chimie, des mines et des pneumatiques. Les autres SPI qui ont mis en place de conseils mondiaux de syndicats sont IUTA dans l'alimentation, UNI dans les secteurs du commerce, des institutions financières et des communications, ITF dans le transport aérien et les services postaux, et ISP dans les services publics.

Bien que constituant des organisations indépendantes de la CISL, les SPI ont toujours entretenu des liens étroits avec cette confédération syndicale internationale. Les principes guidant les relations entre la CISL et les SPI ont été énoncés dans un accord conclu à Milan en 1951 et qui a été modifié depuis à deux reprises, en 1969 et en 1992 (Gumbrell-McCormick, 2000; Windmuller, 2000). Dans ces accords, les parties font état de leur volonté commune de promouvoir l'unité du mouvement syndical international, de coopérer dans des activités d'intérêt mutuel, et les SPI s'engagent à respecter les lignes directrices de la CISL sur les questions de politique générale. Depuis les années 70, les SPI tiennent annuellement une réunion formelle d'échange d'informations et de coordination de leurs activités à laquelle participent des représentants de la CISL (Gordon, 2000). À la Conférence syndicale internationale d'Elsinore en 1990, la CISL et les SPI ont relancé leur programme conjoint d'action concernant les entreprises multinationales, réitérant la division des tâches qu'elles avaient instaurées dans les années 70, qui laissait aux SPI le soin d'assurer la défense des intérêts des salariés en négociant directement avec les entreprises multinationales, la CISL assumant la représentation des intérêts des travailleurs auprès des gouvernements et des organisations internationales (Gumbrell-McCormick, 2000). La collaboration étroite entre la CISL et les SPI a notamment favorisé l'émergence dans les années 90 des ACI dans le domaine du travail.

2. Les accords-cadres internationaux (ACI)

La multiplication depuis les années 90 des ACI s'inscrit dans une large mesure dans la continuité des actions conjointes de la CISL et des SPI concernant la responsabilité sociale des entreprises multinationales. Un comité de travail conjoint CISL-SPI a été créé en 1995 afin de définir une position commune au sujet des codes de conduite des sociétés multinationales (CISL, 2002). Ce comité a proposé en 1998 un code modèle CISL-SPI des pratiques du travail qui a, par la suite, été entériné par les instances de la plupart des SPI. Ce code est considéré par la CISL comme un guide pour les syndicats impliqués dans les consultations et les discussions concernant les codes de conduite des entreprises multinationales en matière de pratiques du travail (CISL, 2002). Le code modèle CISL-SPI prévoit que les entreprises multinationales s'engagent à respecter les normes fondamentales du travail définies dans la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* de 1998 dans toutes ses opérations et celles de ses filiales, et qu'elles imposent la même obligation à leurs sous-traitants. Le code spécifie également que les sous-traitants doivent fournir à l'entreprise multinationale à laquelle ils sont liés les informations pertinentes à cet égard et autoriser sur demande des inspections dans leurs places d'affaires, tout manquement à leurs obligations pouvant mener à une rupture des relations contractuelles avec l'entreprise maîtresse (CISL, 2002).

Les organisations syndicales nationales et internationales considèrent néanmoins que les codes de conduite ne doivent pas se substituer à la négociation collective. Selon la CISL, les ACI dans le domaine du travail constituent un instrument mieux adapté que les codes de conduite à la défense des intérêts et des droits des travailleurs à l'emploi des entreprises multinationales (CISL, 2002). Les ACI constituent pour la CISL une réponse syndicale aux codes de conduite des multinationales: « Bien qu'un code de conduite international puisse faire partie d'un accord-cadre, ce qui arrive d'ailleurs quelquefois, l'objectif principal d'un accord-cadre est de créer une relation suivie entre l'entreprise multinationale et l'organisation syndicale internationale. » (CISL, 2002, p. 133). La CISL donne la définition suivante des ACI : « *Les accords-cadres (ACI) négociés entre multinationales et SPI sont des accords sur certains principes qui, s'ils ne constituent pas des conventions collectives au même titre que les accords conclus aux échelons national ou local, fournissent un cadre de droits pour encourager la reconnaissance et la négociation à ce niveau.* » (CISL, 2002, p. 44).

À la suite de l'accord pionnier conclu en 1989 entre UITA et le groupe alimentaire français BSN-Danone, le nombre des ACI a enregistré au cours des années 90 et au début des années 2000 une croissance soutenue, pour atteindre un total de trente-deux (32) accords en septembre 2004 (CISL, 2004). Ces accords concernent principalement la syndicalisation et la négociation collective, l'information et la consultation en matière de gestion de l'entreprise, l'égalité dans l'emploi, la santé et la sécurité au travail, le respect du salaire minimum légal ou réglementaire, l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé (Graham et Bibby, 2002). Malgré les similitudes apparentes des droits et principes énoncés dans les codes de conduite et dans les ACI, la différence fondamentale entre ces deux formes de régulation volontaire des normes du travail tient au fait que les organisations syndicales signataires sont impliquées dans l'implantation et le suivi des ACI et peuvent soumettre à l'attention de la haute direction de l'entreprise multinationale tout manquement à l'entente négociée (CISL, 2002; Graham et Bibby, 2002). Les ACI engagent par ailleurs les multinationales à respecter certains droits humains et sociaux fondamentaux dans toutes leurs opérations à l'échelle mondiale, même dans les pays qui n'ont pas ratifié les conventions de l'OIT mentionnées dans l'accord (CISL, 2002).

Selon la liste publiée le 30 septembre 2004 sur le site Internet de la CISL (www.icftu.org/ Global Unions), il y avait à cette date trente-deux (32) ACI signés par cinq (5)

SPI. Neuf (9) de ces accords ont été conclus par la FIOM, huit (8) ont été négociés par l'ICEM, cinq (5) accords portent la signature de la FITBB, cinq (5) autres ont été signés par l'UITA, et l'UNI est aussi signataire de cinq (5) accords. Près des deux tiers de ces accords (19/32) ont été signés depuis le 1^{er} janvier 2002, ce qui confirme à la fois le caractère récent et l'importance croissante de cette activité au sein des SPI.

Nous avons procédé en 2003-2004 à l'analyse du contenu des vingt-huit (28) ACI en vigueur en avril 2004, et à une collecte d'informations auprès de treize (13) représentants des SPI (FSI) impliqués dans la négociation de ces accords, incluant les Secrétaires généraux des cinq SPI (FSI) signataires des ACI. Nous avons également interrogés deux représentants du Département des Affaires internationales de la CISL qui sont directement impliqués dans l'élaboration et le suivi des politiques du syndicalisme international concernant la responsabilité sociale des entreprises multinationales et les ACI. Les données recueillies dans le cadre de cette étude (voir Tableau 2) constituent les principaux matériaux empiriques alimentant notre réflexion sur la signification des ACI du point de vue du renouveau de l'action syndicale internationale. Notre analyse des ACI s'articule autour de trois questions. Quel est le contenu de ces accords aux chapitres des principes et des droits énoncés, des références aux conventions de l'OIT ou à d'autres sources externes tels que les déclarations d'organisations internationales et les codes de conduite des entreprises signataires, ainsi que des procédures de suivi de ces accords? Quelles sont les conditions qui favorisent la négociation et la conclusion de ce type d'accords, et quel est le rôle respectif des acteurs patronaux et syndicaux au regard de la négociation de ces accords? Enfin, quelle est l'effectivité de ces accords en ce qui concerne l'application des principes et des droits énoncés dans ces accords, et l'utilisation qui en est faite par les parties signataires?

2.1. La portée et le contenu des ACI

La portée des ACI dépend de la taille des entreprises multinationales, du nombre des organisations syndicales signataires, ainsi que du contenu normatif de ces accords. La quasi-totalité (25 sur 28) des entreprises multinationales signataires des ACI en vigueur en avril 2004 ont leur siège social en Europe, soit 8 en Allemagne, 4 en France, 4 en Suède, 2 en Italie, 2 en Espagne, 2 en Norvège, 1 au Danemark, 1 en Grèce et une aux Pays-Bas (Voir le Tableau 2). Les trois EMN non européennes impliquées dans ces accords ont leur siège social aux États-Unis (Chiquita), en Afrique du Sud (AngloGold) et en Nouvelle-Zélande (Fonterra). Le nombre d'employés des EMN signataires va de 5 500 (Faber Castell) à environ 400 000 dans le cas de la multinationale française du commerce de détail Carrefour. Viennent ensuite selon l'importance du nombre de salariés couverts par les ACI les deux multinationales de l'automobile Volkswagen et Daimler Chrysler qui ont leur siège social en Allemagne et qui comptent respectivement 325 000 et 360 000 employés à l'échelle mondiale. Le nombre total d'employés des 28 entreprises multinationales signataires des ACI se situait en avril 2004 aux environs de 2,5 millions, excluant les employés des entreprises sous-traitantes pouvant être indirectement liées par les ACI.

Dans la plupart des cas (22/28), les SPI (FSI) se sont associés à d'autres organisations syndicales pour la négociation et la signature de ces accords. Ainsi, les sept accords conclus par la FIOM sont également signés soit par des représentants syndicaux du comité mondial d'entreprise (VW, Daimler Chrysler, SKF), ou du comité européen d'entreprise (Leoni, GEA, Rheinmetall), en association, dans certains cas, avec la Fédération européenne de la métallurgie (FEM) (GEA, Rheinmetall, SKF), ou encore par des représentants des fédérations syndicales nationales affiliées (Merloni). Les six ACI signés par l'ICEM portent également la signature de représentants d'une ou de plusieurs fédérations syndicales nationales affiliées basées dans le

pays d'origine de la multinationale signataire de l'accord. Les partenaires syndicaux signataires de quatre des cinq accords conclus par UNI sont le plus souvent les instances sectorielles internes correspondant aux anciennes fédérations fusionnées en 1999, soit UNI-Commerce (Carrefour, H&M) et UNI-Telecom (OTE), et dans un cas (Telefonica) des fédérations syndicales nationales affiliées. La FITBB a signé trois accords en collaboration avec des fédérations syndicales nationales affiliées (Faber Castell, Hochtief et Ballast Nedam), mais elle est la seule organisation syndicale signataire de deux accords (IKEA et Skanska). Il en est de même des accords conclus par UITA dont deux portent sa seule signature du côté syndical (Danone, Accor) tandis que les trois autres ont été signés également soit par une organisation syndicale régionale (COLSIBA pour Chiquita, EFFAT pour Club Méditerranée) ou une fédération syndicale nationale affiliée (Fonterra).

Les ACI sont dans la plupart des cas (19/28) à durée indéterminée et incluent une disposition à l'effet que l'accord peut être renouvelé à la demande de l'une des parties signataires. Les cinq accords signés par l'ICEM font cependant figure d'exception à cet égard, puisqu'ils sont habituellement conclus pour une période de deux ans, la seule exception étant l'accord AngloGold qui est d'une durée de cinq ans. Cette politique de l'ICEM vise selon son Secrétaire général à faire des ACI des «accords vivants» (living agreements) en obligeant les parties signataires à les rediscuter et en faire le bilan sur une base régulière en vue de leur révision. Trois accords conclus par l'ICEM (Statoil, Norge Skog et Freudenberg) ont été renouvelés et un autre (AngloGold) a fait l'objet d'une révision partielle depuis la signature des premiers accords (entrevue avec Fred Higgs, Secrétaire général de l'ICEM, Bruxelles, février 2004). D'autres SPI (FSI) ont négocié depuis 2001 des accords à durée déterminée, notamment UNI avec Telefonica et International Sanitary Services (ISS) d'une durée de 5 ans, la FITBB avec Ballast Nedam (2 ans), et UITA avec Club Méditerranée (3 ans). Depuis 1989, UITA a également conclu avec le groupe français BSN-Danone six accords distincts sur différents sujets: information des représentants des travailleurs, respect des droits syndicaux et négociation collective, équité en emploi, formation professionnelle, restructuration et délocalisation des emplois au sein du groupe Danone. Selon le Secrétaire général de l'UITA, cette «négociation permanente» avec le groupe Danone a permis de maintenir un dialogue social constructif et de faire valoir le point de vue syndical sur des aspects importants de la gestion de l'entreprise, notamment les projets d'investissement et de restructuration industrielle (entrevue avec Ron Oswald, Genève, décembre 2003 et janvier 2004).

Le contenu normatif et procédural des ACI est très variable. Le texte consignant les engagements et les obligations des parties signataires peut tenir en une ou deux pages, comme dans le cas des accords signés par UNI-Commerce avec Carrefour et H&M, et par UITA avec le groupe hôtelier Accor, ou s'étendre sur six à huit pages comme dans la plupart des accords conclus par la FIOM, la FITBB, l'ICEM, UITA et UNI-Télécom. Les premiers accords sont essentiellement de nature déclaratoire et se résument à un engagement de l'entreprise multinationale à respecter les conventions fondamentales de l'OIT et à veiller conjointement avec les organisations syndicales signataires au respect de cet engagement. Les autres accords sont généralement plus détaillés et plus explicites, tant par le nombre et l'énumération des conventions de l'OIT auxquelles ils se réfèrent que par leur caractère plus contraignant quant au respect par les sous-traitants des principes et des droits énoncés, et aux procédures de suivi de l'accord. Ces deux types d'ACI renvoient, selon Hammer (2004), aux deux pôles d'un continuum qui va des «accords de droits» aux «accords substantifs». Les accords du premier type (accords de droits) se limitent à des clauses déclaratoires sur les droits fondamentaux que l'entreprise signataire s'engage à respecter et à promouvoir. Le second type correspond aux accords qui se rapprochent d'une convention collective traditionnelle en raison de la portée des droits énoncés et des obligations formelles qu'ils imposent à l'employeur, notamment en ce qui concerne les sous-traitants, la durée et le renouvellement de l'accord, et les procédures de suivi

et de règlement des différends prévues dans l'accord.

