

Université de Montréal

Codes de conduite et droit d'association :
Une étude exploratoire du secteur du textile

par

Andrea Talarico

Faculté de droit

Mémoire présenté à la Faculté de droit
en vue de l'obtention du grade de maître
en droit

Janvier, 2010

© Andrea Talarico, 2010

Université de Montréal
Faculté des études supérieures et postdoctorales

Ce mémoire intitulé :

Codes de conduite et droit d'association :
Une étude exploratoire du secteur du textile

Présenté par :
Andrea Talarico

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Madame Geneviève Dufour, président-rapporteur
Madame Renée-Claude Drouin, directeur de recherche
Monsieur Michel Coutu, membre du jury

Résumé

Avec la globalisation de l'économie, l'entreprise traditionnelle est devenue un réseau global de producteurs liés par des contrats. À la suite de certains abus commis par les entreprises multinationales, notamment en ce qui concerne les droits fondamentaux des travailleurs, les entreprises et la société civile ont développé des mécanismes de régulation privés dont les codes de conduite privés. La présente étude cherche à déterminer quels pouvaient être les véritables destinataires des codes de conduite : les travailleurs du pays d'origine de l'entreprise (généralement situés dans un pays développé) ou les travailleurs des pays de production (généralement situés dans des pays en développement). À cette fin, le mémoire compare le contenu des codes de conduite de Nike, de Gap et de Levi-Strauss sur ce sujet avec les observations de l'Organisation internationale du travail pour les travailleurs des États-Unis, de l'Inde et du Bangladesh. Certains écarts entre les protections accordées par les codes et les besoins des travailleurs sont ainsi identifiés. Dans la dernière partie du mémoire, la question d'étude est élargie afin d'examiner si les codes ne seraient pas destinés à des personnes autres que les travailleurs, soient les consommateurs, les actionnaires ou l'entreprise elle-même.

Mots-clés : entreprises multinationales, responsabilité sociale des entreprises, codes de conduite, droit d'association, négociation collective, internormativité

Abstract

The globalised economy has transformed the traditional corporation into a worldwide network of producers connected by contracts. In light of certain abuses committed by multinational corporations, corporations and civil society have developed regulatory mechanisms including private codes of conduct. The purpose of this study is to determine for which workers the codes of conduct were developed: the workers of the country of origin of the corporation (generally located in developed countries) or the workers of the countries of production (generally located in developing countries). By comparing the content of the codes of conduct of Nike, Gap and Levi-Strauss regarding freedom of association with the observations of the International Labour Organisation for the United-States, India and Bangladesh, we identified a certain number of gaps between the content of the codes and the needs of the workers. In the last part of the study, we widened our research question to determine whether or not the codes might be destined to people other than the workers, namely consumers, shareholders or the corporation itself.

Keywords : multinational corporations, corporate social responsibility, codes of conduct, freedom of association, collective bargaining, internormativity

Table des matières

Introduction	p. 1
Mise en contexte	p. 3
Méthodologie	p.7
Partie I- Le droit d’association et la négociation collective aux États-Unis, en Inde et au Bangladesh	p. 21
Chapitre 1- Les sources internationales des droits d’association et de négociation collective	p.22
1.1 – Les sources constitutionnelles de l’Organisation internationale du travail	p. 23
1.2- La protection du droit d’association et les conventions fondamentales de l’OIT	p. 29
Chapitre 2- Les droits d’association et de négociation collective aux États-Unis, en Inde et au Bangladesh	p. 39
2.1- Le pays d’origine de Nike, de Gap et de Levi-Strauss : les États-Unis	p. 39
2.2- Les pays « hôte » de Nike, de Gap et de Levi-Strauss : l’Inde et le Bangladesh	p. 48
Partie II- Nike, Gap, Levi-Strauss et la protection du droit d’association	p. 67
Chapitre 3- La liberté d’association dans les codes de conduite de Nike, de Gap et de Levi-Strauss	p. 70
3.1- Les codes de conduite de Nike, de Gap et de Levi-Strauss	p. 70

3.2- Les rapports de responsabilité sociale de Nike, de Gap et de Levi-Strauss	p. 83
Chapitre 4- Les choix normatifs de Nike, de Gap et de Levi-Strauss : quelques hypothèses	p. 91
4.1- Comparaison avec d'autres études	p. 91
4.2- Les destinataires des codes de conduite	p. 97
Conclusion	p. 109
Annexe 1-	Tableau résumé de la procédure de contrôle régulier
Annexe 2-	Tableau résumé de la procédure de réclamation
Annexe 3-	Tableau résumé de la procédure de plainte
Annexe 4-	Tableau résumé de la procédure en matière de liberté syndicale
Annexe 5-	Code de conduite de Nike Inc.
Annexe 6-	Code de conduite de Gap Inc.
Annexe 7-	Code de conduite de Levi-Strauss & Co.

Liste des tableaux

Tableau 2.1	Résumé des observations portant sur le droit d'association aux États-Unis, en Inde et au Bangladesh	p. 66
Tableau 3.1	Le droit d'association et les codes de conduite de Nike, de Gap et de Levi-Strauss	p. 77
Tableau 3.2	Comparaison entre les droits des travailleurs du pays d'origine et le contenu des codes de conduite	p. 78
Tableau 3.3	Comparaison entre les droits des travailleurs des pays hôte et le contenu des codes de conduite	p. 79

Liste des sigles et abréviations

AFGE	Fédération américaine des agents du gouvernement
AFL-CIO	American Federation of Labor – Congress of Industrial Organisations
AITUC	Congrès panindien des syndicats
BIGU	Syndicat des travailleurs indépendants du Bangladesh
CEACR	Commission d’experts pour l’application des commentaires et des recommandations
CIJ	Cour internationale de justice
CISL	Confédération internationale des syndicats libres
CITU	Centrale indienne des syndicats
CLS	Comité de la liberté syndicale
FITTHC	Fédération internationale des travailleurs du textile, de l’habillement et du cuir
FSM	Fédération syndicale mondiale
ITGLWF	International Textile, Garment and Leather Workers Federation
ISP	International des services publics
NCOA	Confédération nationale des associations de cadres des entreprises du secteur public central
NLRB	National Labour Relations Board
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OIT	Organisation internationale du travail
ONG	Organisations non gouvernementales
ONU	Organisation des Nations Unies
PwC	Pricewaterhouse Coopers
TNGOU	Syndicat des fonctionnaires du gouvernement du Tamil Nadu
TUIPAE	Union internationale des syndicats des travailleurs de la fonction publique et assimilés

UE	Union des travailleurs des secteurs de l'équipement électrique, de l'équipement radiophonique et des machines d'Amérique
UFCW	Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce
UITA	Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes
RSE	Responsabilité sociale de l'entreprise
ZFE	Zone franche d'exportation

À mon grand-père

Remerciements

J'aimerais tout d'abord remercier madame Renée-Claude Drouin pour sa patience exceptionnelle, pour ses précieux conseils, pour ses milliards de commentaires et pour l'occasionnelle tasse de thé. J'aimerais également remercier le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (le CRIMT) pour l'appui financier. Enfin, des remerciements à ma famille pour tout leur support.

Introduction

Des premiers échanges commerciaux avec le nouveau monde au quinzième siècle jusqu'à la création d'une zone de libre-échange panaméricaine, le commerce transfrontalier est progressivement devenu une affaire courante alors que les échanges de capitaux s'intensifient. Les manifestations de Seattle vers la fin des années 1990 ont propulsé le phénomène de la mondialisation sur la scène médiatique. Depuis, la mondialisation a été tour à tour démonisée et glorifiée. Qu'en est-il réellement?

Selon Hepple, la mondialisation est le processus d'intégration des activités économiques au-delà des frontières nationales¹. Or, il n'y a pas que l'économie qui se mondialise. En effet, les effets de la mondialisation se font sentir dans les sphères culturelles et de la société civile, notamment. La mondialisation présente également une importante dimension sociale et n'est pas sans avoir d'importantes répercussions sur le monde du travail. D'ailleurs, en 2003, l'Organisation internationale du travail (l'OIT) a mis sur pied une commission spécialisée pour examiner les effets sociaux de la mondialisation. Le rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation a été publié en 2004.

Ce rapport débute en proposant une vision de la mondialisation. Le ton du rapport est clair dès le premier point : « La voie actuellement suivie par la mondialisation doit changer. Trop peu nombreux sont ceux qui en récoltent les fruits et trop nombreux sont ceux qui, faute d'avoir droit au chapitre ne peuvent influencer sur son cours »². Bref, pour la Commission, la mondialisation est génératrice d'inégalités, autant entre les pays développés

¹ Bob HEPPLÉ, *Labour Laws and Global Trade*, Oxford and Portland (Oregon), Hart Publishing, 2005, p. 5.

² OIT, *Une mondialisation juste : créer des opportunités pour tous*, par la Commission sur la dimension sociale de la mondialisation, 2004, Genève, en ligne : http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/ILOBookstore/Orderonline/Books/lang--fr/docName--KD00068FR/index.htm, p. 1.

et les pays en voie de développement qu'à l'intérieur des pays. Le tout se déroule sur un fond de craintes et d'inquiétudes.

Du côté des pays développés, la mondialisation a créé une crainte de compétition de la part de pays dont les standards moins développés en matière de protection des travailleurs pourraient être perçus comme un avantage économique pour les compagnies³. La mobilité des capitaux facilite, par ailleurs, les menaces de relocalisation des compagnies⁴. Pour les pays en développement, une pression de se livrer à la compétition est apparue, augmentant ainsi les craintes d'une « course vers le bas » entre ces pays⁵. D'ailleurs, dans certaines zones d'exportations (telles les *maquilladoras* mexicaines), les normes minimales de travail ont été abandonnées et la représentation collective refusée⁶. Ces aspects de la mondialisation sont générateurs de déséquilibres.

Sous le titre « Où en sommes-nous? », les auteurs du rapport de la Commission décrivent le déséquilibre de l'économie mondialisée :

« Le fonctionnement actuel de l'économie mondiale souffre de déséquilibres profondément ancrés et persistants qui sont inacceptables sur le plan éthique et intenable sur le plan politique. C'est le résultat d'un déséquilibre fondamental entre l'économique, le social et le politique. L'économie se mondialise, tandis que les institutions sociales et politiques demeurent essentiellement locales, nationales ou régionales. Aucune des institutions mondiales actuelles n'exerce une surveillance démocratique appropriée des marchés mondiaux ou ne corrige les inégalités de base entre les pays »⁷.

Au centre de cette économie mondialisée déséquilibrée se trouvent les entreprises dont « l'incorporation » est nationale, mais dont la production est internationale. En effet, l'importance des entreprises multinationales est indéniable : les filiales internationales de ces entreprises représentaient, en 2002, une force de travail de cinquante quatre million de

³ B. HEPPLÉ, *op cit*, note 1, p. 9-10.

⁴ *Id.*, p. 9.

⁵ *Id.*, p. 13.

⁶ *Id.*, p. 10.

⁷ OIT, *loc cit*, note 2, p. 3.

personnes et un dixième du produit brut de la Terre⁸. Cette étude portera donc sur l'entreprise mondialisée et sur sa régulation.

Nous débuterons donc le présent mémoire par une mise en contexte générale avant de présenter la question de recherche et la méthodologie retenue.

I- MISE EN CONTEXTE: LA RÉGULATION DE L'ENTREPRISE-RÉSEAU

Face aux défis posés par la mondialisation, le modèle classique de l'entreprise se transforme. L'entreprise est désormais un réseau de production dont la régulation présente certains défis (1.1). Les initiatives multilatérales de régulation ont connu des résultats mitigés. Ainsi, les entreprises ont développé des initiatives internes, notamment des codes de conduite dont la valeur demeure controversée (1.2).

1.1- L'entreprise-réseau

Dans l'entreprise « classique », un entrepreneur fait appel à différents facteurs de production, tant matériels qu'humains, qu'il coordonne afin de réaliser un but qui peut être lucratif ou non⁹. Cette conception classique de l'entreprise correspond à une entité autonome de production, distincte de l'entrepreneur qui, pourtant possède généralement l'entreprise et exerce sur cette dernière un pouvoir de direction¹⁰. Aujourd'hui, l'entreprise « classique » coexiste avec de nouvelles formes de l'activité économique, notamment l'entreprise « réseau »¹¹.

⁸ James L. GUNDERSON, « Multinational Corporations as Non-State Actors in the Human Rights Arena dans George ANDREOPOULOS, Zehra F. KABASAKAL ARAT et Peter JUNLER (dir.), *Non-State Actors in the Human Rights Universe*, Bloomfield, Kumarian Press, 2002, p. 77.

⁹ Pierre VERGE et Sophie DUFOUR, *Configuration diversifiée de l'entreprise et droit du travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2003, p. 2.

¹⁰ *Id.*, p. 3.

¹¹ *Id.*, p. 2.

Pour répondre aux défis posés par la mondialisation, l'entreprise externalise ses activités de production jugées non stratégiques en remplaçant les contrats de travail par des contrats commerciaux¹². Une logique de contractualisation remplace la logique hiérarchique de l'entreprise classique¹³ et le recours au marché répond à un « principe de subsidiarité » : l'entreprise ne produira à l'interne que ce qu'elle ne pourra obtenir sur le marché à un meilleur prix¹⁴. Poussé à l'extrême, l'entreprise pourrait devenir une entreprise « virtuelle » ne possédant rien, notamment aucun salarié¹⁵. L'aspect institutionnel de l'entreprise classique diminuerait alors pour ne correspondre qu'au centre décisionnel du réseau¹⁶.

Afin d'organiser sa production, l'entreprise peut opter pour deux formes de réseau : un réseau de sociétés fondé sur une participation au capital ou encore un réseau sans participation au capital¹⁷.

Sobczak décrit ainsi les réseaux fondés sur une participation au capital :

« La détention par la société-mère de tout ou partie du capital des sociétés filiales lui permet d'exercer un contrôle étroit sur leur gestion. Ainsi, dans une société par actions, la participation au capital se traduit par l'octroi de droits de vote au sein de l'assemblée générale des actionnaires »¹⁸.

Lorsqu'une entreprise souhaite externaliser ses activités sans acquérir des capitaux au sein de sociétés filiales, elle peut développer un contrôle sur d'autres compagnies fondé sur des liens contractuels¹⁹. L'entreprise pourrait ainsi remplacer ses contrats de travail par des

¹² André SOBCZAK, *Réseaux de sociétés et codes de conduite: un nouveau mode de régulation des relations de travail pour les entreprises européennes*, Paris, L.G.D.J., 2002, p. 18.

¹³ P. VERGE et S. DUFOUR, *op cit*, note 9, p. 3.

¹⁴ A. SOBCZAK, *op cit*, note 12, p. 20.

¹⁵ P. VERGE et S. DUFOUR, *op cit*, voir note 9, p. 5.

¹⁶ *Id.*, p. 5.

¹⁷ A. SOBCZAK, *op cit*, note 12, p. 31.

¹⁸ *Id.*, p. 33.

¹⁹ *Id.*, p. 36.

contrats de sous-traitance, ce qui lui permettrait de confier sa production à une entité économique dépendante de l'entreprise, mais juridiquement autonome²⁰.

Ainsi, dans le cas des entreprises multinationales, ce que nous considérons généralement comme « la compagnie » (et que nous appellerons pour les fins de la présente étude « firme » ou « société amirale ») est généralement le propriétaire de la marque de commerce. Le pouvoir d'une firme par rapport à une unité particulière de sa chaîne de production dépendra de l'industrie, du nombre de fournisseurs, de la structure et de la complexité du réseau ainsi que de la position de l'entreprise sur le marché²¹.

Dans la régulation de l'entreprise réseau, l'autonomie juridique relative des sous-traitants est une difficulté majeure. Selon Sobczak, le droit attacherait une trop grande importance à la forme juridique du réseau, sans tenir compte de la substance des relations qui se caractérisent par leur interdépendance. Cette lacune constituerait un danger réel pour les salariés²². Parmi ces dangers, notons l'ambiguïté de la relation réelle entre l'entreprise et les salariés et certaines difficultés au niveau de la représentation collective.

En effet, même si les salariés demeurent soumis au pouvoir de direction de l'entreprise amirale, les manifestations du pouvoir de direction se font par des obligations de résultats plutôt que par des directives concernant l'exécution du travail. L'effacement de la distinction entre le travail salarié et le travail autonome prive les salariés des protections qui sont rattachés au statut salarial²³.

La fragmentation juridique et territoriale de l'entreprise aura aussi un impact sur la représentation collective de ses salariés. En matière d'exercice de moyens de pression un mouvement de grève ou de lock-out traversant l'entreprise « sera décomposé en autant

²⁰ *Id.*, p. 37.

²¹ J. GUNDERSON, *op cit*, note 8, p. 83.

²² A. SOBCZAK, *op cit*, note 12, p. 51.

d'arrêts de travail nationaux ou locaux qu'il y aura de droits à intervenir, entraînant ainsi quasi-inévitablement un affaiblissement de ce type d'action transnationale»²⁴. De plus, l'indépendance juridique des sociétés membres du réseau combiné à l'effet relatif des conventions collectives rend impossible l'application automatique d'une convention collective conclue par la société amirale aux autres compagnies membres du réseau²⁵.

Outre les difficultés liées à la structure en réseau de l'entreprise, Muchlinski identifie trois autres obstacles à la régulation. Tout d'abord, la seule vraie responsabilité d'une entreprise serait de faire des profits pour le bénéfice de ses actionnaires. Ensuite, le droit positif ne confère aucune responsabilité relativement à la protection des droits humains à l'entreprise. Finalement, les entreprises qui investissent du temps et de l'argent pour assurer le respect des droits de la personne courent le risque de se placer dans une situation de désavantage comparatif par rapports aux autres entreprises²⁶.

Au Canada, le premier obstacle identifié par Muchlinski doit être relu à la lumière de la décision *Magasins à rayons Peoples* de la Cour suprême du Canada et, plus récemment, de l'arrêt *BCE* rendu par cette même cour.

La principale question soulevée dans l'arrêt *Peoples*²⁷ était de savoir si les administrateurs d'une compagnie avaient, envers les créanciers de cette compagnie, une obligation fiduciaire comparable à celle qu'ils ont envers la société. Cette obligation fiduciaire découle du premier paragraphe de l'article 122 de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* que la Cour a reproduit ainsi dans sa décision :

²³ *Id.*, p. 69.

²⁴ P. VERGE et S. DUFOUR, *op cit*, note 9, p. 122-123.

²⁵ A. SOBCZAK, *op cit*, note 12, p. 257.

²⁶ Peter MUCHLINSKI, « The Development of Human Rights Responsibilities for Multinational Enterprises », dans *Business and Human Rights : Dilemmas and Solutions*, Rory Sullivan (dir.), Sheffield, Greenleaf Press, 2003, p. 67.

²⁷ *Magasin à rayons Peoples inc. (Syndic de) c. Wise*, [2004] 3 R.C.S. 461, 32.

122. (1) *Les administrateurs et les dirigeants doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, agir :*

a) *avec intégrité et de bonne foi au mieux des intérêts de la société;*

b) *avec le soin, la diligence et la compétence dont ferait preuve, en pareilles circonstances, une personne prudente.*

Cette première obligation, rappelle la Cour, est généralement appelée « obligation fiduciaire », alors que la deuxième obligation est appelée « obligation de diligence »²⁸.

Dans son analyse de l'obligation fiduciaire, la Cour énonce « qu'il ne faut pas interpréter l'expression *au mieux des intérêts de la société* comme si elle signifiait simplement *au mieux des intérêts des actionnaires* »²⁹. Un peu plus loin, la Cour ajoute :

« Nous considérons qu'il est juste d'affirmer en droit que, pour déterminer s'il agit au mieux des intérêts de la société, il peut être légitime pour le conseil d'administration, vu l'ensemble des circonstances dans un cas donné, de tenir compte notamment des intérêts des actionnaires, des employés, des fournisseurs, des créanciers, des consommateurs, des gouvernements et de l'environnement »³⁰.

Cette myriade de personnes identifiées par la Cour constitue ce que nous avons choisi d'appeler les parties prenantes des activités de l'entreprise ou les parties intéressées.

Quatre ans après la décision *Peoples*, la Cour suprême ajoute, dans la décision *BCE*³¹, certaines nuances :

« En agissant au mieux des intérêts de la société, les administrateurs peuvent être obligés de considérer les effets de leurs décisions sur les parties intéressées, comme les détenteurs de débentures en l'espèce. C'est ce qu'on entend lorsqu'on affirme qu'un administrateur doit agir au mieux des intérêts de la société en tant qu'entreprise socialement responsable. Toutefois, les administrateurs ont une obligation fiduciaire envers la société, et uniquement envers la société. Certes, on parle parfois de l'obligation des administrateurs envers la société et envers les parties intéressées. Cela ne porte habituellement pas à conséquence, puisque les attentes raisonnables d'une partie intéressée quant à un résultat donné coïncident souvent avec les intérêts de la société. Il peut néanmoins arriver (comme en l'espèce) que ce ne soit pas le cas. Il importe de préciser que l'obligation des administrateurs est alors envers la

²⁸ *Id.*, 42.

²⁹ *Id.*

³⁰ *Id.*

³¹ *BCE Inc. c. Détenteurs de débentures de 1976*, 2008 CSC 69.

société et non envers les parties intéressées, et que les parties intéressées ont pour seule attente raisonnable celle que les administrateurs agissent au mieux des intérêts de la société.³² »

Ainsi, au Canada, les dirigeants des entreprises ont certaines obligations envers des parties prenantes qui ne sont pas des actionnaires de l'entreprise. Or, notons que dans ces deux décisions, les parties prenantes identifiées par la Cour avaient tout de même un certain lien juridique avec l'entreprise : dans le cas de *Peoples*, il s'agissait de créanciers et dans le cas de *BCE*, il s'agissait de détenteurs de débetures. De plus, la décision BCE propose une vision de la responsabilité des administrateurs envers les parties prenante qui vient à la fois élargir leurs obligations en précisant que l'administrateur devra agir « au mieux des intérêts de la société en tant qu'entreprise socialement responsable »³³ (nous soulignons) et en restreignant les droits des parties prenantes aux seuls droits pour lesquels ils pouvaient avoir une « attente raisonnable »³⁴.

À ces obstacles, nous ajoutons un dernier facteur, étroitement lié au deuxième obstacle identifié par Muchlinski : en droit international du travail, aucune règle « contraignante » ne vise l'entreprise puisque celle-ci n'a pas de personnalité juridique. En effet, la doctrine positiviste dominante en droit international public nous enseigne que les États sont les acteurs principaux de la scène internationale et que les organisations internationales sont des sujets dérivés des États et subordonnés à ces derniers³⁵. L'entreprise multinationale, quant à elle, n'est pas un destinataire traditionnel des règles du droit international public³⁶. Si l'entreprise n'est pas un sujet de droit international, cela ne signifie pas pour autant qu'il y a absence d'instruments internationaux visant l'entreprise, notamment des instruments de droit « mou » (ou « soft law ») élaborés par des organisations internationales telles

³² *Id.*, 66.

³³ *Id.*

³⁴ *Id.*, 61 et 66.

³⁵ Isabelle DUPLESSIS, «La Déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail. Une nouvelle forme de régulation efficace?», *Relations industrielles*, 2004, vol. 59, no. 1, 52, p. 57.

³⁶ *Id.*

l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) et l'Organisation des Nations Unies (ONU)³⁷.

La *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* fut adoptée en 1977 par le Conseil d'administration du Bureau international du travail de l'OIT. Contrairement aux autres instruments de l'OIT, la Déclaration ne s'adresse pas uniquement aux gouvernements des pays d'accueil des entreprises, mais aux entreprises elles-mêmes, dans leur ensemble et sans départager entre leurs centres décisionnels et leurs entités locales³⁸.

Malgré ses références à la globalité de l'entreprise, la Déclaration demeure tout de même limitée dans son application aux entreprises multinationales. Selon Verge et Dufour :

« La *Déclaration tripartite* de l'OIT ne se soucie du comportement de [l'entreprise multinationale] qu'en fonction de l'un ou l'autre des droits nationaux avec lesquels elle est en contact, par exemple en ce qui a trait au salaire, ou encore à la négociation collective, ce qui, indirectement, est de nature à faire resurgir la fragmentation [de l'entreprise] »³⁹.

Adoptés en 1977, les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* ont fait l'objet de cinq réexamens, dont le plus récent en juin 2000 qui, en s'inspirant de la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* de 1998, a permis d'y intégrer des recommandations relatives à l'abolition du travail des enfants et du travail forcé. Depuis, l'ensemble des normes fondamentales du travail⁴⁰ y sont consacrées⁴¹. La première obligation des entreprises en vertu des Principes directeurs

³⁷ P. VERGE et S. DUFOUR, *op cit*, note 9, p. 115.

³⁸ *Id.*

³⁹ *Id.*, p. 116.

⁴⁰ Ces normes fondamentales, identifiées dans la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* de 1998, sont les suivants : l'abolition du travail forcé, l'abolition du travail des enfants, la lutte contre la discrimination en emploi et le droit d'association et de négociation collective.

⁴¹ P. VERGE et S. DUFOUR, *op cit*, note 9, p. 117.

demeure toutefois une obligation de se conformer au droit local. Ainsi, généralement, la responsabilité de l'entreprise demeure fragmentée⁴².

Le 31 janvier 1999, lors du Forum économique mondial de Davos, Kofi Annan, alors le secrétaire général de l'ONU, lança le *Pacte Mondial*, une initiative citoyenne destinée aux entreprises et comportant neuf principes liés aux droits de l'homme dont les quatre droits fondamentaux au travail identifiés dans la Déclaration de 1998 de l'OIT. Le respect de ces droits demeure, en vertu du *Pacte mondial*, tributaire de la bonne volonté de chaque entreprise⁴³.

Bien qu'il s'agisse sans doute d'initiatives multilatérales intéressantes, ces instruments présentent tout de même certaines lacunes. Selon Verge et Dufour :

« Ces codes de conduite officiels constituent des exemples d'initiatives interétatiques louables dès lors qu'ils paraissent disposés à s'ouvrir sur une vue d'ensemble de [l'entreprise multinationale] pour ce qui est de saines pratiques de gestion. Toutefois, des doutes se soulèvent quant à leur efficacité pratique dans la mesure où chacun de ces codes se contente d'adopter une approche fragmentaire relativement aux obligations juridiques de [l'entreprise] et continue de ne pas tenir compte de sa nature transnationale intrinsèque »⁴⁴.

Hormis ces initiatives multilatérales, Boiral identifie quatre autres outils de certification de la bonne conduite des entreprises: les labels sociaux, les placements éthiques, les codes de conduite et les codes externes certifiés⁴⁵. L'externalisation des activités de production de l'entreprise fait en sorte que ces outils sont généralement destinés aux fournisseurs et aux sous-traitants⁴⁶.

⁴² *Id.*, p 118.

⁴³ *Id.*, p 119-120.

⁴⁴ *Id.*, p 121.

⁴⁵ Olivier BOIRAL, « Certifier la bonne conduite des entreprises : enjeux et perspectives d'avenir », 2003, 142 *Revue internationale du travail*, 345, p. 354.

⁴⁶ *Ibid*, p. 353.

Les labels sociaux sont des systèmes d'étiquetage qui permettent de reconnaître un produit en fonction du respect de certaines normes sociales ou environnementales. Le système est habituellement géré par des ONG, des regroupements de consommateurs ou des associations d'entreprises qui fixent les critères de certification⁴⁷.

Les placements éthiques sont des produits financiers proposés par des institutions financières choisis selon des critères dits « éthiques ». Or, en l'absence de mécanismes de vérification indépendants, le choix des investissements peut sembler arbitraire⁴⁸.

Les codes de conduite sont des instruments d'autorégulation qui créent des normes que les entreprises s'engagent à respecter ou à faire respecter par leurs employés et sous-traitants⁴⁹. Les codes de conduite feront l'objet d'une étude plus détaillée ultérieurement.

Finalement, les codes externes certifiés visent à prévenir les conflits d'intérêts dans l'élaboration des codes de conduite et des processus de vérification du suivi des codes. Créés par des organismes indépendants ayant leur propre système de vérification, certains codes s'appliquent à un domaine industriel particulier (par exemple, le *Clean Clothes Campaign*, dans le domaine du textile), alors que d'autres s'appliquent à une multitude de domaines (par exemple, la norme SA8000⁵⁰)⁵¹.

Ces codes externes certifiés (aussi appelés « standards ») sont souvent des documents publiés énonçant une série de procédures ayant pour objet de s'assurer qu'un produit, un matériel, une méthode ou un service rencontre certains objectifs précis. Selon Göbbels, l'application des standards aux initiatives de RSE implique que les entreprises devraient

⁴⁷ *Id.*, p. 354.

⁴⁸ *Id.*

⁴⁹ *Id.*, p. 355.

⁵⁰ La norme SA8000 est un standard de certification des entreprises administré par Social Accounting International et dont les critères d'évaluation sont fondés, notamment, sur les normes de l'Organisation internationale du travail. Voir à cet effet : <http://www.sa-intl.org>

⁵¹ O. BOIRAL, *loc cit.*, note 45, p. 355-356.

arriver à un résultat uniforme. Or, la diversité des entreprises rend la standardisation des initiatives de RSE difficile et, même, peu désirable⁵².

Pour être efficace, un standard devrait notamment tenir compte de certains éléments. Un standard devrait reconnaître les parties prenantes de l'entreprise et engager un dialogue avec ces derniers. Il devrait prévoir des mécanismes d'évaluation et de vérification externe. Il devrait permettre une variabilité en fonction des entreprises ou des secteurs industriels. Finalement, un standard de RSE devrait viser l'amélioration constante de la RSE⁵³.

Parmi les méthodes de régulation des activités présentées, un mode compte certainement parmi les plus populaires et les plus controversés. Il s'agit des codes de conduite privés élaborés par l'entreprise elle-même. Dans la partie suivante nous exposerons les forces et les faiblesses des codes de conduite en étudiant, notamment, leur contenu, leur mise en œuvre et leurs destinataires.

1.2- Les codes de conduite

Selon Sobczak, l'instrument le plus utilisé par les entreprises est le code de conduite, soit :

« un document écrit par lequel la direction de la société amirale du réseau s'engage à respecter certains droits fondamentaux au travail afin de répondre aux attentes, voire aux pressions des différentes parties intéressées par les activités de l'entreprise »⁵⁴.
Ces instruments font maintenant l'objet d'un scepticisme croissant quant à leur sincérité⁵⁵.

Malgré ce scepticisme, certains auteurs soulignent tout de même certains avantages de recourir aux codes de conduite, notamment leur caractère transfrontalier, leur précision et leur capacité de retenir l'attention des consommateurs⁵⁶.

⁵² Math GÖBBELS, "Standards for Corporate Social Responsibility", dans *The Challenge of Organizing and Implementing Corporate Social Responsibility*, New York, Palgrave MacMillan, 2006, p. 176.

⁵³ *Id.*, p. 177-178.

⁵⁴ André SOBCZAK, « La responsabilité sociale de l'entreprise, menace ou opportunité pour le droit du travail? », *Relations industrielles*, 2004, vol. 59, no 1, 26, p. 33.

⁵⁵ Sobczak, *op cit*, voir note 12, p. 193.

Sur leur caractère transfrontalier, Ahmed écrit ceci :

« Domestic labour legislation generally lacks the extra-territorial reach which explains its ineffectiveness in a global economy. Contrarily, CCCs [corporate codes of conduct] do not stop at the border, so to speak. Robert Bork once observed that certain corporations are so powerful that they could ignore American laws, sometimes with impunity. Corporate practices are extremely complex nowadays, and regulation must adapt to this reality. Generally speaking, labour practices in foreign plants are similar to their domestic labour standards. This partly explains why a well-drafted CCC, supplemented by other regulatory instruments, is useful.⁵⁷ »

De plus, selon Ahmed, les codes de conduite seraient des instruments de régulation hyper-spécialisés, spécifiques à une entreprise particulière. Les outils de régulation généraux ayant pour but d'atteindre l'ensemble des entreprises multinationales seraient moins efficaces, car ils ne tiendraient pas compte des spécificités des industries, du nombre de salariés d'une corporation, de ses infrastructures, etc⁵⁸. Enfin, les codes de conduite encourageraient les entreprises à se livrer une compétition pour attirer l'attention des consommateurs, ce qui pourrait favoriser une « course vers le haut »⁵⁹.

