

Social norms as a system of regulation of the economics activities

Philippe Robert-Demontrond
CREREG- UMR CNRS Rennes, France
e-mail : <Philippe.Robert@univ-rennes1.fr>
&
Anne Joyeau
CREREG- UMR CNRS Rennes, France
e-mail : <Anne.Joyeau@univ-rennes1.fr>

Abstract

Different mechanisms of social norms, as systems of regulation of the economic activities, are presented. Each of them is analysed : its positive aspects, with the objective of improving work conditions, and its limits, with the danger of a new form of protectionism.

Keywords:

Sustainable development, social norms, work conditions

1. Introduction.

A l'heure de la libéralisation des échanges, beaucoup sont préoccupés par les dérives de la mondialisation, qui pourrait conduire à une dégradation globale des conditions de travail. Les effets les plus nocifs de la concurrence se retrouvent en effet dans les pratiques de « dumping social », mécanisme par lequel les pays en voie de développement prendraient l'avantage dans la concurrence internationale grâce à des coûts salariaux particulièrement bas, dus à la faiblesse de leurs normes de protection sociale. De ce fait, les pays développés pourraient eux-mêmes être conduits à réduire le niveau de leurs exigences sociales. Il en résulterait, à l'échelle mondiale, une convergence vers le bas des normes de travail. C'est pourquoi, depuis quelques années, le débat s'est ouvert sur l'existence de systèmes de normes sociales qui, estime-t-on, sont le reflet des droits fondamentaux de l'être humain et qui, pour cette raison, devraient être respectées dans tous les pays du monde. L'émergence de telles normes de travail s'inscrit ainsi dans le cadre d'une stratégie globale de développement durable, postulant qu'un développement à long terme ne peut être viable qu'en parvenant à intégrer ces trois dimensions que sont la rentabilité économique, le respect de l'environnement et l'équité sociale.

Dans ce contexte, de nouveaux outils se construisent peu à peu, d'origines diverses : gouvernementales (2), instances supra-nationales (3) ou encore privées (4). Visant à prendre en considération les aspects sociaux dans les relations économiques internationales, ils comportent chacun un certain nombre de limites qui seront étudiées ici.

2. L'insertion de clauses sociales dans les accords commerciaux internationaux.

2.1 Un système ancien, toujours d'actualité.

Le débat autour de l'insertion de clauses sociales dans les accords commerciaux est loin d'être nouveau. Déjà présente en 1919 lors de la création de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), cette idée faisait aussi partie des projets, avortés, de l'Organisation Internationale du Commerce de 1947. Le débat a ensuite vigoureusement été repris en 1994, au cours des négociations du cycle

d'Uruguay, afin que la nouvelle Organisation Mondiale du Commerce (OMC) qui devait se mettre en place l'année suivante intègre la question sociale dans la libéralisation des échanges.

Dans les ententes commerciales, l'objet des clauses sociales est de permettre la restriction des importations de biens produits dans des conditions violant des standards minimaux spécifiés dans cette entente. Les États ne respectant pas ces standards de production peuvent alors, soit choisir une modification de leurs conditions de travail, soit encourir le risque de se voir imposer des limites à leurs exportations. L'une des modalités de fixation de ces clauses sociales relève de l'unilatéralisme – tant dans le processus de définition des droits protégés que dans le processus de décision imposant des sanctions économiques en cas, justement, de violation de ces droits.

Les accords commerciaux intégrant une clause sociale peuvent porter sur des produits, mais elles peuvent également être présentes dans des accords entre pays ou entre régions. Ce type de clause correspond par exemple au cas de l'ANACT, accord de droit du travail considéré comme une véritable clause sociale, lié à une entente commerciale conclue entre le Canada, les États-Unis et le Mexique, pays regroupés en une zone de libre-échange régional.

2.2 Un système controversé.

La pertinence de l'insertion de clauses sociales dans les accords commerciaux est parfois mise en question. Pour ses détracteurs, la finalité des clauses sociales est avant tout de garantir les conditions d'une concurrence loyale, avant de garantir la protection des droits fondamentaux en tant que tels. Les clauses sociales ne peuvent effectivement être invoquées que si leur violation produit un avantage commercial ; elles sont inopérantes si l'exploitation des travailleurs ne produit pas d'avantages à l'exportation. Les conséquences pratiques de cette logique sont fortes : ce ne sont pas les travailleurs des entreprises qui ne respecteraient pas les clauses sociales prévues dans un contrat qui peuvent exercer un recours, mais ceux des entreprises concurrentes, en vertu d'une concurrence déloyale [Paquerot (1999)].

