

## Responsabilité sociale et mondialisation: qu'attendre des codes de conduite, des labels sociaux et des pratiques d'investissement?

Janelle DILLER\*

Le principe de la responsabilité sociale des entreprises a suscité ces dix dernières années dans le secteur privé un nouveau courant d'initiatives. Ce qui était surtout, naguère, la préoccupation des grandes entreprises soucieuses de leurs devoirs au sein de la collectivité est aujourd'hui un principe plus ou moins admis qui s'applique à des formes de plus en plus nombreuses de coopération entre entreprises, multinationales et nationales, dans les pays développés comme dans les pays en développement<sup>1</sup>. De nouveaux systèmes se mettent en place, se substituant aux mécanismes d'«autorégulation» dont les entreprises pouvaient se doter. Des règles de caractère social s'appliquent désormais à de multiples formes transnationales de production ou de distribution – de coentreprise, de sous-traitance, d'approvisionnement, etc. – d'un bout à l'autre de la filière. A côté des initiatives émanant des entreprises, on voit se multiplier les alliances stratégiques qui visent de même à instituer des mécanismes de responsabilisation. Toutes sortes d'acteurs participent à ce mouvement privé au niveau local, national, régional ou mondial, et il est courant désormais que les entreprises, les investisseurs, les organisations de travailleurs, les organisations non gouvernementales, d'autres encore, unissent leurs efforts.

---

\* BIT, Genève.

<sup>1</sup> La notion de responsabilité sociale des entreprises a évolué au fil des ans. Elaborée en 1965 lors d'un séminaire international sur le sujet, la Déclaration de Delhi apparaît comme la préfiguration de ce qui est devenu la «théorie des parties prenantes» (*stakeholder theory*). Aux Etats-Unis, les promoteurs de cette théorie insistent sur la nécessité, pour les entreprises, de regarder la collectivité comme partie prenante, partie concernée, dans leur gestion générale. Au Japon, les entreprises ont pris conscience des liens qui les rattachent aux valeurs nationales, à la vie de la collectivité et à l'environnement. Par «parties prenantes», nous entendons ici les personnes ou les groupes qui peuvent influencer sur les objectifs, la politique, les décisions ou l'action des entreprises ou en subir les effets (Carroll, 1996, p. 74).

Nous nous intéresserons, dans cet article, aux mesures qui concernent le régime du travail dans les opérations transnationales et nous nous interrogerons sur leur efficacité. Nous examinerons trois grands moyens d'action: les codes de conduite, les labels sociaux et les pratiques d'investissement<sup>2</sup>. Les deux premiers s'inscrivent dans une action d'ensemble qui vise à faire connaître les préoccupations ou les réalisations sociales des entreprises aux partenaires commerciaux, aux consommateurs, aux investisseurs ou aux médias pour les guider ou les orienter<sup>3</sup>. Les mesures du troisième type tendent elles, avec d'autres, à agir sur les décisions des entreprises, dans le sens fixé, en l'occurrence, par des codes de conduite ou des programmes de labels. L'étude de ces trois types d'initiatives fait apparaître des réactions mêlées non seulement chez les dirigeants d'entreprise, les consommateurs et les autres acteurs privés, mais aussi chez ceux qui se préoccupent, du point de vue de la collectivité, des résultats de ces efforts, disparates mais persévérants, pour instaurer une forme privée de justice sociale en vue d'un avantage privé.

## Introduction

En principe, les initiatives auxquelles nous nous intéressons ici font intervenir un engagement pris volontairement en réponse aux pressions du marché, en dehors de toute obligation juridique. Avec le développement des opérations transnationales – des multiples formes de coentreprise ou de relations contractuelles interentreprises –, le champ d'application des réglementations ne correspond plus aux structures économiques réelles (Murray, 1998, p. 60). La société demande de divers côtés que les entreprises soient rendues comptables des effets de leur activité sur le plan social et sur l'environnement. Les entrepri-

---

<sup>2</sup> L'étude repose notamment sur une première analyse de deux cent quinze codes et de douze programmes de labels sociaux. Les codes ont été recueillis auprès d'entreprises, d'organisations syndicales et d'ONG (nous avons utilisé aussi les informations qui ont pu être publiées à ce sujet). Plus de 80 pour cent émanent de multinationales, entreprises des pays développés ou des nouveaux pays industriels principalement. Certains ont été élaborés par les entreprises (entreprises isolées ou associations d'entreprises, expression utilisée ici dans un sens très général, qui peut désigner des associations économiques, des associations professionnelles, des organisations patronales, etc.); d'autres l'ont été par des entreprises (ou associations d'entreprises) en collaboration avec des organisations de travailleurs et des ONG le cas échéant.

Les programmes de labels sociaux comprennent tous ceux qui, parmi les programmes existant à notre connaissance en 1998, traitaient du régime du travail: Care & Fair, Kaleen, Rugmark, STEP, Double Income Project, Pro-Child, Abrinq, Baden, Reebok, Fairtrade Labelling Organizations International, Flower Label Program, Forest Stewardship Council (voir tableau 1).

<sup>3</sup> Ce sont parfois des buts sociaux ou écologiques sans rapport avec le régime du travail qui sont visés. On demande de plus en plus aux entreprises de ne pas rendre compte uniquement de leurs résultats financiers, mais de présenter un triple bilan économique, social et écologique. L'idée du triple bilan (*triple bottom line*) a été critiquée à cause du risque qu'elle entraîne de regrouper dans un même document trois formes d'évaluation très différentes (voir, par exemple, Mayhew, 1998). Nous n'examinerons pas dans cet article le rôle que les entreprises peuvent avoir à jouer, en dehors du travail, dans la sauvegarde de l'environnement ou sur le plan social au sens large, dans la vie de la collectivité.

Tableau 1. Programmes de labels sociaux

Programme	Démarrage	Secteurs	Produits	Marché		Principaux pays intéressés		Direction					
				Etranger	Intérieur	Producteurs	Acheteurs	T	E	G	OI	ONG	
Care & Fair	1994	Textile	Tapis noués à la main	X		Inde, Népal, Pakistan	Allemagne, Luxembourg, Pays-Bas, Royaume-Uni		X				
Kaleen	1995			X		Inde	Allemagne, pays nordiques		X	X			
Rugmark <sup>1</sup>	1994			X		Inde, Népal, Pakistan	Allemagne, autres pays d'Europe occidentale, Etats-Unis, Canada						X
STEP 2	1995			X		Inde, Népal, Maroc, Pakistan, Egypte	Suisse		X				X
Double Income Project	1995		Produits textiles, artisanat, bijouterie			Kenya, Inde, AL, notamment Pérou	Suisse		X				
Pro-Child	1995				X	Brésil	Brésil		X				
Abrinq	1995	Divers	Chaussure et autres produits <sup>3</sup>	X	X	Brésil	Brésil, autres pays d'AL		X				X
Baden	1997	Textiles et cuir	Ballons de sport	X		Chine	Surtout AN et Europe occidentale, mais aussi AL et pays riverains du Pacifique		X				
Reebok	1996		Ballons de football	X		Pakistan	Etats-Unis, Europe, AL		X				
Fairtrade Labelling Org. International (FLO) <sup>4</sup>	1988	Agri-culture	Produits agricoles	X		Environ 20 en Afrique, AL et Asie	Europe occidentale, Etats-Unis, Canada, Japon						X
Flower Label Program	1997		Fleurs coupées	X		Egypte, Israël, Kenya, Zambie, Zimbabwe	Allemagne, Autriche, Suede, Suisse		X				X
Forest Stewardship Council (FSC)	1996	Industrie forestière	Produits forestiers, y compris bois	X	X	Afrique du Sud, Brésil, Mexique, Malaisie, Sri Lanka, Pologne, Royaume-Uni, Suede, Etats-Unis	Australie, Japon, Europe occidentale, AN		X				X <sup>5</sup>

T: Organisations de travailleurs E: Entreprises AL: Amérique latine AN: Amérique du Nord OI: Organisations intergouvernementales ONG: Organisations non gouvernementales

<sup>1</sup> Rugmark International veille à l'uniformité des normes dans tout le système Rugmark; les fondations Rugmark d'Allemagne et des Etats-Unis gèrent et protègent la marque et s'attachent à promouvoir les tapis portant cette marque dans les pays importateurs; les fondations Rugmark d'Inde et du Népal agissent de manière autonome, se chargeant de faire respecter les critères Rugmark localement. <sup>2</sup> STEP (Shifting for gerechte Bezahlung in Teppichherstellung und -Handel - Fondation pour des conditions équitables de production et de commerce des tapis) est une fondation créée à l'initiative d'une association professionnelle de cinq ONG suisses. <sup>3</sup> La Fondation de défense des droits des enfants a lancé le label Child-Friendly qui est décerné aux entreprises. Il s'agit d'une ONG créée par des membres de l'Association brésilienne des fabricants de jouets, les produits agricoles, les produits chimiques, le matériel de transport, les services financiers et autres (restauration, garages, etc.). <sup>4</sup> FLO International est une organisation latine qui regroupe les labels indépendants Max Havelaar, Trans Fair and Fairtrade. Les produits agricoles visés (café, thé, miel, sucre, cacao, bananes, jus de orange) sont en grande partie exportés par des filières commerciales alternatives, mais le but est de les faire passer par les filières normales du commerce de détail, ce qui accroît les débouchés. <sup>5</sup> Les populations indigènes sont priorisées sur un pied d'égalité.

ses elles-mêmes craignent que les partenaires avec lesquels elles travaillent à l'étranger tout au long des filières de production ou de distribution ne puissent être pris en défaut quant à leurs pratiques sociales. Les dispositions qu'elles ou d'autres acteurs privés sont conduits à prendre, ensemble le cas échéant, visent à faire respecter, partout dans la filière, des règles qui généralement renforcent celles qu'impose la loi et qui parfois vont plus loin. Reste à savoir si l'on peut vraiment parler de mesures «volontaires». Certes, il n'y a pas derrière d'obligation légale directe<sup>4</sup>, mais d'aucuns affirment – notamment dans les pays en développement, du côté des milieux économiques ou des pouvoirs publics – que la pression du marché les rend en fait obligatoires, dans des conditions qui peuvent ne pas être équitables.

Toujours plus nombreuses, les initiatives concernant le régime du travail soulèvent toute une série de questions. Où les mesures prises par le secteur privé se situent-elles par rapport aux efforts déployés par ailleurs, notamment dans le cadre de l'action et de la réglementation publiques, pour améliorer les conditions de travail et accroître l'emploi au nom de la justice sociale? Quelle incidence ont-elles sur le développement économique et sur les aspects sociaux du commerce international? Est-on fondé à douter de leur valeur ou faut-il y voir autant d'initiatives qui vont dans la bonne direction? Offrent-elles vraiment un moyen valable à long terme d'orienter l'activité des entreprises dans l'enchevêtrement des transactions mondiales? Face à ces interrogations, il n'est pas facile d'analyser les résultats que les mesures en question ont pu donner sur le plan social d'après les entreprises et les autres parties intéressées, d'évaluer ces résultats et de les comparer, les controverses étant sans doute inévitables. Les initiatives considérées se situent dans des contextes économiques, politiques et juridiques fort divers; elles sont conçues, conduites et finalement jugées de façon très diverse aussi, sans qu'il existe de cadre de référence fixe, de méthodes généralement admises, ce qui pose une série de problèmes.

Par leur engagement social, les entreprises souhaitent renforcer leur position en développant des liens particuliers avec les consommateurs, la clientèle ou les autres partenaires économiques. Le souci de préserver ou de justifier la réputation dont l'entreprise jouit dans l'opinion ou dont jouit une marque est à l'origine de multiples initiatives parmi les entreprises qui commercialisent des biens de consommation qu'elles achètent ou font fabriquer dans différents pays, notamment dans les activités à forte intensité de travail, avec des mesures qui s'appliquent à tous les stades de la production ou de la commercialisation. La situation est différente pour les producteurs de biens d'équipement ou de biens intermédiaires, qui n'ont pas directement affaire aux consommateurs mais qui peuvent être amenés pourtant par les entreprises clientes à tenir compte des exigences de ceux-ci. La découverte que le respect de certaines règles de conduite peut avoir des répercussions favorables sur les résultats financiers est

---

<sup>4</sup> On admet en principe, toutefois, que la publicité donnée à ces mesures pour un but commercial entraîne des obligations juridiques en vertu des dispositions générales réglementant les déclarations des entreprises, la publicité ou la concurrence (lorsqu'il s'agit d'initiatives communes à plusieurs entreprises).

venue renforcer les raisons morales que les entreprises peuvent avoir de se comporter en entreprises «citoyennes».

En montrant leur souci d'améliorer le régime du travail, les entreprises peuvent aussi prévenir les accusations de pratiques abusives ou illicites et les risques de boycottage par les consommateurs. Les dispositions qu'elles prennent peuvent rendre l'intervention de l'Etat superflue dans la mesure où elles satisfont aux exigences de l'intérêt public. En fait, il peut arriver que l'Etat les encourage dans cette voie plutôt que de réglementer les aspects sociaux de l'activité économique. Certains Etats pourront juger aussi que les initiatives du secteur privé concourent, en améliorant le régime du travail et en rehaussant l'image du pays, à favoriser le commerce et à attirer les investissements. Reste à savoir – et le débat se poursuit – si d'autres considérations, protectionnistes par exemple, ne poussent pas parfois les Etats à encourager ces initiatives.