Afin de répondre aux besoins des parties (i.e. les travailleurs, l'entreprise et les parties prenantes), un code de conduite devrait notamment traiter des problèmes qui sont importants prioritairement pour les travailleurs et être spécifiques quant à la formulation d'objectifs qui devraient être objectivement mesurables⁶⁰.

Les critiques généralement formulées envers les codes de conduite s'articulent autour de trois points : le contenu des codes, leur application et leurs destinataires.

⁵⁶ Kamil AHMED, « International Labour Rights – A Categorical Imperative? », (2004), 35 *R.D.U.S.* 145 – 186, par. 47-49.

⁵⁷ *Id.*, par. 52.

⁵⁸ *Id.*, par. 55.

⁵⁹ *Id.*, par.56.

Une étude de deux cent quinze codes de conduite effectuée par Janelle Diller révèle une approche très sélective des normes contenues dans les codes de conduite. L'examen de Diller portait sur l'intégration des principes et droits fondamentaux au travail reconnus au niveau international⁶¹. Les résultats furent les suivants :

« 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 environ 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 »⁶².

Bref, selon Diller, le contenu d'un code de conduite dépend de ce que l'entreprise est prête à accepter en matière de travail⁶³.

De plus, seulement un tiers des codes examinés par Diller faisaient référence à des documents internationaux reconnus, notamment les normes internationales du travail ou les autres instruments de l'OIT. Enfin, les normes du travail définies par les codes différaient généralement des normes internationales lorsqu'elles n'y étaient pas, tout simplement, contraires⁶⁴.

La mise-en-œuvre des codes de conduite est une question primordiale. En effet, selon Sobczak :

⁶⁰ S. Prakash SETHI, « Standards for Corporate Conduct in the International Arena : Challenges and Opportunities for Multinational Corporations », *Business and Society Review*, 2002, 107(1), 20, p. 29.

⁶¹ Janelle DILLER, « Responsabilité sociale et mondialisation : qu'attendre des codes de conduite, des labels sociaux et des pratiques d'investissement? », 1999, *Revue internationale du travail*, vol. 138, n° 2, p. 122.

⁶² *Id.*, p. 122-123.

⁶³ *Id.*, p. 123.

⁶⁴ *Id.*, p. 125.

« Il ne suffit pas que l'entreprise adopte un code de conduite, qui énonce des normes de travail applicables dans toutes les sociétés du réseau; encore faut-il que ces normes soient effectivement appliquées. Dans le cas contraire, le code de conduite ne constitue en effet rien de plus qu'un instrument de marketing, qu'on doit non seulement condamner d'un point de vue éthique, mais qui présente même un certain danger pour l'entreprise, dans la mesure où elle devient plus vulnérable aux critiques de la part des médias et des organisations non gouvernementales, qui s'intéressent particulièrement aux entreprises ayant formalisé leur engagement social, comme dans le cas de *Nike* »⁶⁵.

Lors de l'adoption des premiers codes, la plupart des sociétés amirales se sont limitées à distribuer le code de conduite aux compagnies membres du réseau. Parfois, la société amirale demandait un engagement contractuel visant le respect des principes contenus dans le code. Rapidement, d'autres mesures se sont révélées nécessaires⁶⁶.

Il est généralement accepté aujourd'hui que des visites d'inspecteurs dans les sites de production de l'entreprise sont indispensables pour l'application effective des codes de conduite⁶⁷. L'inspecteur ne peut se limiter à visiter les lieux de travail afin de vérifier le respect des normes de santé et de sécurité au travail; il devrait interroger les travailleurs et leurs représentants syndicaux. Cette participation se révèle surtout nécessaire dans des domaines où le respect du code peut être difficile à évaluer, notamment pour la liberté syndicale⁶⁸.

Au niveau juridique, l'application des codes de conduite dépend de leur nature juridique⁶⁹. Les codes de conduite peuvent généralement être analysés comme des actes unilatéraux de l'entreprise dont le statut juridique serait semblable aux autres règlements internes de la compagnie⁷⁰. Or, comment faire appliquer ces engagements unilatéraux?

⁶⁵ A. SOBCZAK, *op cit*, note 12, p. 257.

⁶⁶ *Id.*, p 263.

⁶⁷ *Id.*, p 265.

⁶⁸ *Id.*, p 267.

⁶⁹ *Id.*, p 259.

⁷⁰ Guylaine VALLÉE, « Les codes de conduite des entreprises multinationales et l'action syndicale internationale », 2003, *Relations industrielles*, vol. 58, n° 3, p 387.

Le droit de la consommation pourrait servir de fondement pour la mise en application des codes de conduite, puisque le droit de la consommation prévoit à la fois des mécanismes de contrôle judiciaire (comme dans la décision *Kasky c. Nike*) et extra-judiciaires (tel que le boycott) pour assurer l'application des codes⁷¹.

En 1998, Mark Kasky a entrepris un recours pour obtenir une injonction contre la compagnie vestimentaire Nike en vertu du droit californien qui interdit la publicité mensongère. Kasky invoquait que les documents publicitaires de Nike qui laissaient croire que Nike n'utilisait pas le travail des enfants pour fabriquer leurs vêtements étaient de la publicité mensongère. Il est important de préciser que la question soumise à la cour n'était aucunement une question de droit de travail. En effet, la Cour suprême de la Californie a décrit la situation ainsi :

« The issue here is whether defendant corporation's false statements are commercial or noncommercial speech for the purposes of constitutional free speech analysis under the state and federal Constitutions. Resolution of this issue is important because commercial speech receives a lesser degree of constitutional protection than many forms of expression, and because governments may entirely prohibit commercial speech that is false or misleading⁷² ».

Pour certains, cette décision permettrait des poursuites pour publicité mensongère dans le cas du non-respect des codes de conduite. Selon Sobczak, la décision Kasky est un « signe de l'irruption du droit commercial, du droit financier et surtout du droit de la consommation dans la régulation des relations de travail », ce qui démontrerait que le droit protégerait mieux le consommateur (généralement nord-américain ou européen) que le travailleur (généralement situé dans un pays en développement)⁷³. Il s'agit, essentiellement, de ce que nous avons appelé une critique liée aux destinataires des codes de conduite.

⁷¹ A. SOBCZAK, *loc cit.*, note 54, p. 36.

⁷² *Kasky v. Nike Inc*, 02 C.D.O.S. 3790.

⁷³ A. SOBCZAK, *loc cit.*, note 54, p. 40.

Pour qu'une régulation de l'entreprise par le biais d'un code de conduite soit efficace, le code doit donc réellement viser le salarié. En effet « une régulation juridique qui confie la défense des droits fondamentaux au travail aux consommateurs conduit à une certaine sélectivité des normes du travail »⁷⁴, ce qui pourrait expliquer les résultats de l'étude de Diller abordés précédemment.

En résumé, la multiplicité des pays de production, la facilité de relocalisation de l'entreprise et la complexité des réseaux de production contribuent à rendre difficile la régulation des relations de travail dans l'entreprise multinationale et l'action syndicale. Alors que plusieurs entreprises se tournent vers des formes d'autorégulation dont les codes de conduite, il est pertinent de se demander quels sont les travailleurs visés par ces initiatives et quel est le rôle de l'Organisation internationale du Travail (ci-après, l'OIT) dans l'encadrement de ces compagnies.

II- Question de recherche et méthodologie

Parmi les trois facettes des codes de conduite dont nous avons discutées précédemment, soit leur contenu, leur mise en œuvre et leurs destinataires, la présente étude portera surtout sur le contenu et sur les destinataires de certains codes. Nous étudierons quelles normes internationales ont été intégrées dans les codes de conduite en cherchant à déterminer qui sont les travailleurs visés par ces initiatives. Nous chercherons donc à répondre à la question suivante : les entreprises créent-elles des codes pour offrir une protection additionnelle aux travailleurs situés dans les pays de production (les « pays hôte »), généralement des pays du tiers-monde, ou, au contraire, ces codes sont-ils créés dans le but d'aider les travailleurs du pays d'origine de l'entreprise, généralement un pays développé?

Afin de répondre à notre question de recherche, nous avons choisi, comme méthode de vérification, de faire une étude de cas. Dans la présente section, nous présenterons les

⁷⁴ *Id.*, p. 41.

différentes facettes de l'objet de l'étude avant d'exposer les variables choisies et les limites inhérentes à une étude comme la nôtre.

Notre méthode vise à comparer le contenu des codes et les besoins des travailleurs. Nous étudierons pour un même secteur d'activité, les codes de conduite élaborés par certaines entreprises afin de voir quelles normes, considérées comme fondamentales par l'OIT, ont été intégrées dans les codes. Nous comparerons ensuite ces codes avec la situation des travailleurs dans les pays hôte et dans les pays de production de l'entreprise.

Bref, afin de vérifier quels travailleurs sont visés par les codes de conduite, nous examinerons les variables suivantes:

- (1) les normes contenues dans certaines conventions de l'OIT;
- (2) les observations formulées par l'OIT envers le pays d'origine de l'entreprise pour le non-respect de ces conventions;
- (3) les observations formulées par l'OIT envers les pays « hôte » de l'entreprise; et
- (4) les normes contenues dans les codes de conduite des entreprises.

L'étude de la première variable permettra de déterminer l'étendue d'un droit précis tel que qualifié par l'OIT. Les deuxième et troisième variables permettront d'identifier les lacunes dans le droit local des pays où se situent les travailleurs de l'entreprise par rapport au droit étudié à la première étape. Finalement, un examen de la quatrième variable nous permettra de vérifier en quoi le code de conduite de l'entreprise correspond aux normes internationalement reconnues et si ce code correspond aux besoins des travailleurs du pays d'origine de l'entreprise (variable 2) et/ou aux besoins des travailleurs des pays « hôte » de l'entreprise (variable 3).

Avant de déterminer les pays et les entreprises à étudier, nous devons sélectionner un secteur industriel. L'industrie du textile fut le premier secteur à adopter des codes de conduite avec l'adoption du code de Levi-Strauss en 1992. Aujourd'hui, l'industrie du

textile est un des plus importants secteurs industriels au monde. Or, l'usage minimal de technologie spécialisée et l'embauche d'une main-d'œuvre peu spécialisée ont facilité la délocalisation de la production dans des pays où la régulation du travail est plutôt rudimentaire alors que les distributeurs des pays finis demeurent dans les pays d'origine⁷⁵. Parce qu'il s'agit d'un secteur empreint d'un historique d'autorégulation et où la production est fortement décentralisée, nous avons choisi ce secteur industriel pour notre étude.

Dans le secteur du textile, nous avons sélectionné trois entreprises (Lévi-Strauss, Nike et Gap) ayant un même pays d'origine, soit les États-Unis. Ces trois entreprises retenues diffusent les listes de leurs sous-traitants. À partir de ces listes, nous avons retenues deux pays parmi ceux dans lesquels il y avait le plus grand nombre de sous-traitants, soit l'Inde et le Bangladesh.

En ce qui concerne les conventions de l'OIT, nous avons décidé d'étudier deux conventions parmi les huit conventions fondamentales identifiées dans la Déclaration de 1998, soit les conventions portant sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective, les conventions 87 et 98. Le caractère particulier de ces conventions relève partiellement du fait que la liberté d'association et le droit à la négociation collective ne découlent pas uniquement des conventions 87 et 98, ni même de la Déclaration de 1998, mais de la constitution de l'OIT et de la structure tripartite de l'Organisation.

Ainsi, nous étudierons le contenu des conventions 87 et 98 de l'OIT et les observations formulées par les instances de l'OIT relativement à l'application des conventions 87 et 98 envers les États-Unis, l'Inde et le Bangladesh. Finalement, nous comparerons le contenu des codes de conduite de Gap, Nike et Lévi-Strauss avec les observations étudiées précédemment.

⁷⁵ Olga MARTIN-ORTEGA et Rebecca WALLACE, « The Interaction Between Corporate Codes of Conduct and International Law : A Study of Women and Children in the Textile Industry », dans *Research Handbook on Corporate Legal Responsibility*, Stephen Tully (dir.), 2005, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, p. 303.

Il va sans dire que les résultats de cette étude seraient difficilement généralisables à toutes les entreprises multinationales, ni même à l'ensemble du secteur du textile. Or, nous croyons humblement qu'en choisissant parmi les plus grandes entreprises du textile des États-Unis, cette étude est suffisamment approfondie pour identifier des tendances dans l'autorégulation des entreprises du textile. Les tendances alors identifiées pourraient ensuite servir à des études plus élaborées sur l'intégration des normes internationales dans les codes de conduite.

Bref, les codes de conduite reflètent-ils la situation des travailleurs de l'entreprise et, si tel est le cas, s'agit-il des travailleurs des pays d'origine ou des pays hôte? Notre analyse se fera en deux temps. La première partie de cette étude portera sur les normes contenues aux conventions 87 et 98 de l'OIT et sur l'application de ces normes aux États-Unis, en Inde et au Bangladesh afin de qualifier la situation des travailleurs dans ces trois pays par rapport aux droits d'association et de négociation collective. Dans la seconde partie de cette étude, nous analyserons les codes de conduite de Lévi-Strauss, de Nike et de Gap afin de comparer leur contenu aux besoins des travailleurs dans les trois pays mentionnés précédemment. Finalement, nous examinerons si les codes de conduite pourraient être destinés à d'autres parties intéressées, notamment les consommateurs, les actionnaires ou encore l'entreprise elle-même.

Partie I- Le droit d'association et la négociation collective aux États-Unis, en Inde et au Bangladesh

Si les initiatives privées de responsabilité sociale des entreprises, notamment les codes de conduite, sont pertinentes pour les travailleurs des entreprises, ces initiatives devraient offrir des protections qui vont au-delà des protections législatives locales.

Afin de déterminer quels travailleurs sont visés par les codes de conduite de Nike, de Gap et de Lévi-Strauss, il est indispensable de tracer le portrait de la situation des travailleurs de ces entreprises dans les trois pays sélectionnés. Ainsi, la première partie de l'étude portera sur le droit d'association dans le pays d'origine et dans deux pays de production des trois entreprises. Un premier chapitre sera consacré à l'étude des sources internationales des droits d'association et de négociation collective et plus particulièrement aux sources qui émanent de l'Organisation internationale du travail. Le second chapitre portera sur la protection de ces droits aux États-Unis, en Inde et au Bangladesh par le biais d'une analyse des observations de l'OIT envers ces trois pays. En analysant les observations de l'OIT, nous espérons identifier les lacunes de la protection actuelle des droits d'association aux États-Unis, en Inde et au Bangladesh et, ainsi, cibler les besoins des travailleurs auxquels les codes de conduite devraient répondre.

Chapitre 1- Les sources internationales des droits d'association et de négociation collective

Les droits d'association et de négociation collective sont des droits protégés, au niveau international, par divers documents émanant des institutions internationales. À la fois le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* et le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* prévoient le droit de toute personne de s'associer, notamment dans le but de former des syndicats⁷⁶. Que la liberté d'association figure dans les deux pactes des Nations Unies souligne le fait que, selon Servais, « la liberté d'association ne peut vraiment s'exercer que dans un climat général de respect des grandes libertés publiques »⁷⁷.

Avant même l'adoption des deux pactes des Nations Unies, l'Organisation internationale du travail a adopté deux instruments de base en matière de liberté syndicale et de négociation collective. La *Convention numéro 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical* adoptée en 1948 s'intéresse surtout aux rapports des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations avec les autorités publiques. La *Convention numéro 98 sur le droit d'association et de négociation collective*, adoptée en 1949 s'intéresse davantage aux relations entre les patrons, les salariés et leurs associations respectives⁷⁸.

⁷⁶ Le premier paragraphe de l'article 22 du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* se lit ainsi : « Toute personne a le droit de s'associer librement avec d'autres, y compris le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer pour la protection de ses intérêts ». Voir Organisation des Nations Unies, *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, 1966, en ligne : <http://www.unhchr.ch> (dernière consultation le 22 mars 2009).

Le premier paragraphe de l'article 8 du *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* prévoit confirme : « Le droit qu'à toute personne de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix ». Voir Organisation des Nations Unies, *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, 1966, en ligne : <http://www.unhchr.ch> (dernière consultation le 22 mars 2009).

⁷⁷ Jean-Michel SERVAIS, *Normes internationales du travail*, Paris, L.G.D.J., 2004, p. 87.

⁷⁸ *Id.*, p. 83.

Les pactes internationaux et les conventions de l'OIT sont formulés dans des termes généraux « afin d'inspirer des régimes variés de relations professionnelles. Les normes internationales du travail ne cherchent pas en effet à imposer un certain système »⁷⁹. Selon Servais :

« Puisque tout ordre juridique national doit intégrer de très nombreux facteurs politiques, économiques, sociaux et culturels, y compris une composante historique, il paraîtrait peu réaliste de proposer davantage que des règles minimales, des principes de base qui peuvent s'implanter dans la plupart, sinon dans tous les systèmes nationaux »⁸⁰.

Le présent chapitre sera consacré aux protections de la liberté d'association et du droit à la négociation collective qui émanent de l'OIT. Ces droits sont notamment consacrés dans la constitution de l'organisation, dans la *Déclaration de 1998 sur les principes droits fondamentaux au travail* et dans deux conventions dites fondamentales, les conventions numéro quatre-vingt-sept et quatre-vingt-dix-huit.

1.1- Les documents constitutionnels de l'Organisation internationale du travail

Le principe de la liberté syndicale est tout d'abord mentionné dans le préambule de la Constitution de l'OIT. En effet, nous pouvons y lire :

« Attendu qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger et attendu qu'il est urgent d'améliorer ces conditions : par exemple, en ce qui concerne [...] l'affirmation du principe de la liberté syndicale⁸¹ ».

Outre cette affirmation explicite, la liberté syndicale est aussi implicitement confirmée dans la Constitution de l'OIT de par la structure tripartite de l'Organisation. Ce

⁷⁹ *Id.*, p. 82.

⁸⁰ *Id.*, p. 82.

⁸¹ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Constitution de l'Organisation internationale du travail*, 1919, en ligne : <http://www.ilo.org/ilolex/english/constq.htm> (consulté le 4 mars 2009), préambule.

tripartisme est né des expériences industrielles des représentants des États fondateurs, notamment les représentants du Royaume-Uni qui ont joué un rôle majeur dans l'élaboration de la Constitution⁸².

L'article trois de la Constitution prévoit effectivement que chaque pays membre de l'Organisation est représenté au sein de la conférence générale par quatre délégués : deux représentants gouvernementaux, un représentant des employeurs et un représentant des travailleurs⁸³. Les représentants des travailleurs sont désignés avec l'accord des organisations les plus représentatives des travailleurs, soit généralement des syndicats⁸⁴. La structure tripartite de l'Organisation révèle une philosophie de pluralisme industriel, soit l'idée que des parties ayant des intérêts différents mais réconciliables sont impliqués dans une même activité économique⁸⁵.

Bref, le droit d'association a été reconnu dès les débuts de l'Organisation, à la fois implicitement dans la structure tripartite de l'OIT et explicitement dans le texte de la Constitution.

La deuxième guerre mondiale provoqua un besoin de réaffirmer les buts et les objectifs de l'Organisation. Adoptée le 10 mai 1944 à Philadelphie, la Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation Internationale du Travail (la Déclaration de Philadelphie) fut annexée à la Constitution de l'OIT. La Déclaration de Philadelphie réaffirme clairement les droits d'association et de négociation collective⁸⁶.

⁸² Clarence WILFRED JENKS, *The International Protection of Trade Union Freedom*, Londres, Stevens & Sons Limited, 1957, p. 519.

⁸³ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *précité*, note 81, article 3.

⁸⁴ *Id.*, article 5.

⁸⁵ Jill MURRAY, "Labour rights / Corporate Responsibilities: the Role of ILO Labour Standards", dans Rhys Jeankins, Ruth Pearson et Gill Seyfang (dir.), *Corporate Responsibility and Labour Rights*, 2002, Earthscan, Londres.

⁸⁶ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *précité*, note 81, Annexe.

À son premier article, nous pouvons lire que la Conférence « affirme à nouveau les principes fondamentaux sur lesquels est fondée l'Organisation », notamment « la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu »⁸⁷.

L'article trois de la Déclaration de Philadelphie prévoit que la conférence reconnaît l'obligation de l'OIT de seconder la mise en œuvre de programmes propres à réaliser certains objectifs, dont « la reconnaissance effective du droit de négociation collective »⁸⁸.

Réunis à Philadelphie du 24 au 26 avril 1944, les délégués de la Conférence discutèrent du contenu d'un projet de Déclaration⁸⁹. La lecture des discours des délégués présents révèle que la question de la liberté d'association n'a pas été ignorée.

Établissant un lien entre la guerre, les libertés civiles et le droit d'association, le représentant des travailleurs du Royaume-Uni, monsieur Joseph Hallsworth s'exprima ainsi :

« I am glad that in the very forefront of this declaration, emphasis is laid upon freedom of expression and freedom of association, which have been said to be essential to human progress.

Well, there are countries in the world today, some of them, sailing dangerously, denying freedom of association and freedom of expression of opinion. I would ask them to take warning. There can be no real freedom in the world, this war can have

⁸⁷ *Id.*, Annexe, article 1(b).

⁸⁸ *Id.*, Annexe, article 3 (e).

⁸⁹ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, « *A New Era* » : *The Philadelphia Conference and the Future of the I.L.O.*, Montréal, Organisation internationale du travail, 1944.

no meaning at all, were it not a war for the right of the human being to assert himself in the affairs of life that concern him ⁹⁰».

Plus tôt, le représentant gouvernemental du Royaume-Uni, monsieur George Tomlinson, avait aussi fait allusion au contexte de guerre lorsqu'il dit :

«I think the necessity for emphasis upon the freedom of expression and of association being essential to sustained progress is well timed, for although we may cynically refer to committees of one as being the ideal arrangement, yet in our bones, we know that in a multitude of counselors there is wisdom, and only in the right of association, both of the employed and the employers, can safety be found ⁹¹».

Bref, les droits d'association et de négociation collective bénéficient d'une reconnaissance au sein des documents constitutionnels de l'OIT, qui, rappelons-le, constituent la source première du droit international du travail.

En 1994, lors du 75^{ième} anniversaire de l'OIT et cinquante ans après l'adoption de la Déclaration de Philadelphie, le Directeur Général cherchait un moyen pour renforcer les moyens d'actions de l'organisation dans un contexte de mondialisation. Parallèlement, un débat faisait rage entre pays industrialisés et pays en voie de développement lors de l'Uruguay Round concernant l'inclusion d'une clause sociale à l'Organisation mondiale du commerce reconnaissant certains droits des travailleurs. Un an plus tard, lors du Sommet mondial des Nations Unies pour le développement, un programme d'action reconnaissant des droits fondamentaux des travailleurs a été adopté. L'échec de la clause sociale et l'adoption de ce plan d'action ont contribué à l'idée de créer une déclaration des droits fondamentaux des travailleurs, idée lancée officiellement par l'OIT en 1997⁹².

⁹⁰ *Id.*, p. 28.

⁹¹ *Id.*, p. 7.

⁹² I. DUPLESSIS, *loc cit*, 61

Or, le même groupe de pays s'étant battu contre l'inclusion d'une clause sociale craignait sa résurgence à travers la Déclaration, ainsi que l'utilisation de la Déclaration à des fins protectionnistes. Cette crainte a entraîné un refus de tout instrument de *hard law* par le groupe employeur. Dans un climat de méfiance généralisée, notamment à cause des débats sur la clause sociale, et, paradoxalement, en raison d'une certaine volonté d'agir manifestée par les trois groupes d'acteurs à l'OIT, un instrument de *soft law* était, selon la professeure Duplessis, le meilleur instrument à adopter. C'est ainsi qu'est né un nouvel instrument normatif qui est considéré par plusieurs comme le troisième « moment constitutionnel » de l'organisation⁹³.

La Déclaration sur les droits fondamentaux au travail a été adoptée le 18 juin 1998 par la Conférence internationale du travail. Elle a pour principale effet de créer pour tous les États membres de l'OIT, l'obligation de respecter, de promouvoir et de réaliser, du seul fait de leur appartenance à l'OIT et en l'absence de ratification, certains droits fondamentaux, notamment la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination du travail forcé ou obligatoire, l'élimination du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession⁹⁴. La déclaration exprime ces quatre principes généraux à son article deux, mais ne fait pas directement référence aux conventions⁹⁵ qui prévoient des normes beaucoup plus précises.

La déclaration est aussi accompagnée d'un mécanisme de suivi en trois étapes. Tout d'abord, chaque État doit se soumettre à un examen annuel, soit l'envoi de rapports décrivant leurs activités pour le respect des principes énoncés ci-haut. Les regroupements de travailleurs et d'employeurs reconnus par l'OIT peuvent aussi transmettre des rapports.

⁹³ *Id.*, p. 61.

⁹⁴ *Id.*, p. 53.

⁹⁵ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, 1998, en ligne : <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--fr/index.htm> (dernière consultation le 2 avril, 2009).

Deuxièmement, le Directeur général du Bureau International du Travail prépare, pour la Conférence internationale du travail, un rapport présentant la situation mondiale pour chaque catégorie de droits fondamentaux chaque année. Ce rapport global permet à l'OIT de « déterminer ses futures priorités et concrétise l'obligation de l'OIT d'aider ses membres en rationalisant l'allocation des ressources humaines et budgétaires de l'OIT ». Le plan d'action, élaboré à partir du rapport global par le Conseil d'administration en collaboration avec le Bureau international du travail, constitue la troisième et dernière étape du processus⁹⁶.

Les deux prochaines sections seront consacrées à une étude approfondie des conventions dites « fondamentales » portant sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective, notamment la Convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et la Convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective.

⁹⁶ *Id.*, p. 53-54.

1.2– La protection du droit d’association et les conventions fondamentales de l’OIT

Peu après l’adoption de la Déclaration de Philadelphie où les États membres de l’OIT ont réaffirmé l’importance du droit d’association et de la liberté syndicale, l’OIT a adopté deux conventions qui, aujourd’hui, sont considérées comme les conventions fondamentales en matière de droit d’association. Il s’agit de la *Convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical* de même que la *Convention 98 sur le droit d’organisation et de négociation collective*. Dans la prochaine section, nous analyserons le contenu de ces deux conventions afin de connaître la portée des droits d’association et de négociation collective selon l’OIT.

I – La Convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical

La *Convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical* (Convention 87) fut adoptée le 9 juillet 1948. Depuis, la convention a été ratifiée par 149 pays⁹⁷. Dans les « considérants » de la Convention, il y a une référence explicite au texte de la Constitution de l’OIT et une seconde référence au texte de la Déclaration de Philadelphie⁹⁸.

La Convention 87 vise à la fois les associations de travailleurs et les associations d’employeurs. On y prévoit leur droit de se constituer en association (article 2), d’élaborer leurs statuts et règlements (article 3), d’élire leurs représentants (article 3), d’organiser leur gestion (article 3), de formuler leur programme d’action (article 3), de se constituer en fédérations ou en confédérations (article 5), de même que de s’affilier à des organisations internationales de travailleurs ou d’employeurs (article 5)⁹⁹. La Convention 87 prévoit aussi

⁹⁷ Information disponible à <http://www.ilo.org/ilolex>, dernière consultation le 3 mars 2009.

⁹⁸ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, 1948, en ligne : <http://www.ilo.org/ilolex/english/constq.htm> (consulté le 4 mars 2009).

⁹⁹ *Id.*

une protection contre les entraves (article 3) et contre la dissolution par voie administrative (article 4). De plus, lorsqu'un État ratifie la convention 87, il s'engage à ce que sa législation nationale ne porte pas atteinte aux garanties mentionnées précédemment (article 8)¹⁰⁰.

L'article 2 de la Convention 87 consacre le droit de constituer des organisations « sans distinction d'aucune sorte »¹⁰¹. Ce droit implique notamment le droit de s'affilier au syndicat de son choix sans aucune discrimination tenant aux opinions politiques ou encore à la nature de l'emploi¹⁰². De plus, le Comité de la liberté syndicale a énoncé qu'il était « inéquitable d'établir une discrimination dans le domaine syndical entre les travailleurs du secteur privé et les agents de la fonction publique¹⁰³ ». Ainsi, les fonctionnaires devraient bénéficier « comme tous les travailleurs sans distinction d'aucune sorte » du droit de constituer des organisations syndicales¹⁰⁴. L'exception à ce principe se retrouve à l'article neuf de la Convention 87 : la législation nationale décidera de l'application de la Convention aux forces armées et à la police¹⁰⁵. Selon la CEACR, puisque l'article neuf ne prévoit que des exceptions à un principe général, il devrait être interprété restrictivement : en cas de doute quant à son titre d'emploi, un travailleurs devrait être considéré comme un civil¹⁰⁶.

Au-delà du droit de constituer ou de s'affilier à une organisation syndicale, la Convention 87 prévoit qu'il s'agit d'un droit qui devrait pouvoir être exercé « sans autorisation préalable »¹⁰⁷. Le Comité de la liberté syndicale a décidé qu'une disposition législative

¹⁰⁰ *Id.*

¹⁰¹ *Id.*, article 2.

¹⁰² BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *La liberté syndicale. Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale*, Genève, Organisation internationale du travail, 2006.

¹⁰³ *Id.*, p. 49.

¹⁰⁴ *Id.*

¹⁰⁵ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, précité, note 98, art. 9.

¹⁰⁶ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *op cit*, note 102, p. 50.

¹⁰⁷ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, précité, note 98, art. 2.

nationale qui aurait pour effet de soumettre le droit d'association à une autorisation ministérielle discrétionnaire est contraire au principe de la liberté syndicale¹⁰⁸. La position du Comité de la liberté syndicale est claire :

« Le principe de la liberté syndicale risquerait très souvent de rester lettre morte si les travailleurs et les employeurs devaient, pour pouvoir constituer une organisation, obtenir une autorisation quelconque. Il peut s'agir soit d'une autorisation visant directement la création de l'organisation syndicale elle-même, soit de la nécessité d'obtenir l'approbation discrétionnaires des statuts ou du règlement administratif, soit encore d'une autorisation dont l'obtention est nécessaire avant la création de cette organisation¹⁰⁹».

Finalement, le droit des travailleurs de constituer les organisations de leur choix implique pour ces travailleurs la possibilité de créer plus d'une organisation par entreprise¹¹⁰.

Le droit de constituer des organisations de travailleurs implique, pour ces organisations, un droit de constituer des fédérations et des confédérations, ainsi que le droit de s'y affilier¹¹¹. De plus, puisque la solidarité syndicale internationale constitue un objectif fondamental du mouvement syndical, l'article cinq de la Convention 87 implique que toute organisation a le droit de s'affilier à des organisations syndicales internationales¹¹². Le droit d'une organisation syndicale nationale d'envoyer un représentant à un congrès syndical international découle de ce droit d'affiliation¹¹³.

L'article 4 de la Convention 87 prévoit une protection contre la suspension ou la dissolution des syndicats par voie administrative¹¹⁴. Le Comité de la liberté syndicale a par ailleurs affirmé que les mesures de suspension et dissolution constituent non seulement des violations du principe de la liberté syndicales, mais des violations « graves » ou

¹⁰⁸ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *op cit*, note 102, p. 61.

¹⁰⁹ *Id.*

¹¹⁰ *Id.*, p. 70.

¹¹¹ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *op cit*, note 102, p. 151.

¹¹² *Id.*, p. 155.

¹¹³ *Id.*, p. 157.

« manifestes »¹¹⁵. Par ailleurs, la Convention 87 demande aux autorités publiques de s'abstenir de toute intervention de nature à limiter les activités syndicales ou à entraver leur exercice légal. Quant aux syndicats, ils devront respecter la législation nationale dans la mesure où elle ne porte pas atteinte au droit syndical¹¹⁶. L'activité syndicale comporte quatre aspects fondamentaux : « la libre élection des représentants, la planification et la réalisation des actions syndicales, l'élaboration des statuts et règlements et l'organisation de la gestion »¹¹⁷.

