

David M. Schilling

La responsabilité sociale des entreprises du Nord: construire des coalitions entre acteurs du Sud et acteurs du Nord

L'absence de normes internationales contraignantes permettant d'imposer le respect de l'environnement et des droits humains proclamés rend nécessaire la mobilisation de nouveaux collectifs susceptibles d'exercer une pression sur les entreprises afin qu'elles changent leurs pratiques. Les communautés religieuses américaines s'associent avec pragmatisme à d'autres actionnaires du Nord et tentent d'impliquer les communautés locales directement concernées, syndicats ou ONG du Sud.

La globalisation de l'économie internationale pose des défis fondamentaux aux entreprises comme aux communautés locales, nationales et internationales. Avec la mise en place d'un marché global, les compagnies sont confrontés à la question des valeurs qui guident leur activité et leur développement, dans la mesure où elles sont amenées à travailler, soit directement, soit par le biais de sous-traitants, dans des endroits où les droits de l'Homme et les droits sociaux les plus élémentaires ne sont pas garantis et où les travailleurs

sont employés dans des conditions indignes. Le besoin de devoir rapidement déplacer les centres de production d'un pays à l'autre, de se reposer de plus en plus sur l'activité de sous-traitants implique, pour les entreprises, de devoir prendre en considération, en plus des paramètres qui orientent habituellement l'activité économique, des questions relatives à l'équité des salaires, aux conditions de travail, au travail des enfants, au travail forcé, au développement durable et développement économique des communautés locales directement impliquées dans la production. Les nouvelles règles du commerce globalisé l'exigent.

Les consommateurs jouent en effet un rôle de plus en plus important pour pousser les entreprises à améliorer les conditions de travail, en refusant d'acheter des biens produits par des enfants ou par des adultes travaillant dans des conditions indignes. Les organisations non gouvernementales font également pression pour faire évoluer les pratiques et modes de production qui ont un impact négatif sur les travailleurs et les communautés locales. La question de la régulation des méthodes des entreprises et de leurs sous-traitants est une question essentielle, qui est débattue dans de nombreux forums. Quel doit être, par exemple, le rôle de l'Organisation des Nations Unies pour faire en sorte que l'économie mondialisée fonctionne selon des règles claires et partagées? Doit-on envisager une réforme de l'Organisation Mondiale du Commerce, de manière à prendre en compte des normes sociales et environnementales qui permettraient de rendre les échanges plus justes et plus adaptés aux besoins des peuples et de l'environnement?

Les gouvernements nationaux doivent certainement jouer un rôle majeur dans la mise en place de droits sociaux et de normes environnementales, mais la capacité ou la volonté d'imposer des standards exigeants leur font souvent défaut, quand ils ne sont pas eux-mêmes directement responsables de violations caractérisées de ces droits. Dans ce régime transitoire, où les normes internationales régulant le comportement des entreprises sont encore en cours d'élaboration, il est donc essentiel que les entreprises développent, de manière interne, des mécanismes d'autorégulation qui soient évalués par des experts indépendants au Nord comme au Sud. Les tentatives d'incorporer des clauses de respect de normes sociales dans les contrats passés entre les entreprises mondialisées et leurs fournisseurs offrent des perspectives pour l'établissement de coopérations entre acteurs du Nord et du Sud, qui leur permettent de contrer les effets négatifs de certaines implantations sur les communautés locales et sur l'environnement et d'imposer aux entreprises de mettre en œuvre des normes strictes quel que soit l'endroit où elles opèrent.

Cet article décrit comment un acteur particulier — le centre œcuménique pour la responsabilité des entreprises — travaille avec des groupes d'acteurs du Sud pour faire pression sur les entreprises, afin qu'elles changent leurs pratiques dans les domaines du respect des droits de l'Homme, des conditions de travail, de la protection de l'environnement et du développement durable. Nous discutons en particulier plusieurs exemples de luttes dans lesquelles la mise en place d'une collaboration avec des acteurs locaux a permis de déboucher sur des changements significatifs.