Le contenu normatif des ACI repose essentiellement sur les conventions fondamentales de l'OIT. Ainsi, les 28 accords analysés font tous référence explicitement ou implicitement aux conventions n° 87 et 98 sur le droit d'association et le droit à la négociation collective, les deux assises fondamentales des libertés syndicales dans les conventions de l'OIT (CISL, 2002). Les trois quarts (21/28) des ACI contiennent également une référence explicite aux autres conventions fondamentales de l'OIT, et la plupart des accords conclus depuis le début de l'an 2000 font référence à la convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants adoptée par la Conférence internationale du travail en 1999, qui est considérée comme la 8^e convention fondamentale de l'OIT (Duplessis, 2004). La plupart des ACI traitent également de conditions de travail couvertes par d'autres conventions de l'OIT, notamment le respect des normes minimales nationales en matière de salaires et d'heures de travail (conventions n° 1 et 47), la santé et la sécurité au travail et le respect de l'environnement (conventions n° 155 et 167), la formation professionnelle (convention n° 142) et la liberté d'action des représentants des travailleurs (convention n° 135). Certains accords (6/28) renvoient également aux déclarations émanant d'organisations internationales intergouvernementales, notamment les déclarations de l'OCDE et de l'OIT sur les entreprises multinationales, les déclarations de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail et de l'ONU sur les droits humains, et le Pacte mondial (Global Compact). Enfin, plusieurs ACI (8/28) font référence au code de conduite de l'entreprise multinationale signataire, notamment les accords conclus par la FIOM, UNI et la FITBB.

La quasi-totalité des ACI (25/28) stipule que l'application et le suivi des ACI sont sous la responsabilité de comités conjoints de pilotage formés de représentants de chacune des organisations signataires qui se réunissent sur une base régulière. Les ACI prévoient dans la plupart des cas une réunion annuelle du comité conjoint de pilotage, sauf l'accord Faber Castell-FTIBB qui prévoit une rencontre tous les deux ans, et les accords IKEA-FITBB et Chiquita-UITA qui imposent deux réunions annuelles du comité conjoint de pilotage. Ces deux accords aménagent également une procédure d'audit externe faisant appel à des ONG et à des consultants spécialisés qui ont pour mission de procéder à l'inspection des lieux de travail dans l'entreprise et chez les sous-traitants et de soumettre un rapport au comité conjoint de pilotage. Ces deux cas d'espèce s'expliquent par le contexte particulier qui a mené à la signature de ces accords résultant de campagnes de dénonciation publique au sujet du travail des enfants dans les entreprises sous-traitantes d'IKEA, et de la violation des libertés syndicales dans les plantations bananières du groupe Chiquita et de ses fournisseurs en Amérique centrale.

Le suivi des ententes est habituellement assuré par des représentants des parties signataires, mais dans certains cas, il est pris en charge par une structure représentative existante, tels les comités européens ou les conseils mondiaux d'entreprise qui sont impliqués dans le suivi de la majorité des accords conclus par la FIOM. Les 25 ACI qui confient à un comité paritaire le suivi de l'accord se limitent dans la quasi-totalité des cas à une procédure de règlement à l'amiable, la seule exception en la matière étant l'accord Skanska-FITBB qui aménage un conseil d'arbitrage en cas de différend touchant l'interprétation ou l'application de l'accord. Plusieurs ACI confirment le rôle déterminant des représentants patronaux et syndicaux au niveau local dans l'application et le règlement des différends découlant de l'accord. Les textes des ACI n'imposent pas d'obligations légales à l'entreprise multinationale signataire, ni de sanctions en cas de violation d'un principe ou d'une convention de l'OIT cités dans l'accord. Les Secrétaires généraux des cinq SPI (FSI) signataires des ACI (FIOM, FITBB, ICEM, UNI, UITA) que nous avons interrogés considèrent qu'il s'agit plutôt de «gentlemen's agreements», c'est-à-dire d'accords volontaires dont l'application relève des seules parties signataires. La disposition la plus contraignante à cet égard dans les 28 accords analysés s'énonce ainsi : «Ces

principes ont un caractère impératif au sein de l'entreprise dans le monde entier». Cette formule utilisée dans la plupart des accords signés par la FIOM est cependant considérée par son Secrétaire général comme l'expression d'un engagement moral plutôt qu'une obligation légale pour l'entreprise signataire (entrevue avec Marcello Malentacchi, Genève, janvier 2004). La sanction la plus efficace en cas de violation par l'entreprise signataire des principes énoncés dans l'accord demeure selon lui la perte de clientèle et la détérioration de l'image corporative résultant des campagnes publiques de dénonciation organisées par le mouvement syndical international.

La majorité des ACI (18/28) inclue un engagement de la part de l'entreprise signataire d'informer ou d'encourager les sous-traitants et fournisseurs à respecter les principes et les conventions de l'OIT mentionnés dans l'accord. Le degré d'engagement est plus ou moins contraignant, les SPI (FSI) ayant développé des approches différenciées à cet égard. Certains accords (Endesa, Fonterra, AngloGold) stipulent que les principes énoncés s'appliquent aux filiales et unités administratives sous contrôle direct ou indirect (*joint venture*) de l'entreprise signataire, mais ne font pas mention explicitement des sous-traitants ou fournisseurs. Plusieurs ACI limitent l'obligation de l'entreprise multinationale à informer ou encourager les sous-traitants et fournisseurs à respecter les principes énoncés dans l'accord (IKEA, Skanska, Statoil, OTE, Telefonica, VW, Norske Skog). Cependant, les autres accords qui contiennent une disposition liant les fournisseurs et sous-traitants vont plus loin en cette matière. Ainsi, les accords Hochtief, Carrefour, Chiquita, Merloni, Daimler Chrysler, ENI, ISS, Leoni, GEA, SKF, et Rheinmetall incluent une disposition imposant à la multinationale signataire de s'assurer que les principes énoncés dans l'accord sont respectés par ses fournisseurs et sous-traitants. Il est à noter que la plupart de ces accords (7/11) ont été négociés par la FIOM qui privilégie à cet égard la disposition conventionnelle suivante : «Le respect par les sous-traitants et fournisseurs de ces principes constitue une base avantageuse pour les futures relations d'affaires avec la compagnie». Une telle disposition ne crée pas d'obligation légale mais elle confère aux organisations syndicales un levier pour faire pression sur les sous-traitants et fournisseurs qui sont rarement touchés par les actions syndicales visant l'entreprise donneuse d'ordres.

2.2. Le contexte et les processus de négociation des ACI

L'analyse des contextes et des processus de négociation des ACI est révélatrice de la nature singulière de ce type d'accords par rapport aux conventions collectives traditionnelles négociées par les syndicats nationaux d'industries aux niveaux d'une branche, d'une entreprise ou d'un établissement, et qui portent sur les salaires, l'emploi et les autres conditions de travail. Une première particularité à cet égard est que les ACI sont des accords volontaires qui ne sont soumis à aucune contrainte légale ou réglementaire. Il ressort des entrevues avec les Secrétaires généraux des cinq SPI (FSI) signataires de ces accords que les entreprises multinationales qui ont négociés de tels accords avaient auparavant manifesté leur ouverture au dialogue social avec les syndicats, aussi bien aux niveaux local, national, qu'international. Elles représentent donc selon eux l'avant-garde des entreprises multinationales dans leurs secteurs d'activités respectifs sur le plan social. Dans certains cas, cependant, les entreprises multinationales ont négocié un tel accord pour restaurer leur image corporative ternie par des campagnes publiques de dénonciation de leurs pratiques d'affaires ou de travail. Ainsi, l'accord IKEA est en partie la résultante de la campagne menée conjointement par la CISL, les SPI (FSI) et des ONG pour dénoncer le recours au travail forcé et au travail des enfants par des fournisseurs et sous-traitants opérant surtout en Asie. L'accord Chiquita résulte aussi d'une campagne publique menée par les organisations syndicales internationales et les ONG pour dénoncer la violation des droits syndicaux dans des plantations de bananes de la compagnie et de certains de ses fournisseurs en

Amérique centrale et en Amérique du Sud. L'accord avec la multinationale H&M, qui opère une chaîne mondiale de boutiques de vêtements, a été conclu dans le cadre du règlement d'un conflit de reconnaissance syndicale dans des établissements de l'entreprise aux États-Unis suite à l'intervention du Secrétaire général d'UNI (entrevue avec Philip Jennings, Nyon, janvier 2004).

La négociation des ACI est généralement initiée à l'initiative d'une fédération nationale affiliée au SPI (FSI) dans le pays où la multinationale a son siège social, à travers des contacts informels avec la Direction des ressources humaines. Les échanges préliminaires entre les SPI (FSI) et les directions des entreprises multinationales ciblées sont également informels, et échouent dans bien des cas en raison des réticences de la haute direction à s'engager dans des négociations formelles avec des organisations syndicales internationales en l'absence d'obligations légales à cet effet. Dans les grandes multinationales européennes du secteur de l'automobile, de la chimie, de l'alimentation et de la téléphonie, les pressions des représentants syndicaux aux comités européens et mondiaux d'entreprise ont influencé la position des employeurs en ce qui concerne leurs engagements touchant la responsabilité sociale des entreprises et la négociation des ACI (entrevues avec les Secrétaires généraux de la FIOM, de l'ICEM et l'UITA et de UNI, décembre 2003, janvier et février 2004). Le secrétariat du SPI (FSI) prépare habituellement un projet d'accord et le soumet aux fédérations ou syndicats nationaux affiliés concernés. À cet effet, la plupart des SPI (FSI) ont adopté un accord-cadre modèle inspiré du code Cisl-SPI sur les pratiques du travail qui est modifié au besoin pour l'adapter aux problèmes spécifiques que les syndicats ont rencontrés dans leurs relations avec l'entreprise multinationale visée par l'accord. Le SPI (FSI) a généralement la responsabilité de faire parvenir le projet d'accord ratifié par ses affiliés à la Direction des ressources humaines de la multinationale, et prépare les versions subséquentes suite aux modifications intervenues en cours de négociation. Les discussions et les échanges de propositions se font principalement par Internet, ainsi que par courrier ou par téléphone au besoin, le nombre de rencontres de négociation variant de une à trois dans la plupart des cas. La durée des négociations selon les évaluations faites par les Secrétaires généraux des SPI (FSI) varie de trois mois jusqu'à plus de quatre ans dans un cas (SKF), la durée moyenne se situant autour de six mois.

Les Secrétaires généraux des SPI (FSI) sont généralement impliqués dans les négociations et la signature des ACI. Dans une majorité de cas, ils n'ont participé qu'à une seule rencontre de négociation avec les représentants de l'entreprise multinationale à l'occasion de la signature officielle de l'accord, les négociations préalables ayant procédé en leur absence par l'intermédiaire de représentants du SPI (FSI) ou d'une organisation affiliée, ou dans plusieurs cas par Internet. Il s'agit donc pour l'essentiel d'accords d'adhésion, l'entreprise multinationale acceptant de signer une entente qui s'inspire largement de l'accord-cadre soumis par le SPI (FSI), des modifications mineures pouvant être convenues dans le cours des négociations. Dans certains cas, les ACI ont été négociés et signés par les représentants d'une fédération ou d'un syndicat national affiliés mandatés par le SPI (FSI), sans participation directe de son Secrétaire général. Cette situation s'est produite notamment dans les négociations menées dans le secteur de l'assemblage et de la fabrication de pièces d'automobiles à la FIOM (VW, Daimler Chrysler, Rheinmetall), les représentants du conseil européen ou mondial d'entreprise agissant sous mandat comme représentant du Secrétaire général (entrevue avec le Secrétaire général de la FIOM, Genève, janvier 2004). Les Secrétaires généraux des SPI (FSI) que nous avons interrogés estiment que la préparation, la négociation et l'application des ACI accaparent entre 30 pour cent et 50 pour cent de leur temps, et que ces activités prennent une importance croissante dans leurs organisations respectives.

2.3. L'effectivité des ACI

L'effectivité des ACI renvoie aux effets des ACI sur les droits syndicaux et les droits sociaux et humains des salariés couverts directement ou indirectement par ces accords, ainsi que le respect des procédures d'application et de suivi de ces accords. La grande majorité des treize représentants des SPI (FSI) signataires des ACI que nous avons interrogés estime qu'il est difficile d'évaluer l'effectivité des ACI en raison du caractère trop récent de ces accords et du peu d'expérience acquise au regard de leur application. Néanmoins, ils ont accepté de répondre à nos questions sur le suivi, les difficultés d'application, les acquis et les limites de ces accords, et ont mis à notre disposition une documentation pertinente à ce sujet.

Les entretiens avec quatre représentants de l'UITA révèlent que, de façon générale, les procédures d'application et de suivi des ACI ont été respectées et que les effets de ces accords sont globalement positifs. Les entretiens avec le Secrétaire général et le conseiller de l'UITA responsable du dossier Danone ainsi que l'abondante documentation qu'ils ont mis à notre disposition confirment le développement soutenu du dialogue social au sein du groupe BSN-Danone depuis 1985, qui s'est concrétisé par la signature d'une lettre d'intention en 1988 sur la mise en œuvre d'une négociation continue sur différents sujets, et la conclusion de six accords-cadres sur des sujets particuliers entre 1989 et 2001. Le dernier accord (2001), qui porte sur les normes sociales applicables à l'ensemble des entreprises concernées par la réorganisation du pôle Biscuits en Europe, a mis en place une structure paritaire au niveau européen, et il a été étendu à la demande de l'UITA à la Hongrie qui ne faisait pas partie de l'Union européenne au moment de sa signature. Depuis 1996, se tient une rencontre annuelle du comité européen d'information et de consultation du groupe Danone qui regroupe environ 50 représentants des différentes organisations syndicales des pays européens où le groupe a des activités industrielles, et les frais de déplacement et de séjour de ces représentants sont pris en charge par l'entreprise. Le premier jour de cette réunion annuelle d'une durée de trois jours est consacré à une rencontre des représentants syndicaux, les deux autres jours auxquels participent le PDG et les principaux cadres responsables des ressources humaines du groupe étant intégrés aux activités du comité d'entreprise européen.

