

Collection
Études théoriques

no **ET1009**

**L'action syndicale internationale
et son ambivalence face à la
dérégulation du travail : vers un
droit international privé ?**

Sid Ahmed SOUSSI

Copublication CRISES/
ARUC-ISDC-UQO

septembre 2010

Cahiers du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES)
Collection Études théoriques - no ET1009

L'action syndicale internationale et son ambivalence face à la dérégulation du travail : vers un droit international privé ?

Sid Ahmed SOUSSI

ISBN-10 : **978-89605-305-6**

Dépôt légal : 2010

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives nationales du Canada

Mise en page des cahiers du CRISES : Hélène Gélinas

PRÉSENTATION DU CRISES

Notre Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) est une organisation interuniversitaire qui étudie et analyse principalement « les innovations et les transformations sociales ».

Une innovation sociale est une intervention initiée par des acteurs sociaux pour répondre à une aspiration, subvenir à un besoin, apporter une solution ou profiter d'une opportunité d'action afin de modifier des relations sociales, de transformer un cadre d'action ou de proposer de nouvelles orientations culturelles.

En se combinant, les innovations peuvent avoir à long terme une efficacité sociale qui dépasse le cadre du projet initial (entreprises, associations, etc.) et représenter un enjeu qui questionne les grands équilibres sociétaux. Elles deviennent alors une source de transformations sociales et peuvent contribuer à l'émergence de nouveaux modèles de développement.

Les chercheurs du CRISES étudient les innovations sociales à partir de trois axes complémentaires : le territoire, les conditions de vie et le travail et l'emploi.

Axe innovations sociales, développement et territoire

- Les membres de l'axe innovations sociales, développement et territoire s'intéressent à la régulation, aux arrangements organisationnels et institutionnels, aux pratiques et stratégies d'acteurs socio-économiques qui ont une conséquence sur le développement des collectivités et des territoires. Ils étudient les entreprises et les organisations (privées, publiques, coopératives et associatives) ainsi que leurs interrelations, les réseaux d'acteurs, les systèmes d'innovation, les modalités de gouvernance et les stratégies qui contribuent au développement durable des collectivités et des territoires.

Axe innovations sociales et conditions de vie

- Les membres de l'axe innovations sociales et conditions de vie repèrent et analysent des innovations sociales visant l'amélioration des conditions de vie, notamment en ce qui concerne la consommation, l'emploi du temps, l'environnement familial, l'insertion sur le marché du travail, l'habitat, les revenus, la santé et la sécurité des personnes. Ces innovations se situent, généralement, à la jonction des politiques publiques et des mouvements sociaux : services collectifs, pratiques de résistance, luttes populaires, nouvelles manières de produire et de consommer, etc.

Axes innovations sociales, travail et emploi

- Les membres de l'axe innovations sociales, travail et emploi orientent leurs recherches vers l'organisation du travail, la régulation de l'emploi et la gouvernance des entreprises dans le secteur manufacturier, dans les services, dans la fonction publique et dans l'économie du savoir. Les travaux portent sur les dimensions organisationnelles et institutionnelles. Ils concernent tant les syndicats et les entreprises que les politiques publiques et s'intéressent à certaines thématiques comme les stratégies des acteurs, le partenariat, la gouvernance des entreprises, les nouveaux statuts d'emploi, le vieillissement au travail, l'équité en emploi et la formation.

LES ACTIVITÉS DU CRISES

En plus de la conduite de nombreux projets de recherche, l'accueil de stagiaires postdoctoraux, la formation des étudiants, le CRISES organise une série de séminaires et de colloques qui permettent le partage et la diffusion de connaissances nouvelles. Les cahiers de recherche, le rapport annuel et la programmation des activités peuvent être consultés à partir de notre site Internet à l'adresse suivante : <http://www.cris.es.uqam.ca>.

Juan-Luis Klein
Directeur

NOTES SUR L'AUTEUR

Sid Ahmed SOUSSI est professeur au Département de sociologie de l'UQAM et titulaire d'un doctorat en sociologie (soussi.sid-ahmed@uqam.ca). Il est membre de l'axe innovations sociales, travail et emploi du CRISES (UQAM) et membre de l'axe développement international de l'ARUC-ISDC (UQO).

Ses travaux portent sur les transformations contemporaines du travail et du syndicalisme. Il est l'auteur de plusieurs publications sur les impacts des stratégies de gestion des organisations sur les identités et les modes de représentation et d'action collectives dans les milieux du travail. Ses recherches sur la diversité culturelle dans les espaces du travail et dans les organisations l'ont conduit à s'intéresser notamment aux impacts des mutations contemporaines du travail sur les dimensions internationales de l'action syndicale. Ses travaux récents sont consacrés aux rapports Nord-Sud au sein du mouvement syndical international.

REMERCIEMENTS

Je remercie pour leurs lectures et leurs conseils avisés :

- **Mona-Josée Gagnon**, professeur au département de sociologie, Université de Montréal.
- **Guy Bellemare**, professeur au département de relations industrielles, Université du Québec en Outaouais.
- **Louis Favreau**, professeur au département de travail social et des sciences sociales, Université du Québec en Outaouais.

Je tiens à préciser que le contenu de ce document et les orientations qui y sont exprimées n'engagement que moi.

Sid Ahmed SOUSSI

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	xiii
INTRODUCTION.....	15
1. LES MUTATIONS CONTEMPORAINES DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS : LES NOUVEAUX ENJEUX DE LA DIVISION INTERNATIONALE DU TRAVAIL	23
1.1. Les modes d'organisation du travail	23
1.2. La financiarisation et l'externalisation des activités industrielles des entreprises transnationales.....	24
1.3. La montée du travail informel et ses effets en matière de dérégulation	25
1.4. Les conséquences sur les relations du travail et la conflictualité sociale	26
2. LES DISPOSITIFS DE LA RÉGULATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL ET LEURS LIMITES	29
2.1. Les sources et les limites des normes sociales.....	30
3. LE « DROIT MOU » : UNE CONSÉCRATION TRANSNATIONALE DU DÉSÉQUILIBRE TRAVAIL/CAPITAL.....	33
3.1. Les conventions internationales.....	33
3.2. Les accords transnationaux d'entreprise.....	34
3.3. Les déclarations de principe	35
4. LES ACCORDS TRANSNATIONAUX D'ENTREPRISE : VERS UN DROIT INTERNATIONAL DU TRAVAIL PRIVÉ ?.....	37
CONCLUSION	41
BIBLIOGRAPHIE	45

ABRÉVIATIONS

ACI	Accords-cadres internationaux
ATE	Accords transnationaux d'entreprise
ETN	Entreprises transnationales
MSI	Mouvement syndical international
OIHT	Organisations industrielles de haute technologie
OS	Organisations syndicales
SRI	Système de relations industrielles
ONG	Organisations non gouvernementales
CEE	Comité d'entreprise européen
FIJ	Fédération internationale des journalistes
FIOM	Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie
FITTHC	Fédération internationale des travailleurs du textile, du vêtement et du cuir
FMTI	Fédération mondiale des travailleurs de l'industrie
IBB	Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois
ICEM	Fédération internationale des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des secteurs connexes
ISP	Internationale des services publics
UIM	Organisation internationale de l'énergie et des mines
UITA	Syndicat international de l'Association des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, du secteur HORECA, du tabac et des secteurs connexes
UNI	Union Network International
ANACT	Accord Nord-américain dans le domaine du travail
Mercosur	Marché commun du Sud (Communauté économique des pays de l'Amérique du Sud)
OIT	Organisation internationale du travail
BIT	Bureau international du travail
CISL	Confédération internationale des syndicats libres
CSI	Confédération syndical internationale
CMT	Confédération mondiale du travail
BM	Banque mondiale
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
TUAC	<i>Trade Union Advisory Committee</i> ou Commission Syndicale Consultative auprès de L'OCDE

RÉSUMÉ

Cet essai propose une analyse critique de l'évolution récente de l'action syndicale internationale dans le contexte des mutations contemporaines du travail et de leurs conséquences sur la conflictualité internationale du travail. Face à la désagrégation des normes sociales et des droits collectifs du travail sous la pression des stratégies de gestion transnationales des entreprises, force est de constater le développement de plus en plus important des modes privés de régulation internationale du travail.

Cette privatisation du droit international du travail doit beaucoup à la multiplication des accords transnationaux d'entreprises (comprenant les ACI) dont la promotion est, paradoxalement, le fruit de l'action des fédérations syndicales internationales.

C'est là toute l'ambivalence du syndicalisme qui, historiquement subordonné aux espaces nationaux, doit désormais déployer son action dans celui d'une division internationale du travail soustraite de facto au rapport travail/État/capital.

Mots clés : *Travail. Conflictualité. Syndicalisme international. Régulation. Accords transnationaux d'entreprises. Droit international du travail.*

Sid Ahmed Soussi

INTRODUCTION

Ce document livre les conclusions d'une analyse critique des stratégies contemporaines de l'action syndicale internationale déployées dans le contexte de la dérégulation internationale croissante du travail. Il traite particulièrement le cas des accords transnationaux d'entreprises dont le développement semble contribuer à la mise en place progressive d'un système international de régulation sociale privée du travail répondant largement aux aspirations des entreprises transnationales. Paradoxalement, ce sont les composantes internationales du mouvement syndical qui, dans la quasi totalité des cas, sont les initiatrices de ces accords. Comment expliquer le développement d'une telle tendance à l'échelle internationale ? L'histoire des stratégies de l'action syndicale est caractérisée par une constante au niveau des espaces nationaux : œuvrer à la formation d'une régulation sociale publique à travers une action sociopolitique axée sur la mise en place d'un droit du travail public. Dans l'ensemble des sociétés industrielles, ce dispositif a permis, sous diverses formes, la pérennisation de l'action syndicale à travers la reconnaissance et l'institutionnalisation du mouvement syndical et, surtout, la préservation juridique des acquis obtenus par la négociation sociale institutionnelle. Or, sur le plan international, des indicateurs de plus en plus nombreux conduisent à prendre acte d'une orientation de l'action syndicale en rupture avec celle qui a historiquement caractérisé le mouvement syndical, toutes tendances doctrinales confondues. Comment expliquer cette fracture, dans les pratiques et les discours syndicaux, entre les stratégies nationales et les dimensions internationales de l'action syndicale ? Y a-t-il des facteurs objectifs externes, hors de portée de ces stratégies, permettant de comprendre cette fracture ? Ou faut-il stigmatiser exclusivement les orientations politiques du mouvement syndical international (MSI) pour expliquer son incapacité à produire un discours, des modes de représentation et des pratiques d'action collectives conséquentes face aux stratégies transnationales des entreprises ?