Le centre œcuménique pour la responsabilité des entreprises

Le centre œcuménique pour la responsabilité des entreprises (*Interfaith Center on Corporate Responsibility* — ICCR¹) est une coalition de 275 investisseurs religieux, impliquant des membres des communautés catholiques, protestantes et juives aux États-Unis et disposant d'une capacité totale d'investissement de plus de 100 millions de dollars. En plus de ses membres religieux, l'ICCR a plus de 30 membres associés qui participent aux actions du centre dans les assemblées générales d'actionnaires pour promouvoir les droits sociaux et la responsabilité des entreprises. Ces membres associés proviennent d'horizons divers : des sociétés d'investissement socialement responsables, des fonds de pensions des salariés du secteur public, des fonds de pensions gérés par les syndicats, des fondations, des organisations non-gouvernementales et des universités.

Les membres de l'ICCR possèdent des participations dans de nombreuses firmes multinationales basées aux États-Unis et utilisent leur position d'actionnaire pour soumettre des résolutions lors des assemblées générales et pour rencontrer le management, afin de les pousser à adopter des politiques et des pratiques plus respectueuses de l'environnement et des droits sociaux. En particulier, l'ICCR promeut la mise en place de codes de conduite globaux, transparents, vérifiables et s'appuyant sur des standards internationaux en matière de droits de l'Homme et de droits sociaux. Aux États-Unis, des actionnaires ont le droit de proposer une courte résolution (500 mots) invitant l'entreprise à entreprendre une action spécifique. Cette résolution est soumise aux votes de tous les actionnaires de l'entreprise et les promoteurs de la résolution ont le droit de faire une déclaration pour présenter leur texte lors de l'assemblée générale annuelle de la société. Même si une résolution reste minoritaire, les compagnies savent qu'elles devront prendre des mesures pour répondre aux demandes qu'elle exprime.

¹Voir <http://www.iccr.org>.

La plupart des entreprises voient d'un mauvais œil le dépôt de résolutions et cherchent souvent à éviter qu'elles débouchent sur un vote. Ceci ouvre une fenêtre de négociation : si la compagnie s'engage à donner suite aux revendications qu'elle porte, une résolution pourra en effet être retirée au moment des votes, pour autant que cet engagement soit effectivement respecté. La démarche de l'ICCR est d'impliquer des travailleurs, des syndicats et des ONG du Sud dans la préparation de telles résolutions. Il arrive même qu'elles soient déposées explicitement à la demande d'organisations ou de communautés locales directement concernées par les agissements d'une firme et qui sollicitent le soutien des actionnaires : ce fut, par exemple, le cas pour le dépôt d'une résolution contre les pratiques d'Alcoa au Mexique, ou encore contre les conditions de travail dans des usines de sous-traitants de Nike en Indonésie. À travers ces actions, l'ICCR a développé des relations avec de nombreux groupes locaux ou régionaux qui agissent pour le respect des droits de l'Homme et des droits sociaux. Ces liens transnationaux entre réactives des droits sociaux et activistes actionnaires permettent de contrer plus efficacement les effets néfastes de l'activité des entreprises mondialisées.

À propos des codes globaux de bonne conduite

Au début des années 1990, les firmes multinationales contrôlaient 25 % des moyens de production ; 70 % des produits échangés sur les marchés internationaux ; 80 % des terres cultivées pour les cultures d'exportation et une majorité des innovations technologiques mondiales². Ces firmes sont aujourd'hui en mesure de relocaliser leurs investissements, leurs machines, leur technologie et leurs personnels pour optimiser leur position dans la compétition mondiale. Les outils traditionnels pour réguler les activités des firmes transnationales et multinationales développés dans le cadre des États-Nations deviennent, dans ce contexte, inopérants.

²Criteria For Sustainable Development Management, United Nations Center on Transnational Corporations, New York, 1991.

³James Michael Zimmerman, *Extraterritorial Employment Standards of the United States: The Regulation of the Overseas Workplace*, New York: Quorum, Books, 1992.

Dans les années 1970, les multinationales sont devenues la cible d'attaques de gouvernements ou d'ONG dans les pays en voie de développement. Ces attaques leur reprochaient leur échec « à conduire leurs activités en harmonie avec les objectifs économiques, sociaux et politiques des populations locales³ ». La pression s'est donc accrue sur les entreprises pour qu'elles formulent des codes de bonne conduite régulant leur comporte-

ment et garantissant qu'elles respectaient des standards au moins minimaux en matière de droits de l'Homme et de droits sociaux. Toutefois, toutes les tentatives des Nations unies pour faire approuver un code de conduite global ont échoué, à cause des résistances opposées par de nombreuses multinationales, mais également à cause de l'incapacité des gouvernements nationaux à s'entendre sur un cadre législatif commun.

