



Chronique

HUMANISER LE COMMERCE

Bulletin d'information – Vol. 2, no 1, mai 2012

Actualités sur la clause sociale

Dans ce numéro de la Chronique *Humaniser le commerce* nous faisons le point sur les plus récents accords de coopération économique incluant une clause sociale. Malgré un échec sur le plan multilatéral il y a plus d'une décennie, les clauses sociales se multiplient dans les accords commerciaux signés entre différents pays. Une tendance à la convergence transatlantique semble même se dessiner avec la négociation de l'Accord économique et commercial global entre le Canada et l'Union européenne. Reste que l'efficacité de ces clauses n'est pas établie, et il semble plutôt que tout reste à faire pour rendre ces clauses « opérationnelles ».

Nous vous rappelons que la Chronique *Humaniser le commerce* s'adresse à **tous les acteurs concernés** par les questions de commerce et de protection des travailleurs : universitaires, syndicalistes, fonctionnaires, employeurs, tous y trouveront des informations pour alimenter leur réflexion et leurs prises de décisions. **N'hésitez pas à la diffuser largement dans vos réseaux** et à nous faire connaître vos commentaires.

Nous vous invitons également à consulter notre site si vous désirez approfondir votre réflexion sur le sujet : www.ggt.uqam.ca

Bonne lecture !

Michèle Rioux *Directrice, CEIM*

CONTENU

Le travail dans les accords de libre-échange (ALE) de nouvelle génération des États-Unis : le cas de la Colombie	2
4 ^e anniversaire de la plainte contre le Guatemala au Dominican Republic-Central America Free Trade Agreement (DR-CAFTA) : L'état des lieux	6
Le Conseil de l'UE annonce son désir de réintégrer le Myanmar au Système généralisé de préférences (SGP).....	10
La gouvernance du travail au sein de l'UE : Euro-syndicalisme et Dialogue social.....	14
Recensions	17

Le travail dans les accords de libre-échange (ALE) de nouvelle génération des États-Unis : le cas de la Colombie

Les violations des droits du travail et la violence dont sont victimes les syndicalistes en Colombie ont fait l'objet d'une attention particulière dans le débat public entourant les négociations de l'accord de libre-échange que les États-Unis ont mené avec ce pays. Un examen du processus ayant mené à l'entrée en vigueur de l'accord permet de saisir la dynamique selon laquelle les enjeux relatifs aux normes du travail sont intégrés dans les relations des États-Unis avec leurs partenaires commerciaux.

Les résultats positifs des votes du Congrès américain pour la mise en oeuvre des ALE avec la Colombie (ALEC), la Corée du Sud (KORUS) et Panama (ALEP) le 12 octobre 2011 ont mis fin à une période de plus de quatre ans durant laquelle aucun accord de libre-échange n'avait atteint la phase finale d'adoption. L'adoption de l'ALE précédent, avec le Pérou remontait à 2007 et est entré en vigueur en 2009. On a vu la saga tirer à sa fin le 15 avril 2012 au Sommet des Amériques de Cartagène avec l'annonce par le président Obama de l'entrée en vigueur de l'ALEC à partir du 15 mai 2012¹, annonce entourée par les critiques des milieux syndicaux colombiens et américains, ainsi que de plusieurs élus démocrates.

Cet épisode s'inscrit dans un contexte particulier. En effet, le *Trade Promotion Authority* (TPA) de 2002, par lequel le Congrès américain délègue ses pouvoirs constitutionnels en matière de politique commerciale au président de sorte que ce dernier puisse garantir à ses interlocuteurs que les ALE qu'il négocie avec eux soit adoptés sans modification substantielle et

rapidement², a expiré en 2007. Le renouvellement d'une TPA est devenu avec le temps une épreuve particulièrement conflictuelle. Le 10 mai 2007, le Congrès et le président Bush ont toute de même adopté une entente bipartite³ fixant un cadre préliminaire à une future TPA. Cette entente concerne uniquement les thèmes les plus controversés des négociations commerciales, soit le travail, l'environnement et la santé publique. Le document prévoit que les ALE des États-Unis négociés suite à son adoption, soit ceux déjà mentionnés ci-haut, doivent inclure une obligation réciproque de respecter les cinq normes du travail internationalement reconnues telles que définies par la *Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail* de l'Organisation internationale du travail (1998)⁴. Ces normes doivent aussi être protégées par le mécanisme de règlement des différends de l'accord au même titre que ses autres dispositions, de sorte qu'une violation des dispositions sur le travail puisse entraîner des sanctions monétaires et commerciales en dernier recours.

Ainsi, les ALE négociés à partir de 2007 se distinguent des ALE précédents par le niveau de contrainte de leurs dispositions sur le travail. Par exemple, les ALE de la génération 2002-2007 ne prévoyaient pas de sanctions en cas de violation des normes internationales du travail qu'elles contenaient, mais seulement pour une

¹ USTR (2012/04/15), *United States, Colombia Set Date for Entry into Force of U.S.-Colombia Trade Agreement*, Communiqué de presse, <http://www.ustr.gov/about-us/press-office/press-releases/2012/april/united-states-colombia-set-date-entry-force-us-colom>

² Pour plus de détails sur les TPA, voir Hornbeck, J. F. & W. H. Cooper (2011), *Trade Promotion Authority (TPA) and the Role of Congress in Trade Policy*, Congressional Research Service, 7-5700, RL33743, www.crs.gov

³ USTR (2007), *Bipartisan Trade Deal*, http://www.ustr.gov/sites/default/files/uploads/factsheets/2007/asset_upload_file127_11319.pdf

⁴ Liberté d'association, reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et interdiction des pires formes de travail des enfants, et élimination de la discrimination en matière d'emploi.

violation « récurrente » de la législation nationale en matière de travail.

Ces nouvelles dispositions furent introduites dans l'ALE avec le Pérou, de sorte qu'il a fait l'objet d'une attention particulière depuis son adoption⁵. L'ALEC fut aussi renégociée en ce sens, avec approbation du Congrès colombien le 30 octobre 2007. Le délai de quatre ans entre cette date et l'adoption de l'accord par le Congrès américain s'explique cependant par l'incapacité du président Obama de rallier un nombre suffisant de détracteurs de l'ALEC au camp de ses partisans. Obama avait lui-même signifié son opposition à l'accord lorsqu'il était toujours sénateur, argumentant qu'un tel accord causerait des pertes d'emplois chez les travailleurs américains⁶. Après son accession à la présidence, Barack Obama a toutefois inclus la poursuite de l'adoption de l'ALEC par le Congrès dans sa politique économique, tout en la liant à l'adoption d'une mesure d'assistance financière aux travailleurs « déplacés » en rétablissant le programme *Trade Adjustment Assistance* aboli par les Républicains. Cet élément fut la cause d'une impasse politique profonde : alors que les Républicains dénonçaient cette mesure favorisant le *big government* et allant à l'encontre des objectifs de restriction budgétaire, les Démocrates refusaient de soutenir l'accord à cause de ses impacts sur l'emploi aux États-Unis⁷. La popularité croissante des politiques protectionnistes aux États-Unis dans un contexte de crise a rendu cet argument encore plus difficile à surmonter pour les partisans de l'accord.