Plusieurs facteurs sont examinés ici qui, par leur conjugaison, permettent d'expliquer une telle évolution. Il y a d'abord les transformations contemporaines qui ont affecté les modes d'organisation du travail sous la pression combinée des stratégies transnationales des entreprises et de la dérégulation croissante du travail dans les espaces nationaux (Castel, 2009; Castells, 2001; Boltanski et Chiapello, 1999). Il y a ensuite le phénomène, marqué, de l'individualisation du rapport salarial résultant de la financiarisation débridée du capitalisme, qui a transformé durablement les sociétés industrielles (Gorz, 2004; Hollingsworth, Boyer, 1997). Il y a enfin les changements structurels dans lesquels

se sont engagés le MSI et ses différentes composantes, notamment avec la formation d'une organisation syndicale rassemblant des confédérations internationales autrefois divisées, voire opposées (Soussi, 2008; Traub-Merz, Eckl, 2007). Certes, ces facteurs n'expliquent pas tout. Ils permettent cependant de caractériser la rationalité politique et la logique de l'action collective déployées par les organisations syndicales (OS) sur le plan international, éléments dont il est difficile de rendre compte sur la seule base de la rhétorique politique et des enjeux concertés que véhiculent les discours des principales instances syndicales internationales.

MÉTHODOLOGIE

En conjugaison avec l'analyse documentaire et théorique de ces trois groupes de facteurs, la méthodologie mobilisée pour cette étude fait appel aux résultats partiels d'une recherche qualitative longitudinale, menée depuis 2006, dans le contexte de la restructuration du MSI qui s'est notamment concrétisée par la fondation de la Confédération Syndicale Internationale (CSI). L'une des principales préoccupations de cette enquête est d'étudier les rapports Nord-Sud au sein des structures du MSI.

Elle se fonde sur des données obtenues par les techniques d'enquête suivantes : Observation directe, entretiens individuels avec des responsables syndicaux (élus et permanents) et analyse de sources documentaires scientifiques, institutionnelles et médiatiques. L'observation directe a permis le suivi sélectif d'une série d'événements syndicaux significatifs¹ : congrès, rencontres syndicales internationales, journées d'études, etc. Son objectif visait à rendre compte des enjeux des dimensions internationales de l'action syndicale à un moment où les principales composantes du MSI semblaient prendre acte de l'impasse historique produite par leur fragmentation idéologique et de ses conséquences en matière de représentation et d'action collectives.

Parmi ces enjeux, les rapports Nord-Sud au sein du MSI constituait une question privilégiée dans cette recherche. Le choix de l'observation des grandes rencontres syndicales internationales n'est pas fortuit. Il a permis la réalisation de nombreuses entrevues individuelles avec différents responsables syndicaux internationaux. C'est au cours de l'enquête, particulièrement au niveau des entretiens individuels avec des responsables syndicalistes, provenant autant du Nord que du Sud, que la question des dispositifs internationaux de régulation s'imposa avec une remarquable récurrence. Aux yeux de plusieurs des acteurs rencontrés, cet enjeu dépasse nettement le contexte des

¹ Avec, notamment, la participation en tant qu'observateur aux 2 congrès de dissolution de la CISL et de la CMT, et au congrès de fondation de la CSI (Vienne, 30 Oct-1^{er} nov. 2006).

relations Nord-Sud au sein du MSI, dans la mesure où une partie majeure de ces dispositifs, soit les accords transnationaux d'entreprises, suscite un consensus notable autour de l'idée que ces accords ne contribuent pas positivement au renforcement de l'action syndicale internationale. Pour eux, ces accords posent de nombreux problèmes en raison de leur nature juridique (droit privé) et de leur faible capacité de coercition face aux entreprises transnationales.

Parmi les données produites au cours de cette enquête, ce sont surtout celles relatives aux enjeux suscités par ce type d'accords – les accords transnationaux d'entreprises – que l'analyse présentée ici a mobilisées. Cela, en conjugaison avec d'autres données et résultats d'études produits par divers acteurs et observateurs de l'action syndicale internationale.

La **première partie** de ce texte expose les données du problème ainsi que les hypothèses en présence. Elle explicite les grands enjeux de la division internationale du travail en relation avec les mutations contemporaines du travail. La **deuxième partie** traite des dispositifs de régulation de la conflictualité du travail tels qu'ils existent dans les espaces nationaux et se focalise ensuite sur les accords transnationaux d'entreprise (ATE), y compris les accords-cadres internationaux (ACI) qui en constituent une grande partie. Ces accords s'imposent comme les principaux instruments actuellement à l'œuvre en matière de régulation internationale de la conflictualité du travail. La **troisième partie** propose un bilan - nécessairement provisoire - de la portée et des limites des initiatives prises par certains des principaux acteurs du mouvement syndical, notamment les fédérations syndicales internationales (FSI), instigatrices d'une grande partie de ces accords, en particulier des ACI dont elles détiennent, seules, la légitimité du paraphe syndical (Croucher et Cotton, 2009). En **conclusion**, la synthèse de ces perspectives montre comment ces dispositifs tendent, en dernière instance, à constituer un mode de régulation internationale du travail pour le moins ambivalent. Cela, en raison de certains de ses effets pervers dont l'impact global rend encore plus hypothétique la perspective, même sous forme embryonnaire, d'un droit du travail international public, objectif ultime, et historique s'il en est, de l'action syndicale internationale.

LES DONNÉES DU PROBLÈME

Depuis la fondation de la CSI à Vienne (Autriche) en novembre 2006, le MSI semble s'être engagé dans une orientation dont il est difficile de préciser la nature. Traduit-elle un véritable changement stratégique face à la dérégulation internationale du travail ? S'inscrit-elle, compte tenu de la fragmentation historiquement récurrente du MSI, dans la

continuité du traditionnel *modus vivendi* établi dans le contexte de la Guerre froide entre les anciennes confédérations internationales, et désormais parties prenantes de cette nouvelle confédération, que furent la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) et la Confédération Mondiale du Travail (CMT) ? Faut-il encore noter que cette coexistence pacifique doit également sa longue stabilité aux *trente glorieuses* portées par le compromis fordiste dans lequel s'étaient engagées les principales composantes occidentales du MSI dans la foulée du parachèvement de leur institutionnalisation dans leurs espaces nationaux respectifs : dès le *New Deal* et son *Wagner Act* (1935) pour ce qui concerne la branche nord-américaine, et peu après la fin de la Seconde Guerre mondiale et dans le contexte de la reconstruction, pour la plupart des branches européennes. Cependant, l'éclatement du compromis fordiste au tournant des années 1970 ne sonna pas de suite le glas de ce *statu quo* instable. Il aura fallu attendre le début de l'année 2004² pour voir le MSI s'extraire de ce *statu quo* et entreprendre l'initiative d'un changement. Une initiative lestée par un lourd passif historique pour lui, mais qui produira en 2006 le *programme de Vienne*, consacrant ce faisant la « réunification de la famille syndicale internationale³ ».

Pourquoi si tard après la crise de ce *statu quo* trentenaire ? Alors même que les organisations et les États capitalistes avaient déjà entamé les profondes mutations dont les conséquences s'observent si clairement aujourd'hui tant au niveau des stratégies de gestion des entreprises qu'au niveau de l'État et des politiques publiques de compression des dépenses sociales, les structures internationales du mouvement syndical ont continué de subordonner leurs activités aux contraintes de la Guerre froide, une vingtaine d'années après l'implosion du bloc de l'Est et la disparition des clivages idéologiques qui avaient si profondément marqué les choix politiques de l'action syndicale internationale. Pourquoi avoir pris acte si tardivement de transformations géopolitiques aussi majeures ? Pour le MSI, un mouvement pourtant historiquement rompu à la conflictualité politique internationale et à ses arcanes idéologiques, la question n'est pas sans intérêt. Paradoxalement, poser la question revient en partie à y répondre : cette réaction tardive révèle tout le poids historique des clivages idéologiques qui ont fragmenté les composantes internationales du mouvement ouvrier dès les origines, avant même la première tentative de réunification de 1864, avec la formation de l'Association internationale des travailleurs⁴ (AIT).

² Lors du 18^{ème} congrès de la CISL à Myasaki (Japon) en 2004.

³ Formule utilisée par Guy Ryder (ex-dirigeant de la CISL et futur président de la CSI) dans son discours de clôture du congrès de fondation de la CSI (3 novembre 2006, Vienne, Autriche).

⁴ L'Association Internationale des Travailleurs (AIT), fondée à Londres et dont Marx rédigea les statuts, disparut dès 1876, victime de l'opposition irréductible entre syndicalistes marxistes et anarchistes.

La réponse à ces interrogations tient moins aux enjeux proprement idéologiques et doctrinaux qu'aux transformations du travail et de ses modes d'organisation qui ont fixé l'attention des grandes centrales syndicales sur leurs contextes nationaux respectifs dont la plupart subirent les contrecoups économiques et surtout politiques de la crise du tournant des années 1970 (Lévesque et Murray, 2006 ; Mouriaux, 1986 ; Lipsig-Mumme, 1984 ; Rosanvallon, 1984). Les conséquences de cette période de crise sont de deux ordres.

La première conséquence renvoie au traumatisme politique (Mouriaux, 1986 ; Hyman, 1983) subi par le mouvement syndical, dans son ensemble, dont la fonction d'acteur du changement social lui est désormais disputée par les nouveaux mouvements sociaux en émergence (Céfaï, 2007 ; Neveu, 2003 ; Touraine et *coll.*, 1984). La deuxième conséquence est plus profonde dans la mesure où elle affecte le cœur même de l'action syndicale : le travail. Le développement historique du capitalisme industriel a ceci de remarquable que l'histoire du travail et l'histoire du syndicalisme s'y confondent en ce sens que les grandes phases de transformation du travail sont celles-là mêmes qui ont affecté le syndicalisme (Castoriadis, 1975 ; Baechler, 1971 ; Thompson, 1963). L'éclatement du compromis fordiste, suite à la crise du tournant des années 1970, constitue une de ces phases car il consacre la mise en œuvre par les entreprises de stratégies de gestion nouvelles à l'origine de modes d'organisation du travail qui transforment durablement les identités professionnelles et affectent profondément les collectifs du travail (Gorz, 2004 ; Castel, 1995). D'abord rétif face à ces stratégies, souvent légitimées par un discours lié aux changements technologiques (Soussi, 2006), de nombreux syndicats s'engageront progressivement dans le « partenariat social » qui leur est proposé.