Finalement, la libre jouissance des biens d'une association syndicale est un aspect essentiel de son indépendance qui a fait l'objet de nombreuses plaintes devant le Comité de la liberté syndicale. Les affaires examinées par le Comité portaient surtout sur l'accès aux fonds (par exemple, en cas de détournement de cotisations syndicales ou de confiscation des fonds) et sur le libre accès aux locaux syndicaux¹¹⁸.

II– La Convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective

La Convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (Convention 98) fut adoptée moins d'un an après la Convention 87, soit le 1^{er} juillet 1949. Depuis son adoption, cent cinquante neuf pays ont ratifié la convention¹¹⁹.

Le texte de cette convention prévoit notamment que les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre les actes tendant à porter atteinte à la liberté syndicale, notamment les actes ayant pour but de subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou encore de congédier ou de porter préjudice à

¹¹⁴ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *précité*, note 98, art. 4.

¹¹⁵ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *op cit*, note 102, p. 144.

¹¹⁶ J.M. SERVAIS, *op cit*, note 77, p. 86.

¹¹⁷ *Id.*, p. 86.

¹¹⁸ *Id.*, p. 87.

¹¹⁹ Information disponible à <http://www.ilo.org/ilolex>, dernière consultation le 3 mars 2009.

travailleur en raison de son affiliation syndical ou de l'exercice d'un droit syndical (article 1). De plus, la convention prévoit que les organisations de travailleurs ou d'employeurs devraient bénéficier d'une protection adéquate contre les actes d'ingérence des employeurs envers les travailleurs ou vice versa (article 2)¹²⁰.

Parce qu'elle peut compromettre l'existence même d'un syndicat, le Comité de la liberté syndicale a déclaré que la discrimination antisyndicale constitue l'une des violations les plus graves de la liberté syndicale¹²¹. La protection contre la discrimination antisyndicale vise notamment la discrimination à l'embauche (entre autre, par l'élaboration de « listes noires »)¹²², le non-renouvellement d'un contrat de travail¹²³, le harcèlement¹²⁴, les rétrogradations¹²⁵ et le congédiement¹²⁶.

La protection contre la discrimination antisyndicale comporte aussi un volet procédural : la législation nationale devrait prévoir des recours et des sanctions contre la discrimination antisyndicale¹²⁷ et les travailleurs devraient pouvoir bénéficier de recours « expéditifs, peu coûteux et tout à fait impartiaux »¹²⁸.

L'article 2 de la Convention 98 protège les syndicats contre des actes d'ingérence¹²⁹. Constituent des actes d'ingérence : la fermeture des locaux syndicaux suite à une grève¹³⁰,

¹²⁰ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, en ligne : <http://www.ilo.org/ilolex/english/constq.htm> (consulté le 4 mars 2009).

¹²¹ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *op cit*, note 102, p. 163.

¹²² *Id*, p. 166.

¹²³ *Id*.

¹²⁴ *Id*.

¹²⁵ *Id*, p. 165.

¹²⁶ *Id*.

¹²⁷ *Id*, p. 171.

¹²⁸ *Id*, p. 173.

¹²⁹ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *précité*, note 120, art. 2.

¹³⁰ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *op cit*, note 102, p. 181.

la promotion artificielle de certains travailleurs¹³¹ et l'interférence de l'employeur dans la correspondance du syndicat¹³². Tout comme la protection contre la discrimination, la protection contre l'ingérence patronale comprend un volet procédural semblable aux garanties décrites précédemment¹³³.

Les droits et les garanties qui figurent aux conventions 87 et 98 sont les conditions essentielles pour qu'un syndicat puisse remplir son rôle de promotion et de défense des intérêts de ses membres. Un moyen fondamental pour la réalisation de ces objectifs est la négociation collective. Les conventions de l'OIT, notamment les conventions 98 et 154¹³⁴, appellent les États à aller au-delà de l'abstention de limiter l'autonomie des parties en invitant les États à favoriser le dialogue social¹³⁵. La Convention 98 ne prévoit pas, pour autant, un régime législatif spécifique de négociation; l'article quatre de la Convention 98 prévoit ceci :

« Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaires de conventions collectives et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi »¹³⁶.

Finalement, ni la Convention 87, ni la Convention 98 ne prévoient expressément le droit de grève¹³⁷. Il existe cependant des normes internationales réglementant ce droit. Ces normes découlent des décisions du Comité de la liberté syndicale¹³⁸.

¹³¹ *Id.*, p. 183.

¹³² *Id.*, p. 181.

¹³³ *Id.*, p. 182.

¹³⁴ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, Convention 154 sur la négociation collective, 1981, en ligne : www.ilo.org (dernière consultation le 2 avril 2009).

¹³⁵ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *précité*, note 120, art. 4.

¹³⁶ *Id.*

¹³⁷ Ruth BEN-ISRAEL, *International Labour Standards : The Case of Freedom to Strike*, Norwell, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1988, p 35.

¹³⁸ *Id.*, p 36.

L'historique des conventions 87 et 98 démontre que lors de la rédaction de ces documents, la question du droit de grève avait été considérée¹³⁹. Dans les trois rapports de 1948 de la *Conference Committee on Freedom of Association and Industrial Relations* entourant l'adoption de la Convention 87, on retrouve trois mentions du droit de grève, mais uniquement en tant que question accessoire aux discussions portant sur le droit de ne pas s'associer¹⁴⁰.

En 1949, les associations de travailleurs de la Pologne et de la Tchécoslovaquie proposaient l'ajout d'un premier article au projet de convention qui, suite à son adoption, deviendrait la Convention 98. L'article proposé était à l'effet que le droit de grève serait garanti pour tous les travailleurs et qu'une cessation collective de travail ne pourrait donner lieu à des représailles¹⁴¹. Cet amendement fut déclaré irrecevable, car le droit de grève ne figurait pas dans le texte proposé¹⁴². Le gouvernement Tchécoslovaque proposa ensuite l'ajout d'un article identique à celui proposé par les associations de travailleurs, entre les articles 3 et 4 du projet de résolution. Cette proposition fut jugée irrecevable pour les mêmes raisons¹⁴³.

Les organes de contrôle de l'OIT ont toujours considéré que le droit de grève découlait implicitement du droit des syndicats de formuler leur programme d'action et d'organiser leurs activités prévu à la Convention 87¹⁴⁴. Or, les motifs pour lesquels le BIT semble avoir adopté la position qu'en protégeant le droit d'association il n'était pas nécessaire de protéger explicitement le droit de grève ne sont pas documentés¹⁴⁵.

¹³⁹ *Id.*, p. 36.

¹⁴⁰ *Id.*, p. 40.

¹⁴¹ *Id.*, p. 42.

¹⁴² *Id.*

¹⁴³ *Id.*, p. 43.

¹⁴⁴ J-M Servais, *op cit*, note 77, pp. 90-91.

¹⁴⁵ R. Ben-Israel, *op cit*, note 137, p. 45.

Dans un dernier temps, notons que le droit de grève a tout de même un fondement dans un instrument de droit positif à l'article 8, paragraphe 1(d) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. La portée de cette protection demeure toutefois limitée par le fait que le Pacte ne s'applique qu'aux pays l'ayant ratifié¹⁴⁶.

Ainsi, les conventions 87 et 98 de l'OIT confèrent un certain nombre de droits et de protections aux salariés et aux employeurs désirant former des associations et y exercer des activités syndicales. Depuis l'adoption de la Déclaration de 1998 sur les droits fondamentaux au travail, ces conventions sont considérées comme des conventions fondamentales de l'OIT. Or, bien avant l'adoption de la Convention 87 en 1948, le droit d'association dans le but de former des associations syndicales était protégé dans la Constitution de l'OIT. La protection et la promotion des droits syndicaux furent réitérées dans la Déclaration de Philadelphie en 1944. Dans le prochain chapitre, nous examinerons les observations des organes de contrôle de l'OIT afin de voir comment les droits décrits précédemment sont protégés aux États-Unis, en Inde et au Bangladesh.

Afin de mettre en contexte les informations analysées dans ces documents, nous procéderons à un résumé sommaire des mécanismes de surveillance d'où émanent les recommandations.

Lorsqu'un État a ratifié une convention de l'OIT, l'État a l'obligation de fournir un rapport annuel au Bureau international du travail, identifiant les mesures prises pour donner effet à la convention¹⁴⁷. Ces rapports constituent le fondement des mécanismes de contrôle de l'OIT.

¹⁴⁶ *Id.*, p 85

¹⁴⁷ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *précité*, note 81, article 22

Le mécanisme de contrôle dit « régulier » implique la participation de deux acteurs au sein de l'OIT, la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations (CEACR) et la Commission tripartite de l'application des conventions et des recommandations de la Conférence internationale du travail (ci-après la Commission tripartite de la Conférence). Ce contrôle se base sur les rapports envoyés par les États membres de même que sur les observations à ce sujet réalisés par les organisations d'employeurs ou de travailleurs¹⁴⁸.

La CEACR examine tout d'abord les rapports des États membres et les commentaires des associations d'employeurs et de travailleurs. Ensuite, la CEACR peut soit publier une observation individuelle sur cet État dans son rapport annuel, ou encore envoyer directement une demande au gouvernement concerné. Dans un deuxième temps, le rapport de la CEACR est lu et analysé par la Commission tripartite de la Conférence qui peut elle-même formuler certaines observations sur des cas particuliers. Finalement, le rapport de la Commission tripartite de la Conférence est lu par la Conférence internationale du travail qui pourra donc, à ce moment, adopter le rapport en séance plénière¹⁴⁹.

Outre ce mécanisme de contrôle régulier, il existe trois mécanismes dits « particuliers » : une procédure de réclamation, une procédure de plainte et une procédure devant le Comité de la liberté syndicale (CLS). Pour les fins de la présente étude, seules les plaintes au Comité de la liberté syndicale seront étudiées.

Toute organisation d'employeurs ou de travailleurs peut déposer une plainte au Comité de la liberté syndicale (ci-après CLS) alléguant une atteinte à la liberté syndicale. Le CLS examinera ensuite la plainte et, s'il décide de donner suite à la plainte, émettra des

¹⁴⁸ Une description complète des mécanismes de contrôle est disponible sur le site Internet de l'OIT : <http://www.ilo.org> (dernière consultation le 11 mars 2009).

¹⁴⁹ Voir à cet effet le tableau résumé à l'annexe 1, disponible à <http://www.ilo.org> (dernière consultation le 11 mars 2009).

recommandations et demandera au gouvernement de le tenir informé. Si le conseil d'administration approuve les recommandations du CLS, le CLS pourra effectuer le suivi de la plainte ou, si le gouvernement de l'État a ratifié les conventions pertinentes, la plainte pourra être référée au CEACR¹⁵⁰.

Le prochain chapitre de l'étude portera sur les observations et recommandations du CEACR, de la Commission tripartite de la conférence et du CLS. Nous examinerons les observations formulées envers les États-Unis (le pays d'origine de Nike, de Gap et de Lévi-Strauss) et envers l'Inde et le Bangladesh (deux pays de production des entreprises mentionnées précédemment). Par cet examen, nous chercherons à identifier les besoins des travailleurs afin de déterminer à quels besoins les codes de conduite devraient répondre.

¹⁵⁰ Voir à cet effet le tableau résumé à l'annexe 2, disponible à <http://www.ilo.org> (dernière consultation le 2 avril 2009).

Chapitre 2- Les droits d'association et de négociation collective aux États-Unis, en Inde et au Bangladesh

Si les initiatives volontaires de responsabilité sociale des entreprises ont pour objectif d'offrir une protection allant au-delà de la législation locale, il est impératif de comprendre la situation des travailleurs dans les pays d'origine et dans les pays de production des entreprises pour connaître les destinataires des initiatives. Le présent chapitre a pour objectif d'identifier les besoins des travailleurs et les lacunes de la législation nationale auxquels les codes de conduite de Nike, de Gap et de Lévi-Strauss devraient palier.

Pour comprendre la portée du droit d'association aux États-Unis, en Inde et au Bangladesh, nous examinerons rapidement la législation de chaque pays avant d'étudier les observations des organes de contrôle de l'OIT par rapport à ces trois pays. Puisque le premier code de conduite, soit celui de Lévi-Strauss, fut adopté en 1992, nous avons cru pertinent de limiter notre étude aux observations formulées après cette date.

2.1- Le pays d'origine de Nike, de Gap et de Lévi-Strauss : les États-Unis

Les États-Unis n'ont jamais ratifié les conventions 87 et 98¹⁵¹. Or, puisqu'il s'agit de normes fondamentales et puisque les États-Unis sont membres de l'OIT, ils sont tenus de respecter les normes contenues dans ces instruments. N'ayant pas ratifié les conventions, les États-Unis ne sont pas soumis à l'obligation de fournir des rapports en vertu de l'article dix-neuf de la Constitution de l'OIT. Ainsi, il est impossible d'étudier les recommandations du CEACR ou du Comité tripartite de la conférence. Nous examinerons donc les sept

¹⁵¹ Lance COMPA, *Unfair Advantage : Worker's Freedom of Association in the United States under International Human Rights Standards*, Cornell University Press, Ithaca, 2004, p. 15.

plaintes présentées au Comité de la liberté syndicale entre 1992 et 2008, de même qu'une étude réalisée par Lance Compa pour Human Rights Watch.

Notons tout d'abord que les plaintes portant sur le droit de s'associer pour former un syndicat concernaient surtout le droit des fonctionnaires ou autres agents publics de s'associer. En 1992, le Comité de la liberté syndicale (CLS) étudia une plainte de l'*American Federation of Labour* et le *Congress of Industrial Organisations* (AFL-CIO) à l'effet que la législation américaine enfreint le droit des fonctionnaires (autant les agents fédéraux que ceux de certains États) de s'associer et de négocier collectivement¹⁵². Au niveau fédéral, le CLS notait que l'article 7102 (14) de la loi de 1979 portant réforme de la fonction publique excluait du champ de négociation des conditions d'emploi les questions traitées dans d'autres lois fédérales. Selon le CLS, l'exclusion des questions salariales et des avantages complémentaires du champ des négociations « ne répond pas aux exigences posées par le principe de la négociation collective volontaire »¹⁵³. De plus, le CLS rappelait que même si la Convention 98 prévoyait une exception pour les « fonctionnaires publics », la CEACR a interprété cette exception comme se limitant aux fonctionnaires agissant en tant qu'organes de la fonction publique uniquement.

Les recommandations émises dans ce rapport ne furent qu'intérimaires. Le cas fut examiné de nouveau à partir de documents additionnels fournis par l'AFL-CIO et le gouvernement en 1993¹⁵⁴. Par rapport aux agents fédéraux, le gouvernement avait déclaré, dans ses observations additionnelles, que les agents de l'exécutif dits « cols blancs » étaient visées

¹⁵² *Plainte contre le gouvernement des États-Unis d'Amérique*, Rapport no. 284, Cas no. 1557 (1992), Comité de la liberté syndicale, par. 760.

¹⁵³ *Id.*, par. 806.

¹⁵⁴ *Plaintes contre le gouvernement des États-Unis présentées par la Fédération américaine du travail et le congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) et l'Internationale des services publics (ISP)*, Rapport no. 291, Cas no. 1557 (1993), Comité de la liberté syndicale, par. 247.

par l'exception contenue au paragraphe 6 de la Convention 98. Selon le CLS, « le simple fait que les fonctionnaires sont des « cols blancs » ne suffit pas à les ranger dans la catégorie des agents « commis à l'administration de l'État ». Si tel était le cas, la portée de la Convention no. 98 pourrait s'en trouver fort réduite ¹⁵⁵». Dans ses recommandations le CLS demanda au gouvernement « d'appeler l'attention des pouvoirs publics intéressés [...] sur le principe selon lequel tous les agents de la fonction publique, à l'exception de ceux qui sont commis à l'administration de l'État » doivent bénéficier du droit d'association et de négociation collective. Le CLS rappelle aussi « qu'une priorité devrait être accordée à la négociation collective comme moyen de règlement des différends survenant à propos de la détermination des conditions et modalités d'emploi dans le secteur public ¹⁵⁶».

Une seconde plainte qui a fait l'objet de recommandations de la part du CLS en 1992 concernait la protection contre les actes antisyndicaux et les protections procédurales liées à cette protection. Ce cas concernait trois allégations du Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (UFCW), essentiellement à l'effet que la législation américaine ne protégeait pas suffisamment les syndicats et les travailleurs contre les agissements antisyndicaux et que lorsque le *National Labour Relations Board* (NLRB) avait des raisons suffisantes de croire que des droits syndicaux avaient été violés, les recours prévus à la loi étaient peu efficaces¹⁵⁷. L'UFCW a présenté un cas dénommé « l'affaire de Fredericksburg » au CLS. Dans cette affaire, le 23 juin 1989, des représentants syndicaux ont été forcés de quitter les lieux de travail auprès de l'entreprise

¹⁵⁵ *Id.*, par. 278.

¹⁵⁶ *Id.*, par. 285.

¹⁵⁷ *Plainte contre le gouvernement des États-Unis d'Amérique présentée par le Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (UFCW), la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) et la Fédération internationale des employés, techniciens et cadres (FIET)*, Rapport no. 284, Cas no. 1523 (1992), Comité de la liberté syndicale, par. 141.

Food Lion. La police locale est intervenue et les a prévenus que « s'ils n'obtempéraient pas immédiatement, ils seraient arrêtés et emprisonnés sans mandat »¹⁵⁸.

Dix-neuf mois après l'incident, la NLRB a émis une sentence dans laquelle le juge administratif concluait que Food Lion « s'était interposée et s'était rendue coupable d'entrave et de coercition » en empêchant son personnel d'exercer ses droits syndicaux¹⁵⁹. Or, puisque les décisions du NLRB ne sont pas exécutoires, l'UFCW ne pouvait savoir si Food Lion obtempérait à la décision et tous les efforts de syndicalisation devenaient paralysés¹⁶⁰.

Dans le cas de l'affaire de Fredericksburg, le CLS s'est dit préoccupé par les menaces d'arrestation et l'expulsion des représentants syndicaux¹⁶¹ et a demandé au gouvernement de garantir aux représentants l'accès aux lieux de travail¹⁶². En ce qui concerne la dimension procédurale, le CLS a décidé que la *National Labour Relations Act* semblait établir un système élaboré d'instruction des plaintes et que la plupart des cas étaient traités rapidement par le NLRB¹⁶³. Finalement, le CLS demanda au gouvernement de « veiller à ce que, dans le cadre de l'application de la loi fédérale sur les relations professionnelles, les travailleurs et les employeurs sont traités sur un pied de parfaite égalité¹⁶⁴ ».

Aucune plainte n'a fait l'objet d'observation ou de recommandation de la part du CLS entre 1993 et 2006. En 2006 et en 2007, les questions des droits d'association et de négociation collective des employés du secteur public fut de nouveau porté devant le CLS. En 2006, la Fédération américaine des agents du gouvernement (AFGE) a porté plainte suite à

¹⁵⁸ *Id.*, par. 148-149.

¹⁵⁹ *Id.*, par. 149.

¹⁶⁰ *Id.*, par. 150.

¹⁶¹ *Id.*, par. 194.

¹⁶² *Id.*, par. 195.

¹⁶³ *Id.*, par. 193.

¹⁶⁴ *Id.*, par. 198.

l'adoption de décrets et l'adoption de législation ayant pour effet de priver des employés fédéraux (ici, 56 000 agents de sécurité des aéroports¹⁶⁵) de leur droit d'association¹⁶⁶ au nom de la sécurité nationale¹⁶⁷. Le CLS s'est dit préoccupé par deux questions, soit l'utilisation d'une définition très large du travail lié à la sécurité nationale ayant pour effet de limiter l'accès au droit d'association à des agents fédéraux et, deuxièmement, l'absence de recours pour examiner les cas d'exclusion pour ces agents¹⁶⁸. Dans ses recommandations, le CLS a demandé au gouvernement de consulter les organisations de travailleurs afin de déterminer les conditions d'emploi qui ne sont pas directement liées à la sécurité nationale afin de mener des négociations collectives sur ces questions¹⁶⁹.

En 2007, l'Union des travailleurs des secteurs de l'équipement électrique, de l'équipement radiophonique et des machines d'Amérique (UE) a allégué que la législation de la Caroline du Nord interdisait la conclusion d'une convention collective entre les villes de l'État et un syndicat du secteur public. Le CLS a rappelé le cas no. 1557 qui fut analysé par le CLS en 1992 et en 1993¹⁷⁰ (et dont nous avons rapporté les éléments essentiels précédemment) avant de réitérer que les seules exceptions visant les fonctionnaires prévues dans les conventions 87 et 98 sont les policiers, les forces armées et les fonctionnaires commis à l'administration de l'État¹⁷¹. Le CLS demanda donc au gouvernement, avec la participation

¹⁶⁵ *Id.*, par. 795.

¹⁶⁶ *Plainte contre le gouvernement des États-Unis présentée par la Fédération américaine des agents du gouvernement (AFGE), AFL-CIO, appuyée par l'Internationale des services publics (ISP)*, Rapport no. 343, Cas no. 2292 (2006), Comité de la liberté syndicale, par. 705.

¹⁶⁷ *Id.*, par. 788.

¹⁶⁸ *Id.*, par. 794.

¹⁶⁹ *Id.*, par. 798.

¹⁷⁰ *Plainte contre le gouvernement des États-Unis présentée par l'Union des travailleurs des secteurs de l'équipement électrique, de l'équipement radiophonique et des machines d'Amérique (UE), appuyée par l'Internationale des services publics (ISP)*, Rapport no. 344, Cas no. 2460 (2007), Comité de la liberté syndicale, par. 989.

¹⁷¹ *Id.*

des organisations de travailleurs, de favoriser l'établissement d'un cadre de négociation dans le secteur public de la Caroline du Nord et de prendre des mesures en vue de rendre la législation de l'État conforme aux principes de la liberté syndicale¹⁷².

Les deux observations les plus récentes portaient sur le droit des assistants chargés d'enseignement dans les universités privées de négocier collectivement¹⁷³ et sur une interprétation élargie de « superviseur » ayant pour effet de priver des catégories de travailleurs du droit d'association¹⁷⁴. En effet, l'AFL-CIO avait porté plainte au CLS suite à une interprétation élargie de « superviseur » par la NLRB¹⁷⁵ dans les affaires Oakwood Healthcare Inc., Croft Metals Inc. et Golden Grest Healthcare (la « trilogie d'Oakwood »)¹⁷⁶. Dans ses observations, le CLS rappela que tous les salariés, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de constituer des organisations¹⁷⁷. Or, plutôt que de recommander que le droit d'association soit étendu à tous les salariés incluant les « superviseurs », le CLS demanda au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour limiter l'exclusion du personnel d'encadrement aux seuls « travailleurs représentant effectivement les intérêts de l'employeur »¹⁷⁸.

¹⁷² *Id.*, par. 999.

¹⁷³ *Plainte contre le gouvernement des États-Unis présentée par le Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole des États-Unis (UAW) et la Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO)*, Rapport no. 350, Cas no. 2547 (2008), Comité de la liberté syndicale.

¹⁷⁴ *Plainte contre le gouvernement des États-Unis présentée par la Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO)*, Rapport no. 349, Cas no. 2524 (2008), Comité de la liberté syndicale.

¹⁷⁵ *Id.*, par. 794.

¹⁷⁶ *Id.*, par. 797.

¹⁷⁷ *Id.*, par. 854.

¹⁷⁸ *Id.*, par. 856.

En résumé, l'étude des observations du CLS nous ont permis d'identifier les besoins suivants pour les travailleurs américains entre 1992 et 2008 : le respect du droit de constituer un syndicat ou d'y adhérer pour les travailleurs du secteur public, l'accès à la négociation collective pour les travailleurs du secteur public, l'exercice des activités syndicales sans menaces ni représailles (notamment l'expulsion des lieux de travail) et le respect du droit d'association des travailleurs considérés comme des « superviseurs » en raison d'un élargissement de la définition de « superviseur ».

L'examen du rapport de Lance Compa pour Human Rights Watch révèle une myriade de violations du droit d'association aux États-Unis que l'examen de seules les observations du CLS ne permet de déceler. Dans son rapport, Compa fait un certain nombre de constatations et formule, pour chaque constatation, une recommandation¹⁷⁹. Parmi les observations de Compa, les suivantes sont particulièrement pertinentes pour notre étude de cas : une discrimination systématique à l'endroit des salariés en faveur de la syndicalisation¹⁸⁰, des difficultés causées par le système d'accréditation par vote au scrutin secret¹⁸¹, des délais devant le National Labour Relations Board¹⁸², l'exclusion de millions de travailleurs du droit d'association¹⁸³, notamment les travailleurs des agences de placement¹⁸⁴ et des atteintes significatives au droit de grève¹⁸⁵.

La discrimination et le congédiement des organisateurs syndicaux est, selon Compa, courant. Même si le droit américain prévoit que la discrimination à l'endroit des organisateurs syndicaux est illégale, plusieurs employeurs profitent des délais procéduraux pour congédier des organisateurs sachant qu'après plusieurs années de lutte juridique, le

¹⁷⁹ L. COMPA, op cit, note 1, p. 17-39.

¹⁸⁰ *Id.*, p. 18.

¹⁸¹ *Id.*, p. 22.

¹⁸² *Id.*, p. 23.

¹⁸³ *Id.*, p. 29.

¹⁸⁴ *Id.*, p. 30.

¹⁸⁵ *Id.*, p. 31.

seul remède disponible au travailleur est la réintégration au travail, un remède que la plupart des travailleurs refusent¹⁸⁶.

La méthode d'accréditation par vote au scrutin secret donne souvent lieu à des confrontations marquées d'acrimonie entre l'employeur et le syndicat¹⁸⁷. Selon Compa, l'accréditation par signature de cartes qui permet d'identifier une majorité de salariés serait une méthode plus rapide et qui permettrait un choix raisonnable dans un milieu moins marqué par le pouvoir de coercition patronal¹⁸⁸.

Les délais significatifs devant le National Labour Relations Board portent atteinte au droit d'association des salariés américains. Dans les cas d'accréditation, il y a un délai de plusieurs semaines entre la demande d'élection et l'élection elle-même. S'il y a une contestation de la liste des salariés éligibles à voter dans cette élection, il peut y avoir des délais additionnels de plusieurs mois. De plus, l'élection peut être contestée après qu'elle ait eu lieu, retardant le processus d'accréditation de plusieurs années¹⁸⁹. Des délais semblables ont été notés par Compa lors de l'audition de plaintes portant sur un refus de négocier ou encore sur des pratiques abusives ou discriminatoires¹⁹⁰.

De plus, hormis les exclusions des travailleurs du secteur public dont nous avons discuté lors de l'analyse des décisions du CLS, Compa fait mention de plusieurs groupes de travailleurs qui ne bénéficient pas du droit d'association, notamment les travailleurs agricoles, domestiques ou « autonomes » (alors qu'ils travaillent exclusivement avec un fournisseur et sont, en réalité, dans une relation de dépendance économique), de même que le personnel de supervision¹⁹¹. Dans le secteur du textile, une série de contrats de sous-

¹⁸⁶ *Id.*, p. 18.

¹⁸⁷ *Id.*, p. 22.

¹⁸⁸ *Id.*, p. 23.

¹⁸⁹ *Id.*

¹⁹⁰ *Id.*, p. 24.

¹⁹¹ *Id.*, p. 29.

traitance rend l'identification du véritable employeur dans le but de former un syndicat très difficile¹⁹².

Finalement, le droit des employeurs de remplacer de façon permanente les salariés en grève contrevient aux obligations internationales des États-Unis¹⁹³. Le droit américain interdit le remplacement des salariés lorsque la grève porte sur des pratiques déloyales de travail et non sur des questions liées au contenu de la convention collective. Ces travailleurs bénéficient d'un droit de réintégration à la fin de la grève. Or, cette réintégration peut être retardée de plusieurs années lorsque la réintégration est contestée devant le National Labour Relations Board¹⁹⁴.

Ainsi, afin de fournir une réelle protection pour les travailleurs américains, un code de conduite devrait intégrer les normes internationales suivantes : le droit de tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, de constituer un syndicat (Convention 87, article 2) incluant des moyens pour faciliter l'accréditation des travailleurs sous-traitants et les travailleurs temporaires, la protection contre les mesures discriminatoires (Convention 98, articles 1 et 2), l'existence de moyens administratifs afin de protéger les travailleurs contre les mesures discriminatoires (Convention 98, article 3) et, finalement, la protection du droit de grève.

Dans la prochaine section de ce chapitre, nous examinerons les observations de l'OIT pour l'Inde et le Bangladesh, deux pays de production de Nike, de Gap et de Lévi-Strauss. Cette analyse permettra d'identifier les normes qui devraient être incluses dans un code de conduite si ce code de conduite visait à offrir une protection additionnelle aux travailleurs des pays « hôte » des trois entreprises susmentionnées.

¹⁹² *Id*, p. 30.

¹⁹³ *Id*, p. 31.

2.2- Les pays « hôte » de Nike, de Gap et de Lévi-Strauss : l'Inde et le Bangladesh

L'Inde et le Bangladesh figurent parmi les pays dans lesquels se trouvent le plus grand nombre de sous-traitants de Nike, de Gap et de Lévi-Strauss selon les données publiées par ces entreprises.

2.2.1 – L'Inde

Tout comme les États-Unis, l'Inde est un État membre de l'OIT n'ayant pas ratifié les conventions 87 et 98. Ainsi, l'Inde n'a aucune obligation de fournir des rapports relativement à l'application de ces conventions et il n'existe aucune observation du CEACR ou du Comité tripartite de la conférence portant sur le respect des conventions 87 ou 98 dans la législation indienne. Dans cette section, nous analyserons les plaintes au Comité de la liberté syndicale portées contre l'Inde entre 1992 et 2008 afin d'identifier les besoins des travailleurs indiens relativement aux droits d'association et de négociation collective.

Alors que les plaintes envers les États-Unis portaient surtout sur le respect du droit d'association et, de façon secondaire, sur des gestes de menaces ou de représailles contre les organisateurs syndicaux, les plaintes envers l'Inde portent surtout sur des actes de représailles et, de façon secondaire, sur l'ingérence et le respect du droit de grève.

L'allégation la plus grave fut portée devant le CLS en 1997 par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) et concerne le meurtre d'une syndicaliste¹⁹⁵. Selon l'UITA, la

¹⁹⁴ *Id.*

¹⁹⁵ *Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), Rapport No. 306, Cas No. 1854 (1997), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail.*

victime, Mme Ahilya Devi, s'occupait surtout des droits des femmes et des paysans sans terre. En 1993, elle avait été agressée pour la première fois par des hommes armés, mais la police de l'État du Bihar a refusé d'ouvrir une enquête. Deux ans plus tard, Mme Devi fut assassinée¹⁹⁶. Toujours selon l'UITA, il s'agissait du troisième assassinat d'un défenseur des droits sociaux dans le même district de l'État du Bihar en deux ans¹⁹⁷. Dans ses observations, le CLS notait que le gouvernement indien avait déclaré que deux personnes avaient été mises en accusation et qu'ils auraient avoué leur participation au crime. De plus, des ordonnances d'arrestation avaient été émises pour quatre autres personnes¹⁹⁸. Dans ses recommandations, le CLS a demandé au gouvernement indien de le tenir informé des procédures entreprises contre les deux personnes arrêtées et des développements concernant l'arrestation des deux autres personnes impliquées dans le meurtre de Mme Devi¹⁹⁹. Malheureusement, le CLS n'a pas examiné les suites de ce dossier.

Au total, quatre allégations d'ingérence furent entendues par le CLS entre 1992 et 2008. En 1992, la Centrale indienne des syndicats (CITU) a porté plainte à l'effet que la direction du Projet d'eau lourde et le gouvernement de l'État d'Orissa s'était ingéré dans les affaires internes du syndicat, notamment en interdisant la tenue de réunions syndicales entre janvier et mai 1988²⁰⁰. Dans ses conclusions, le CLS rappela que « le droit des syndicats d'organiser librement des réunions dans leurs propres locaux pour examiner des questions syndicales, sans autorisation préalable et sans ingérence des autorités publiques, constitue un élément fondamental de la liberté syndicale²⁰¹ ». En 1994, le CLS examina une plainte présentée par l'UITA, faisant état d'ingérences dans les activités du syndicat de Hindustan

¹⁹⁶ *Id.*, par. 466.

