

PRINCIPES ET ENJEUX DES NORMES SOCIALES : L'EXEMPLE DE LA NORME SA 8000

Jacques IGALENS

Professeur des universités, université de Toulouse 1

Anne JOYEAU

Maître de Conférences, université de Rennes 1

Philippe ROBERT-DEMONTROND

Professeur des universités, université de Rennes 1

Depuis quelques années, alors que la question du commerce internationale est passée au premier plan des préoccupations gouvernementales, le débat s'est ouvert sur l'existence de certaines normes de travail qui, estime-t-on, sont le reflet des droits fondamentaux de l'être humain et qui, pour cette raison, devraient être respectées dans tous les pays du monde.

La question qui se pose est de savoir si le développement économique à l'échelle mondiale ne risque pas, progressivement, de détériorer les conditions de travail. L'émergence des normes de travail s'inscrit ainsi dans le cadre d'une stratégie globale de développement durable, postulant qu'un développement à long terme ne peut être viable qu'en parvenant à intégrer ces trois dimensions que sont la rentabilité économique, le respect de l'environnement, mais aussi l'équité sociale. Ceci est vrai à l'échelle de la planète mais se décline inévitablement au niveau de la stratégie de chaque entreprise.

Dans ce contexte, de nouveaux outils se construisent peu à peu, d'origines diverses (gouvernementales, instances supra-nationales ou encore privées), visant à prendre en considération les aspects sociaux dans les relations économiques internationales mais comportant chacun un certain nombre de limites (1). À l'heure où l'actualité dans ce domaine s'oriente vers l'élaboration d'une norme sociale internationale "standard", illustrée à ce jour par la norme SA 8000 (2), il s'avère que la construction de normes de travail doit faire face à un double enjeu : d'un côté, l'instauration de normes sociales fondamentales est de plus en plus considérée par les pays développés comme une exigence, comme une nécessité dans le cadre de la mondialisation ; d'un autre côté, les pays en voie de développement se montrent réticents à l'égard d'un système de normes qui pourrait, selon eux, devenir une source de protectionnisme déguisé (3).

1. Les différents mécanismes de normes de travail

1.1 L'insertion de clauses sociales dans les accords commerciaux internationaux

1.1.1 Un système ancien, toujours d'actualité

Le débat autour de l'insertion de clauses sociales dans les accords commerciaux est loin d'être nouveau¹. Déjà présente en 1919 lors de la création de l'Organisation internationale du travail (OIT), cette idée faisait aussi partie des projets, avortés, de l'Organisation internationale du commerce de 1947. Le débat a ensuite vigoureusement été repris en 1994, au cours des négociations du cycle d'Uruguay, afin que la nouvelle Organisation mondiale du commerce (OMC) qui devait se mettre en place l'année suivante intègre la question sociale dans la libéralisation des échanges.

1. Pour une analyse historique sur ce sujet, cf. Brand et Hoffman (1994).

Selon les termes du Bureau International du Travail, l'expression « clause sociale » se réfère à la considération de la dimension sociale de la libéralisation du commerce. Dans les ententes commerciales, les clauses sociales permettent ainsi la restriction des importations de biens produits dans des conditions violant des standards minimaux spécifiés dans cette entente. Les États ne respectant pas ces standards de production ont alors pour alternative : soit i) de choisir une modification de leurs conditions de travail ; soit ii) d'encourir le risque de se voir imposer des limites à leurs exportations.

L'une des modalités de fixation de ces clauses sociales relève de l'unilatéralisme - expression caractérisant tant le processus de définition des droits protégés que le processus de décision, imposant des sanctions économiques en cas, justement, de violation de ces droits. Ce que font les États-Unis, qui se servent de leur législation interne pour éviter les distorsions du jeu concurrentiel en créant un système généralisé de préférences (Generalized System of Preferences), permettant aux pays en voie de développement d'avoir un accès privilégié au marché interne américain en contrepartie du respect de droits fondamentaux du travail. Les sections 301 et super 301 du Trade Act de 1988 donnent à l'exécutif américain la possibilité d'imposer, sur la base d'une appréciation unilatérale des faits, des sanctions de nature commerciale à tout pays estimé utiliser des pratiques commerciales inéquitables.

Les accords commerciaux intégrant une clause sociale peuvent porter sur des produits, comme les accords internationaux sur le caoutchouc naturel (1979 et 1987), sur l'étain (1954, 1975 et 1981), sur le sucre ou encore sur le cacao. Dans ces différents cas, la clause relève plus d'une déclaration d'intention que d'une véritable obligation juridique, par exemple formulée ainsi : « Veiller à assurer des normes de travail équitables. » (Le Gall, Aussilloux, 2000.) Les procédures, les sanctions ou encore les instances de contrôle ne sont généralement pas précisées.

Les clauses sociales peuvent également être présentes dans des accords entre pays ou entre régions. Ce type de clause correspond au cas de l'ANACT, accord de droit du travail considéré comme une véritable clause sociale, lié à une entente commerciale conclue entre le Canada, les États-Unis et le Mexique, pays regroupés en une zone de libre-échange régional (l'ALENA, Accord de Libre-Echange Nord-Américain). Cette clause prévoit notamment la création d'institutions tel qu'un Conseil des ministres du travail, l'existence de procédures précises pour le dépôt et l'instruction des plaintes, pour l'imposition éventuelle de sanctions et l'obligation pour les signataires de mettre en œuvre ces institutions et procédures. Toutefois, on peut relever un certain nombre de faiblesses dans cet accord, comme par exemple la complexité et la lenteur des procédures, la limitation du système de sanctions, et surtout l'absence de référence aux normes de l'OIT. En outre, on peut constater que la plupart des plaintes déposées le sont à l'encontre d'usines mexicaines² (Paquerot, 1999), ce qui renforce les craintes émises par certains que les pays en voie de développement ne subissent la libéralisation des échanges commerciaux, au lieu de bénéficier des fruits du développement économique.