La « Déclaration tripartite des principes concernant les entreprises multinationales et les politiques sociales » approuvée par le Bureau International du Travail (BIT⁴) en 1977 est un instrument universel qui établit un cadre pour les gouvernements, les travailleurs et les compagnies qui auraient la volonté de définir des politiques et d'adopter des mesures au sein d'entreprises multinationales pour minimiser les conflits et promouvoir le dialogue social. Cette déclaration contient, en particulier, des mécanismes pour faire reconnaître les violations des droits sociaux. Les principes mis en avant dans cette déclaration devraient en principe être respectés par toutes les multinationales et tous les pays dans lesquelles elles opèrent; elles ne le sont pas en pratique, à cause de leur caractère volontaire et non-contraignant juridiquement.

Dans les années 1990, les dénonciations, par des organisations implantées dans les pays du Sud, de conditions de travail indignes dans les usines de sous-traitants s'est énormément amplifiée, suscitant en retour une prise de conscience des opinions publiques des pays développés. Bien que de telles violations des droits sociaux ne soient pas nouvelles, elles en sont venues à faire la une des journaux à la suite de la révélation du fait que les vêtements vendus sous la marque Kathie Lee Gifford étaient en fait confectionnés par des enfants dans une Maquiladora du Honduras, *Global Fashion*. Gifford, une vedette des talk-show télévisés et une fervente défenseur des droits de l'enfant, fut horrifiée d'apprendre que les vêtements qui portaient son nom étaient fabriqués par des jeunes filles de 12 à 14 ans qui devaient travailler 13 heures par jour sous la surveillance de gardes armés pour un salaire de 31 cents de l'heure. La publicité donnée à cette affaire déclencha une prise de conscience des consommateurs et une pression accrue sur les entreprises pour qu'elles prennent des mesures pour s'assurer que leurs unités de production n'avaient pas recours au travail des enfants ou à d'autres types de violation des droits sociaux.

⁴Le Bureau International du Travail est une organisation internationale ancienne, qui dépend aujourd'hui des Nations Unies et qui est composée de représentants des gouvernements, des syndicats et des industriels.

Des contacts et des collaborations sont aujourd'hui en place entre, d'une part, des communautés, des groupes religieux ou des défenseurs des droits de l'Homme établis dans des pays du Sud et, d'autre part, des groupes d'actionnaires du Nord. Certaines entreprises ont d'ores et déjà répondu en adoptant des codes de conduite appliqués aussi bien en interne que chez leurs sous-traitants et fournisseurs. Toutes les entreprises, les grandes comme les petites, ont potentiellement un rôle positif à jouer auprès des communautés dans lesquelles elles opèrent. Si la mise en place de codes de bonne conduite peut favoriser l'émergence de partenariats entre tous les acteurs concernés par le bien-être des communautés impliquées, alors ils pourront devenir des instruments utiles pour construire un développement durable à la fois d'un point de vue économique et d'un point de vue social.

Alcoa Aluminum

Depuis plus de 10 ans, des membres de l'ICCR interagissent avec Alcoa, une multinationale américaine de l'aluminium installée dans 41 pays. Ces contacts ont été initiés en 1994, se focalisant tout d'abord sur les conditions de travail au Mexique qui se caractérisaient alors par de bas salaires, des violations du droit du travail et des mauvaises conditions d'hygiène et sécurité. Les usines mexicaines d'Alcoa dans le Nord du Mexique sont situées dans la zone des Maquiladoras, où de nombreuses usines assemblent des produits finis pour l'exportation. Ces sites de production partagent de nombreuses caractéristiques avec les zones franches d'Amérique centrale, en Asie, en Europe de l'Est et en Afrique.

Des membres d'ICCR ont déposé une résolution auprès d'Alcoa à l'automne 1995 pour que soient améliorés les salaires et les conditions de travail dans les usines mexicaines. Alcoa a alors sollicité une réunion pour discuter cette résolution. Cette réunion a été organisée par l'ICCR à Ciudad Acuna, au Mexique, dans une région où Alcoa possède plusieurs usines; elle a rassemblé 5 membres du management d'Alcoa, 12 ouvriers mexicains d'Alcoa et 2 représentants de la coalition « Justice dans les Maquiladoras ». Les travailleurs ont expliqué que leurs faibles salaires permettaient à peine de satisfaire les besoins élémentaires de leurs familles et qu'ils n'avaient reçu ni l'intégralité des augmentations imposées par le gouvernement, ni leur participation annuelle aux profits de l'usine. Ils ont exposé un certain nombre d'autres doléances, liées en particulier aux conditions d'hygiène et de sécurité.