¹⁹⁷ *Id.*, par. 467.

¹⁹⁸ *Id.*, par. 475.

¹⁹⁹ *Id.*, par. 476.

²⁰⁰ *Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par la Centrale indienne des syndicats (CITU)*, Rapport No. 283, Cas No. 1479 (1992), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail, par. 78.

²⁰¹ *Id.*, par. 98.

Lever, notamment dans le fonctionnement d'un séminaire organisé par le syndicat²⁰². Le CLS avait examiné ce cas plus tôt la même année. Lors du premier examen, le CLS avait noté « avec préoccupation » que des organisateurs du séminaire avaient été interrogés par un inspecteur de police²⁰³. De plus, le CLS avait prié le gouvernement de garantir le respect du principe selon lequel les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence²⁰⁴ et demanda à l'UITA de fournir certaines informations supplémentaires²⁰⁵ et au gouvernement de tenir le CLS informé de l'évolution du dossier²⁰⁶. Finalement, en 2007, une plainte fut déposée par le Syndicat des travailleurs unis de MRF alléguant notamment des actes d'ingérence par le biais de la création de syndicats fantoches²⁰⁷. Le CLS a dit regretter l'inaction du gouvernement face aux nombreuses allégations formulées par le syndicat et invita le gouvernement à prendre les mesures nécessaires afin de dissuader les entreprises à recourir à des actes portant atteinte à l'indépendance des organisations syndicales²⁰⁸. Étant donnée la complexité de ce cas et les nombreuses allégations portées par le syndicat, nous y reviendrons ultérieurement.

Concernant les plaintes de représailles à l'endroit des organisateurs syndicaux, celles-ci varient entre des plaintes d'arrestation, de violence et de suspension. Des cas d'arrestation arbitraire de militants syndicaux furent rapportés en 1992²⁰⁹ et en 2003²¹⁰. Des cas de voie

²⁰² *Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation et des branches connexes (UITA)*, Rapport No. 295, Cas No. 1651 (1994), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail, par. 551.

²⁰³ *Id.*, par. 674 (a).

²⁰⁴ *Id.*, par. 674 (g).

²⁰⁵ *Id.*, par. 674 (h).

²⁰⁶ *Id.*, par. 674 (i).

²⁰⁷ *Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par le Syndicat des travailleurs unis de MRF*, Rapport No. 348, Cas No. 2512 (2007), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail, par. 841.

²⁰⁸ *Id.*, par. 898.

²⁰⁹ *Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par la Centrale indienne des syndicats (CITU)*, précité, note 200.

de faits et autres actions de violence à l'endroit de syndicalistes furent rapportées en 1996²¹¹ et en 2007²¹². Finalement, des allégations de suspension ou de licenciements pour des motifs syndicaux furent examinées par le CLS en 1992²¹³, en 2002²¹⁴, en 2003²¹⁵ et en 2004²¹⁶.

²¹⁰ *Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par le Syndicat Pataka Biri Karmachary* Rapport No. 330, Cas No. 2158 (2003), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail, et, *Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par la Centrale syndicale indienne (CITU)*, Rapport No. 335, Cas No. 2228 (2004), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail.

²¹¹ *Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par la Centrale des syndicats indiens (CITU)*, Rapport No. 302, Cas No. 1840 (1996), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail.

²¹² *Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par le Syndicat des travailleurs unis de MRF*, Rapport No. 348, Cas No. 2512 (2007), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail.

²¹³ *Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par la Centrale indienne des syndicats (CITU)*, Rapport No. 283, Cas No. 1479 (1992), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail, et,

Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par le Syndicat des travailleurs de l'ingénierie de l'Hindoustan (HEETU), Rapport No. 283, Cas No. 1514 (1992), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail.

²¹⁴ *Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par le Syndicat Pataka Biri Karmachary*, Rapport No. 328, Cas No. 2158 (2002), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail.

²¹⁵ *Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par la Centrale syndicale indienne (CITU)*, Rapport No. 332, Cas No. 2228 (2003), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail, et, *Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par la Centrale syndicale indienne (CITU)*, Rapport No. 331, Cas No. 2228 (2003), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail, et, *Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par le Syndicat Pataka Biri Karmachary* Rapport No. 330, Cas No. 2158 (2003), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail.

²¹⁶ *Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par la Centrale syndicale indienne (CITU)*, Rapport No. 335, Cas No. 2228 (2004), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail.

Compte tenu du nombre significatif de plaintes au CLS portant sur des mesures de représailles ou de discrimination antisyndicale, nous examinerons uniquement la dernière plainte déposée au CLS en 2007 par le Syndicat des travailleurs unis de MRF²¹⁷ dont nous avons fait mention précédemment. Dans cette affaire, le Syndicat des travailleurs unis de MRF alléguait plusieurs actes antisyndicaux, notamment « le licenciement, la suspension et le transfert des membres actifs du syndicat, la réduction arbitraire des salaires, les actes de violence physique et la formation de fausses accusations pénales ». De plus, le syndicat affirmait que le système juridique indien ne garantissait pas suffisamment les droits syndicaux²¹⁸.

Dans ses conclusions, le CLS rappelle que la discrimination antisyndicale « est une des violations les plus graves de la liberté syndicale puisqu'elle peut compromettre l'existence même des syndicats »²¹⁹ et qu'en raison de la difficulté pour un travailleur de prouver qu'il a été victime de discrimination antisyndicale, il appartient au gouvernement d'adopter une législation ou des procédures qui permettent de remédier rapidement à ces difficultés²²⁰. Le CLS nota que la plupart des cas de congédiements étaient en instance depuis plusieurs années²²¹. De plus, outre le licenciement de 22 syndicalistes sur une période de trois ans, l'usine avait récemment licencié le secrétaire général du syndicat. Ainsi, le CLS demanda au gouvernement de « mener sans retard une enquête indépendante sur les actes allégués de discrimination antisyndicale » et, « si ces allégations s'avèrent exactes, d'offrir aux intéressés une réparation pour les préjudices subis »²²². Le CLS a aussi demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin de s'assurer que les membres du

²¹⁷ *Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par le Syndicat des travailleurs unis de MRF*, Rapport No. 348, Cas No. 2512 (2007), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail.

²¹⁸ *Id.*, par. 841.

²¹⁹ *Id.*, par. 895.

²²⁰ *Id.*, par. 896.

²²¹ *Id.*

²²² *Id.*, par. 897.

syndicat ne subissaient pas de perte salariale et de tenir le CLS informé des développements²²³.

Trois cas concernant le refus de reconnaître le droit d'association de certains salariés furent portés devant le CLS entre 1992 et 2008. En 1992, la Confédération nationale des associations de cadre des entreprises du secteur public central (NCOA) porta plainte à l'effet que la définition de « travailleur » prévue à la loi de 1947 sur les conflits de travail excluait le personnel d'encadrement et de direction et, par conséquent, leurs organisations enregistrées ne pouvaient recevoir de reconnaissance officielle à des fins de négociation collective²²⁴. En 1996, le CLS examina une plainte émanant du Congrès panindien des syndicats (AITUC) et du CITU à l'effet que les nouvelles règles d'accréditation adoptées par le gouvernement indien portaient gravement atteinte aux droits de 1,5 million de travailleurs gouvernementaux et qu'il s'agissait de violations des principes de la liberté syndicale²²⁵. Un second volet de la plainte portait sur des mécanismes d'accréditation et de prélèvement des cotisations que le CLS jugea conforme aux conventions 87 et 98²²⁶. Par rapport à la question initiale portant sur le retrait de l'accréditation accordée aux syndicats d'agents du gouvernement central, le CLS demanda au gouvernement de prendre des mesures afin d'amender le règlement régissant les services publics centraux²²⁷. Une troisième et dernière plainte au CLS concernant le droit d'association fut présentée en 2005 par l'Union internationale des syndicats des travailleurs de la fonction publique et assimilés

²²³ *Id.*

²²⁴ *Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par la Confédération nationale des associations de cadres des entreprises du secteur public central (NCOA)*, Rapport No. 284, Cas No. 1591 (1992), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail, par. 947.

²²⁵ *Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par le Congrès panindien des syndicats et la Centrale des syndicats indiens*, Rapport No. 302, Cas No. 1817 (1996), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail, par. 300.

²²⁶ *Id.*, par. 317-326.

²²⁷ *Id.*, par. 328) c.

(TUIPAE) et le Syndicat des fonctionnaires du gouvernement du Tamil Nadu (TNGOU), appuyés par la Fédération syndicale mondiale (FSM) et l'Internationale des services publics (ISP)²²⁸. Tel que discuté précédemment, cette plainte portait à la fois sur le droit d'association des salariés et enseignants gouvernementaux et sur le respect de leur droit de grève²²⁹.

Finalement, deux plaintes portant sur l'exercice du droit de grève furent rapportées, dont le cas précédent. Dans l'autre cas, datant de 2003, le CITU avait porté plainte suite, notamment, à la répression d'une grève par la police²³⁰. Après avoir examiné la plainte, le CLS a demandé au gouvernement « d'entreprendre d'urgence toutes les démarches nécessaires afin de s'assurer qu'une enquête indépendante et approfondie est effectuée, avec la coopération de l'organisation plaignante sur les allégations de répression brutale d'une grève »²³¹.

Il appert de la lecture des plaintes portées devant le Comité de la liberté syndicale que les travailleurs indiens présentent les besoins suivant relativement à la protection de leur droit d'association : une protection accrue contre les actes d'ingérence patronale, une protection supplémentaire relativement aux mesures de représailles (incluant, notamment, les

²²⁸ *Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par l'Union internationale des syndicats des travailleurs de la fonction publique et assimilés (TUIPAE) et le Syndicat des fonctionnaires du gouvernement du Tamil Nadu (TNGOU) appuyés par la Fédération syndicale mondiale (FSM) et l'Internationale des services publics (ISP)*, Rapport No. 338, Cas No. 2364 (2005), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail.

²²⁹ *Id.*, par. 959.

²³⁰ *Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par la Centrale syndicale indienne (CITU)*, Rapport No. 332, Cas No. 2228 (2003), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail, par. 738.

²³¹ *Id.*, par. 746.

garanties procédurales appropriées), un meilleur accès à la syndicalisation pour les travailleurs de l'État et, finalement, la protection du droit de grève.

2.2.2.- Le Bangladesh

Tout comme les États-Unis et l'Inde, le Bangladesh est membre de l'OIT. Or, contrairement le gouvernement du Bangladesh a ratifié les conventions 87 et 98 en 1972. Ainsi, dans la prochaine section, nous examinerons les observations du CEACR et du Comité tripartite de la conférence fondés sur les rapports annuels du Bangladesh de même que les observations du Comité de la liberté syndicale.

Dans une observation de 1994 concernant l'application de la Convention 87 au Bangladesh, le CEACR réitéra ses commentaires antérieurs sur les points suivants : le droit d'association des cadres et gestionnaires, le droit d'association des employés de l'État, les restrictions quant aux catégories de personnes pouvant occuper des fonctions exécutives au sein d'un syndicat, la « règle du trente pour cent » qui exige que trente pour cent des salariés d'une entreprise soient membres du syndicat pour qu'un syndicat naisse et continue à exister et le droit d'association des travailleurs dans les zones franches d'exportation²³². En 1995, en plus des éléments mentionnés précédemment, le CEACR examina aussi les restrictions au droit de grève²³³. Ces éléments sont au centre des observations formulées par le CEACR et le Comité tripartite de la Conférence internationale du travail entre 1994 et 2008. Pour les fins de notre étude, nous délaierons les observations portant sur les travailleurs du secteur public afin d'examiner les observations relatives au rôle du Registraire des syndicats, à l'ingérence au sein du fonctionnement du syndicat, aux

²³² *Individual Observation concerning Convention No. 87, Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh* (1994), CEACR, Organisation internationale du travail

²³³ *Individual Observation concerning Convention No. 87, Freedom of Association and the Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh* (1995), CEACR, Organisation internationale du travail

représailles, à la règle du trente pour cent, à la situation des travailleurs dans les zones franches d'exportation et au droit de grève.

Le pouvoir du Registraire des syndicats d'accepter ou de refuser l'enregistrement d'un syndicat a été mentionné maintes fois dans les observations du CEACR et du Comité tripartite de la Conférence internationale du travail. Selon les commentaires du représentant gouvernemental du Bangladesh au Comité tripartite de la Conférence en 1995, la législation du travail au Bangladesh accordait au Registraire des syndicats une fonction quasi-juridique et chaque décision du Registraire pouvait être contestée devant un tribunal compétent. Lors de cette même session du Comité tripartite de la Conférence, les membres du groupe d'employeurs ont rappelé que le contrôle du Registraire des syndicats ne devrait pas être trop étendu et ces membres ont demandé au gouvernement du Bangladesh des informations supplémentaires sur les recours juridiques disponibles aux syndicats²³⁴.

En ce qui concerne les restrictions relatives aux personnes pouvant occuper une fonction syndicale, la législation du Bangladesh empêchait les personnes qui n'étaient pas à l'emploi d'une entreprise d'exercer des fonctions au sein du syndicat de cette entreprise.

Selon les observations du CEACR :

«[S]uch legislation entails the risk of interference by the employer through the dismissal of trade union members or leaders for exercising legitimate trade union activities with the result (or even the intention) of depriving them in the future from holding a position as a trade union officer. The Committee therefore once again expresses the firm hope that the Government will ensure that these provisions are amended to provide greater flexibility in relation to membership and the holding of trade union office by admitting as candidates persons who have previously been employed in the occupation (including workers who have been dismissed) or by

²³⁴ *Examination of individual case concerning Convention No. 87, Freedom of Association and the Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh (1995)*, ILCCR, Organisation internationale du travail

exempting from occupational requirements a reasonable proportion of the officers of an organization²³⁵. »

Ainsi, selon le CEACR, cette législation pourrait donner ouverture à des actes de représailles et d'ingérence.

Malheureusement, la lecture des observations révèle une occurrence de représailles qui peuvent servir de fondement aux craintes du CEACR susmentionnés. Notamment, dans ses observations de 2006, le CEACR a tenu compte de communications envoyées par la CISL à l'effet que le 20 avril 2005, la police du Bangladesh a arrêté trois cent cinquante travailleuses lors d'une manifestation syndicale organisée pour la journée internationale des femmes. Le CEACR rappela que la détention de syndicalistes pour l'exercice d'activités syndicales, même lorsqu'il s'agit de détentions pour de courtes périodes, constitue une grave violation du droit d'association. Le CEACR demanda au gouvernement du Bangladesh de lui fournir des informations supplémentaires sur la situation de ces femmes²³⁶.

Relativement aux autres plaintes d'ingérence dans les affaires des syndicats, selon le CEACR en 2005, le gouvernement du Bangladesh ne faisait que répéter ses commentaires antérieurs, exprimés depuis plusieurs années, à l'effet que la législation du Bangladesh prévoyait déjà certaines protections contre l'ingérence. Dans ses observations, le CEACR demanda de nouveau au gouvernement d'adopter des mesures plus spécifiques à cet égard²³⁷.

²³⁵ *Individual Observation concerning Convention No. 87, Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh (1997), CEACR, Organisation internationale du travail.*

²³⁶ *Individual Observation concerning Convention No. 87, Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh (2006), CEACR, Organisation internationale du travail.*

²³⁷ *Individual Observation concerning Convention No. 98, Right to Organise and Collective Bargaining, 1949, Bangladesh (2005), CEACR, Organisation internationale du travail.*

La règle du trente pour cent est une lacune de la législation du Bangladesh soulignée de façon répétée par le CEACR et par le Comité tripartite de la conférence depuis bien avant 1992. La législation du Bangladesh exige en effet une approbation de trente pour cent des salariés d'une entreprise afin d'enregistrer un syndicat et du tiers des salariés afin de pouvoir négocier. Dans ses observations de 2007, le CEACR demanda encore une fois au gouvernement du Bangladesh de diminuer le pourcentage de travailleurs requis pour l'enregistrement d'un syndicat et pour la négociation collective²³⁸.

Une plainte au Comité de la liberté syndicale fut déposée par la FITTHC en 2005 et concerne les travailleurs des zones franches d'exportation (ZFE)²³⁹. Selon la FITTHC, le gouvernement du Bangladesh a refusé le droit de la liberté syndicale aux travailleurs des ZFE²⁴⁰. Le CLS nota que la loi avait pour effet de reporter la reconnaissance du droit syndical dans les ZFE jusqu'en novembre 2006²⁴¹. Selon le CLS, «le refus global d'accorder le droit syndical aux travailleurs de ces zones jusqu'au 31 octobre 2006 représente une violation grave des principes de la liberté syndicale et en particulier de l'article 2 de la convention no 87 »²⁴².

Le refus de reconnaître le droit d'association des travailleurs des zones franches d'exportation est un sujet récurrent dans l'ensemble des observations du CEACR et du Comité tripartite de la conférence entre 1992 et 2008. Dans ses observations de 2001, le CEACR rappela que cela faisait plusieurs années qu'il commentait sur certaines violations graves de la liberté d'association dont le refus du droit d'association des salariés des ZFE.

²³⁸ *Individual Observation concerning Convention No. 98, Right to Organise and Collective Bargaining, 1949, Bangladesh* (2007), CEACR, Organisation internationale du travail.

²³⁹ *Plainte contre le gouvernement du Bangladesh présentée par la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC)*, Rapport No. 337, Cas No. 2327 (2005), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail.

²⁴⁰ *Id.*, par. 186.

²⁴¹ *Id.*, par. 194.

²⁴² *Id.*, par. 195.

Le CEACR a souligné que les arguments avancés par le gouvernement du Bangladesh pour justifier ce refus étaient les mêmes depuis plusieurs années, notamment que des ZFE sans présence syndicale étaient nécessaires pour attirer des investissements étrangers²⁴³.

Dans son rapport annuel portant sur la Convention 98 en 2004, le gouvernement du Bangladesh annonça l'adoption de nouvelle législation concernant les travailleurs des ZFE²⁴⁴. Par rapport à cette nouvelle législation, le CEACR a pris note des commentaires émis par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) dans ses observations de 2006. Le CISL rapporta que la nouvelle législation imposait comme condition à la formation d'un syndicat dans les ZFE que 30% des membres de chaque unité industrielle devaient en faire application. Puis, la création d'un syndicat devait être votée à la majorité simple lors d'un référendum où cinquante pour cent des salariés de l'entreprise ont exprimé leur droit de vote²⁴⁵. Bref, il s'agissait de conditions qui vont même au-delà de la fameuse « règle du trente pour cent » jugée excessive par le CEACR.

Le refus du droit syndical dans les ZFE suivi de l'imposition d'obstacles à la formation des syndicats menèrent à de graves révoltes ouvrières en 2006. Lors d'une réunion du Comité tripartite de la conférence en 2006, un observateur de la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) s'exprima ainsi :

« Hundreds of thousands of textile workers were in revolt against wage levels fixed back in 1994, arbitrarily fixed piecework rates, and working hours which ranged from 14 to 16 hours a day. A number of workers had been killed, hundreds injured, and many arrested and over 250 factories had been attacked, of which some were totally

²⁴³ *Individual Observation concerning Convention No. 87, Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh* (2001), CEACR, Organisation internationale du travail.

²⁴⁴ *Individual Observation concerning Convention No. 98, Right to Organise and Collective Bargaining, 1949, Bangladesh* (2005), CEACR, Organisation internationale du travail.

²⁴⁵ *Individual Observation concerning Convention No. 98, Right to Organise and Collective Bargaining, 1949, Bangladesh* (2006), CEACR, Organisation internationale du travail.

destroyed. Over 70,000 workers in EPZs were locked out. This situation was the result of the inability of workers to exercise the right to freedom of association and collective bargaining. There was no collective bargaining in the 4,600 factories in the garment sector, and only a handful of recognized trade unions. The 30 per cent threshold required to form a trade union effectively prevented trade unions from getting off the ground, and when they did they were promptly attacked.²⁴⁶ »

Finalement, en ce qui concerne le droit de grève, les membres du groupe des travailleurs du Comité tripartite de la conférence internationale du travail, en 1995, ont mentionné que, selon eux, les procédures requises pour exercer le droit de grève au Bangladesh (un vote à la majorité simple où cinquante pour cent des travailleurs de l'entreprise ont exprimé leur droit de vote) étaient tels qu'ils mettaient en question l'exercice même de ce droit²⁴⁷.

Dès 1994, les membres représentant les travailleurs au sein du Comité tripartite de la Conférence internationale du travail ont souligné que les problèmes identifiés précédemment étaient des problèmes de longue date et qui ont fait l'objet de nombreux rapports du CEACR²⁴⁸. Lors de cette même rencontre du comité tripartite de la Conférence, un représentant gouvernemental du Bangladesh rappela la création, en 1992, d'un comité tripartite national composé notamment d'experts juridiques et chargé de la réforme du Code du travail du Bangladesh. Le projet de code élaboré par ce comité serait alors soumis au parlement²⁴⁹. Compte tenu des commentaires du représentant du Bangladesh, le Comité tripartite de la conférence exprima, dans les conclusions de ses observations, sa conviction

²⁴⁶ *Examination of individual case concerning Convention No. 98, Right to Organise and Collective Bargaining, 1949, Bangladesh* (2006), ILCCR, Organisation internationale du travail.

²⁴⁷ *Examination of individual case concerning Convention No. 87, Freedom of Association and the Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh* (1995), ILCCR, Organisation internationale du travail.

²⁴⁸ *Examination of individual case concerning Convention No. 98, Right to Organise and Collective Bargaining, 1949, Bangladesh* (1994), ILCCR, Organisation internationale du travail.

²⁴⁹ *Id.*

que le prochain rapport annuel soumis par le Bangladesh démontrerait de réelles améliorations²⁵⁰.

Dans son observation individuelle portant sur la Convention 87 de 2003, le CEACR nota que le projet de nouveau code du travail avait été déposé au parlement du Bangladesh. Le CEACR rappela alors les lacunes identifiées précédemment auxquelles ce code devait répondre²⁵¹. Dans son observation portant sur la Convention 98 de 2007, le CEACR indiquait que le nouveau code du travail avait été adopté par le parlement et que, selon le représentant du gouvernement du Bangladesh, l'ensemble des observations du CEACR se trouvaient reflétées dans le nouveau code²⁵². Malheureusement, selon les observations du CEACR en 2008, le nouveau code ne contenait aucune amélioration significative par rapport à l'ancienne loi²⁵³.

De plus, un observateur de la FITTHC adressa le Comité tripartite de la conférence en 2008 et rappela la situation alarmante dans le secteur du textile au Bangladesh :

« For the past year and a half, every week has brought new reports of unrest arising from extreme exploitation. [...] This is what happens when workers' representation was repressed and workers went leaderless. Workers in EPZs had gone largely unrepresented during the 20 years of EPZs' existence. Repeated promises had been made to grant EPZ workers freedom of association, but those promises had been broken, and workers were as far away as ever from being able to combine and bargain freely²⁵⁴. »

²⁵⁰ *Id.*

²⁵¹ *Individual Observation concerning Convention No. 87, Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh* (2003), CEACR, Organisation internationale du travail.

²⁵² *Individual Observation concerning Convention No. 98, Right to Organise and Collective Bargaining, 1949, Bangladesh* (2007), CEACR, Organisation internationale du travail.

²⁵³ *Individual Observation concerning Convention No. 98, Right to Organise and Collective Bargaining, 1949, Bangladesh* (2008), CEACR, Organisation internationale du travail.

²⁵⁴ *Examination of individual case concerning Convention No. 87, Freedom of Association and the Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh* (2008), ILCCR, Organisation internationale du travail.

Ainsi, il appert des commentaires de l'observateur que le nouveau code n'a pas eu l'impact espéré dans les ZFE. De plus, selon le représentant gouvernemental au Comité tripartite, seulement cinquante et un pour cent des compagnies du textile rencontraient les exigences minimales du travail et que plus de quarante-huit mille violations au droit du travail furent reportées en 2007²⁵⁵.

Entre 1992 et 2008, sept plaintes furent déposées auprès du comité de la liberté syndicale dont quatre par la FITTHC dont la plainte concernant les travailleurs des ZFE décrite précédemment. Dans cette première plainte, en 1996, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et la FITTHC alléguèrent que le gouvernement du Bangladesh avait violé les principes de la liberté syndicale en n'assurant pas une protection adéquate aux travailleurs et aux syndicalistes²⁵⁶. Depuis sa fondation en 1994, le Syndicat des travailleurs indépendants du Bangladesh (BIGU), se serait heurté à une résistance patronale et à la violation systématique des droits syndicaux²⁵⁷ particulièrement à l'usine de tricots de Palmal à Dhaka, la capitale du Bangladesh²⁵⁸. La plainte porte sur des pressions et des voies de faits exercées contre des membres du BIGU²⁵⁹, sur des démissions forcées²⁶⁰, sur des inscriptions sur des listes noires²⁶¹ et sur des menaces de transfert²⁶². Dans ses conclusions, le CLS «se déclare profondément préoccupé par le nombre et la gravité des allégations, qui composent un tableau plutôt sombre où l'exercice des droits syndicaux

²⁵⁵ *Id.*

²⁵⁶ *Plainte contre le gouvernement du Bangladesh présentée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC)*, Rapport No. 304, Cas No. 1862 (1996), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail, par. 60.

²⁵⁷ *Id.*, par. 61.

²⁵⁸ *Id.*, par. 62.

²⁵⁹ *Id.*, par. 63.

²⁶⁰ *Id.*, par. 64.

²⁶¹ *Id.*

²⁶² *Id.*, par. 66.

légitimes paraît sérieusement compromis »²⁶³. Le CLS rappela ensuite le principe selon lequel lorsque des activités syndicales sont présentées comme le seul motif des incidents rapportés, il appartient au gouvernement de prouver que les mesures alléguées ne sont pas liées à des motifs syndicaux²⁶⁴. Le CLS demanda donc au gouvernement, à la lumière du principe énoncé précédemment, de faire enquête sur les accusations et, pour les cas ayant été portés devant des tribunaux du Bangladesh, de fournir au CLS des copies des décisions dès qu'elles seront rendues²⁶⁵.

La suite de ce cas par le CLS fut entendue en 1997²⁶⁶. Or, entre temps, la FITTHC ajouta aux allégations précédentes, des plaintes relatives à la situation dans l'entreprise Saladin Garments Ltd. où des travailleurs se préparaient à former un syndicat en janvier 2006²⁶⁷. Selon la FITTHC, la direction de l'usine aurait menacé les travailleurs afin que ceux-ci cessent leurs activités syndicales. De plus, trois cadres de l'usine aurait fait pression sur un travailleur au nom de Chand Mia afin qu'il leur donne la liste des travailleurs impliqués dans le processus de syndicalisation. Au cours de l'interrogatoire, monsieur Mia aurait été frappé²⁶⁸. La direction de l'entreprise aurait aussi commencé à faire travailler des femmes de nuit dans des lieux isolés et sans sécurité, alors que le travail de nuit des femmes est interdit par la loi. Les allégations portent aussi sur des mesures d'intimidation, de menaces et d'humiliation²⁶⁹. Concernant les allégations relatives à l'usine de Palmal, le CLS demanda au gouvernement de « diligenter une enquête judiciaire indépendante afin de

²⁶³ *Id.*, par. 81.

²⁶⁴ *Id.*, par. 82.

²⁶⁵ *Id.*, par. 96.

²⁶⁶ *Plainte contre le gouvernement du Bangladesh présentée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC)*, Rapport No. 306, Cas No. 1862 (1997), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail.

²⁶⁷ *Id.*, par. 87.

²⁶⁸ *Id.*, par. 88.

²⁶⁹ *Id.*, par. 90.

dissiper les contradictions fournies dans les preuves » présentées par les parties. Relativement à l'usine de Saladin Garments Ltd, le CLS demande au gouvernement « d'instituer une véritable enquête judiciaire indépendante » et de le tenir informé du résultat de l'enquête, notamment en ce qui concerne les allégations de violence à l'égard de Chand Mia²⁷⁰.

Les autres plaintes présentées au CLS concernent des cas de mutation des travailleurs²⁷¹, de congédiement²⁷² et l'interdiction de quitter le pays pour assister à des réunions syndicales internationales²⁷³.

En résumé, les lacunes de la législation du travail du Bangladesh concernent surtout le droit d'association des cadres et des travailleurs des zones franches d'exportation, la protection contre les mesures d'ingérence ou de représailles, le droit de toute personne d'exercer une fonction syndicale, le droit de participer à des rencontres syndicales internationales et l'exercice du droit de grève. Ainsi, tout code de conduite visant à assurer le droit

²⁷⁰ *Id.*, par. 120.

²⁷¹ *Plainte contre le gouvernement du Bangladesh présentée par le Bangladesh Jatiyatabadi Sramik (DAL-BJSD) et l'Internationale des services publics (ISP)*, Rapport No. 320, Cas No. 1998 (2000), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail., et

Plainte contre le gouvernement du Bangladesh présentée par l'Internationale des services publics (ISP), Rapport No. 338, Cas No. 2402 (2005), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail.

²⁷² *Plainte contre le gouvernement du Bangladesh présentée par l'Internationale des services publics (ISP) et l'Association des infirmières diplômées du Bangladesh (BDNA)*, Rapport No. 329, Cas No. 2188 (2002), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail., et

Plainte contre le gouvernement du Bangladesh présentée par la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC), Rapport No. 337, Cas No. 2371 (2005), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail.

²⁷³ *Plainte contre le gouvernement du Bangladesh présentée par le Bangladesh Jatiyatabadi Sramik (DAL-BJSD) et l'Internationale des services publics (ISP)*, précité, note 271.

d'association des travailleurs du Bangladesh devrait minimalement assurer les droits mentionnés précédemment.

Le tableau à la page suivante illustre la situation des travailleurs aux États-Unis, en Inde et au Bangladesh par rapport aux protections accordées par les conventions 87 et 98. La prochaine partie de cette étude sera consacrée à un examen des mesures d'autorégulation de Nike, de Gap et de Lévi-Strauss, trois entreprises américaines dont la production se fait en Inde et au Bangladesh. Nous examinerons les codes de conduite et les rapports de responsabilité sociale des trois entreprises afin de voir comment le droit d'association y est protégé. Ensuite, nous examinerons quelles facettes de ce droit se retrouvent dans les codes de conduite et nous essaierons d'identifier les travailleurs visés par ces initiatives volontaires. Finalement, dans le dernier chapitre, nous avancerons des hypothèses relativement aux choix faits par ces trois compagnies.