⁵ Voir par exemple Deblock, C. & M. Rioux (2009) « Humaniser le commerce : le travail dans les accords de libre-échange du Canada et des États-Unis », *Regards sur le travail* 6 (1) : 2-18.

⁶ Applebaum, B. & J. Steinhauer (2011/10/12), « Congress Ends 5-Years Standoff on Trade Deals in Rare Accord », *New York Time*, <http://www.nytimes.com/2011/10/13/business/trade-bills-near-final-chapter.html?pagewanted=all>

⁷ Steinhauer, J. (2011/08/25), « Free-Trade Agreements Stuck in Obama-Republican Impasse », *New York Time*, <http://www.nytimes.com/2011/08/26/us/politics/26trade.html>

L'opposition des Démocrates était aussi fondée sur des préoccupations relatives aux normes du travail, au respect du droit d'association et de négociation collective, et à la répression et au meurtre de syndicalistes, qui ont tenu une place centrale dans les débats entourant l'ALEC⁸. C'est pour répondre aux pressions soutenues de plusieurs élus démocrates et des milieux syndicaux que le président Obama négocia avec la Colombie un *Action Plan Related to Labor Rights*⁹, rendu public le 7 avril 2011. Ce plan d'action prévoyait entre autres la création d'un ministère du travail, l'encadrement de l'utilisation de coopératives et d'agences de travail intérimaire (intermédiaires généralement utilisés pour contourner les droits d'association et de négociation collective, et tirer vers le bas les conditions de travail), l'embauche de procureurs et d'inspecteurs pour assurer le respect de la législation nationale sur le travail et enrayer l'impunité associée à la violation des droits des travailleurs et la violence contre des syndicalistes¹⁰, la mise en place d'un programme de protection des syndicalistes et des militants défendant les travailleurs, et la réforme du Code criminel. Le président américain a annoncé que l'entrée en vigueur de l'ALEC – mais pas son adoption par le Congrès américain – serait conditionnelle à la mise en œuvre de ce *Labor Action Plan*¹¹.

L'ALEC fut effectivement adopté le 11 octobre 2011 en même temps que l'ALEP et KORUS¹² avec le soutien de la quasi-totalité

⁸ Villarreal, M. A. (2012), *The U.S.-Colombia Free Trade Agreement : Background and Issues*, Congressional Research Service, 7-5700, RL34470, www.crs.gov

⁹ Cooper, H. & S. Greenhouse (2011/04/06), « U.S. and Colombia Near Trade Pact », *New York Time*, <http://www.nytimes.com/2011/04/07/business/07trade.html>

¹⁰ Pour un portrait statistique témoignant de l'importance de la violence envers les syndicalistes et l'impunité de ses auteurs, voir l'étude Bolle, M. J. (2012), *U.S.-Colombia Free Trade Agreement : Labor Issues*, Congressional Research Service, 7-5700, RL-34759, www.crs.gov

¹¹ Tel que remarqué dans AFL-CIO (2011/04/10), *Memorandum : Ineffectiveness of Colombia's Labor Action Plan*, <http://www.aflcio.org/Issues/Trade/Colombia>

¹² KORUS avait été contesté par les syndicats américains à cause de la menace qu'il représentait pour l'industrie

des Républicains, qui acceptèrent ainsi une version légèrement édulcorée de l'assistance aux travailleurs déplacés défendue par Obama, après des mois de blocage. Une grande partie des Démocrates, y compris des membres influents du parti comme le leader de la majorité au Sénat Harry Reid, s'opposèrent quant à eux aux trois ALE en évoquant leur impact sur les emplois américains. De manière plus significative, un certain nombre de Démocrates qui avaient voté pour l'ALEP et KORUS votèrent contre l'ALEC, précisément à cause de l'état des droits des travailleurs en Colombie¹³.

C'est pourtant parce que la Colombie avait rempli à temps la plupart des exigences du *Labor Action Plan*¹⁴ que le président Obama soumit l'ALEC au Congrès pour adoption. Toutefois, les milieux syndicaux soulignèrent d'une part la mort de 16 syndicalistes colombiens après le 7 avril 2011, date d'adoption du *Labor Action Plan* et, d'autre part, le faible impact de celui-ci sur l'amélioration des droits des travailleurs colombiens¹⁵. C'est en reconnaissant à la fois des avancées effectuées par la Colombie dans le cadre du *Labor Action Plan* et les inquiétudes des milieux syndicaux qu'un groupe de membres démocrates du Congrès, incluant des figures de proue tel que Nancy Pelosi, mirent sur pied le *Congressional Monitoring Group on Labor Rights in Colombia* pour superviser les avancées en matière de normes du travail dans la période suivant l'adoption de l'ALEC¹⁶. Leur

insistance sur les problèmes relatifs aux droits des travailleurs en Colombie n'empêcha pas le président Obama d'annoncer l'entrée en vigueur de l'accord, le 15 avril 2012, lors du Sommet des Amériques de Cartagena, en Colombie, et ce malgré les interventions publiques¹⁷ de l'AFL-CIO, de SINALTRAINAL (un syndicat colombien) et de six Démocrates faisant partie du *Congressional Monitoring Group* dans les jours ayant précédé cette annonce. Ces interventions appelaient spécifiquement à retarder l'entrée en vigueur de l'ALEC et dénonçaient à nouveau l'inefficacité du *Labor Action Plan*, le niveau toujours inacceptable du non-respect des droits des travailleurs colombiens, et la récurrence de la violence et des assassinats de syndicalistes.

Les deux étapes récentes ayant conduit à l'entrée en vigueur de l'ALEC constituent de l'avis de plusieurs un abandon par le président Obama du levier qu'il détenait pour faire évoluer la situation en Colombie¹⁸. De manière générale, les opposant à l'ALEC (tant américains que colombiens) et ses critiques jugent que les améliorations en matière de travail en Colombie ne sont toujours pas suffisantes, alors que ses partisans affirment le contraire sur la base des initiatives récentes du gouvernement colombien. L'ajournement

<http://usleap.org/files/Colombia-Labor%20Rights%20Letter%2011-11.pdf>

¹⁷ G. Miller *et al.* (2012/04/10), *Letter to Minister of Labor Rafael Pardo Rueda*,

<http://www.usleap.org/files/Congressional%20Letter%20to%20Colombian%20Labor%20Minister.pdf> ;

Trumka, R. (2012/04/03), *Letter to President Barack Obama*, <http://big.assets.huffingtonpost.com/Scan001.pdf> ; SINALTRAINAL (2012/04/09), *The Situation of Workers and Unions in Colombia is Worsening*, <http://www.sinaltrainal.org>

¹⁸ U.S. Leap, un organisme qui défend les travailleurs colombiens, met en évidence deux conflits de travail postérieurs à l'adoption de l'ALEC et faisant figure de test quant au comportement du gouvernement colombien en matière de droits syndicaux. Pour U.S. Leap, la réaction anti-syndicale du gouvernement à ces conflits est la preuve de la perte de leviers des États-Unis sur la situation en Colombie une fois l'ALEC adoptée par le Congrès. Voir U.S. Leap (2011/11/07), *AFL-CIO Makes Two Major Labor Conflicts a Test for Labor Action Plan with Colombia*, <http://www.usleap.org/afl-cio-makes-two-major-labor-conflicts-test-labor-action-plan-colombia>

automobile. Cependant, un terrain d'entente avait été trouvé en retardant la mise en œuvre des dispositions de l'accord dans ce secteur.