Alcoa ne donnant aucune suite à ces revendications, l'ICCR a maintenu sa résolution, qui a été soumise aux votes lors de l'assemblée générale

annuelle en mai 1996. Simultanément, un courrier adressé à M. Paul O'Neill, directeur général d'Alcoa, l'a personnellement informé de l'ensemble des problèmes identifiés. Cette assemblée générale s'est tenue à Pittsburgh, Pennsylvanie, au siège social d'Alcoa. Avant l'assemblée, l'ICCR et plusieurs syndicats ont organisé une manifestation dans laquelle plusieurs travailleurs mexicains d'Alcoa ont pu prendre la parole. Durant l'assemblée, la résolution a été défendue oralement par l'ICCR et des travailleurs qui ont insisté sur la faiblesse des salaires, sur le manque d'hygiène et sur les problèmes de sécurité. En dépit des dénégations de P. O'Neill, la résolution a remporté près de 8 % des suffrages et les témoignages des travailleurs ont rencontré un large écho dans la presse locale et régionale. La Direction a finalement accepté de rencontrer l'ICCR et les syndicats. À titre d'exemple du manque de sécurité, un des représentants des travailleurs a exposé le cas d'une ouvrière qui avait eu une jambe happée dans une machine la semaine précédente sans que cet accident soit reporté. La direction a promis une enquête rapide sur cette affaire, comme sur l'ensemble des problèmes dénoncés par les syndicats.

Suite à cette enquête, les salaires ont été augmentés de 5,30 dollars par semaine, augmentant les coûts salariaux d'Alcoa de 30 000 dollars par semaine et la participation aux profits a été versée. En ce qui concerne les conditions de travail, la direction a fait distribuer des équipements de sécurité, les heures supplémentaires sont devenues volontaires au lieu d'obligatoires et les toilettes ont été reconstruites pour les rendre plus accessibles. Un mécanisme de recueil des doléances des travailleurs a été mis en place pour informer le management d'Alcoa des différents problèmes. Enfin, le directeur des opérations d'Alcoa au Mexique a été licencié pour n'avoir pas rendu compte d'une fuite de gaz, qui avait envoyé à l'hôpital plusieurs travailleurs.

1996-2005 – Développement de la collaboration avec Alcoa

Les travailleurs mexicains, leurs alliés locaux et les actionnaires ont continué de se rencontrer 2 à 3 fois par an pour évoquer les conditions de travail au Mexique, en particulier pour avancer sur les questions de liberté syndicale. L'ICCR a également développé une collaboration avec des ONG mexicaines⁵ pour faire pression en faveur d'améliorations concrètes des conditions de travail. Les actionnaires ont à nouveau déposé une résolution en 1999 et en 2000 pour appeler la compagnie à adopter une politique globale en matière de respect des droits de l'Homme. Ces résolutions ont recueilli un support de la part d'un

⁵L'American Friends Service Committee et le Committee of Border Women in Mexico.

nombre significatif d'actionnaires. En 2001, Alcoa a finalement donné suite à ces demandes en mettant en place un code d'action qui prévoit notamment: le droit pour les travailleurs de constituer des syndicats; des salaires minimums au moins égaux aux minimums légaux; l'interdiction du travail forcé, du travail des enfants et de toute forme de discrimination et de harcèlement; enfin le respect envers les cultures, les habitudes et les valeurs des membres des communautés dans lesquelles Alcoa opère.

L'ICCR maintient la pression sur Alcoa pour que ce code de conduite soit effectivement mis en œuvre dans toutes ses implantations et pour qu'Alcoa soutienne le développement des communautés dans lesquelles elle opère. Les problèmes n'ont pas disparu, en particulier au Mexique, mais le contact est aujourd'hui solidement établi entre les travailleurs, les actionnaires et la direction d'Alcoa. Ces changements n'auraient pas pu avoir lieu si les travailleurs et leurs alliés au Mexique, les ONG, les syndicats et les actionnaires d'Alcoa n'avaient pas développé de telles relations de solidarité.