La conjugaison de ces deux conséquences a pour effet immanquable une focalisation du mouvement syndical sur les enjeux nationaux : politiques publiques de préservation de l'emploi, protection sociale, etc. Les dimensions internationales de l'action syndicale en subissent dès lors les contrecoups durables. Paradoxalement, les impacts internationaux des stratégies transnationales de gestion des entreprises, en termes de rapport salarial et de conflictualité collective du travail, ne susciteront la prise de conscience et la réaction du MSI que deux décennies plus tard, dans un contexte de relations du travail marqué par une individualisation de plus en plus systématisée de la relation d'emploi.

LES HYPOTHÈSES EN PRÉSENCE

Plusieurs analyses estiment que le caractère *a priori* anachronique de cette réaction prend une ampleur significative et lourde de conséquences face aux constats, de plus en plus tangibles, de la désagrégation des rapports collectifs du travail, voire de la « décollectivisation des rapports du travail » (Boltanski, Chiapello, 1999 ; Castel, 1995), et de la dérégulation de la conflictualité sociale produites par les nouvelles formes de la division internationale du travail, cet autre visage de ce qu'il est convenu d'appeler la mondialisation. D'autres études font état des tendances lourdes vers et « l'individualisation du rapport salarial » (Gorz, 2004 ; Castells, 2001) au niveau des espaces nationaux. Elles attribuent cette évolution, dans des proportions diverses et parfois contestables, aux impacts des nouvelles stratégies de gestion des entreprises sur les modes d'organisation du travail et, surtout, sur les systèmes de relations industrielles mis en vigueur dans les espaces nationaux par les États dans le cadre du compromis fordiste (Lévesque et Murray, 2006). Ces systèmes seraient, de ce fait, frappés d'une obsolescence progressive sur le plan national, et d'une caducité concomitante sur le plan international, tant leurs dispositifs juridiques demeurent inopérants face aux nouvelles figures de la division internationale du travail.

Quoi qu'il en soit, un consensus de plus en plus large semble prendre forme autour de la thèse de la dérégulation internationale du travail⁵ et, du même coup, de l'incapacité, encore plus remarquable, du mouvement syndical et de ses composantes internationales à « s'adapter » à ces changements. Cette thèse traduit *de facto* l'injonction implicitement adressée au MSI : il doit concevoir et mettre en œuvre des parades structurelles et durables permettant de contenir les effets néfastes de ces tendances lourdes qui affectent le monde travail (Hennebert, et Dufour Poirier, M. 2008). Cela, afin de construire un rapport de force soutenu par une organisation et une action collectives en mesure de contraindre les entreprises à accepter la mise en place de dispositifs de négociation collective dans le cadre de cette même division internationale du travail qu'elles ont mise en place depuis l'éclatement du compromis fordiste.

La responsabilité de ce déséquilibre des « relations internationales du travail » et de la « dérégulation » qui l'accompagne doit-elle être exclusivement attribuée au MSI et à « l'anachronisme » de ses stratégies ? Pourtant, à bien examiner l'histoire et l'état des

⁵ Plusieurs travaux soutiennent cette thèse de la dérégulation du travail, notamment aux États-Unis et en Europe (Bhagwati, 2004; Stone, 2004, 1995; Albert et Standing, 2000). Ils font état en particulier de la diminution des normes sociales et des droits du travail dont des impacts transnationaux apparaissent comme des indicateurs particulièrement significatifs de cette tendance vers la dérégulation qui affecte la division internationale du travail.

dispositifs de « relations internationales du travail », la question peut se poser de savoir s'il y a jamais eu de « régulation internationale du travail » à proprement parler, au sens où cela s'entend dans les espaces juridiques nationaux ? Peut-on faire état d'un « droit international public du travail » ?

Au-delà de la thèse de la dérégulation internationale, les conséquences actuelles de la division internationale du travail en matière de rapport salarial ne seraient-elles pas, en dernière instance, davantage attribuables à la caducité progressive des modes d'encadrement juridique des relations du travail nationaux et, du même coup, aux impacts internationaux des stratégies de gestion nationales des entreprises transnationales (ETN) ? Dans ce contexte, faire porter au MSI et à son incapacité une partie de la responsabilité en matière de dérégulation internationale du travail revient à ignorer une des plus importantes caractéristiques de l'action syndicale depuis l'institutionnalisation du mouvement ouvrier dans ses différents espaces nationaux : *le paradoxe du syndicalisme « international »*. Autant cette institutionnalisation a permis au mouvement syndical d'assurer son rôle d'acteur politique national, autant elle a subordonné ses modes d'organisation et d'action collectives aux stricts cadres juridiques locaux dans lesquels s'est inscrite cette institutionnalisation.

1. LES MUTATIONS CONTEMPORAINES DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS : LES NOUVEAUX ENJEUX DE LA DIVISION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Le syndicalisme apparaît comme un phénomène sociohistorique dont la naissance et l'évolution sont, depuis la Révolution Industrielle, inséparables de celles du capitalisme. Les grandes phases de transformation du syndicalisme ont à chaque fois redéfini son rôle sociopolitique, de même que l'équilibre des forces dans le rapport travail/capital. La globalisation économique et l'accélération des échanges commerciaux se sont progressivement développées, affectant ces rapports dans leurs réalités locales et nationales, de même que dans leur configuration globale, soit au niveau des mécanismes internationaux de régulation, là où l'absence du troisième acteur, l'État, n'est pas sans conséquences. Les contrecoups qui en découlent sur les dynamiques syndicales, nécessairement nationales, varient selon les régions du monde.

1.1. Les modes d'organisation du travail

De nombreuses études, tous paradigmes confondus, ont souligné ces dernières années les transformations des modes d'organisation du travail (Durand et Gasparini, 2007 ; Askenazy et *coll.*, 2006). Si des divergences subsistent dans ces études quant à la nature de ce que certains appellent les nouvelles formes d'organisation du travail et que d'autres qualifient de « travail atypique » (Bernier et *coll.*, 2003), un constat commun demeure, celui de la réduction substantielle du taylorisme en tant que mode d'organisation du travail dominant et quasi monopolistique, ainsi que de ses corollaires en matière de rapports collectifs du travail. Ces derniers étant les vecteurs porteurs des identités professionnelles des collectifs du travail attachés d'abord au taylorisme historique et ensuite au compromis fordiste qui en ont pérennisé la vigueur entre le *New Deal* et la crise des années 1970. Ces trente dernières années ont consacré la quasi disparition du taylorisme des processus productifs des capitalismes du Nord par la cession systématisée de leurs activités industrielles - et de services ensuite - vers les pays émergents, là où le capitalisme industriel a développé une nouvelle vigueur historique, notamment en raison de la quasi absence dans ces pays de toutes formes coercitives de régulation ou d'encadrement juridique de la conflictualité du travail. En corollaire à ces changements, l'emploi se reconstitue sous de nouvelles formes

conduisant à une reconfiguration progressive des identités professionnelles, collectives et sociales autrefois portées par le capitalisme industriel.

1.2. La financiarisation et l'externalisation des activités industrielles des entreprises transnationales

Les résultats des recherches sociologiques sur le travail tendent dans leur globalité à conclure à la tertiarisation de l'économie ou, pour être plus précis, à sa servicisation, dans les pays du Nord. Ce faisant, ils tendent du même coup à rendre occulte une autre réalité du travail à l'échelle internationale : celle du développement fulgurant du taylorisme et de ce « nouveau » capitalisme industriel qui a affecté non seulement les pays dits émergents mais qui tend à gagner progressivement l'ensemble des pays du Sud, faisant de ces derniers, cette « armée de réserve du capital » autrefois évoquée par Marx. « Nouveau » parce que ce capitalisme se distingue du capitalisme industriel historique en ce sens que l'histoire du travail et l'histoire du syndicalisme ne s'y confondent pas. Ce « nouveau » capitalisme s'accommode mal de toute forme de régulation institutionnelle coercitive du travail et, encore moins, de l'action syndicale qui l'accompagne. Nombreux sont les exemples de pays - émergents ou non - où ce capitalisme industriel *a-historique* a pris une proportion telle que leur poids économique sera plus lourd que celui jusque-là dominant des pays dits du G8 (OCDE, 2010). Ce caractère transnational traduit une figure nouvelle de « la division internationale du travail qui est donc de plus en plus interne aux entreprises, ou, plus précisément, aux réseaux d'entreprises. Ces réseaux de production transnationaux, avec leurs ancrages dans les multinationales, inégalement répartis sur la planète, modèlent la structure de la production globale et, finalement, du commerce international » (Castells, 2001 : 159-161). D'autres définissent cette évolution de façon moins prosaïque. « *Je définirais la globalisation comme la liberté pour mon groupe d'investir où il veut, le temps qu'il veut, pour produire ce qu'il veut, en s'approvisionnant et en vendant où il veut, et en ayant à supporter le moins de contraintes possibles en matière de droit du travail et de conventions sociales*⁶ » (Gélinas, 2000 : 43).

La division internationale du travail s'accompagne d'une précarisation, caractéristique de ce capitalisme industriel du Sud, en raison de la centrifugation de l'emploi mue par le recours systématique au travail informel (Munck, 2002). Pour les salariés du Nord, la remise en cause du modèle fordiste n'a pas conduit à un nouveau modèle post-fordiste stable " *while there is a high road for the new capitalism, one that requires workers with at*

⁶ Dixit le président de l'entreprise transnationale *ABB*, cité par Gélinas (2000: 43)

least a responsible autonomy, there is also a low road where direct control of the workforce still prevails” (Munck, 2002 : 98). Ce capitalisme industriel dans le Sud n’a pas conduit à un modèle fordiste. Les modèles de production se sont apparentés suivant les cas à un « bloody taylorism » (Lipietz, 1982) ou à un fordisme périphérique.

1.3. La montée du travail informel et ses effets en matière de dérégulation

L'un des corollaires les plus manifestes de cette division internationale du travail est celui du développement accéléré du travail informel qui tend à en devenir une véritable caractéristique. Alors que dans les pays du Nord, il se stabilise depuis des décennies autour de 3 à 15%, dans les pays du Sud il varie entre 30 et 80% suivant les zones géographiques⁷ (Séruzier, 2009 ; Jütting et Laiglesia, 2009). Son accroissement va de pair, non seulement avec les pratiques des ETN visant à les soustraire à la taxation sur la main-d’œuvre, mais également avec sa forte féminisation, les femmes étant perçues comme une main-d’œuvre appréciée des entreprises (Munck, 2002). Pour plusieurs auteurs, cette féminisation et la croissance accélérées du travail informel apparaissent comme les principales caractéristiques du marché du travail dans les pays du Sud. Cette tendance a largement contribué à transformer la structure et la dynamique de l'économie informelle dans ces pays, notamment en Afrique où le travail informel, en tant que nouvelle figure de la division internationale du travail a largement permis à cette dernière d'être un acteur aujourd'hui dominant de l'économie informelle. Ce « secteur informel » ne correspond plus désormais à cette économie de subsistance qui s'était développée en marge des économies postcoloniales. Il couvre des activités économiques et des zones d'emploi de plus en plus importantes, abritant des espaces du travail dont les modes d'organisation échappent à la régulation institutionnelle du travail. Le caractère « informel » du travail, et donc du secteur dit informel, tient moins à l'illégalité qu'à la capacité des entreprises à se soustraire à des systèmes locaux de régulation du travail dont plusieurs affirment des ambitions de protection sociale certaines (Kenoukon, 2007).