¹³ Pour les détails sur les résultats du vote du 11 octobre 2011, voir Applebaum & Steinhauer (2011/10/12), *op.cit.*

¹⁴ Notamment, l'échéance du 15 juin 2011, qui incluait un nombre élevé d'engagements significatifs. Voir USTR (2011/06/13), *Colombia Meets Hune 15th Milestones Under Action Plan on Labor Rights*, Communiqué de presse,

<http://www.ustr.gov/about-us/press-office/press-releases/2011/june/colombia-meets-june-15th-milestones-under-action-plan>

¹⁵ Voir par exemple AFL-CIO (2011/04/10), *op.cit.*

¹⁶ N. Pelosi *et al.* (2011/11/16), *Letter to President Juan Manuel Santos Calderon*,

de la mise en œuvre de l’ALEC pour un moment encore aurait permis au gouvernement américain de conserver un levier significatif en vue de pousser le président colombien Juan Manuel Santos à accorder une plus grande protection aux syndicalistes colombiens et à approfondir les réformes déjà entamées en matière de travail. Toutefois, cette stratégie aurait pu se montrer dangereuse d’un point de vue électoral pour le président Obama, qui tente de valoriser son bilan économique en vue de l’obtention d’un second mandat.

Il est possible de tirer au moins un élément de conclusion de la présentation du cas de l’ALEC qui vient d’être fait : au-delà du contenu formel des accords ainsi que des mécanismes de règlement des différends qui y sont prévus en matière de normes du travail, le lien commerce-travail se réalise dans les ALE par le biais des pressions politiques de certains acteurs influents, et les avancées en la matière dépendent de la conjoncture politique. Cela est vrai d’abord en ce qui concerne le contexte général de négociation et d’adoption des ALE comme celui entre les États-Unis et la Colombie, mais aussi en ce qui concerne le traitement des plaintes et l’application des dispositions de l’accord, comme nous le verrons dans la section qui suit. C’est peut-être également la raison pour laquelle les détracteurs de l’ALEC ne semblent pas voir en le mécanisme de règlement des différends innovant de l’accord un levier efficace après la mise en œuvre de celui-ci. Seul le temps nous dira si les ALE de nouvelle génération des États-Unis¹⁹ contenant des dispositions

¹⁹ C’est dans un contexte similaire que le Canada a été poussé à adopter des ALE de nouvelle génération aussi ambitieux que ceux des États-Unis. Certains acteurs politiques canadiens auraient effectivement aussi contribué à mettre en évidence des violations des normes du travail en Colombie. Les questions que nous venons de poser pour le cas de l’ALEC s’appliquent donc ici aussi. Ce n’est toutefois pas le cas de l’Union européenne, qui a passé un accord commercial avec la Colombie en 2011. Pour une revue comparative des politiques canadiennes, américaines et européennes en matière de clause sociale dans les accords commerciaux, voir St-Denis, X. (2012), « Les normes du travail dans les accords commerciaux nord-américains et européens : Vers une convergence

plus ambitieuses en matière de travail se montreront des instruments efficaces pour protéger les droits des travailleurs dans un cadre de libéralisation commerciale, ou si une stratégie *sunshine*, reposant sur la visibilité publique des questions liées au travail, et qui dépend largement du contexte politique, continuera de se présenter comme la seule option pour tenter de faire avancer les choses.

Ressources

Site du Bureau du Représentant des États-Unis pour le commerce extérieur.

Page de l’Accord de libre-échange États-Unis – Colombie :

<http://www.ustr.gov/uscolombiatpa>

Pages de KORUS et de l’Accord de libre-échange États-Unis – Panama :

<http://www.ustr.gov/trade-agreements/free-trade-agreements/korus-fta>

<http://www.ustr.gov/trade-agreements/free-trade-agreements/panama-tpa>

Site de *U.S. Labor and Education in the Americas Project*, organisme de défense des travailleurs des pays partenaires commerciaux des États-Unis.

<http://www.usleap.org/>

Section économique du site *Colombia Reports*, effectuant un suivi des négociations commerciales de la Colombie avec les États-Unis, et l’Europe.

<http://colombiareports.com/colombia-news/economy.html>

transatlantique ? », *Gouvernance Globale du travail*, Cahier de recherche – CEIM, mai 2012.

Quatrième anniversaire de la plainte contre le Guatemala au DR-CAFTA : L'état des lieux

Les mécanismes de règlement des différends prévus par les dispositions sur le travail au sein des accords commerciaux américains sont souvent critiqués pour leur inefficacité. Ils ont d'ailleurs été peu utilisés jusqu'ici. La plainte contre le Guatemala au sein du DR-CAFTA fait ainsi figure de test, puisque c'est la première ayant mené à la requête d'un panel d'arbitrage compétent pour fixer des sanctions monétaires.

Les mécanismes de plainte et de sanction applicables aux dispositions sur le travail dans les accords de libre-échange américains ont fait l'objet d'une grande attention, en particulier de la part des acteurs politiques (syndicats, représentants des travailleurs et ONG) qui cherchent un levier effectif pour faire avancer les conditions de travail dans les pays avec lesquels les États-Unis commercent. Jusqu'en 2008, seul le mécanisme de plaintes de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT), signé en parallèle à l'ALENA, avait été mis à l'épreuve. C'est pourquoi la plainte d'avril 2008 contre le Guatemala en vertu des dispositions sur le travail du *Dominican Republic-Central America Free Trade Agreement* (DR-CAFTA), regroupant les États-Unis, le Guatemala, le Honduras, le Costa Rica, El Salvador, le Nicaragua, et la République dominicaine, a été suivie avec attention par les acteurs syndicaux, associatifs et gouvernementaux. Cela est d'autant plus vrai depuis le 9 août 2011, date à laquelle Ron Kirk, le Représentant des États-Unis pour le commerce extérieur, a déposé une demande en vue de la mise sur pied d'un panel d'arbitrage²⁰. C'est la première fois qu'une plainte dans le cadre des dispositions sur le travail d'un accord de

libre-échange américain ou canadien se rend à ce niveau.