TABLEAU 2.1 – RÉSUMÉ DES OBSERVATIONS PORTANT SUR LE DROIT D’ASSOCIATION AUX ÉTATS-UNIS, EN INDE ET AU BANGLADESH

Droits prévus dans les conventions fondamentales	Pays d’origine	Pays « hôte »	
	États-Unis	Inde	Bangladesh
Le droit de tout travailleur de constituer une association ou de s’y affilier, sans distinction d’aucune sorte (Convention 87, art. 2)	Lacune au niveau des travailleurs du secteur public	Lacune au niveau des travailleurs du secteur public	Lacune autant dans le secteur public que privé et surtout dans les zones franches d’exportation
Le droit de tout travailleur de constituer une association ou de s’y affilier, sans autorisation préalable (Convention 87, art. 2)	Aucun cas rapporté	Aucun cas rapporté	Lacune autant dans le secteur public que privé et surtout dans les zones franches d’exportation
Protection contre l’ingérence dans l’exercice des activités syndicales (Convention 87, art. 3)	Plusieurs cas rapportés	Plusieurs cas rapportés	Plusieurs cas rapportés
Protection contre la dissolution administrative des syndicats (Convention 87, art. 4)	Aucun cas rapporté	Aucun cas rapporté	Aucun cas rapporté, mais reste à savoir si c’est un pouvoir accordé au Registraire des syndicats
Droit de constituer ou de s’affilier à des fédérations ou à des confédérations (Convention 87, art. 5)	Aucun cas rapporté	Aucun cas rapporté	Cas porté devant le Comité de la liberté syndicale concernant une interdiction d’assister à des rencontres syndicales internationales
Protection contre les actes de discrimination pour des motifs syndicaux (Convention 98, art. 1)	Plusieurs violations rapportées	Plusieurs violations rapportées	Plusieurs violations rapportées
Protection contre les actes de représailles pour des motifs syndicaux (Convention 98, art. 2)	Plusieurs violations rapportées	Plusieurs violations rapportées	Plusieurs violations rapportées
Protection du droit de grève (Reconnu implicitement dans les deux conventions)	Plusieurs violations rapportées	Plusieurs violations rapportées	Plusieurs violations rapportées

Partie II- Nike, Gap, Levi-Strauss et la protection du droit d'association

Dans la précédente partie de cette étude, nous avons analysé les conventions internationales protégeant le droit d'association et de négociation collective. Le but de cet examen était de déterminer quelle était l'étendue des droits des travailleurs reconnus internationalement afin d'examiner, par la suite, comment Nike, Gap et Lévi-Strauss protègent ces droits par leurs codes de conduite. Or, les conventions internationales ne sont pas destinées aux entreprises comme Nike, Gap ou Lévi-Strauss, mais bien aux États qui, rappelons-le, sont les principaux sujets de droit du droit international public. Toutefois, même si l'entreprise n'est pas un sujet de droit international, il a été argumenté que les entreprises devraient être traitées comme des sujets du droit international puisque les entreprises négocient des ententes avec les États²⁷⁴.

En effet, il a été soutenu que les États ne sont plus les seuls participants dans l'ordre juridique international. Les acteurs économiques décident où investir en évaluant la géographie, la démographie et la régulation d'un pays. Ainsi, les entreprises multinationales effectuent une redistribution de la richesse, soit une forme particulière de la régulation de l'économie mondiale²⁷⁵. L'entreprise se comparerait donc à une forme de gouvernement privé dont la constitution est reconnue par l'État. Effectivement, c'est en raison des institutions étatiques, notamment le droit de propriété et la liberté du commerce, que l'entreprise multinationale peut se constituer en ordre juridique autonome²⁷⁶.

Selon le sociologue du droit Guy Rocher, un ordre juridique se reconnaît aux critères suivants. Premièrement, un ensemble de normes sont acceptées comme au moins

²⁷⁴ Peter MUCHLINSKI, « Global Bukowina Examined : Viewing the Multinational Enterprise as a Transnational Law-Making Community », dans Gunther TEUBNER (dir.), *Global Law Without a State*, Aldershot, Dartmouth, 1997

²⁷⁵ Jean-Philippe ROBÉ, «Multinational Enterprises: The Constitution of a Pluralistic Legal Order», dans Gunther TEUBNER (dir.), *Global Law Without a State*, Aldershot, Dartmouth, 1997, p. 46

théoriquement contraignantes par les membres d'une unité sociale particulière. Deuxièmement, à l'intérieur de cette unité, des agents sont reconnus comme étant spécialisés pour élaborer de nouvelles règles, pour interpréter les règles existantes et pour les appliquer ou les faire respecter. Troisièmement, les membres de l'unité sociale considèrent que les actions des agents sont justifiées car leur autorité est reconnue. Finalement, à la fois les règles et les agents doivent faire preuve de stabilité dans le temps. Rocher rappelle que les fonctions énumérées (soit l'élaboration, l'interprétation et l'application des règles) peuvent être remplies par un seul agent ou par plusieurs²⁷⁷.

Ces critères peuvent être appliqués à une entreprise multinationale. Tout d'abord, au sein de l'entreprise, un ensemble de normes sont généralement acceptées comme contraignantes. Ces règles peuvent être qualifiées de règlement d'entreprise, de politique interne ou encore de code de conduite. En second lieu, des agents sont généralement reconnus pour élaborer, interpréter et appliquer ces normes. Il s'agit, dépendamment de l'entreprise, des dirigeants et/ou des actionnaires. Habituellement, l'autorité des dirigeants et/ou des actionnaires est non seulement reconnue par les salariés, mais aussi par le droit des affaires local. Finalement, les politiques des entreprises et leurs dirigeants connaissent une certaine stabilité temporelle.

Les entreprises multinationales pourraient donc être considérées comme des ordres juridiques autonomes de l'ordre juridique international et de l'ordre juridique de l'État où ils font affaire. Le passage des normes d'un ordre juridique (ici, l'ordre juridique international) vers un autre (ici, l'ordre juridique interne de l'entreprise) constitue une forme d'internormativité.

Selon Rocher, le concept d'internormativité se situe dans une perspective pluraliste et suppose la coexistence d'ordres normatifs (ou juridiques) différents, complémentaires ou

²⁷⁶ *Id.*, p. 56

²⁷⁷ Guy ROCHER, *Études de sociologie du droit et de l'éthique*, Les Éditions Thémis, Montréal, 1996, p. 134-135

antagonistes. Le terme « internormativité » réfère à deux idées : tout d'abord, au transfert ou au passage d'une norme d'un système normatif vers un autre, mais aussi à la dynamique des contacts entre les systèmes normatifs. Dans cette deuxième perspective, l'internormativité peut aussi s'intéresser à la résistance au passage d'une norme d'un système vers l'autre²⁷⁸.

La présente partie de notre étude portera à la fois sur cette première forme d'internormativité et sur la résistance du passage de certaines normes de l'ordre juridique international vers l'entreprise. Nous espérons pouvoir déterminer les véritables destinataires des codes de conduite en comparant les choix normatifs de l'entreprise avec les besoins des travailleurs identifiés dans le chapitre précédant. Dans le troisième, nous examinerons quelles normes contenues dans les conventions internationales ont été incluses dans les codes de conduite de Nike, de Gap et de Lévi-Strauss, c'est-à-dire quelles normes sont passées de l'ordre juridique international vers l'ordre juridique interne de l'entreprise. Ce chapitre sera consacré à l'étude des codes de conduite. Dans le quatrième chapitre, nous examinerons quelles normes ont résisté et résistent généralement au passage d'un ordre normatif vers un autre et nous élaborerons certaines hypothèses afin d'expliquer les choix des entreprises.

²⁷⁸ Guy ROCHER, "Les phénomènes d'internormativité: faits et obstacles", dans Jean-Guy BELLEY (dir), *Le Droit Soluble*, 1996, LGDJ, Paris

Chapitre 3- La liberté d'association dans les codes de conduite de Nike, de Gap et de Lévi-Strauss

Tel que mentionné précédemment, Nike, Gap et Lévi-Strauss sont des entreprises américaines ayant adopté des codes de conduite et dont une partie de la production se fait en Inde et au Bangladesh. Dans ce chapitre, nous examinerons des initiatives d'autorégulation de ces trois entreprises. Dans un premier temps, nous analyserons chaque code de conduite après avoir présenté un bref profil de l'entreprise, et, dans un second temps, nous examinerons les rapports de responsabilité sociale des trois entreprises.

3.1- Les codes de conduite de Nike, de Gap et de Lévi-Strauss

Nous débuterons cette section en examinant individuellement les codes de conduite avant de comparer leur contenu et d'examiner comment ce contenu correspond aux normes internationales développées par l'OIT et comment les codes de conduite se comparent aux besoins identifiés au chapitre précédent.

3.1.1- Le contenu des codes de conduite

i) Nike Inc.

Nike Inc (ci-après Nike) fut fondé en 1968. Cette entreprise spécialisée dans les chaussures et vêtements athlétiques opère aujourd'hui dans cent quatre-vingt pays et est propriétaire des marques Cole Haan, Converse, Hurley, Umbro et Bauer Hockey. Son siège social est situé à Beaverton dans l'Oregon²⁷⁹.

²⁷⁹ Google Finance, *Nike Inc.*, information disponible à <http://www.google.ca/finance>, dernière consultation le 18 septembre 2009

De tous les codes analysés, le code de conduite de Nike²⁸⁰ est le moins élaboré. Le préambule du code précise que celui-ci lie les sous-traitants qui ont l'obligation de l'afficher sur les lieux de travail, traduit dans la langue des salariés. Le code de conduite de Nike Inc ne fait aucune référence explicite au droit d'association, ni aux sources du droit international du travail.

Outre le droit d'association, les autres droits fondamentaux sont cependant mentionnés. En ce qui concerne les questions de discrimination, le Code précise que les décisions relatives à l'emploi doivent se fonder uniquement sur la capacité d'un individu de faire son travail. Le Code interdit également le travail forcé et le travail des enfants qui, ici, est défini comme le travail fait par une personne qui n'a pas atteint l'âge local minimal pour quitter l'école ou par une personne de moins de quatorze ans.

Le Code de conduite de Nike fait également mention d'un processus d'inspection des usines. Nous aborderons la question des rapports d'inspection d'usine et des rapports de responsabilité sociale ultérieurement.

ii) The Gap

The Gap Inc. (ci-après Gap) fut fondée en 1969. Aujourd'hui, la compagnie opère aux États-Unis, au Canada, au Royaume-Uni, en France, en Irlande et au Japon, en plus de posséder des franchises dans plusieurs autres pays. Le siège social de l'entreprise est situé à San Francisco. Gap est aussi propriétaire des marques Old Navy, Banana Republic, Pipeline et Athleta²⁸¹.

²⁸⁰ Nike, 2007 *Nike Inc, Code of Conduct*, disponible à http://www.nikebiz.com/responsibility/documents/Nike_Code_of_conduct.pdf, dernière consultation le 21 décembre 2009, voir Annexe 5

²⁸¹ Google Finance, *Gap Inc*, information disponible à : <http://www.google.ca/finance>, dernière consultation le 18 septembre 2009

Le *Code of Vendor Conduct* (ci-après, le code de conduite de Gap)²⁸² indique, dans son préambule, que celui-ci s'applique à tous les sous-traitants qui produisent des biens pour Gap Inc., de même qu'à ses filiales. Le préambule du Code fait également référence explicitement aux normes du travail internationalement reconnues, incluant les conventions fondamentales de l'OIT. Parmi les codes de conduite étudiés, le code de conduite de Gap est le plus élaboré. La disposition sur le droit d'association prévoit que les travailleurs ont le droit de se joindre à une association de leur choix et que les usines ne doivent pas intervenir lorsque des travailleurs veulent s'associer ou négocier collectivement. De plus, la décision de s'associer ou non appartient uniquement aux travailleurs. Enfin, le code prévoit que l'usine ne peut menacer ou punir les travailleurs qui exercent leur droit d'association ni restreindre ce droit ou intervenir dans les efforts des travailleurs.

En plus d'aborder le droit d'association, le Code aborde aussi les autres droits fondamentaux du travail. En ce qui concerne le travail des enfants, le Code interdit l'emploi de toute personne de moins de quinze ans et oblige les usines à tenir de la documentation à jour pour chaque travailleur, documentation dans laquelle figure la date de naissance des travailleurs. De plus, le Code encourage les usines à permettre aux travailleurs d'aller à des cours le soir et de participer à des programmes de travail-étude. La clause du Code portant sur la protection contre la discrimination est semblable à celle que l'on retrouve dans le code de conduite de Lévi-Strauss. Finalement, le Code précise que les usines ne doivent utiliser aucun travail forcé.

iii) Lévi-Strauss

Fondée à San Francisco²⁸³, Lévi-Strauss fut la première entreprise à adopter un code de conduite volontaire en 1992²⁸⁴. En 2007, Lévi-Strauss avait un chiffre de vente de 4, 266

²⁸² Gap Inc, *Gap Inc Code of Vendor Conduct*, disponible à http://www.gapinc.com/public/documents/code_vendor_conduct.pdf, dernière consultation le 21 décembre 2009, voir Annexe 6

²⁸³ Google Finance, *Levi Strauss & Co.*, information disponible à: <http://www.google.ca/finance>, dernière consultation le 18 septembre 2009

milliards et employait quelques onze mille cinq cent cinquante salariés à travers le monde. Lévi-Strauss est aussi propriétaire des marques Lévis et Dockers²⁸⁵.

Les *Global Sourcing and Operating Guidelines* de Levi-Strauss & Co. (ci-après, le code de conduite de Levi-Strauss) sont formées de deux parties: les *Country Assessment Guidelines* qui établissent les critères devant guider le choix des pays de production de l'entreprise et les *Terms of Engagement* qui s'adressent aux fournisseurs et aux partenaires commerciaux²⁸⁶. Un paragraphe des *Terms of Engagement* fait référence au droit d'association. Selon les *Terms of Engagement*, Levi-Strauss respecte le droit de ses salariés de s'associer afin de former un syndicat et de négocier collectivement sans interférence. Levi-Strauss demande que ses partenaires commerciaux s'assurent que les travailleurs qui exercent le choix de se syndiquer ou de participer à des activités syndicales ne font pas l'objet de discrimination ou de mesures disciplinaires et que les représentants syndicaux puissent avoir accès aux travailleurs selon les conditions établies par le droit local.

En plus du droit d'association, le Code aborde les trois autres droits fondamentaux au travail. Le Code énonce que l'usage du travail des enfants ou de travail forcé est interdit dans les usines de Lévi-Strauss. Le travail des enfants est défini comme étant le travail fait par une personne de moins de quinze ans ou par une personne plus jeune que l'âge de scolarité obligatoire localement. En ce qui concerne la discrimination, le Code dit tout simplement que Lévi-Strauss reconnaît et respecte des différences culturelles, mais croit que l'embauche de salariés devrait se faire sur la base de l'habilité à accomplir le travail, peu importe les croyances ou caractéristiques personnelles.

Parmi les autres normes contenues dans le Code, notons l'interdiction de toute forme de punition corporelle et le droit à une journée de congé par semaine. Deux normes

²⁸⁴ O. MARTIN-ORTEGA et R. WALLONGE, *op cit*, note 75

²⁸⁵ Google finance, *op cit*, note 283

²⁸⁶ Levi-Strauss & Co, *Terms of Engagement*, disponible à <http://www.levistrauss.com/Citizenship/ProductSourcing/OurApproach/CodeOfConduct.aspx>, dernière consultation le 21 décembre 2009, voir Annexe 7

additionnelles sont établies en fonction du droit local: le respect de la durée maximale locale d'une semaine de travail (ici, le Code précise que Lévi-Strauss favorise les sous-traitants pour qui la semaine normale de travail est de moins de soixante heures) et le respect du salaire minimal local.

Notons finalement que le Code ne fait aucunement référence aux normes internationalement reconnues, tel que la Déclaration universelle des droits de l'Homme ou les conventions fondamentales de l'OIT. Par ailleurs, le code de conduite ne comporte aucun mécanisme de mise en œuvre pour assurer une pleine protection des droits des travailleurs en cas de violation du droit d'association.

3.1.2- Comparaison des trois codes de conduite

Une caractéristique partagée par ces trois codes est la formulation plutôt large de certaines obligations et l'inexistence de mécanismes de contrôle prévus dans le code. De plus, les codes font souvent référence au droit local alors que le but d'un tel code devrait être de fournir une protection qui va au-delà du droit local.

Parmi les codes étudiés, deux font mention du droit d'association mais un seul fait explicitement référence aux conventions internationales du travail ou à d'autres sources du droit international public. Dans le premier chapitre de cette étude, nous avons identifié les différentes facettes du droit d'association protégé par le droit international du travail. Après avoir résumé l'étendue de ces droits, nous ferons un bref rappel de comment ces droits sont protégés aux États-unis, en Inde et au Bangladesh pour ensuite faire une comparaison avec le contenu des codes de conduite.

Tel que nous l'avons mentionné au premier chapitre, la liberté syndicale est explicitement protégée dans la constitution de l'Organisation internationale du travail (OIT), de même que dans la Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail (la Déclaration de Philadelphie), la Déclaration sur les droits fondamentaux au

travail (la Déclaration de 1998) et dans deux conventions « fondamentales » de l'OIT : la Convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (Convention 87) et la Convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (Convention 98). Ainsi, il y a lieu, pour chaque code, d'examiner si celui-ci intègre les éléments suivants découlant de ces instruments: le droit de constituer un syndicat, le droit de négocier collectivement, l'indépendance du syndicat (ce qui regroupe le droit d'élaborer ses statuts et règlements, d'élire ses représentants, d'organiser sa gestion et de formuler son programme d'action), le droit de se constituer en fédérations ou en confédérations, le droit de s'affilier à des organisations internationales, la protection contre la dissolution par voie administrative, la protection contre la discrimination antisyndicale, la protection contre les actes d'ingérence, l'accès à des recours expéditifs, peu coûteux et impartiaux dans des cas d'allégations de discrimination antisyndicale ou d'ingérence et, finalement, la protection du droit de grève.

Dans le deuxième chapitre de notre étude, nous avons examiné comment le droit d'association était protégé aux États-Unis (le pays d'origine de Nike, de Gap et de Lévi-Strauss), de même qu'en Inde et au Bangladesh (deux pays hôte de ces entreprises). Nous vous référons au tableau 2.1 pour un résumé des lacunes identifiées dans les observations de l'OIT relatives aux États-Unis, en Inde et au Bangladesh. Nous attirons tout de même l'attention du lecteur sur certains éléments. Les lacunes identifiées pour le pays d'origine, soit les États-Unis, se situent surtout au niveau de la protection contre les actes d'ingérence, de discrimination et de représailles, de même qu'au niveau de la protection du droit de grève. Dans les pays « hôte », les lacunes identifiées en Inde sont semblables aux lacunes identifiées aux États-Unis alors que le Bangladesh présente des lacunes additionnelles au niveau du droit de constituer une association syndicale de même qu'au niveau du droit de s'affilier à des fédérations ou à des confédérations et à participer à des rencontres syndicales internationales.

Le tableau 3.1 présente les facettes du droit d'association qui ont été repris dans les codes de conduite. Les tableaux 3.2 et 3.3 établissent une comparaison entre les besoins des travailleurs et le contenu des codes de conduite.

TABLEAU 3.1 LE DROIT D'ASSOCIATION ET LES CODES DE CONDUITE DE NIKE, DE GAP ET DE LEVI-STRAUSS

Droits prévus dans les conventions fondamentales	Protections prévues dans le code de conduite de Nike	Protections prévues dans le code de conduite de Gap	Protections prévues dans le code de conduite de Lévi-Strauss
Droit de constituer un syndicat ou de s'y affilier	Non prévu	Prévu	Prévu
Protection contre l'ingérence	Non prévu	Prévu	Prévu
Protection contre la dissolution administrative	Non applicable	Non applicable	Non applicable
Droit de constituer ou de s'affilier à des fédérations ou à des confédérations	Non prévu	Non prévu	Non prévu
Protection contre la discrimination pour des motifs antisyndicaux	Non prévu	Prévu	Prévu
Protection contre les mesures de représailles	Non prévu	Prévu	Prévu
Existence de mécanismes expéditifs, peu coûteux et impartiaux en cas de discrimination	Non prévu	Non prévu	Non prévu
Protection du droit de grève	Non prévu	Non prévu	Non prévu

TABEAU 3.2 COMPARAISON ENTRE LES DROITS DES TRAVAILLEURS DU PAYS D'ORIGINE ET LE CONTENU DES CODES DE CONDUITE

Droits prévus dans les conventions fondamentales	Droit des travailleurs aux États-unis	Protections prévues dans le code de conduite de Nike	Protections prévues dans le code de conduite de Gap	Protections prévues dans le code de conduite de Lévi-Strauss
Droit de constituer un syndicat ou de s'y affilier	Lacunes dans le secteur public	Non prévu	Prévu	Prévu
Protection contre l'ingérence	Plusieurs violations rapportées	Non prévu	Prévu	Prévu
Protection contre la dissolution administrative	Aucune violation rapportée	Non applicable	Non applicable	Non applicable
Droit de constituer ou de s'affilier à des fédérations ou à des confédérations	Aucune violation rapportée	Non prévu	Non prévu	Non prévu
Protection contre la discrimination pour des motifs antisyndicaux	Plusieurs violations rapportées	Non prévu	Prévu	Prévu
Protection contre les mesures de représailles	Plusieurs violations rapportées	Non prévu	Prévu	Prévu
Existence de mécanismes expéditifs, peu coûteux et impartiaux en cas de discrimination	Plusieurs lacunes rapportées	Non prévu	Non prévu	Non prévu
Protection du droit de grève	Plusieurs violations rapportées	Non prévu	Non prévu	Non prévu

TABLEAU 3.3 COMPARAISON ENTRE LES DROITS DES TRAVAILLEURS DES PAYS HÔTE ET LE CONTENU DES CODES DE CONDUITE

Droits prévus dans les conventions fondamentales	Pays hôte		Protections prévues dans le code de conduite de Nike	Protections prévues dans le code de conduite de Gap	Protections prévues dans le code de conduite de Lévi-Strauss
	Inde	Bangladesh			
Droit de constituer un syndicat ou de s'y affilier	Lacunes dans le secteur public	Plusieurs lacunes identifiées	Non prévu	Prévu	Prévu
Protection contre l'ingérence	Plusieurs violations rapportées	Plusieurs violations rapportées	Non prévu	Prévu	Prévu
Protection contre la dissolution administrative	Aucune violation rapporté	Lacune possible	Non applicable	Non applicable	Non applicable
Droit de constituer ou de s'affilier à des fédérations ou à des confédérations	Aucune violation rapportée	Cas rapporté au Comité de la liberté syndicale	Non prévu	Non prévu	Non prévu
Protection contre la discrimination pour des motifs antisyndicaux	Plusieurs violations rapportées	Plusieurs violations rapportées	Non prévu	Prévu	Prévu
Protection contre les mesures de représailles	Plusieurs violations rapportées	Plusieurs violations rapportées	Non prévu	Prévu	Prévu
Existence de mécanismes expéditifs, peu coûteux et impartiaux en cas de discrimination	Plusieurs lacunes rapportées	Plusieurs lacunes rapportées	Non prévu	Non prévu	Non prévu
Protection du droit de grève	Plusieurs lacunes rapportées	Plusieurs lacunes rapportées	Non prévu	Non prévu	Non prévu

Notre question générale de recherche était de déterminer si les codes de conduite s'adressaient aux travailleurs des pays hôte ou aux travailleurs des pays d'origine. Fait intéressant à noter, les codes indiquent qu'ils s'adressent aux sous-traitants, donc aux travailleurs des pays hôte. Or, quelles normes du travail sont passées de l'ordre normatif international à l'ordre normatif interne de l'entreprise et en quoi ces choix normatifs reflètent-ils les besoins des travailleurs?

Un premier besoin commun aux travailleurs des trois pays est une protection accrue contre la discrimination antisyndicale et les actes d'ingérence. Ces éléments se retrouvent dans les codes de conduite de Gap et de Lévi-Strauss qui sont, rappelons-nous, les deux codes qui abordent la question du droit d'association.

Un autre besoin commun aux travailleurs des trois pays est une protection accrue du droit de grève. Contrairement à la protection contre la discrimination antisyndicale ou contre l'ingérence, le droit de grève ne figure dans aucun code.

Finalement, autant dans le pays d'origine que dans les pays hôte, des lacunes sont rapportées relativement à l'accès à des mécanismes rapides, peu coûteux et impartiaux en cas d'allégations de discrimination antisyndicale ou d'ingérence. Bien que faciliter l'accès à ces mécanismes soit généralement perçu comme une obligation de l'État, dans la mesure où une entreprise multinationale s'auto-réglemente et agit comme un État, il y a lieu de se demander si son autorégulation ne devrait pas prévoir des mécanismes de mise en œuvre similaires. Or, dans les cas de Nike, de Gap et de Lévi-Strauss, il n'y a aucun mécanisme de mise en œuvre expéditif et peu coûteux prévu au code en cas d'allégations de pratiques antisyndicales.

Un cas particulièrement intéressant est le cas du Bangladesh. En effet, l'étude des observations de l'OIT relatives au Bangladesh démontre l'existence de difficultés particulières (le rôle joué par le registraire des syndicats, les cas abondants de discrimination et d'ingérence, etc.) qui vont au-delà d'un milieu de travail particulier. Tout

ceci semble supposer des difficultés systémiques qui pourraient difficilement être corrigées par le biais d'instruments privés de réglementation individuels tels que des codes de conduite. Or, les problèmes relatifs au droit d'association au Bangladesh semblent particulièrement concentrés dans les zones franches d'exportation, là où est concentrée la production de plusieurs entreprises multinationales. Cela pourrait suggérer que par un renforcement accru de leurs codes de conduite, les entreprises pourraient provoquer des changements dans les conditions de travail des travailleurs des zones franches d'exportation.

Il appert de l'étude des codes de conduite que certaines normes prévues aux instruments internationaux ont été repris dans les codes. En d'autres mots, certaines normes semblent passer de l'ordre juridique international vers l'ordre juridique interne alors que d'autres normes résistent à ce passage. Notons tout d'abord que la liberté syndicale entendue dans son sens le plus large n'a pas été parfaitement intégrée dans l'ordre juridique des trois entreprises puisque Nike n'y fait aucune mention. En ce qui concerne les deux autres entreprises, le droit de s'affilier à des fédérations ou à des confédérations, les protections procédurales liées à l'existence de mécanismes expéditifs et peu coûteux en cas de violation des droits, de même que la protection du droit de grève ont résisté au passage normatif.

Bien que l'étude des codes de conduite présente un intérêt relativement à l'internormativité et aux choix des normes à inclure dans l'ordre juridique interne de l'entreprise, les codes ne nous permettent pas d'identifier comment les droits fondamentaux au travail sont appliqués « sur le terrain », auprès des sous-traitants de l'entreprise. L'entreprise intègre-t-elle les normes internationales relatives à la liberté syndicale dans ses pratiques? Il est difficile de répondre à cette question sans faire d'étude empirique sur le sujet, mais les rapports de responsabilité sociale des entreprises nous donnent quand même certains indices.

Depuis quelques années, Nike, Gap et Lévi-Strauss émettent des rapports sur la mise en œuvre de leurs mesures de responsabilité sociale. Ces rapports sont, entre autres, une exigence du Pacte mondial auquel participent les trois entreprises.

Le Pacte mondial est une initiative des Nations Unies qui rassemble les entreprises, les organisations des nations unies et la société civile autour de neuf principes universels relatifs aux droits de l'Homme et un dixième principe concernant la lutte contre la corruption. Quatre principes concernent le droit du travail; il s'agit essentiellement des quatre droits fondamentaux au travail reconnus dans la Déclaration de 1998 de l'OIT : la reconnaissance du droit d'association et de négociation collective, l'élimination du travail forcé, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. La participation au Pacte mondial est volontaire²⁸⁷.

Depuis 2003, le bureau du Pacte mondial demande aux entreprises participantes de fournir des « Communications sur le Progrès », c'est-à-dire de communiquer avec les diverses parties prenantes (consommateurs, actionnaires, syndicats, etc.) afin de les informer sur les efforts entrepris dans l'intégration des principes du Pacte mondial au sein de l'entreprise²⁸⁸. Bref, en tant que participants au Pacte mondial, Nike, Gap et Lévi Strauss s'engagent à respecter le droit d'association et elles doivent fournir des rapports expliquant les mesures prises pour respecter ce droit. Nike, Gap et Levi-Strauss semblent aller au-delà de ce qui est demandé dans le cadre du Pacte Mondial. En effet, sur leurs sites internet, nous pouvons constater que les trois entreprises publient des rapports beaucoup plus élaborés que de simples Communications sur le progrès. Dans la prochaine section, nous analyserons les rapports de responsabilité sociale de Nike de Gap et de Lévi-Strauss.

²⁸⁷ Le Pacte mondial, *Les dix principes*, information disponible à : <http://www.unglobalcompact.org>, dernière consultation le 18 septembre 2009

²⁸⁸ Le Pacte mondial, *Communications sur le progrès*, information disponible à : <http://www.unglobalcompact.org>, dernière consultation le 18 septembre 2009

3.2 – Les rapports de responsabilité sociale de Nike, de Gap et de Lévi-Strauss

Sur le site internet du Pacte mondial, l'hyperlien vers les « Communications sur le progrès » sur la page de chaque entreprise nous renvoi vers les rapports de responsabilité sociale diffusés sur le site internet de l'entreprise. Notre analyse de ces documents se concentrera sur les questions suivantes : Quels sont les pratiques de l'entreprise visées dans chaque rapport? Parmi les droits fondamentaux au travail, lesquels sont examinés dans le rapport? Si le rapport parle du droit d'association, qu'est-ce qui est vérifié? Finalement, comment ces rapports ont-ils été élaborés? Le but de cet examen est d'étudier comment les codes de conduite sont mis en œuvre.

Le respect des droits des travailleurs est un domaine parmi d'autres abordé dans le plus récent rapport de responsabilité sociale de Nike (le rapport de 2008 qui couvre les années fiscales 2005 et 2006) disponible sur le site internet de l'entreprise. Ce rapport porte, notamment, sur les pratiques environnementales de l'entreprise et sur les initiatives de citoyenneté corporative. Ce rapport compte plus de cent pages et inclut la liste des sous-traitants²⁸⁹. Plus récemment, soit en juin 2009, Nike a aussi émis une Communication sur le progrès dans le cadre du Pacte mondial. Cette communication qui prend la forme d'une lettre signée par Hannah Jones, vice-présidente responsable du « Sustainable Business + Innovation », porte principalement sur la restructuration du département de responsabilité sociale de l'entreprise²⁹⁰. Notre analyse portera donc principalement sur le rapport de responsabilité sociale de 2008.

Les objectifs de responsabilité sociale de Nike se retrouvent à la page treize du rapport. Sous l'intitulé « Bring about systemic change for workers in the footwear, apparel and equipment industries », nous retrouvons cinq indicateurs: « 1) Tailored human resources management program in contract factories, 2) Implement Freedom of Association

²⁸⁹ Nike, *Innovate for a Better World, FY05-06 Corporate Responsibility Report*, disponible à <http://www.nikebiz.com/responsibility>, dernière consultation le 18 septembre 2009

educational program in contract factories, 3) Survey contract factory workers on empowerment/satisfaction, 4) Develop multi-brand collaboration in contract factories, 5) Eliminate excessive overtime in contract factories». Notons que parmi les quatre droits fondamentaux au travail identifiés dans la Déclaration de 1998 de l'OIT, seul le droit d'association est mentionné spécifiquement dans les indicateurs et objectifs du rapport. Étrangement, il s'agit aussi du seul droit fondamental qui ne figure pas dans le code de conduite de Nike²⁹¹.

En ce qui concerne le droit d'association, le but poursuivi par Nike semble être la mise en œuvre d'un programme éducatif pour les travailleurs. Or, le rapport ne fournit aucune information additionnelle sur l'objectif poursuivi par le programme éducatif, sur la façon de mettre en œuvre ce programme ni sur le niveau actuel d'atteinte de cet objectif. Bien qu'un programme éducatif puisse être une étape importante d'une initiative de responsabilité sociale, le manque de précision dans le rapport ne nous permet pas d'évaluer l'impact du programme. Il sera donc nécessaire d'attendre un rapport ultérieur afin de mesurer cette initiative.

En ce qui concerne les audits effectués dans les usines de Nike, le rapport indique que quarante deux audits ont été effectués en 2006. Sur ces quarante-deux audits, sept manufactures ont reçu une cote « A », l'évaluation la plus élevée selon le système en vigueur chez Nike, alors que treize ont reçu une cote « D », la cote la plus faible. Nous mentionnons ici certains facteurs qui, selon le rapport, méritent une cote « D » pour l'entreprise : le refus de payer le salaire minimum local, plus de 10% des salariés qui travailleraient plus de soixante-douze heures par semaine, les tests de grossesse comme condition d'embauche, l'emploi de salariés qui n'ont pas l'âge minimal local, l'usage de

²⁹⁰ Hannah JONES, *At Nike, CR= Sustainable Business + Innovation, Communication sur le progrès*, disponible à : <http://www.unglobalcompact.org>, dernière consultation le 18 septembre 2009

²⁹¹ Nike, *Innovate for a Better World, FY05-06 Corporate Responsibility Report, op cit*, note 289

travail forcé, des preuves de violence physique ou sexuelle et le congédiement de salariés qui cherchent à exercer leur droit d'association²⁹².