Les initiatives du secteur privé font intervenir toutes sortes d'acteurs, que ce soit au stade de l'élaboration, de l'exécution ou de l'évaluation. Très diverses quant à la participation, aux objectifs et aux mesures concrètes, les initiatives pilotées par des entreprises ou des associations d'entreprises sont apparemment celles qui se développent le plus vite. Pour les organisations de travailleurs, nationales ou internationales, ces initiatives ne doivent pas se substituer à la négociation collective mais la compléter ou la prolonger. Les organisations non gouvernementales recourent à la collaboration comme à des méthodes plus combatives: campagnes de dénonciation, boycottages, actions en justice<sup>5</sup>. L'efficacité de ces méthodes reste discutée: pour certains, les boycottages, par exemple, frappent en fait les travailleurs qu'il s'agit de protéger; pour d'autres, les campagnes de dénonciation peuvent, dans certains cas, appuyer les efforts de collaboration. Il est de plus en plus fréquent, enfin, que des bureaux de conseil ou des sociétés fiduciaires offrent des services d'audit social, encore que peu aient une grande expérience en matière de travail ou de relations professionnelles.

## Formes d'action

Les initiatives que nous allons examiner procèdent dans une large mesure de la volonté de communiquer un message sur le comportement social des entreprises. Le message peut viser de multiples destinataires: les investisseurs, les dirigeants d'entreprise, le personnel, les partenaires commerciaux, les consommateurs, la collectivité locale, l'administration, les organisations non

---

<sup>5</sup> Mentionnons l'action lancée en 1998 devant un «tribunal populaire» par le collectif Clean Clothes (l'Éthique sur l'étiquette), qui dénonçait les pratiques en matière de travail de diverses multinationales du secteur de l'habillement et des articles de sport; les procès intentés aux Etats-Unis à UNOCAL, compagnie pétrolière accusée d'avoir eu recours au travail forcé pour la construction d'un oléoduc au Myanmar, et à Nike, spécialiste des articles de sport, accusé de fausse information, de fraude et de pratiques déloyales pour avoir adopté un code de conduite et ne l'avoir pas appliqué correctement; le procès intenté à Hong-kong à Adidas, autre spécialiste des articles de sport, par des dissidents chinois qui affirment avoir fabriqué des ballons de football Adidas alors qu'ils étaient détenus dans un camp de travail (voir, par exemple, «Adidas said to use slave labor», *Washington Post* (Washington, DC), 19 août 1998).

gouvernementales. Les moyens choisis diffèrent beaucoup selon les situations, comme l'effet que les dispositions adoptées pourront avoir en dernière analyse sur le comportement des entreprises, tout en mettant en œuvre des principes et des mécanismes plus ou moins semblables.

Pour la commodité de l'exposé, nous distinguerons trois grands moyens d'action: les codes de conduite, les labels sociaux et les pratiques d'investissement. Il est difficile au demeurant d'établir des démarcations précises et d'éviter certains chevauchements, les catégorisations ne pouvant qu'être imparfaites. Il faut relever en outre que l'effort de responsabilisation des entreprises dans le domaine social peut comprendre d'autres formes d'action<sup>6</sup>.

### *Les codes de conduite*

Les codes de conduite sont des documents qui énoncent la politique ou les principes que les entreprises s'engagent à suivre. Ils font l'objet – auprès des consommateurs, des partenaires commerciaux ou des autres parties intéressées – d'une information qui peut être assurée par les entreprises elles-mêmes (dans leur publicité, leurs comptes et leurs rapports annuels, etc.) ou par une instance extérieure (par une procédure de certification concrétisée par exemple par un label).

Beaucoup de codes posent des principes généraux d'éthique des affaires sans en régler l'application. Ceux auxquels nous nous intéressons ici sont, au contraire, des codes que les entreprises adoptent ou auxquels elles souscrivent avec l'intention de les appliquer sur le plan international, notamment dans les opérations d'approvisionnement, pour préciser les règles qu'elles demandent à leurs partenaires de respecter. Le code – celui que peut adopter par exemple une entreprise qui achète et commercialise des articles dans de multiples pays – s'applique, dans la filière d'approvisionnement et de commercialisation (dans la chaîne de formation de la valeur), à des établissements qui n'appartiennent pas nécessairement à l'entreprise en question, que celle-ci n'exploite ni ne contrôle directement. Ces codes peuvent être établis par les entreprises (entreprises isolées, associations d'entreprises (associations économiques, associations professionnelles, organisations patronales, etc.)) ou conjointement par les entreprises, des organisations de travailleurs et des ONG. Ils peuvent procéder dans certains cas de l'initiative des actionnaires.

Certains codes sont destinés à être directement appliqués tels quels: ce sont des codes que les entreprises se donnent à elles-mêmes et dont elles demandent l'observation à leurs partenaires ou des codes auxquels elles souscrivent dans un cadre plus large, en principe sous l'égide (commune souvent) d'associations d'entreprises, d'organisations de travailleurs ou d'ONG. Les codes qui ont mobilisé l'attention sont pour la plupart des instruments de ce genre, élaborés

---

<sup>6</sup> Mentionnons par exemple, parmi les premières initiatives, le système de clauses contractuelles et de contrôle mis en place par Migros, chaîne suisse de magasins de vente au détail (alimentation et articles divers), dans le souci d'améliorer les conditions et les relations de travail dans l'agriculture dans les pays d'approvisionnement (voir Stückelberger et Egger, 1996).

par de grandes entreprises qui produisent et commercialisent des biens de consommation à l'échelle internationale<sup>7</sup> ou par des associations d'entreprises – producteurs qui exportent, distributeurs qui importent –, principalement à l'intention des petites et moyennes unités<sup>8</sup>. Les entreprises qui souscrivent à des codes du second type sont parfois appelées à soumettre des rapports; parfois, c'est l'instance sous l'égide de laquelle le système fonctionne qui assure le contrôle.

Elaborés en principe à l'initiative (conjointe parfois) d'associations d'entreprises, d'organisations de travailleurs ou d'ONG (avec les pouvoirs publics le cas échéant), d'autres codes se présentent, eux, comme des guides généraux dont les entreprises sont invitées à s'inspirer pour établir leurs propres textes. Sans s'appliquer directement ni être repris tels quels, ils peuvent inspirer largement les codes des entreprises.

### *Les labels sociaux*

Moyen de certification sociale, les labels peuvent prendre la forme de marques, de logos ou de textes visant à distinguer les produits, les services ou les entreprises concernés. En l'absence de texte explicatif, le sens doit en être rendu intelligible par d'autres moyens, la publicité ou les médias par exemple. Apposés sur les produits, affichés dans les magasins ou attribués aux entreprises elles-mêmes (généralement des producteurs ou des fabricants), ils renseignent les consommateurs ou les partenaires avec lesquels les entreprises pourraient travailler sur l'aspect social de la production ou de l'activité, c'est-à-dire sur la situation faite aux producteurs ou aux fabricants, aux travailleurs, aux populations locales. Comme les codes de conduite, les programmes de labels sociaux procèdent en principe d'une démarche volontaire répondant à l'attente du marché.

Les ONG jouent souvent un rôle important dans les programmes indépendants de labels (sans lien avec des entreprises particulières), quand ce ne sont pas elles qui en prennent l'initiative, face à une demande qui peut s'exprimer dans divers secteurs de la société, notamment par des campagnes ou des appels publics. On trouve aussi, à l'origine de ces programmes, des organisations de travailleurs (labels syndicaux) ou des associations d'entreprises (associations économiques ou professionnelles), lesquelles peuvent unir leurs efforts. Les programmes relevant d'ONG ou de collectifs divers sont généralement pilotés,

---

<sup>7</sup> Ce sont les très grandes entreprises multinationales, en particulier les multinationales américaines du textile, de l'habillement, du cuir et de la chaussure (avec leurs partenaires: fabricants, grands magasins, grandes surfaces, maisons de vente par correspondance, boutiques) qui ont adopté les premières la formule du code de conduite pour faire prévaloir certaines règles dans leurs opérations d'approvisionnement. Les grandes multinationales coréennes ou japonaises semblent appliquer quant à elles des règles ou des principes généraux d'éthique.

<sup>8</sup> Parmi les secteurs qui se sont dotés au niveau mondial de codes contenant des dispositions sur le régime du travail, mentionnons l'industrie du thé, la chimie, l'industrie du jouet et celle des articles de sport. On a reproché à certains de ces textes leurs insuffisances quant aux méthodes d'application et aux mesures propres à encourager les entreprises de vente à investir dans la production et à collaborer avec les fournisseurs.

au début notamment, par des organisations des pays développés. On en trouve au contraire, parmi les programmes lancés par des associations d'entreprises (ou des entreprises en collaboration avec les pouvoirs publics), qui ont leur base dans les pays en développement, comme le programme Abring au Brésil ou le programme Kaleen en Inde.

Il arrive que des entreprises s'unissent pour créer, en en couvrant ensemble le coût, un label commun assuré d'une plus grande notoriété dans le cadre de programmes gérés d'ordinaire par des associations d'entreprises ou par des collectifs plus larges sur la base d'un code de conduite; c'est ce que peuvent faire en particulier les petites et moyennes entreprises ou les entreprises de secteurs où la marque ne joue pas un grand rôle. Le label peut prendre la forme d'une étiquette placée sur le produit, comme l'étiquette Rugmark, ou d'un nom commercial utilisé par les entreprises concernées, comme Responsible Care dans la chimie. L'établissement de codes de conduite auxquels les entreprises sont invitées à souscrire peut aboutir aussi à l'institution d'un label d'agrément, comme dans la campagne l'Éthique sur l'étiquette. Des entreprises isolées (ou encore des entreprises en association avec les pouvoirs publics) peuvent créer elles-mêmes des labels sociaux, en utilisant des logos ou des textes distincts de leur marque, labels qui valent pour leurs opérations avec d'autres entreprises, que ce soit dans la production, l'exportation ou la distribution<sup>9</sup>.

Certains programmes (qu'il s'agisse de programmes indépendants ou de programmes pilotés par les entreprises) s'appuient sur des codes de conduite qui doivent aider les entreprises à obtenir leur agrément. Les programmes peuvent être financés dans une certaine mesure par les producteurs, les importateurs ou les distributeurs<sup>10</sup>. Le coût est généralement répercuté en partie sur les consommateurs; il est parfois absorbé par l'entreprise quand celle-ci a son propre programme (voir tableau 2, sources de financement).

À côté des labels proprement dits, les marques des produits, associées dans l'esprit des gens à la réputation que les entreprises ont pu s'acquérir du point de vue social, peuvent prendre elles-mêmes avec le temps valeur de label. Il est peu probable en pareil cas que les entreprises marquent beaucoup d'intérêt pour un label indépendant qu'elles partageraient avec d'autres, label qui pourrait déconcerter les consommateurs et obliger l'entreprise à modifier ses pratiques commerciales<sup>11</sup>.

Il arrive que des fabricants, des distributeurs ou des institutions accordent le droit d'utiliser leur nom ou leur logo aux entreprises avec lesquelles ils travaillent et qui satisfont à certaines exigences, énoncées souvent dans leur

---

<sup>9</sup> Sur les labels de différentes entreprises (Dunkin Donuts, K-Mart, Spalding Sports Worldwide, American Challenge, American Soccer Company), voir United States Department of Labor, 1997, pp. 109-114.

<sup>10</sup> Un droit fixe peut être perçu des producteurs ou des distributeurs agréés ou un droit calculé en fonction de la valeur des produits labellisés exportés ou des recettes d'exportation; un droit peut être perçu aussi à l'importation.

<sup>11</sup> Certains produits peuvent porter à la fois une marque et un label indépendant, comme les produits labellisés commerce équitable (Café direct, Max Havelaar).

Tableau 2. Programme de labels sociaux: structure et fonctionnement

Programme	Sources de financement				Principales méthodes d'application				Objet du label ou de la certification		Type de publicité	
	Montant forfaitaire pour licence ou cotisation (acheteur ou fabricant)	Droits proportionnels pour utilisation du label	Dons/aide des G, OI, ONG, T, E*		Auto-contrôle (entre-prises individuelles ou partenaires commerciaux)	Participation des T	Contrôle par extérieur	Produit ou service	Entreprise	Autre	Généralement sur le produit même	Affichage ou campagnes promotionnelles des entreprises
			Expor-tation	Impor-tation/vente								
Care & Fair		X			X				X			X
Kaleen		X		G		X	X	X			X	
Rugmark	X	X		G, ONG, OI			X	X			X	
STEP	X <sup>1</sup>	X		G, ONG		X			X			X
Double Income Project		X		G (petit don initial)			X				X	
Pro-Child	X			E, G, OI	X <sup>2</sup>	X		X			X	
Abring				E, OI, ONG	X <sup>3</sup>				X			X
Baden					X		X				X	X
Reebok							X				X	X
Fairtrade Labelling Organisations International (FLO)				X	G, OI, ONG		X				X	
Flower Label Program	X	X				X		X			X	X
Forest Stewardship Council (FSC)	X	X		ONG, G, OI		X	X <sup>4</sup>	X	X	X <sup>5</sup>	X	X

\*Signification des symboles: voir tableau 1, page 109.

