

Accords cadres internationaux et codes de conduite

Les codes de conduite ont pour objectif de réglementer et d'unifier le comportement de la direction et des salariés par l'édification de règles, de droits et de devoirs. Ce qui est visé par l'entreprise c'est le respect de ces règles de façon à renforcer l'homogénéité d'une entreprise mondialisée et donc divisée en multiples filiales. Ce processus règles et respect des règles doit servir aussi à réduire les risques devant les conséquences d'une violation de lois nationales.

Les accords cadres internationaux ont eux pour objectif, non d'édifier des règles, mais de créer une compréhension de principes et de droits sociaux fondamentaux comme dans le domaine du dialogue social. Ils doivent permettre par un partenariat syndicats et direction de l'entreprise le développement d'une culture sociale reposant sur le dialogue avec les représentants des salariés et la participation des salariés. Les accords cadres officialisent l'implication des fédérations syndicales mondiales qui sont engagées dans la négociation de ces accords comme ensuite dans leur application.

Les codes ont un contenu plus large que les accords : ils visent non seulement les relations de travail, mais aussi la responsabilité sociétale de l'entreprise et l'éthique des affaires. Le contenu des accords reste dans le domaine des relations professionnelles et prennent en compte pour l'essentiel les conventions de l'OIT en matière de droits fondamentaux.

Ces distinctions peuvent s'atténuer par une évolution des contenus de certains accords comme de certains codes.

La mise en œuvre des codes repose sur les actes de la direction, l'intervention d'auditeurs extérieurs et l'appel à l'anonymat. Par contre, les accords s'appuient sur la poursuite du dialogue social à différents niveaux, et le cas échéant sur des procédures de résolution des conflits et de négociation. La surveillance du contenu des accords apparaît plus efficace que dans le cas des codes.

Cette différence est d'autant plus sensible que la diffusion des textes est meilleure dans le cas des accords.

L'usage d'indicateurs et de rapports sociaux dans la mise en œuvre des codes comme des accords se développe et pousse à l'appel des deux procédés : codes et accords par les directions d'entreprise.

De fait les engagements souscrits sont beaucoup plus forts dans le cas des accords que dans le cas des codes : le premier inscrit les engagements dans un accord écrit et souscrit à deux. Le second est un engagement unilatéral.

Le développement des accords s'appuie en plus de la pression des fédérations syndicales mondiales sur l'intervention de différents acteurs : syndicats nationaux du siège de l'entreprise, représentants du comité d'entreprise européen.

Codes de conduite et accords cadres peuvent avoir un effet sur l'établissement ou le respect de normes pour les fournisseurs et les différents partenaires des entreprises. Ces instruments complètent, l'édification et participent à la mise en œuvre des normes de travail comme au développement du dialogue social. Ils ne remplacent pas les réglementations nationales.

Accords ou codes : différences de contenu, différences par pays

En avril 2007, on recensait 80 compagnies (source Schömann Fondation de Dublin)

- 22 compagnies ayant un accord cadre transnational et un code de conduite
- 30 ayant un accord
- 28 ayant un code

On est en présence de 102 textes, pour 80 compagnies.

	Accords cadre	Codes	Total
Allemagne	14	6	20
France	9	7	16
Suède	6	5	11
Italie	3	4	7
P B	5		5
Norvège	3	2	5
Espagne	2	3	5
Finlande		3	3
Suisse		3	3
UK		3	3
Danemark	1	1	2
Luxembourg	1	1	2
Portugal	1	1	2
Grèce	1		1
Europe	46	42	88
Usa	1	6	7
Af du Sud	2	1	3
NZ	1		1
Australie	1		1
Russie	1		1
Canada		1	1

Questions traitées	ACI	C de C
Discrimination	48 (94%)	45 (90%)
Droit d'association	49 (96%)	27 (54%)
Travail des enfants	47 (91%)	31 (62%)
Travail forcé	47 (91%)	26 (52%)
Santé sécurité au travail	43 (85%)	44 (88%)
Salaires	37 (72%)	17 (34%)
Horaires de travail	31 (60%)	11 (22%)
Harassement	12 (23%)	28 (56%)
Formation, carrière	33 (64%)	20 (40%)
Restructuration	30 (57%)	1 (2%)
Sida	9 (17%)	
Communautés locales	7 (13%)	26 (52%)
Environnement	25 (49%)	41 (82%)
Corruption	10 (19%)	37 (74%)
Obligations/ Consommateurs		33 (66%)
Fournisseurs internes		21 (42%)
Conflits d'intérêt		35 (70%)