Par ailleurs, une faiblesse essentielle des clauses sociales est, d'une part, de ne protéger qu'une partie restreinte des individus, c'est-à-dire ceux qui travaillent dans des secteurs d'exportation, et d'autre part de considérer que les droits humains peuvent faire l'objet de négociations contractuelles. Pour ses détracteurs, cela remet en question la notion même du caractère « fondamental » des droits humains, les principes d'universalité et d'indivisibilité de ces droits étant dès lors rompus [Paquerot (1999)]. Pour ses promoteurs, ceci apparaît comme une nécessité, considérant que face à la libéralisation du commerce et de la mondialisation, le régime d'une loi universelle n'est aujourd'hui pas adapté.

Devant ces difficultés, il est nécessaire de rappeler que les textes de référence en matière de promotion et de mise en œuvre des droits humains fondamentaux restent les conventions de l'OIT ou encore la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

3. Les références en matière de droits fondamentaux : les conventions de l'OIT et la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

3.1 Le rôle de l'OIT dans les normes de travail.

Créée en 1919, l'OIT a pour vocation d'élaborer un code international du Travail en prenant en compte non seulement les aspects juridiques mais aussi l'ensemble des facteurs économiques et sociaux, notamment commerciaux, qui influencent les conditions de travail. Les moyens utilisés reposent sur un ensemble de conventions et de recommandations adoptées par l'OIT, ainsi que sur des directives pratiques, des résolutions et des déclarations issues de la Conférence Internationale du Travail qui a lieu annuellement.

Ce qui est traditionnellement appelé « normes internationales du travail » ou « normes de l'OIT » est constitué par l'ensemble des conventions et des recommandations. Les conventions (au nombre de 180 aujourd'hui) sont des traités internationaux ouverts à la ratification des Etats membres de l'OIT (175 actuellement). Si les Etats membres ont la liberté de ne pas ratifier certaines d'entre elles, sous certaines conditions, leur ratification impose aux Etats concernés de les transformer en lois au niveau national. Les recommandations adoptées par l'OIT sont quant à elles des principes non contraignants visant à orienter et à inspirer les politiques et les pratiques nationales. Parmi les nombreuses conventions de l'OIT, huit d'entre elles ont été qualifiées par le Bureau International du Travail de « fondamentales » pour les droits des travailleurs. Celles-ci doivent être mises en application et ratifiées par tous les Etats membres de l'OIT, même si le processus de ratification est toujours en cours pour la plupart. Un système de veille a été mis en place afin de vérifier, de manière régulière, le respect de ces conventions. Des procédures spéciales de contrôle existent en parallèle, dans le cas où un Etat membre serait victime d'allégations selon lesquelles il ne n'observerait pas les dispositions d'une convention qu'il a ratifiée.

Principales références de normes internationales du Travail, les huit conventions fondamentales de l'OIT forment le socle des droits de l'être humain ayant une portée universelle. Elles s'articulent autour de quatre thèmes : *i*) la liberté d'association et négociation collective (conventions n°87 de 1948 et n°98 de 1949) ; *ii*) le travail forcé ou obligatoire (conventions n°29 de 1930 et n°105 de 1957) ; *iii*) l'égalité (conventions n°111 de 1958 et n°100 de 1951) ; *iv*) le travail des enfants à travers les conventions n°138 (1973) visant à abolir le travail des enfants en réglementant l'âge minimal d'admission à l'emploi, qui est celui de la fin de la scolarité obligatoire et n°182 (1999) visant à interdire et à éliminer les pires formes de travail des enfants, c'est-à-dire, entre autres, toutes les formes d'esclavage, tout type d'utilisation d'un enfant aux fins d'activités illicites ou mettant leur santé et leur sécurité en danger, le terme d'enfant s'appliquant dans cette convention aux personnes de moins de 18 ans.

Directement dérivées des droits de l'homme contenus dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, ces normes sociales fondamentales ne les couvrent cependant pas tous. Elles ne visent notamment pas la protection contre le chômage ni le droit au repos et à la limitation raisonnable de la durée du travail - droits précisés aux articles 7 et 8 du Pacte international de 1966 de l'Organisation des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, considéré avec le Pacte de 1995 sur les droits civils et politiques comme les instruments de la Déclaration de 1948.