<sup>1</sup> Les fabricants sont censés donner au projet un montant équivalent aux salaires versés aux travailleurs. <sup>2</sup> L'Institut Pro-Child peut envoyer des personnes inspecter les sites de production sans annoncer leur venue mais compte surtout sur l'autocontrôle, à partir des informations concernant l'emploi d'enfants fournies par les inspecteurs du travail, les syndicats ou les partenaires commerciaux qui visitent les sites. <sup>3</sup> Il n'y a pas à proprement parler de contrôle extérieur, mais la licence (annuelle) n'est accordée aux candidats qu'après consultation des administrations, des syndicats, des associations d'employeurs et d'autres ONG. Abring ouvre une enquête si on lui signale que tel ou tel site emploie des enfants. <sup>4</sup> Le FSC accrédite des organismes de certification nationaux indépendants. <sup>5</sup> Le FSC délivre des certificats, d'une part, aux entreprises, aux populations indigènes ou aux autres parties prenantes qui gèrent correctement les forêts (dans environ vingt-cinq pays), d'autre part, aux entreprises qui transforment ou commercialisent correctement les produits provenant de ces forêts, depuis le stade de la production jusqu'au stade du commerce de détail.

code de conduite; le nom ou le logo indique alors aux intermédiaires tout au long de la filière, comme aux consommateurs et au public en général, que ces exigences sont respectées. On peut citer par exemple les autorisations accordées pour l'utilisation du nom ou du logo des Universités Duke et Notre-Dame aux Etats-Unis<sup>12</sup>, de la FIFA (pour les ballons lors de la Coupe du monde de football) ou des Jeux olympiques de Sydney (pour les équipements sportifs).

### Les pratiques d'investissement

Par des mesures qui pèsent sur le financement ou sur la part de marché des entreprises, les investisseurs et les actionnaires peuvent aussi amener celles-ci à prendre en compte certaines exigences sociales. C'est ce que l'on observe dans le mouvement qui s'est développé ces dernières années dans certains pays avancés au nom d'une éthique sociale de l'investissement (*Socially Responsible Investment*). Il n'existe pas de définition exclusive de ce mouvement, qui vise, de façon générale, à promouvoir le changement social tout en préservant la rentabilité économique des investissements. Deux formes d'action doivent inciter les entreprises à prendre certaines mesures ou à observer certaines normes de caractère social (celles que peuvent fixer des codes de conduite ou des programmes de labels), cela avec des objectifs sociaux très divers, au demeurant, et selon des critères qui apparaissent très subjectifs.

La première est l'investissement sélectif, qui consiste, pour les investisseurs, à tenir compte, dans la constitution de leur portefeuille, des performances sociales des entreprises en achetant certains titres et en n'en achetant pas d'autres<sup>13</sup>. La seconde est l'intervention des actionnaires, usant des droits qu'ils détiennent en tant que tels pour influencer sur la politique des entreprises<sup>14</sup>. Ces deux formes d'action s'exercent à des moments et dans des sens différents. La première intervient en principe avant l'achat des titres (encore que l'investisseur qui aurait placé de l'argent dans une entreprise et qui en constaterait par la suite les carences sociales puisse s'en retirer) et relève du boycottage; la seconde prend place après l'entrée dans le capital et vise à influencer sur les orientations de l'entreprise en maintenant le lien.

---

<sup>12</sup> Les codes de conduite auxquels les fabricants doivent satisfaire pour obtenir l'autorisation d'utiliser le nom de ces universités prévoient des mesures en faveur des enfants qui travaillent, un contrôle indépendant des entreprises et la publication des résultats des contrôles, avec possibilité de mettre fin aux contrats en cas de non-respect des conditions prévues.

<sup>13</sup> Les placements réalisés dans des institutions financières locales en vue de favoriser des réalisations locales ne sont pas considérés ici (voir Social Investment Forum, 1997, section 1).

<sup>14</sup> Les actionnaires peuvent poser des questions ou faire voter des résolutions lors des assemblées générales. Ils peuvent aussi, de façon moins formelle, s'efforcer de s'entendre avec la direction par le dialogue et la négociation. On observe depuis quelque temps les progrès de l'esprit de compromis, le souci d'éviter le retentissement gênant que peuvent avoir les résolutions, qui prennent par ailleurs à la direction un temps coûteux (voir Zondorak, 1991, p. 477, note 109).

Il semble que les deux formes d'action – investissement sélectif, intervention des actionnaires – gagnent du terrain, au moins dans les pays avancés. La seconde s'est développée ces derniers temps aux Etats-Unis, au Japon (les préoccupations écologiques étant prépondérantes) et en Allemagne, de même qu'au Canada et dans d'autres pays d'Europe, qui suivent cependant de loin<sup>15</sup>. Cette répartition géographique s'explique par des raisons économiques, juridiques et culturelles, notamment par le degré de développement de la propriété d'actions dans la population, l'importance du secteur des entreprises à capital ouvert et les possibilités d'intervention des actionnaires selon les règles juridiques en vigueur.

Les actionnaires sont souvent poussés à agir par les mêmes facteurs que les entreprises: reportages des médias, boycottages des entreprises, incitations des autorités, travaux des instituts de recherche ou des ONG. Derrière beaucoup d'initiatives qui aboutissent, on trouve désormais l'action conjointe de différents investisseurs institutionnels. C'est de ceux-ci – compagnies d'assurances, caisses de pension, fonds créés par des collectivités locales, des institutions religieuses, des syndicats, fonds de gestion – qu'émanent principalement les résolutions portant sur le régime du travail. Les caisses de pension de la fonction publique et les fonds des institutions religieuses sont particulièrement actifs; sur les initiatives concernant les questions de travail, on ne dispose cependant pas d'indications claires. Ce n'est qu'occasionnellement que les syndicats et les caisses de pension syndicales présentent, en tant qu'actionnaires, des propositions touchant ces questions, mais ils appuient celles qui émanent d'autres groupes<sup>16</sup>.

## Domaine d'application et participations

### *Les filières de production ou de distribution*

Le domaine d'application des dispositions adoptées dans le secteur privé, des codes de conduite et des programmes de labels sociaux en particulier, semble se définir principalement par le secteur d'activité ou la filière de production ou de distribution. La structure et le fonctionnement de ces filières déterminent en grande partie les conditions d'élaboration et d'application de ces dispositions, notamment pour les codes de conduite (voir van Liemt, 1998).

---

<sup>15</sup> On trouve les chiffres suivants sur les résolutions soumises en 1996 aux assemblées générales à l'initiative des actionnaires: plus de 650 aux Etats-Unis, 54 au Japon, 39 en Allemagne, 5 en Suède, 4 au Royaume-Uni (13 en 1995), 3 au Canada, 2 au Danemark, 1 en France, en Irlande, en Norvège et en Suisse (voir IRRC, 1996a et b).

<sup>16</sup> Aux Etats-Unis, fait rare, le syndicat de la couture et du textile Unite, agissant avec des militants des droits des travailleurs, a mené simultanément une campagne d'information et une campagne d'actionnaires auprès d'entreprises telles que Gap, Disney, Nike, Wal-Mart, Philips-Van Heusen et Guess (voir Varley, Mathiasen et Vorhes, 1998, p. 18).

On trouve des codes contenant des dispositions sur le régime du travail dans presque tous les secteurs d'activité, en nombre très variable cependant selon les secteurs<sup>17</sup>. Ces codes s'appliquent, dans certaines filières, à des entreprises qui ont le même propriétaire ou qui ont des liens de participation (par exemple les plantations et les usines de conditionnement dans l'industrie du thé), dans d'autres, à des entreprises qui ont des relations contractuelles, stables ou contingentes, selon les occasions qui peuvent se présenter. Plus les relations entre entreprises sont étroites et durables, plus l'application des codes est facile. Plus la filière est longue, plus les échelons de production ou de commercialisation sont nombreux, plus elle devient problématique.

Les fabricants qui possèdent des établissements à l'étranger ou qui travaillent de façon suivie avec des sous-traitants peuvent mettre en place des mécanismes d'application des codes. Les distributeurs qui sous-traitent directement la fabrication de biens qu'ils vendent sous leur marque peuvent encore exercer une influence directe sur les sous-traitants. Ce n'est plus le cas des distributeurs qui travaillent avec des fournisseurs lointains et qui doivent s'appuyer sur leur position commerciale pour obtenir le respect des codes. On voit se développer entre les secrétariats professionnels internationaux et les entreprises multinationales, à l'échelle du secteur ou de la filière de production ou de commercialisation dans certains cas, une nouvelle forme de négociation solidaire, avec l'adoption de codes ou d'autres instruments qui comportent une participation plus ou moins importante des organisations syndicales locales<sup>18</sup>. L'efficacité des actions menées à l'échelle des filières de production ou de distribution dépend en partie du degré de cohésion de la filière.

### *Rôle des syndicats et des ONG*

Il est de plus en plus fréquent semble-t-il, dans le cadre européen notamment, que des codes de conduite soient élaborés et mis en œuvre conjointement par des entreprises (des associations d'entreprises) et des organisations de tra-

---

<sup>17</sup> La liste des vingt-deux secteurs d'activité recensés par le BIT dans le cadre de son travail peut être consulté e sur Internet: <<http://www.ilo.org/public/english/100secto/sectors.htm>>. C'est dans les industries des biens de consommation que des codes de conduite ont surtout été adoptés: textile, habillement, cuir et chaussure; biens fabriqués à domicile (production et commercialisation); produits alimentaires et boissons; jouets. Les codes sont assez nombreux, en proportion, dans l'industrie forestière et la chimie, où ce sont surtout les questions de santé, de sécurité et d'environnement qui retiennent l'attention. On en voit apparaître aussi dans l'hôtellerie, les services financiers, les télécommunications, l'industrie pétrolière, les secteurs de haute technologie et l'agriculture.

<sup>18</sup> C'est ainsi qu'en 1997 l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) a mobilisé ses adhérents dans l'industrie du thé (production et distribution) afin qu'ils poussent les entreprises à prendre des mesures. Des coalitions multisectorielles s'appuyant sur des codes de conduite participent à la lutte contre le travail des enfants (action lancée par une coalition de travailleurs de l'industrie des instruments chirurgicaux du Pakistan et de travailleurs du secteur de la santé de divers pays développés).

vailleurs<sup>19</sup>. Cette tendance peut s'expliquer en partie par l'héritage de la réglementation et l'habitude de la consultation entre employeurs et travailleurs, situation qui invitait à élargir le champ des discussions pour mettre au point des codes de conduite (voir, par exemple, Union européenne, 1994). De plus en plus d'établissements sont assujettis en Europe à des codes ainsi adoptés, établissements possédés ou exploités par des entreprises européennes ou par des multinationales étrangères, des Etats-Unis ou d'autres pays. Les normes internationales du travail s'y trouvent généralement reprises de façon plus systématique que dans d'autres instruments<sup>20</sup>.

Nouveauté intéressante, obligation peut être faite aux entreprises d'intégrer les accords relatifs aux codes dans les conventions collectives conclues sur le plan local. C'est une disposition qui a été introduite notamment dans l'important accord conclu au niveau européen dans le textile par l'Organisation européenne du textile, de l'habillement et des grandes entreprises, EURATEX, et la Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement et du cuir, compte tenu des différents systèmes nationaux de négociation collective. Il est possible de la sorte de faire jouer les mécanismes de relations professionnelles et d'application existants, comme d'uniformiser les normes que les entreprises sont appelées à observer dans les différents pays, dans des situations diverses.

Certaines initiatives rassemblent des entreprises, des organisations de travailleurs et des organisations non gouvernementales. Lancées souvent par ces dernières, elles reposent – c'est la formule la plus courante – sur des codes de conduite ou des systèmes de labels auxquels les entreprises sont invitées à souscrire. Sous l'influence de l'opinion et des médias, ces initiatives se concentrent généralement sur des secteurs déterminés: industries agroalimentaires, industrie forestière, textile, habillement et chaussure. La présence des ONG tend à modifier l'équilibre habituel des forces entre employeurs et travailleurs. La négociation revêt un caractère plus parcellaire; sur les questions que les pressions sociales conduisent à aborder, elle se déroule de façon plus informelle: la procédure est simplifiée et la transparence moindre.

Dans plusieurs initiatives importantes, les organisations de travailleurs étaient moins bien représentées que leurs partenaires, entreprises ou ONG<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> Le Conseil mondial du chlore et la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM) ont conclu en 1998 un accord sur les relations professionnelles qui contient des dispositions sur l'application des principes Responsible Care dans les entreprises qui souscrivent à l'accord.

<sup>20</sup> En dehors de l'Europe, les accords conclus par des associations d'entreprises et des organisations de travailleurs apparaissent le plus souvent très disparates; certains traitent d'une seule question (généralement le travail des enfants), d'autres énoncent tout un ensemble de normes fondamentales du travail.