1.1.2 Un système controversé

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

2. Celles de General Electric, d'Honeywell et de Sony notamment, à propos du non-respect du droit syndical.

recours, mais ceux des entreprises concurrentes, en vertu d'une concurrence déloyale (Paquerot, 1999).

Par ailleurs, une faiblesse essentielle des clauses sociales est, d'une part, de ne protéger qu'une partie restreinte des individus, c'est-à-dire ceux qui travaillent dans des secteurs d'exportation³, et d'autre part de considérer que les droits humains peuvent faire l'objet de négociations contractuelles : ils ne peuvent donc être que restreints. Pour ses promoteurs, ceci apparaît comme une nécessité. Ils considèrent que face à la libéralisation du commerce et de la mondialisation, le régime d'une loi universelle n'est aujourd'hui pas adapté. Pour ses détracteurs, cela remet en question la notion même du caractère "fondamental" des droits humains, les principes d'universalité et d'indivisibilité de ces droits étant dès lors rompus (Paquerot, 1999).

C'est pourquoi les clauses sociales ne se présentent pas comme des outils de promotion et de mise en œuvre des droits humains fondamentaux, dont les textes de référence restent les conventions de l'OIT ou encore la Déclaration universelle des droits de l'Homme.

1.2 Les références en matière de droits fondamentaux : les conventions de l'OIT et la Déclaration universelle des droits de l'Homme

1.2.1 Le rôle de l'OIT dans les normes de travail

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

Ce qui est traditionnellement appelé "normes internationales du travail" ou "normes de l'OIT" est constitué par l'ensemble des conventions et des recommandations. Au nombre d'un peu plus de 180 actuellement, les conventions sont des traités internationaux ouverts à la ratification des États membres de l'OIT⁴. Si les États membres ont la liberté de ne pas ratifier certaines de ces conventions sous certaines conditions, notamment à travers la remise d'un rapport rendu public, les conventions internationales de l'OIT sont juridiquement contraignantes : leur ratification impose aux États concernés de les transformer en lois, au niveau national. Les recommandations adoptées par l'OIT -un peu plus de 185 aujourd'hui- sont quant à elles des principes non contraignants proposés par l'OIT visant à orienter et à inspirer les politiques et les pratiques nationales.

Parmi les nombreuses conventions de l'OIT, huit d'entre elles ont été qualifiées par le Bureau International du Travail de "fondamentales" pour les droits des travailleurs. Celles-ci doivent être mises en application et ratifiées par tous les États membres de l'OIT, même si le processus de ratification est toujours en cours pour la plupart. Le principe de l'OIT est en effet de fixer des normes universellement applicables, en adaptant donc parfois la norme afin que chaque pays membre puisse effectivement l'appliquer⁵.

3. Brand et Hoffmann (1994) soulignent en outre que les pratiques d'oppression sociale et d'exploitation de la main d'œuvre sont moins présentes dans les industries exportatrices des pays en voie de développement que dans les entreprises travaillant sur le marché domestique : en conséquence, une clause sociale dont le champ d'application se limite aux secteurs exportateurs ne peut contribuer à l'amélioration effective des conditions sociales dans les pays concernés.

4. 175 États sont membres de l'OIT à ce jour.

5. Les gouvernements mais surtout les représentants des travailleurs et ceux des employeurs, dans chaque État membre, participent en effet à l'élaboration de chaque norme par le biais d'un processus de construction itératif, ce qui explique en partie la viabilité et la légitimité des normes de l'OIT. Contrairement aux clauses sociales réclamées unanimement par les organisations internationales de travailleurs mais se heurtant aux réticences de celles des employeurs et des gouvernements, les normes de l'OIT font l'objet d'un certain consensus à leur égard, en raison de ce mode de construction participatif.

Un système de veille a été mis en place afin de vérifier, de manière régulière, le respect de ces conventions. Des procédures spéciales de contrôle existent en parallèle, dans le cas où un État membre serait victime d'allégations selon lesquelles il ne n'observerait pas les dispositions d'une convention qu'il a ratifiée.

Principales références de normes internationales du Travail, les huit conventions fondamentales de l'OIT forment le socle des droits de l'être humain ayant une portée universelle. Elles s'articulent autour de quatre thèmes : i) la liberté d'association et négociation collective à travers les conventions n° 87 (1948) garantissant aux employeurs et aux travailleurs la liberté syndicale et la protection du droit syndical et n° 98 (1949) prévoyant des garanties contre les actes de discrimination syndicale et encourageant la négociation collective ; ii) le travail forcé ou obligatoire à travers les conventions n°29 (1930) ayant pour objet la suppression du travail forcé ou obligatoire sous toutes ces formes, en dehors de quelques situations précisées, comme le service militaire par exemple et n° 105 (1957) prévoyant l'abolition de toute forme de travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique, moyen de punition d'une opinion politique ou idéologique, de sanction, de discipline ou de discrimination ; iii) l'égalité à travers les conventions n° 111 (1958) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession et n° 100 (1951) sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale ; iv) le travail des enfants à travers les conventions n° 138 (1973) visant à abolir le travail des enfants en réglementant l'âge minimal d'admission à l'emploi, qui est celui de la fin de la scolarité obligatoire et n° 182 (1999) visant à interdire et à éliminer les pires formes de travail des enfants, c'est-à-dire, entre autres, toutes les formes d'esclavage, tout type d'utilisation d'un enfant aux fins d'activités illicites ou mettant leur santé et leur sécurité en danger, le terme d'enfant s'appliquant dans cette convention aux personnes de moins de 18 ans.