Notons finalement que le rapport, tel qu'il est rédigé, ne comprend aucune information sur la manière dont se déroulent les audits (personnes responsables, garanties d'impartialité, avertissement préalable donné aux dirigeants des usines, etc.), ce qui permet difficilement d'évaluer la crédibilité du processus d'audit.

Ainsi, l'analyse du rapport de responsabilité sociale de Nike ne nous permet pas d'identifier comment l'entreprise protège le droit d'association. Tout au plus, le fait que le droit d'association figure dans les critères analysés lors des audits des usines pourrait indiquer que Nike cherche à intégrer le droit d'association dans son ordre juridique interne. L'entreprise rencontrerait par ailleurs certains problèmes à cet égard (voir les données mentionnées précédemment). Toutefois, l'absence de détails à cet égard ne nous permet pas d'apporter de conclusion définitive sur le sujet.

En ce qui concerne Gap, nous avons étudié le deuxième rapport de responsabilité sociale biannuel (2007) diffusé sur leur site Internet et qui porte sur les années 2005 et 2006, de même que la mise à jour envoyée dans le cadre du Pacte mondial en janvier 2009 et qui vise l'année 2007.

Le rapport de responsabilité sociale de Gap de 2007 comporte quatre-vingt dix pages et est divisé en cinq sections : la chaîne de production, les employés, l'environnement, l'investissement dans la communauté et le marché²⁹³. La section du rapport la plus pertinente à notre étude est celle portant sur la chaîne de production.

Les quatre droits fondamentaux identifiés par l'OIT sont analysés, quoique brièvement, dans le rapport. Chose intéressante, le rapport élabore davantage sur le droit d'association,

²⁹² *Id.*, p. 36

²⁹³ Gap, *Corporate Social Responsibility Report*, disponible à : <http://www.unglobalcompact.org>, dernière consultation le 18 septembre 2009

allant au-delà des graphiques et des brèves descriptions des critères d'évaluation des entreprises. Globalement, le rapport note des niveaux très bas de violations relatives aux quatre droits fondamentaux. En ce qui concerne le droit d'association, le rapport note un pourcentage de violation global inférieur à 5%. Les deux critères évalués sous le volet « droit d'association », le droit de se joindre à un syndicat et l'absence de représailles liées à l'exercice de ce droit, comptent des taux de violation dans les régions du sud-est asiatique et du sous-continent indien inférieurs à 10% et à 1% respectivement²⁹⁴.

Le rapport a été élaboré suite à une procédure de vérification interne. En 2006, quatre-vingt dix salariés à travers le monde travaillaient à la vérification auprès des fournisseurs. La plupart de ces vérificateurs avaient reçu une certification en tant que vérificateurs SA8000. En 2005 et en 2006, les nouveaux fournisseurs et sous-contractants devaient passer par le processus de vérification de Gap avant que l'entreprise ne place une commande auprès de ces derniers. Dans son rapport, Gap note que peu de fournisseurs sont en parfaite conformité avec leur code de conduite. Toujours selon le rapport:

« Our goal is to work with factory managers to fix problems where we find them and prevent them from recurring. However, some factories may be unable –or unwilling– to address compliance violations, in such cases, we may have to make the difficult decision to terminate our business relationship. »

Sur la question du droit d'association, nous pouvons lire: «One of the most challenging issues we face in our supply chain is ensuring that workers' rights to associate freely and bargain collectively are upheld». Ainsi, en 2006, Gap a fait appel au International Textile, Garment and Leather Workers Federation (ITGLWF), un syndicat international du secteur du textile, afin de former les vérificateurs de Gap relativement aux questions liées au droit d'association.

Une fois complété, le rapport a été soumis à un groupe de lecteurs externes²⁹⁵ qui ont formulé les commentaires suivants :

²⁹⁴ *Id.*

²⁹⁵ Ce groupe était composé de représentants de Domini Social Investments, de Calvert, de la As you Sow Foundation, de Vectra International, du Center for Reflection, Education and Action et du Interfaith Center on Corporate Responsibility.

« Gap continues to demonstrate a dynamic approach to factory compliance, focusing on auditing as well as a broader framework including worker empowerment, capacity building, and long-term partnerships to reduce the impact of factory relocations.

The report could be strengthened in some key areas. For example, we encourage Gap to develop metrics and data on the business benefits of social responsibility. [...] We also encourage the company to look deeper into its supply chain to reach the workers that produce the cotton and other raw materials that go into Gap's products.

We would also like to see more analysis of the overall effectiveness of Gap's efforts to improve factory working conditions and to address systemic compliance issues.
²⁹⁶»

La mise à jour de janvier 2009 porte sur quatre volets: la chaîne de production, l'environnement, l'investissement dans la communauté et les salariés. Dans la section portant sur la chaîne de production, Gap souligne les quelques quatre mille vérifications dans plus de deux mille usines qui ont été réalisées en 2007, menant à la résiliation de 28 contrats avec des usines qui ne se conformaient pas au code de conduite. Relativement aux employés, la mise à jour mentionnait l'existence d'un numéro de téléphone pour les salariés où ceux-ci pouvaient téléphoner confidentiellement pour rapporter une violation de leurs droits. Notons que ce numéro est mis à la disponibilité des salariés de Gap, mais pas des sous-traitants. La mise à jour est silencieuse sur la question du droit association, mis à part une mention d'activités de « freedom of association awareness » dans certains marchés, sans expliciter davantage les initiatives ou les vérifications faites sur cette question²⁹⁷.

Un fait intéressant à noter est le contraste entre les rapports positifs de Gap concernant le respect du droit d'association auprès des sous-traitants et les événements entourant la syndicalisation de la première boutique de Gap, la boutique Banana Republic située à Montréal. En effet, au mois d'avril 2009, une cinquantaine de salariés du magasin se sont syndiqués. Toutefois, l'employeur contestait l'accréditation au motif que deux salariés n'auraient pas déboursé deux dollars au moment de la signature de leurs cartes d'adhésion syndicale. La Commission des relations du travail a toutefois reconnu la validité de la

²⁹⁶ Gap, *Corporate Social Responsibility Report*, *op cit*, note 293

²⁹⁷ Gap, *2007 Social Responsibility Update*, disponible à: www.unglobalcompact.org, dernière consultation le 18 septembre 2009.

démarche d'accréditation dans une décision du 15 avril 2009²⁹⁸. Depuis, des plaintes en vertu de l'article 15 du Code du travail (mesures de représailles ou discrimination pour exercice d'activités syndicales) ont été déposées, sans qu'il soit possible de connaître, en date de novembre 2009, l'issue du litige.

Des rapports de responsabilité sociale de Gap, nous retenons que ceux-ci sont élaborés suite à un mécanisme de vérification interne, qu'ils évaluent le respect des quatre droits fondamentaux identifiés par l'OIT, mais qu'ils gagneraient en clarté et en crédibilité s'ils précisaient les critères d'évaluation du respect de la liberté d'association. En effet, les statistiques contenues dans le rapport tiennent compte de la liberté de s'associer à un syndicat et de l'absence de représailles, mais l'indépendance du syndicat et la capacité de conclure une convention collective, par exemple, ne sont pas évalués.

Finalement, le plus récent rapport de responsabilité sociale de Lévi Strauss est un chapitre du rapport annuel de l'entreprise de 2007. Ce rapport est divisé en quatre sections : les pratiques dans la chaîne de production, l'environnement, la santé et la sécurité, la diversité et les pratiques d'emploi et, finalement, l'engagement communautaire²⁹⁹. Pour les fins de notre étude, nous commenterons uniquement la partie portant sur la chaîne de production.

Le rapport de Lévi Strauss fait mention d'audits et de vérifications au sein des usines de production. Nous pouvons y lire: « In recent years, we have come to realize that while the monitoring approach is helpful in ensuring that suppliers are meeting our expectations in the present, it is not necessarily a sustainable approach to this work ». Chose particulière, le rapport mentionne que Lévi Strauss cherche à diminuer la fréquence des audits, notamment en travaillant avec d'autres marques (qui ne sont pas précisées dans le rapport) dans des usines partagées. Ces mesures auraient permis de diminuer la fréquence de vérification des usines de vingt-cinq pour cent. Le rapport ne contient aucune mention des méthodes de vérification, ni de statistiques sur le respect des normes contenues dans le code

²⁹⁸ *Syndicats des travailleuses et travailleurs de Banana Republic – CSN c. Gap (Canada) Inc.*, 2009 QCCRT 0167

de conduite³⁰⁰. De tous les rapports étudiés, il s'agit du plus laconique sur les droits fondamentaux au travail.

Bref, les rapports de responsabilité sociale étudiés dénotent généralement un faible taux de violation du droit d'association et de négociation collective. Nous notons particulièrement les statistiques de Gap relativement à la région du sous-continent indien. Or, l'étude des observations du Comité de la liberté syndicale démontre des lacunes sérieuses dans la protection du droit d'association dans cette région. Par ailleurs, les rapports de responsabilité sociale sont généralement vagues sur les critères utilisés pour évaluer l'application du code de conduite et le respect des droits fondamentaux des travailleurs.

Quelle est la crédibilité des rapports de responsabilité sociale élaborés par les entreprises? La crédibilité des rapports est intimement liée à la crédibilité des audits effectués pour rédiger ces rapports. Nous reviendrons sur ce point dans le prochain chapitre lorsque nous examinerons de la doctrine sur la question des mécanismes de vérification de la responsabilité sociale des entreprises.

Quant à la question du passage des normes de l'ordre juridique international vers l'ordre juridique interne, nous avons vu que ce passage était imparfait. L'étude des rapports de responsabilité sociale ne nous permet malheureusement pas d'affirmer avec certitude si les entreprises appliqueraient tout de même certains droits qui ne figureraient pas dans leur code de conduite.

Ainsi, il existe des écarts à la fois entre la situation des travailleurs et les choix normatifs de Nike, de Gap et de Lévi Strauss de même que entre la situation des travailleurs selon le Comité de la liberté syndicale et la situation telle que décrite dans les rapports de responsabilité sociale. Comment expliquer cette divergence? Le prochain chapitre

²⁹⁹ Levi Strauss, *Corporate Citizenship 2007*, disponible à : <http://unglobalcompact.org>, dernière consultation le 18 septembre 2009

³⁰⁰ *Id.*

examinera davantage les destinataires possibles des codes de conduite afin d'élaborer de possibles hypothèses pouvant expliquer la divergence entre les besoins des travailleurs et le contenu de ces codes.

Chapitre 4- Les choix normatifs de Nike, de Gap et de Lévi-Strauss : quelques hypothèses

Comme il a été mentionné précédemment, l'internormativité s'intéresse autant au passage des normes d'un ordre juridique vers un autre qu'à la résistance à ce passage. Nous nous intéressons donc à comprendre le passage des normes de la sphère internationale vers les codes de conduite de Nike, de Gap et de Lévi-Strauss et, surtout, à pourquoi certaines normes n'ont pas été intégrées dans ces codes. Nous ne pouvons expliquer les choix normatifs des entreprises sans travail empirique. Malgré tout, nous pouvons avancer certaines hypothèses quant aux destinataires des codes de conduite ce qui nous permettrait peut-être de mieux comprendre certains choix. Nous débuterons notre analyse en comparant les résultats résumés au chapitre précédant avec d'autres études. Dans un deuxième temps, nous tenterons de répondre à la question principale de notre étude : Qui sont les véritables destinataires des codes de conduite? La réponse à cette question pourrait expliquer, en partie, les choix normatifs des entreprises étudiées.

4.1- Comparaison avec d'autres études

Dans le chapitre précédent, nous avons démontré l'existence d'écarts entre les codes de conduite de Nike, de Gap et de Levi-Strauss et les besoins des travailleurs autant dans le pays d'origine de ces trois entreprises (les États-Unis) que dans deux pays de production (l'Inde et le Bangladesh). De plus, l'analyse des rapports de responsabilité sociale a démontré des écarts entre les éléments analysés dans les rapports et les situations des travailleurs analysées au deuxième chapitre ainsi qu'un manque possible de transparence dans les méthodes d'audits ayant mené aux rapports. Afin d'expliquer ces écarts, nous avons cru pertinent, dans un premier temps, de comparer nos observations avec des observations tirées de d'autres études. Nous débuterons donc en reprenant les conclusions d'études menées par Martin-Ortega, Wallonge et Diller sur le contenu des codes de conduite avant de commenter les observations de Dubinsky et O'Rourke sur les méthodes d'audit.

Selon une étude de Martin-Ortega et de Wallonge, les codes de conduite développés dans l'industrie du textile font généralement plus souvent référence aux conditions de travail que les codes développés dans d'autres industries. En contrepartie, ces codes placent généralement l'emphase sur un nombre très restreint de problématiques. La disposition la plus fréquente dans ces codes est celle interdisant le recours au travail des enfants alors que les dispositions portant sur le droit d'association et la négociation collective sont plutôt rares³⁰¹. De plus, la plupart des codes ne font pas référence aux instruments juridiques internationaux. La majorité des codes sont soit silencieux relativement aux sources des normes qu'ils imposent ou encore ils font référence au droit local³⁰².

Les observations de Martin-Ortega et de Wallonge correspondent aux analyses de Janelle Diller. En 1999, Diller a fait une étude de deux cent quinze codes de conduite. Son examen portait principalement sur les dispositions traitant des droits fondamentaux au travail tels qu'identifiés dans les instruments internationaux, soit la liberté d'association, le droit de négociation collective, l'élimination du travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants et l'élimination de la discrimination dans l'emploi³⁰³.

Selon cette étude, la santé et la sécurité au travail est la question la plus fréquemment traitée dans les codes de conduite (cette question est abordée dans environ trois quarts des codes étudiés). La discrimination fait l'objet de dispositions dans environ deux tiers des codes. Le travail des enfants apparaît dans environ quarante cinq pour cent des codes, le niveau des salaires dans quarante pour cent des codes et l'élimination du travail forcé dans un quart des codes. Quant au droit d'association et de négociation collective, il n'est abordé que dans quinze pour cent des codes étudiés par Diller³⁰⁴. Dans le secteur du textile, de

³⁰¹ O. MARTIN-ORTEGA et R. WALLONGE, *op cit*, note 75, p. 305

³⁰² *Id.*, p. 309

³⁰³ J. DILLER, *op cit*, note 61, p. 122

³⁰⁴ *Id.*, p. 122-123

l'habillement et du cuir, les codes mettent surtout l'accent sur la lutte contre le travail des enfants³⁰⁵.

Finalement, toujours selon l'étude de Diller, seulement un tiers des codes étudiés font référence aux normes internationales du travail³⁰⁶. Les références externes les plus fréquentes dans les codes de conduite sont les références à la législation nationale³⁰⁷.

Comment les codes de conduite de Nike, de Gap et de Levi-Strauss se comparent-ils aux deux études citées précédemment? Chose certaine, notre échantillonnage est trop restreint pour que nous puissions étendre nos commentaires à l'ensemble des codes de conduite du secteur textile. Nous nous limitons donc à observer comment les trois codes de conduite correspondent ou ne correspondent pas aux tendances identifiées par Martin-Ortega, Wallonge et Diller.

Les codes de conduite de Levi-Strauss et de Gap font référence aux quatre droits fondamentaux alors que le code de Nike ne fait pas référence au droit d'association. Cela reflète la tendance identifiée par les trois chercheurs mentionnés précédemment à l'effet que le droit fondamental le moins fréquemment abordé est le droit d'association. De plus, seul le code de conduite de Gap fait explicitement référence aux normes internationales, incluant les conventions fondamentales de l'OIT. Cela correspond aux données identifiées par Diller à l'effet que seulement un tiers des codes font référence aux normes internationales du travail. Enfin, comme le soulignait Diller, la référence externe la plus fréquente est une référence au droit local que l'on retrouve à la fois dans le code de Levi-Strauss et dans le code de Nike.

Ces études ne nous permettent pas d'identifier pourquoi certaines normes seraient davantage intégrées dans les codes plutôt que d'autres. Toutefois, elles semblent indiquer

³⁰⁵ *Id.*, p. 123

³⁰⁶ *Id.*, p. 124-125

³⁰⁷ *Id.*, p. 124

que les entreprises partagent certaines préoccupations communes lorsqu'elles choisissent quelles normes intégrer.

Ayant examiné des études portant sur le contenu des codes de conduite, nous nous tournerons maintenant vers des études portant sur les mécanismes d'audit afin de comparer leurs conclusions avec les observations tirées des rapports de responsabilité sociale de Nike, de Gap et de Levi-Strauss.

Dans un article publié en 2002, Laura Dubinsky a analysé l'expérience de vérification et d'audit de l'entreprise de textile américaine Guess. En 1992, Guess, le plus grand employeur du secteur du textile du sud de la Californie, a signé une entente avec le département du travail de la Californie en vertu de laquelle les sous-contractants de Guess de cet État seraient soumis à des procédures de vérifications. À l'époque, cette entente fut considérée comme révolutionnaire³⁰⁸.

Malgré la signature de cette entente, en 1996, il fut révélé par les médias que Guess faisait appel au travail des enfants, ne respectait pas le salaire minimum local et avait recours au temps supplémentaire non rémunéré. À cette époque, Guess a aussi mené une virulente campagne antisyndicale, comprenant des menaces, de l'intimidation et des congédiements. Finalement, en 1997, Guess relocalisa sa production au Mexique³⁰⁹.

Selon Dubinsky, l'exemple de Guess mène à deux constats. Tout d'abord, des programmes de vérifications internes demeurent risqués puisqu'en l'absence de mécanismes de vérification externes, une entreprise peut tolérer certains abus tout en bénéficiant de la publicité positive qui accompagne généralement l'existence de mécanismes de vérification. Deuxièmement, à moins que le système de vérification ne mette l'accent sur le droit

³⁰⁸ Laura DUBINSKY, "The Fox Guarding the Chicken Coop: Garment Industry Monitoring in Los Angeles", dans Rhys JENKINS, Ruth PEARSON et Gill SEYFANG (dir.), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, 2002, Earthscan, London, p. 160

³⁰⁹ *Id.*

d'association et de négociation collective, un système de vérification peut nuire à l'exercice du droit d'association. Dans le cas de Guess, lorsque les salariés des sous-traitants voulaient exercer leur droit d'association, leur employeur leur expliquait que s'ils se plaignaient trop auprès des vérificateurs, cela pourrait mener à la fin du contrat entre le sous-traitant et Guess³¹⁰.

L'exemple de Guess est un cas de vérification interne sur lequel nous reviendrons ultérieurement, notamment afin de le comparer aux systèmes d'audits de Nike, de Gap et de Levi-Strauss. Avant de procéder à cette comparaison, nous examinerons une étude portant sur un système de vérification externe, soit l'étude de Dara O'Rourke sur les pratiques de la firme Pricewaterhouse Coopers (PwC) à Shanghai et à Seoul³¹¹.

PwC est le plus grand vérificateur privé de pratiques de travail et de pratiques environnementales au monde³¹². En 2000, PwC a mené plus de six mille audits dans soixante pays pour des entreprises comme Nike, Gap, Disney et Walmart³¹³. Dans son étude, O'Rourke a étudié les méthodes d'audit de PwC³¹⁴.

Selon O'Rourke, le mécanisme d'audit de PwC présente un biais en faveur des gestionnaires. En effet, les gestionnaires sont préparés pour l'inspection et un questionnaire leur est envoyé préalablement³¹⁵. Lors de ses vérifications, PwC recueille des informations principalement auprès des gestionnaires plutôt que des travailleurs. Toujours selon O'Rourke, les entrevues menées avec les travailleurs étaient problématiques puisque les travailleurs rencontrés étaient préalablement sélectionnés par les gestionnaires avant d'être

³¹⁰ *Id.*, p. 161

³¹¹ Dara O'ROURKE, "Monitoring the Monitors: a Critique of Corporate Third-Party Labour Monitoring", Rhys JENKINS, Ruth PEARSON et Gill SEYFANG (dir.), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, 2002, Earthscan, London, p. 160

³¹² *Id.*, p. 196

³¹³ *Id.*

³¹⁴ *Id.*

³¹⁵ *Id.*, p. 202

rencontrés sur les lieux de travail³¹⁶, ce qui peut notamment avoir pour effet d'intimider les travailleurs. Enfin, les mécanismes de vérifications de PwC ne prévoyaient aucun protocole pour expliquer le processus d'audit aux salariés et les salariés n'étaient pas informés quant aux informations qu'il serait préférable de recueillir aux fins de la vérification³¹⁷.

Bref, les études de Dubinsky et d'O'Rourke démontrent des failles significatives dans les mécanismes d'audits sociaux des entreprises. Tout d'abord, les mécanismes de vérification internes souffrent d'un manque de transparence qui peut permettre à des abus de continuer malgré l'existence d'un programme de vérification. Deuxièmement, un mécanisme d'audit qui ne met pas l'accent sur le droit d'association peut nuire à l'exercice de droit. Finalement, même les mécanismes externes sont imparfaits puisqu'ils semblent souffrir d'un biais patronal et ne mettent pas suffisamment l'accent sur l'expérience des travailleurs.

Quel éclairage ces études apportent-elles sur la crédibilité des méthodes de vérification de Nike, de Gap et de Levi-Strauss? Ni le rapport de responsabilité sociale de Nike, ni le rapport de Levi-Strauss ne contiennent d'information sur les méthodes de vérification et d'audits dans les usines. Le rapport de Gap est légèrement plus élaboré. En effet, nous savons que le rapport a été rédigé suite à un processus de mécanisme interne dont malheureusement peu de paramètres sont précisés dans le rapport de responsabilité sociale. Gap reconnaît toutefois les difficultés relatives à la question du droit d'association et a fait appel à un syndicat international, le International Textile, Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF) sur ce volet des vérifications. Ceci peut apporter une crédibilité accrue à ces vérifications puisqu'elles impliquent la participation d'une partie (le ITGLWF) ayant des connaissances spécialisées et qui est neutre par rapport à l'entreprise.

Ainsi, les informations contenues dans les rapports de Nike, de Gap et de Levi-Strauss ne nous permettent pas d'évaluer la fiabilité des informations présentées dans ces rapports. Les

³¹⁶ *Id.*, p. 197

études de Dubinsky et d'O'Rourke nous incitent tout de même à une plus grande vigilance dans l'examen des conclusions qui s'y retrouvent.

Généralement, autant au niveau du contenu des codes de conduite que des mécanismes d'audits et de vérification, les cas de Nike, de Gap et de Levi-Strauss semblent correspondre aux tendances identifiées dans d'autres études. Notons particulièrement, que la sélectivité des droits protégés et les références au droit international reflètent les données recueillies par Diller qui, rappelons-le, soulignait la grande latitude des entreprises dans le choix des droits qu'elles désirent protéger. Il est désormais reconnu que, depuis l'adoption de la Déclaration de 1998, les quatre droits fondamentaux au travail devraient constituer le contenu minimal de tout code de conduite³¹⁸. En effet, l'adoption de cette déclaration serait venue « anéantir toute prétention de crédibilité et de légitimité pour les instruments de régulation privée faisant fi de ces droits »³¹⁹.

4.2- Les destinataires des codes de conduite

L'objet de la présente étude était d'identifier les véritables destinataires des codes de conduite de Nike, de Gap et de Lévi-Strauss, ce que nous avons fait en comparant le contenu des codes de conduite de ces trois entreprises avec, d'une part, la portée de la liberté syndicale telle que décrite par l'OIT et, d'autre part, la situation des travailleurs du pays d'origine de ces trois entreprises (les États-Unis) et de deux pays de production (l'Inde et le Bangladesh). Cette comparaison a révélé des écarts entre la portée de la protection du droit d'association en droit international du travail et le contenu des codes, de même qu'un écart entre les besoins des travailleurs et le contenu de ces mêmes codes. Ainsi, en raison de ce deuxième écart, la question initiale de recherche demeure entière : qui sont les véritables destinataires des codes de conduite des entreprises?

³¹⁷ *Id.*, p. 203

³¹⁸ Renée-Claude DROUIN et Isabelle DUPLESSIS, « La régulation internationale du travail de 1998 à 2008 : un Eldorado normatif ou un désert interprétatif? », *Lex Electronica*, vol. 14 no 2 (Automne 2009), p. 5

Selon Teubner, les initiatives de responsabilité sociale d'une entreprise peuvent être classées en fonction des approches théoriques retenues selon le groupe social favorisé par ces initiatives. Si les actionnaires sont les seuls bénéficiaires des initiatives de responsabilité sociale, alors nous pouvons considérer que la seule responsabilité de l'entreprise serait de faire des profits, ce qui correspond à une vision du contrôle social de l'entreprise fondée exclusivement sur les mécanismes du marché³²⁰. D'autres visions de la responsabilité sociale de l'entreprise peuvent inclure des « parties intéressées » comme les travailleurs; on parlera alors d'une approche fondée sur une « justice industrielle »³²¹. Finalement, la responsabilité sociale peut être perçue comme une réponse à des pressions politiques venant, par exemple, de groupes environnementaux ou d'agences gouvernementales. Il s'agit alors d'une approche de pluralisme politique³²².

Rappelons que dans l'arrêt *Peoples*, la Cour suprême du Canada avait affirmé que même si la responsabilité première d'un conseil d'administration était d'agir au mieux des intérêts de la société (ou de l'entreprise), il pouvait être légitime pour le conseil d'administration de tenir compte des intérêts de certaines autres parties, notamment les actionnaires, les employés et les consommateurs³²³. Cette idée fut reprise par la Cour suprême quatre ans plus tard dans l'arrêt *BCE*. Dans cet arrêt, la Cour suprême rappela que les administrateurs pouvaient être obligés « de considérer les effets de leurs décisions sur les parties intéressées »³²⁴, faisant ainsi référence aux parties identifiées dans l'arrêt *Peoples*. Toujours selon la Cour, c'est « ce qu'on entend lorsqu'on affirme qu'un administrateur doit agir au mieux des intérêts de la société en tant qu'entreprise socialement responsable »³²⁵ en ajoutant que les attentes raisonnables de ces parties intéressées correspondent généralement

³¹⁹ *Id.*, p. 4-5

³²⁰ Gunther TEUBNER, *Corporate Fiduciary Duties and their Beneficiaries, A functional legal approach to the legal institutionalisation of corporate responsibility*, disponible en ligne à: http://www.jura.uni-frankfurt.de/ifawz1/teubner/dokumente/Corporate_fiduciary.pdf, dernière consultation le 2 décembre 2009, p. 156

³²¹ *Id.*, p. 156-157

³²² *Id.*, p. 157

³²³ *Magasin à rayon Peoples Inc (Syndic de) c. Wise*, précité, note 71, 42

³²⁴ *BCE Inc c. Détenteurs de débentures de 1976*, précité, note 31, 66

³²⁵ *Id.*

avec les intérêts de l'entreprise³²⁶. Selon la classification proposée par Teubner, nous pouvons dire que la Cour suprême semble retenir une vision de l'entreprise socialement responsable fondée sur une idée de justice industrielle.

Puisque les codes de conduite sont des initiatives développées par les entreprises se voulant socialement responsable, il y a lieu de se demander à quelles parties intéressées s'adressent les codes. Dans la prochaine section nous analyserons certaines parties intéressées en tant que destinataires potentiels des codes de conduite. Puis, nous examinerons comment les codes de conduite peuvent répondre aux besoins de l'entreprise elle-même.

4.2.1- Les parties intéressées

Le chapitre précédent de notre étude a illustré qu'il semble exister un écart entre les besoins des travailleurs et le contenu des codes de conduite et, ce, autant dans le pays hôte de Nike, de Gap et de Lévi-Strauss que dans les pays de production. Dans notre analyse des destinataires des codes de conduite, nous analyserons brièvement comment les codes pourraient mieux répondre aux besoins des travailleurs avant de se concentrer sur deux autres parties intéressées, les consommateurs et les actionnaires.

(a) Les travailleurs

Il est certes facile d'imaginer que les travailleurs soient les premiers destinataires des codes de conduite. Or, comme nous l'avons démontré dans le chapitre précédent, il existe un écart marqué entre les besoins des travailleurs et le contenu normatif de ces instruments. Ainsi, si les travailleurs sont les destinataires des codes, les codes sont imparfaits pour répondre à leurs besoins. Remarquablement, les plus grandes lacunes par rapport aux droits fondamentaux semblent être à l'égard du droit d'association et de négociation collective, alors que c'est probablement par la négociation collective que les travailleurs pourraient améliorer leurs conditions de travail à travers le réseau de production d'une entreprise.

³²⁶ *Id.*

(b) Les consommateurs

Pour certains, les codes de conduite sont essentiellement des instruments visant à rassurer les consommateurs. Janelle Diller, dont l'étude du contenu des codes de conduite a été reprise précédemment, semble adhérer à l'idée que les codes de conduite sont adressés aux consommateurs :

« 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 pays³²⁷».

Toujours selon Diller :

« En montrant leur souci d'améliorer le régime de travail, les entreprises peuvent aussi prévenir les accusations de pratiques abusives ou illicites et les risques de boycottage par les consommateurs³²⁸».

Rappelons que dans la décision *Kasky c. Nike*, c'est le droit de la consommation qui a servi de fondement pour la mise en application juridique d'un code de conduite³²⁹. Dans *Kasky*, cette mise en application s'est faite par le biais d'une demande d'injonction en vertu du droit californien qui interdit la publicité mensongère. Bref, il ne s'agissait aucunement d'une question de droit du travail. Ainsi, il apparaît que les codes de conduite semblent viser, du moins en partie, les consommateurs. D'ailleurs, selon Sobczak, l'arrêt *Kasky* illustrerait que le droit semble mieux adapté à protéger les consommateurs nord-américains que les travailleurs³³⁰.

³²⁷ J. DILLER, *loc cit.*, note 61, p. 110

³²⁸ *Id.*, p. 111

³²⁹ A. SOBCZAK, *loc cit.*, note 54, p. 36

³³⁰ A. SOBCZAK, *loc cit.*, note 54, p. 40

Or, selon Bodet et Lamarche, le rôle du consommateur dans l'élaboration des pratiques de responsabilité sociale serait souvent « sur-déterminé » :

« [S]i le client dispose effectivement de 'l'arme' de la décision d'achat, et peut donc influencer sur les pratiques par ses choix de fournisseurs, il reste cependant, même motivé pour contribuer en tant que consommateur au développement durable, dans une situation d'information imparfaite, et ne dispose que rarement du temps nécessaire pour jouer son rôle de consommateur à temps plein »³³¹.

Ainsi, même si le consommateur joue un rôle important dans l'élaboration et la mise en œuvre des pratiques de responsabilité sociale, il demeure risqué de lui accorder un rôle trop significatif puisque le consommateur n'a pas accès à l'ensemble de l'information relative aux besoins des travailleurs et à la situation de l'entreprise et ses intérêts peuvent être divergents des intérêts des travailleurs.

Une étude de Claire Moore Dickerson illustre les risques associés à accorder une trop grande importance au consommateur dans l'élaboration des pratiques de responsabilité sociale. Dickerson a fait l'analyse de l'imposition unilatérale d'un code de conduite par Walmart à la suite de révélation d'utilisation du travail des enfants dans des usines du Bangladesh³³². Ce qu'observa Dickerson était que Walmart imposait ses règles sans penser aux conséquences sur les travailleurs et, conséquemment, leur a occasionné d'immenses torts. Dans les faits, la compagnie avait résilié des contrats avec des sous-traitants à la suite de pressions des consommateurs du « Nord ». Un grand nombre de travailleurs avaient ainsi été congédiés et ont été contraints de se tourner vers des entreprises ayant des pratiques d'emploi encore pires ou encore dans le secteur informel³³³. Dans son article, Dickerson a analysé l'impact des codes de conduite qui semblaient être adoptés non pas pour les travailleurs de l'entreprise, mais pour les consommateurs.