<sup>21</sup> Aux Etats-Unis, l'Apparel Industry Partnership, qui regroupe principalement des entreprises multinationales du textile, de l'habillement, du cuir et de la chaussure et des ONG américaines, n'a pas pu s'entendre sur l'inscription d'une disposition concernant le salaire minimum dans son code. Les représentants des travailleurs se sont retirés récemment du collectif, ne pouvant accepter les dispositions prévues pour l'établissement de la Fair Labor Association, système de contrôle extérieur indépendant. Pour des indications sur la participation des organisations de travailleurs aux programmes de labels sociaux, voir tableau 1.

Tableau 3. Programme de labels sociaux: contenu

Programme	Pratique visée							Référence à l'OIT ou aux normes internationales du travail				
	Travail des enfants		Élimination du travail forcé	Non-discrimination	Liberté syndicale	Droit de négociation collective	Niveau des salaires		Prestations sociales	Durée du travail	Santé/Sécurité	Sécurité de l'emploi et formation
	Efforts pour sous-traiter les enfants au travail	Fonds pour l'éducation ou des mesures sociales										
Care & Fair	X	X					X	X				
Kaleen	X	X										
Rugmark	X	X					X					
STEP	X (graduellement)	X	X		X		X	X	X	X		X
Double Income Project	X	X										
Pro-Child	X <sup>1</sup>	X										
Abring	X <sup>1</sup>	X										
Baden	X					X <sup>2</sup>						
Reebok	X	X										
Fairtrade Labelling Organisations International (FLO) <sup>3</sup>	X	X				X	X	X	X	X		
Flower Label Program	X				X		X	X	X	X		X
Forest Stewardship Council (FSC) <sup>5</sup>								X	X	X		X

<sup>1</sup> Selon la définition de la législation brésilienne, qui interdit l'emploi d'enfants de moins de quatorze ans. <sup>2</sup> Le label Baden indique que les ballons ne sont fabriqués ni par des enfants ni par des travailleurs en situation servile. <sup>3</sup> Les indications données dans ce tableau ne concernent que les plantations de thé (six pays) et les bananeraies (trois pays). Le niveau des salaires, les conditions de travail et les normes de santé et de sécurité sont définis d'après la législation nationale ou, à défaut, d'après les conditions généralement pratiquées dans la région. <sup>4</sup> La liberté syndicale est respectée lorsque les syndicats sont reconnus par la loi. <sup>5</sup> Dans certains cas, les affiliés ont adapté les normes internationales du travail à la situation nationale. Ainsi, la loi sur le conseil de la liberté syndicale est différente en Allemagne, en Bolivie, en Nouvelle-Zélande ou au Royaume-Uni.

Depuis quelque temps, toutefois, elles jouent un rôle croissant<sup>22</sup>. Certains programmes de labels sociaux qui ne portaient pas sur les questions de travail – programmes d'action pour un commerce équitable<sup>23</sup>, programme du Forest Stewardship Council – se sont élargis à ces questions, prises en compte dès le départ dans le programme Flower Label, les syndicats y ayant été associés très tôt (voir tableau 3). Les initiatives de ce genre sont souvent appuyées par les pouvoirs publics et les organisations intergouvernementales<sup>24</sup>.

## Dispositions sur le régime du travail

Les études menées récemment sur les mesures de responsabilisation sociale des entreprises adoptées dans le secteur privé, les mesures portant sur le régime du travail plus précisément, ne permettent encore guère d'évaluer l'importance des efforts faits par les entreprises ou les résultats obtenus. Les études concernant les codes de conduite ne portent pour la plupart que sur certaines entreprises des pays développés et sur certains aspects du régime du travail, quand elles ne comportent pas les deux limitations<sup>25</sup>. Il existe des études de cas, quelques-unes importantes, concernant certains secteurs ou certains problèmes (voir CNUCED, 1994; Burns et coll., 1997). Sur les programmes de labels sociaux, les études sont elles aussi peu nombreuses et limitées quant à leur champ ou du point de vue méthodologique. Les programmes qui portent sur les conditions de travail sont relativement récents, et il y en a encore peu<sup>26</sup>. On n'est guère mieux renseigné sur les pratiques d'investissement ou les interventions des actionnaires.

Du point de vue de l'intérêt public, le système de régulation privée qu'instituent les codes de conduite et les programmes de labels sociaux présente certains avantages. En encourageant les entreprises à agir dans l'esprit de la loi, les

---

<sup>22</sup> Dans l'Ethical Trading Initiative, par exemple, au Royaume-Uni, les entreprises, les organisations de travailleurs et les ONG sont représentées sur un pied d'égalité.

<sup>23</sup> C'est l'extension de leur action – des petits exploitants aux plantations du côté de la production, des magasins spécialisés au commerce normal du côté de la distribution – qui amène ces programmes à collaborer, de façon encore limitée, avec les organisations de travailleurs.

<sup>24</sup> L'Ethical Trading Initiative au Royaume-Uni et l'Apparel Industry Partnership aux Etats-Unis, par exemple, sont soutenus par les pouvoirs publics, la première financièrement.

<sup>25</sup> Voir par exemple Incomes Data Services (1998); Ferguson (1998; étude de dix-huit codes d'entreprises britanniques et de trois codes types); Council on Economic Priorities (1998; étude des droits des travailleurs dans trois cent soixante entreprises); Forcese (1997; études des dispositions des codes dans quatre-vingt-dix-huit entreprises canadiennes); United States Department of Labor (1996); Varley, Mathiasen et Vorhes (1998; étude sur le travail des enfants et le travail forcé).

<sup>26</sup> On peut citer une série d'études de cas, d'enquêtes ou de recherches sur le terrain. Voir notamment Hilowitz (1997); Haas (1998); Zadek, Lingayah et Forstater (1998; étude des travaux publiés, enquête par voie de questionnaire et d'entretiens); United States Department of Labor (1997; enquête dirigée, visites dans huit pays, auditions publiques, très nombreux entretiens); Burns et coll. (1997); Dickson (1996); Center for Ethical Concerns (1995). Les programmes de labels écologiques, qui existent depuis plus de vingt ans, ont été beaucoup plus largement étudiés, par des organisations publiques et privées (voir OMC, 1997b).

initiatives privées peuvent compléter l'action régulatrice de l'Etat, notamment quand les mesures introduites sont applicables, au long des filières de production ou de commercialisation, dans des pays ou des situations où la législation et la politique du travail sont défailtantes, faute de volonté ou de moyens. Les initiatives privées vont parfois plus loin: sans se limiter à demander l'application des dispositions en vigueur, elles peuvent faire progresser la législation et l'action publique et conduire au relèvement des normes que les entreprises sont appelées à observer. Cela dit, ces initiatives restent des initiatives privées qui se situent en dehors de l'appareil de réglementation classique. Malgré leurs effets positifs, elles posent de ce fait certains problèmes. Il convient d'examiner les rapports qu'elles ont avec les objectifs de l'action publique et les efforts de réglementation de l'Etat, de voir dans quelle mesure elles les complètent vraiment ou, le cas échéant, comment elles le pourraient.

### *Une approche sélective*

L'analyse préliminaire à laquelle nous avons procédé (de deux cent quinze codes de conduite et de douze programmes de labels sociaux, comme nous l'avons indiqué) fait apparaître d'importantes différences, quant à leur contenu et à leur application, entre les codes ou les programmes comme entre ces instruments et la réglementation publique<sup>27</sup>. L'examen a porté sur les dispositions traitant des principes et des droits fondamentaux au travail reconnus au niveau international – la liberté d'association, le droit de négociation collective, l'élimination du travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession<sup>28</sup> – et sur les dispositions concernant le niveau des salaires ainsi que la santé et la sécurité au travail. Face à ces questions, les codes et les programmes de labels révèlent une approche très sélective.

La santé et la sécurité au travail est la question la plus fréquemment traitée – dans environ trois quarts des codes analysés. Vient ensuite la discrimination à l'embauche ou dans l'emploi, qui fait l'objet de dispositions diverses dans en-

---

<sup>27</sup> Sur les instruments analysés, voir note 2 et BIT (1998a). Il n'est pas facile de se faire une idée des dispositions des codes de conduite concernant le régime du travail en raison du faible taux de réponse des entreprises auprès desquelles des enquêtes sont menées. Si l'on s'en tient aux réponses reçues, la plupart des codes ou des autres instruments appliqués dans les opérations transnationales contiennent des règles à ce sujet. Selon l'étude du Council on Economic Priorities (1998), 99 pour cent des entreprises qui avaient répondu (38 pour cent des entreprises contactées) avaient des règles concernant les droits fondamentaux des travailleurs; selon l'étude du Département du travail des Etats-Unis (United States Department of Labor, 1996), 36 des 42 entreprises qui avaient répondu avaient des règles sur le travail des enfants, et la moitié d'entre elles des règles concernant d'autres normes du travail; selon l'enquête menée au Canada par Forcese (1997), 21 des 43 entreprises qui avaient répondu avaient des codes de conduite internationaux, dont une dizaine contenaient des dispositions sur le travail.

<sup>28</sup> Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (paragr. 2). Adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 86<sup>e</sup> session, la déclaration rappelle l'obligation qu'ont tous les Etats Membres de l'OIT, en vertu de la Constitution de celle-ci, de respecter et de promouvoir les principes concernant les droits fondamentaux au travail énoncés dans les conventions pertinentes (voir BIT, 1998b). Pour une analyse de ce texte, voir Kellerson (1998).

viron deux tiers des codes. La question du travail des enfants (l'élimination du travail des enfants, l'engagement de ne pas y recourir ou de ne pas traiter avec des entreprises qui y recourent) apparaît dans 45 pour cent des codes, et celle du niveau des salaires dans 40 pour cent. Le problème du travail forcé (l'engagement de ne pas y recourir ou de ne pas traiter avec des entreprises qui y recourent) n'est abordé que dans un quart des codes. Chose frappante: on ne trouve de dispositions, de nature diverse, sur la liberté syndicale et la négociation collective, questions capitales pour le développement du syndicalisme et l'action syndicale, que dans 15 pour cent des codes analysés.

Cette approche sélective peut s'expliquer de diverses manières. Il semble qu'on doive souvent déplorer un manque de transparence et de participation dans l'élaboration des codes; le contenu pourra en être décidé au niveau de la direction des entreprises ou lors de négociations entre des parties qui n'ont pas toutes le même poids ni le même accès à l'information. Certaines questions retiennent plus ou moins l'attention selon les branches d'activité, compte tenu de leur situation et, peut-être, des attaques dont elles peuvent craindre de faire l'objet. C'est ainsi que les codes font une place particulière à la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé dans le textile, l'habillement, le cuir et la chaussure, à la sécurité et à la santé au travail, à côté de ces secteurs, dans les mines, la chimie, l'industrie du jouet, le commerce, les transports et les services postaux. Le contenu des codes dépend enfin de ce que les entreprises elles-mêmes sont prêtes à accepter, en principe au moins, en matière de travail. Cela peut expliquer dans une certaine mesure qu'on trouve tant de codes, dans les secteurs les plus divers, qui traitent de la discrimination dans l'emploi et si peu, proportionnellement, qui traitent de la liberté syndicale et de la négociation collective.

Les douze programmes de labels sociaux étudiés témoignent de la même approche sélective (voir tableau 3). Comme les codes, ils peuvent porter, en ce qui concerne le régime du travail, soit sur une question (le travail des enfants), soit sur plusieurs<sup>29</sup>, et ils peuvent s'étendre à d'autres sujets aussi (l'éthique commerciale, la sauvegarde des forêts). Le problème le plus souvent visé dans les programmes analysés – dans onze d'entre eux sur douze – est le travail des enfants<sup>30</sup>. Autres questions traitées: le niveau des salaires, dans la moitié des programmes; la liberté syndicale, la négociation collective, la sécurité et la santé au travail (l'une ou plusieurs de ces questions), dans un tiers. Les autres problèmes du travail sont moins souvent abordés, le travail forcé et la discrimination notamment.

L'orientation des programmes de labels est déterminée par plusieurs facteurs. Ces programmes sont marqués bien évidemment par les préoccupations des mouvements dont ils procèdent, celles qu'expriment les consommateurs,

---

<sup>29</sup> C'est le cas du programme STEP, lancé en Suisse par une association du commerce du tapis et cinq ONG, qui porte sur la plupart des droits fondamentaux au travail et sur le niveau des salaires, la durée du travail, la santé et la sécurité.

<sup>30</sup> Pour une étude des programmes axés sur le travail des enfants, voir Hilowitz (1997).

les médias ou d'autres groupements. Ils portent principalement sur des opérations d'exportation/importation et de commercialisation de produits bien particuliers destinés à une clientèle aisée, opérations sur lesquelles l'attention se focalise aisément<sup>31</sup>. Toutes les productions ne peuvent pas faire avec la même facilité l'objet d'un label: cela dépend de la marge dont le secteur d'activité dispose sur les prix, du rôle des marques et du degré de sensibilisation des consommateurs aux problèmes sociaux qui se posent dans la filière de distribution<sup>32</sup>.