Les informations que nous avons recueillies sur l'application de l'accord conclu en 1995 entre l'UITA et le groupe hôtelier Accor confirment les conclusions de l'étude de Wills (2002) à l'effet qu'il a été surtout utilisé en appui à des campagnes d'organisation syndicale et de négociation collective dans des établissements du groupe aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Indonésie, au Canada et en Australie. Le Secrétaire général de l'UITA nous a confirmé qu'il est intervenu directement auprès de la haute direction du groupe en France pour les informer des violations répétées des conventions n° 87, 98 et 135 de l'OIT (citées dans l'accord) par la direction nord-américaine du groupe, et que cette intervention a facilité le règlement de certains conflits de reconnaissance syndicale dans des établissements hôteliers du groupe aux États-Unis et au Canada (voir aussi Oswald, 2000). Les rapports de l'UITA et du Comité de vérification du code de conduite de Chiquita font état de problèmes survenus dans l'application de cet accord, notamment en ce qui concerne le respect des droits syndicaux par les sous-traitants en Amérique centrale et par la compagnie au Costa Rica (reconnaissance de syndicats maison). Néanmoins, le Secrétaire général de l'UITA considère que le dialogue social avec cette multinationale a enregistré des progrès remarquables depuis la signature de l'accord en 2001, les actions entreprises conjointement dépassant largement les procédures d'audit social et de suivi prévus dans l'accord. L'application des deux autres accords (Fonterra et Club Méditerranée) n'a pas soulevé de problèmes particuliers selon le Secrétaire général et les conseillers de l'UITA impliqués dans le suivi de ces accords.

La FITBB a produit en 2003 un rapport d'évaluation des ACI sur la base d'une enquête auprès des dirigeants des syndicats affiliés (IFBWW, 2003). Selon ce rapport, la plupart des

affiliés de la FITBB en Europe connaissent l'existence des ACI, ce qui est rarement le cas dans les autres régions du monde. Le rapport souligne que l'accord IKEA conclu en 1998 a facilité la syndicalisation dans plusieurs usines de la compagnie en Pologne, et dans deux usines sous-traitantes en Asie. Les procédures d'audit interne et externe ont eu pour principal effet d'augmenter la proportion de sous-traitants et de fournisseurs se conformant au code de conduite d'IKEA. Le groupe de travail conjoint IKEA-FITBB prévu dans l'accord a inspecté les sites de production de plusieurs sous-traitants en Europe de l'Est et en Asie, et a soumis des évaluations positives et des recommandations pour améliorer les conditions de travail et d'hygiène dans ces usines. L'application des accords Faber Castell, Skanska et Hotchtief a soulevé des problèmes liés au respect des droits syndicaux par des filiales ou des sous-traitants de l'entreprise aux Etats-Unis. La Secrétaire générale et le Directeur des services professionnels de la FITBB sont intervenus à quelques reprises auprès des directions européennes de ces entreprises pour les inciter à s'impliquer dans le règlement de ces problèmes. Ces représentants de la FITBB considèrent qu'il faut privilégier une approche de concertation plutôt que de confrontation dans l'application des ACI, afin de faciliter le développement du dialogue social à tous les niveaux de l'entreprise. À cet égard, la FITBB donne la priorité à l'information et à la formation auprès de ses affiliés afin que les représentants syndicaux soient en mesure de prendre en charge l'application des ACI dans les entreprises et les établissements couverts directement ou indirectement par ces accords (entrevues avec Anita Normark et Marion Herman, Genève, janvier 2004).

Les entrevues avec le Secrétaire général de l'ICEM et son adjoint (Bruxelles, février 2004) et les documents consultés montrent que les procédures d'application et de suivi des ACI sont généralement respectées. L'ICEM, dont la politique est de signer des accords à durée déterminée, a renouvelé deux ACI (Statoil et AngloGold) et en a reconduit deux autres (Norske Skog et Freudenberg). L'accord Statoil a été utilisé par l'ICEM dans un conflit de reconnaissance syndicale avec une raffinerie sous-traitante au Texas, et le refus du sous-traitant de respecter les principes inclus dans l'accord a entraîné l'annulation de son contrat avec Statoil. L'ICEM a également été confrontée à des problèmes de respect des droits syndicaux par la direction américaine de Freudenberg, et son Secrétaire général est intervenu auprès de la haute direction en Allemagne pour que l'accord soit respecté dans ses établissements américains (entrevue avec Fred Higgs, Bruxelles, février 2004). Le taux de syndicalisation parmi les salariés européens de Freudenberg et de Norske Skog est très élevé et le comité d'entreprise européen joue un rôle clé dans l'application et le suivi de ces deux accords. L'ICEM joue aussi un rôle d'appoint dans l'application et le suivi de l'accord ENI en raison de la forte implication des fédérations syndicales italiennes affiliées qui ont pris l'initiative de la négociation de cet accord. L'application et le suivi de l'accord Endessa pose certains problèmes qui sont liés notamment aux frais de déplacement et de séjour des représentants syndicaux venant d'Espagne, du Portugal, du Brésil, du Chili et de l'Argentine. L'ICEM a demandé en 2003 à la direction de modifier l'accord pour inclure une disposition concernant la prise en charge des frais de déplacement et de séjour des représentants des organisations syndicales de tous les pays où la compagnie a des activités à l'occasion de la réunion annuelle prévue dans l'accord. L'accord AngloGold est le seul ACI qui a été conclu avec une multinationale dont le siège social se trouve dans un pays en développement (Afrique du Sud), et le Syndicat national des mineurs (NUM), qui en est également signataire, a eu l'initiative des dispositions concernant les travailleurs touchés par le HIV. L'accord a aussi été utilisé en appui à une campagne d'organisation syndicale menée par un affilié de l'ICEM auprès des travailleurs d'AngloGold en Australie.

L'application et le suivi des ACI conclus par la FIOM relèvent dans la plupart des cas des conseils européens ou mondiaux d'entreprise qui se réunissent habituellement avant ou après la réunion annuelle régulière du comité européen d'entreprise (entrevues avec le

Secrétaire général et le Secrétaire général adjoint de la FIOM, janvier 2004). La FEM joue à cet égard un rôle important dans l'application des ACI dont elle est signataire dans certains cas, car elle a la responsabilité de coordonner l'action syndicale au sein des comités d'entreprise européens. Selon le Secrétaire général de la FIOM, le défi majeur des ACI est leur suivi au niveau de chacun des établissements, et les représentants syndicaux locaux sont les principaux intervenants à cet égard. Dans certains secteurs comme l'automobile, où les structures de représentation syndicale au sein des entreprises multinationales sont bien implantées, l'application et le suivi des accords sont bien respectés et les problèmes sont réglés de façon satisfaisante. Ainsi, deux sous-traitants de Daimler Chrysler en Turquie et au Costa-Rica ont été avisés, suite à des décisions du conseil mondial d'entreprise, que leurs contrats avec la compagnie pouvaient être rompus s'ils ne se respectaient pas les droits syndicaux protégés par l'accord-cadre, ce qui a permis de régler des problèmes de reconnaissance syndicale dans ces deux établissements. Le Secrétaire général de la FIOM considère que l'expérience acquise dans l'application de cet accord aux sous-traitants trace la voie de l'action syndicale en cette matière. Les ACI constituent selon lui la priorité de la FIOM pour les années à venir, des négociations avec plusieurs entreprises multinationales dans l'automobile, la fabrication d'appareils et équipements électriques et électroniques ayant été amorcées en 2003 (entrevues avec Marcello Malentacchi, Genève, janvier 2004).

Les entrevues avec le Secrétaire général et les conseillers d'UNI dans les secteurs sous sa juridiction font ressortir différentes approches en matière d'application et de suivi des ACI qui renvoient à des traditions et pratiques existant dans les anciennes fédérations qui ont fusionné en 1999. Dans les secteurs du commerce et des services sanitaires (Carrefour, H&M, ISS), les comités européens d'entreprise qui se réunissent une fois l'an assument dans les faits l'application et le suivi des ACI (entrevue avec Jan Furstenberg, Nyon, janvier 2004). Les structures mises en place pour l'application et le suivi des accords dans le secteur des télécommunications (OTE, Telefonica) se rapprochent davantage de celles de l'ICEM, les réunions annuelles rassemblant des représentants syndicaux des différents pays où la multinationale a des établissements industriels. Une douzaine de représentants syndicaux venant principalement de Grèce, de Roumanie, et de Bulgarie participent à la réunion annuelle du comité conjoint de suivi de l'accord OTE, et leurs frais de déplacement sont pris en charge par l'entreprise. La direction d'UNI a demandé à la direction de Telefonica le même traitement pour la vingtaine de représentants syndicaux venant d'Espagne, du Portugal et d'Amérique latine qui participent à la réunion annuelle de suivi d'une durée de deux jours, mais celle-ci a refusé. Les difficultés d'application de l'accord Telefonica se retrouvent principalement en Amérique latine, notamment au Mexique où l'entreprise s'est opposée à la reconnaissance de certains syndicats, au Pérou où elle a procédé à des licenciements dans une filiale sans consultation préalable des syndicats, et au Chili où une filiale a été touchée par un conflit de travail dont l'enjeu était la reconnaissance syndicale. La plupart de ces problèmes sont survenus dans des filiales dont l'entreprise n'avait pas le contrôle majoritaire (entrevue avec Neil Anderson, Nyon, janvier 2004). Le Secrétaire général d'UNI estime que les ACI sont une priorité pour son organisation, et il consacre beaucoup de temps aux rencontres avec les dirigeants de plusieurs entreprises multinationales des secteurs bancaire et des télécommunications en vue de les amener à négocier un ACI (entrevue avec Phillip Jennings, Nyon, janvier 2004).

On peut donc conclure de ce tour d'horizon que les conventions de l'OIT constituent la principale source des droits énoncés dans les ACI, et que ces derniers se distinguent des codes de conduite des entreprises multinationales du fait qu'ils sont négociés et appliqués en collaboration avec les organisations syndicales internationales, régionales et nationales signataires. Les ACI concernent principalement les multinationales européennes, et leur application est plus problématique dans les pays en développement et aux Etats-Unis, où les taux de syndicalisation et les droits syndicaux sont plus faibles qu'en Europe et où les

employeurs sont plus hostiles aux syndicats. Les ACI sont surtout utilisés par les syndicats en appui à des campagnes de syndicalisation et de négociation collective dans ces pays. Les principaux avantages des ACI, selon les représentants des SPI (FSI) interrogés, sont la reconnaissance par les entreprises multinationales des droits fondamentaux au travail dans tous les pays où elles sont présentes et de la légitimité des SPI (FSI) comme représentants des travailleurs à l'échelle mondiale. Ils identifient comme principales faiblesses des ACI leur non-respect par les sous-traitants et les fournisseurs, les procédures de suivi qui assurent aux syndicats une participation mais peu de moyens en ce qui concerne l'application des accords, et l'absence de sanctions en cas de violation par l'entreprise signataire ou ses partenaires d'affaires des principes énoncés dans l'accord. Plusieurs représentants des SPI (FSI) ont évoqué le rôle possible des représentants du BIT dans l'application de ces accords, à titre de facilitateur ou de médiateur entre les parties, voire même le renvoi au Comité de la liberté syndicale du BIT, des plaintes relatives à l'application des ACI en matière de libertés syndicales. Plusieurs représentants des SPI (FSI) considèrent que la croissance des ACI se heurtera dans les prochaines années aux ressources humaines et financières limitées des SPI (FSI) et à la nécessité d'une implication accrue des représentants des syndicats nationaux et locaux dans la négociation et le suivi des ACI. Enfin, les Secrétaires généraux des FSI interrogés estiment tous que des négociations collectives internationales sectorielles sont nécessaires pour étendre la protection des droits sociaux et humains à l'ensemble des travailleurs d'une industrie au plan international, et que les ACI constituent les premiers jalons de cette démarche.

3. Les ACI : vers une négociation collective internationale?

L'analyse de la portée normative, des processus de négociation et de l'effectivité des ACI nous fournit des informations précieuses pour évaluer leur contribution à la mise en œuvre de négociations collectives au plan international. À cet effet, nous dressons dans cette dernière partie un bilan des expériences antérieures en ce domaine afin de faire ressortir les acquis et les difficultés de développement de la négociation collective au plan international. Nous examinons aussi dans quelle mesure la négociation des ACI pose les jalons d'une véritable négociation collective internationale, en nous inspirant notamment de l'exemple de la convention collective de la marine marchande négociée par la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF).

Dans les années 70, plusieurs chercheurs se sont intéressés à la négociation collective au sein des entreprises multinationales, et aux Déclarations de l'OCDE et de l'OIT sur les entreprises multinationales. Pour beaucoup d'auteurs, les SPI (FSI) et les conseils mondiaux de syndicats qu'ils ont mis en place n'ont pas réussi à s'imposer comme agents négociateurs au niveau international, comme l'avaient souhaité leurs promoteurs, notamment Charles Levinson qui fut Secrétaire général adjoint de la FIOM avant de devenir Secrétaire général de l'ICEM dans les années 70 (Gumbrell-McCormick, 2000; Ramsay, 1997; Windmuller, 2000). L'ouvrage pionnier à cet égard est sans doute celui que publia Levinson en 1972, intitulé : *International Trade Unionism* (1974, pour la traduction française). La thèse maîtresse de cet ouvrage est que le syndicalisme doit se doter de structures de représentation au sein des entreprises multinationales afin de pouvoir intervenir directement dans les décisions économiques affectant l'emploi et les conditions de travail de leurs salariés au niveau mondial. L'auteur envisageait trois phases de développement du syndicalisme international, la première étant la constitution de réseaux de solidarité entre les syndicats nationaux représentant les salariés d'une même multinationale, la deuxième phase concernant le développement de négociations collectives coordonnées par branches au sein des entreprises multinationales, qui devaient déboucher dans

une troisième phase sur des négociations collectives intégrant l'ensemble des branches dans lesquelles l'entreprise multinationale était présente. M. Levinson considérait que les deux premières phases de cette évolution étaient engagées au début des années 70, la poursuite de ce processus lui apparaissant comme une condition de survie des fédérations syndicales nationales d'industries confrontées à l'emprise croissante des entreprises multinationales sur l'économie mondiale (Ramsay, 1997).