Directement dérivées des droits de l'homme contenus dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948, ces normes sociales fondamentales ne les couvrent cependant pas tous. Elles ne visent notamment pas : i) la protection contre le chômage (art. 23) ; et ii) le droit au repos et à la limitation raisonnable de la durée du travail (art. 24) - droits précisés aux articles 7 et 8 du Pacte international de 1966 de l'Organisation des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, considéré avec le Pacte de 1995 sur les droits civils et politiques comme les instruments de la Déclaration de 1948.

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

Beaucoup prônent ainsi une étroite collaboration entre l'OIT et l'OMC afin de promouvoir la défense et le respect des droits sociaux fondamentaux et parvenir à intégrer la dimension sociale dans les échanges internationaux. Ainsi la Conférence mondiale du travail qui rappelle, à la veille de la réunion de l'OMC en 1999, à Seattle, l'importance d'un accord de coopération OIT/OMC, comprenant un travail concret portant sur le rapport entre le commerce et l'application effective des normes de l'OIT. Ainsi également la Fédération internationale des droits de l'Homme, organisation non gouvernementale attachée à la défense des droits de l'homme énoncés dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, qui se prononce en faveur d'un mécanisme conjoint OIT/OMC afin d'évaluer l'impact des mesures prises sur tous les droits du travail de la Déclaration universelle - et non seulement des huit normes fondamentales de l'OIT. Ainsi encore l'Union européenne qui, après s'être prononcée en 1994 en faveur de l'introduction de clauses sociales dans le système commercial mondial, souhaite aujourd'hui que tout soit mis en œuvre pour qu'une véritable coordination s'établisse entre l'OMC et l'OIT.

Cependant, cette coopération tarde à être effective, notamment car de nombreux pays en voie de développement - d'Asie du Sud et du Sud-Est ou d'Afrique en particulier - se montrent opposés à l'établissement d'un quelconque lien officiel entre normes du travail et règles commerciales⁶. Attentifs à la sauvegarde de leur souveraineté politique et de leur compétitivité économique, ils considèrent tout agenda social à l'OMC comme l'expression de visées protectionnistes, et assimilent en conséquence les propositions de codification des droits des travailleurs comme des mesures destinées à finalement réduire leur avantage concurrentiel en terme de compétition-coût.

1.2.2 Les limites de l'OIT

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

Une autre faiblesse de l'OIT qui fait aussi, par certains aspects, sa force, tient dans la vocation universelle de ses conventions. Cette finalité impose en effet à l'OIT de devoir adapter certaines d'entre elles en réduisant leur sévérité ou bien leur caractère contraignant, ceci afin de faire en sorte qu'elles puissent être appliquées par le plus grand nombre de pays⁷.

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

1.3 Les initiatives du secteur privé

1.3.1 Un phénomène en émergence

Les questions d'ordre social sont de moins en moins l'affaire exclusive des Etats. Un nombre croissant d'entreprises se préoccupent des répercussions environnementales, mais aussi sociales, de leur action, souvent sous la pression d'ONG très actives, imposant par leur influence sur le public un nouvel agenda politico-économique qui ne porte plus seulement sur l'efficacité ou l'efficacé de la fonction de production mais également sur sa soutenabilité.

Soutenabilité environnementale, et soutenabilité sociale : les entreprises sont financièrement astreintes à infléchir leurs pratiques, vers l'adoption de comportements plus responsables sur les plans écologiques et éthiques. Et ce, de plus en plus à mesure que s'affirme économiquement la filière dite de "l'investissement socialement responsable".

Dans ce contexte, on assiste depuis quelques années au développement de chartes ou de codes de conduite, élaborés de manière unilatérale par les entreprises, garantissant le respect de certains critères sociaux lors de la fabrication de leur(s) produit(s). Souvent internes et propres à une entreprise donnée, les codes de conduites peuvent aussi être sectoriels, comme dans le cas du secteur textile-habillement-cuir (THC) par exemple, pionnier dans ce domaine. Ainsi la Clean Clothes Campaign en Hollande qui réalisa dès 1992 le premier code de conduite européen du secteur THC. Aux États-Unis, de grandes entreprises comme Reebok, Gap, Nike ou encore Levi's ont mis en place et publié des codes internes de conduite.

6. Ce point sera développé plus bas.

7. C'est ici la question de l'existence de bases fortes et communes entre tous les pays, nécessaire à la construction d'un tel système universel à la recherche d'une homogénéité, qui est posée. Question à laquelle seule l'OIT, par le biais de son fonctionnement participatif, semble aujourd'hui en mesure de répondre.

Le principe de ces codes est de fixer des règles strictes liées aux procédés et méthodes de production utilisés, à la fois pour elles-mêmes et pour leurs sous-traitants.

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

En poussant cette logique d'auto-régulation des activités économiques, le Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA) a créé en octobre 1997, avec plusieurs partenaires, la norme internationale SA 8000, similaire aux normes ISO 9000 (sur la qualité) et ISO 14000 (sur l'environnement), qui garantit aux interlocuteurs de l'entreprise concernée que celle-ci respecte certains critères sociaux internationalement reconnus. Des entreprises comme Reebok ou Toys "R" sont certifiées SA 8000. On peut comparer cette norme à un code de conduite "idéal", "standard", universellement applicable⁸.