## Définitions et normes de référence

### Codes de conduite et labels sociaux

A côté de l'approche très sélective dont les codes et les programmes de labels témoignent quant aux questions abordées en matière de travail, on observe de grandes différences dans le mode de définition des normes. Dans la plupart des cas, ces normes sont définies par les auteurs des documents eux-mêmes, selon leur idée des buts à atteindre. C'est ainsi que sont le plus souvent fixées les dispositions concernant le niveau des salaires, la santé et la sécurité au travail ou certains droits fondamentaux au travail. Pour d'autres dispositions, référence est faite à la législation nationale, aux usages de la branche d'activité ou aux normes internationales du travail.

De ces trois sources, c'est la législation nationale qui est le plus communément invoquée. Dans le secteur du commerce, on trouve souvent, dans les codes ou les règles des programmes de labels, des dispositions générales sur l'observation de la législation nationale – à laquelle se réfèrent régulièrement les instruments émanant d'associations d'entreprises. Dans quelques codes, les dispositions de la législation nationale ne sont mentionnées que comme des dispositions minimales<sup>33</sup>. Des trois sources, les usages de la branche d'activité sont les moins souvent cités. Le principe même des codes, qui réservent l'initiative aux entreprises, peut expliquer la chose.

Seulement un tiers des codes ou des programmes de labels examinés renvoient aux normes internationales, normes générales sur les droits de l'homme

<sup>31</sup> Certains programmes visent les opérations sur le marché intérieur comme sur les marchés extérieurs. C'est le cas, au Brésil, des programmes de la fondation Abrinq; en Australie, du code applicable à la production à domicile dans le textile; aux Etats-Unis, des labels syndicaux (voir tableau 1).

<sup>32</sup> Certains labels s'appliquent à une catégorie bien définie d'articles: tapis noués à la main, ballons de football, fleurs coupées; d'autres portent sur une gamme de plusieurs produits (habillement, produits agricoles). Il est sans doute plus facile d'instituer des labels pour des produits achetés et consommés au vu et au su de tous ou des produits associés à un statut social (vêtements, chaussures, produits alimentaires, articles de luxe), ou encore pour des productions homogènes (comme le thé) (voir Zadek, Lingayah et Forstater, 1998).

<sup>33</sup> C'est pour le niveau des salaires, domaine où il n'existe pas de normes internationales, que la référence à la législation nationale est la plus fréquente.

ou normes du travail<sup>34</sup>. Ces références sont plus fréquentes quand il s'agit d'initiatives communes des entreprises et des organisations de travailleurs, avec la participation des ONG le cas échéant, que lorsqu'il s'agit d'initiatives des entreprises uniquement (entreprises isolées ou associations d'entreprises). Beaucoup de codes élaborés par des entreprises considérées comme pionnières dans ce domaine ne mentionnent pas les normes internationales du travail ni les autres instruments de l'OIT<sup>35</sup>.

Les normes définies par les codes ou les programmes de labels eux-mêmes diffèrent généralement des normes internationales du travail quand elles n'y sont pas contraires. Si certains codes reconnaissent la liberté syndicale et le droit de négociation collective<sup>36</sup>, par exemple, d'autres évoquent simplement la relation de respect qui doit exister entre la direction et le personnel<sup>37</sup>. Certaines entreprises voudraient écarter l'action syndicale<sup>38</sup>, d'autres proposent une alternative<sup>39</sup>.

---

<sup>34</sup> Les conventions internationales du travail, comme les autres traités internationaux, visent les Etats, encore que beaucoup portent sur des mesures du ressort de personnes ou d'institutions privées (l'Etat devant veiller à ce que ces mesures soient prises). Quand les objectifs proposés peuvent trouver leur traduction dans l'activité des entreprises, les normes (celles des instruments de l'OIT ou d'autres traités) peuvent être considérées, quand bien même elles s'adressent aux Etats, comme valables pour les initiatives privées. On relèvera l'intérêt particulier que les principes et les normes de l'OIT présentent en relation avec les mouvements d'intégration économique régionale (on songe notamment à l'Union européenne et au Marché commun du Sud (MERCOSUR) en Amérique latine), pour le développement du volet social.

La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, seul ensemble de principes sur la responsabilité sociale des entreprises adopté dans un cadre intergouvernemental, n'est mentionnée que dans un code, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (BIT, 1998b) dans un code également (il s'agit de deux codes élaborés conjointement par des entreprises, des organisations de travailleurs et des ONG).

<sup>35</sup> L'observation vaut notamment pour Liz Claiborne et Levi-Strauss. Le code de Reebok ne contient qu'une référence générale aux normes internationales relatives aux droits de l'homme.

<sup>36</sup> Selon le code d'une association professionnelle, « les membres ne traiteront qu'avec des partenaires dont les travailleurs jouissent [...] de la liberté d'association et ne font l'objet d'aucune exploitation » (*Athletic Footwear Association – Statement of guidelines on practices of business partners*).

<sup>37</sup> L'entreprise vise à « promouvoir une culture qui favorise la créativité individuelle et l'esprit d'équipe et qui se fonde sur la confiance mutuelle et le respect entre le personnel et la direction » (*Toyota Motor Corporation's guiding principles, édition de 1997*).

<sup>38</sup> Le code d'une entreprise, dont on trouve, paraît-il, un exemplaire sur chaque bureau, indique que celle-ci souhaite « faire en sorte que les salariés ne ressentent pas le besoin d'être représentés par un syndicat ou une autre tierce partie. Si les salariés choisissent néanmoins de se faire représenter par un syndicat ou si la loi le veut, Caterpillar s'attachera à établir de bonnes relations entre la direction et le syndicat » (*Caterpillar – Code of worldwide business conduct and operating principles*). Un autre code, moins favorable aux syndicats, dispose ce qui suit : « L'entreprise juge préférable qu'il n'y ait pas de présence syndicale, sauf si la loi ou la tradition l'exigent [...] elle estime que les salariés sont les mieux placés pour parler directement de leurs problèmes à la direction » (*Sara Lee Knit Products – International operating principles*).

<sup>39</sup> « La direction fera connaître aux salariés dans le respect de la loi qu'elle les encourage, si telle est la situation, à ne pas avoir de représentation syndicale, mais, s'ils choisissent de se faire représenter par un syndicat, elle traitera de bonne foi avec celui-ci » (suit une explication de ce qu'il faut entendre par là) (*DuPont – Labour relations policies and principles*).

Même sur des questions depuis assez longtemps traitées, comme la discrimination dans l'emploi, les codes ne font guère apparaître de convergence dans la façon d'aborder les problèmes ou dans les dispositions prévues. Beaucoup se bornent à évoquer, en termes généraux, la dignité des travailleurs. Quelques-uns, cependant, visent explicitement l'élimination de la discrimination. Plusieurs rejettent certains motifs de discrimination<sup>40</sup> mais peu reprennent la liste complète des motifs visés par les instruments internationaux<sup>41</sup>. Certains codes vont plus loin, demandant non seulement l'élimination de la discrimination mais aussi l'égalité de chances dans la carrière. En ce qui concerne les salaires, le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale n'apparaît que dans quelques codes.

Sur l'interdiction du travail forcé, question qui fait pourtant l'objet d'un large consensus international<sup>42</sup>, la plupart des codes (80 pour cent de ceux qui traitent le problème) proposent leurs propres normes. Celles-ci ne visent généralement que la production de biens; les services ne sont mentionnés qu'exceptionnellement. Beaucoup de codes précisent ou élargissent la notion en mentionnant le travail pénitentiaire; quelques-uns évoquent les mauvais traitements physiques ou psychiques.

Ce sont aussi leurs propres normes que les codes proposent en général sur le travail des enfants, dont les médias ont beaucoup parlé et qui a beaucoup retenu l'attention au niveau international depuis une dizaine d'années. La définition de l'enfant est souvent imprécise. Beaucoup de codes renvoient à la législation nationale. Certaines entreprises peuvent fixer cependant, pour l'âge minimum d'admission à l'emploi, leur propre norme, applicable si la législation nationale ne règle pas la question ou si elle fixe un âge plus bas<sup>43</sup>; d'autres retiennent l'âge fixé par la législation nationale si celui qu'elles ont fixé diffère de celui que fixent les normes internationales. Il est très rare que la convention (n° 138) de l'OIT sur l'âge minimum, 1973, soit expressément mentionnée. Cela dit, les codes qui déterminent eux-mêmes l'âge minimum le fixent géné-

---

<sup>40</sup> «La notion d'égalité diffère naturellement d'une culture à l'autre, et il n'appartient pas aux entreprises d'effacer les différences. Toutefois, partout où elle a des activités, SKF s'efforce de respecter l'égalité – entre les sexes, les générations, les nationalités, les ethnies et les croyances. Nous considérons l'égalité non seulement comme un principe éthique, mais aussi comme une règle de travail garante d'efficacité. L'égalité favorise l'esprit d'équipe» (*SKF – Our views on ethics and morals*).

<sup>41</sup> La convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, vise «toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale» (art. 1 (1) a)). Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels mentionne en outre la langue, l'opinion politique ou toute autre opinion, la fortune, la naissance ou toute autre situation (art. 2 (2) et 7).

<sup>42</sup> Au sujet de la convention (n° 29) de l'OIT sur le travail forcé, 1930, et des conventions des Nations Unies concernant l'esclavage, voir Diller et Levy (1997), pp. 669-672.

<sup>43</sup> Ainsi, «Sara Lee ne fera pas sciemment appel à des fournisseurs qui emploient des travailleurs en violation des dispositions sur la scolarité obligatoire ou sur l'âge minimum d'admission à l'emploi applicables dans le pays. En aucun cas Sara Lee n'achètera des biens ou des services à des entreprises employant des travailleurs âgés de moins de quinze ans (*Sara Lee Corporation – Supplier selection guidelines*).

ralement à quatorze ou quinze ans, ce qui correspond plus ou moins aux dispositions générales de la convention (pour les travaux qui ne risquent pas de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents).

Sur le niveau des salaires ou la santé et la sécurité au travail, les dispositions qu'on peut trouver dans les codes sont aussi très disparates (voir BIT, 1998a, paragr. 57-58).

## Pratiques d'investissement

Par rapport aux normes fixées par les codes de conduite ou les programmes de labels sociaux, les critères appliqués en matière de travail par les fonds de placement semblent peu précis et peu systématiques. Les analystes tendent à juger les fonds qui se reconnaissent une responsabilité sociale d'après les performances financières des autres – ceux qui ne font pas intervenir ce critère dans leurs opérations (en privilégiant par exemple les entreprises engagées dans la lutte contre la discrimination ou soucieuses de la protection sociale des travailleurs) (voir, par exemple, Glassman, 1999). Aux Etats-Unis, un quart environ des fonds communs de placement à orientation sociale prennent en considération le régime du travail en appliquant des critères tels que l'absence d'exploitation, la promotion professionnelle des femmes ou des personnes de couleur ou les préoccupations syndicales<sup>44</sup>. Quant aux interventions des actionnaires, quand bien même les questions soulevées dans les assemblées générales par voie de résolutions sont extrêmement diverses, les problèmes qui se posent en matière de travail dans les opérations transnationales y sont assez rarement abordés<sup>45</sup>.

## Application et résultats

Sans une méthodologie reconnue qui permette de produire des données comparables, il est difficile d'évaluer de façon objective l'application des codes de conduite et des programmes de labels et impossible de mesurer les progrès accomplis, ni dans les entreprises ni, à plus forte raison, au niveau des secteurs d'activité voire d'un secteur à l'autre. Les principes et les procédures d'évaluation obéissent dans la plupart des cas aux mêmes exigences: participation de toutes les parties intéressées; comparabilité des données produites; évaluation et réexamen périodiques des méthodes; transparence (notamment par la publication des rapports); vérification et certification par une procédure d'audit extérieur. Sur les critères à établir et la façon de conduire les évaluations, il n'existe généralement pas de dispositions uniformes.

---

<sup>44</sup> Les autres critères vont de la lutte contre l'alcool, la drogue et le jeu à la sauvegarde de l'environnement et à la protection des animaux (voir Social Investment Forum, 1997, section 2; Co-op America, 1999).

<sup>45</sup> Aux Etats-Unis, ils n'étaient évoqués que dans cinquante des résolutions – plus de six cent cinquante – répertoriées en 1996 par l'Investor Responsibility Research Centre (IRRC) (voir Varley, Mathiasen et Vorhes, 1998, pp. 27-29).

## Suivi et évaluation

La mise en œuvre des dispositions que les entreprises se sont engagées à observer doit être assurée d'abord par des mécanismes administratifs appropriés. Il est très rare, à cet égard, qu'on reconnaisse toute l'importance de la surveillance interne et de l'exigence d'intégrité personnelle (observation de Lefebvre et Singh, 1992, p. 807, qui vaut, selon leur étude, pour près de 70 pour cent des codes (canadiens) considérés). Il s'agit, en principe, de définir une politique claire au niveau de l'entreprise, de faire largement connaître cette politique et d'organiser la formation nécessaire, en prévoyant les moyens administratifs requis, et de mettre en place un système de contrôle qui permette de prendre s'il y a lieu les mesures correctives qui s'imposent.