L'auteur américain Arnold Weber (1974) a apporté une contribution importante au débat amorcé par Levinson en analysant les effets de la montée en puissance des entreprises multinationales sur les structures et les pratiques de la négociation collective. Selon lui, l'essor des entreprises multinationales pose de nombreux problèmes aux syndicats des pays industriels avancés, notamment la menace de transferts d'emplois au bénéfice de pays où les coûts de main-d'œuvre sont moindres, la diminution du pouvoir syndical de négociation, la compétition entre les établissements des multinationales pour attirer les nouveaux investissements, et la compatibilité de la culture de l'entreprise multinationale avec les valeurs sociales et culturelles du pays d'accueil. Selon Weber, les syndicats des pays industriels avancés ont intérêt à développer des négociations coordonnées au sein des multinationales afin d'exercer un contrôle sur les investissements et la localisation des emplois au niveau international, en réduisant l'incitatif des transferts d'emplois par une homogénéisation graduelle des salaires et des autres conditions de travail au sein de l'entreprise et de ses filiales. Le principal obstacle dans cette voie demeure néanmoins les intérêts divergents des travailleurs des pays développés et ceux des pays en développement au regard de nombreux aspects du déploiement mondial des entreprises multinationales.

Weber souligne l'existence dans les années 70 de trois blocs régionaux à l'intérieur desquels il croit possible une coopération entre organisations syndicales nationales, en raison de facteurs économiques, politiques et culturels favorisant une coordination de l'action syndicale. Le premier bloc est l'Amérique du Nord caractérisé par une forte intégration des économies et des organisations syndicales de ces deux pays, le second bloc est l'Europe dont les économies sont en voie d'intégration mais dont les systèmes de relations industrielles et les organisations syndicales sont très différenciées, le dernier bloc étant celui des pays en voie de développement que Weber considère comme un ensemble résiduel où les syndicats jouent un rôle plus marginal que dans les deux autres cas. Il distingue également trois approches syndicales en vue de contrôler les entreprises multinationales: 1) la protection législative en vue de freiner les importations, les transferts de capitaux, de technologie et d'emplois; 2) la coordination des négociations collectives au sein des EMN au niveau national; 3) la coordination internationale des négociations collective au sein des EMN qui correspond à la vision de Levinson. Les deux premières approches n'offrent pas selon Weber des mécanismes très efficaces de négociation avec les entreprises multinationales car elles placent les syndicats dans une position de faiblesse, les EMN échappant dans une large mesure à l'emprise des autres acteurs nationaux du système de relations professionnelles, tant syndicaux que gouvernementaux. Weber considère donc que la mise en place de conseils syndicaux mondiaux au sein des EMN est la condition préalable à une véritable négociation collective internationale.

Une étude menée au milieu des années 70 par deux chercheurs américains (Northrup et Rowan, 1979) sur plusieurs multinationales américaines et européennes a cependant mis en doute la vision optimiste de Levinson et de ses supporters. À la suite d'une enquête auprès de plusieurs dirigeants d'entreprises et de représentants de syndicats nationaux et internationaux, les auteurs concluaient que la négociation collective au sein des multinationales était peu développée et concernait essentiellement quelques entreprises d'origine européenne. Les principaux obstacles au développement de la négociation collective internationale renvoyaient selon eux tant aux réticences des entreprises qu'au manque d'enthousiasme des syndicats nationaux, jaloux de leur autonomie et traversés par des conflits d'intérêts et des divisions

idéologiques, voire même religieuses dans le cas de l'Europe. Les différences concernant les structures et les pratiques de la négociation collective dans les différents pays, la bureaucratisation inhérente aux structures centralisées de négociation, les conflits d'intérêt entre syndicats des pays développés et des pays en développement, le faible intérêt des membres des syndicats nationaux pour la solidarité internationale, constituaient selon les auteurs les principales raisons invoquées par les syndicalistes nord-américains et européens pour expliquer le faible développement de la négociation collective internationale. Une autre étude menée dix ans plus tard par une équipe dirigée par l'un de ces deux chercheurs (Northrup et autres, 1988) est venue cependant nuancer ces analyses en soulignant les progrès réalisés aux plans des structures de représentation des salariés et du dialogue social au sein des entreprises multinationales en Europe.

Ulman (1975) a proposé il y a plus d'un quart de siècle une analyse des plus éclairantes au sujet des obstacles au développement d'une négociation collective internationale. Les principales difficultés tiendraient selon lui aux différences idéologiques entre le syndicalisme «affairiste» nord-américain et le syndicalisme européen d'orientation socialiste, le premier centré sur les revendications salariales et la défense des prérogatives professionnelles, tandis que le second serait plus attentif à la justice sociale, l'équité et la solidarité salariale. Les autres obstacles renvoient selon l'auteur aux différences nationales caractérisant les cadres juridiques, les structures et les pratiques syndicales en matière de négociation collective. L'auteur note également que les structures de négociation sont plus centralisées en Europe qu'en Amérique du Nord, mais dans les deux cas les comparaisons salariales qui alimentent les négociations collectives sont de portée nationale plutôt qu'internationale. Les gouvernements nationaux seraient également hostiles aux négociations collectives internationales qui limiteraient leur capacité à réguler les importations, les investissements étrangers et les pressions inflationnistes. L'auteur estime enfin qu'il est plus intéressant à long terme pour les syndicats d'inciter les gouvernements nationaux à encadrer par voie législative l'action des multinationales de façon à limiter leur marge de manœuvre quant à la délocalisation des investissements et des emplois, car c'est une voie moins périlleuse que le syndicalisme international qui comporte un risque de perte de contrôle et de pouvoir pour les organisations syndicales nationales.

L'évolution des contextes économique, politique et social depuis les années 70 met en évidence la pertinence, mais aussi les limites, de plusieurs de ces analyses. Les deux premiers blocs économiques régionaux identifiés par Weber se sont consolidés avec le passage de l'Europe à six à l'Europe à 25, et la mise en œuvre de l'Accord ALENA en 1994. Cependant, le bloc «résiduel» des pays en développement s'est segmenté, avec la création de plusieurs zones régionales de libre-échange (Mercosur, APEC, etc.), la montée du Japon, de l'Asie et plus récemment de la Chine comme puissances économiques mondiales. De plus, la mondialisation a contribué par ailleurs à exclure du développement économique des pays et des continents où réside une part importante de la population mondiale tels l'Amérique latine et l'Afrique (OIT, 2004; Stiglitz, 2002). Au plan syndical, le degré d'intégration des structures et des organisations syndicales en Amérique du Nord a diminué, avec le retrait des principaux syndicats canadiens des syndicats dits «internationaux» dominés par les grandes fédérations syndicales américaines d'industries dans les années 70 et 80 (Kumar, 1993). Lors de la négociation de l'Accord ALENA au début des années 90, les syndicats américains et canadiens ont dénoncé les menaces que l'intégration du Mexique faisait peser sur les salaires et les conditions de travail dans leurs pays, mais leur action n'a pas modifié les politiques de leurs gouvernements sur ce chapitre. La coopération s'est cependant intensifiée entre syndicats américains, canadiens et mexicains suite à la conclusion et la mise en œuvre en 1994 de l'Accord complémentaire de l'ALENA sur la coopération dans le domaine du travail (ANACT). Cet accord définit onze principes du travail dont certains correspondent aux principes fondamentaux consacrés par la Déclaration de l'OIT de 1998, et prévoit une procédure de plaintes en cas de violation de ces principes par l'un des

pays membres. Les syndicats nord-américains, en collaboration avec plusieurs ONG, ont été à l'origine de la plupart des plaintes soumises en vertu de l'ANACT, qui visaient principalement le Mexique, mais les États-Unis ont également fait l'objet de plusieurs plaintes concernant l'application déficiente des lois régissant les droits syndicaux dans ce pays (Da Costa et Rehfeldt, 2004; Gagnon, 2000).

La coordination de l'action syndicale dans le cadre de l'intégration économique régionale a cependant été plus poussée en Europe qu'en Amérique du Nord. L'intégration économique européenne s'est accompagnée d'une volonté d'harmonisation des politiques sociales des différents pays membres par le biais d'une régulation supranationale respectant les principes de souveraineté des pays membres et de subsidiarité (Da Costa et Rehfeldt, 2004). Le Traité de Rome de 1957, qui a donné naissance à la Communauté économique européenne des six pays partenaires, a fait place en 1973 à l'Europe à 12 et par suite à 15, et à 25 depuis mai 2004. L'élargissement de 1973 par lequel le Royaume-Uni a été intégré dans la Communauté européenne a été suivi d'une période de crises et de blocage alimentée par les politiques «isolationnistes» du gouvernement Thatcher. Cette crise s'est atténuée avec l'arrivée de Jacques Delors à la tête de la Commission européenne en 1985, la nouvelle équipe dirigeante cherchant à relancer l'intégration économique en l'associant au dialogue social européen. L'Acte unique européen de 1986 marque un tournant dans la construction européenne, les États membres confiant aux instances législatives européennes des pouvoirs accrus, notamment en ce qui concerne les décisions pouvant être prises à majorité au sein du Conseil et du Parlement européens. En 1989, les pays de la Communauté européenne, à l'exception de la Grande-Bretagne, ont endossé la déclaration sur la Charte sociale européenne qui définit un ensemble de droits fondamentaux pour les travailleurs. Par le Traité de Maastricht adopté en 1992, ils ont entériné la nouvelle appellation d'Union européenne, la mise en place d'une monnaie unique et de la Banque centrale européenne, ainsi que le Protocole social par lequel les employeurs et les syndicats, par l'intermédiaire de leurs organisations représentatives, l'Union des industries de la Communauté européenne (UNICE) et la Confédération européenne des syndicats (CES), se voient reconnaître la possibilité de négocier des accords pouvant être ensuite étendus par le Conseil européen et intégrés à la législation européenne. Le premier sujet de négociation soumis en 1993 par la Commission européenne aux partenaires sociaux dans le cadre du Protocole de Maastricht fut l'implantation des comités d'entreprise européens. Toutefois, suite à l'échec des négociations entre la CES et l'UNICE à ce sujet, la Commission européenne a émis en 1994 une directive imposant aux entreprises comptant plus de 1000 salariés dans au moins deux pays européens la mise en place de ces comités formés de représentants des salariés qui disposent de pouvoirs limités d'information et de consultation en matière de gestion économique et financière de l'entreprise.

Les syndicats ont été plus lents que les employeurs à se doter de structures de coordination pour répondre aux défis de la construction européenne. L'UNICE a été mise en place au lendemain du Traité de Rome, en 1958, alors qu'il faudra attendre jusqu'en 1973 pour voir naître son pendant syndical, la CES. En 1999, la CES regroupait 63 confédérations nationales et 13 fédérations syndicales d'industrie représentant environ 60 millions de membres (Martin et Ross, 2000). La CES a intégré comme membres dès sa fondation des confédérations syndicales nationales de tous les pays membres de la Communauté européenne, sans égard à leurs orientations idéologiques et leurs affiliations internationales. D'abord confiné à un rôle de lobby auprès de la Commission européenne à Bruxelles, la CES a vu son influence s'accroître avec le programme de dialogue social soutenu par l'équipe Delors à la direction de la Commission européenne. Lors du congrès de la CES de 1988, auquel Jacques Delors fut invité à titre de conférencier, les délégués ont donné à leurs représentants le mandat de mettre en place des structures et des moyens d'action afin de relever le défi du dialogue social européen. Le Congrès de 1991 a ainsi adopté de nouvelles structures qui conféraient à la CES des pouvoirs

élargis, tout en renforçant le rôle des fédérations européennes d'industries qui ont été reconnues comme entités constituantes de la CES au même titre que les confédérations syndicales nationales. Le Congrès de 1991 a aussi confié de nouveaux pouvoirs à la CES dans le domaine de la négociation des accords-cadres relevant du Protocole social de Maastricht (Martin et Ross, 2000). Après l'échec des négociations sur les comités européens d'entreprise en 1994, trois accords ont été conclus entre la CES et l'UNICE, l'un sur les congés parentaux en 1995, le deuxième sur l'égalité de traitement pour les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel en 1997, le troisième sur les contrats à durée déterminée en 1999 (Baker, 2000). Ces trois accords ont par la suite été intégrés à la réglementation européenne par une Directive du Conseil européen.