Gap en Amérique Centrale

Cette action a été initiée par le NLC⁶, qui avait identifié des violations aux règles de conduite définies par GAP dans l'usine de Mandarin International, un sous-traitant établi dans la zone franche de San Marcos au San Salvador. Des travailleurs dénonçaient en particulier le travail des enfants, les heures supplémentaires obligatoires, les conditions de travail dangereuses et des entraves à l'organisation de syndicats, renvoi de leaders syndicaux etc. Après 6 mois de distribution de tracts dans les magasins de la firme, d'envois de courriers par des organisations religieuses et des ONG et de rencontres en face-à-face, GAP a finalement accepté d'étudier la mise en place d'un *monitoring* par des experts indépendants de l'activité à Mandarin International et l'a incité à réintégrer les leaders syndicaux qui avaient été licenciés.

Le 15 décembre 1995, GAP, le NLC et plusieurs leaders religieux se sont rencontrés pour discuter la situation à Mandarin. Cette réunion a débouché sur une résolution selon laquelle Gap acceptait de travailler avec l'ICCR et le NLC pour étudier la viabilité d'un *monitoring*

indépendant à Mandarin International. En janvier 1996, ces groupes ont formé l'IMWG⁷ et ont commencé à définir la notion de *monitoring* indépendant, ses objectifs et son périmètre. Dans le cadre de cette étude, l'ICCR et les autres membres de l'IMWG se

⁶National Labor Committee Education Fund in Support of Worker and Human Rights in Central America.

⁷Independent Monitoring Working Group.

sont rendus au Salvador pour visiter l'usine Mandarin, pour rencontrer les directeurs et les travailleurs de l'usine et pour débattre avec les représentants de diverses organisations religieuses, syndicales, du gouvernement et des organisations de défense des droits de l'Homme. Pour développer ce protocole de *monitoring* indépendant, l'IMWG a également sollicité l'aide de plusieurs dizaines de groupes religieux, d'organisations syndicales, d'ONG, etc.

Définition et buts du *monitoring* indépendant

L'IMWG a développé la définition suivante du *monitoring* indépendant: « un processus effectif d'observation direct et de collecte d'information par des institutions crédibles et respectées et par des individus visant à garantir le respect des codes de conduite de l'entreprise et des réglementations sociales; à étudier les plaintes des salariés; et à promouvoir des conditions de travail dignes, harmonieuses et productives. »

L'IMWG a fixé les objectifs suivants au *monitoring* des activités de Mandarin: la détection des manquements aux règles internes établies par GAP et aux lois locales; la promotion des actions qui permettent de mieux les respecter; la dissuasion des brimades envers les personnels; la mise en place de mécanismes équitables et crédibles d'anticipation et de résolution des conflits par le dialogue interne; la revendication de conditions de travail dignes et productives.

Les ONG locales entrent en jeu

Le projet de mise en place de contrôles indépendants a fait un grand pas en avant avec l'intervention de plusieurs ONG très respectées, qui, conjointement, ont fondé le GMIES⁸, une coalition qui rassemble des représentants du secrétariat de l'archidiocèse du Salvador, de l'Institut des Droits de l'Homme de l'Université d'Amérique Centrale (une institution jésuite) et du Centre d'Études Sociales, un centre de recherche sur le travail. Ces différentes institutions sont très respectées au Salvador, chacune ayant acquis une solide réputation pour leurs actions de défense et de promotion des Droits de l'Homme, pour leur intime connaissance de la situation sociale et pour leurs interventions en faveur de la résolution non-violente des conflits sociaux. Le 22 mars 1996, une rencontre historique s'est tenue entre le GMIES, le management de Mandarin, des représentants du personnel et des leaders syndicaux, débouchant sur la signature d'un accord qui invite chaque partie à s'engager sur la voie du dialogue et à mettre en place les conditions d'une « exploitation stable, productive et

⁸Independent Monitoring Group of El Salvador (GMIES est l'acronyme espagnol.NdT). Voir <http://www.gmies.org.sv>

fructueuse de l'usine de Mandarin ». Cet accord engageait les signataires à :

- réintégrer en priorité les leaders syndicaux qui avaient été licenciés, et ce dès que l'état des commandes de l'usine le permettrait ;
- engager en priorité les centaines de travailleurs qui avaient perdu leur emploi dans les années 1995 et 1996, sur la base d'un recensement établi en commun ;
- de mettre en place un contrôle indépendant garantissant le respect par les parties du droit du travail et des règles de bonnes conduites internes à GAP.