³³¹ Catherine BODET et Thomas LAMARCHE, « La Responsabilité sociale des entreprises comme innovation institutionnelle. Une lecture régulationniste », *Revue de la Régulation* [En ligne], no 1, juin 2007, mis en ligne le 8 août 2007, URL : <http://regulation.revues.org/index1283.html>

³³² Claire Moore DICKERSON, « Transnational Codes of Conduct Through Dialogue : Leveling the Playing Field for Developing Country Workers », 2001, 53 *Florida Law Review* 4, 611

³³³ *Id.*, p. 625

Selon Dickerson, le code de conduite de Nike est un exemple de code inspiré par les perceptions des consommateurs des pays industrialisés³³⁴. L'entreprise aurait choisi d'adopter un code car elle s'attendait à tirer un avantage de ce code dans ses relations publiques vis-à-vis les consommateurs. Toujours selon Dickerson, ce type de code ignore généralement la réalité des travailleurs³³⁵.

Bref, les consommateurs sont des destinataires potentiels des codes de conduite, mais ils demeurent des destinataires imparfaits dans une optique de régulation transnationale du travail puisque les intérêts des consommateurs peuvent diverger des intérêts des travailleurs occasionnant des conséquences parfois néfastes pour ces derniers.

(c) Les actionnaires

Une caractéristique centrale des entreprises-réseaux (tels Nike, Gap ou Lévi-Strauss) est la diffusion du pouvoir économique dans l'entreprise à travers l'actionnariat alors que le pouvoir décisionnel est centralisé. Peut-on envisager que des pratiques de responsabilité sociale soient développées afin de protéger l'actionnariat qui investit dans les entreprises sans pour autant avoir de pouvoir décisionnel direct? Cette idée semble avoir été retenue dans la jurisprudence canadienne.

En 2004, la Cour suprême a inclus les actionnaires dans la liste des parties intéressées dont les administrateurs pouvaient tenir compte dans la gestion de l'entreprise socialement responsable³³⁶. Un an plus tard, la juge Carole Julien de la Cour supérieure du Québec a invoqué la notion de responsabilité sociale d'une entreprise envers les actionnaires dans son analyse de la bonne foi d'un dirigeant.

³³⁴ *Id.*, p. 650

³³⁵ *Id.*, p. 651

³³⁶ *Magasin à rayon Peoples Inc (Syndic de) c. Wise*, précité, note 71

La décision *Houle*³³⁷ fut rendue dans un contexte de transaction entre l'entreprise Houle Inc et l'entreprise U.S. Farm System Limited dont le demandeur, Alain Houle, était l'actionnaire principal³³⁸. Le demandeur voulait obtenir, par voie d'injonction permanente, le droit d'effectuer une vérification diligente de l'entreprise Houle Inc³³⁹. Il invoquait un manquement à l'obligation de bonne foi à la suite de l'échec de la transaction prévue entre les deux entreprises³⁴⁰. Dans son analyse de l'obligation de bonne foi, la juge Carole Julien invoqua la responsabilité sociale d'un dirigeant de Houle Inc :

« Il a ensuite protégé [sic] ses co-actionnaires et son entreprise d'une transaction perçue comme aléatoire et préjudiciable à leurs intérêts. Agissant de la sorte, il a assumé une forme de responsabilité sociale envers ses employés et a protégé ses intérêts personnels »³⁴¹.

Ainsi, pour la Cour supérieure, protéger les intérêts des actionnaires serait intimement lié aux intérêts des salariés et peut être associé à une forme de responsabilité sociale.

Cette décision est un exemple canadien (et même québécois). Le droit reconnaît, du moins au Québec, que la protection des intérêts des actionnaires est une obligation de l'entreprise se voulant socialement responsable (nous reviendrons sur la portée de ce principe dans la sphère internationale ultérieurement). Or, peut-on dire que les initiatives de responsabilité sociale telles que les codes de conduite sont réellement destinés aux actionnaires? La décision *Houle* est la seule décision répertoriée où la Cour supérieure fait un lien entre la responsabilité sociale et la protection des intérêts des actionnaires. Or, notons que cette décision concerne la protection des intérêts économiques des actionnaires. Il s'agit plutôt de questions de bonne gouvernance plutôt que de responsabilité sociale telle que prévues dans les codes étudiés.

Dans un contexte international, selon Bodet et Lamarche, la responsabilité sociale de l'entreprise serait peut être une réponse au pouvoir croissant des actionnaires : la RSE peut

³³⁷ *Houle c. Houle*, 2005 CanLII 6429 (QCCS)

³³⁸ *Id.*, 6

³³⁹ *Id.*, 1

³⁴⁰ *Id.*, 6

³⁴¹ *Id.*, 135

devenir un point d'appui pour les hauts dirigeants pour répondre aux impératifs des actionnaires³⁴². En effet, les initiatives de responsabilité sociale sont généralement centralisées dans la firme alors que le pouvoir économique de l'entreprise se dissout dans l'actionnariat. « Il est alors tentant de considérer la RSE comme un moyen pour la direction salariée de la grande entreprise de reprendre un pouvoir qui s'est partiellement extériorisé »³⁴³. Il y a donc lieu d'écarter les actionnaires de la liste des destinataires potentiels des codes de conduite.

Bref, si les consommateurs peuvent certainement être considérés comme des destinataires potentiels des codes de conduite et, ce, malgré des conséquences potentiellement dangereuses pour les travailleurs, les actionnaires ne semblent être les destinataires principaux des codes. Quant aux travailleurs, il est difficile de tirer une conclusion définitive : les codes semblent définitivement adressés à ces derniers, or ils ne reflètent pas leur réalité. Dans la prochaine sous-section, nous étudierons comment les codes de conduite pourrait servir aux besoins de l'entreprise elle-même ce qui en ferait alors un autre destinataire potentiel des codes.

4.2.2- Les codes de conduite et les besoins de l'entreprise

Selon Bodet et Lamarche, les entreprises qui élaborent des pratiques de responsabilité sociale expriment généralement trois types de motivations. Tout d'abord, il peut s'agir d'une réponse aux pressions des acheteurs³⁴⁴. Nous avons traité de cette motivation dans la section portant sur les consommateurs. Deuxièmement, il peut s'agir d'une stratégie visant à redorer l'image de l'entreprise³⁴⁵. Cette motivation se rapproche de la première puisqu'il s'agit d'une motivation fondamentalement extrinsèque, fondée sur la perception de personnes externes à l'entreprise. Enfin, le troisième type de motivation serait « d'ordre pro-actif : c'est une tentative de la part des entreprises de faire preuve de leur capacité à

³⁴² C. BODET et T. LAMARCHE, *loc cit*, note 331, p. 10

³⁴³ *Id.*, p. 5

³⁴⁴ *Id.*, p. 4

produire elles-mêmes des règles encadrant leurs actions ». L'entreprise agirait donc pour limiter l'intervention de l'État³⁴⁶. Nous aborderons ultérieurement le rôle symbolique de la responsabilité sociale qui est étroitement lié à cette volonté de limiter l'intervention étatique.

De par leurs actions, les entreprises multinationales correspondent à ce que Teubner qualifie de « global private regimes » ou des ordres juridiques privés mondialisés qui, selon l'auteur, créent du droit sans l'État où parallèlement à l'État³⁴⁷. Contrairement aux deux premières motivations décrites par Bodet et Lamarche, selon Teubner, la nécessité pour ces régimes privés de créer du droit n'est pas dérivée de pressions sociales, mais plutôt d'un besoin de fixer des attentes³⁴⁸. Bref, l'entreprise s'auto-règle pour répondre à ses propres besoins.

La mise en œuvre de codes de conduite dans une chaîne de production globalisée peut avoir des effets positifs pour l'entreprise à travers son réseau. Tout d'abord, cela faciliterait la coordination du réseau de production³⁴⁹. En imposant des standards communs à tous les producteurs, la gestion du réseau se simplifie. Deuxièmement, cela pourrait améliorer la stabilité du réseau en réduisant le roulement des producteurs³⁵⁰. En effet, il est logique de penser que lorsqu'un producteur a investi du temps et des ressources dans la mise en œuvre du code de conduite, il serait moins porté à changer de partenaire commercial.

Si nous acceptons l'idée de Teubner en vertu de laquelle les initiatives de responsabilité sociale pourraient servir à fixer les attentes par rapport à une entreprise, nous pouvons étendre ce raisonnement afin d'avancer que les initiatives de responsabilité sociale

³⁴⁵ *Id.*

³⁴⁶ *Id.*

³⁴⁷ Gunther TEUBNER, « Global Private Regimes : Neo-Spontaneous Law and Dual Constitution of Autonomous Sectors? », dans Karl-Heinz LADEUR (dir.), *Public Governance in the Age of Globalization*, 2004, Ashgate, Aldershot, p. 73

³⁴⁸ *Id.*, p. 73-74

³⁴⁹ Michel FICHTER et Jörg SYDOW, «Using Networks Towards Global Labor Standards», 2002, *Industrielle Beziehungen*, 9 Jg., Heft 4, 366

pourraient servir à fixer les attentes dans un même secteur économique et ainsi contrôler la compétition pour l'attention des consommateurs que pourraient se livrer les entreprises de ce secteur. Cette hypothèse pourrait servir à expliquer l'absence d'écart notable entre le contenu normatif des codes de conduites étudiés.

La production de normes de responsabilité sociale jouerait aussi un rôle symbolique important³⁵¹. En montrant une volonté de régulation sociale, l'entreprise viendrait affirmer son statut de « citoyen corporatif ». Les initiatives de RSE pourraient donc servir à légitimer la place de l'entreprise dans la société³⁵². Autant Teubner que Bodet et Lamarche reconnaissent que par ces initiatives de responsabilité sociale, l'entreprise joue un rôle qui se rapproche du rôle traditionnel de l'État. En légitimant son rôle social, la responsabilité sociale pourrait, un peu circulairement, légitimer les activités d'auto-régulation de l'entreprise³⁵³.

Ainsi, pour l'entreprise elle-même, la responsabilité sociale permettrait de fixer des attentes et, possiblement, de contrôler la compétition entre les entreprises d'un même secteur. De plus, les initiatives de responsabilité sociale joueraient un rôle symbolique important en légitimant le rôle de l'entreprise dans la société et en l'éloignant du monopole réglementaire de l'État.

Enfin, nous tentons de répondre à notre question de recherche : qui sont les véritables destinataires des codes de conduite de Nike, de Gap et de Lévi-Strauss? Nous rappelons ici que notre échantillonnage (trois entreprises du secteur du textile) ne nous permet pas d'étendre nos conclusions à l'ensemble des entreprises du secteur et encore moins à l'ensemble des entreprises multinationales. Nous tenterons tout de même de répondre à notre question de recherche en nous appuyant sur notre étude de la situation des travailleurs et le contenu des codes, de même que sur l'ensemble de la doctrine étudiée.

³⁵⁰ *Id.*

³⁵¹ C. BODET et T. LAMARCHE, *loc cit*, note 331, p. 5

³⁵² *Id.*

Outre l'entreprise elle-même, les codes de conduite pourraient être destinés à trois parties prenantes : les travailleurs, les consommateurs ou les actionnaires. Nous reconnaissons la possibilité que les travailleurs soient considérés comme des destinataires des codes de conduite, mais nous exprimons des réticences à les considérer comme les principaux destinataires en raison de l'écart marqué entre leurs besoins tels qu'ils ont été identifiés au deuxième chapitre et le contenu des codes de conduite tel que décrit au troisième chapitre. Quant aux actionnaires, le peu de jurisprudence sur la question semble associer responsabilité sociale et protection économique des actionnaires, ce qui ne correspond pas au contenu des codes de conduite. De plus, la responsabilité sociale peut être vue comme une façon pour l'entreprise de se réapproprier son pouvoir normatif face à la perte de pouvoir économique aux mains de l'actionnariat. Nous éliminons donc les actionnaires de la liste des destinataires possibles.

Deux destinataires potentiels demeurent : les consommateurs et l'entreprise elle-même. La responsabilité sociale peut être motivée par des pressions externes venant, notamment, des consommateurs ou par un désir de redorer l'image de l'entreprise face à ces derniers. De plus, le droit de la consommation a permis une certaine action face aux engagements de responsabilité sociale de Nike. Or, même si le consommateur était le premier destinataire envisagé des initiatives de RSE, il demeure un destinataire imparfait. En effet, le consommateur a rarement accès à l'ensemble de l'information pertinente par rapport à la responsabilité d'une entreprise et ses intérêts ne correspondent pas toujours avec les intérêts des travailleurs. Nous soutenons donc que les codes de conduite et autres initiatives de responsabilité sociale sont principalement adoptées afin de répondre aux besoins de l'entreprise elle-même, notamment en permettant à une entreprise de fixer des attentes, de contrôler la compétition et, surtout, d'éviter le pouvoir réglementaire des États en légitimant son rôle social.

³⁵³ *Id.*, p. 6

Conclusion

La responsabilité sociale s'inscrit dans un contexte de mondialisation économique. En effet, l'intégration économique croissante au niveau mondial a mené à une transformation de la structure de l'entreprise qui est passée d'une entreprise verticalement intégrée à une entreprise-réseau. L'entreprise multinationale n'est donc pas une entité au niveau juridique, mais une fiction composée d'une firme centrale généralement propriétaire de la marque de commerce et située dans un pays développé et d'un réseau contractuel avec une myriade de sous-traitants généralement situés dans des pays en développement.

L'autonomie juridique relative des sous-traitants pose un problème majeur pour la régulation de l'entreprise. Hormis certaines initiatives multilatérales (*Principes directeurs de l'OCDE, Pacte mondial*, etc.), il existe quatre outils principaux pour certifier la bonne conduite d'une entreprise : les labels sociaux, les placements éthiques, les codes de conduite et les codes externes certifiés. Notre étude porte sur les codes de conduite. Si ceux-ci présentent certains avantages, dont leur caractère transfrontalier et spécialisé (spécifique à une firme), il existe tout de même un certain scepticisme quant à leur efficacité. Les critiques généralement formulées envers les codes de conduite s'articulent autour de trois points principaux : leur contenu, leur mise en œuvre et leurs destinataires.

Nous avons centré notre étude sur une analyse des destinataires par le biais du contenu des codes. Notre question de recherche était la suivante : qui sont les réels destinataires des codes de conduite? Afin de répondre à cette question, nous avons sélectionné trois entreprises d'un même secteur (le textile) ayant un même pays d'origine (les États-Unis) et partageant deux mêmes pays de production (l'Inde et le Bangladesh). Les entreprises retenues étaient Nike, Gap et Levi-Strauss. Nous avons ensuite sélectionné un droit considéré comme fondamental par l'Organisation internationale du travail, soit le droit d'association et de négociation collective, afin de voir comment ce droit était respecté aux États-Unis, en Inde et au Bangladesh. Cet examen nous a permis d'identifier certains besoins propres aux travailleurs de ces trois pays. Puis, nous avons comparé le contenu des

codes de conduite avec les besoins des travailleurs. Notre échantillonnage étant très limité, nous ne pouvons généraliser les résultats de notre étude. Notre comparaison nous a tout de même permis d'identifier un écart entre le contenu des codes et les besoins des travailleurs.

L'examen du passage des normes de l'ordre juridique international vers l'ordre juridique interne de l'entreprise s'est fait dans une perspective d'internormativité. L'internormativité concerne non seulement le passage des normes d'un ordre juridique vers un autre, mais aussi la résistance à ce passage. Pourquoi certains droits fondamentaux du travail (par exemple, la lutte contre la discrimination) semblent-ils bien passer à l'ordre juridique interne des entreprises alors que d'autres (par exemple, le droit d'association et de négociation collective) sont plus rarement intégrés dans les outils de responsabilité sociale? Nous pouvons supposer que le choix des normes à intégrer dans les codes se fait en fonction des destinataires des codes de conduite.

La Cour suprême du Canada, dans les arrêts *Peoples* et *BCE*, a énuméré un certain nombre de parties prenantes dont les dirigeants de l'entreprise pouvaient tenir compte dans leur prise de décision afin d'agir en tant qu'entreprise socialement responsable. Parmi ces parties prenantes, notons les travailleurs, les actionnaires et les consommateurs. En raison de l'écart marqué entre les besoins des travailleurs et le contenu des codes de conduite, nous avons écarté les travailleurs en tant que destinataires probables des codes de conduite afin de se concentrer sur les actionnaires, les consommateurs et, finalement, l'entreprise elle-même.

Nous avons conclu que la responsabilité sociale peut être motivée par des pressions externes venant, notamment, des consommateurs. Or, même si le consommateur était le premier destinataire envisagé des initiatives de RSE, il demeurerait un destinataire imparfait en raison d'un manque d'accès à l'information et à ses intérêts qui ne correspondent pas toujours avec ceux des travailleurs. Nous avons donc soutenu que les codes de conduite et autres initiatives de responsabilité sociale étaient principalement adoptées afin de répondre aux besoins de l'entreprise elle-même, notamment en permettant à une entreprise de fixer

des attentes, de contrôler la compétition et, surtout, d'éviter le pouvoir réglementaire des États en légitimant son rôle social.

Si les codes de conduite sont adoptés afin de répondre aux besoins de l'entreprise, est-ce qu'il s'agit réellement du meilleur instrument afin de répondre aux besoins des travailleurs? L'examen des observations du Comité de la liberté syndicale autant aux États-Unis qu'en Inde et au Bangladesh a permis de répertorier certains besoins criants qui ne semblaient aucunement traités dans les codes de conduite. Ces écarts entre les besoins des travailleurs et le contenu des codes nous poussent à chercher des méthodes plus efficaces de régulation sociale de l'entreprise.

Les conventions de l'OIT et autres instruments internationaux qui pourraient être d'intérêt pour les travailleurs n'ont aucun effet contraignant sur les entreprises. En effet, ces instruments sont destinés aux États qui sont, rappelons-le, les seuls sujets de droit reconnus en vertu de la doctrine positiviste dominante en droit international public. Or, les entreprises jouent un rôle qui se rapproche de plus en plus de celui de l'État. Il serait donc peut-être pertinent et même nécessaire de réévaluer le statut de l'entreprise multinationale en droit international public.

En 1978, le professeur Ijalaye a étudié l'extension de la personnalité juridique internationale aux acteurs non-étatiques dont l'entreprise multinationale. Son étude portait notamment sur l'assujettissement des contrats passés entre les entreprises et les États aux règles applicables aux traités internationaux, notamment au principe de *pacta sunt servanda*³⁵⁴. Même s'il serait tentant d'envisager que les contrats internationaux de travail puissent être assujettis aux règles du droit international du travail, il n'en demeure pas moins que ces contrats sont d'ordre privé. Il y a donc lieu de faire une distinction avec les contrats décrits par Ijalaye.

Une décision de la Cour internationale de justice (CIJ) pourrait toutefois offrir une ouverture à l'application des règles du droit international du travail aux entreprises multinationales. Dans la décision *Barcelona Traction*³⁵⁵, la CIJ a décidé que le statut d'une entreprise multinationale en droit international public était équivalent au statut d'une personne privée. L'entreprise était donc considérée comme une personne physique dont la nationalité correspondait à son état d'incorporation. Or, actuellement, même si les individus n'ont pas une personnalité équivalente à celle des États en vertu du droit international, il n'en demeure pas moins que les individus peuvent être reconnus coupables de certaines violations. C'est le cas, notamment, pour les crimes de guerre et les crimes contre l'humanité. Ainsi, si les normes internationales du travail pourraient être considérées comme des obligations *erga omnes* en vertu du droit international public (ce qui ne semble pas être le cas actuellement, même si cette position est soutenue par certains auteurs³⁵⁶), il serait envisageable que des entreprises soient considérées comme responsables des violations de ces normes et, ce, en tant que personnes individuelles et non comme véritables sujets de droit au même titre que les États. Nous sommes toutefois encore bien loin de cette réalité.

³⁵⁴ David Adedayo IJALAYE, *The Extension of Corporate Personality in International Law*, Dobbs Ferry, N.Y., Oceana Publications Inc., 1978

³⁵⁵ Affaire de la *Barcelona Traction, Light and Power Company Limited*, arrêt, CIJ Recueil 1970, p. 3

³⁵⁶ Voir : Véronique MARLEAU, "Réflexion sur l'idée d'un droit international coutumier du travail", in Jean-Claude JAVILLIER and Bernard GERNIGON (dir.), *Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, 2004, International Labour Office, Geneva, p. 363.

Bibliographie

Monographies

Ruth BEN-ISRAEL, *International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike*, Norwell, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1988

Lance COMPA, *Unfair Advantage: Worker's Freedom of Association in the United States under International Human Rights Standards*, Cornell University Press, Ithaca, 2004

Laura DUBINSKY, "The Fox Guarding the Chicken Coop: Garment Industry Monitoring in Los Angeles", dans Rhys JENKINS, Ruth PEARSON et Gill SEYFANG (dir.), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, Earthscan, London, 2002

Math GÖBBELS, "Standards for Corporate Social Responsibility", dans *The challenge of organizing and implementing corporate social responsibility*, New York, Palgrave MacMillan, 2006

James L. GUNDERSON, « Multinational Corporations as Non-State Actors in the Human Rights Arena dans George ANDREOPOULOS, Zehra F. KABASAKAL ARAT et Peter JUNLER (dir.), *Non-State Actos in the Human Rights Universe*, Bloomfield, Kumarian Press.,2002

Bob HEPPLER, *Labour Laws and Global Trade*, Oxford and Portland (Oregon), Hart Publishing, 2005, p. 1-24

David Adedayo IJALAYE, *The Extension of Corporate Personality in International Law*, Dobbs Ferry, N.Y., Oceana Publications Inc., 1978

Olga MARTIN-ORTEGA et Rebecca WALLACE, « The Interaction Between Corporate codes of Conduct and International Law : A Study of Women and Children in the Textile Industry », dans *Research Handbook on Corporate Legal Responsibility*, Stephen Tully (dir.), 2005, Cheltenham, Edward Elgar Publishing

Véronique MARLEAU, « Réflexion sur l'idée d'un droit international coutumier du travail », in Jean-Claude JAVILLIER and Bernard GERNIGON (dir.), *Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, 2004, International Labour Office, Geneva, p. 363.

Peter MUCHLINSKI, « The Development of Human Rights Responsibilities for Multinational Enterprises », dans *Business and Human Rights : Dilemmas and Solutions*, Rory Sullivan (dir.), Sheffield, Greenleaf Press, 2003

Peter MUCHLINSKI, « Global Bukowina Examined: Viewing the Multinational Enterprise as a Transnational Law-Making Community », dans Gunther TEUBNER (dir.), *Global Law Without a State*, Aldershot, Dartmouth, 1997

Dara O'ROURKE, "Monitoring the Monitors: a Critique of Corporate Third-Party Labour Monitoring", Rhys JENKINS, Ruth PEARSON et Gill SEYFANG (dir.), *Corporate Responsibility & Labour Rights*, 2002, Earthscan, London

Jean-Philippe ROBÉ, "Multinational Enterprises: The Constitution of a Pluralistic Legal Order", dans Gunther TEUBNER (dir.), *Global Law Without a State*, Aldershot, Dartmouth, 1997

Guy ROCHER, *Études de sociologie du droit et de l'éthique*, Les Éditions Thémis, Montréal, 1996

Jean-Michel SERVAIS, *Normes internationales du travail*, Paris, L.G.D.J., 2004

André SOBCZAK, *Réseaux de sociétés et codes de conduite: un nouveau mode de régulation des relations de travail pour les entreprises européennes*, Paris, L.G.D.J., 2002

Gunther TEUBNER, « Global Private Regimes : Neo-Spontaneous Law and Dual Constitution of Autonomous Sectors? », dans Karl-Heinz LADEUR (dir.), *Public Governance in the Age of Globalization*, Ashgate, Aldershot, 2004

Pierre VERGE et Sophie DUFOUR, *Configuration diversifiée de l'entreprise et droit du travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2003

Clarence WILFRED JENKS, *The international protection of trade union freedom*, Londres, Stevens & Sons Limited, 1957

Articles

Kamil AHMED, « International Labour Rights – A Categorical Imperative? », (2004), 35 R.D.U.S. 145 – 186

Catherine BODET et Thomas LAMARCHE, « La Responsabilité sociale des entreprises comme innovation institutionnelle. Une lecture régulationniste », *Revue de la Régulation* [En ligne], no 1, juin 2007, mis en ligne le 8 août 2007, URL : <http://regulation.revues.org/index1283.html>

Olivier BOIRAL, « Certifier la bonne conduite des entreprises : enjeux et perspectives d'avenir », 2003, 142 *Revue internationale du travail*, 345

Claire Moore DICKERSON, « Transnational Codes of Conduct Through Dialogue : Leveling the Playing Field for Developing Country Workers », 2001, 53 *Florida Law Review* 4

Janelle DILLER, « Responsabilité sociale et mondialisation : qu'attendre des codes de conduite, des labels sociaux et des pratiques d'investissement? », 1999, *Revue internationale du travail*, vol. 138, n° 2, p. 122

Renée-Claude DROUIN et Isabelle DUPLESSIS, « La régulation internationale du travail de 1998 à 2008 : un Eldorado normatif ou un désert interprétatif? », 2009, *Lex Electronica*, vol. 14 no 2

Isabelle DUPLESSIS, “La Déclaration de l’OIT relative aux droits fondamentaux au travail. Une nouvelle forme de regulation efficace?”, 2004, *Relations industrielles*, vol. 59, no. 1, 52, p. 57

Michel FICHTER et Jörg SYDOW, “Using Networks Towards Global Labor Standards”, 2002, *Industrielle Beziehungen*, 9 Jg., Heft 4, 366

S. Prakash SETHI, « Standards for Corporate Conduct in the International Arena : Challenges and Opportunities for Multinational Corporations », *Business and Society Review*, 2002, 107(1), 20

André SOBCZAK, « La responsabilité sociale de l'entreprise, menace ou opportunité pour le droit du travail? », *Relations industrielles*, 2004, vol. 59, no 1, 26

Gunther TEUBNER, *Corporate Fiduciary Duties and their Beneficiaries, A functional legal approach to the legal institutionalisation of corporate responsibility*, disponible en ligne à : http://www.jura.uni-frankfurt.de/ifawz1/teubner/dokumente/Coporate_fiduciary.pdf, dernière consultation le 2 décembre 2009

Guyllaine VALLÉE, « Les codes de conduite des entreprises multinationales et l'action syndicale internationale », 2003, *Relations industrielles*, vol. 58, n° 3

Jurisprudence

Houle c. Houle, 2005 CanLII 6429 (QCCS)

Kasky v. Nike Inc, 02 C.D.O.S. 3790

Magasin à rayons Peoples inc. (Syndic de) c. Wise, [2004] 3 R.C.S. 461

BCE Inc. c. Détenteurs de débentures de 1976, 2008 CSC 69

Syndicats des travailleuses et travailleurs de Banana Republic – CSN c. Gap (Canada) Inc., 2009 QCCRT 0167

Documents officiels

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, « *A New Era* » : *The Philadelphia Conference and the Future of the I.L.O.*, Montréal, Organisation internationale du travail, 1944

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *La liberté syndicale*. Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale, Genève, Organisation internationale du travail, 2006

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Une mondialisation juste : créer des opportunités pour tous*, par la Commission sur la dimension sociale de la mondialisation, 2004, Genève, en ligne :
http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/ILOBookstore/Orderonline/Books/language--fr/docName--KD00068FR/index.htm

Instruments juridiques internationaux

Constitution de l'Organisation internationale du travail, 1919, en ligne :
<http://www.ilo.org/ilolex/english/constq.htm> (consulté le 4 mars 2009)

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, 1948, en ligne :
<http://www.ilo.org/ilolex/english/constq.htm> (consulté le 4 mars 2009)

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective*, 1949, en ligne :
<http://www.ilo.org/ilolex/english/constq.htm> (consulté le 4 mars 2009)

Jurisprudence internationale

Affaire de la Barcelona Traction, Light and Power Company Limited, arrêt, CIJ Recueil 1970, p. 3

Plainte contre le gouvernement des États-Unis d'Amérique, Rapport no. 284, Cas no. 1557 (1992), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement des États-Unis d'Amérique présentée par le Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (UFCW), la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) et

la Fédération internationale des employés, techniciens et cadres (FIET), Rapport no. 284, Cas no. 1523 (1992), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plaintes contre le gouvernement des États-Unis présentées par la Fédération américaine du travail et le congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) et l'Internationale des services publics (ISP), Rapport no. 291, Cas no. 1557 (1993), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement des États-Unis présentée par la Fédération américaine des agents du gouvernement (AFGE), AFL-CIO, appuyée par l'Internationale des services publics (ISP), Rapport no. 343, Cas no. 2292 (2006), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement des États-Unis présentée par l'Union des travailleurs des secteurs de l'équipement électrique, de l'équipement radiophonique et des machines d'Amérique (UE), appuyée par l'Internationale des services publics (ISP), Rapport no. 344, Cas no. 2460 (2007), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement des États-Unis présentée par le Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole des États-Unis (UAW) et la Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO), Rapport no. 350, Cas no. 2547 (2008), Comité de la liberté syndicale, organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement des États-Unis présentée par la Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO), Rapport no. 349, Cas no. 2524 (2008), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par la Centrale indienne des syndicats (CITU), Rapport No. 283, Cas No. 1479 (1992), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par la Confédération nationale des associations de cadres des entreprises du secteur public central (NCOA), Rapport No. 284, Cas No. 1591 (1992), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par la Fédération des associations de visiteurs médicaux de l'Inde (FMRAI), Rapport No. 284, Cas No. 1517 (1992), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par le Syndicat des travailleurs de l'ingénierie de l'Hindoustan (HEETU), Rapport No. 283, Cas No. 1514 (1992), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation et des branches connexes (UITA), Rapport No. 295, Cas No. 1651 (1994), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation et des branches connexes (UITA), Rapport No. 292, Cas No. 1651 (1994), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par la Centrale des syndicats indiens (CITU), Rapport No. 302, Cas No. 1840 (1996), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par le Congrès panindien des syndicats et la Centrale des syndicats indiens, Rapport No. 302, Cas No. 1817 (1996), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), Rapport No. 307, Cas No. 1890 (1997), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), Rapport No. 306, Cas No. 1854 (1997), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par le Syndicat Pataka Biri Karmachary, Rapport No. 328, Cas No. 2158 (2002), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par la Centrale syndicale indienne (CITU), Rapport No. 332, Cas No. 2228 (2003), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par la Centrale syndicale indienne (CITU), Rapport No. 331, Cas No. 2228 (2003), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par le Syndicat Pataka Biri Karmachary Rapport No. 330, Cas No. 2158 (2003), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par la Centrale syndicale indienne (CITU), Rapport No. 335, Cas No. 2228 (2004), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par l'Union internationale des syndicats des travailleurs de la fonction publique et assimilés (TUIPAE) et le Syndicat des fonctionnaires du gouvernement du Tamil Nadu (TNGOU) appuyés par la Fédération syndicale mondiale (FSM) et l'Internationale des services publics (ISP), Rapport No. 338, Cas No. 2364 (2005), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement de l'Inde présentée par le Syndicat des travailleurs unis de MRF, Rapport No. 348, Cas No. 2512 (2007), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement du Bangladesh présentée par la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC), Rapport No. 337, Cas No. 2327 (2005), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement du Bangladesh présentée par la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC), Rapport No. 337, Cas No. 2371 (2005), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement du Bangladesh présentée par l'Internationale des services publics (ISP), Rapport No. 338, Cas No. 2402 (2005), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement du Bangladesh présentée par l'Internationale des services publics (ISP) et l'Association des infirmières diplômées du Bangladesh (BDNA), Rapport No. 329, Cas No. 2188 (2002), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement du Bangladesh présentée par le Bangladesh Jatiyatabadi Sramik (DAL-BJSD) et l'Internationale des services publics (ISP), Rapport No. 320, Cas No. 1998 (2000), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement du Bangladesh présentée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC), Rapport No. 306, Cas No. 1862 (1997), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Plainte contre le gouvernement du Bangladesh présentée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC), Rapport No. 304, Cas No. 1862 (1996), Comité de la liberté syndicale, Organisation internationale du travail

Individual Observation concerning Convention No. 98, Right to Organise and Collective Bargaining, 1949, Bangladesh (1994) CEACR, Organisation internationale du travail

Individual Observation concerning Convention No. 87, Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh (1994), CEACR, Organisation internationale du travail

Individual Observation concerning Convention No. 87, Freedom of Association and the Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh (1995), CEACR, Organisation internationale du travail

Individual Observation concerning Convention No. 98, Right to Organise and Collective Bargaining, 1949, Bangladesh (1996), CEACR, Organisation internationale du travail

Individual Observation concerning Convention No. 87, Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh (1997), CEACR, Organisation internationale du travail

Individual Observation concerning Convention No. 98, Right to Organise and Collective Bargaining, 1949, Bangladesh (1998), CEACR, Organisation internationale du travail

Individual Observation concerning Convention No. 87, Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh (1999), CEACR, Organisation internationale du travail

Individual Observation concerning Convention No. 98, Right to Organise and Collective Bargaining, 1949, Bangladesh (2001), CEACR, Organisation internationale du travail

Individual Observation concerning Convention No. 87, Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh (2001), CEACR, Organisation internationale du travail

Individual Observation concerning Convention No. 87, Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh (2002), CEACR, Organisation internationale du travail

Individual Observation concerning Convention No. 87, Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh (2003), CEACR, Organisation internationale du travail

Individual Observation concerning Convention No. 87, Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh (2004), CEACR, Organisation internationale du travail

Individual Observation concerning Convention No. 87, Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh (2005), CEACR, Organisation internationale du travail

Individual Observation concerning Convention No. 98, Right to Organise and Collective Bargaining, 1949, Bangladesh (2005), CEACR, Organisation internationale du travail

Individual Observation concerning Convention No. 98, Right to Organise and Collective Bargaining, 1949, Bangladesh (2006), CEACR, Organisation internationale du travail

Individual Observation concerning Convention No. 87, Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh (2006), CEACR, Organisation internationale du travail

Individual Observation concerning Convention No. 98, Right to Organise and Collective Bargaining, 1949, Bangladesh (2007), CEACR, Organisation internationale du travail

Individual Observation concerning Convention No. 98, Right to Organise and Collective Bargaining, 1949, Bangladesh (2008), CEACR, Organisation internationale du travail

Individual Observation concerning Convention No. 87, Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh (2008), CEACR, Organisation internationale du travail

Examination of individual case concerning Convention No. 98, Right to Organise and Collective Bargaining, 1949, Bangladesh (1994), ILCCR, Organisation internationale du travail

Examination of individual case concerning Convention No. 87, Freedom of Association and the Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh (1995), ILCCR, Organisation internationale du travail

Examination of individual case concerning Convention No. 87, Freedom of Association and the Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh (1997), ILCCR, Organisation internationale du travail

Examination of individual case concerning Convention No. 87, Freedom of Association and the Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh (1999), ILCCR, Organisation internationale du travail

Examination of individual case concerning Convention No. 98, Right to Organise and Collective Bargaining, 1949, Bangladesh (2006), ILCCR, Organisation internationale du travail

Examination of individual case concerning Convention No. 87, Freedom of Association and the Protection of the Right to Organise, 1948, Bangladesh (2008), ILCCR, Organisation internationale du travail

Sites Internet

Google Finance, *Gap Inc.*, information disponible à : <http://www.google.ca/finance>, dernière consultation le 18 septembre 2009

Google Finance, *Levi Strauss & Co.*, information disponible à : <http://www.google.ca/finance>, dernière consultation le 18 septembre 2009

Google Finance, *Nike Inc.*, information disponible à <http://www.google.ca/finance>, dernière consultation le 18 septembre 2009

Le Pacte mondial, *Les dix principes*, information disponible à : <http://www.unglobalcompact.org>, dernière consultation le 18 septembre 2009

Le Pacte mondial, *Communications sur le progrès*, information disponible à : <http://www.unglobalcompact.org>, dernière consultation le 18 septembre 2009

Documents corporatifs

Gap, *Corporate Social Responsibility Report*, disponible à : <http://www.unglobalcompact.org>, dernière consultation le 18 septembre 2009

Gap, *2007 Social Responsibility Update*, disponible à : www.unglobalcompact.org, dernière consultation le 18 septembre 2009.