Le Guatemala est accusé de violer l'article 16.2(a) du DR-CAFTA, stipulant que « *[a] Party shall not fail to effectively enforce its labor laws, through a sustained or recurring course of action or inaction* ». Les lois du travail touchées par cet article sont les lois nationales liées aux droits du travail internationalement reconnus, tels que définis à l'article 16.8 du DR-CAFTA : (a) le droit d'association, (b) le droit d'organisation et de négociation collective, (c) l'interdiction de toute forme de travail forcé ou obligatoire, (d) l'établissement d'un âge minimum pour l'emploi d'enfants et l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, et (e) les conditions de travail acceptables quant au salaire minimum, aux heures de travail et à la sécurité et à la santé au travail. Ainsi, la plainte déposée par l'AFL-CIO concerne l'inaction des autorités guatémaltèques face à des cas patents de violation de droits syndicaux par certaines entreprises oeuvrant sur son territoire, notamment leur refus de négocier avec les syndicats, leur non-respect des conventions collectives, la mise à pied, la persécution ou le meurtre d'employés membres de syndicats ou tentant d'en former un²¹. En somme, le gouvernement guatémaltèque est accusé de ne pas appliquer ses propres lois nationales en matière de travail, dans les domaines définis par le DR-CAFTA.

Le mécanisme de règlement des différends de l'accord prévoit la tenue de consultations

²⁰ Kirk, R. (2011/08/09), *Letter to the Minister of Economy Luis Velasquez*, http://www.ustr.gov/webfm_send/3042

²¹ AFL-CIO (2008/04/23), *Public Submission to the Office of Trade and Labor Affairs under Chaptres 16 (Labor) and 20 (Dispute Settlement) of the DR-CAFTA Concerning the Failure of the Government of Guatemala to Effectively Enforce its Labor Laws and Comply with its Commitments under the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, <http://www.usleap.org/files/Guatemala%20CAFTA%20Complaint%202008.PDF>.

intergouvernementales, puis la réunion de la Commission de l'accord en vue de parvenir à un règlement. Ces étapes ont successivement eu lieu au cours des années 2010 et 2011, sans résultat. C'est pourquoi le Bureau du Représentant des États-Unis pour le commerce extérieur a décidé de requérir un panel d'arbitrage, dernière étape menant éventuellement à l'imposition de sanctions monétaires au Guatemala dans le cadre du DR-CAFTA. Après quatre ans de procédures, les syndicats guatémaltèques plaignants dénoncent toutefois l'absence total d'avancement dans le dossier, et dans le respect des droits du travail dans leur pays de manière générale²². Le 30 avril 2012, un groupe d'importantes compagnies américaines du secteur du vêtement regroupées sous la bannière du *Fair Labor Association* ont même fait parvenir une lettre au président Molina dénonçant le non-respect des droits syndicaux et la réaction insatisfaisante du gouvernement du Guatemala à la plainte au DR-CAFTA dont il fait l'objet²³. C'est donc l'efficacité du mécanisme de règlement des différends contenu dans le CAFTA-DR qui doit être considéré à la lumière de ce cas.

Pour aller plus loin. Règlement des différends : actualités similaires

Le Honduras fait l'objet d'une plainte dans le cadre des dispositions sur le travail du DR-CAFTA (29 mars 2012)²⁴. Le gouvernement est accusé de ne pas faire respecter ses lois nationales, principalement pour des cas de violation du droit d'association, d'organisation et de négociation collective²⁵.

Le Mexique fait aussi l'objet d'une double plainte auprès des autorités canadiennes et américaines pour la répression des membres d'un des plus grands syndicats mexicains, le *Sindicato Mexicano de Electricistas* (SME), ainsi que pour la mise à pied de 44 000 employés y étant affiliés – leur syndicat a d'ailleurs été aboli. Ceux-ci oeuvraient pour une entreprise publique dans le domaine de l'énergie, dont l'ensemble des avoirs et des responsabilités ont été transférés à une autre entreprise publique, plus hostile aux syndicats²⁶. Hassan Yussuff, Secrétaire-Trésorier du *Congrès du travail du Canada*, qui a rempli la plainte au Canada au nom des membres du SME, présente cette plainte comme un test final de l'efficacité des dispositions de l'ANACT. Pour lui, « *this complaint is a true test of whether the NAFTA agreement on labor cooperation is effective in safeguarding the rights to freedom of association. As it is, the agreement is flawed and must be fixed*²⁷ ».

²² Voir <http://www.usleap.org/guatemala-cafta-labor-complaint-celebrates-4th-birthday-unions-do-not>

²³ Fair Labor Association (2012/04/30), *Letter to President Otto Perez Molina*, <http://usleap.org/files/Guatemala%20CAFTA%20Joint%20Brand%20Letter%20Final.pdf>
U.S. LEAP (2012/05/01), *Pressure Builds on Guatemala to Resolve Labor Complaint ; Leading U.S. Brands Weight In*, <http://usleap.org/pressure-builds-guatemala-resolve-labor-complaint-leading-us-brands-weight>

²⁴ AFL-CIO (2012/03/26), *Public Submission to the Office of Trade and Labor Affairs under Chaptres 16 (Labor) and 20 (Dispute Settlement) of the DR-CAFTA Concerning the Failure of the Government of Honduras to Effectively Enforce its Labor Laws and Comply with its Commitments under the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, <http://www.dol.gov/ilab/programs/otla/HondurasSubmission2012.pdf>

²⁵ Pour plus de détails, veuillez consulter la page suivante : <http://usleap.org/honduran-unions-file-cafta-labor-complaint-afl-cio>

²⁶ Pour plus de détails, veuillez consulter la page suivante : <http://www.usleap.org/mexican-union-files-nafta-labor-complaint>

²⁷ Canadian Labour Congress (2011/10/27), *Canadian Unions Assist Mexican Workers with NAFTA Challenges : Electrical Workers Persecuted by Mexican Government*, <http://www.canadianlabour.ca/national/news/canadian>

Perspective générale. Quel avenir pour les mécanismes de règlement des différends pour les dispositions sur le travail dans les ALE américains ?

Le manque de volonté politique est considéré comme l'une des raisons pour laquelle jusqu'ici, aucune des plaintes effectuées à travers l'ANACT n'a atteint un niveau supérieur aux consultations ministérielles²⁸. La dernière plainte envers le Mexique (voir l'encadré ci-haut) est la première à être effectuée sous la présidence d'Obama, ce qui peut susciter un certain espoir vu son initiative parallèle de lancer une demande de panel d'arbitrage dans le cadre du DR-CAFTA. Toutefois, le droit d'association ne peut faire l'objet d'un panel d'arbitrage menant à des sanctions dans le cadre de l'ANACT²⁹, ce qui laisse douter de l'impact réel de la plainte sur le règlement de la situation. Ce cas servira peut-être davantage à démontrer de nouveau les limites de l'accord et la nécessité de le réformer en vue d'offrir une protection réelle aux travailleurs.