Cet accord entre une société et son fournisseur sur l'exercice d'un *monitoring* indépendant est sans précédent, en particulier sur le volet concernant la réintégration des leaders syndicaux. Il est en effet courant que les travailleurs qui cherchent à s'organiser soient licenciés et placés sur une « liste noire », ce qui leur interdit de retrouver un emploi. Mandarin s'est également engagé à travailler avec le GMIES et à garantir un accès total et permanent à des ONG pour contrôler les activités de l'usine.

Suivi des progrès

Le GMIES a publié son premier rapport en avril 1997, un an après le début de ses activités, dans lequel il donne un satisfecit global sur le respect de l'accord du 22 mars. Avec la croissance de l'activité de Mandarin, plusieurs leaders syndicaux qui souhaitaient être réintégrés l'ont été en octobre 1996, et en 1997 des travailleurs supplémentaires ont été embauchés conformément aux listes établies dans l'accord. Ce volet du protocole d'accord continue de faire l'objet d'un suivi attentif de la part du GMIES.

Le GMIES s'est également fortement impliqué pour anticiper et résoudre les conflits, développant de multiples procédures pour vérifier le respect par Mandarin du droit du travail et des règles de bonne conduite établies par GAP. En particulier, ces procédures comprennent « l'organisation de réunions bilatérales entre la direction et les syndicats, la tenue d'assemblées générales du personnel, des visites de l'usine pour contrôler les conditions et les cadences de travail, des réunions et des conférences téléphoniques avec l'IMWG et des représentants de GAP, enfin, une écoute attentive et un suivi des plaintes émises directement par les travailleurs sur leurs conditions de travail⁹ ».

⁹First Public Report of the Independent Monitoring Group of El Salvador», 11 April 1997:2.

Le GMIES a également conduit plusieurs enquêtes systématiques auprès des employés, qui ont permis de montrer que depuis la mise en place du *monitoring* aucun cas nouveau d'abus ou de mauvais traitement du personnel n'avait été répertorié et que les conditions d'hygiène sur le site étaient satisfaisantes. Ces enquêtes ont fait émerger une nouvelle revendication des ouvrières: celle de faire cesser le dépistage des grossesses à l'embauche. Après discussion avec le management de Mandarin, cette disposition fut définitivement abolie, ce qui a constitué une première dans cette zone de Maquiladoras du Salvador.

Même s'il ne faut pas idéaliser la situation — ainsi la méfiance subsiste envers les syndicats indépendants —, le GMIES a réussi à traiter de nombreuses plaintes, à résoudre des problèmes et à rétablir des conditions de travail décentes à Mandarin. Autrefois agitée de conflits entre les travailleurs et un management autoritaire, faisant régner une discipline quasi-militaire, et pratiquant le licenciement de façon contre-productive, Mandarin est devenue une entreprise dans laquelle les travailleurs sont respectés, la productivité est élevée et les conditions de travail font l'objet d'une grande attention de la part de GAP comme de celle du GMIES. En 1997, Mandarin a fait une campagne de presse pour informer de la possibilité donnée à des anciens employés de revenir dans l'entreprise. « Il est notable », dit le rapport du GMIES, « que plusieurs des travailleurs qui ont donné suite à cette proposition travaillaient dans d'autres entreprises de la même zone franche. Selon eux, les conditions de travail à Mandarin sont aujourd'hui bien meilleures que celles que l'on rencontre dans des usines voisines... Mandarin est devenue un endroit attractif pour les travailleurs, du fait d'une amélioration nette des conditions de travail, qui témoigne des progrès accomplis¹⁰ ».

Cette avancée majeure dans le suivi des activités des sous-traitants et dans l'émergence d'une responsabilité des entreprises n'aurait pu avoir lieu sans, d'une part, l'implication de GAP dans le processus et dans sa capacité à faire pression sur le management de Mandarin pour améliorer les conditions de travail, et, d'autre part, l'opiniâtreté du GMIES et sa détermination à résoudre les conflits et à proposer des réponses pragmatiques aux plaintes et attentes du personnel. Le GMIES a maintenant neuf années d'expériences dans le suivi des conditions de travail et a aidé à la mise en place de groupes poursuivant des buts similaires dans d'autres pays d'Amérique Centrale et de la zone Caraïbes (République Dominicaine, Guatemala, Honduras, Nicaragua).

¹⁰(GMIES Report, 11 April 1997:6).