Le contrôle de l'application des dispositions prévues et la communication des résultats peuvent être assurés sur le plan des entreprises de différentes façons, soit par la direction de l'entreprise elle-même ou les partenaires avec lesquels elle travaille, lesquels certifient que les dispositions en question ont été respectées, soit par des procédures spéciales conduites par des employés ou des consultants de l'entreprise ou par des personnes extérieures (des inspecteurs professionnels par exemple). Les entreprises privilégient en général le contrôle interne, par souci de confidentialité. Selon une étude, l'intégration verticale des opérations les pousse à assurer le contrôle par une présence dans le pays ou la région, qui permet de procéder à des inspections plus fréquentes (United States Department of Labor, 1996)<sup>46</sup>. Le contrôle est moins étroit dans les filières ou les entreprises où le degré d'intégration est moindre.

Les méthodes de contrôle mises en œuvre par les entreprises elles-mêmes ont leurs avantages et leurs inconvénients<sup>47</sup>. Il n'est pas rare qu'un code lancé à grand renfort de publicité dans un pays développé soit inconnu ou introuvable (du moins dans la langue locale) dans les lieux de production. Il arrive, le code fût-il disponible, que les travailleurs ne puissent en prendre connaissance, qu'ils ne puissent non plus en dénoncer la non-application sans s'exposer à des mesures disciplinaires ou au risque de licenciement (van Liemt, 1998). Il apparaît que les systèmes d'application manquent souvent de transparence, que les travailleurs n'y participent guère et qu'ils souffrent dans bien des cas d'une insuffisance de personnel. Cette situation a nourri la méfiance à l'égard des mesures ou des résultats annoncés, l'opinion demandant la mise en place de méthodes indépendantes et dignes de foi.

---

<sup>46</sup> Selon cette même étude, dans le secteur de l'habillement, les détaillants peuvent être tentés de concentrer le contrôle sur les conditions de production des articles de marque vendus exclusivement dans leurs magasins car c'est là surtout que leur image s'expose.

<sup>47</sup> Une étude montre que, dans les pays d'approvisionnement, rares étaient les travailleurs qui connaissaient l'existence des codes et rares, parmi les fournisseurs, ceux qui organisaient des formations à ce sujet (en dehors des fournisseurs qui travaillaient régulièrement avec une entreprise dotée d'un code). Sur les codes applicables à des entreprises nationales dans ces mêmes pays, les autorités nationales étaient inégalement renseignées (United States Department of Labor, 1996).

Les mécanismes de contrôle extérieurs peuvent, tout en respectant les prérogatives des entreprises, apporter les garanties de crédibilité demandées grâce à une évaluation indépendante. Il existe diverses possibilités. Il est de plus en plus fréquent que les entreprises fassent appel à des cabinets spécialisés qui leur fournissent peut-être déjà des services d'inspection ou d'audit dans d'autres domaines. D'aucuns relèvent toutefois que ces cabinets ont moins d'expérience en matière de travail que dans les autres domaines dont ils s'occupent et qu'ils ne jouissent pas nécessairement d'une indépendance totale, en raison des liens qu'ils ont déjà avec les entreprises. On a fait appel aussi à des experts des ONG, sans grand succès. Il arrive, notamment dans les pays en développement, que les petites et moyennes entreprises mettent en place, dans le cadre de la profession, des systèmes de contrôle qui garantissent à moindres frais une certaine indépendance et qui peuvent assurer sans doute au contrôle une plus large publicité. La collaboration des entreprises et des organisations de travailleurs apparaît de plus en plus comme le moyen d'établir des mécanismes d'application indépendants de la direction des entreprises et d'assurer la participation du personnel. Des systèmes de certification peuvent être mis en place enfin par des ONG en association avec les entreprises et des organisations de travailleurs (systèmes financés par une taxe de certification).

Dans les programmes de labels sociaux, les méthodes d'évaluation sont généralement analogues à celles qu'on trouve, pour les codes de conduite, dans les initiatives dues à la collaboration des entreprises, des organisations de travailleurs et des ONG (voir tableau 2, Principales méthodes d'application). Il est habituellement fait appel aux services des ONG ou à des cabinets d'audit. On rencontre diverses formes de contrôle interne dans un tiers des programmes considérés. Il est très rare qu'une place soit faite aux travailleurs; quand c'est le cas, ceux-ci ont en principe la possibilité de fournir des informations (programmes Abring), de formuler des observations sur les rapports (Forest Stewardship Council) ou de désigner des observateurs (Fairtrade Labelling Organisations International).

Le problème du coût du contrôle, quand celui-ci est assuré par des instances extérieures, se pose aussi bien pour les codes de conduite que pour les programmes de labels. Il est particulièrement sérieux pour les producteurs qui travaillent pour plusieurs acheteurs ou distributeurs et qui sont soumis par ceux-ci à des exigences diverses. Il est courant que le coût soit répercuté sur les prix au stade de la vente. Il peut, s'il est élevé, fragiliser la position concurrentielle des entreprises. Certaines se sont organisées au niveau sectoriel, comme on l'a vu dans le cadre des programmes de coopération technique de l'OIT pour l'élimination du travail des enfants<sup>48</sup>. D'autres ont opté pour la protection, moins sûre, des labels sociaux. Il n'est pas établi cependant que ces programmes puissent s'autofinancer ni que l'investissement soit rentable mesuré à l'accroissement des parts de marché.

---

<sup>48</sup> Voir note 26 et tableau 3. Voir aussi BIT (1998a).

## Résultats

Il n'est pas facile de mesurer l'effet des dispositions adoptées dans le secteur privé, que ce soit sous la forme de codes de conduite, de programmes de labels sociaux ou d'autres instruments, sur le régime du travail qu'elles ont pour but d'améliorer, pas plus que les effets parallèles qu'elles peuvent avoir sur le développement des entreprises, sur l'avantage relatif que celles-ci peuvent posséder dans le commerce international, sur l'emploi ou sur l'investissement. Les conditions sociales mises aux opérations transnationales de sous-traitance, d'approvisionnement, etc., peuvent avoir des conséquences critiques pour les entreprises qui font partie de la chaîne de production ou de distribution, en particulier pour les petites et moyennes entreprises et dans les pays en développement. Il faudra souvent que ces entreprises sachent s'adapter de la façon la plus économique sur le plan technique et organisationnel pour accéder aux marchés étrangers ou s'y maintenir, pour travailler avec les grands acheteurs ou les grands investisseurs internationaux qui imposent de telles conditions (sur ce problème, voir OMC, 1997a; Kumar, Gessese et Konishi, 1998). Il est arrivé, parce que les normes imposées de l'extérieur par des codes de conduite n'étaient pas respectées, que des contrats d'approvisionnement soient purement et simplement annulés.

Les programmes de labels sociaux peuvent eux aussi avoir des effets positifs et négatifs, directs ou indirects. Ils peuvent amener une amélioration des conditions de travail, renforcer l'application de la législation, apporter des fonds pour des programmes d'éducation ou de réadaptation en faveur d'enfants jusque-là astreints au travail. Mais ils peuvent aussi exposer les entreprises à des difficultés financières et entraîner des suppressions d'emplois. En rendant les produits labellisés plus chers, ils risquent d'entraver leur écoulement sur le marché. Ils pourraient conduire aussi au rejet des enfants dans des activités informelles où il est très difficile de combattre leur exploitation.

Pour mesurer les effets des labels, on propose principalement des critères tels que la part de marché des produits labellisés, le degré de sensibilisation des consommateurs, le pourcentage des entreprises participantes, le nombre des bénéficiaires, l'accroissement du revenu des bénéficiaires ou des dépenses des consommateurs. Sur la base de la théorie économique, certains ont avancé l'hypothèse (non vérifiée dans les faits) que les programmes de labels (labels écologiques en l'occurrence) pourraient avoir pour résultat pervers de faire baisser les prix des produits non labellisés et d'accroître ainsi la demande pour ces produits (Mattoo et Singh, 1994). Pour d'autres, au contraire, l'augmentation des ventes de produits labellisés devrait, en permettant des économies d'échelle, entraîner une baisse des prix, ce qui devrait provoquer à l'inverse, pour les produits non labellisés, une diminution des ventes et, avec une réduction des économies d'échelle, une hausse des prix (Appleton, 1998), l'effet de sensibilisation des consommateurs étant lui-même de nature à renforcer la demande de produits labellisés.

Comme ceux des codes ou des programmes de labels, l'effet des interventions des actionnaires est difficile à mesurer, en raison de la multiplicité des

facteurs qui peuvent jouer. Sans même un vote massif, les résolutions qu'ils peuvent faire adopter sont de nature à aider leurs porte-parole dans leurs discussions avec la direction, en faisant apparaître un certain courant d'opinion. Mais les résolutions doivent souvent être présentées plusieurs fois, et il faudra peut-être des années pour que l'on puisse en évaluer les résultats.

C'est peut-être lorsque les projets de résolution conduisent à l'établissement d'un plan d'action concerté avec la direction (la résolution étant retirée) que l'impact est le plus évident. Cela arrive aux Etats-Unis pour un tiers environ des projets<sup>49</sup>. Les dispositions arrêtées alors sont souvent celles que les actionnaires réclamaient dans leur texte, en souhaitant que l'entreprise prenne des mesures concernant le régime du travail chez elle ou chez ses partenaires commerciaux. On a vu ainsi les actionnaires inviter l'entreprise à amender ses statuts pour y imposer l'application de certaines normes internationales du travail ou à revoir sa politique en fonction de certains problèmes du travail; à élaborer un code de conduite, à souscrire à un code proposé par une instance extérieure ou à renforcer les dispositions qu'elle avait déjà pu prendre en vertu d'un code; à faire connaître le régime du travail dans ses opérations à l'étranger ou à contrôler l'application de son code de conduite chez ses partenaires et à en rendre compte, les actionnaires pouvant accepter de participer eux-mêmes au contrôle. Pour tourner la règle qui leur interdit de faire des propositions concernant la marche normale de l'entreprise, les actionnaires ont imaginé aux Etats-Unis de lier la rémunération des dirigeants aux performances sociales.

Force est de constater que, appelées à prendre des mesures pour répondre aux demandes des actionnaires, à négocier avec ceux-ci, à mettre ces mesures en œuvre et à en rendre compte, les entreprises peuvent se trouver placées devant des exigences imprévisibles. Les actionnaires, de leur côté, n'ont guère de moyens d'évaluer précisément les progrès accomplis dans les domaines qui les préoccupent.

On a vu comment les critères sociaux – l'absence d'exploitation, la promotion professionnelle des femmes – peuvent orienter les décisions des investisseurs des fonds de placement, et les conduire à acheter ou à ne pas acheter les titres de certaines sociétés<sup>50</sup>. La diversité des critères appliqués ne permet guère aux fonds, malheureusement, de faire passer un message clair. Les investisseurs

---

<sup>49</sup> Dans les autres cas, ou la direction trouve un motif juridique pour ne pas soumettre les projets au vote, ou, s'ils sont soumis au vote, ils n'obtiennent pas la majorité, en raison notamment du mode de scrutin (vote par procuration). Les résolutions portant sur des questions sociales rallient rarement plus de 15 pour cent des voix et souvent moins de 10 pour cent (voir Varley, Mathiasen et Vorhes, 1998, p. 18). Fait rare, une résolution présentée en 1996 à l'assemblée de la société J. C. Penney (vente au détail et fabrication d'articles de marque), résolution qui demandait un rapport sur les normes du travail applicables aux fournisseurs étrangers et qui avait été appuyée par la direction, a obtenu 87 pour cent des voix (*ibid.*, p. 28).

<sup>50</sup> Les fonds se basent souvent dans leurs décisions sur les informations fournies par des instituts de recherche ou par les entreprises elles-mêmes, généralement en réponse à des questionnaires de sélection. Dans l'application, plus ou moins stricte, des critères sociaux d'investissement, ils trouvent d'ordinaire un compromis entre la rigueur, qui exclurait toutes les entreprises où des problèmes se posent, et les règles ordinaires d'investissement.

peuvent fort bien se retirer d'une entreprise: dans certains cas, ce sera un simple retrait de capitaux qui n'aura aucun écho<sup>51</sup>. Comme l'admettent certains partisans de cette forme d'action, elle devrait peut-être se combiner avec d'autres pour être efficace. Dans la plupart des cas, les fonds à orientation sociale ne détiennent pas une part suffisante du capital des entreprises pour infléchir les décisions de celles-ci en faisant peser une menace sur le cours de leurs actions. Mais ils pourraient exercer une influence déterminante en conjuguant leurs interventions avec des campagnes d'information, par exemple, ou d'autres stratégies sociales.

## Initiatives privées et politique sociale

Considérées globalement, les mesures de responsabilisation sociale des entreprises adoptées dans le secteur privé peuvent avoir des effets positifs et négatifs. En faisant jouer les mécanismes du marché, elles concourent à sensibiliser les entreprises et les consommateurs aux problèmes sociaux. Elles peuvent, par une autre voie, accompagner l'action publique en la stimulant, en la complétant ou en la poussant plus loin dans ses objectifs. Positifs, ces effets sont aussi sélectifs, toutefois, quant aux secteurs d'activité et aux aspects du régime du travail qu'ils touchent. Les initiatives du secteur privé manquent souvent de transparence; elles ne comportent pas de méthodes de contrôle sûres qui produisent des résultats comparables. En s'écartant des objectifs publics de justice sociale, elles pourraient même aller à l'encontre des efforts que les Etats font pour améliorer le régime du travail, développer l'emploi, libéraliser les échanges et répartir équitablement, au bout du compte, les fruits de l'activité économique. On peut craindre enfin qu'elles ne pénalisent les producteurs des pays en développement en leur imposant, avec des procédures de contrôle et de certification, des charges additionnelles ou d'autres contraintes. Comment ces effets positifs et négatifs s'équilibrent-ils? C'est ce dont doivent se préoccuper aussi bien les responsables de l'action publique que les entreprises et tous ceux qui y sont parties prenantes.