Qu'il s'agisse des codes, des labels ou des normes, le principe de ces mécanismes privés est, au minimum, de couvrir les champs mentionnés dans les conventions fondamentales de l'OIT. Mais ils vont souvent plus loin, par exemple en ce qui concerne les horaires de travail, la rémunération, la santé et la sécurité...⁹ La logique des codes de conduite va aussi plus loin que celle de l'OIT en matière de contrôle de l'application des règles. Plusieurs modes de contrôle existent dans ce domaine : i) un contrôle réalisé en partenariat avec des ONG ou des syndicats implantés localement, ii) un contrôle extérieur et indépendant (dans le cas de Reebok ou de Marks & Spencer), iii) un contrôle interne (dans le cas de C&A par exemple).

1.3.2 Des faiblesses à combler

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

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

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

8. La présentation détaillée et critique de cette norme fait l'objet de la deuxième partie de cette communication.

9. On peut ici préciser que ces droits (droit à un salaire minimum, droit à une durée limitée de travail, droit à une hygiène et une sécurité suffisante au travail) faisaient auparavant partie des conventions fondamentales de l'OIT, venant s'ajouter au huit spécifiées plus avant.

aggravation de la situation des enfants - avec, notamment, des risques élevés de prostitution pour les filles expulsées du marché du travail. Ce qui s'est typiquement produit en 1993, lorsque de nombreuses usines textiles du Bangladesh, anticipant le risque d'une brutale chute de leurs commandes, consécutive aux débats engagés aux États-Unis sur une éventuelle interdiction législative des biens manufacturés produits par des enfants, ont procédé au débauchage de quelques 50 000 enfants - essentiellement des filles (Brugvin, 2000).

S'agissant des modalités de contrôle, plusieurs points soulèvent des questions. D'une part, les codes ne contiennent souvent pas de clauses relatives à une vérification indépendante¹⁰. D'autre part, le fait que les entreprises adoptant des codes de conduite soient soumises au contrôle d'ONG pose des problèmes conséquents en termes : i) d'équité, les entreprises ne concédant pas d'effort n'étant de facto pas inquiétées ; ii) de finalité, les rapports d'enquête, médiatisés, pouvant être exploités sinon même commandités par des entreprises à des fins d'infoguerre - pour déstabiliser des concurrents ; iii) de productivité, puisqu'en conséquence immédiate des précédents points, les entreprises pourraient s'avérer incitées à ne pas s'engager dans la construction de chartes sociales, les pénalités médiatiques surpassant potentiellement les avantages en termes de compétition hors-coût; iv) de représentativité et de légitimité des ONG, finalement - ceci impliquant que des enquêtes soient commanditées, portant notamment sur leur modalités de financement. En conséquence de quoi il apparaît primordial de promouvoir la capacité d'intervention syndicale. Et ce, au travers de l'établissement de droits d'association et de négociation collective pour garantir en permanence l'application, le respect et le contrôle des droits. Cependant, il semble que c'est précisément dans ce domaine que les codes de conduite connaissent les lacunes les plus importantes : seulement 15% des codes de conduite contenaient, en 1997, des clauses sur le droit d'association, de négociation et d'action pour les travailleurs (CES, 2001).

Enfin, les labels sociaux dont il est question présupposent que le consommateur a la volonté de se soucier des conditions de travail de ceux qui ont produit ce qu'il achète, que son comportement d'achat n'est pas exclusivement fondé sur le rapport "qualité-prix". S'il semble que les consommateurs se révèlent de plus en plus sensibles à ces questions en prenant conscience de leur responsabilité sociale lorsqu'ils choisissent leurs produits, cet avènement du consommateur-citoyen est encore trop récent et trop marginal pour garantir un tel comportement sur le long terme. On peut en effet constater une dichotomie entre l'intérêt porté à l'éthique et sa traduction dans le domaine de la consommation, autrement dit entre les convictions profondes du citoyen et les actes du consommateur : citant les résultats d'une étude du Centre régional de la consommation réalisée en 1999, Canel-Depitre (2001) rappelle que si neuf clients sur dix sont disposés à acheter un produit « éthiquement correct », les produits "éthiques" ne représentent qu'un mince pourcentage du commerce des pays riches. L'explication de ce paradoxe peut être trouvée d'une part au niveau de l'offre des produits éthiques, encore timide à ce jour, et d'autre part au niveau du caractère encore très subjectif de la définition même du produit « éthique », lié au manque de normalisation de ce type de produits, à l'absence de repères pour le consommateur. Le décalage entre les intentions du consommateur et son comportement réel peut également trouver ses fondements dans l'explication du comportement citoyen du consommateur, traitée notamment en psychosociologie¹¹.

10. Pour ce qui est des normes sociales, il paraît à tout le moins nécessaire que l'organisme créant le référentiel soit distinct de celui accréditant les organismes certificateurs. Or, tel n'est pas le cas de la norme SA 8000 11. le CEPAA regroupant les deux fonctions. Cf. infra.

11. Sur un plan théorique, il semble en effet que l'attitude "citoyenne" du consommateur dépend de ses convictions de contrôle : les personnes peuvent ainsi être distinguées selon le degré auquel elles pensent pouvoir contrôler elles-mêmes les événements de leurs vies. Une personne est contrôlée de manière interne si elle pense que ses propres actions occasionnent une situation donnée. Elle est contrôlée de manière externe si elle explique sa propre situation par d'autres facteurs, non contrôlables par elle-même. Pour une présentation synthétique des motivations en matière d'éthique, cf. notamment Canel-Depitre (2001).

Si le mouvement en faveur de l'éthique est donc actuellement indéniable, il reste encore aujourd'hui fragile. Or, le mouvement de responsabilité sociale des entreprises dépend étroitement de l'impact de l'éthique sur les comportements des consommateurs : si les entreprises de la grande distribution s'intéressent de près aux labels sociaux, c'est d'abord parce que la notion d'un commerce plus juste est aujourd'hui un bon argument de vente. La vigilance s'impose par ailleurs pour que l'entreprise ne se serve pas de quelques rares produits labellisés parmi une multitude d'autres, uniquement comme un argument marketing.