Les prétentions de la CES à s'investir dans la négociation collective ont cependant été limitées par certaines organisations syndicales affiliées en Allemagne et dans les pays scandinaves où les fédérations nationales d'industries jouent un rôle de premier plan en cette matière. Des conflits similaires ont opposé la CES et les Fédérations européennes d'industries (FEI) qui revendiquent la responsabilité des négociations sectorielles au niveau européen (Martin et Ross, 2000). L'action des FEI à cet égard a par ailleurs été entravée par l'opposition soutenue de l'UNICE au développement de la négociation collective au niveau des secteurs industriels. Les FEI ont donc centré leurs efforts sur les Comités d'entreprises européens (CEE) qui se sont multipliés dans la foulée de la Directive européenne de 1994 s'appliquant à 1300 entreprises. La mise en place de ces comités a favorisé le développement de réseaux transnationaux de militants syndicaux au sein des entreprises multinationales en Europe (Dolvik, 2000). Les réunions annuelles des CEE, dont les frais afférents (salaires et frais de séjours des représentants du personnel) sont assumés par les entreprises, sont l'occasion pour les représentants syndicaux d'échanger des informations sur les pratiques des multinationales dans leurs différents établissements, et de coordonner leurs actions. Ces réunions ont contribué à créer une identité syndicale européenne parmi les militants syndicaux au sein des entreprises multinationales, mais pas nécessairement parmi les salariés à la base (Turner, 1996). Les pouvoirs conférés aux CEE sont limités à l'information et la consultation en matière économique, financière et sociale, et l'entreprise n'a aucune obligation légale de négocier sur ces questions. Toutefois, les FEI ont cherché à faire des CEE des instances de négociation, en organisant des réunions des représentants syndicaux qui sont largement majoritaires au sein des CEE, afin de favoriser et de coordonner les négociations collectives avec les entreprises multinationales (Dolvik, 2000; Pulignano, 2004). Des accords ont été conclus par certains CEE sur l'organisation du travail, la formation professionnelle et les restructurations (Carley, 2003), mais leur portée limitée ne justifie en rien les craintes de certains auteurs (Martin et Ross, 2000; Ramsay, 1997) qu'ils ne deviennent le ferment d'un microcorporatisme parmi les salariés des multinationales en Europe.

De nombreuses études se sont penchées sur la coordination de l'action syndicale et la négociation collective au niveau européen, et sur le rôle joué par certaines FEI à cet égard (Dolvik, 2000). Plusieurs de ces études portent sur l'action de la FEM au regard de la coordination de la négociation collective et de l'action des comités d'entreprises au niveau européen (Pulignano, 2004; Steiert, 2001; Shulten, 2000). Ainsi, l'étude de Shulten (2000) présente les différentes structures (comité permanent sur la négociation collective, groupes de travail spécialisés, conférences, réseaux interrégionaux) mises en place par la FEM dans les années 90 pour définir des objectifs et coordonner les négociations sur les salaires et la durée du travail dans la métallurgie au niveau européen. L'auteur relève également l'existence d'une structure de coordination des négociations salariales entre les fédérations de la métallurgie de l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique et les Pays-Bas (Shulten, 2000). L'étude de Pulignano (2004) met en évidence le rôle stratégique joué par la FEM auprès des comités européens d'entreprise en vue de l'articulation des différents niveaux de négociation au sein des entreprises

multinationales, les informations acquises dans ces réseaux syndicaux transnationaux venant très souvent appuyer les négociations locales sur les salaires et l'emploi. Sisson et Marginson (2002) soulignent l'importance du «*pattern bargaining*» dans les négociations collectives au sein des entreprises multinationales au niveau européen, et la résistance des employeurs aux négociations collectives sectorielles. Ils estiment que depuis le début des années 80, les entreprises multinationales utilisent le «*benchmarking*» pour implanter les «*meilleures pratiques*» dans leurs établissements en Europe, la négociation collective au sein des comités d'entreprises européens se limitant à des enjeux non conflictuels comme la formation professionnelle et l'équité dans l'emploi. Selon ces auteurs, cette approche patronale contribue à une homogénéisation des conditions de travail mais également à une compétition accrue entre les établissements européens des entreprises multinationales (Sisson et Marginson, 2002).

Ce rapide survol de la négociation collective transnationale, qui s'est développée surtout en Europe dans les années 90, permet de prendre la juste mesure des ACI en tant que prémisses d'une négociation collective internationale. Il ressort des analyses précédentes que la coordination des négociations collectives au niveau européen suscite des tensions entre les organisations syndicales nationales et transnationales concernant la distribution des pouvoirs et des responsabilités entre les différents niveaux de négociation. Ces tensions existent également dans la négociation des ACI, entre les SPI (FSI) et leurs partenaires syndicaux, ce qui explique en partie le contenu essentiellement prescriptif et la portée limitée de ces accords. En effet, ceux-ci ne régissent ni les salaires, ni les avantages sociaux ou les autres conditions pécuniaires du travail qui demeurent le territoire privilégié des syndicats nationaux d'industries, et plus rarement des confédérations syndicales nationales dans les pays où les négociations salariales se déroulent au niveau interprofessionnel. Ces accords ne traitent pas non plus des investissements, des transferts d'emplois et de technologies, et des mesures de protection des salariés en cas de licenciements économiques, qui représentent les principaux effets de la mondialisation sur les conditions de travail et d'emploi. Toutefois, certains ACI (accords Chiquita, Danone (2001) et Fonterra) conclus par l'UITA aménagent des procédures de consultation et reclassement en cas de restructuration d'entreprise. Les ACI constituent pour les SPI (FSI) une niche que ne leur contestent pas leurs affiliés nationaux et leurs partenaires syndicaux, car ils se limitent pour l'essentiel à des déclarations de principes sur le respect des droits sociaux et humains fondamentaux et le respect des normes minimales nationales par les entreprises multinationales dans leurs opérations à l'échelle mondiale. Les ACI ne sont pas des conventions collectives traditionnelles, mais plutôt des accords-cadres sur les principes et droits fondamentaux du travail que des accords nationaux ou locaux peuvent reprendre ou bonifier, créant ainsi un nouvel espace au plan international où ces droits peuvent se développer grâce à l'action syndicale.

Les Secrétaires généraux des cinq FSI que nous avons interrogés en 2003 et 2004 ont souligné l'importance pour leurs organisations respectives d'arriver à une négociation collective internationale sectorielle, et plusieurs d'entre eux considèrent comme exemplaire la convention collective conclue en 2000 entre l'ITF et la Conférence internationale des employeurs maritimes (IMEC) pour réguler les conditions de travail des marins oeuvrant sur des navires enregistrés sous pavillon de complaisance. Ce régime mis en place au lendemain de la seconde guerre mondiale permet aux compagnies maritimes d'enregistrer leurs navires dans des pays où les salaires et les avantages sociaux sont peu réglementés, ce qui leur permet de réduire leurs coûts de main-d'œuvre et d'échapper au droit national du pays d'origine de l'entreprise maritime (BIT, 2004; Lillie, 2004). L'action de l'ITF dans ce secteur s'est intensifiée à partir des années 60, avec la montée en importance du nombre de navires enregistrés sous pavillon de complaisance. On peut considérer qu'à l'heure actuelle, la convention collective internationale ITF-IMEC est la seule qui ait véritablement une portée sectorielle, les ACI ne concernant que l'entreprise multinationale signataire. L'analyse du contexte historique, économique et politique qui a mené

à cet accord est très instructive quant aux conditions et aux exigences d'une négociation collective internationale sectorielle.

La stratégie suivie par l'ITF pour conclure cette convention collective n'est pas sans rappeler l'action des premières organisations ouvrières de métiers pour imposer le tarif ouvrier aux employeurs dans les pays européens au XIXe siècle. Elle s'apparente également au «pattern bargaining» pratiqué par les syndicats industriels américains dans certaines industries fortement monopolisées, comme l'automobile et l'acier, qui ont recours au besoin à la grève pour imposer une convention collective type négociée avec une grande entreprise du secteur à ses principaux concurrents. Cette stratégie de négociation collective est qualifiée par Sisson et Marginson (2002) de coordination syndicale unilatérale, l'organisation syndicale mobilisant ses ressources internes en vue d'imposer unilatéralement à l'employeur le processus et les enjeux de la négociation, la réussite d'une telle stratégie étant facilitée par l'homogénéité et le degré élevé de concentration de l'industrie. L'ITF a basé son action sur la fixation de tarifs minima pour chacune des professions à bord des navires marchands qui étaient ensuite publicisés auprès des employeurs, leur application étant assurée par des inspecteurs de l'ITF oeuvrant dans les principaux ports mondiaux. Le refus d'un armateur de laisser ceux-ci inspecter leurs navires ou de leur transmettre les comptes salariaux du personnel de bord afin de vérifier leur conformité aux tarifs de l'ITF était habituellement sanctionné par un boycott du chargement ou du déchargement du navire par les dockers, également membres de syndicats affiliés à l'ITF (Lillie, 2004). Cette stratégie a permis à l'ITF de s'imposer comme interlocuteur des employeurs maritimes dans le secteur des pavillons de complaisance qui accapare actuellement la plus grande part du commerce maritime international (BIT, 2004). Selon Lillie (2004) qui a mené une étude approfondie dans ce secteur, le taux de couverture des accords ITF dans le secteur des pavillons de complaisance au niveau mondial se situait entre 30 pour cent et 40 pour cent en l'an 2000.

La stratégie de l'ITF a cependant suscité la résistance non seulement des employeurs maritimes mais également de certains syndicats de marins en Asie qui considéraient qu'elle visait à protéger les marins des pays développés de la concurrence salariale des marins provenant des pays moins développés. Ainsi, le Syndicat national des marins de l'Inde (NUSI) a été expulsé de l'ITF dans les années 70 en raison de la signature d'un accord prévoyant des tarifs inférieurs à ceux fixés par l'ITF avec des entreprises maritimes sous pavillon de complaisance qui employaient des marins indiens (Lillie, 2004). Ces tensions internes ont forcé l'ITF à adopter une approche plus souple en distinguant trois catégories d'entreprises maritimes soumises à des tarifs minima différents, et en permettant aux employeurs de bonifier cette rémunération minimale par des avantages sociaux dont le coût pouvait également varier, tout en contrôlant les écarts de rémunération globale entre ces zones (Lillie, 2004). De plus, l'arrivée de nouveaux travailleurs sur le marché international des marins dans les années 90, notamment en provenance de la Baltique et de l'ex-URSS, a incité les syndicats de marins des pays asiatiques à se ranger derrière la bannière de l'ITF pour se protéger de cette nouvelle concurrence. Du côté des employeurs, la création de l'IMEC en 1993 avait pour but de tirer partie des divisions au sein de l'ITF afin d'obtenir des tarifs inférieurs pour les marins asiatiques en misant sur l'appui des syndicats de cette région. L'accord conclu en 2000 entre l'ITF et l'IMEC (voir le Tableau 2) est donc le résultat d'un compromis qui a posé les bases d'une régulation internationale des conditions de travail des marins travaillant sous pavillon de complaisance. Il contient non seulement des dispositions sur les salaires minima et leur progression annuelle de 2001 à 2004, mais également sur les heures de travail, les congés, les avantages sociaux, ainsi que les procédures de règlement des griefs en cas de violation présumée de l'accord (Lillie, 2004).

Il existe aussi des conventions collectives négociées avec des entreprises

multinationales qui vont beaucoup plus loin que les ACI en matière de régulation des conditions de travail des salariés de celles-ci à l'échelle mondiale. Ainsi, l'Association américaine du personnel de vol (Association of Flight Attendants), affiliée à l'AFL-CIO, a conclu en 1996 avec la compagnie United Airlines une convention collective couvrant plus de 24 000 salariés provenant de dix pays différents, qui régissait les salaires, les avantages sociaux, les heures de travail, les mouvements de main-d'œuvre et les procédures de griefs et de plaintes pour les opérations de la compagnie au niveau mondial (*Transfer* 2000/1). Cet accord résultait d'une décision syndicale de revendiquer la représentation du personnel de vol de United Airlines à l'échelle mondiale, afin de mieux contrôler la concurrence salariale des travailleurs recrutés par la compagnie pour ses bases d'opération à l'étranger. L'accord prévoit les mêmes conditions de travail (salaires, heures de travail et de repos, avantages sociaux, mouvements de personnel, griefs, etc.) au personnel de vol, quels que soient leur nationalité et leur port d'attache. De même, les postes vacants sont comblés selon l'ancienneté et les qualifications sans égard à la nationalité ou la région domiciliaire des salariés. Cet accord conclu entre une entreprise multinationale et une organisation syndicale basées aux États-Unis est soumis au droit du travail de ce pays, ce qui pose parfois des problèmes pour l'application de l'accord aux salariés basés à l'étranger. Il faut aussi souligner les difficultés que comportent les réunions des représentants syndicaux et des membres des comités paritaires provenant de différentes régions du monde, mais elles ne sont pas insurmontables compte tenu des facilités d'accès qu'ont ces salariés aux vols internationaux. Ici encore, l'originalité de cette convention collective internationale tient en grande partie à la nature même de cette industrie mondialisée qui fait appel à une main d'œuvre dont la mobilité géographique est exceptionnelle.

Quels enseignements peut-on tirer de ces exemples pour le développement de la négociation collective internationale? L'analyse proposée par Lillie (2004) fait bien ressortir les conditions qui ont favorisé l'émergence d'une convention collective internationale sectorielle pour les marins travaillant dans le secteur des pavillons de complaisance. D'abord, le régime des pavillons de complaisance a créé un marché du travail international dont la régulation échappait à l'emprise des syndicats nationaux, ce qui a permis à l'ITF d'intervenir en coordination avec ses affiliés nationaux afin de contrer les effets néfastes de ce régime sur les conditions de travail des marins dans les pays industriels avancés à forte tradition maritime, comme la France, la Grande-Bretagne, l'Allemagne, les pays scandinaves et le Japon. Les pavillons de complaisance n'ont pas fait disparaître dans ces pays les armateurs nationaux impliqués dans le transport maritime international et leurs salariés, dont les rapports de travail relèvent de la législation et des conventions collectives nationales, mais ils en ont beaucoup réduit l'importance. Les syndicats de marins dans ces pays ont appuyé la stratégie de l'ITF car elle permettait de ralentir, à défaut de contrer, le passage des navires battant pavillon national vers les pavillons de complaisance. De plus, l'ITF a institué un système de partage des cotisations syndicales provenant des membres naviguant sous pavillon de complaisance avec ses affiliés nationaux, afin de compenser leurs pertes de cotisations syndicales résultant du régime des pavillons de complaisance. Dans ce secteur, les actions de l'ITF et de ses affiliés en matière de négociation collective sont complémentaires et se renforcent mutuellement, neutralisant de ce fait les différences et spécificités nationales qui font habituellement obstacle à la coopération syndicale internationale. Cette situation particulière se distingue nettement du contexte de l'action des autres SPI (FSI) et de leurs affiliés nationaux au sein des entreprises multinationales, la négociation des conditions salariales et des autres conditions matérielles de travail étant l'apanage exclusif des syndicats nationaux qui sont peu favorables au partage de leur pouvoir et de leur autorité en ce domaine. La forte intégration de l'industrie du transport maritime au plan international est donc un facteur clé pour expliquer la réussite de la campagne de l'ITF en faveur d'une convention collective internationale des marins sous le régime des pavillons de complaisance (Lillie, 2004). Ce facteur a également joué un rôle déterminant dans la conclusion de la convention collective entre United Airlines et le syndicat représentant le personnel de vol

de cette compagnie aérienne.