Il est difficile de prévoir l'avenir, de dire s'il sera possible de poursuivre dans cette voie et, si oui, dans quelle direction. Sur la nature des dispositions susceptibles d'être prises par le secteur privé et sur leur application, il n'a pas été possible jusqu'ici de définir, d'après les seuls critères du marché, des principes généralement reconnus. Dans quelle mesure faut-il coordonner les actions publique et privée, réglementer au besoin, pour renforcer les effets positifs que peuvent avoir les initiatives privées et en minimiser les dangers? C'est le sujet d'un débat animé, dans des enceintes aussi bien publiques que privées.

---

<sup>51</sup> Il arrive, fait rare, que des fonds à orientation sociale se mobilisent en tant qu'actionnaires, discutant les problèmes du travail avec la direction des entreprises dans lesquelles ils ont investi, avançant des propositions lors des assemblées générales, quitte à se retirer du capital s'il n'y a pas d'autre solution. On peut mentionner ici la Franklin Research and Development Corporation et le Calvert Group (sur le second, voir Calvert Group, 1997).

Le souci de la coordination des actions publique et privée est évident chez les gouvernements des pays de l'Union européenne et des Etats-Unis<sup>52</sup>. Au World Economic Forum qui s'est tenu à Davos en janvier 1999, le Secrétaire général de l'ONU a évoqué les objectifs universels qui inspirent les principes et les méthodes de travail de l'OIT, objectifs qui valent pour les initiatives du secteur privé. Aux investisseurs, aux employeurs et aux producteurs qui opèrent sur le plan multinational, il a demandé de s'engager directement, de soutenir les droits de l'homme, d'assurer des conditions de travail convenables et de respecter l'environnement dans la conduite de leurs affaires en s'attachant à promouvoir les valeurs universelles (Annan, 1999, p. 3). Du côté de l'OIT, c'est une approche positive qui a été adoptée jusqu'ici dans les discussions. L'Organisation a lancé un programme de recherche sur les initiatives du secteur privé et leurs effets sur les conditions de travail et la création d'emplois. Elle est prête à apporter son assistance aux entreprises dans ce domaine, sur demande, dans la mesure où cela est conforme à ses objectifs.

La Banque mondiale, pour sa part, a en vue un code général de politique sociale. La Commission du développement durable du Conseil économique et social de l'ONU a décidé de consulter les entreprises, les organisations de travailleurs, les ONG et les services officiels sur l'élaboration d'un ensemble de principes qui aideraient les entreprises à promouvoir un tel développement (voir Chote, 1999; ONU, 1999). L'OCDE, enfin, envisage de réviser ses règles sur l'investissement international, de façon à tenir compte notamment de certaines normes fondamentales du travail (Blanpain, à paraître).

C'est vers la réglementation que penchent plus nettement d'autres initiatives. Dans une résolution adressée à la Commission européenne, le Parlement européen recommande l'adoption d'un code de conduite modèle, contenant notamment des dispositions sur le travail, à l'intention des entreprises européennes opérant dans les pays en développement (UE, 1999)<sup>53</sup>.

Convient-il, en vue d'uniformiser les dispositions susceptibles d'être adoptées dans le secteur privé sur le régime du travail, de choisir la voie de la réglementation directe et d'adopter de nouvelles dispositions, surtout si celles-ci doivent avoir force obligatoire pour les acteurs privés, comme celles qu'envisage le Parlement européen? Il ne le semble pas. On peut penser qu'il est plus indiqué et plus efficace de mettre en place un système global visant à garantir un régime minimal dans la législation et la politique nationales, en incitant les

---

<sup>52</sup> Un colloque Union européenne - Etats-Unis a eu lieu en décembre 1998 sur les codes de conduite, avec la participation de représentants de l'administration du travail, des milieux économiques, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des ONG et des bureaux d'audit des deux côtés de l'Atlantique. De l'avis général, les codes de conduite devraient répondre aux objectifs qui inspirent la Déclaration de 1998 de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Certains représentants des milieux économiques ont insisté cependant pour que chaque entreprise reste libre de son choix.

<sup>53</sup> Il importe, selon cette résolution, d'assujettir les opérations transnationales à certaines normes minimales. Le code reprendrait les dispositions des conventions fondamentales de l'OIT et de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

autorités nationales à veiller plus rigoureusement à ce que les mesures privées y soient conformes. En renforçant les mécanismes publics de mise en œuvre de normes minimales universellement admises, qui instituent un «plancher» général uniforme, on apporterait au moins aux initiatives du secteur privé la cohérence que ces normes détermineraient.

Pour assurer la complémentarité des objectifs publics et des initiatives privées dans les meilleures conditions d'équité et d'efficacité, il conviendrait de donner à ces initiatives un cadre qui encourage la mise en œuvre, du côté des entreprises, d'une politique sociale d'ensemble claire et solide, cela sur la base d'une série de principes fondamentaux généralement admis (un peu comme les «principes comptables» dans leur domaine). Quelle formule adopter? On peut envisager un mécanisme privé au niveau international ou un mécanisme public au niveau national ou international. La meilleure solution, en l'état actuel des choses, consisterait à combiner les trois, comme on va le voir, en assurant parallèlement aux entreprises l'assistance technique nécessaire dans des conditions d'égalité et d'impartialité.

Un système privé au niveau international pourrait reposer sur des accords par lesquels les entreprises s'engageraient à observer certaines règles de façon volontaire ou sur un mécanisme qui permettrait de fixer des normes et d'évaluer les performances des entreprises<sup>54</sup>. En lui-même, un tel système présente des avantages et des inconvénients; il risque par exemple de manquer de transparence et de faire peu de place à la participation.

Comme exemple de système privé au niveau international, on peut prendre l'Organisation internationale de normalisation (ISO)<sup>55</sup> et, quant au sujet qui nous occupe, les normes qu'elle a entrepris d'élaborer sur l'étiquetage environnemental. Encouragé par la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement (Action 21), ce travail vise à normaliser les principes d'étiquetage dans ce domaine, les symboles, les méthodes d'essai et de vérification<sup>56</sup>. Pour ceux qui y sont favorables, ces normes devraient permettre d'écarter les risques de confusion chez les consommateurs, les risques de

---

<sup>54</sup> Pareil système, purement privé, pourrait être mis en place par une organisation économique internationale telle que la Chambre de commerce internationale ou le World Council for Sustainable Development.

<sup>55</sup> L'ISO est une organisation privée regroupant les instituts de normalisation de quelque cent vingt pays. Elle a élaboré plus de onze mille normes internationales, techniques pour la plupart, en vue de faciliter les échanges internationaux de biens ou de services. Ces dernières années, l'ISO a entrepris de publier deux séries de normes applicables à de multiples secteurs d'activité: la série ISO 9000, qui porte sur le management de la qualité, et la série ISO 14000, qui porte sur le management environnemental. Quantité d'entreprises de par le monde ont demandé leur certification conformément à ces deux séries de normes. Certaines indiquent cependant, dans les pays en développement, qu'elles ont difficilement accès aux services de certification. En 1997, l'ISO a renoncé à élaborer une norme sur le management de la santé et de la sécurité au travail.

<sup>56</sup> Norme ISO 14020: principes généraux; normes 14021-14022: autodéclarations; norme 14023: méthodologies d'essai et de vérification; norme 14024: étiquetage environnemental de type I, principes et méthodes. Les normes ISO 14040-14043 portent sur l'analyse du cycle de vie (évaluation de l'impact environnemental d'un produit ou d'un système de services tout au long de ce cycle).

discrédit des labels et d'éventuelles responsabilités (multiplication de labels au sens douteux décernés selon des critères contradictoires, impossibilité de contrôler les prétentions qu'ils recouvrent, non-observation des législations nationales par les entreprises).

Il existe d'autres moyens, qui font cette fois intervenir les Etats, de donner une certaine cohérence aux initiatives du secteur privé concernant le régime du travail. On peut faire jouer un système d'équivalence ou de réciprocité entre Etats, formule qui a ses avantages mais qui risque aussi de souffrir de déséquilibres dans l'application ou d'entraîner des distorsions dans les échanges<sup>57</sup>. L'étude des clauses qu'on peut trouver à ce sujet dans les traités bilatéraux d'investissement, les traités commerciaux, etc., fait apparaître les résultats extrêmement divers de cette démarche, lorsqu'elle ne s'accompagne pas d'autres dispositions<sup>58</sup>.

Un autre cadre peut être fourni au niveau international par des directives sur la politique sociale des entreprises, directives qui présideront à des engagements volontaires avec un système de suivi et d'application dans des cas particuliers. On peut mentionner deux instruments de ce genre: la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale<sup>59</sup> et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales<sup>60</sup>. Le suivi de ces instruments a montré cependant qu'il est difficile d'assurer l'exécution et le contrôle des engagements concrets qui peuvent être pris en matière sociale avec un système qui n'a pas force obligatoire du point de vue juridique (voir Diller, à paraître).

On peut évoquer enfin un système mixte qui combine les dispositions susceptibles d'être adoptées volontairement par le secteur privé et un mécanisme classique de réglementation internationale obligatoire. Les Etats assument certaines obligations concernant les activités normatives du secteur privé, non sans reconnaître le caractère volontaire, indépendant de l'Etat, des initiatives dont elles procèdent.

---

<sup>57</sup> Les faits montrent qu'il n'est pas possible de s'en remettre simplement à la réglementation existante en matière commerciale (dispositions sur les pratiques déloyales, dispositions antitrusts).

<sup>58</sup> Les traités bilatéraux d'investissement sont pour la plupart des traités conclus entre des pays occidentaux exportateurs de capitaux et des pays en développement. Certains traités commerciaux bilatéraux (notamment ceux auxquels les Etats-Unis sont partie) visent, quand ils mentionnent les normes du travail, les normes internationales ou le droit national du travail.

<sup>59</sup> Adoptée en 1977, la Déclaration tripartite de l'OIT s'adresse de façon générale aux gouvernements, aux multinationales, aux employeurs et aux travailleurs. Elle contient en annexe une liste des conventions et des recommandations internationales du travail qui concernent particulièrement les entreprises dans leur activité. L'application de la déclaration fait l'objet d'études périodiques; des demandes d'interprétation peuvent être présentées sur des cas d'espèce. Ce système offre, au niveau international, un cadre pour les initiatives volontaires concernant le régime du travail, l'adoption de codes de conduite par exemple.

<sup>60</sup> Les Principes directeurs de l'OCDE ne s'appliquent qu'aux multinationales qui opèrent dans les pays membres. Grâce à une procédure d'éclaircissement, l'OCDE s'attache à donner de ces principes une interprétation en accord avec les dispositions de la Déclaration tripartite de l'OIT.

On peut mentionner à cet égard l'Accord de l'Organisation mondiale du commerce sur les obstacles techniques au commerce et le code de pratique qui l'accompagne, instruments qui régissent l'élaboration, l'adoption et l'application de normes et de règlements techniques en vue d'éviter la création d'obstacles non nécessaires au commerce international<sup>61</sup>. Selon l'accord, les règlements techniques nationaux élaborés, adoptés ou appliqués en vue d'un objectif légitime (ce qui vaut notamment pour la protection de la santé ou de la sécurité des personnes et la protection de l'environnement) et conformes aux normes internationales pertinentes seront présumés (cette présomption étant réfutable) ne pas créer d'obstacles non nécessaires au commerce international. Les membres de l'OMC sont appelés à harmoniser les procédures d'évaluation de la conformité en se référant aux recommandations ou aux guides internationaux et à participer à l'élaboration de ces recommandations ou de ces guides afin de réduire les obstacles non nécessaires que l'existence de procédures d'évaluation différentes selon les pays pourrait mettre au commerce (preamble et art. 2.5, 5.4 et 5.5).

De leur côté, les organismes de normalisation, organismes gouvernementaux ou non gouvernementaux, peuvent adhérer au code de pratique, qui leur demande de se fonder sur les normes internationales pour la mise au point de leurs propres normes (nationales). Le code encourage la transparence et la collaboration entre ces organismes au niveau local, national (ou fédéral) et régional; ils sont invités à faire connaître leur programme de travail, à fournir les informations qui leur seraient demandées et à engager des consultations dans un effort objectif pour donner suite à toutes plaintes<sup>62</sup>. Le code vise à assurer à long terme, le plus largement possible, l'harmonisation et la reconnaissance mutuelle des normes, publiques ou privées, par référence aux normes internationales.