La présentation détaillée et critique de la norme SA 8000 dans le point suivant va permettre d'approfondir les différentes questions posées par l'élaboration des normes de travail.

2. L'exemple de la norme SA 8000

La norme SA 8000 a été rédigée en 1997 à l'initiative du CEP (Council on Economic Priorities), qui est un établissement privé dans lequel on trouve à la fois des représentants des églises, des syndicats et des ONG. Cette norme a déjà fait l'objet d'une révision et selon la terminologie consacrée, nous allons présenter la SA 8000 version 2001.

Dans une première partie, intitulée « généralités », après avoir énoncé les principes de base et le champ de la norme, nous évoquerons les textes internationaux sur lesquels elle s'appuie. Dans une seconde partie, intitulée « application de la norme », nous préciserons les définitions les plus importantes et la mise en œuvre de la norme avant d'aborder sa critique.

2.1 Généralités

2.1.1 Les principes de base

Quatre principes de base peuvent être retenus.

1) La norme SA 8000 2001, tout comme la norme ISO 9001, prône le principe de l'amélioration continue. Elle n'est pas uniquement un recueil d'exigences minimales dans le domaine des conditions et des relations de travail, elle incite également à la mise en œuvre d'un système de management sur ces questions. Par « système de management », il faut entendre à la fois une organisation, des politiques adaptées et un « engagement à une amélioration permanente » (9.1.c), c'est-à-dire un système d'objectifs et de mesure de leur atteinte¹².

2) Le principe de prévention ou de précaution afin d'éviter la survenance des problèmes (par exemple dans le domaine de la sécurité 3.1)

3) Le principe de contextualisation : ce principe s'applique non seulement à la législation et aux conventions nationales mais aussi au contexte économique ou politique. Ainsi lorsque le pays interdit l'existence de syndicats (cas de la Chine), la norme laisse la possibilité de « moyens parallèles d'association indépendante et libre » (4.2).

4) La norme s'applique au niveau de l'entreprise et non du "groupe d'entreprises".

2.1.2 Le champ de la norme

La norme porte essentiellement sur le champ social de l'entreprise de production industrielle et agricole. L'industrie extractive n'est pas concernée, ni le travail à domicile, bien que la norme intègre la convention n° 177 de l'OIT qui porte sur ce sujet.

La norme ne concerne que le "ocial", c'est-à-dire, le travail, les conditions de travail, les relations de travail. La dimension environnementale qui est, avec la dimension économique, le troisième pilier du développement durable ou de l'entreprise responsable, est absent. En revanche la norme concerne non seulement l'entreprise certifiée mais également ses fournisseurs (9.6). On remarquera que le nouveau décret français pris en application de l'article 116 de la loi NRE et qui définit les informations que doit publier l'entreprise cotée

12. Les indications entre parenthèses renvoient aux exigences de la norme : chapitre, paragraphe, alinéa.

en matière de développement durable oblige également l'entreprise à fournir des informations sur « la manière dont elle promeut auprès des sous-traitants et s'assure du respect par ses filiales des dispositions des conventions fondamentales de l'OIT » (décret n°2002-221 du 20 février 2002).

2.1.3 Les textes internationaux

La norme impose que l'entreprise respecte les principes de nombreux instruments internationaux. À titre d'illustration on peut citer :

- la Déclaration universelle des droits de l'Homme (ONU, 10 décembre 1948) qui dispose dans son article premier : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits... » ;
- la Convention internationale des droits de l'enfant (UNICEF, 26 janvier 1990) qui fixe à 18 ans l'âge au-dessous duquel l'être humain doit être considéré comme un enfant (sauf législation contraire) et qui stipule en article 32 : « Les États reconnaissent le droit de l'enfant d'être protégé contre l'exploitation économique et de n'être astreint à aucun travail comportant des risques ou susceptibles de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique, spirituel, moral ou social. »

Enfin SA 8000 se réfère aux principes définis dans 11 conventions de l'OIT et deux recommandations¹³.

2.2 Application de la norme

2.2.1 Définitions

Comme tout référentiel normatif, le vocabulaire de la norme est très précis. Aussi sont définis tous les termes importants tels que société, fournisseur, sous-traitant, action de remédiation, action rectificative, partie intéressée, etc... La définition de la remédiation (certains traduisent plutôt "réhabilitation") des enfants est, par exemple, « tout soutien ou toute action nécessaire pour garantir la sécurité, l'hygiène, l'éducation et le développement des enfants qui ont été soumis au travail des enfants, tel que défini par la norme, avant d'être congédiés ».

2.2.2 Mise en œuvre

La mise en œuvre consiste en une certification délivrée par un organisme accrédité par SAI (Social Accountability International). L'accréditation est un procédé voisin de la licence qui permet à des organismes spécialisés de certifier des sociétés selon la norme SA 8000. SGS (International Certification Services), DVQI (Véritas), UL, ITS, DNV (Det Norske Veritas) sont des entreprises certificatrices. Elles conduisent des audits, le premier étant dit "à blanc" permet de donner des informations à l'entreprise pour lui permettre de se situer par rapport aux exigences : l'auditeur notifie à la société toute omission ou déviation par rapport aux exigences de la norme ; la société procède aux modifications nécessaires ; l'auditeur informe la société sur le type d'enregistrements qui seront nécessaires dans le cadre de l'audit de conformité. L'auditeur, avant sa visite, se fait communiquer des informations telles que les contrats de travail, les listes du personnel (avec date de naissance), le livre des salaires, les accords passés avec les syndicats, les conventions applicables, etc...