Conclusion

Les bouleversements économiques et politiques des deux dernières décennies ont ouvert la voie à un renouvellement des stratégies, des structures et des moyens d'action du syndicalisme international. La mondialisation de l'économie et le démantèlement de l'empire soviétique ont contribué à une recomposition du syndicalisme international sous l'égide de la CISL qui occupe désormais une position quasi hégémonique, ce qui devrait favoriser dans l'avenir l'unité d'action du mouvement syndical à l'échelle mondiale. Le regroupement et la consolidation des SPI (FSI) au cours de la même période traduisent l'importance croissante des entreprises multinationales dans le processus de mondialisation de l'économie, et la nécessité d'une meilleure articulation entre les différents niveaux d'intervention syndicale au sein de ces entreprises. Le renforcement de la CISL et des SPI (FSI) s'est accompagné d'un resserrement de la coopération entre ces organisations vouées à la représentation et la défense des intérêts de travailleurs au plan mondial. Cette coordination de l'action syndicale internationale est nécessaire pour éviter que la compétition entre les travailleurs d'une même entreprise multinationale dans différents pays n'entraîne vers le bas les salaires et les conditions de travail dans les pays industriels développés, par l'exploitation de la main-d'œuvre des pays moins développés.

La coopération entre la CISL et les SPI est le principal ferment de l'émergence des accords-cadres internationaux (ACI) au cours des années 90. Ces accords conclus par les SPI (FSI), par lesquels les entreprises multinationales s'engagent à respecter les droits fondamentaux du travail dans tous leurs établissements à l'échelle mondiale, sont d'une portée très limitée, tant du point de vue des obligations qu'ils imposent aux entreprises signataires et à leurs partenaires d'affaires qu'en raison du caractère volontaire et non contraignant de ce type d'accords. Les ACI posent néanmoins les jalons d'une négociation collective globale au sein des entreprises multinationales, dont l'effectivité est tributaire de la capacité des différentes organisations syndicales internationales et nationales à coordonner leurs actions. L'expérience du mouvement syndical européen est riche d'enseignements à cet égard, car les structures et la coordination de l'action syndicale au niveau transnational se sont surtout développées sur ce continent au cours des vingt dernières années. Toutefois, l'exemple européen illustre aussi les difficultés à surmonter les différences et les spécificités nationales, qu'elles soient institutionnelles, culturelles ou linguistiques. L'unité d'action du mouvement syndical européen est freinée par l'absence d'une identité syndicale européenne transcendant les intérêts nationaux. La coordination de l'action syndicale au niveau régional implique un transfert de pouvoirs et de responsabilités au niveau des institutions syndicales transnationales, comme cela s'est produit dans le cas de la CES, mais l'autorité conférée à cette organisation syndicale régionale demeure limitée et il n'existe pas dans les autres régions du monde d'exemple de coopération syndicale aussi poussée.

Le développement de la solidarité syndicale internationale passe par le renforcement des organisations syndicales aux niveaux international, régional et local. La CISL et la CMT sont en voie de réaliser l'unité du mouvement syndical international en favorisant la création d'une nouvelle confédération syndicale mondiale ouverte à toutes les confédérations nationales sans égard à leurs orientations idéologiques. De même, les SPI (FSI) ont renforcé leurs assises et leur position au sein du mouvement syndical international avec la multiplication des accords-cadres internationaux et des conseils syndicaux mondiaux au sein des entreprises multinationales. Ces

réseaux syndicaux mondiaux sont essentiels pour contrebalancer le pouvoir grandissant des multinationales, mais aussi pour instaurer une plus grande démocratie et plus de transparence dans la gestion de ces entreprises. Les conseils européens d'entreprise jouent également un rôle stratégique à cet égard, et ils ont contribué à l'avancement de la négociation collective et de la coopération syndicale sur le continent européen. Dans certaines industries, comme l'automobile et l'électronique, des comités syndicaux régionaux de secteurs ou d'entreprises, qui se réunissent à l'initiative de leur SPI (FSI) d'appartenance, peuvent pallier à l'absence de structures de représentation formelle comparables aux comités européens d'entreprises (Rüb, 2002; Steiert, 2001).

On peut également avancer, à la lumière des analyses précédentes, que la négociation collective au sein des entreprises multinationales est une condition préalable au développement de négociations sectorielles internationales. L'accumulation des ACI dans un même secteur d'activité, comme le fait actuellement la FIOM dans l'industrie automobile, crée des conditions favorables à la négociation d'accords sectoriels internationaux semblables à l'accord ITF-IMEC dans le secteur du transport maritime international. Toutefois, comme le montre l'action de l'ITF dans ce secteur, la solidarité syndicale internationale est nécessaire pour amener les employeurs d'une même industrie à négocier avec les syndicats représentatifs les conditions de travail de leurs employés, permettant ainsi de réduire les écarts de salaires entre travailleurs engagés dans des activités comparables avec les mêmes employeurs à l'échelle mondiale. De la même manière, la négociation collective au sein des entreprises multinationales doit s'appuyer sur des réseaux de solidarité syndicale afin de mobiliser les travailleurs de ces entreprises dans les différentes régions du monde et de coordonner les actions, en vue d'en arriver à une répartition plus équitable des bénéfices des entreprises multinationales et à une véritable prise en charge par celles-ci de leurs responsabilités sociales.

Tableau I : Les données de base sur les FSI

	FIJ	FIOM	ITF	FITBB	FITTHC	ICEM	IE	ISP	UITA	UNI
Nombre de membres en millions	0,5	25	5	10,5	10	20	29	20	12	15
Nombre d'organisations affiliées	157	200	604	287	217	399	310	600	336	900
Nombre de pays représentés	100	120	137	124	110	108	159	140	120	140

Source: site CISL (www.icftu.org)

**Tableau II : Les accords-cadres internationaux
selon l'année de signature de l'entente (1989-2004)**

Compagnie (Pays du siège social) Activité principale Nbre d'employés à travers le monde	Signature		Références aux conventions de l'OIT : (*) explicites (par numéro) (**) implicites (autrement) Dispositions importantes	Structures et procédures formelles d'application de l'accord	Application aux sous-traitants et/ou aux fournisseurs
	Année(s)	Fédération syndicale internationale Autre(s) syndicats			
DANONE (France) Transformation alimentaire 92 000 employés dans 120 pays	1988* 1989 (2) 1992 1994 1997 2001 *Lettre d'intention	UITA	(*) 87/98/135 (**) 100/111	Les syndicats locaux et l'administration locale jouent un rôle important pour résoudre les problèmes et les plaintes liées à l'application des accords-cadres. L'accord de 2001 instaure un comité de suivi paritaire pour restructurer la division des biscuits en Europe, là où la FGA CFDT joue un rôle clé.	
ACCOR (France) Hôtels 120 000 employés dans 140 pays	1995 L'accord est limité aux droits des syndicats	UITA	(*) 87/98/135 Le groupe Accor s'engage à ne pas s'opposer à la volonté de se syndiquer de ses employés.	Toutes difficultés lors de l'interprétation ou de l'application de l'accord seront examinées conjointement dans le but de faire des recommandations aux parties. Aucun comité conjoint ou assemblée statutaire n'a été implanté pour encadrer l'accord.	
IKEA (Suède) Meubles et vente au détail 76 000 employés dans 43 pays (62 000 en Europe)	L'accord de 1998 a été modifié et a été intégré à un nouveau code de conduite en 2001	FITBB	(*) 138/182 (**) 87/98/100/111/29/105 Le code de conduite d'IKEA, intégré au nouvel accord, concerne l'engagement des compagnies et des fournisseurs à respecter les droits de l'homme et les normes environnementales.	Un groupe paritaire de supervision (2 représentants d'IKEA et 2 de la FITBB) se rencontre deux fois par année. La compagnie rapporte les progrès qui sont faits et la FITBB signale toute transgression au code. Le comité paritaire examine les faits et propose les mesures appropriées à la compagnie.	IKEA veut influencer et encourager ses fournisseurs à respecter les exigences énoncées dans son code de conduite.
STATOIL (Norvège) Industrie pétrolière 16 000 employés dans 23 pays	1998 révisé en 2001 Durée: 2 ans	ICEM NOPEF	(*) 87/98/100/111/138/29 /105 L'accord inclut aussi des clauses que la compagnie s'engage à respecter sur les possibilités de formation, les normes environnementales, de santé et de sécurité.	Assemblée annuelle conjointe (NOPEF/ICEM et Statoil) pour débattre d'enjeux, dans l'optique de s'entendre conjointement sur des actions qui développeront de bonnes pratiques de travail.	Statoil encouragera ses sous-traitants et ses franchisés à respecter les normes de l'accord.
FABER- CASTELL (Allemagne) Fournitures de bureaux 5 500 employés (principalement en Europe)	2000	FITBB IG-Metall	(*) 87/98/135/100/111/138 /29/105 L'appendice 1 intitulé : « Code de conduite concernant les droits des travailleurs » fait référence aux conventions de l'OIT et au travail décent, ce que la compagnie s'engage à respecter.	Un comité paritaire de surveillance, composé du même nombre de représentants de Faber-Castell que d'IG-Metall/FITBB, se réunira au moins tous les deux ans.	

Compagnie (Pays du siège social) Activité principale Nbre d'employés à travers le monde	Signature		Références aux conventions de l'OIT : (*) explicites (par numéro) (**) implicites (autrement) Dispositions importantes	Structures et procédures formelles d'application de l'accord	Application aux sous-traitants et/ou aux fournisseurs
	Année(s)	Fédération syndicale internationale Autre(s) syndicats			
FREUDENBERG (Allemagne) Produits non-tissés 30 000 employés dans 40 pays	2000, prolongé en 2002 Durée: 2 ans	ICEM IG BCE	(*) 87/98/100/111/135/138 /29/105 L'accord inclut aussi des clauses portant sur la santé et la sécurité, l'environnement et sur la flexibilité de l'organisation du travail que les parties doivent promouvoir.	Un comité conjoint composé des représentants d'ICEM/IG BCE et de Freudenberg se rencontreront au moins une fois par année afin d'encadrer l'accord. Les parties doivent se rencontrer immédiatement en cas de conflit ou de violation de l'accord.	
HOCHTIEF (Allemagne) Construction 37 000 employés (principalement en Europe)	2000 L'accord s'intitule Code de conduite Hochtief	FITBB IG BAU	(**) 87/98/100/111/138/182 /29/105 L'accord inclut aussi des clauses sur des salaires justes, des heures de travail raisonnables et des conditions de travail décentes, que la compagnie s'engage à respecter.	La FITBB, l'IG BAU ou tout autre syndicat, peut signaler toute violation de l'accord au Conseil d'administration de la compagnie. La compagnie nomme un membre du bureau responsable de l'application du code. Toutes questions touchant l'interprétation et l'application du code seront clarifiées conjointement par les parties signataires. Jusqu'à ce jour, aucun comité conjoint ou assemblée statutaire n'a été établi pour encadrer l'accord.	Hochtief exige que ses partenaires commerciaux endossent ce code de conduite et que ceux-ci s'assurent à leur tour que tous leurs partenaires commerciaux, en lien avec les activités de Hochtief, adhèrent au code.
CARREFOUR (France) Commerce de détail 395 000 employés dans 30 pays	2001 Accord conclu à la réunion « Carrefour EWC » en novembre 2000	UNI UNI-Commerce	(*) 87/98/135 (**) 138/182/29/105/100 /111 L'accord spécifie que le respect des syndicats et des droits de l'homme font partie de la culture d'entreprise du groupe Carrefour.	La compagnie et UNI s'entendent pour administrer conjointement l'accord. Jusqu'à ce jour, aucun comité conjoint ou assemblée statutaire n'a été établi pour encadrer l'accord.	Carrefour (...) a l'intention de s'assurer que les principes établis par l'OIT soient respectés par ses fournisseurs.
CHIQUITA (États-unis) Agriculture (Bananes) 26 000 employés (principalement en Amérique latine)	2001 L'accord a été signé à Genève en présence du Directeur général du BIT	UITA COLSIBA	(*) 87/98/135/100/111/29 /105/138/182 L'accord inclut aussi une section, portant sur la consultation des représentants des travailleurs en cas de mises à pied permanentes, qui est similaire à celle incluse dans l'accord de Danone de 1997; et sur l'engagement mutuel des parties de communiquer et de négocier de bonne foi.	Les membres du comité de révision (4 représentants de Chiquita et 4 de UITA/COLSIBA) se rencontrent deux fois par année pour s'assurer du respect de l'accord, même de la part des sous-traitants.	La compagnie exige que ses fournisseurs, sous-traitants (producteurs récoltants) et partenaires commerciaux en <i>joint venture</i> fournissent suffisamment de preuves à l'effet qu'ils respectent les lois nationales et les normes minimales soulignées dans la partie I de cet accord.