Le développement de l'économie informelle en tant qu'espace de non-droit du travail, au sens le plus strict du terme, produit certains effets sur le plan sociopolitique. Au-delà de la posture bien comprise des ETN qui en sont à l'origine, les États y voient d'abord un

⁷ Ces données correspondent à celles des compilations annuelles de l'OCDE (2010) visant à répertorier les zones d'emploi couvertes par « l'économie informelle » telle que définit l'OCDE ce secteur.

vecteur de développement économique et se trouvent donc confortés dans les politiques sociales qu'ils adoptent en conséquence. Pour le mouvement syndical, la question est toute autre car il en subit directement les effets pervers. L'évolution de l'économie informelle constitue aujourd'hui un des plus importants enjeux de l'action syndicale internationale. Premièrement, elle place le mouvement syndical dans une situation ambivalente car les OS nationales de plusieurs pays du Sud hésitent à y organiser des activités de représentation et d'action collectives de crainte d'avaliser et de cautionner l'existence et le développement de l'économie informelle qui pour elles sont à l'antithèse de leur logique d'action. Deuxièmement, et de ce fait même, le secteur informel se pose comme une sérieuse pomme de discorde entre les composantes locales et continentales du mouvement syndical parce qu'il les divise sur le plan des stratégies de l'action collective : les premières favorisant des stratégies de résistances locales comme nous le verrons plus loin, impliquant des alliances avec des acteurs non-syndicaux (ONG, associations de jeunes, groupes de femmes, etc.), les secondes écartant cette option au profit d'une stratégie syndicale plus « traditionnelle ».

1.4. Les conséquences sur les relations du travail et la conflictualité sociale

Les constats en matière de mutations du travail industriel doivent donc être nuancés. L'externalisation des activités industrielles a conduit de *facto* dans les pays du Nord à une décollectivisation du rapport salarial en raison directe du transfert généralisé du secteur industriel vers le Sud et a laissé place aux activités de service, un secteur qui a historiquement échappé à l'action syndicale. L'individualisation du rapport salarial correspond donc à la consécration par défaut de la logique de cette évolution.

Par ailleurs, notons que, observés et mis en évidence dans l'ensemble des pays industrialisés, ces constats, si récurrents soient-ils, reflètent d'abord et avant tout des réalités nationales et se présentent sous diverses variantes, selon les cadres institutionnels du travail et de ses modes de régulation dans les différents États. Autant donc dire que les mutations du travail sont loin de relever d'une réalité cosmopolitique, au sens de Beck(2005) obéissant à une logique extra-nationale.

La transformation des structures des organisations par la mise en place de réseaux d'entreprises liés par des logiques d'externalisation répond d'abord et avant tout à la transversalité des processus de production. Ces derniers requièrent une logique de

gestion nécessairement tournées vers la mise en place de projets dont la durée de vie de plus en plus courte implique l'autonomie individuelle et, surtout, la responsabilité personnelle et donc la compétition entre employés que tout éloigne de la solidarité qu'impliquait auparavant l'appartenance au collectif du travail. Cette logique de gestion par projets implique des emplois hautement spécialisés, flexibles et donc précaires au sens le plus strict du terme car cette précarité affecte les individus au travail, sans égard à leurs compétences, leur niveau hiérarchique ou de responsabilité (Legault, Bellemare, 2008). Ces postes de travail sont porteurs d'identités professionnelles nouvelles, marquées par le haut degré de mobilité des individus dans des espaces de travail.

Cette évolution a été particulièrement importante dans les organisations industrielles de haute technologie (OIHT), si caractéristique il y a à peine quelques années du tissu industriel des sociétés industrielles dans les pays du Nord, notamment dans des secteurs d'activités comme les télécommunications, les médias ou l'informatique. Plusieurs études ont montré comment dans ce secteur (Soussi, 2006), à la faveur de l'instrumentalisation des changements technologiques, de nouvelles stratégies de gestion ont conduit en l'espace de quelques années à la transformation de grandes OIHT, parfois des acteurs historiques du capitalisme industriel dans leur pays⁸, en entreprises où toute forme de rapport collectif du travail avait disparu suite à la mise en œuvre de stratégie de réorganisation du travail mettant en caducité des dispositifs législatifs de régulation du travail⁹.

Il est donc possible de faire état d'un double effet des impacts des mutations du travail sur les conditions de l'action syndicale. Aux impacts du processus d'externalisation à l'échelle internationale, se conjuguent ceux de l'externalisation réalisée localement dans les pays industrialisés, dans le cadre de réseaux locaux d'entreprises. D'où cette tendance lourde à l'individualisation du rapport salarial portée par les modes d'organisation du travail à l'œuvre dans ces réseaux et dans la logique de gestion par projets qui les caractérisent.

Ces constats donnent donc à observer toute la portée de cette tendance progressive mais réelle vers une dérégulation qui accompagne les mutations du travail et de son organisation. Cette problématique réinterroge les modes traditionnels de représentation et d'action collectives auxquels les organisations syndicales ont jusque-là subordonné

⁸ À l'exemple du cas de *Nortel* au Canada entre 1999 et 2005

⁹ Comme ce fut le cas, documenté, d'une importante entreprise de télécommunication du Canada où cette mise en caducité résultait de la suppression des conditions d'existence de l'unité de négociation (unité commune, dans ce cas précis, aux techniciens et aux opératrices) suite à une restructuration de l'entreprise consistant en une externalisation locale (dans le même établissement, vendu et reloué ensuite par l'entreprise!) de certaines activités technologiques de l'entreprise (Soussi, 2006).

leurs stratégies. Tout se passe donc comme si cette logique d'externalisation, portée par des stratégies de gestion internationales des entreprises, tend à rendre caducs non seulement les modes de régulation nationaux du travail mais également les capacités de l'action syndicale en matière de représentation et, surtout, de négociation des rapports collectifs du travail face à ces entreprises. Ou encore comme si les causes prennent une configuration internationale face à des effets (de dérégulation) dont les réalités sont bel et bien nationales. Face à des stratégies de gestion déployées par les entreprises à l'échelle inter-nationale, l'action syndicale demeure tout naturellement caduque en raison de sa subordination nationale au mode d'encadrement juridique des relations du travail des États. Le « droit international du travail », ou tout au moins certains de ses acteurs fondateurs, peuvent pourtant se prévaloir d'une longue histoire, qui remonte au moins à la naissance de l'Organisation internationale du travail¹⁰ (OIT) en 1919.

Quelles sont les principales conséquences de cette dynamique en matière de « droit international du travail » ? Quel état des lieux peut-on dresser des différentes tentatives entreprises jusque-là, notamment par les « acteurs sociaux internationaux », en termes de régulation de la conflictualité du travail sur le plan international ?

¹⁰ Même si cette organisation voit le jour dans la foulée du traité de Versailles qui y voyait un instrument de «paix et de justice sociale», il n'en reste pas moins qu'à sa formation a été étroitement associée une des premières fédérations syndicales internationales, formée en Europe en substitution à un secrétariat international rassemblant les plus importantes confédérations syndicales européennes (Wagner, 2008). Certaines fédérations sectorielles remontent à 1889, alors même que les OS nationales ne se formeront que plus tard, comme la CGT (France) en 1895. En 1913, trente-trois secrétariats professionnels internationaux (SPI, rebaptisés FSI en 2002) sont déjà en place, qui œuvreront à la formation de l'OIT (Descolonges, Saincy, 2006).

2. LES DISPOSITIFS DE LA RÉGULATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL ET LEURS LIMITES

Évoquer l'idée d'une « régulation¹¹ internationale du travail » tient moins du constat des faits que de la perspective à laquelle aspirent certains acteurs de ce « dialogue social international » régulièrement promu par l'OIT, mais dont la seule définition qu'elle donne vise à servir de référence aux dialogues nationaux. Pour l'OIT, « le dialogue social inclut tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs¹² ». C'est dans cet esprit qu'elle confie à son organe exécutif, le BIT, la fonction suivante :

Le BIT entend aider les États Membres à mettre en place ou à renforcer les cadres légaux, les institutions, les dispositifs ou les processus de dialogue social bipartite ou tripartite dans les États Membres. Il entend également promouvoir le dialogue social au sein des États Membres ou des groupements régionaux ou sous-régionaux pour favoriser l'établissement d'un consensus, le développement social et économique, et promouvoir la bonne gouvernance.

Au regard de cette organisation internationale, considérée comme une des principales sources productrices du droit international du travail, l'État demeure donc la référence majeure, sinon exclusive, de toute forme de dialogue social.

¹¹ Le terme de « régulation internationale du travail » utilisé ici ne va pas de soi. Il peut être tout autant discuté que celui de celui de « régulation sociale internationale ». Ce choix obéit à trois considérations. La première est liée à la perspective sociologique privilégiée ici et qui, en mobilisant la notion de *division internationale du travail*, se heurte aux substrats conceptuels réduits - d'un point de vue sociologique - de termes comme « modes de régulation sociale » ou de « techniques de régulation » (Moreau, 2006), mêmes si ces derniers pourraient par contre présenter une capacité explicative plus conséquente dans une perspective juridique. La deuxième vise à éviter l'amalgame entre l'approche anglo-saxonne des relations industrielles qui use du terme de *relations du travail* (correspondant à régulation du travail) là où son alter ego ailleurs en Europe, comme en France (Lallement, 2006), use de celui de *relations professionnelles* (correspondant à régulation sociale). Il en va de même pour l'usage des termes de *conflictualité sociale* et *conflictualité du travail* dont les acceptions sont subordonnées aux mêmes nuances. Troisièmement, ce choix de « régulation internationale du travail » rend particulièrement pertinent l'usage d'une autre catégorisation qui tend à être de plus en plus utilisée en raison de sa commodité sur le double plan, sociologique et juridique: celle de "hard law" et de "soft law". Elles constituent un complément terminologique précieux à la notion de « régulation internationale du travail » en permettant de distinguer, respectivement, les normes contraignantes de celles non contraignantes et relevant de la volonté des parties (Moreau, 2006). Faut-il noter qu'il ne s'agit là que d'indications, forcément sommaires et partielles, motivées par un souci de clarté terminologique.