Après avoir analysé ces informations, l'auditeur prépare sa visite dans le cadre de l'audit de conformité¹⁴, il planifie son travail de façon à pouvoir faire des observations, rencontrer des

13. Convention n° 29 concernant le travail forcé ou obligatoire, convention n° 105 concernant l'abolition du travail forcé, n° 87 concernant la liberté syndicale, n°9 8 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, n° 135 concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, n°100 concernant l'égalité de rémunération homme/femme, n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, n° 138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, n° 155 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le lieu de travail, n° 159 concernant la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, n° 177 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi et n° 164 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail.

14. Sur le détail de la démarche d'audit, cf. Couret et Igalens, *Audit Social*, QSJ n°2399 ; Igalens et Penan, *La certification*, QSJ n°3006.

salariés, réunir des preuves. Si certains constats sont assez aisés - « l'entreprise fournira à l'usage de tout le personnel des salles de bains propres » - d'autres sont très difficiles - « l'entreprise ne recourra pas ni n'admettra la discrimination dans l'embauche, la rémunération... ». L'auditeur est donc amené à se forger une opinion à partir d'investigations raisonnables¹⁵. Certaines non conformités peuvent être majeures et entraîner l'absence de certification (sauf action rectificatrice sous un mois) ; d'autres, mineures (par exemple une absence de documentation), seront réexaminées lors d'un prochain passage de l'auditeur.

Les dix critères audités dans le cadre de SA 8000 concernent : le travail des enfants, le travail forcé, la santé et la sécurité, la liberté d'association, la discrimination, les pratiques disciplinaires, les heures de travail, la rémunération et le système de management. Sur des critères tels que la liberté d'association, l'interview des employés, des représentants syndicaux (s'ils existent) sont essentiels ; ils doivent se tenir dans des lieux où la confidentialité est préservée.

Il est intéressant de comprendre l'esprit de la norme à partir de l'exemple du contrôle des fournisseurs. La norme prescrit : « L'entreprise tiendra à jour un dossier approprié de l'engagement des fournisseurs à se conformer à toutes les exigences de cette norme (y compris la présente norme). » (9.7) Il peut sembler difficile à une petite entreprise cliente d'obliger un gros fournisseur étranger à appliquer les exigences de la norme, de même il peut être impossible au client de visiter de très nombreux fournisseurs éparpillés dans le monde. Aussi dans de nombreux cas l'entreprise fait prendre des engagements à ses fournisseurs et ses engagements peuvent être progressifs dans le temps¹⁶, c'est l'engagement écrit des fournisseurs qui constitue la preuve du respect de l'exigence.

2.2.3 Critique

La norme SA 8000 n'est pas encore très répandue¹⁷. Selon Leipziger (2001), une soixantaine d'entreprises, essentiellement américaines, sont certifiées, d'autres sont encore plus engagées dans l'évolution et le suivi de la norme. Elle étudie les implantations de la norme dans quelques entreprises et en tire des enseignements : pour AVON, il convient de constituer des bases de données sur les fournisseurs ; pour Co-op Italia (supermarché), la difficulté provient des gros fournisseurs ; pour Dole Food (produits frais), l'implantation de SA 8000 est facile si l'entreprise a déjà été certifiée ISO 9000 ou 14001. Pour Eileen Fisher (mode), la difficulté se situe chez les petits fournisseurs (artisans) qui « n'ont même pas d'ordinateur ». Le cas de Promodès est analysé mais depuis son rachat par Carrefour, il ne semble pas que SA 8000 soit une orientation toujours d'actualité.

Plus fondamentalement on peut reprocher à SA 8000 d'exposer une vision de la "bonne gouvernance sociale" qui est très occidentalisée. Sans évoquer les relations entre le décollage économique et les faibles coûts de la main d'œuvre, on peut se placer au niveau des valeurs qui sous-tendent SA 8000. Sans reprendre l'exemple du travail des enfants, point sur lequel l'application de la norme est assez prudente, le paragraphe 4 dispose que « l'entreprise n'interférera pas dans l'exercice des droits du personnel à observer de dogmes ou pratiques, ou à répondre à des besoins liés à leur race, caste, origine nationale, religion, handicap, sexe, orientation sexuelle, appartenance syndicale ou attaches politiques ». Cette exigence renvoie à un modèle communautariste très proche du modèle anglo-saxon selon lequel chaque groupe, chaque agent conserve ses idiosyncrasies. D'autres modèles sont envisageables, le modèle de l'intégration républicaine voire de l'assimilation qui se fonde sur d'autres valeurs, notamment la laïcité. Dans cet exemple on peut comprendre qu'une norme comporte toujours un risque de réduction de la variété. Si dans le domaine de la qualité, la réduction de la variété peut être source de progrès, il n'est pas certain qu'il en soit de même dans le domaine social.

15. Voir sur ce point : Igalens (2000), *Un audit social à l'échelle mondiale : Nike*, Personnel, n° 240.

16. Sur ce point, cf. Leipziger D. (2001), *SA 8000, the definitive guide to the new social standard*, Practice Hall, Londres, p. 72.

17. Sur le site SAI, on trouve quelques sociétés françaises certifiées : Insudict (laboratoire), Assedic du Val de Marne, Celtipharm (distribution pharmaceutique)...

Face à l'ensemble de ces mécanismes de normes de travail, comportant chacun des limites, il s'avère que le débat porte finalement sur la construction d'un système qui permettrait à la fois : i) de garantir le respect des droits fondamentaux ; ii) d'éviter une forme de protectionnisme à l'égard des pays en voie de développement.