Compagnie (Pays du siège social) Activité principale Nbre d'employés à travers le monde	Signature		Références aux conventions de l'OIT : (*) explicites (par numéro) (**) implicites (autrement) Dispositions importantes	Structures et procédures formelles d'application de l'accord	Application aux sous-traitants et/ou aux fournisseurs
	Année(s)	Fédération syndicale internationale Autre(s) syndicats			
OTE TELECOM (Grèce) Télécommunica- tion 19 000 employés (Principalement en Grèce, en Europe de l'Est et au Moyen-Orient)	2001	UNI UNI Télécoms	(*) 1/47/87/98/135/94/95 /131/100/111/29/105/138 /182/155/167 L'accord inclut aussi des clauses, que la compagnie s'engage à respecter, sur les salaires justes, les heures de travail raisonnables et les conditions de travail décentes.	Assemblée paritaire annuelle d'au moins une journée, précédée d'une réunion préparatoire d'une durée égale, de la délégation de l'UNI. Le programme de l'Assemblée annuelle est inclus dans l'accord. Les coûts associés à l'application de l'accord sont assumés par l'OTE. En cas de difficultés liées à l'interprétation ou l'application de l'accord, un comité conjoint de supervision est instauré afin de faire un rapport au Président de l'OTE et au Secrétaire général de l'UNI.	OTE (...) mentionnera aux compagnies qui veulent offrir des services ou des contrats à la compagnie, que ceux-ci doivent adhérer aux principes énoncés dans l'accord.
SKANSKA (Suède) Construction 76 000 employés dans 60 pays	2001	FITBB	(*) 87/98/135/100/111/29 /105/138/182 L'annexe 1 se réfère aux conventions de l'OIT et aux principes sur les salaires justes, les heures de travail et les conditions de travail décentes et sécuritaires que la compagnie s'engage à respecter.	Les rapports sur d'éventuelles infractions face à l'application de l'accord n'ayant pas été résolus en milieu de travail par le dialogue, seront adressés à un groupe chargé d'appliquer l'accord. Ce groupe d'application comprend des représentants de Skanska, de la FITBB et du comité exécutif de Skanska EWC. Le groupe d'application organisera des sites de rencontre au moins une fois par année. Les désaccords émanant de l'interprétation ou de l'application de l'accord seront soumis au Conseil paritaire d'arbitrage.	Les fournisseurs devraient être informés de cet accord.
TELEFONICA (Espagne) Télécommuni- cation 137 000 employés (Principalement en Espagne, au Portugal & en Amérique Latine)	2000/2001 L'accord de 2000 réfère au « code de conduite » négocié ultérieurement en 2001. Durée: 5 ans	UNI UGT-Com- munications CC.OO- Communica- tions	(**) 87/98 L'accord inclut aussi des clauses sur les salaires justes, les heures de travail raisonnables et les conditions de travail décentes, que la compagnie s'engage à respecter.	Des structures appropriées sont mises en place afin de permettre aux travailleurs de débatte de plusieurs problématiques. Une réunion paritaire est tenue chaque année pour que les représentants des parties puissent superviser l'application de l'accord.	À l'égard des droits des travailleurs mentionnés dans cet accord, Telefonica : « dira aux compagnies qui voudraient offrir des contrats et services, que celles-ci doivent adhérer à ces principes.»

Compagnie (Pays du siège social) Activité principale Nbre d'employés à travers le monde	Signature		Références aux conventions de l'OIT : (*) explicites (par numéro) (**) implicites (autrement) Dispositions importantes	Structures et procédures formelles d'application de l'accord	Application aux sous-traitants et/ou aux fournisseurs
	Année(s)	Fédération syndicale internationale Autre(s) syndicats			
MERLONI S.p.A. (Italie) Appareils électroménagers 20 000 employés dans 20 pays	2001	FIOM (au nom de): FIM-CISL FIOM-CGIL UILM	(*) 87/98/135/100/111/29 /105/138/182 L'accord spécifie aussi que les parties signataires de l'accord partagent les valeurs et les principes énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.	La Commission nationale paritaire, qui administre l'entente principale de l'entreprise, sera aussi chargée de superviser l'application de l'accord. Merloni doit faire un rapport sur la mise en application et l'état d'avancement de l'accord, tel que stipulé dans l'entente collective nationale, à l'Assemblée annuelle du comité d'entreprise européen (EWC) et à la réunion nationale d'information.	Afin de surveiller l'application du Code, des mesures appropriées seront prises pour s'assurer que les fournisseurs immédiats se conforment aux conventions de l'OIT.
ENDESA (Espagne) Industrie de l'énergie 28 000 employés dans 30 pays	2002 Durée: 2 ans	ICEM FIA-UGT FM-CC.OO	(**) 87/98 L'accord inclut aussi des clauses que la compagnie s'engage à respecter sur les possibilités de formation, les normes environnementales, de santé et de sécurité.	Participation annuelle des représentants de l'ICEM (ou plus si nécessaire) lors des réunions établies par l'accord d'entreprise conclu en 2000 entre Endesa et les représentants des syndicats nationaux. Endesa assumera les coûts raisonnables associés à l'organisation et la participation de ces rencontres.	L'accord s'applique à toutes les compagnies où Endesa exerce un contrôle.
BALLAST NEDAM (Pays-Bas) Travaux publics (Génie conseil) 7 000 employés (Principalement en Europe)	2002 Durée: 2 ans	FITBB FNV BOUW	(**) 87/98/100/111/29/105 /138/182 L'accord inclut aussi des clauses que la compagnie s'engage à respecter sur les possibilités de formation, les normes environnementales, de santé et de sécurité ainsi que sur les conditions de travail décentes.	Un comité paritaire formé de représentants de BALLAST NEDAM, la FITBB et de la FNV BOUW se rencontre annuellement pour examiner l'application de l'accord. Les parties signataires de l'accord signalent les infractions au Conseil d'administration de la compagnie.	BALLAST NEDAM exige de ses partenaires commerciaux qu'ils respectent l'accord et que ceux-ci s'assurent à leur tour que tous leurs partenaires commerciaux, en lien avec les activités de BALLAST NEDAM, adhèrent aussi à l'accord.
FONTERRA (Nouvelle-Zélande) Produits laitiers 20 000 employés (Principalement en Nouvelle-Zélande)	2002 Témoins signataires: Directeur général du BIT, Premier ministre de la N-Z.	UITA NZDWU	(*) 87/98/135/100/111/29 /105/138/182 L'accord inclut aussi une section, portant sur la consultation des représentants des travailleurs en cas de mises à pied permanentes, qui est similaire à celle incluse dans l'accord de Danone de 1997.	Les parties encouragent la résolution de problèmes au niveau local. Un comité paritaire de révision formé de représentants de l'UITA/NZDWU et de Fonterra doit se rencontrer annuellement pour évaluer l'application de l'accord. Une réunion extraordinaire du comité peut être convoquée à la demande d'une des parties lorsqu'il s'agit d'une situation urgente.	La compagnie informera ses partenaires commerciaux <i>en joint venture</i> de leurs obligations en vertu de l'accord.

Compagnie (Pays du siège social) Activité principale Nbre d'employés à travers le monde	Signature		Références aux conventions de l'OIT : (*) explicites (par numéro) (**) implicites (autrement) Dispositions importantes	Structures et procédures formelles d'application de l'accord	Application aux sous-traitants et/ou aux fournisseurs
	Année(s)	Fédération syndicale internationale Autre(s) syndicats			
VOLKSWAGEN (Allemagne) Industrie automobile 325 000 employés à travers le monde	2002	FIOM Comité mondial d'entreprise VW	(**) 87/100/111/29/105/138 /182 L'accord inclut aussi des clauses, que la compagnie s'engage à respecter, portant sur la non-discrimination, le respect des normes nationales en matière d'heures de travail compensatoires et de prévention en santé et sécurité.	Cette déclaration et sa réalisation seront débattues dans le cadre de l'Assemblée du Comité mondial d'entreprise VW. S'il y a lieu, les parties pourront s'entendre sur les mesures appropriées à prendre.	La compagnie soutient et encourage fortement ses fournisseurs et sous-traitants à prendre en considération cette déclaration dans leurs propres politiques d'entreprise.
NORSKE SKOG (Norvège) Industrie du papier 11 000 employés (6 000 en Europe)	2002 Durée: 2 ans	ICEM FELLESFOR- BUNDET (NFPU)	(*) 87/98/135/100/111/29 /105/138/182 L'accord inclut aussi des clauses que la compagnie s'engage à respecter sur les normes en santé et sécurité, les salaires et les bénéfices raisonnables ainsi que sur la priorité à l'emploi permanent.	Les parties encouragent la résolution de problèmes au niveau local. Les plaintes non résolues seront référées au bureau de l'ICEM, qui les transmettront aux gestionnaires de la Société. Une Assemblée annuelle conjointe entre les représentants de Norske Skog (NS), le contremaître en chef de NS et des représentants de l'ICEM et de Fellesforbundet aura lieu pour revoir les principes, les pratiques, l'efficacité et l'impact de l'accord.	L'accord couvre toutes les opérations de la compagnie où celle-ci détient un contrôle direct. Lorsque la compagnie ne détient pas ce contrôle, elle avisera ses fournisseurs et sous-traitants de l'accord et encouragera le respect de ses normes.
ANGLOGOLD (Afrique du Sud) Mines d'or 55 000 employés (48 000 en Afrique du Sud)	2002	ICEM NUM	(*) 87/98/100/111/29/105 /138/182 L'accord fait référence à des normes environnementales, de santé et de sécurité et des principes du Pacte mondial que la compagnie s'engage à respecter.	Réunion paritaire annuelle des représentants d'AngloGold et de ICEM/NUM. Un sous-comité examine les questions qui ne peuvent être résolues au niveau local ou national.	L'accord s'applique aux opérations, quel que soit le lieu où la compagnie détient un contrôle managérial direct.
DAIMLER- CHRYSLER (Allemagne – États-Unis) Industrie automobile 360 000 employés à travers le monde	Septembre 2002	FIOM (au nom de): Comité mondial des salariés de Daimler Chrysler	(**) 87/98/100/111/29/105 /138/182 L'accord spécifie aussi que DC s'engage à respecter les principes du Pacte mondial des Nations Unies, les droits de l'homme, l'égalité devant la formation et l'avancement, les lois nationales sur la santé et sécurité ainsi que la rémunération et les heures de travail.	DC est liée à ces principes partout dans le monde. Les gestionnaires seniors de chaque unité d'affaire sont responsables de s'assurer du respect de ces principes. Un vérificateur de la corporation s'assurera que la compagnie respecte les principes de l'accord. Les gestionnaires de la Société devront régulièrement se rapporter et consulter les représentants internationaux des employés face à la responsabilité sociale de la compagnie et face au respect des principes.	La compagnie soutient et encourage ses fournisseurs à introduire et implanter des principes équivalents dans leurs propres compagnies. Daimler-Chrysler attend de ses fournisseurs qu'ils incorporent ces principes pour servir de base à des relations d'affaires durables.

Compagnie (Pays du siège social) Activité principale Nbre d'employés à travers le monde	Signature		Références aux conventions de l'OIT : (*) explicites (par numéro) (**) implicites (autrement) Dispositions importantes	Structures et procédures formelles d'application de l'accord	Application aux sous-traitants et/ou aux fournisseurs
	Année(s)	Fédération syndicale internationale Autre(s) syndicats			
ENI (Italie) Énergie (pétrole et gaz) 70 000 employés dans 67 pays	2002 Durée: 2 ans L'accord s'intitule : «Accord sur les relations industrielles internationa- les et sur la responsabili- té sociale de l'entreprise».	ICEM (énergie) FILCEA – CGIT FEMCA- CISL UILCEM- UIL	(*) 87/98/135/100/111/29 /105/138/182 L'accord se réfère au Protocole des relations industrielles de 2001, signé avec les syndicats nationaux, et réitère l'engagement d'ENI de respecter l'éthique des affaires, les droits de l'homme, l'égalité des chances, les normes environnementales et de santé et sécurité ainsi que de promouvoir la formation et la coopération.	Une réunion annuelle du comité conjoint formé des représentants d'ENI et des syndicats nationaux de l'ICEM. Lorsque de l'information est reçue sur des situations inadéquates ou qui violent l'accord, les parties doivent s'aviser des faits dans un délai raisonnable. ENI doit faire enquête et, s'il y lieu, prendre des mesures correctives et transmettre l'information pertinente aux syndicats signataires.	À l'égard des activités confiées aux sous-traitants, la compagnie doit prendre les mesures nécessaires pour empêcher d'éventuelles violations dans le cadre des relations contractuelles en vigueur.
ISS (Danemark) Services d'entretien et de nettoyage d'immeubles 250 000 employés à travers le monde	2003 Durée: 5 ans	UNI	(*) 1/47/87/98/135/100/111 /29/105/138/182/155/167 L'accord inclut aussi des clauses que la compagnie s'engage à respecter sur les possibilités de formation, les normes environnementales, de santé et de sécurité ainsi que sur les conditions de travail décentes.	ISS et l'UNI s'engageront à dialoguer ouvertement et à se rencontrer si la situation l'exige. Tous différents émanant de l'interprétation ou de l'application de l'accord seront examinés conjointement et des recommandations seront formulées aux parties intéressées.	La compagnie intégrera ces principes dans son code de conduite. Ce code s'applique à ses fournisseurs et à ses clients. Le respect du code sera surveillé.
LEONI (Allemagne) Manufacture de fils et de câbles 18 000 employés dans 20 pays	2003 L'accord s'intitule : «Déclaration relative aux droits sociaux et aux relations industrielles chez Leoni »	FIOM Comité d'entreprise européen de Leoni	(*) 87/98 (**) 100/111/29/105/138/182 L'accord inclut aussi des clauses que la compagnie s'engage à respecter sur les possibilités de formation, les normes environnementales, de santé et de sécurité ainsi que sur les conditions de travail décentes.	Ces principes s'appliquent à LEONI partout dans le monde. Le département de la vérification interne surveillera le respect de ces principes. L'application de ces principes fera l'objet de rapports qui seront débattus lors de l'Assemblée annuelle du Conseil européen de l'entreprise.	LEONI soutient et encourage ses partenaires commerciaux à prendre en compte cette déclaration dans leur propre politique d'entreprise. La corporation « estime que cet accord offre une base avantageuse pour forger des relations mutuelles ».