Quelques leçons de l'activité du GMIES

L'action du GMIES permet de crédibiliser les règles de bonne conduite de GAP pour deux raisons: (i) l'organisation possède un ancrage au sein des communautés locales dans lequel les entreprises opèrent et a une responsabilité vis-à-vis de ces communautés, et non vis-à-vis des entreprises; (ii) ses membres ont des compétences reconnues en matière de droits de l'Homme, de droits sociaux et droit du travail, et une connaissance du milieu culturel et social qui lui permettent de gagner la confiance des travailleurs. Lorsqu'une entreprise se délivre elle-même des « bons points » en matière de respect des codes de bonne conduite, le doute est permis. Lorsque que ces appréciations sont délivrées par des auditeurs indépendants et respectés, elles gagnent en crédibilité aux yeux des consommateurs, des actionnaires, des syndicats et des défenseurs des droits de l'Homme.

Développer des collaborations

Les membres de l'ICCR ont développé des relations avec des partenaires locaux dans de nombreux pays du Sud. Nous nous sommes récemment intéressés, à la demande de plusieurs organisations nigérianes¹¹, aux opérations de Chevron dans le delta du Niger. Chevron a rejoint Shell sous les feux de l'actualité en 1998, après une intervention militaire largement médiatisée contre des manifestants dans le delta, à laquelle ont également participé des hélicoptères et des bateaux engagés par Chevron. L'incident le plus récent a eu lieu les 4 et 5 février 2005, à la suite de l'organisation d'un sit-in pacifique par les villageois Ugborodo dans la ville d'Itsekiri où est situé un des terminaux d'exportation de Chevron. Cette protestation faisait suite au refus de Chevron de mettre en œuvre un protocole d'accord signé en 2002, selon lequel elle aurait dû offrir des emplois et des compensations financières aux communautés locales. Bien que les manifestants aient prévenu Chevron de leur action, les forces de sécurité nigérianes sont intervenues et ont ouvert le feu sur les protestataires, faisant un mort et plusieurs blessés. À l'invitation de plusieurs organisations du delta du Niger, des membres de l'ICCR sont intervenus, en tant qu'actionnaires de Chevron, en déposant une résolution qui appelle l'entreprise à adopter une politique globale en matière de respect des droits de l'Homme et à répondre aux revendications des communautés locales. Par ce biais, l'ICCR a établi un contact avec le management de *Chevron*, sous forme de réunions en face-à-face et par téléconférence avec les leaders des

¹¹ En particulier, le « Center on Social and Corporate Responsibility » à Port Harcourt, Nigeria et « People United for Environmental Justice » à Akwa Ibom, Nigeria.

communautés nigérianes. Mais à ce jour, de nombreuses questions portant sur le respect des droits de l'Homme et du développement des communautés locales restent irrésolues.

De plus, deux groupes membres d'ICCR ont commandité une campagne d'information dans 10 villes américaines autour des questions de l'exploitation du pétrole et de la pauvreté en Afrique. Les orateurs, venus du Nigeria et du Tchad ont mis en relation les violations des droits de l'Homme et l'exploitation du pétrole dans leur pays, en demandant qu'une partie des revenus du pétrole soit investie dans le développement local. Dans de nombreux pays d'Afrique, l'exploitation des richesses minières, loin de bénéficier aux populations, a multiplié les sources de conflits, encouragé la corruption, et dégradé l'environnement. Il est, par ailleurs, impossible d'avoir accès aux données de base concernant les contrats de concessions entre les gouvernements et les sociétés qui exploitent le pétrole. L'établissement de contacts entre les groupes locaux et les actionnaires américains augmente la pression sur Chevron pour que la firme prenne mieux en compte les droits des individus et des communautés qui sont touchés par ses opérations au Nigeria.

Les raisons de ce relatif échec sont multiples. En premier lieu, on peut mentionner le fait que Chevron n'a pas encore adopté une position globale et cohérente sur la question des droits de l'Homme, qui permettrait de décliner des politiques et des pratiques plus positives pour les communautés locales. Il apparaît également que le management local de Chevron peine à identifier des personnes à même de jouer un rôle d'interface avec les communautés locales et à les impliquer dans la résolution des conflits et dans l'élaboration de nouvelles formes de coopération plus favorables pour le développement de ces communautés.