¹¹ OIT. 2010. Dialogue social, législation du travail et administration, (<http://www.oit.org/public/french/dialogue/ifpdial/areas/social.htm> site consulté le 23 juin 2010).

¹² OIT. 2010. Dialogue social, législation du travail et administration, (<http://www.oit.org/public/french/dialogue/ifpdial/areas/social.htm> (Consulté le 23 juin 2010).

Force est de constater que l'un des obstacles le plus souvent désigné aujourd'hui en matière de régulation internationale du travail est celui de concilier, dans le cadre d'un consensus international, des systèmes de relations professionnelles régis par des modes d'encadrements juridiques du travail nationaux et dont les dispositions apparaissent pour le moins disparates et hétérogènes (Saincy, 2006). Face à la poussée de la mondialisation, et dans la foulée des grands espaces commerciaux continentaux comme ceux de l'Union européenne, l'ALENA, ou le Mercosur, se sont adjoints à ces cadres juridiques de plus en plus qualifiés d'*infranationaux*, (Croucher et Cotton, 2009 ; Beck, 2005) des dispositifs visant la création d'espaces de négociation sociale transnationaux et régionaux. Ces cadres ont pour ambition d'encadrer des accords sociaux dont les ambitions sont demeurées et demeurent toujours pour le moins modestes. Il en est ainsi de l'Accord Nord-américain de coopération dans le travail (ANACT), pour l'ALENA, de la Déclaration sociale et du travail¹³ de Montevideo pour le MERCOSUR ou de la Charte des droits fondamentaux pour l'Union européenne (2001).

2.1. Les sources et les limites des normes sociales

Il est apparu très vite cependant que c'est à l'extérieur des cadres juridiques formés par ces accords régionaux que les lieux de négociation sociale se sont élargis (Léonard, Sobczak, 2010 ; Saincy, 2006), conduisant ainsi à une multiplication des sources de normes sociales, mais sans volonté de coercition juridique en matière de relations du travail. D'où le constat de l'incapacité congénitale de ces accords à s'imposer comme des sources effectives d'un droit international public du travail. À défaut, leur plus petit multiple commun correspond à la nécessité de respecter les « droits fondamentaux de l'homme au travail » (Daugareilh, 2005 ; Trudeau, 2005) comme la liberté syndicale, l'interdiction du travail forcé, la prohibition de la discrimination et le travail des enfants, l'ensemble des conditions de travail et de rémunération étant par consensus laissées à l'extérieur du champ couvert par les dispositions des accords sur le travail produits par les grands accords commerciaux à l'exemple de l'ANACT (Compa, 2005).

Au-delà des considérations géopolitiques qui interviennent nécessairement dans la construction des grands accords commerciaux internationaux, il y a les contraintes propres au caractère local des réalités non seulement géographiques mais aussi sociologiques des relations du travail. Depuis les Webb (1911), ces relations sont

¹³ Le titre en espagnol est la Declaración Sociolaboral del Mercosur, mais elle est traduite parfois en Déclaration sociale du Mercosur.

subordonnées à une dualité conceptuelle ancrée elle aussi dans le local : l'employeur face au collectif de travail. Les systèmes de relations industrielles (et/ou des systèmes de relations professionnelles, les différences entre les espaces culturels ayant engendré des différences juridiques d'encadrement du travail) en Amérique du Nord comme ailleurs, ont produit une structure du droit du travail binaire, assujettie à des indicateurs stricts de reconnaissance des deux acteurs. Il peut y avoir des conceptions tantôt pointues concernant l'employeur, comme au Canada par exemple (Verge, Dufour, 2003), tantôt plus larges comme en droit Français où la jurisprudence a permis la reconnaissance, au niveau international, de l'employeur conjoint (Moreau, 2006) que peuvent former la maison-mère (ou le groupe Français ou Allemand) et la société-filiale (Sénégalaise ou Américaine), à partir du critère de l'exercice de fait du pouvoir de direction.

Même si dans certains pays, comme la France par exemple, où l'évolution de la législation a permis que le groupe, comme ensemble d'entreprises et/ou d'établissement, soit considéré comme un « lieu » du droit du travail pour organiser la représentation collective des travailleurs (*comité de groupe* depuis 1982 en France), il n'en reste pas moins que le déploiement transnational des activités des entreprises rend *de facto* inopérants une grande partie des dispositifs nationaux de régulation du travail. À cela, plusieurs raisons historiques inhérentes à la différence des trajectoires nationales en termes de politiques sociales et de régulation économique.

Les régulations nationales du travail résultent d'une longue dynamique historique opposant les différentes composantes du mouvement ouvrier, le *travail* (action collective ouvrière) et le *capital*, en tant qu'acteurs sociaux, dans le cadre informel d'abord de l'histoire sociale et ensuite dans celui d'un partenariat institutionnalisé (Wagner Act, Lois de 1936, etc.). De fait, l'ordre collectif institutionnel du travail consacre cette dynamique en plusieurs phases : 1) la reconnaissance politique de l'autonomie collective exercée par les associations de travailleurs qui s'est historiquement imposée (Fudge, Tucker, 2001) dans le contexte d'une conflictualité du travail intense et débridée parce que sans encadrement politique ; 2) s'ajoute ensuite la légitimité juridique qui consacre l'autonomie politique des acteurs.

Les perspectives concernant l'évolution historique du droit du travail diffèrent à cet effet, selon les courants de pensée et les écoles¹⁴. Mais il faut bien constater que cette évolution traduit surtout la « longue marche » sociopolitique du mouvement ouvrier vers

¹⁴ En raison des approches distinctes, sur les perspectives disciplinaire et paradigmatique, de la sociologie du travail et ses courants (Durand, Gasparini, 2007), des sciences administratives, des sciences politiques et du champ tridimensionnel des relations industrielles (relations du travail, gestion des ressources humaines et politiques publiques).

sa reconnaissance institutionnelle et celle de son droit d'association, de représentation, et de négociation collectives. Une telle évolution est-elle historiquement possible à l'échelle internationale comme elle le fut dans les États-nations ?

Pour cela, cette évolution devra prendre acte des impacts conjugués de deux grandes dynamiques. La première dynamique, d'ordre économique, est portée par le développement systématisé du caractère transnational des stratégies de gestion des entreprises et des modes d'organisation du travail produits par leurs réseaux de production. Ce caractère n'affecte pas seulement les entreprises transnationales qui, à l'exception des États-Unis, n'occupent qu'une partie réduite de la production économique. Il affecte aussi les petites et moyennes entreprises qui couvrent la plus grande partie des espaces du travail et qui, pour de nombreuses raisons, échappent aux rapports collectifs du travail, non seulement aux États-Unis mais également ailleurs comme en Europe ou au Canada par exemple. La deuxième dynamique, d'ordre sociopolitique, est celle qui est produite par les impacts de la première sur les niveaux locaux et les niveaux globaux dans les milieux sociaux du travail et les espaces sociopolitique et institutionnel nationaux qui en absorbent toutes les conséquences humaines et sociologiques, en termes de précarité de l'emploi, de défaut de protection sociale, de dérégulation de la conflictualité sociale¹⁵.

¹⁵ Du point de vue du MSI, des OS et des nombreux autres acteurs des sociétés civiles actuelles, le nécessaire rééquilibrage de ces deux dynamiques et du rapport entre le local et le global, ne peut être autre chose que la mise en place de dispositifs de régulation sociale cosmopolitique -et non pas inter-nationale- du travail qui soit coercitive face aux acteurs dominants, à l'œuvre dans la logique impulsée par ces deux dynamiques.

3. LE « DROIT MOU » : UNE CONSÉCRATION TRANSNATIONALE DU DÉSÉQUILIBRE TRAVAIL/CAPITAL

Le droit international n'offre pas, en matière de relations du travail, d'encadrement juridique imposant des normes comparables à celles élaborées par les États dans leur souci de réguler la conflictualité du travail.

3.1. Les conventions internationales

Si l'on considère, d'un point de vue sociologique, que les deux principaux repères sociohistoriques de l'institutionnalisation nationale du mouvement syndical renvoient au droit d'association et au droit de négociation, sur le plan international, deux références, produites par l'OIT, peuvent être repérées actuellement : la convention 87 (1948) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et la convention 98 (1949) portant sur l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective. Aucune des deux ne prévoit, sur le plan transnational, de conditions juridiques de représentativité permettant aux OS d'assurer la représentation collective, à l'instar des modes d'encadrement juridique des relations du travail nationaux (« accréditation » au niveau de l'entreprise, de l'établissement, sur les plans sectoriel, catégoriel, professionnel ou autre). Comme toutes les conventions de l'OIT, leur portée s'inscrit d'emblée dans un espace transnational, tout en s'adressant à des États. En effet, paradoxalement, ces deux conventions ont une portée essentiellement nationale (Drouin, 2006). S'agissant du droit d'association, la C-87 reconnaît (art.5) le droit des travailleurs et des employeurs de s'affilier à des organisations internationales¹⁶. Cependant, concernant le droit de négociation collective, les dispositions de la C-98 ont été conçues pour s'appliquer d'abord et avant tout au principe de la négociation nationale (Drouin, 2006). Dans plusieurs pays occidentaux, les exemples ne manquent pas, qui montrent en effet toute la portée nationale de ces conventions, ces dernières ayant été très souvent utilisées comme références juridiques pour invalider des lois ou des projets de législation sur le travail¹⁷. En ce qui concerne les pays du Sud, plusieurs responsables syndicaux rencontrés insistent sur la vocation nationale de ces conventions en ce sens

¹⁶ C'est ce que les OS ne manquent naturellement pas de faire, elles qui dès leur formation au cours du 19^{ème} siècle s'étaient inscrites d'emblée dans une logique d'action internationale, avec des structures idoines (Rouillard, 2004; Pernot, 2001, Sagnes 1994).

¹⁷ À l'exemple des deux cas concernant les conflits suivants. Celui sur la loi 30 au Québec (*Confédération des syndicats nationaux c. Québec (procureur général)*, Droit du travail express (D.T.E). 2008T-2/Cour Supérieure, vol.27, No1. Et celui sur les services de santé de Colombie-britannique (*Health Services and Support-Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, C.S. Can., 2007-06-08).

qu'elles constituent pour leurs OS aussi des moyens de lutte efficaces dans les batailles juridiques qu'elles engagent pour faire respecter dans leurs pays les droits d'association et de négociation.