3. Les normes de travail face à un double enjeu

Comme le montre la variété des dispositifs de normes de travail, l'éthique prend une place croissante sur la scène économique mondiale. Ce mouvement de responsabilité sociale des entreprises s'appuie sur des principes louables, à savoir celui de protéger les droits humains fondamentaux (31), mais il peut aussi produire des pervers, contraires à la finalité initiale (32).

3.1 Un objectif affiché : la protection des droits humains fondamentaux

3.1.1 La nécessité de minima sociaux face à la mondialisation

À l'heure de la libéralisation des échanges, beaucoup sont préoccupés par les dérives de la mondialisation, qui pourrait conduire à une dégradation globale des conditions de travail. Les effets les plus nocifs de la concurrence se retrouvent en effet dans les pratiques de « dumping social », grâce auquel les pays en développement prendraient l'avantage dans la concurrence internationale, par le biais de faibles coûts salariaux rendus particulièrement bas par la faiblesse des normes de protection sociale. De ce fait, les pays développés pourraient eux-mêmes être conduits à réduire le niveau de leurs exigences sociales. Il en résulterait, à l'échelle mondiale, une convergence vers le bas des normes de travail.

Brand et Hoffmann (1994) évoquent la situation du secteur textile en Allemagne pour illustrer ce problème : alors même que les effectifs de cette branche sont passés de 500 000 à 160 000 entre 1970 et fin 1993, que la production a chuté considérablement au profit de ses concurrents, le président de l'organisation patronale allemande de la branche a décidé la suppression des prestations sociales non obligatoires, des avantages extra-conventionnels et des régimes de retraites d'entreprises, dans le but de permettre le maintien en Allemagne d'un outil de production textile. Parallèlement, la branche réclamait un engagement obligatoire de tous les pays en vue de la sauvegarde de standards sociaux minimaux, notamment sur la base des accords de l'OIT.

Ainsi, tout en affichant des motifs éthiques, moraux et sociaux, c'est souvent pour éviter le dumping social que de nombreux pays développés défendent la thèse d'un respect international de standards sociaux minima. Si ces deux motifs ne sont pas nécessairement contradictoires, il n'est pas non plus garanti que l'imposition de normes de travail à tous les pays en voie de développement permette effectivement une amélioration en matière de protection des droits de l'Homme.

3.1.2 Un objectif difficile à atteindre

L'amélioration des conditions de travail, qui pourrait être effective grâce à l'instauration de normes de travail obligatoires, passe en effet nécessairement par un surcoût, au moins à court terme, des charges liées au travail. Si certains pays en développement rapide (ceux du Sud-Est asiatique notamment) peuvent enregistrer des gains de productivité suffisamment importants pour amortir la baisse de compétitivité associée à une amélioration des conditions de travail (une augmentation des salaires par exemple), l'imposition de normes de travail pourrait constituer des charges insupportables pour les pays les plus pauvres.

Par ailleurs, Brand et Hoffmann (1994) soulignent la difficulté de réellement protéger les droits humains fondamentaux par le biais de mécanismes de normes de travail internationales. Selon eux, les pratiques d'oppression sociale et d'exploitation de la main d'œuvre sont moins présentes dans les branches exportatrices des pays en voie de développement que dans les entreprises travaillant sur le marché domestique. Dans ce cas, tout dispositif qui se limiterait aux secteurs participant au commerce international - comme

l'introduction de clauses sociales dans les accords commerciaux ou les systèmes de labellisation pour les produits destinés à l'exportation--, ne prend en compte qu'une part très limitée du marché et ne peut pas, de ce fait, aider à l'amélioration sociale du marché domestique.

Afin de satisfaire l'objectif affiché, la mise en place de normes de travail consisterait donc à construire un système de normes suffisamment contraignant et suffisamment étendu pour qu'il puisse effectivement protéger les droits humains fondamentaux à l'échelle planétaire. Ce qui est perçu par les pays en voie de développement comme une forme de protectionnisme déguisé.

3.2 Risques et conséquences d'une nouvelle forme de protectionnisme

3.2.1 La crainte d'une nouvelle forme de protectionnisme

La plupart des pays en voie de développement craignent en effet que l'instauration de normes de travail internationales entraîne une diminution de leur compétitivité : ils voient là un nouveau visage du protectionnisme, particulièrement hypocrite, des pays industrialisés (Brand, Hoffmann, 1994, Latreille, 2000).

C'est pourquoi les clauses sociales, le plus souvent accompagnées de sanctions commerciales, rencontrent une forte opposition des pays en développement. Mais les pratiques de labellisation, si elles viennent à se généraliser, peuvent également conduire à une forme de protectionnisme. Siroën (1999) souligne ainsi que la réalisation de l'expulsion (totale ou partielle) des produits non labellisés se fera nécessairement au détriment des pays en développement et à l'avantage des pays industriels qui disposent d'un avantage comparatif certain dans la production des biens dits « de haute qualité morale ».

En outre, parce que le caractère « insupportable » de l'augmentation des charges liées au travail ne concernerait que les pays ne pouvant supporter le surcoût associé, certains pensent qu'une harmonisation mondiale en matière de normes de travail frapperait de plein fouet les pays les plus pauvres, qui ne sont pas précisément ceux auxquels on reproche habituellement de pratiquer le « dumping social » (Brand, Hoffmann, 1994).

3.2.2 Un protectionnisme à l'encontre des droits de l'Homme

De telles formes de protectionnisme pourraient aller à l'encontre du but officiellement recherché, celui de la défense et de la protection des droits de l'Homme. En freinant la compétitivité des pays en voie de développement, en ralentissant leur développement économique, des normes trop répressives, trop contraignantes, pourraient aboutir à freiner leur développement social.