Grâce à l'ensemble de ce dispositif, l'OIT joue un rôle majeur sur la scène internationale en matière de normes du Travail. Instance tripartite réunissant syndicats, patronats et gouvernements, son fonctionnement participatif lui confère une forte légitimité : l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) déclarait elle-même, lors de sa première conférence ministérielle en 1996 à Singapour, que l'OIT se révélait être l'organe compétent pour établir les normes et pour s'en occuper, en affirmant par ailleurs sa volonté de soutenir les activités menées par l'OIT.

Beaucoup prônent ainsi une étroite collaboration entre l'OIT et l'OMC afin de promouvoir le respect des droits sociaux fondamentaux et parvenir à intégrer la dimension sociale dans les échanges internationaux. Ainsi la Conférence Mondiale du Travail qui rappelle, à la veille de la réunion de l'OMC en 1999, à Seattle, l'importance d'un accord de coopération OIT/OMC. Ainsi également la Fédération Internationale des Droits de l'Homme, Organisation Non Gouvernementale, qui se prononce en faveur d'un mécanisme conjoint OIT/OMC afin d'évaluer l'impact des mesures prises sur tous les droits du travail de la Déclaration Universelle -et non seulement des huit normes fondamentales de l'OIT-. Ainsi encore l'Union Européenne qui, après s'être prononcée en 1994 en faveur de l'introduction de clauses sociales dans le système commercial mondial, souhaite aujourd'hui que tout soit mis en œuvre pour qu'une véritable coordination s'établisse entre l'OMC et l'OIT. Cependant, cette coopération tarde à être effective, notamment car de nombreux pays en voie de développement se montrent opposés à l'établissement d'un quelconque lien officiel entre normes du travail et règles commerciales. Attentifs à la sauvegarde de leur souveraineté politique et de leur compétitivité économique, ils considèrent tout agenda social à l'OMC comme l'expression de visées

protectionnistes, et assimilent en conséquence les propositions de codification des droits des travailleurs comme des mesures destinées à finalement réduire leur avantage concurrentiel en terme de compétition-coût¹.

3.2 Les limites de l'OIT.

En matière de normes de travail, l'OIT conserve un rôle essentiel, admis par tous, jugés suffisant par certains, insuffisant par d'autres. Insuffisant car les mécanismes de contrôle de l'OIT sont plus incitatifs que répressifs : si l'OIT peut mener une enquête lorsqu'une plainte pour infraction au droit du travail a été déposée, et sous conditions, d'une part que les conventions enfreintes aient été préalablement ratifiées, d'autre part que le gouvernement du pays concerné donne son accord pour une commission d'enquête, elle n'a pas la possibilité d'exercer de sanctions si l'infraction est effectivement relevée.

Une autre faiblesse de l'OIT qui fait aussi, par certains aspects, sa force, tient dans la vocation universelle de ses conventions. Cette finalité impose en effet à l'OIT de devoir adapter certaines d'entre elles en réduisant leur sévérité ou bien leur caractère contraignant, ceci afin de faire en sorte qu'elles puissent être appliquées par le plus grand nombre de pays².

Face aux limites de l'OIT, qui concernent essentiellement l'absence de système de sanctions, mais sans remettre en question sa compétence en matière d'élaboration des normes fondamentales de travail, des mécanismes privés ont progressivement émergé, tels que les codes de conduites ou chartes sociales, les labels sociaux, ou encore les normes sociales.

4. Les initiatives du secteur privé.

4.1 Un phénomène en émergence.

Les questions d'ordre social sont de moins en moins l'affaire exclusive des Etats : un nombre croissant d'entreprises s'en préoccupent, souvent sous la pression d'ONG très actives, imposant par leur influence sur le public un nouvel agenda politico-économique qui ne porte plus seulement sur l'efficacité ou l'efficacé de la fonction de production mais également sur sa soutenabilité, à la fois environnementale et sociale.

Dans ce contexte, on assiste depuis quelques années au développement de chartes ou de codes de conduite, élaborés de manière unilatérale par les entreprises, garantissant le respect de certains critères sociaux lors de la fabrication de leur(s) produit(s). Souvent internes et propres à une entreprise donnée, les codes de conduites peuvent aussi être sectoriels, comme dans le cas du secteur textile-habillement-cuir (THC) par exemple, pionnier dans ce domaine. Aux Etats-Unis, de grandes entreprises comme Reebok, Gap, Nike ou encore Levi's ont mis en place et publié des codes internes de conduite. Le principe de ces codes est de fixer des règles strictes liées aux procédés et méthodes de production utilisés, à la fois pour elles-mêmes et pour leurs sous-traitants.