Compagnie (Pays du siège social) Activité principale Nbre d'employés à travers le monde	Signature		Références aux conventions de l'OIT : (*) explicites (par numéro) (**) implicites (autrement) Dispositions importantes	Structures et procédures formelles d'application de l'accord	Application aux sous-traitants et/ou aux fournisseurs
	Année(s)	Fédération syndicale internationale Autre(s) syndicats			
GEA (Allemagne) Technologies de la transformation, thermale et de l'énergie 15 000 employés dans 50 pays	2003 Cet accord s'intitule : « Charte sur les principes de la responsabili- té sociale de la GEA AG / le code de conduite de la société GEA AG »	FIOM FEM Conseil européen des travailleurs de GEA	(*) 87/98/100/111/29/105 /138/182 L'accord spécifie que la compagnie s'engage à soutenir les principes du Pacte mondial des Nations Unies et à respecter les normes nationales en matière d'heures de travail, d'environnement et de santé et sécurité.	Ces principes s'appliquent à GEA AG partout dans le monde. L'information à l'égard des problèmes, des écarts ou des modifications au code sera échangée et débatue au moins une fois par année par les parties signataires de l'accord. Cet échange d'informations prendra place au sein du Conseil européen de l'entreprise et au sein du Comité de surveillance dudit Conseil.	La compagnie soutient et encourage fortement ses partenaires commerciaux à mettre en application ou à prendre en considération les codes convenus dans leurs politiques internes. Le respect de ces codes représente pour la compagnie une base avantageuse pour des relations d'affaires durables.
SKF (Suède) Roulements et joints 39 000 employés dans 22 pays	2003 L'accord s'intitule : « Code de conduite de SKF »	FIOM (au nom de): FEM Comité mondial d'entreprise de SKF	(*) 138 (**) 87/98/100/111/29/105 /182 L'accord inclut aussi des clauses que la compagnie s'engage à respecter sur les possibilités de formation, les normes environnementales, de santé et de sécurité ainsi que sur les conditions de travail décentes.	L'équipe de gestionnaires et l'exécutif du Comité mondial de SKF superviseront régulièrement la gestion du code de conduite.	Les fournisseurs sont encouragés à adhérer à des codes semblables. Les fournisseurs qui refusent de le faire courent le risque d'être exclus de la chaîne d'approvisionne- ment de SKF.
H&M (Suède) Vente au détail dans l'industrie du vêtement 40 000 employés dans 19 pays	2004 L'accord a été signé dans les bureaux de l'OIT en présence de deux Directeurs exécutifs du BIT.	UNI UNI Commerce	(*) 87/98/135/29/105/138 /182/100/111 Les parties considèrent que le Pacte mondial des Nations Unies, les directives des multinationales de l'OCDE et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail représentent la pierre angulaire de leur coopération.	H&M et UNI sont responsables conjointement de l'application de l'accord. Jusqu'à ce jour, aucun comité conjoint ou réunion régulière n'a été formée pour encadrer l'accord.	

Compagnie (Pays du siège social) Activité principale Nbre d'employés à travers le monde	Signature		Références aux conventions de l'OIT : (*) explicites (par numéro) (**) implicites (autrement) Dispositions importantes	Structures et procédures formelles d'application de l'accord	Application aux sous-traitants et/ou aux fournisseurs
	Année(s)	Fédération syndicale internationale Autre(s) syndicats			
RHEINMETALL (Allemagne) Équipement, défense, industrie automobile et électronique 26 000 employés à travers le monde	2004 L'accord s'intitule : « Lignes directrices de la responsabilité sociale - code de conduite de Rheinmetall AG »	FIOM FEM Comité d'entreprise européen de Rheinmetall	(*) 29/87/98/135/100/105 /111/138/182 L'accord inclut aussi des clauses que la compagnie s'engage à respecter sur les possibilités de formation, les normes environnementales, de santé et de sécurité ainsi que sur les conditions de travail décentes.	L'accord s'applique partout dans le monde. Tous les employés ont le droit de soulever certains enjeux ou problèmes liés à l'accord. Les parties signataires feront des échanges d'informations au moins une fois par année sur les problèmes, les écarts ou les modifications nécessaires aux lignes directrices. Cet échange a lieu présentement au sein de l'instance du Comité d'entreprise européen de Rheinmetall AG.	La compagnie soutient et encourage fortement ses partenaires commerciaux à mettre en application ou à prendre en considération les codes convenus dans leurs politiques internes. Le respect de ces codes représente pour la compagnie une base profitable pour des relations d'affaires durables.
CLUB MEDITERRAN- NEE (France) Tourisme 20 000 employés dans 40 pays	2004 Durée: 3 ans	UITA EFFAT	(**) 87/98/100/105/111/135 /182 L'accord inclut aussi une section sur la mobilité des employés de la zone Europe-Afrique, qui ne comprend pas l'Union Européenne, pour des emplois temporaires dans les pays de l'UE.	Une commission paritaire (2 représentants CM, 1 UITA et 1 EFFAT) se rencontre une fois par année pour discuter de la situation économique du groupe CM ainsi que de l'application de l'accord. La rencontre est prévue avant ou après l'Assemblée annuelle du comité d'entreprise européen. Les coûts et les dépenses de cette réunion sont assumés par l'employeur.	

**Accords conclus entre employeurs et organisations de travailleurs
au niveau international**

COMITÉ INTERNATIONAL DES EMPLOYEURS MARTIMES (IMEC)	2000 Accord mondial couvrant les marins travaillant à bord des navires enregistrés sous pavillon de complaisance	ITF	(*) 87/98/147 (**) 135 Cet accord porte sur la durée de travail, les salaires, les bénéfices, les heures de travail ainsi que d'autres aspects des conditions de travail. Les clauses de l'accord collectif sont révisées annuellement.	En cas d'infraction ou de violation de l'accord, les syndicats membres de l'ITF prennent les moyens nécessaires pour rétablir l'application de l'accord. Une procédure particulière s'applique pour la résolution des griefs et des conflits liés à l'accord.	L'accord s'applique pour les compagnies signataires qui embauchent des marins indépendamment de leurs conditions de travail ou des contrats individuels de travail.
---	---	-----	--	--	--

Bibliographie

- Anner, M. : *The International Trade Union Campaign for Core Labour Standards in the WTO* (Working USA, New York, M. E. Sharpe Inc., 2001), pp. 43-63.
- Baker J. : «Les syndicats et le dialogue social à l'échelon mondial», *Éducation ouvrière* (Genève, BIT, 2000), n° 120, pp. 11-18.
- BIT : *The Global Seafarer. Living and Working Conditions in a Globalized Industry* (Genève, BIT, 2004).
- BIT : *Une mondialisation juste. Créer des opportunités pour tous*. Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation (Genève, 2004).
- Carley, M. : «European-Level Bargaining in Action? Joint Texts Negotiated by European Works Councils», *Transfer*, Vol. 8, n° 4, 2003, pp. 646-653.
- CISL-Confédération internationale des syndicats libres : *Guide syndical de la mondialisation* (Bruxelles, CISL, 2002).
- CISL-Confédération internationale des syndicats libres : *Guide syndical de la mondialisation* (Deuxième édition, Bruxelles, CISL, 2004).
- Da Costa, I. et Rehfeldt, U. : «Economic Integration and Transnational Social Regulation: A Comparison between the European Union and NAFTA», dans: Garibaldi, F. et Telljohann, V. (éd.), *Globalization, Company Strategies and Quality of Working Life in Europe* (Francfort, Peter Lang, 2004), pp. 469-492.
- Dolvik, J. E. : «Building Regional Structures: ETUC and the European Industry Federations», *Transfer*, Vol. 6, n° 1, 2000, pp. 58-77.
- Duplessis, I. : «La Déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux du travail: une nouvelle forme de régulation efficace?», *Relations industrielles/Industrial Relations*, Vol. 59, n° 1, 2004, pp. 52-72.
- European Works Councils Bulletin : «Trade Union Councils and Networks in Multinationals - Part one», *European Works Councils Bulletin*, n° 30, novembre/décembre 2000, pp. 7-10.
- Gagnon, M.-J. : «Trade Union Cooperation in the NAFTA Area», *Transfer*, Vol. 6, n° 1, 2000, pp. 43-57.
- Gordon, M. : «The International Confederation of Free Trade Unions: Bread, Freedom and Peace», dans : Gordon, M. et Turner, L. (éd.), *Transnational Cooperation among Labour Unions* (Ithaca, Cornell University Press, 2000), pp. 81-101.
- Graham, I. et Bibby, A. : «Global Labour Agreements : A Framework for Rights», *The World of Work*, n° 45, décembre 2002, pp. 4-7.
- Gumbrell-McCormick, R. : «Globalization and the Dilemma of International Trade Unionism», *Transfer*, Vol. 6, n° 1, 2000, pp. 29-42.
- Hammer, N. : «International Framework Agreements: Overview and Key Issues», document présenté à *Industrial Relations in Europe Conference* (Utrecht, 26-28 août 2004).
- International Federation of Building and Wood Workers (IFBWW) : *IFBWW Experiences with Global Company Agreements* (Genève, 2003)
- Kyloh, R. : «The Governance of Globalization: ILO's Contribution», dans: Kyloh, R. (éd.), *Mastering the Challenge of Globalization: Towards a Trade Union Agenda* (Genève, BIT, 1998).
- Kumar, P. : *From Uniformity to Divergence. Industrial Relations in Canada and the United States* (Kingston, Ontario, IRC Press, 1993).
- Levinson, C. : *International Trade Unionism*. (Londres, Allen and Unwin, 1972). Traduction française: *Le contre-pouvoir multinational, la riposte syndicale* (Paris, Le Seuil).
- Lillie, N. : «Global Collective Bargaining on Flag of Convenience Shipping», *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 42, n° 1, 2004, pp. 47-67.
- Martin, A. et Ross, G. : «European Integration and the Europeanization of Labour», dans : Gordon, M. et Turner, L. (éd.), *Transnational Cooperation among Labour Unions* (Ithaca, Cornell University Press, 2000), pp.120-149.
- Northrup, H.R., Campbell, D. et Slowinski, B. : «Multinational Union-Management Consultation in Europe: Resurgence in the 1980s», *International Labour Review*, Vol. 127, n° 5, 1988, pp. 523-543.

- Northrup, H.R. et Rowan, R.L. : *Multinational Collective Bargaining Attempts* (Philadelphie, University of Philadelphia Press, 1979).
- Oswald, R. : «Les accords de l'UITA», *Éducation ouvrière* (Genève, BIT, 2004), n° 120, pp. 19-21.
- Pulignano, V. : «Cross-Border Unionism. Programmatic Goal or Factual Reality? Proposition for a Conceptual Framework», dans Haiven, J. et autres (dir.), *Les relations industrielles : Jonction du passé et du présent. Sélection des textes du XL^e congrès de l'Association canadienne de relations industrielles (ACRI)*, (Les Presses de l'Université Laval, 2004), pp.157-179.
- Quan K. : «A Global Labor Contract: the Case of the Collective Agreement between the Association of Flight Attendants (AFL-CIO) and United Airlines», *Transfer*, n° 1, 2000, pp. 130-131.
- Ramsay, H. : «Solidarity at Last? International Trade Unionism Approaching the Millennium», *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 18, n° 4, 1997, pp. 503-537.
- Rüb, S. : *World Works Councils and Other Forms of Global Employee Representation in Transnational Undertakings* (Dusseldorf, Hans-Böckler-Stiftung, 2002).
- Servais, J.- M. : «Labour Law and Cross-Border Cooperation among Unions», dans : Gordon, M. et Turner, L. (éd.), *Transnational Cooperation among Labour Unions* (Ithaca, Cornell University Press, 2000), pp. 44-59.
- Shulten, T. : «The European Metalworkers' Federation on the Way to a Europeanisation of Trade Unions and Industrial Relations», *Transfer*, Vol. 6, n° 1, 2000, pp. 93-102.
- Sisson, K. et Marginson, P. : «Co-ordinated Bargaining : A Process for Our Times?», *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 40, n° 2, 2002, pp. 197-220.
- Steiert, R. : «European Works Councils, World Works Councils and the Liaison Role of the Trade Unions: A Test of International Union Policy», *Transfer*, Vol. 7, n° 1, 2001, pp. 114-131.
- Stiglitz, J. : *Globalization and its Discontents* (New York, Penguin Books, 2002).
- Turner, L. : «The Europeanization of Labour: Structure before Action», *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 2, 1996, pp. 325-344.
- Ulman, L. : «Multinational Unionism: Incentives, Barriers and Alternatives», *Industrial Relations*, Vol. 14, n° 1, 1975, pp. 1-31.
- Verge, P. et Dufour, S. : «Entreprises transnationales et droit du travail», *Relations industrielles/Industrial Relations*, Vol. 56, n° 1, 2002, pp. 12-47.
- Weber, A. : «Bargaining Without Boundaries: Industrial Relations and the Multinational Firm», dans: Flanagan, R. et Weber, A (éd.), *Bargaining Without Boundaries. The Multinational Corporation and International Labour Relations* (Chicago, The University of Chicago Press, 1974), pp. 233-249.
- Wilkinson, R. et Hugues, S. : «Labour Standards and Global Governance : Examining the Dimension of Institutional Engagement», *Global Governance*, Vol. 5, n° 3, 1999, pp. 259-277.
- Wills, J. : «Bargaining for the Space to Organize in the Global Economy: a Review of the Accor-IUF Trade Union Rights Agreement», *Review of International Political Economy*, Vol. 9, n° 4, 2002, pp. 675-700.
- Windmuller, J. : «The International Trade Secretariats», dans: M. Gordon, M. et L. Turner, L. (éd.), *Transnational Cooperation among Labour Unions* (Ithaca, Cornell University Press, 2000), pp. 102-119.