Dans ce cas, ce sont plutôt les accords de nouvelle génération des États-Unis avec le Pérou, Panama, la Corée du Nord, mais surtout la Colombie qui pourraient faire figure de test. En effet, comme nous l'avons vu dans la section précédente, une attention particulière est portée aux violations des normes du travail en Colombie. Avec l'entrée en vigueur de l'ALE Colombie-États-Unis, tout laisse croire que le mécanisme de règlement des différends sera rapidement mis à l'épreuve. Celui-ci se

[unions-assist-mexican-workers-nafta-challenge-electrical-workers-persecuted-m](#)

²⁸ Delp, L. et al. (2004), *NAFTA's Labor Side Agreement : Fading into Oblivion? An Assessment of Workplace Health & Safety Cases*, Los Angeles : UCLA Center for Labor Research and Education, <http://www.labor.ucla.edu/publications/pdf/nafta.pdf>

²⁹ La seule étape où peut se rendre une plainte dans ce domaine est la consultation ministérielle, alors que d'autres droits peuvent être portés plus loin dans le processus de règlement des différends. Tous les droits ne sont donc pas protégés de la même manière dans l'ANACT.

distingue des mécanismes présents dans les accords précédents (comme l'ANACT et le DR-CAFTA) d'une part parce qu'il met les dispositions sur le travail sur un pied d'égalité avec l'ensemble des autres dispositions (commerce, propriété intellectuelle, etc.), et ensuite parce qu'il prévoit que les normes du travail internationalement reconnues doivent être respectées, sous peine de sanctions (voir la section précédente). Ce modèle pourra-t-il servir de meilleure pratique pour la réforme des anciens accords et la négociation des prochains accords ?

Ressources

Pour une présentation synthétique de l'évolution de la plainte contre le Guatemala dans le cadre du DR-CAFTA et les liens vers l'ensemble de la documentation officielle qui y est liée, voir la page du Bureau du Représentant des États-Unis pour le commerce extérieur (USTR).

<http://www.ustr.gov/trade-topics/labor/bilateral-and-regional-trade-agreements/guatemala-submission-under-cafta-dr>

Pour un suivi des principaux dossier liés aux droits des travailleurs sur le territoire des partenaires commerciaux des États-Unis en Amérique latine, veuillez consulter le site de l'organisme américain *U.S. Labor Education in the Americas Project*.

<http://usleap.org/>

Plus spécifiquement, pour un suivi de la plainte effectuée contre le Guatemala au sein du DR-CAFTA, veuillez consulter la page suivante :

<http://usleap.org/central-america-free-trade-agreement-cafta>

Pour une évaluation du mécanisme de règlement des différends de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail, veuillez consulter le rapport suivant :

Delp, L. *et al.* (2004), *NAFTA's Labor Side Agreement: Fading into Oblivion? An Assessment of Workplace Health & Safety Cases*, Los Angeles : UCLA Center for Labor Research and Education.

<http://www.labor.ucla.edu/publications/pdf/nafta.pdf>

Ce rapport met de l'avant l'idée que le traitement des plaintes (1) dépend de la volonté politique des gouvernements, (2) exclue les syndicats, et (3) possède une structure qui ne permet pas réellement de protéger les droits des travailleurs et de sanctionner les entreprises. On lit :

« The NAALC is no longer a viable tool under the current political climate and is in danger of fading into oblivion if lessons learned are not applied to improve the NAALC and future agreements³⁰. »

Ce rapport semble prophétique car d'une part, le nombre de plaintes dans les dernières années a été quasiment nul, et d'autre part, la Commission de coopération dans le domaine du travail, chargée de superviser la mise en œuvre de l'ANACT, a tout simplement suspendu ses travaux depuis 2010³¹.

Pour les rapports annuels de la Secrétariat de la Commission pour la coopération dans le domaine du travail, l'institution trilatérale chargée de la supervision de l'ANACT, veuillez consulter la page suivante :

<http://new.naalc.org/index.cfm?page=292>

³⁰ Delp *et al.* (2004), *op.cit.*, p.vii

³¹ Secretariat of the CLC (non daté), *Statement of the Council on the Secretariat of the Commission for Labor Cooperation of the NAALC*, <http://www.naalc.org/index.cfm?page=751&artcat=4&article=56>

Le Conseil de l'Union européenne annonce son désir de réintégrer le Myanmar au Système généralisé de préférences (SGP)

Le Conseil de l'Union européenne a annoncé la levée temporaire d'une série de sanctions pesant contre le Myanmar le 23 avril dernier, pour reconnaître les réformes entamées par le nouveau président Thein Sein. L'une d'elle est la suspension de l'accès conditionnel aux tarifs préférentiels offerts par le Système généralisé de préférences européen. Cet événement de l'actualité nous donne l'occasion d'explorer plus en détail cet instrument, et de l'évaluer de manière comparative.

Les États ont à leur disposition un certain nombre de moyens pour promouvoir l'application des normes du travail dans les pays avec lesquels ils commercent. Dans les sections précédentes, nous nous sommes attardés sur les dispositions sur le travail intégrées dans les accords commerciaux régionaux. Le Système généralisé de préférences (SGP) fait aussi partie de ces moyens. Il s'agit d'un instrument unilatéral utilisé principalement par l'Union européenne et les États-Unis pour promouvoir le développement de leurs partenaires commerciaux les moins avancés en leur accordant un accès plus favorable à leur marché grâce à des tarifs préférentiels non-réciproques. Ce traitement favorable est assorti d'un mécanisme de conditionnalité, incluant la nécessité de respecter une série de normes en matière de travail. Le Myanmar (Birmanie) a par exemple été suspendu des SGP européen et américain pour violation de normes internationales du travail.

La suspension du Myanmar des SGP européen et américain

Récemment, plusieurs membres de la communauté internationale ont commencé à envisager la levée des sanctions internationales dont le Myanmar fait l'objet.

Le Myanmar a effectivement affiché certains signes d'ouverture politique et économique avec l'arrivée au pouvoir de Thein Sein comme président « civil » (il est néanmoins issu des rangs de la junte militaire qui dirigeaient le pays durant les deux dernières décennies). Par exemple, l'élection législative partielle du 3 avril 2012 a permis à l'opposante Aung San Suu Kyi et à son parti, la Ligue nationale pour la démocratie, d'obtenir 43 des 45 sièges en jeu. De fait, il semble que le président Thein Sein ait entamé certaines réformes nécessaires pour rompre avec deux décennies de dictature militaire. À ce titre, on peut compter des initiatives telles que l'abolition partielle de la censure des médias, la libération de prisonniers politiques, la suspension d'un controversé projet chinois de barrage hydroélectrique et la refonte des lois foncières et du travail³².