La vocation nationale de ces conventions est d'autant plus claire que n'y figure pas la moindre indication établissant les conditions de représentativité des OS dans un contexte de négociation collective multinationale ou, encore moins, transnationale. Faut-il préciser que dans la plupart des systèmes de relations industrielles, les critères et les conditions de la représentation collective sont certifiés et garantis par l'État. Tout se passe comme si la vocation nationale de ces conventions était balisée pour éviter précisément un empiètement sur les prérogatives des États en matière de représentativité.

3.2. Les accords transnationaux d'entreprise

Pour de nombreux observateurs, cette carence juridique internationale n'est pas un obstacle insurmontable dans la mesure où la représentation syndicale peut être fondée sur la simple prise d'acte de son existence (Moreau, 2006 ; Saincy, 2006 ; Maupain, 2005), sans nécessairement disposer de fondement juridique *ad hoc* (Drouin, 2006). La multiplication, ces dernières années, des accords transnationaux d'entreprises (Léonard, Sobczak, 2010) montre, paradoxalement, le pragmatisme de la voie choisie par certaines composantes du MSI qui, en multipliant ce type d'accords (ATE), peuvent déjà se prévaloir d'une série de faits accomplis formant une casuistique dont l'instrumentalisation juridique pourrait contribuer à l'encadrement juridique du dialogue social international. Le chemin demeure long à parcourir cependant entre ce corpus et la validité jurisprudentielle dont il pourrait faire l'objet comme ensemble de pratiques suffisamment reconnues, en droit, pour y être incorporées en tant que « coutume internationale ». Au-delà de l'accroissement de ce corpus, si substantiel soit-il, force est de constater que, en tout état de cause, les conventions et recommandations de l'OIT figurent toujours parmi les sources principales du droit international public du travail. À ce constat se conjugue celui des limites inhérentes à la nature même de ces sources - caractérisée par un défaut de dispositifs de mécanismes d'application de leurs dispositions - et au processus qui les a produit, incertain et cahoteux en raison du faible taux de ratification des conventions par de nombreux États.

3.3. Les déclarations de principe

Face aux mutations des modes d'organisation du travail et aux stratégies de gestion des entreprises qui en sont à l'origine, les structures d'encadrement juridique des relations du travail sont demeurées réduites, mis à part les quelques dispositifs rares et imparfaits (Léonard, Sobczak, 2010 ; Daugareilh, 2005). Il y, notamment, la *déclaration des principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et les politiques sociales*¹⁸ et le corpus des *principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*. La première se présente comme un instrument de portée universelle proposant des « principes destinés à guider les entreprises multinationales, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs dans les domaines tels que l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie ». Comme l'indiquent leurs libellés, les seconds sont destinés aux entreprises multinationales, mais ils se présentent sous forme de « recommandations non contraignantes adressées aux entreprises par les gouvernements qui y ont souscrit. Leur objectif est d'aider les entreprises multinationales à agir en conformité avec les politiques gouvernementales et les attentes de la société¹⁹ ». Ces sources promeuvent des codes de conduites à adopter sur une base d'adhésion et de respect volontaires des dispositions recommandées.

L'ensemble de ces mécanismes tend à former ce *droit mou* si caractéristique, aux yeux de la plupart des observateurs et des études effectuées à ce sujet, du droit international du travail²⁰ (Moreau, 2006 ; Drouin, 2006 ; Daugareilh, 2005 ; Verge et Dufour, 2003).

D'aucuns associent le développement de ces mécanismes visant la mise en place d'un *droit mou* au développement concomitant des dispositifs privilégiant essentiellement les *droits fondamentaux* dont l'adoption fait converger plus aisément les parties (États et ETN) vers le consensus, au détriment de véritables dispositions juridiques encadrant de façon contraignante les obligations de l'employeur à l'échelle transnationale (Moreau, 2006). En termes de droit international public du travail, l'accent est ainsi exclusivement mis sur les droits fondamentaux.

¹⁸ Déclaration adoptée en 1977 et modifiée en 2007 http://www.ilo.org/wow/IL0inHistory/lang-fr/WCMS_094307/index.htm

¹⁹ À consulter dans le site de l'OCDE (http://www.oecd.org/document/18/0,3343,fr_2649_34889_4880402_1_1_1_1_00.html)

²⁰ Les expressions *hard law* et *soft law* renvoient respectivement aux normes coercitives (sujettes à sanctions) contenant des dispositions obligatoires et des normes non contraignantes dont le respect est volontaire.

Bien que l'engagement des ETN au respect de ces droits constitue en soi un pas en avant en matière de régulation, ses retombées demeurent aléatoires car assujetties aux choix de gestion conjoncturels des entreprises. Voire, très tôt, après la vague de signature de codes de conduite dans les années 1990, il est apparu que plusieurs de ces principes et droits fondamentaux du travail, inscrits dans la Déclaration de 1998 (OIT), n'ont pas été respectés par les ETN initiatrices de ces codes, ainsi que l'ont montré plusieurs études²¹.

Les limites de ce type d'engagement unilatéral des ETN se manifestent à travers plusieurs indicateurs. Il y a d'abord la non participation des travailleurs à un dispositif univoque sur le plan décisionnel : plutôt que de constituer un facteur d'équilibre du rapport employeur-employé, il élargit les prérogatives d'autorité et de gestion des directions et réduit *de facto* l'espace potentiel de la négociation collective. À cet avantage stratégique tangible, s'ajoute celui, pour les ETN, de renforcer ce qu'il faut bien appeler un processus de privatisation du droit international du travail. Cette stratégie, par le biais des codes de conduites par exemple, produit donc trois avantages majeurs. Elle contribue à l'amélioration de l'image de marque de l'ETN, elle diminue sensiblement le champ de la négociation collective et, sous le couvert même de la volonté affichée de régulation de la conflictualité du travail et de protection des salariés, elle prive ces derniers de tout droit de regard ou, encore moins, de négociation.

²¹ Ainsi que le révèle le rapport «Tour d'horizon des faits nouveaux dans le monde et des activités du Bureau concernant les codes de conduite, le «label» social et d'autres initiatives émanant du secteur privé en rapport avec des questions sociales», GB.273/WP/SDL/1(Rev.1), 273^e session du Conseil d'administration, novembre 1998. <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb273/sdl-1.htm>.

4. LES ACCORDS TRANSNATIONAUX D'ENTREPRISE : VERS UN DROIT INTERNATIONAL DU TRAVAIL PRIVÉ ?

Prenant acte des limites d'un tel rapport de force, les composantes internationales du mouvement syndical ont ainsi réorienté leur action collective vers une autre stratégie permettant l'expression des salariés par le biais d'une certaine forme de négociation collective : celle des accords transnationaux d'entreprises (ATE). Les premières expériences de négociation transnationale au niveau de l'entreprise remontent au début des années 1970, notamment dans les secteurs de la métallurgie, de la chimie et de l'alimentation (Da Costa et Rehfeldt, 2008). À cette volonté syndicale se conjugue celle des ETN, dont certaines veulent réduire les impacts des nombreuses campagnes d'opinion engagées contre elles, visant à éviter ou tout au moins à différer la formation d'une instance mondiale où le MSI bénéficierait d'un rapport de force plus favorable. Un exemple illustratif de ce repositionnement est celui d'une sorte de convention atypique, signée en 1989 entre le groupe *BSN* (devenu groupe *Danone*) et l'UITA, prévoyant un engagement de l'entreprise transnationale en matière de droits sociaux minimaux dépassant les cadres législatifs du travail nationaux quant aux droits des salariés et aux procédures institutionnelles de la négociation sociale. S'étant développés particulièrement en France jusqu'à la fin des années 1990 (Daurageilh, 1998) ce type d'entente se multiplie rapidement en s'élargissant à l'Europe du Nord d'abord et à l'ensemble de l'Europe sociale ensuite (Collombat, 2009), avant de prendre une dimension internationale plus étendue²².

Leur nature hybride et leurs variantes parfois très éloignées les unes des autres, en contenu comme en forme, font que ces accords sont loin de présenter le caractère *a priori* homogène que leur confère le terme abusif d'*accords-cadres internationaux* qui leur est attribué. Aucun de ces accords ne ressemble à un autre, malgré les tentatives répétées de certaines instances du MSI de promouvoir des guides de confection d'accords transnationaux d'entreprises, autant de la part de différentes fédérations syndicales internationales (FSI) comme la (FEM, 2006), que de la *CISL* (CISL, 2004) ou de la *CSI* qui en a pris le relais à partir de 2006. Ils ont fait l'objet de nombreuses typologies (Léonard, Sobczak, 2010), mais il est possible cependant de les catégoriser grossièrement en trois sous-ensembles. Il y a d'abord les accords répertoriant les engagements des ETN en matière de droits sociaux, d'environnement, de gouvernance

²² En juillet 2006, 44 des 49 accords engagent des ETN européennes (Descolonges, Saincy, 2006). Depuis, le nombre et la comptabilité exacte de ces accords pose problème en raison des critères choisis pour les répertorier (Sobczak, 2010). Entre 1989 et 2002, 35 accords sont signés, 35 en 2004, 44 en 2005 et 49 en juillet 2006.

(lutte contre la corruption surtout), etc. Ensuite, ceux qui se focalisent sur les conditions du dialogue social international, et enfin les accords dont l'ambition tient surtout des codes de conduite et des engagements unilatéraux des ETN, n'eut été leur signature par une FSI. Si un point est commun aux ACI, ce serait celui d'être paraphés par une FSI, ainsi que le stipule une entente entre la *CSI* et les FSI, une entente revue et renforcée en janvier 2007 par la formation du *comité des syndicats mondiaux*²³, à l'initiative de la direction de la nouvelle *CSI*.

Autre point commun aux ACI, que stigmatisent nombre d'observateurs et d'OS (Léonard, Sobczak, 2010), notamment celles dites non-affiliées (à la *CSI*), c'est leur « manque de mordant²⁴ ». Les ACI ont ceci de formellement spécifique qu'ils sont signés par une FSI²⁵, sinon, rien ne les distingue des autres ATE. Quoi qu'il en soit, dans la totalité des ATE (y compris les ACI), les OS signataires sont toujours nationales et relèvent toujours de la même nationalité que celle du siège de l'ETN. D'où l'importance déterminante du système de relations du travail de l'État réceptacle de ces accords.

Au-delà de l'entente entérinée par la constitution du *CSM* et de la reconnaissance de ses acteurs auprès de l'*OCDE* -par le biais de la *TUAC*²⁶-, la légitimité des FSI en tant que parties prenantes dans les ATE et dans la négociation sociale internationale est d'abord attribuable au caractère historique de l'action menée par ces organisations qui ont, dès la fin du 19^e siècle, pris l'initiative de la représentation syndicale à l'échelle internationale. À cette légitimité historique se greffe une légitimité institutionnelle acquise tout au long du 20^e siècle, notamment dans le contexte des activités de l'OIT.