Ce sont essentiellement les sanctions commerciales accompagnant le plus souvent les clauses sociales qui sont mises en causes. Affaiblissant les populations, elles entreraient même en contradiction avec certains articles de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et des deux Pactes qui lui sont associés¹⁸. Si l'objectif affiché des sanctions économiques peut se conformer à un ou plusieurs principes relatifs aux droits de l'Homme, cela n'exclut pas le fait qu'elles puissent elles-mêmes constituer une violation de certains de ces droits : ce sont en effet généralement les peuples qui se trouvent être les premières victimes en cas d'embargo économique, même si ce sont souvent les gouvernements qui en sont les principales cibles (Chevallier, 2002).

Ainsi, pour compléter ce qui a été avancé plus haut et afin de réellement satisfaire l'objectif affiché, la mise en place de normes de travail consiste finalement à construire un système suffisamment astreignant pour qu'il puisse protéger les droits humains fondamentaux à l'échelle planétaire, et pas trop contraignant afin d'éviter un certain protectionnisme à l'égard des pays qui ne seraient pas en mesure de respecter l'ensemble de ces droits¹⁹, même si la recherche d'un tel compromis se révèle particulièrement complexe.

18. Cf. supra.

19. Plus précisément, il s'agit là des pays du Sud, pays dits "en voie de développement", et plus précisément encore, les produits visés sont ceux de ces pays qui ne sont pas contrôlés par les Sociétés Transnationales.

Conclusion

L'équilibre qui doit être recherché lors de la mise en place de normes de travail, entre d'une part la défense et la promotion des droits humains fondamentaux et d'autre part l'évitement d'un protectionnisme qui irait à l'encontre des intentions initiales, n'est à ce jour pas encore trouvé. La question est alors de savoir si ces deux objectifs sont conciliables.

Pour certains, l'amélioration des normes sociales, comme la hausse des salaires minima ou le développement de la protection sociale, suivrait spontanément le développement économique. Il s'agirait dès lors avant tout de ne pas freiner ce développement, et donc, d'éviter l'imposition de normes conduisant à des pratiques discriminatoires et par voie de suite à une régression économique des pays en voie de développement. Cependant, d'autres soulignent qu'il n'existe pas empiriquement de relation évidente entre le niveau de développement et certaines normes sociales, comme le travail des enfants (Siroën, 1997).

Une seule voie se présente alors, celle d'envisager des solutions impliquant des compromis, compromis qui ne peuvent être trouvés qu'en comparant les coûts et les bénéfices de chaque solution envisagée. Mais cela doit se faire sur la base d'informations impartiales, ce qui, d'après Kapstein (2001) manque encore cruellement en matière de normes sociales.

Par ailleurs, pour garantir le sens éthique - et pas uniquement commercial - des actions menées en matière de normes de travail, des mesures d'accompagnement des normes pourraient être mises en place : Brand et Hoffmann (1994) citent à ce titre l'exemple des pratiques de labellisation qui pourraient ouvrir des possibilités d'accès à l'emploi pour les chômeurs, ceci grâce au recul du travail des enfants, de manière à empêcher une dégradation supplémentaire du niveau de vie dans les pays concernés.

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

Références

- Besse G.** (1994), "Mondialisation des échanges et droits fondamentaux de l'homme au travail : quel progrès possible aujourd'hui ?" Droit social, n° 11, novembre.
- Bonnet M.** (1998), "Regard sur les enfants travailleurs", Lausanne, CETIM, Éditions Pages Deux.
- Brand D., Hoffman R.** (1994), "Le débat sur l'introduction d'une clause sociale dans le système commercial international : quels enjeux ?", Problèmes économiques, n° 2.400, 30 novembre.
- Brugvin T.** (2000), "Le rôle de l'OIT et de l'Union européenne vis-à-vis des codes de conduite relatifs aux normes fondamentales du travail", site internet, <http://attac.org/fra/list/doc/brugvin2.htm>.
- Canel-Depitre B.** (2001), "L'entreprise face aux engagements du consommateur-citoyen", Revue Française de Gestion, n° 136, novembre-décembre
- Chevallier B.** (2002), "Quel est l'impact des sanctions économiques ?", Problèmes économiques, n° 2.743, 9 janv.
- Huchette D.** (2001), "De l'éthique dans la consommation", Economie et Humanisme, n° 357, juillet.
- Igalens J.** (2000), "Un audit social à l'échelle mondiale : Nike", Personnel, n° 240.
- Kapstein E.B.** (2001), "L'éthique à tout prix ?", Problèmes économiques, n° 2.739, 5 décembre.
- Latreille T.** (2000), "Cycle du millénaire : le faux débat de la clause sociale", Lettre de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), n° 193, 6 mars.
- Leipzig D.** (2001), SA 8000, the definitive guide to the new social standard, Practice Hall, Londres, p. 72.
- Le Bel G.** (2001), "Sur un projet de code de conduite volontaire des transnationales", Contribution au séminaire de Céligny organisé par l'AAJ et le CETIM, mai 2001, site internet, <http://www.cetim.ch>
- Le Bel G.** (1996), "Le piège de la clause sociale", Rencontre continentale sur le droit social et du travail, Association américaine des juristes, La Havane.

Le Gall S., Aussilloux V. (2000), "Les normes sociales dans le commerce international", Les notes bleues de Bercy, site internet, <http://www.finances.gouv.fr/OMC2000/Nsociales.htm>.

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

Seuret F. (2001), "Nike bouge sous la pression", Alternatives économiques, n°189, février.

Siroën J.M., (1997), "Organisation Mondiale du Commerce, clause sociale et développement", Mondes en développement, tome 25, n° 98, p. 29-42.

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