C'est dans cette foulée que le 23 avril 2012, la Haute représentante de l'Union pour les Affaires étrangères et la politique de sécurité Catherine Ashton a annoncé la suspension par le Conseil de l'Union européenne des mesures restrictives pesant sur le Myanmar³³. Parmi ces annonces, on peut compter la volonté de lever temporairement la suspension du pays du Système généralisé de préférences « dès que possible », c'est-à-dire une fois que l'approbation de l'OIT aura été obtenue. Cette sanction de nature commerciale avait été établie en 1997 pour répondre aux accusations de travail forcé de civils dont les militaires au pouvoir au Myanmar étaient accusés. Le SGP européen tel qu'il existait à ce moment prévoyait de telles mesures en

³² Fuller, T. (2012/03/14), « A Most Unlikely Liberator in Myanmar », *New York Times*, http://www.nytimes.com/2012/03/15/world/asia/a-most-unlikely-liberator-in-myanmar.html?_r=1&pagewanted=print

³³ Voir le communiqué du 23 avril 2012 Conseil de l'UE pour la politique étrangère disponible à la page suivante : http://eeas.europa.eu/myanmar/index_en.htm

cas de recours par un État au travail de prisonniers et au travail forcé.

Les États-Unis possèdent aussi leur propre SGP, duquel est exclu le Myanmar. À ce jour, ils n'ont toujours pas annoncé la levée de cette exclusion, en vigueur depuis le 13 avril 1989. La suspension avait été décrétée par le président G. H. Bush de concert avec une série d'autres sanctions dans le but de condamner la répression sanglante des manifestations populaires contre le pouvoir militaire en août 1988. Le motif explicitement évoqué pour exclure le Myanmar du SGP américain avait été le non-respect des « normes du travail internationalement reconnues³⁴ ». En vertu du *Trade Reform Act* de 1974 (P.L. 93-618, tel qu'amendé), le président a effectivement l'autorité de suspendre le traitement commercial préférentiel prévu par le SGP si un pays « *has not taken or is not taking steps to afford internationally recognized worker rights to workers in the country*³⁵ ». Bien qu'aucun changement n'ait encore été envisagé sur le plan du SGP, les États-Unis ont répondu positivement aux réformes récentes en rétablissant les relations diplomatiques entre les deux pays et en annonçant une augmentation de l'aide humanitaire vers le Myanmar³⁶.

Les premiers pas cruciaux ayant été faits de part et d'autre, il reste encore à voir si le traitement commercial préférentiel que le SGP laisse miroiter saura se montrer un incitatif suffisant pour que le Myanmar ne mette un terme aux violations des normes du travail dont il est toujours accusé. Davantage, cet événement de l'actualité internationale est une occasion de se demander pourquoi et comment l'utilisation américaine et l'utilisation européenne du SGP diffèrent.

Perspective comparative sur les SGP des États-Unis et de l'Union européenne

Le SGP fait partie des instruments répondant à la même logique que celle mise de l'avant avec le débat sur la clause sociale à l'OMC, à savoir le recours à des sanctions où des incitatifs de nature commerciale ou financière afin d'assurer le respect de certaines normes du travail dans un pays donné, dans le cadre de relations commerciales entre deux ou plusieurs pays³⁷. Les pays du Sud ont tendance à reprocher aux pays du Nord qui recourent de manière stricte à une telle logique au travers des SGP ou des dispositions sur le travail dans leurs accords commerciaux bilatéraux et régionaux de faire preuve de protectionnisme déguisé (« *the protectionist wolf in social clothing*³⁸ ») et de s'en servir arbitrairement pour mettre de l'avant des objectifs plus large de politique extérieure, de manière à limiter leur développement économique et à réduire leurs avantages comparatifs en les forçant à rehausser leurs normes du travail, et donc le coût de la main-d'œuvre.

Le SGP américain se fait ainsi généralement reprocher son manque de transparence et le caractère arbitraire de son utilisation. L'Union européenne a plutôt réussi à faire face à de telles critiques en réformant son SGP en 2005 suite à une plainte de l'Inde à l'OMC sur le traitement privilégié accordé de manière discriminatoire au Pakistan. Le SGP+ européen mis en place avec cette réforme possède deux caractéristiques spécifiques : d'abord, il recourt uniquement à des incitatifs positifs et volontaires pour encourager les partenaires commerciaux les moins développés de l'UE à respecter les normes du travail ; ensuite, les pays qui

³⁴ Bush, G. H. (1989/04/13), *Proclamation 5955 – Amending the GSP*, <http://www.presidency.ucsb.edu/ws/index.php?pid=20444#axzz1tOl6mcKq>

³⁵ Martin, M. F. (2012), *U.S. Sanctions on Burma*, Congressional Research Service, 7-5700, R41336, p.25, www.crs.gov

³⁶ Martin (2012), *op.cit.*, pp.28-29.

³⁷ Définition tirée de Hepple, B. (2005), *Labour Laws and Global Trade*, Oxford, Hart Publishing, p.89.

³⁸ Orbie, J. & O. Barinbade (2008), « The Social Dimension of Globalization and EU Development Policy : Promoting Core Labour Standards and Corporate Social Responsibility », *Journal of European Integration* 30 (3), p.462

désirent se prévaloir de tarifs préférentiels en vertu de leur respect des normes du travail sont évalués en prenant comme point de départ les rapports de l'OIT. Ils doivent aussi ratifier les conventions fondamentales identifiées par la *Déclaration de l'OIT sur les principes et normes fondamentales au travail*, adoptée par la Conférence internationale du travail en 1998. Elle identifie huit conventions de l'OIT comme fondamentales, et tous les membres de l'organisation doivent les respecter peu importe s'ils les ont ratifié ou non. Ainsi, le SGP européen promeut des normes qui font l'objet d'un consensus international, et ce en recourant à des incitatifs positifs et volontaires pour assurer leur respect, plutôt que des sanctions contraignantes. De la même manière, l'évaluation des pays bénéficiaires du SGP européen est faite à partir des rapports de l'organisation internationale reconnue pour les questions de travail, l'OIT.