Une autre limite des ATE est celle de la représentation des employeurs qui sont signataires de ces accords (y compris les ACI) à titre individuel. En tout état de cause, il n'existe pas de représentation collective par le biais d'organisations internationales d'employeurs, ces derniers ayant jusque-là systématiquement refusé une représentation internationale dans la mesure où elles tiennent à ce que les négociations soient engagées

²³ Ce *CSM* est également appelé *Conseil des Global Unions* et regroupe la *CSI*, le *TUAC-OCDE*, et les FSI (<http://www.ituc-csi.org/un-conseil-des-global-unions-entre.html?lang=fr>).

²⁴ Expression utilisée et reprise par plusieurs responsables syndicaux dans des entretiens réalisés lors des «trois congrès» (dissolution des *CISL* et *CMT* et fondation de la *CSI*). «Un ACI a autant de dents qu'un bébé de six mois!» avait noté l'un d'entre eux, dirigeant une OS sectorielle du Sud, membre de la *FIOM*, FSI pourtant signataire, jusque-là, du plus grand nombre d'accords transnationaux d'entreprises.

²⁵ Les FSI ne sont pas mandatées pour négocier des ATE et elles délèguent cette prérogative aux OS nationales affiliées sur la base de règles pour le moment encore informelles, à l'exception de la *FIOM* et de l'*UNI* qui se sont dotées de critères précis pour l'attribution de ces prérogatives de signature d'ATE (Seguin, 2006; Léonard, Sobczak, 2010). En Europe, une grande partie (53 en 2010) des ATE est signée par des OS nationales (29), des comités d'entreprise (15) et des fédérations syndicales européennes (9), les FSI ayant endossé la signature de 63 ATE à vocation mondiale (Léonard, Sobczak, 2010).

²⁶ Trade Union Advisory Committee (TUAC) ou Commission Syndicale Consultative auprès de l'*OCDE*.

au niveau des entreprises. Il faut donc bien prendre acte de cette asymétrie qui caractérise l'ensemble des ATE, y compris les ACI.

Le cas de l'Europe, zone de prédilection des ATE (Collombat, 2009), est particulièrement illustratif et montre que, à la différence des niveaux interprofessionnel et sectoriel, il n'existe pas de législation codifiant la négociation collective transnationale au niveau de l'entreprise qui attribuerait une validité juridique aux ATE. À cet effet, Da Costa et Rehfeldt (2009) citent en exemple un inventaire de la Commission européenne (2008) recensant 147 accords transnationaux d'entreprises signés jusqu'en 2007 dont plus de la moitié (75) peuvent être considérés comme des accords européens (Telljohann *et al.*, 2009). La plus grande partie (54) ont été signés ou cosignés par un comité d'entreprise européen. De plus, 11 accords ont été cosignés par une fédération syndicale européenne (FSE) et cinq accords ont été signés par une FSE seule.

CONCLUSION

Il faut bien admettre que le développement des modes privés de régulation internationale du travail n'est pas récent, son développement ayant été déjà largement porté par l'adoption des codes de conduite unilatéraux (O'Rourke, 2003). Cette tendance pose de nombreux problèmes et inquiète sérieusement les OS en raison des impacts directs de ces modes de régulation en termes d'élargissement des zones de pouvoir des ETN et de restriction des espaces de négociation collective futurs. D'où la tendance concomitante des OS à renforcer également cette tendance vers la privatisation des processus d'élaboration du droit international et qui relevaient habituellement des activités de l'OIT. Dans l'ensemble disparate des ATE, les ACI se distinguent en ce qu'ils sont signés par une ou plusieurs FSI. Dans les deux cas, ces accords concourent paradoxalement, par leur multiplication ces dernières années et leur extension hors de l'Europe, au renforcement de modes privés de la régulation internationale du travail dont l'ambivalence est relevée par de nombreux observateurs du MSI : ils permettent certes la mise en place de dispositifs de protection des *droits fondamentaux*²⁷ des travailleurs dans les ETN, mais leur multiplication retarde tout autant la formation d'un droit international public du travail.

Au-delà de leur sujétion au droit privé, ces accords ont des substrats juridiques dont la portée minimaliste fait en sorte qu'ils ne peuvent être considérés comme un cadre à la négociation collective internationale. Ces substrats ne sont en rien comparables à ceux des conventions collectives consacrées par les systèmes de relations industrielles nationaux.

Cette notion de « droits fondamentaux » - au pluriel - induit l'existence de « droits non fondamentaux » qui pourraient faire l'objet d'une certaine tolérance en matière de droit international public du travail. Son usage par les acteurs du MSI est à l'origine d'un débat tendu entre eux et plusieurs de leurs « alliés naturels » dans la scène internationale (ONG, partenaires locaux, associations de femmes, de jeunes, etc.), notamment ceux de la mouvance altermondialiste. Ces derniers reprochant aux premiers la posture minimaliste qu'ils adoptent et qui, à leurs yeux, légitime *de facto* la soustraction des ETN

²⁷ Les *droits fondamentaux de l'Homme au travail* correspondent aux huit conventions qualifiées de fondamentales par l'OIT en 1998: la reconnaissance de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective (conventions 87 et 98); l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (conventions 29 et 105); l'abolition du travail des enfants (conventions 138 et 182); l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (conventions 100 et 111).

à toute forme de législation coercitive et conforte les entreprises - agissant à titre individuel - dans leur stratégie de mise en place d'un droit international privé du travail.

De nombreuses voix, à l'intérieur même des structures du MSI, notamment celles provenant des OS du Sud, critiquent en termes à peine voilés cette posture (Soussi, 2008). Elles sont en cela volontiers relayées par de nombreuses OS extérieures (non affiliées) aux composantes institutionnelles du MSI, se revendiquant d'un syndicalisme autonome (Soussi, Bellemare, 2008), particulièrement actives dans l'économie informelle et résolument engagées dans la revendication de dispositifs coercitifs pour encadrer les activités des ETN.

Cette stratégie, conjuguant coercition et autonomie, pose également à ces OS quelques problèmes au niveau des alliances qu'elles ont tissées avec de nombreuses ONG constitutives des réseaux internationaux de solidarités locales (Favreau et coll., 2010). En effet, ces ONG ont joué un rôle majeur dans l'organisation et le déploiement des campagnes ciblant les ETN pour les contraindre à adopter des codes de conduites et des chartes de responsabilité sociale. La convergence stratégique des OS et des ONG à ce niveau ne relève pas exclusivement de l'« alliance naturelle » ou de la proximité idéologique. Elle tient davantage à une communauté d'intérêts certaine entre les organisations formant les nœuds de ces réseaux. Plusieurs des campagnes menées en commun par ces acteurs l'ont été autour d'enjeux communs : travail des enfants, droits des femmes, protection de l'environnement, etc. Rares sont les campagnes axées exclusivement sur les relations du travail et l'imposition de négociations collectives concernant les conditions et les niveaux de rémunération du travail. Et pour cause. De nombreuses ONG estiment qu'il s'agit là de revendications de nature corporatiste, et donc étroitement associées à ces revendications dites *de confort* sur le plan international et qui donc à ce titre ne méritent pas une attention prioritaire au regard des autres urgences humanitaires. Il s'agit là de limites objectives aux alliances naturelles entre ONG et OS. Or, de l'aveu même de plusieurs de ses dirigeants, ces campagnes coûtent cher au MSI, dans tous les sens du terme : matériel, logistique et idéologique. Focaliser ses activités autour de ces campagnes réduit nécessairement sa capacité d'action - institutionnelle et collective - en matière de revendication de dispositifs juridiques visant la constitution progressive d'un véritable droit international public du travail à même d'assurer, dans la durée, la protection de l'équilibre des rapports de force entre employeur et employés. Plusieurs voix, à l'intérieur même du MSI²⁸, estiment que ce

²⁸ Points de vue exprimés dans les entretiens individuels notamment par certains représentants d'OS québécoises, estimant que les dépenses engagées dans ces stratégies d'actions communes, avec des ONG censées avoir la maîtrise des enjeux locaux, aboutit souvent à la mise en visibilité de ces dernières dans la réussite des projets communs, alors même que leur financement relève quasi exclusivement des OS.

dernier doit se concentrer sur ce type d'objectif car il se fourvoie en misant sur cette collaboration avec les ONG dans le cadre de l'organisation des campagnes contre le les ETN.

Plusieurs observateurs ont perçu les ATE, particulièrement les ACI, comme le signe d'un certain « renouveau syndical » (Lévesque, Murray, 2006) dans la mesure où ils apparaissent comme un prolongement international des formes nationales de l'action syndicale. Pour d'autres, la reconnaissance des FSI comme interlocuteurs légitimes dans la signature des ATE, les conduit à voir dans les accords-cadres une « plate-forme pour les relations industrielles internationales » (Hammer, 2005). Il est vrai que la spécificité des ATE tient au fait qu'ils consacrent l'aboutissement de la volonté politique du MSI pour qui : « En fait, les accords-cadres doivent se voir davantage comme des relations de travail à l'échelon mondial plutôt que comme relevant de la responsabilité sociale des entreprises, bien que la signature d'un accord-cadre soit une manière importante pour l'entreprise de démontrer que son comportement est socialement responsable » (CISL, 2004 : 102). C'est dire toute l'ambivalence du discours des principales instances du MSI. Comment expliquer l'incapacité du MSI à s'orienter résolument vers la revendication et la construction d'un véritable système de relations du travail cosmopolitique, dont l'avènement ne peut passer que par la formation d'un droit international du travail résolument public ? La question se pose d'autant plus que son caractère récurrent est désormais manifeste dans toutes les rencontres tenues par les instances du MSI, au sein de ses propres structures (Bourque, 2008) comme dans celles des autres enceintes de prise de décision afférentes comme l'OIT, l'OCDE ou même la BM où il a acquis un statut d'observateur.

Plusieurs raisons, d'ordre sociohistorique essentiellement, expliquent ce discours et les pratiques syndicales dont il légitime les choix sur le plan international. Expliciter ces raisons reviendrait à déconstruire les logiques d'action et la rationalité qui ont jusque-là sous-tendu les dimensions internationales de l'action syndicale, notamment à partir de la résolution des principales composantes du mouvement syndical international de prendre acte de la fin de la guerre froide à Vienne en 2006.