Hannah JONES, *At Nike, CR= Sustainable Business + Innovation, Communication sur le progrès*, disponible à : <http://www.unglobalcompact.org>, dernière consultation le 18 septembre 2009

Levi Strauss, *Corporate Citizenship 2007*, disponible à : <http://unglobalcompact.org>, dernière consultation le 18 septembre 2009

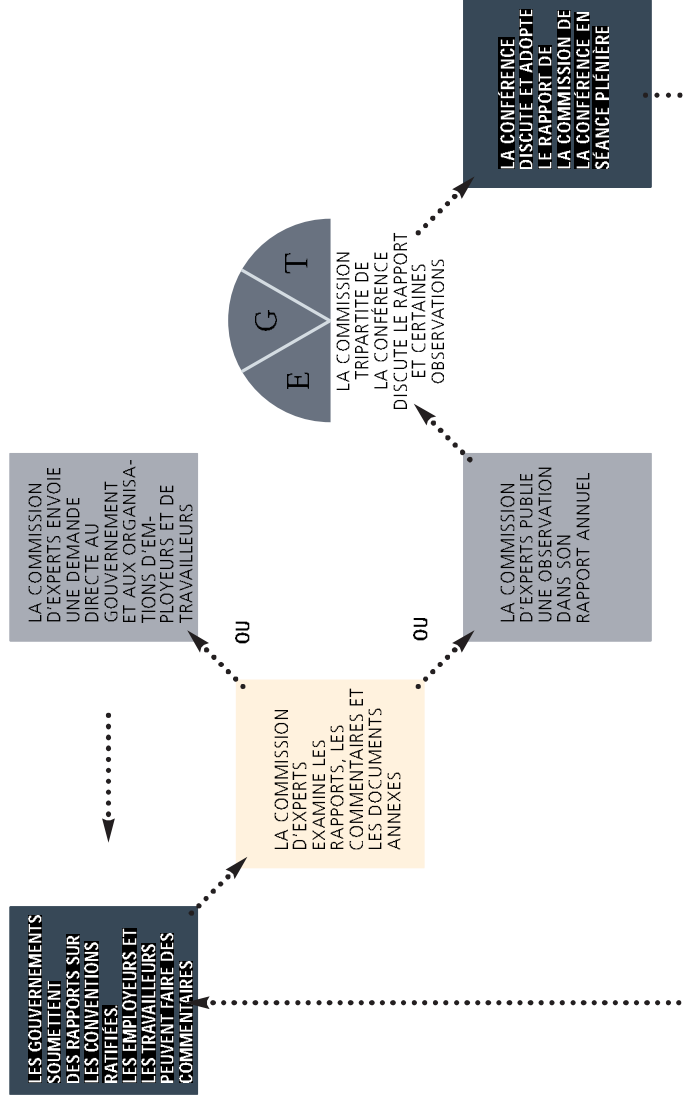
Levi-Strauss & Co, *Terms of Engagement*, disponible à <http://www.levistrauss.com/Citizenship/ProductSourcing/OurApproach/CodeOfConduct.aspx>, dernière consultation le 21 décembre 2009

Nike, *2007 Nike Inc, Code of Conduct*, disponible à http://www.nikebiz.com/responsibility/documents/Nike_Code_of_conduct.pdf, dernière consultation le 21 décembre 2009

Nike, *Innovate for a Better World, FY05-06 Corporate Responsibility Report*, disponible à <http://www.nikebiz.com/responsibility>, dernière consultation le 18 septembre 2009

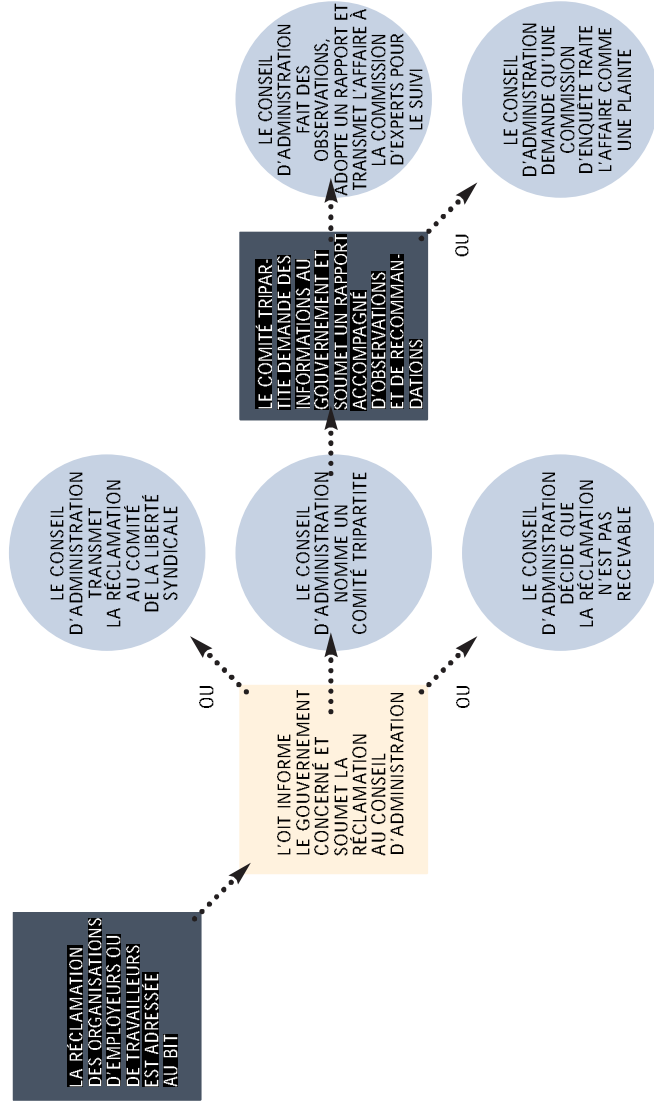
Annexe 1- Tableau résumé de la procédure de contrôle régulier

Procédure de contrôle régulier



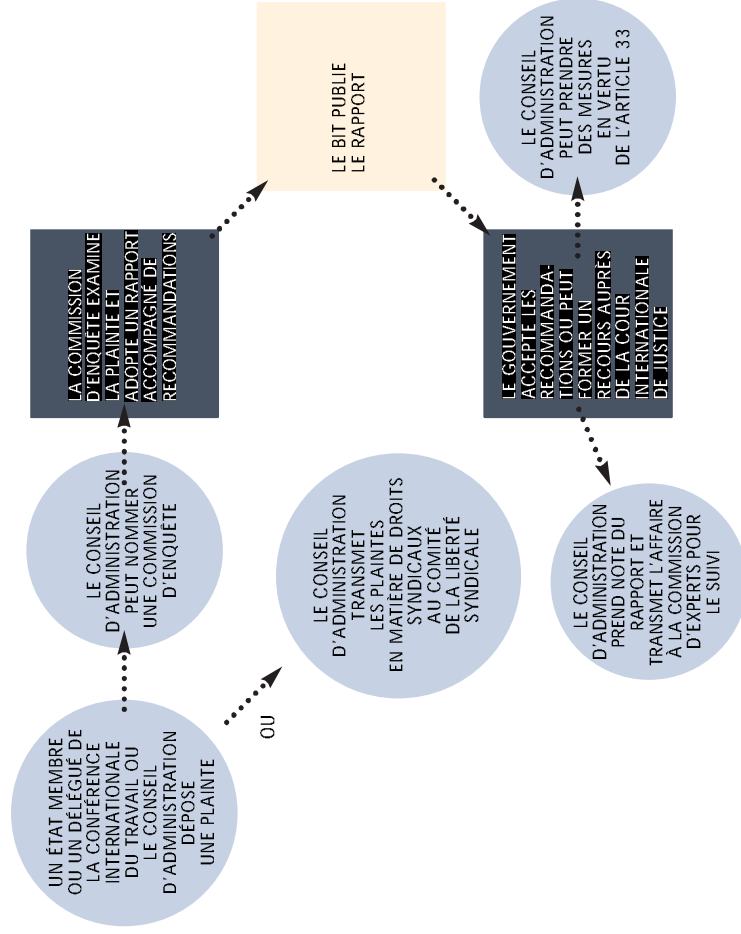
Annexe 2- Tableau résumé de la procédure de réclamation

La procédure de réclamation



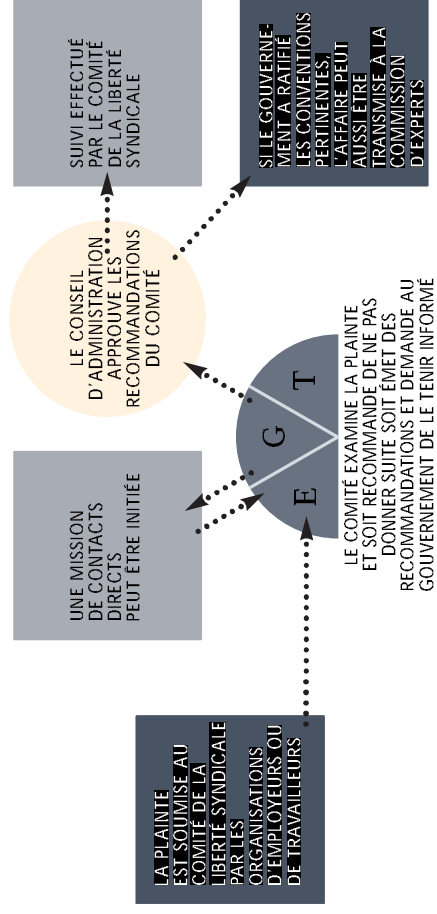
Annexe 3- Tableau résumé de la procédure de plainte

La procédure de plainte



Annexe 4- Tableau résumé de la procédure en matière de liberté syndicale

La procédure en matière de liberté syndicale



Annexe 5- Code de conduite de Nike Inc.



2007

Nike, Inc.

Code of Conduct

Nike, Inc. was founded on a handshake

Implicit in that act was the determination that we would build our business with all of our partners based on trust, teamwork, honesty and mutual respect. We expect all of our business partners to operate on the same principles.

At the core of the NIKE corporate ethic is the belief that we are a company comprised of many different kinds of people, appreciating individual diversity, and dedicated to equal opportunity for each individual.

NIKE designs, manufactures and markets products for sports and fitness consumers. At every step in that process, we are driven to do not only what is required by law, but what is expected of a leader. We expect our business partners to do the same. NIKE partners with contractors who share our commitment to best practices and continuous improvement in:

- 1 Management practices that respect the rights of all employees, including the right to free association and collective bargaining
- 2 Minimizing our impact on the environment
- 3 Providing a safe and healthy work place
- 4 Promoting the health and well-being of all employees

Contractors must recognize the dignity of each employee, and the right to a work place free of harassment, abuse or corporal punishment. Decisions on hiring, salary, benefits, advancement, termination or retirement must be based solely on the employee's ability to do the job. There shall be no discrimination based on race, creed, gender, marital or maternity status, religious or political beliefs, age or sexual orientation.

Wherever NIKE operates around the globe we are guided by this Code of Conduct and we bind our contractors to these principles. Contractors must post this Code in all major workspaces, translated into the language of the employee, and must train employees on their rights and obligations as defined by this Code and applicable local laws.

While these principles establish the spirit of our partnerships, we also bind our partners to specific standards of conduct. The core standards are set forth below.

Forced Labor

The contractor does not use forced labor in any form -- prison, indentured, bonded or otherwise.

Child Labor

The contractor does not employ any person below the age of 18 to produce footwear. The contractor does not employ any person below the age of 16 to produce apparel, accessories or equipment. If at the time Nike production begins, the contractor employs people of the legal working age who are at least 15, that employment may continue, but the contractor will not hire any person going forward who is younger than the Nike or legal age limit, whichever is higher. To further ensure these age standards are complied with, the contractor does not use any form of homework for Nike production.

Compensation

The contractor provides each employee at least the minimum wage, or the prevailing industry wage, whichever is higher; provides each employee a clear, written accounting for every pay period; and does not deduct from employee pay for disciplinary infractions.

Benefits

The contractor provides each employee all legally mandated benefits.

Hours of Work/Overtime

The contractor complies with legally mandated work hours; uses overtime only when each employee is fully compensated according to local law; informs each employee at the time of hiring if mandatory overtime is a condition of employment; and on a regularly scheduled basis provides one day off in seven, and requires no more than 60 hours of work per week on a regularly scheduled basis, or complies with local limits if they are lower.

Environment, Safety and Health (ES&H)

The contractor has written environmental, safety and health policies and standards, and implements a system to minimize negative impacts on the environment, reduce work-related injury and illness, and promote the general health of employees.

Documentation and Inspection

The contractor maintains on file all documentation needed to demonstrate compliance with this Code of Conduct and required laws; agrees to make these documents available for Nike or its designated monitor; and agrees to submit to inspections with or without prior notice.

Annexe 6- Code de conduite de Gap Inc.

GAP INC CODE OF VENDOR CONDUCT

This Code of Vendor Conduct applies to all factories that produce goods for Gap Inc. or any of its subsidiaries, divisions, affiliates or agents.

While Gap Inc. recognizes that there are different legal and cultural environments in which factories operate throughout the world, this Code sets forth the basic requirements that all factories must meet in order to do business with Gap Inc. This Code is based on internationally accepted labor standards, including the International Labour Organization (ILO)'s core conventions and the Universal Declaration of Human Rights. The Code provides the foundation for Gap Inc.'s ongoing evaluation of a factory's employment practices and environmental compliance.

I. Compliance with Laws

Factories that produce goods for Gap Inc. shall operate in full compliance with the laws of their respective countries and with all other applicable laws, rules and regulations.

- A. The factory operates in full compliance with all applicable laws, rules and regulations, including those relating to labor, worker health and safety, and the environment.
- B. The factory allows Gap Inc. and/or any of its representatives or agents unrestricted access to its facilities and to all relevant records at all times, whether or not notice is provided in advance.

II. Environment

Factories shall comply with all applicable environmental laws and regulations. Where such requirements are less stringent than Gap Inc.'s own, factories are strongly encouraged to meet the standards outlined in Gap Inc.'s statement of environmental principles attached hereto as an addendum.

- A. The factory has an environmental management system (EMS).
- B. The factory has an environmental emergency plan (EEP) that includes procedures for notifying local community authorities in case of accidental discharge or release or any other environmental emergency.
- C. The factory stores hazardous and combustible materials in secure and ventilated areas and disposes of them in a safe and legal manner

III. Labor

A. Child labor

Factories shall employ only workers who meet the applicable minimum legal age requirement or are at least 15 years of age, whichever is greater. Factories must also comply with all other applicable child labor laws. Factories are encouraged to develop lawful workplace apprenticeship programs for the educational benefit of their workers, provided that all participants meet both Gap Inc.'s minimum age standard of 15 and the minimum legal age requirement.

1. Every worker employed by the factory is at least 15 years of age and meets the applicable minimum legal age requirement¹. If the minimum legal age is higher under local law, the higher age applies.
2. The factory complies with all applicable child labor laws, including those related to hiring, wages, hours worked, overtime and working conditions.
3. The factory encourages and allows eligible workers, especially younger workers, to attend night classes and participate in work-study programs and other government-sponsored educational programs.
4. The factory maintains official documentation for every worker that verifies the worker's date of birth. In those countries where official documents are not available to confirm exact date of birth, the factory confirms age using an appropriate and reliable assessment method.

B. Contract labor requirements (if applicable)

Factories that recruit or employ foreign contract workers shall ensure that these workers are treated fairly and on an equal basis with its local workers.

1. Factories that recruit or employ foreign contract workers must comply with the provisions of Gap Inc.'s Contract Labor Requirements attached hereto as an addendum.

C. Discrimination

Factories shall employ workers on the basis of their ability to do the job, not on the basis of their personal characteristics or beliefs.

1. The factory hires, employs, promotes, terminates, and provides access to training and retirement to workers without regard to race, color, gender, nationality, religion, age, maternity, marital status, indigenous status, social origin, disability, sexual orientation, membership in workers' organizations including unions, or political affiliation.

¹ Notwithstanding the minimum age requirement of 15 years, if a country's minimum age has been set at 14 in compliance with ILO Convention 138, that minimum age shall apply. A list of countries that have applied to the ILO for an exemption according to ILO Convention 138 is available at www.gapinc.com/socialresponsibility.

2. The factory pays workers wages and provides benefits without regard to race, color, gender, nationality, religion, age, maternity, marital status, indigenous status, social origin, disability, sexual orientation, membership in workers' organizations including unions, or political affiliation.

D. Forced labor

Factories shall not use any prison, indentured or forced labor.

1. The factory does not use involuntary labor of any kind, including prison labor, debt bondage or forced labor by governments.

E. Freedom of association and the right to collective bargaining

Workers are free to join associations of their own choosing. Factories shall not interfere with workers who wish to lawfully and peacefully associate, organize or bargain collectively. The decision whether or not to do so should be made solely by the workers.

1. Workers are free to choose whether or not to lawfully organize and join associations. If freedom of association and/or the right to collective bargaining are restricted by law, workers shall be free to develop parallel means for independent and free association and collective bargaining.
2. The factory does not threaten, penalize, restrict or interfere with workers' lawful efforts to join associations of their choosing or to bargain collectively.

F. Humane treatment

Factories shall treat all workers with respect and dignity. Factories shall not use corporal punishment or any other form of physical or psychological coercion.

1. The factory does not engage in or permit physical acts to punish or coerce workers.
2. The factory does not engage in or permit psychological coercion or any other form of non-physical abuse, including threats of violence, sexual harassment, screaming or other verbal abuse.

G. Wages & benefits

Factories shall pay wages and overtime premiums in compliance with all applicable laws. Workers shall be paid at least the minimum legal wage or a wage that meets local industry standards, whichever is greater. Factories are encouraged to provide wages and benefits that are sufficient to cover workers' basic needs and some discretionary income.

1. Workers are paid at least the minimum legal wage or the local industry standard, whichever is greater.
2. The factory pays overtime and any incentive (or piece) rates that meet all legal requirements or the local industry standard, whichever is greater. Hourly wage rates for overtime must be higher than the rates for the regular work shift.

3. The factory provides paid annual leave and holidays as required by law or which meet the local industry standard, whichever is greater.
4. For each pay period, the factory provides workers an understandable wage statement which includes days worked, wage or piece rate earned per day, hours of overtime at each specified rate, bonuses, allowances and legal or contractual deductions.
5. The factory shall not modify or terminate workers' contracts for the sole purpose of avoiding the provision of benefits.

H. Working hours

Factories shall set working hours in compliance with all applicable laws. While it is understood that overtime is often required in garment production, factories shall carry out operations in ways that limit overtime to a level that ensures humane and productive working conditions.

1. The factory complies with all applicable laws, regulations and industry standards on working hours. Except in extraordinary business circumstances, the maximum allowable working hours in any week shall be the lesser of a) what is permitted by national law, or b) a regular work week of 48 hours plus overtime hours not in excess of 12 hours.
2. Workers may refuse overtime without any threat of penalty, punishment or dismissal.
3. Workers shall have at least one day off in seven.

IV. Working Conditions

A. Occupational health and safety

Factories shall comply with all applicable laws and regulations regarding working conditions and shall provide workers with a safe and healthy environment.

1. The factory complies with all applicable laws regarding working conditions, including worker health and safety, sanitation, fire safety, risk protection, and electrical, mechanical and structural safety.
2. Work surface lighting in production areas—such as sewing, knitting, pressing and cutting—is sufficient for the safe performance of production activities.
3. The factory is well ventilated. There are windows, fans, air conditioners or heaters in all work areas for adequate circulation, ventilation and temperature control.
4. There are sufficient, clearly marked exits allowing for the orderly evacuation of workers in case of fire or other emergencies. Emergency exit routes are posted and clearly marked in all sections of the factory.

5. Aisles, exits and stairwells are kept clear at all times of work in process, finished garments, bolts of fabric, boxes and all other objects that could obstruct the orderly evacuation of workers in case of fire or other emergencies. The factory indicates with a "yellow box" or other markings that the areas in front of exits, fire fighting equipment, control panels and potential fire sources are to be kept clear.
6. Doors and other exits are kept accessible and unlocked during all working hours for orderly evacuation in case of fire or other emergencies. All main exit doors open to the outside.
7. Fire extinguishers are appropriate to the types of possible fires in the various areas of the factory, are regularly maintained and charged, display the date of their last inspection, and are mounted on walls and columns throughout the factory so they are visible and accessible to workers in all areas.
8. Fire alarms are on each floor and emergency lights are placed above exits and on stairwells.
9. Evacuation drills are conducted at least annually.
10. Machinery is equipped with operational safety devices and is inspected and serviced on a regular basis.
11. Appropriate personal protective equipment—such as masks, gloves, goggles, ear plugs and rubber boots—is made available at no cost to all workers and instruction in its use is provided.
12. The factory provides potable water for all workers and allows reasonable access to it throughout the working day.
13. The factory places at least one well-stocked first aid kit on every factory floor and trains specific staff in basic first aid. The factory has procedures for dealing with serious injuries that require medical treatment outside the factory.
14. The factory maintains throughout working hours clean and sanitary toilet areas and places no unreasonable restrictions on their use.

B. Dormitory (if applicable)

Factories that provide housing for workers shall keep these facilities clean and safe.

1. Dormitory facilities meet all applicable laws and regulations related to health and safety, including fire safety, sanitation, risk protection, and electrical, mechanical and structural safety.
2. Sleeping quarters are segregated by sex.
3. The living space per worker in the sleeping quarters meets both the minimum legal requirement and the local industry standard.
4. Workers are provided their own individual mats or beds.

5. Dormitory facilities are well ventilated. There are windows to the outside or fans and/or air conditioners and/or heaters in all sleeping areas for adequate circulation, ventilation and temperature control.
6. Workers are provided their own storage space for their clothes and personal possessions.
7. There are at least two clearly marked exits on each floor, and emergency lighting is installed in halls, stairwells and above each exit.
8. Halls and exits are kept clear of obstructions for safe and rapid evacuation in case of fire or other emergencies.
9. Directions for evacuation in case of fire or other emergencies are posted in all sleeping quarters.
10. Fire extinguishers are placed in or accessible to all sleeping quarters.
11. Hazardous and combustible materials used in the production process are not stored in the dormitory or in buildings connected to sleeping quarters.
12. Fire drills are conducted at least every six months.
13. Sleeping quarters have adequate lighting.
14. Sufficient toilets and showers or mandis are segregated by sex and provided in safe, sanitary, accessible and private areas.
15. Potable water or facilities to boil water are available to dormitory residents.
16. Dormitory residents are free to come and go during their off-hours under reasonable limitations imposed for their safety and comfort.

Monitoring , Enforcement and Compliance Management

As a condition of doing business with Gap Inc., each and every factory must comply with this Code of Vendor Conduct. Gap Inc. will continue to develop monitoring systems to assess and ensure compliance.

If Gap Inc. determines that any factory has violated this Code, Gap Inc. may at its discretion either terminate its business relationship and/or require the factory to implement a corrective action plan. If corrective action is advised but not taken, Gap Inc. will suspend placement of future orders and may terminate current production.

Gap Inc. strongly encourages factories to define and implement a policy for social accountability and to adopt or establish a management system to ensure that the requirements of the Code of Vendor Conduct can be met in a consistent way.

Annexe 7- Code de conduite de Levi-Strauss & Co.

Levi Strauss & Co. Global Sourcing and Operating Guidelines

Levi Strauss & Co.'s (LS&CO.) commitment to responsible business practices — embodied in our Global Sourcing and Operating Guidelines — guides our decisions and behavior as a company everywhere we do business. Since becoming the first multinational to establish such guidelines in 1991, LS&CO. has used them to help improve the lives of workers manufacturing our products, make responsible sourcing decisions and protect our commercial interests. They are a cornerstone of our sourcing strategy and of our business relationships with hundreds of contractors worldwide.

The Levi Strauss & Co. Global Sourcing and Operating Guidelines include two parts:

The Country Assessment Guidelines, which address large, external issues beyond the control of LS&CO.'s individual business partners. These help us assess the opportunities and risks of doing business in a particular country.

The Business Partner Terms of Engagement (TOE), which deal with issues that are substantially controllable by individual business partners. These TOE are an integral part of our business relationships. Our employees and our business partners understand that complying with our TOE is no less important than meeting our quality standards or delivery times.

Country Assessment Guidelines

The numerous countries where LS&CO. has existing or future business interests present a variety of cultural, political, social and economic circumstances.

The Country Assessment Guidelines help us assess any issues that might present concern in light of the ethical principles we have set for ourselves. The Guidelines assist us in making practical and principled business decisions as we balance the potential risks and opportunities associated with conducting business in specific countries. Specifically, we assess the following:

Health and Safety Conditions — must meet the expectations we have for employees and their families or our company representatives;

Human Rights Environment — must allow us to conduct business activities in a manner that is consistent with our Global Sourcing and Operating Guidelines and other company policies

Legal System — must provide the necessary support to adequately protect our trademarks, investments or other commercial interests, or to implement the Global Sourcing and Operating Guidelines and other company policies; and

Political, Economic and Social Environment — must protect the company's commercial interests and brand/corporate image. We do not conduct business in countries prohibited by U.S. laws.

Terms of Engagement

Our TOE help us to select business partners who follow workplace standards and business practices that are consistent with LS&CO.'s values and policies. These requirements are applied to every contractor who manufactures or finishes products for LS&CO. Trained assessors closely monitor compliance among our manufacturing and finishing contractors in more than 50 countries. The TOE include:

Levi Strauss & Co.

Ethical Standards

We will seek to identify and utilize business partners who aspire as individuals and in the conduct of all their businesses to a set of ethical standards not incompatible with our own.

Legal Requirements

We expect our business partners to be law abiding as individuals and to comply with legal requirements relevant to the conduct of all their businesses.

Environmental Requirements

We will only do business with partners who share our commitment to the environment and who conduct their business in a way that is consistent with LS&CO.'s Environmental Philosophy and Guiding Principles (See TOE Guidebook p.68).

Community Involvement

We will favor business partners who share our commitment to improving community conditions.

Employment Standards

We will only do business with partners who adhere to the following guidelines:

Child Labor

Use of child labor is not permissible. Workers can be no less than 15 years of age and not younger than the compulsory age to be in school. We will not utilize partners who use child labor in any of their facilities. We support the development of legitimate workplace apprenticeship programs for the educational benefit of younger people.

Prison Labor/Forced Labor

We will not utilize prison or forced labor in contracting relationships in the manufacture and finishing of our products. We will not utilize or purchase materials from a business partner utilizing prison or forced labor.

Disciplinary Practices

We will not utilize business partners who use corporal or other forms of mental or physical coercion.

Working Hours

While permitting flexibility in scheduling, we will identify local legal limits on work hours and seek business partners who do not exceed them except for appropriately compensated overtime. While we favor partners who utilize less than sixty-hour work weeks, we will not use contractors who, on a regular basis, require in excess of a sixty-hour week. Employees should be allowed at least one day off in seven.

Wages and Benefits

We will only do business with partners who provide wages and benefits that comply with any applicable law and match the prevailing local manufacturing or finishing industry practices.

Freedom of Association

We respect workers' rights to form and join organizations of their choice and to bargain collectively. We expect our suppliers to respect the right to free association and the right to organize and bargain collectively without unlawful interference. Business partners should ensure that workers who make such decisions or participate in such organizations are not the object of discrimination or punitive disciplinary actions and that the representatives of such organizations have access to their members under conditions established either by local laws or mutual agreement between the employer and the worker organizations.

Discrimination

While we recognize and respect cultural differences, we believe that workers should be employed on the basis of their ability to do the job, rather than on the basis of personal characteristics or beliefs. We will favor business partners who share this value.

Levi Strauss & Co.

Health and Safety

We will only utilize business partners who provide workers with a safe and healthy work environment. Business partners who provide residential facilities for their workers must provide safe and healthy facilities.

Evaluation and Compliance

All new and existing factories involved in the manufacturing or finishing of products for LS&CO. are regularly evaluated to ensure compliance with our TOE. Our goal is to achieve positive results and effect change by working with our business partners to find long-term solutions that will benefit the individuals who make our products and will improve the quality of life in local communities. We work on-site with our contractors to develop strong alliances dedicated to responsible business practices and continuous improvement.

If LS&CO. determines that a contractor is not complying with our TOE, we require that the contractor implement a corrective action plan within a specified time period. If a contractor fails to meet the corrective action plan commitment, Levi Strauss & Co. will terminate the business relationship.