Afin de sensibiliser les consommateurs à ce type de pratiques sociales, les codes de conduite peuvent être traduits sous la forme de labels sociaux, sortes de labels de certification des procédés et méthodes de production démontrant au consommateur la qualité sociale des produits qu'il achète. Ainsi en France où un groupement associatif a lancé fin 1995 la campagne « L'éthique sur l'étiquette », avec l'objectif de sensibiliser les consommateurs et par voie de suite, de pouvoir imposer aux distributeurs français le respect d'un code de conduite. Certaines entreprises comme Auchan, Carrefour ou C&A ont suivi cette initiative et adopté un code interne de conduite.

¹ Ce point sera développé plus bas.

² C'est ici la question de l'existence de bases fortes et communes entre tous les pays, nécessaire à la construction d'un tel système universel à la recherche d'une homogénéité, qui est posée.

En poussant cette logique d'auto-régulation des activités économiques, le Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA) a créé en octobre 1997, avec plusieurs partenaires, la norme internationale SA 8000, similaire aux normes ISO 9000 (sur la qualité) et ISO 14000 (sur l'environnement), qui garantit aux interlocuteurs de l'entreprise concernée que celle-ci respecte certains critères sociaux internationalement reconnus. Des entreprises comme Reebok ou Toys « R » sont certifiées SA 8000. On peut comparer cette norme à un code de conduite « standard », universellement applicable.

Qu'il s'agisse des codes, des labels ou des normes, le principe de ces mécanismes privés est, au minimum, de couvrir les champs mentionnés dans les conventions fondamentales de l'OIT. Mais ils vont souvent plus loin, par exemple en ce qui concerne les horaires de travail, la rémunération, la santé et la sécurité... La logique des codes de conduite va aussi plus loin que celle de l'OIT en matière de contrôle de l'application des règles. Plusieurs modes de contrôle existent dans ce domaine : un contrôle réalisé en partenariat avec des ONG ou des syndicats implantés localement ; un contrôle extérieur et indépendant ; un contrôle interne.

4.2 Des faiblesses à combler.

Malgré les progrès que peut permettre le développement de ces mécanismes privés, plusieurs problèmes se posent, autant sur le plan de leur contenu, de leurs implications ou encore de leurs modalités de mise en œuvre.

Il s'avère tout d'abord que les codes : *i)* ne traitent qu'un nombre choisi de droits - par conséquent limités ; *ii)* ne contraignent pas les entreprises à divulguer des informations sur leurs activités ; *iii)* sont éventuellement pénalisants pour les entreprises adoptant des codes significativement plus contraignants que leurs compétiteurs, dans des régimes stratégiques de domination par les coûts ; *iv)* s'appliquent souvent à des entreprises de sous-traitance ayant plusieurs donneurs d'ordre - les chartes sociales pouvant alors définir des contraintes hétérogènes.

Il apparaît ensuite nécessaire d'adapter les codes ou les chartes aux spécificités locales, en intégrant les conséquences, parfois négatives, que certains critères pourraient avoir dans certains pays. Ainsi, en contradiction avec la convention fondamentale n°138 de l'OIT, certaines ONG mais aussi de nombreux syndicats défendent actuellement le droit au travail pour les enfants par crainte que de telles mesures aboutissent à l'expulsion anticipée des enfants travailleurs dans les pays en voie de développement, en souhaitant toutefois que ce droit soit aménagé (Bonnet, 1998). Les risques sont effectivement conséquents de réactions excessives des employeurs, déstabilisés par la pression résultant de la volonté d'une application des normes sociales, et perturbant brutalement par leur comportement tout l'actuel système socio-économique, provoquant en conséquence une nouvelle aggravation de la situation des enfants - avec, notamment, des risques élevés de prostitution pour les filles expulsées du marché du travail.

S'agissant des modalités de contrôle, plusieurs points soulèvent des questions. D'une part, les codes ne contiennent souvent pas de clauses relatives à une vérification indépendante³. D'autre part, le fait que les entreprises adoptant des codes de conduite soient soumises au contrôle d'ONG pose des problèmes conséquents en termes : *i)* d'équité, les entreprises ne concédant pas d'effort n'étant *de facto* pas inquiétées ; *ii)* de finalité, les rapports d'enquête, médiatisés, pouvant être exploités sinon même commandités par des entreprises à des fins d'infoguerre - pour déstabiliser des concurrents ; *iii)* de productivité, puisqu'en conséquence immédiate des précédents points, les entreprises pourraient s'avérer incitées à ne pas s'engager dans la construction de chartes sociales, les pénalités médiatiques surpassant potentiellement les avantages en termes de compétition hors-coût ; *iv)* de représentativité et