BIBLIOGRAPHIE

- ALBERT, J. et STANDING, G. 2000. «Social Dumping, Catch up or Convergence? Europe in a Comparative Global Context», *Journal of European Social Policy*, 10 (2), 99-119.
- ASKENAZY, P., CARTRON, D., de CONINCK, GOLLAC, M. 2006. *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Éditions Octares. 532 p.
- BAECHLER, J. 1971. *Les origines du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BECK, U. 2005. *Pouvoir et contre-pouvoir à l'heure de la mondialisation*. Flammarion.
- BERNIER, J., VALLÉE, G., JOBIN, C. 2003. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Ministère du travail, Québec. http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/travail_non_traditionnel/Bernier2003/RapportFinal.html
- BHAGWATI, J.-N. 2004. *In Defense of Globalization*, Oxford, Oxford University Press.
- BOLTANSKI, L. et CHIAPELLO, E. 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BOURQUE, R. 2008. « L'action syndicale internationale et transnationale dans le contexte de la mondialisation », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 20, n° 2, 2008, p. 37-51.
- CASTEL, R. 2009. *La montée des incertitudes*, Paris, Seuil.
- CASTEL, R. 1995. *Les Métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.
- CASTELLS, M. 2001. *L'Ère de l'information*, Paris, Éditions Fayard.
- CASTORIADIS, C. 1975. *L'institution imaginaire de la société*. Paris, Seuil.
- CÉFAÏ, D. 2007. *Pourquoi se mobilise-t-on ? Les théories de l'action collective*, Paris, La Découverte.
- CISL. 2004. *Guide syndical de la mondialisation*, 2^{ème} Bruxelles.
- CSI. 2006. Programme de la CSI, Bruxelles, Confédération syndicale internationale. <http://www.ituc-csi.org/programme-de-la-csi.html>
- COLLOMBAT, T. 2009. «Le débat sur l'eurocentrisme des organisations syndicales internationales : une perspective des Amériques », *Politique européenne*, vol.1, n° 27, p. 177-200.

- COMPA, L. 2005. « L'ALENA et les droits fondamentaux des travailleurs des pays partenaires », dans Daugareilh (dir) *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles (Bruylant)-Paris, (LGDJ), p. 265-307.
- CROUCHER, R. et COTTON E. 2009. *Global Unions, Global Business. Global Union Federations and International Business*, London, Middlesex University Press.
- Da COSTA, I., REHFELDT, U. 2009. « Au-delà des frontières : l'action syndicale au niveau international », *Sociologies pratiques*, n°19/2, p. 83-96.
- Da COSTA I., REHFELDT U. 2008. « Transnational collective bargaining at company level: Historical developments », in Papadakis, K. (dir.), *Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An emerging global industrial relations framework?* Genève: International Institute for Labour Studies / International Labour Office.
- DAUGAREILH, I. 2005. « La responsabilité sociale des entreprises transnationales et les droits fondamentaux de l'homme au travail : le contre-exemple des accords internationaux », dans Daugareilh, I., (dir.) *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles (Bruylant)-Paris, (LGDJ), p. 349-384.
- DAURAGEILH, I. 1998. « Quelques observations sur les négociations collectives internationales », *Syndicalisme et société*, Iseres, VO-Éditions, Montreuil, p 51-63.
- DROUIN, R.-C. 2006. « Les accords-cadres internationaux : enjeux et portée d'une négociation collective transnationale », *Les Cahiers de droit*, 47, Université Laval, Québec, p. 703-754.
- DURAND, J.-P., et GASPARINI, W. 2007. *Le travail à l'épreuve des paradigmes sociologiques*, Paris, Octarès.
- FEM. 2006. *Manuel de la Fédération européenne des métallurgistes. La manière de gérer les restructurations transnationales d'entreprise*, Bruxelles. (<http://www.emf-fem.org/Media/fr>)
- FUDGE, J., TUCKER, E. 2001. *Labour Before the Law: The Regulation of Worker's Collective Action in Canada, 1900-1948*, Toronto, Oxford University Press.
- GELINAS, J. 2000. *La globalisation du monde*, Montréal, Les Éditions Écosociété.
- GORZ, A. 2004. *Métamorphoses du travail*. Paris, Gallimard.
- HAMMER, N. 2005. « International Framework Agreements: Global Industrial Relations Between Rights and Bargaining », *Transfer* 4/05 11 (4) (Winter) p. 511-530.
- HENNEBERT, M.-A., DUFOUR POIRIER, M. 2008. « Les syndicats face à la transnationalisation des entreprises : le cas des alliances syndicales internationales. » *Nouvelles Pratiques Sociales*, 20. 2 : p. 52-65.

- HOLLINGSWORTH, C. et R. BOYER. 1997. *Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions*, New York, Cambridge University Press.
- HYMAN, R. 1983. «Trade Unions: Structure, Politics and Politics», in Bain, G.S. (dir), *Industrial Relations in Britain*, Oxford, Basil Blackwell.
- JÜTTING, J., LAIGLESIA, J.R. 2009. « *L'emploi informel dans les pays en développement. Une normalité indépassable ? Études du Centre de Développement* ». Paris. Éditions OCDE 170 p. <http://www.oecdbookshop.org/oecd/display.asp?CID=&LANG=EN&SF1=DI&ST1=5KZ81H6JXZKF>
- KENOUKON, C. A. 2007. « *Effectivité et efficacité des normes fondamentales et prioritaires de l'OIT : Cas du Bénin et du Togo* », Série de recherché, 113, Genève, OIT.
- LÉONARD, É., SOBCZACK, A., 2010. « Les accords transnationaux d'entreprises et les autres niveaux de dialogue social », *Courrier hebdomadaire*, N° 2050-2051, Centre de recherche et d'information sociopolitiques (CRISP) Bruxelles.
- LEGAULT, M.-J, BELLEMARE, G. 2008. « Enjeux théoriques liés aux acteurs et aux modes de régulation émergents », *Relations industrielles*, 63(4), pp. 742-768.
- LEVESQUE, C., MURRAY, G. 2006. «How Do Unions Renew? Paths to Union Renewal», *Labor Studies Journal*, Vol. 31, N. 3, Fall, pp. 1-13.
- LIPIETZ, A. 1982. Towards Global Fordism? *New Left Review*, Vol. 1, No 132. pp 33-47, reprinted in B. Jessop ed. *Regulation Theory and the Crisis of Capitalism*, Vol.1, Edward Elgar, Cheltenham, UK, 2001.
- LIPSIG-MUMME, C. 1984. « La crise du syndicalisme nord-américain. Éléments d'interprétation », *Relations industrielles*, vol. 38, no 2, pp. 275-284.
- MAUPAIN, F. 2005. « La « valeur ajouté » de la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail pour la cohérence et l'efficacité de l'action normative de l'OIT », dans Daugareilh (ed) *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles (Bruylant)-Paris, (LGDJ). p. 1-56.
- MOREAU. M.-A. 2006. « *Normes sociales, droit du travail et mondialisation. Confrontations et mutations* ». Paris, Dalloz.
- MOURIAUX, R. 1986. « *Le syndicalisme face à la crise* », Paris, La Découverte.
- MUNCK, R. 2002. *Globalization and Labor: The New "Great Transformation"*. Londres: Zed Books.
- NEVEU, É. 2003. « *Sociologie des mouvements sociaux* », Paris, La Découverte.

- OCDE. 2010. « Perspectives du développement mondial : le basculement de la richesse », Paris, Centre de développement OCDE. http://www.oecd.org/department/0,3355,fr_2649_33959_1_1_1_1_1_1_1,00.html)
- O'ROURKE, D. 2003. « Outsourcing Regulation: Analyzing Non-Governmental Systems of Labor Standards and Monitoring » *Policy Studies Journal*, vol. 31, p.1.
- PERNOT, J.-M. 2001. « Dedans-dehors, la dimension internationale dans le syndicalisme français », Paris-X, Thèse pour le doctorat de science politique, 2 vol., 791p.
- ROSANVALLON, P. 1984. « La crise du syndicalisme », Paris.
- ROUILLARD, J. 2004. « Le syndicalisme québécois : Deux siècles d'histoire », Montréal, Boréal.
- SAGNES, J. 1994. « Histoire du syndicalisme dans le monde », Toulouse, Éditions Privat.
- SAINCY, B. 2006. « La négociation sociale dans un monde globalisé », dans Descolonges, M., Saincy, B., (dir.), *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Paris, La Découverte.
- SEGUIN, N. 2006. « Les accords-cadres internationaux », dans Descolonges, M., Saincy, B., (eds), *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Paris, La Découverte.
- SERUZIER, M. 2009. « Mesurer l'économie informelle dans le cadre de la comptabilité nationale : Le point de vue du comptable national », *The African Statistical Journal*, Volume 9, November. pp. 165-236.
- SOUSSI, S.A. 2006. « Travail et identités : la portée de l'impératif technologique », *Relations industrielles/Industrial Relations*, Québec (Qc) Vol. 67, No 1 pp. 146-172.
- SOUSSI, S.A. 2008. « Syndicalisme : regards sur le front international », *Relations*, Montréal (Qc), No724, Avril-mai 2008, p. 23-25.
- SOUSSI, S.A., BELLEMARE, G. 2008. « Syndicalismes africains : enjeux d'institutionnalisation et nouvelles résistances », *Labour, Capital & Society/Travail, capital et société*, vol 41, No 1, 84-113. Automne 2008.
- STONE, K.V.WW. 2004. *From Widgets to Digits: Employment Regulation for the Changing Workplace*, Cambridge, Cambridge University Press.
- STONE, K.V.WW. 1995. « Labor and the Global Economy: Four Approaches to Transnational Labor Regulation », *Michigan Journal of International Law*, vol.16, 987-1028.
- TELLJOHANN V., Da COSTA I., MÜLLER T., REHFELDT U. & ZIMMER R. 2009. *European and International Framework Agreements – Practical Experiences and Strategic Approaches*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef081021.htm>

- THOMPSON, E.P. 1963. *The Making of the English Working Class*, London: Victor Gollancz.
- TOURAINÉ, A., WIEVIORKA, M., DUBET, F. 1984. « Le mouvement ouvrier », Paris, Fayard
- TRAUB-MERZ, R., ECKL J. 2007. «International Trade Union Movement: Mergers and Contradictions», 1/2007 *Friedrich Ebert Stiftung, International Trade Union Cooperation, Briefing Papers*.
- TRUDEAU, G. 2005. « Les droits fondamentaux de l'Homme au travail : de la logique internationale à la logique canadienne », dans Daugareilh, I., (dir.) *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Bruxelles (Bruylant)-Paris, (LGDJ), p. 309-348.
- VERGE, P. et DUFOUR, S. 2003. « Configuration diversifiée de l'entreprise et droit du travail », Québec, les Presses de l'Université Laval.
- WEBB S. & WEBB, B. 1911. *Industrial Democracy*, London, Longmans: Green and Co (nouvelle édition).