Au contraire, il est reproché aux États-Unis de forcer les pays voulant bénéficier de tarifs préférentiels par l'entremise de leur SGP à se conformer à des normes établies de manière discrétionnaire et unilatérale. Effectivement, l'inclusion au nombre des bénéficiaires du SGP américain est conditionnelle au respect des « normes du travail internationalement reconnues » qui ne sont pas directement calquées sur les conventions fondamentales de l'OIT consacrées par la Déclaration de 1998, et qui ne font donc pas l'objet d'un consensus au niveau international. Les États-Unis eux-mêmes n'ont ratifié qu'une seule des conventions fondamentales de l'OIT. En comparaison, les pays de l'UE ont fait un effort significatif pour ratifier l'ensemble des conventions fondamentales de l'OIT et ainsi donner plus de cohérence et de légitimité à l'action internationale de la Commission européenne en matière de promotion des normes du travail, ce qui n'était pas le cas il y a quelques années seulement³⁹. Par ailleurs, le SGP américain

offre très peu de transparence sur les conditions menant à la suspension d'un pays. Le Bureau du Représentant des États-Unis pour le commerce extérieur doit simplement déterminer si le pays « *is taking steps* » en vue du respect des droits des travailleurs, et les critères qui guident ce choix restent très opaques⁴⁰. Cela laisse croire que des considérations différentes des objectifs affichés peuvent être à l'œuvre.

Ces différences peuvent sembler mineures, mais elles sont suffisantes pour que le SGP européen soit loué, et le SGP américain critiqué comme étant une forme « agressive⁴¹ » d'unilatéralisme. Un autre élément doit toutefois être pris en compte dans l'évaluation comparatif des utilisations américaine et européenne du SGP, soit l'impact réel sur les conditions de travail de chacune des approches. Est-ce que l'approche plus agressive des États-Unis mène à un plus grand respect des normes du travail, ou à une résistance plus forte de la part des États bénéficiaires ? De même, est-ce que le recours discrétionnaire au sanctions dans le cadre du SGP américain mine les objectifs poursuivis ? D'autre part, est-ce que l'approche coopérative et volontaire de l'UE permet d'envisager un impact réel sur les conditions de travail dans les pays bénéficiaires ou l'enjeu est-il relégué au second plan ? La littérature sur le sujet est équivoque : l'enjeu des normes du travail dans la politique extérieure de l'Union européenne est beaucoup plus marginale en comparaison avec les États-Unis où, comme nous l'avons vu dans les sections précédentes, la question de la protection des droits des travailleurs est beaucoup plus présente dans le débat public⁴².

Europe ? », in Whitman, R. G. (ed.), *Normative Power Europe*, London, Palgrave Macmillan, pp.160-185.

⁴⁰ Hepple (2005), *op.cit.*, pp.96-97.

⁴¹ Pour des discussions plus approfondies sur ces thèmes, voir Hepple (2005), *op.cit.*, et Orbie (2011), *op.cit.*

⁴² Pour une étude approfondie sur ce thème, voir Kerremans, B. et M. M. Gistelincx (2008), « Trade Agreements, Labour Standards and Political Parties : Differences between the U.S. and the EU in their Approach Towards the Inclusion of Labour Standards in

³⁹ Orbie, J. (2011), « Promoting Labour Standards Through Trade : Normative Power or Regulatory State

Le cas de l'Union européenne est différent. D'abord, cette question est loin de faire partie des priorités des États membres de l'UE lors de l'adoption d'accords commerciaux. Ensuite, sur le plan intérieur, les compétences de la Commission européenne en matière de travail sont limitées puisque celle-ci n'est pas compétente pour les questions de salaire et relations industrielles. Par ailleurs, le droit européen du travail repose sur la coopération et n'est pas toujours contraignant, surtout depuis que la Stratégie de Lisbonne a mis de l'avant la Méthode ouverte de coordination comme mode d'action dans le domaine social⁴³. De manière générale, les questions sociales restent la prérogative des États membres, et ceux-ci sont souvent réticents à aux initiatives de la Commission dans ce domaine. De plus, les objectifs de libéralisation commerciale tendent à prévaloir sur les objectifs sociaux dans l'action extérieure de l'UE, de la même manière que les objectifs prioritaires de l'UE sur le plan intérieur concernent l'intégration des marchés plus que tout autre domaine⁴⁴. Finalement, la promotion des normes fondamentales du travail est incluse au sein d'un cadre d'action plus large en matière sociale et de développement, en particulier dans le cadre du SGP+. Dans ce contexte, les droits humains dits « de première génération » (politiques et civils) tendent à passer devant les droits de « seconde génération » (économique et sociaux)⁴⁵. L'action européenne en matière de promotion des normes du travail avec ses partenaires commerciaux a donc un déficit de cohérence qui en limite la portée.

International Trade Agreements», *UNU-CRIS Working Papers*, W-2008/1.

⁴³ La Méthode ouverte de coordination est un mode de coordination non-contraignant des politiques publiques appliqué à des domaines de compétence relevant principalement des États membres. Elle repose sur la coopération volontaire, le partage de bonnes pratiques et le *benchmarking*, de sorte que son efficacité réelle est souvent mise en doute.

⁴⁴ Orbie (2011), *op.cit.*

⁴⁵ *ibid.*, p.175.

C'est donc à la fois la question de la légitimité et celle de l'impact réel sur les droits des travailleurs qui doivent être prises en compte lorsqu'il s'agit d'évaluer des instruments de promotion des normes du travail avec des partenaires commerciaux. Si l'approche européenne se démarque sur le premier point dans le cadre de son SGP, la capacité d'influence concrète de l'UE par ce moyen semble assez faible.

Ressources

Synthèse des législations européennes : le nouveau cadre réglementaire pour le Système généralisé de préférences de l'UE.

http://europa.eu/legislation_summaries/external_trade/r11016_fr.htm

http://europa.eu/legislation_summaries/external_trade/cx0003_fr.htm

Pour accéder à l'ensemble des publications officielles sur le SGP américain, veuillez consulter la page du Bureau du Représentant des États-Unis pour le commerce extérieur :

<http://www.ustr.gov/trade-topics/trade-development/preference-programs/generalized-system-preference-gsp>

Pour une synthèse portant sur l'histoire et le fonctionnement du SGP américain, et sur son renouvellement prochain, veuillez consulter le rapport suivant :

Jones, V. C. (2012), *Generalized System of Preference: Background and Renewal Debate*, Congressional Research Service, 7-5700, RL33663, www.crs.gov.

La gouvernance du travail dans l'Union européenne : Euro-syndicalisme et Dialogue social.

*La conférence d'Anne Dufresne⁴⁶ au CEIM le 8 mars 2012, dans le cadre du lancement de son livre *Le salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme*⁴⁷, a permis d'éclairer plusieurs facettes de la dynamique liant gouvernance économique et droits des travailleurs telle qu'elle se présente dans le cas particulier de l'Union européenne.*

Les sections précédentes de cette chronique sont autant d'exemples que les initiatives de gouvernance internationale du travail semblent avoir un net déficit de cohérence et d'efficacité, notamment face aux institutions économiques internationales. Dans ce contexte, les mécanismes de régulation supranationale du travail développés en parallèle au marché unique européen font figure de modèle. Effectivement, sous l'impulsion de du Président de la Commission européenne Jacques Delors (1985-1995), les institutions commerciales et économiques de l'UE ont été complétées par des institutions « sociales » dès la fin des années 1980, avec comme objectif affiché de s'assurer que le marché unique ne résulte pas simplement en une course vers le bas en matière de normes du travail. L'UE s'est donc progressivement vue accorder des compétences – limitées – en matière sociale, et le Dialogue social européen, un organe tripartite regroupant les partenaires sociaux européens et la Commission européenne, s'est vu conférer par le traité de Maastricht un rôle important dans le processus législatif et les initiatives de régulation en matière sociale et plus précisément en matière de travail (voir la

partie « Pour aller plus loin » de la rubrique pour une courte présentation du Dialogue social européen).