Les normes internationales du travail sont-elles directement visées par les dispositions de l'Accord sur les obstacles techniques au commerce et de ses annexes? La chose n'est pas claire<sup>63</sup>. Cela dit, il y aurait lieu d'étudier, en ce qui concerne les initiatives du secteur privé relatives au régime du travail, un

---

<sup>61</sup> Il n'entre pas dans notre propos d'examiner si les programmes volontaires de labels sociaux relèvent des normes visées par le code de pratique. Celui-ci n'est pas censé s'appliquer aux labels portant sur des procédés ou des méthodes de production qui n'ont pas d'incidence sur le produit final.

<sup>62</sup> Depuis l'établissement du Comité des obstacles techniques au commerce en janvier 1980, quarante et une affaires où se posait un problème de normes ont fait l'objet de consultations, sans conduire dans aucun cas à l'institution d'un groupe spécial de règlement (OMC, 1997a).

<sup>63</sup> Il semble que ce soit le cas des normes sur l'emploi, les conditions et le milieu de travail, la santé et la sécurité au travail, l'égalité de traitement pour les hommes et les femmes, l'interdiction de la discrimination ou les droits des populations indigènes et tribales. Voir l'annexe I de l'Accord sur les obstacles techniques au commerce (définition des termes «organisme ou système international» (art. 4): «organisme ou système ouvert aux organismes compétents d'au moins tous les membres») et le *Répertoire des organismes internationaux à activités normatives* publié par l'ISO (qui mentionne l'OIT et les normes en question). Voir aussi OMC (1997a), pp. 6-9.

système du genre de celui qu'établissent cet accord et le code de pratique. C'est un système où les acteurs privés du monde économique, guidés dans leurs démarches par la volonté des Etats de donner aux normes une base internationale, assumeraient directement des engagements et une responsabilité à l'égard des autres acteurs, publics et privés. Un système qui permettrait aussi d'introduire de la cohérence dans les normes que les acteurs privés se donnent et dans les méthodes de contrôle de leur application, d'écarter les risques de confusion et de distorsion qu'entraîne l'existence de normes contradictoires et de méthodes diverses de contrôle.

Souhaite-t-on encourager la cohérence dans les initiatives que le secteur privé est amené à prendre au sujet du régime du travail, qu'il s'agisse des dispositions adoptées ou des procédures instituées? Il semble qu'on pourrait le faire en combinant deux instruments: une série de principes à observer (comme ceux de la Déclaration tripartite de l'OIT, les Principes directeurs de l'OCDE ou ceux des instruments plus récents concernant les opérations transnationales) et un instrument ouvert à l'adhésion (comme un code de pratique d'application volontaire lié à un engagement des Etats). Pour qu'un tel système soit juste et n'ait pas d'effet protectionniste, il faudrait le compléter, notamment dans les pays en développement, par des programmes ciblés de conseil et d'assistance technique aux entreprises face aux problèmes que peuvent poser pour elles les initiatives privées. Financés par des fonds privés et des fonds publics, dans la mesure du possible, ces programmes pourraient viser à développer les compétences et les moyens nécessaires et à promouvoir la synergie entre l'action publique et l'action privée, en même temps que seraient mis en place les instruments d'harmonisation des procédures. Il est permis de penser qu'on pourrait créer de la sorte, en préservant le grand objectif de la justice sociale dans le mouvement de libéralisation de l'activité économique, les conditions qui permettraient aux initiatives du secteur privé de tenir ce qui ne serait plus d'incertaines promesses.

## Références

- Annan, Kofi. 1999: *Secretary-General proposes global compact on human rights, labour, environment, in address to World Economic Forum in Davos*, Address of United Nations Secretary-General Kofi Annan to the World Economic Forum in Davos, Switzerland, on 31 January 1999, Press Release SG/SM/6881/Rev. 1 (New York, Organisation des Nations Unies), 1<sup>er</sup> fév.
- Appleton, Arthur E. 1998: *Environmental labelling programmes: International trade law implications*, International Environmental Law and Policy Series, vol. 49 (Londres, Kluwer Law International).
- BIT (Bureau international du Travail). 1998a: *Tour d'horizon des faits nouveaux dans le monde et des activités du Bureau concernant les codes de conduite, le label social et d'autres initiatives émanant du secteur privé en rapport avec les questions sociales*, Conseil d'administration, 273<sup>e</sup> session, Groupe de travail sur la dimension sociale de la libéralisation du commerce international, doc. GB.273/WP/SDL/1 (Genève), nov.
- . 1998b: «Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail», *Revue internationale du Travail* (Genève), vol. 137 (1998), n° 2, pp. 273-277.
- Blanpain, Roger. A paraître: «A general introduction», dans l'ouvrage publié sous la direction de Blanpain, Roger: *Multinational enterprises and the social challenges of the 21st century* (Dordrecht, Kluwer).

- Burns, Maggie; Forstater, Maya; Mong, Adrienne; Osgood, Diane; Zadek, Simon. 1997: *Open trading: Options for effective monitoring of corporate codes of conduct* (Londres, New Economics Foundation/Catholic Institute for International Relations), mars (résumé sur Internet: <<http://www.oneworld.org/textver/oxfam/campaign/clothes/opentrad.htm>> {consulté le 7 juin 1999}.
- Calvert Group. 1997: *Shareholder resolutions: Understanding the shareholder resolution and proxy voting process*, <<http://www.calvertgroup.com/investor/ind-sri-resolutions.html>> {consulté le 2 juin 1999}.
- Carroll, Archie B. 1996: *Business and society: Ethics and stakeholder management*, 3<sup>e</sup> édition (Cincinnati, South-Western College Publishing).
- Center for Ethical Concerns. 1995: *Garment workers study* (Arlington, Marymount University), nov.
- Chote, Robert. 1999: «World Bank sets out plans for global code for social policy», *Financial Times* (Londres), 22 avril, p. 4.
- CNUCED (Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement). 1994: *World investment report: Transnational corporations, employment and the workplace* (New York, Organisation des Nations Unies).
- Co-op America. 1999: *Socially responsible mutual fund screens*, <<http://www.coopamerica.org/MFSC.htm>> {consulté le 2 juin 1999}.
- Council on Economic Priorities. 1998: *International sourcing report* (New York), mars.
- Dickson, Marsha A. 1996: *Socially responsible consumer behavior in the apparel marketing system: Preliminary findings from a survey* (Columbus, Ohio State University, Department of Consumer and Textile Sciences), 18 juillet.
- Diller, Janelle M. A paraître: «Social conduct in transnational enterprise operations: The role of the International Labour Organization», dans l'ouvrage publié sous la direction de Blanpain, Roger: *Multinational enterprises and the social challenges of the 21st century* (Dordrecht, Kluwer).
- ; Levy, David A. 1997: «Child labor, trade and investment: Toward the harmonization of international law», *American Journal of International Law* (Washington, DC), vol. 91, n° 4 (oct.), pp. 663-696.
- Ferguson, Clare. 1998: *A review of UK company codes of conduct*, Report commissioned by the Social Development Division, Department for International Development (Londres, DFID), août.
- Forcese, Craig. 1997: *Commerce with conscience? Human rights and corporate codes of conduct* (Montréal, International Centre for Human Rights and Democratic Development).
- Glassman, James K. 1999: «Do-good funds that are also doing better», *International Herald Tribune* (Zurich), 6-7 fév., p. 16.
- Haas, Daniel. 1998: *Mit Sozialklauseln gegen Kinderarbeit? Das Beispiel der indischen Teppichproduktion*, Berliner Studien zur internationalen Politik, n° 4 (Münster).
- Hilowitz, Janet. 1997: «Label social et lutte contre le travail des enfants: quelques réflexions», *Revue internationale du Travail* (Genève), vol. 136 (1997), n° 2, pp. 231-251.
- Incomes Data Services. 1998: *Corporate codes of conduct and labour standards in global sourcing* (Cardiff, Cardiff Business School).
- IRRC (Investor Responsibility Research Center). 1996a: *Shareholder action advances worldwide: Investors placed a broader range of topics on more non-US ballots in the 1996 global proxy voting season*, Press release (Washington, DC), 29 juillet.
- . 1996b: *IRRC finds shareholder activism at record levels around the world*, Press release, <<http://www.halcyon.com/erics/irrc96.htm>> {consulté le 2 juin 1999}.
- Kellerson, Hilary. 1998: «La Déclaration de 1998 de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux: un défi pour l'avenir?», *Revue internationale du Travail* (Genève), vol. 137 (1998), n° 2, pp. 243-248.
- Kumar, Ritu; Gessese, Nebiyeleul; Konishi, Yasuo. 1998: *Responding to global standards: A framework for assessing social and environmental performance of industries – Case study of the textile industry in India, Indonesia and Zimbabwe* (Vienne, Organisation des Nations Unies pour le développement industriel), mai.
- Lefebvre, Maurica; Singh, Jang B. 1992: «The content and focus of Canadian corporate codes of ethics», *Journal of Business Ethics* (Dordrecht), vol. 11, n° 10 (oct.), pp. 799-808.

- van Liemt, Gijsbert. 1998: *The social policy implications of codes of conduct, with particular reference to the relations between companies adopting such codes and their suppliers and subcontractors*, Paper presented to the International Workshop on Global Production and Local Jobs: New Perspectives on Enterprise Networks, Employment and Local Development Policy, Genève, 9-10 mars 1998 (Genève, BIT/Institut international d'études sociales).
- Mattoo, Aaditya; Singh, Harsha V. 1994: «Eco-labelling: Policy considerations», *Kyklos* (Oxford), vol. 47, n° 1, pp. 53-65.
- Mayhew, Nick. 1998: «Trouble with the triple bottom line», *Financial Times* (Londres), 10 août, p. 8.
- Murray, Jill. 1998: «Les codes de conduite des entreprises et les normes du travail», dans le document publié sous la direction de Kyloh, Robert: *Maîtriser le défi de la mondialisation: vers un projet syndical*, Bureau des activités pour les travailleurs, document publié dans le cadre du projet INT/97/MO1/ITA: Information technologique, participation des travailleurs au dialogue social (Genève, BIT), pp. 31-77.
- OMC (Organisation mondiale du commerce). 1997a: *Effets de restriction des échanges des normes, règlements techniques et procédés d'évaluation de la conformité*, note d'information du Secrétariat, Comité des obstacles techniques au commerce, doc. G/TBT/W/42 (Genève), 28 avril.
- . 1997b: *Eco-étiquetage: tour d'horizon des travaux en cours dans diverses instances internationales*, note du Secrétariat, Comité du commerce et de l'environnement, doc. WT/CTE/W/45 (Genève), 15 avril.
- ONU (Organisation des Nations Unies). 1991: *Work related to the code of conduct on transnational corporations and other international arrangements and agreements: Other international, regional and bilateral arrangements and agreements related to transnational corporations*, Conseil économique et social, rapport du Secrétaire général, doc. E/C.10/1991/9 (Genève), 25 fév.
- . 1999: *Voluntary initiatives and agreements*, Conseil économique et social, Commission du développement durable, 7<sup>e</sup> session, 19-30 avril, rapport du Secrétaire général, doc. E/CN.17/1999/12 (New York), 5 avril.
- Sajhau, Jean-Paul. 1997: *Business ethics in the textile, clothing and footwear (FTC) industries: Codes of conduct*, Sectoral Activities Programme (Industrial Activities Branch) Working Paper, doc. SAP 2.60/WP.110 (Genève, BIT).
- Social Investment Forum. 1997: *1997 Trends Report: Report on responsible investing trends in the United States*, <<http://www.socialinvest.org/areas/research/trends/1997-Trends.htm>>, 5 nov. {consulté le 2 juin 1999}.
- Stückelberger, Christoph; Egger, Michel. 1996: «A social clause with a TNC: The Migros-Del Monte case», *Swiss Coalition News* (Berne), n° 7 (mars), pp. 6-7.
- UE (Union européenne). 1999: *European criteria for European companies operating in developing countries/LDCs: Towards a European code of conduct*, Parlement européen, Résolution A4-0508/98 du 15 janvier 1999, <<http://www.europarl.eu.int/scripts/enviewproc.idc?lang=2&id=2510>> {consulté le 7 juin 1999}.
- . 1994: Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, *Journal officiel des communautés européennes* (Bruxelles), vol. 37, n° L 254, 30 sept., pp. 64-72.
- United States Department of Labor. 1997: *By the sweat and toil of children – Volume 4: Consumer labels and child labor* (Washington, DC, Bureau of International Labor Affairs).
- . 1996: *The apparel industry and codes of conduct: A solution to the international child labor problem?* (Washington, DC, Bureau of International Labor Affairs).
- Varley, Pamela; Mathiasen, Carolyn; Vorhes, Meg (directeur de publication). 1998: *The sweatshop quandary: Corporate responsibility on the global frontier* (Washington, DC, IRRC).
- Zadek, Simon; Lingayah, Sanjiv; Forstater, Maya. 1998: *Social labels: Civil action through the market*, Paper prepared by the New Economics Foundation for the European Commission (Londres, New Economics Foundation), juin.
- Zondorak, Valerie Ann. 1991: «A new face of corporate environmental responsibility: The Valdez Principles», *Boston College Environmental Affairs Law Review* (Boston), vol. 18, n° 3 (printemps), pp. 457-500.