À la lumière de cette action et d'autres tentatives infructueuses de changer le comportement des entreprises (on pourrait ainsi citer, par exemple, le cas de Wal Mart, qui refuse toujours, après 10 ans de pressions ininterrompues, de mettre en place des réseaux d'experts indépendants pour contrôler l'activité de ses sous-traitants en Amérique centrale), il est possible d'identifier un certain nombre d'éléments de contexte qui semblent décisifs pour la réussite d'une action. En premier lieu, il est nécessaire que les acteurs locaux et les actionnaires américains partagent les mêmes perspectives, les mêmes buts et travaillent en étroite collaboration pour exercer leurs pressions. Il est également nécessaire qu'il y ait un engagement fort de la part de la direction de l'entreprise pour tenter de résoudre les problèmes soulevés par les actionnaires. Cet engagement doit être communiqué avec suffisamment

de conviction au management de terrain, y compris en intégrant dans leurs critères de performance la capacité à mettre œuvre les changements demandés, et d'obtenir des effets tangibles sur les travailleurs et les communautés. Enfin, tout au long d'une action, il est nécessaire de maintenir une mobilisation suffisante de la part des médias, des ONG, des consommateurs et des actionnaires, afin de multiplier les pressions pour obtenir des changements positifs de la part des entreprises.

Conclusion

Avant de conclure, il est important de souligner qu'être une coalition d'organisations religieuses est un avantage pour travailler avec des organisations du Sud. Chacun des membres de l'ICCR dispose en effet de son propre réseau global, à travers ses prêtres et ses programmes sociaux et économiques, et l'ICCR s'appuie autant que possible sur ce réseau d'organisations religieuses qui œuvrent localement pour plus de justice économique et sociale, et qui tentent de s'opposer aux aspects négatifs de la mondialisation. L'autre bénéfice de ce réseau est la capacité de construire des coalitions internationales dans les pays développés ou en voie de développement. Ainsi, depuis 1994, l'ICCR est impliqué, au côté de coalitions religieuses représentant 25 pays, dans un projet visant à établir des « Principes pour la responsabilité globale des entreprises¹² », qui énoncent les attentes, en matière de respect des droits sociaux et de protection de l'environnement, d'un grand nombre de groupes religieux et d'ONG vis-à-vis des entreprises. Une retombée directe de ce projet a été la formation de coalitions d'investisseurs religieux en Australie et en Afrique du Sud.

En résumé, les actionnaires institutionnels préoccupés de justice sociale et économique ont un pied dans l'entreprise en tant que propriétaires d'une partie de celle-ci, et ont à ce titre des moyens de faire entendre des revendications et de faire pression en faveur du changement, par exemple les résolutions en assemblée générale. Des groupes implantés localement au Sud peuvent faire avancer leurs revendications en s'alliant avec des organisations telles que ICCR. La publicité négative et les risques pour l'image de marque, auxquels s'ajoutent des pressions combinées des ONG du Sud, des syndicats, des consommateurs et des investisseurs du Nord ont conduit certaines sociétés à utiliser leur influence pour améliorer les conditions de travail et le respect des droits humains dans leur organisation comme auprès de leurs fournisseurs. Les améliorations sont toutefois lentes et incrémentales. Les stratégies construites sur la base

¹²Voir www.bench-marks.org.



de la solidarité Nord-Sud sont des stratégies de long terme, dont on ne peut attendre des résultats durables avant plusieurs années.

Il existe un consensus grandissant sur le fait que les entreprises doivent faire face à leurs responsabilités de promotion et défense des droits humains, droits sociaux, développement durable et justice environnementale. Les activistes du Sud peuvent vérifier si leurs lois nationales permettent de soumettre des résolutions d'actionnaire. Dans tous les pays, il est possible de faire pression sur les institutions finançant les entreprises pour qu'elles intègrent des critères de responsabilité sociale dans leur pratique et leurs règlements. Partout, les militants qui travaillent sur les questions de responsabilité sociale des entreprises peuvent développer leurs propres réseaux internationaux d'investisseurs socialement responsables, religieux ou non, et s'en faire des alliés dans leurs luttes contre les pratiques néfastes des entreprises transnationales. L'expérience d'ICCR, basée sur 35 années d'activité, montre que les entreprises savent faire preuve de plus de responsabilité sous la pression de coalitions entre acteurs au Nord et Sud, débouchant sur des changements au bénéfice des travailleurs, des communautés locales, et de l'environnement.