³ Pour ce qui est des normes sociales, il paraît à tout le moins nécessaire que l'organisme créant le référentiel soit distinct de celui accréditant les organismes certificateurs. Or, tel n'est pas le cas de la norme SA 8000 - le CEPAA regroupant les deux fonctions.

de légitimité des ONG, finalement - ceci impliquant que des enquêtes soient commanditées, portant notamment sur leur modalités de financement. En conséquence de quoi il apparaît primordial de promouvoir la capacité d'intervention syndicale. Et ce, au travers de l'établissement de droits d'association et de négociation collective pour garantir en permanence l'application, le respect et le contrôle des droits. Cependant, il semble que c'est précisément dans ce domaine que les codes de conduite connaissent les lacunes les plus importantes.

5. Conclusion.

Comme le montre la variété des dispositifs de normes de travail, l'éthique prend une place croissante sur la scène économique mondiale. Ce mouvement de responsabilité sociale des entreprises s'appuie sur des principes louables, à savoir celui de protéger les droits humains fondamentaux, mais il peut aussi produire des pervers, contraires à la finalité initiale. En effet, l'amélioration des conditions de travail, qui pourrait être effective grâce à l'instauration de normes sociales obligatoires, passe en effet nécessairement par un surcoût, au moins à court terme, des charges liées au travail. Si certains pays en développement rapide (ceux du Sud-Est asiatique notamment) peuvent enregistrer des gains de productivité suffisamment importants pour amortir la baisse de compétitivité associée à une amélioration des conditions de travail, l'imposition de normes sociales pourrait constituer des charges insupportables pour les pays les plus pauvres. C'est pourquoi la plupart des pays en voie de développement, craignant que l'instauration de normes de travail internationales entraîne une diminution de leur compétitivité, voient là un nouveau visage du protectionnisme de la part des pays industrialisés [Brand, Hoffmann (1994) ; Latreille (2000)]. Or, de telles formes de protectionnisme pourraient aller à l'encontre du but officiellement recherché, celui de la défense et de la protection des droits de l'Homme : en freinant la compétitivité des pays en voie de développement et donc, en ralentissant leur développement économique, des normes trop répressives pourraient aboutir à freiner leur développement social.

Ainsi, afin de réellement satisfaire l'objectif affiché, la mise en place de normes de travail consiste finalement à construire un système suffisamment astreignant pour qu'il puisse protéger les droits humains fondamentaux à l'échelle planétaire, et pas trop contraignant afin d'éviter un certain protectionnisme à l'égard des pays qui ne seraient pas en mesure de respecter l'ensemble de ces droits. Un tel système, complexe, n'est à ce jour pas encore trouvé.

Dans une perspective de développement durable, un travail important reste donc à faire dans le domaine des normes de travail : récemment engagé, la définition de normes sociales est un processus en construction qui doit progressivement se consolider, autant sur le plan de ses objectifs, de son contenu, de ses structures, de ses acteurs et de ses modalités d'application.

Références

- Besse, G. (1994). Mondialisation des échanges et droits fondamentaux de l'homme au travail : quel progrès possible aujourd'hui ? *Droit social*, n°11, novembre.
- Bonnet, M. (1998). *Regard sur les enfants travailleurs*. Lausanne, CETIM, Editions Pages Deux.
- Brand, D., Hoffman, R. (1994). Le débat sur l'introduction d'une clause sociale dans le système commercial international : quels enjeux ? *Problèmes économiques*, n°2.400, 30 novembre.
- Latreille, T. (2000). Cycle du millénaire : le faux débat de la clause sociale. *Lettre de l'Observatoire Français des Conjonctures Economiques* (OFCE), n°193, 6 mars.
- Le Bel, G. (2001). Sur un projet de code de conduite volontaire des transnationales. *Contribution au séminaire de Céligny organisé par l'AAJ et le CETIM*, site internet, <http://www.cetim.ch>
- Le Gall, S., Aussilloux, V. (2000). Les normes sociales dans le commerce international, *Les notes bleues de Bercy*, site internet, <http://www.finances.gouv.fr>.

Paquerot, S. (1999). Clauses sociales : outils de mise en œuvre des droits humains fondamentaux ou transformation de leur nature. *Lettre de la Fédération Internationale des Droits de l'Homme*, n°28, site internet, <http://www.fidh.imaginet.fr/lettres/128-9.htm>.

Siroën, J. .M. (1999). Loyauté dans les échanges : l'exemple des normes sociales, *Problèmes économiques*, n°2.611-2.612, 7-14 avril.