D'un point de vue nord-américain, le modèle européen de gouvernance supranationale du travail basé sur la concertation avec les syndicats au sein du Dialogue social et une européanisation partielle du droit du travail peut sembler porteur. L'ouvrage *Le salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme* (2011) d'Anne Dufresne pousse pourtant à reconsidérer cette impression.

L'ouvrage contribue au développement d'un regard plus critique sur le rôle et la place des syndicats dans l'UE et sur la gouvernance sociale européenne. D'abord, il faut remarquer que la partie du Traité de Lisbonne traitant des politiques sociales européennes exclut le salaire des domaines de compétence de l'UE, et donc du Dialogue social et du droit européen du travail, alors que pourtant, les initiatives de gouvernance économique de l'UE, notamment les pactes et paquets législatifs récents⁴⁸, constituent autant de régulations favorisant une spirale de modération salariale dont les travailleurs allemands seraient parmi les premières victimes. En fait, des mécanismes stricts de contrôle salarial ont été mis sur pied au niveau européen. Si l'on se fie aux données présentées par Dufresne, leur impact se traduit concrètement en un écart croissant entre les gains de productivités et l'augmentation des salaires réels. Dans un contexte de crise, il est possible d'en retrouver des exemples très concrets en Grèce et en Irlande notamment.

⁴⁶ Docteure en sociologie, chargée de recherche, FRS-FNRS, Université catholique de Louvain.

⁴⁷ Dufresne, Anne (2011) *Le salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme. Histoire de la coordination des négociations collectives nationales*. Paris : Presses universitaires de Nancy.

⁴⁸ Dufresne cite plus spécifiquement le Pacte pour la compétitivité Merkel-Sarkozy, le Pacte pour l'Euro et le Pacte pour l'Euro Plus (niveau intergouvernemental européen), ainsi que le Paquet législatif « gouvernance économique » (niveau législatif européen).

C'est sur ce socle que Dufresne développe sa problématique, à savoir l'avenir des stratégies syndicales européennes visant à redonner force à l'enjeu salarial, qui était resté le point aveugle de l'euro-syndicalisme. Dufresne n'accorde pas une importance particulière au Dialogue social, qu'elle considère dans son état actuel comme un instrument de légitimation au sein duquel les euro-syndicalistes sont cooptés. Elle explore dans son ouvrage les stratégies de coordination des négociations collectives nationales visant à lutter contre le *dumping* social et le nivellement vers le bas des salaires. Les données soutiennent la thèse selon laquelle le développement d'un syndicalisme réellement européen reste embryonnaire, et selon laquelle en Europe comme ailleurs, les droits des travailleurs occupent encore le second rang face aux mécanismes de gouvernance économique.

Face à ce constat, l'idée d'un salaire minimum européen, poussée notamment par les premières victimes de la modération salariale, les syndicats allemands⁴⁹, pourrait servir de socle à la coordination syndicale et favoriser une européanisation des relations industrielles qui tarde encore à se manifester dans un contexte politique multi-niveaux et multi-institutions. Plus généralement, la situation du syndicalisme européen est une bonne illustration de la difficulté que représente la défense des droits des travailleurs dans un contexte de libéralisation des échanges tel que celui qui caractérise le marché unique européen, avec en filigrane la mise sur pied de mécanismes de gouvernance économique forts sans équivalent en matière sociale.

⁴⁹ L'Allemagne est une des grandes économies européennes à ne pas fixer de salaire minimum. Dufresne a aussi remarqué dans sa conférence que l'Allemagne est le premier acteur de la modération salariale, ce qui place ce pays dans un état de « misère sociale ». D'autre part, l'idée d'un salaire minimum européen se serait développé en parallèle avec la naissance d'une lutte pour le salaire minimum en Allemagne dans ce contexte de modération syndicale, ce qui met en évidence la centralité des acteurs syndicaux allemands dans le syndicalisme européen.

Pour aller plus loin. Le Dialogue social européen : un aperçu

Le Dialogue social est un organe de concertation composé de représentants des employés, des employeurs et de la Commission européenne. Il existe sous deux paliers, soit le Dialogue social intersectoriel, où siège la Confédération européenne des syndicats et les confédérations patronales comme BusinessEurope, et le Dialogue social sectoriel, où siègent les associations syndicales et patronales par secteurs industriels, comme la Fédération européenne des métallurgistes, dans le secteur de la sidérurgie.

Les partenaires sociaux du Dialogue social intersectoriel peuvent être consultés pour les législations européennes touchant le domaine social (c'est le cas pour la révision en cours de la directive 2003/88/CE sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail par exemple), en plus de détenir un rôle d'initiative pour adopter des accords cadres autonomes non-contraignants au niveau intersectoriel et sectoriel (par exemple, l'Accord cadre autonome sur le télé-travail), dont certains ont fait l'objet d'une transformation en directive européenne, comme l'Accord cadre autonome sur le congé parental, récemment révisé (2008). On remarque toutefois une explosion des activités du Dialogue social sectoriel depuis quelques années. La compétence des partenaires sociaux de différentes industries se limite à l'adoption de textes non-contraignants comme des lignes de conduites. Ces phénomènes s'inscrivent dans la lignée de la Méthode ouverte de coordination, encouragée en matière de gouvernance sociale européenne par la Stratégie de Lisbonne.

Ressources

Pour plus d'informations sur le Dialogue social européen et son fonctionnement, veuillez consulter la page du Directeur-général Emploi, affaires sociales et inclusions de la Commission européenne :

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=fr>

Pour plus d'informations sur le droit du travail européen, veuillez consulter la page suivante, sur le même site web :

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=fr>

Pour accéder à l'ensemble des accords cadres adoptés par le Dialogue social intersectoriel européen, veuillez consulter la page suivante :

<http://www.etuc.org/r/615>

Recherches approfondies sur l'euro-syndicalisme et le Dialogue social européen :

Clauwaert, S. (2011), « 2011 : 20 Years of Interprofessional Social Dialogue : Achievements and Prospects », *Transfer* 17 : 169-179.

Dufresne, A., Degryse, C. & P. Pochet, eds. (2006), *The European Sectoral Social Dialogue. Actors, Development and Challenges*. Brussels : Peter Lang.

Erne, R. (2008), *European Unions. Labor's Quest for Transnational Democracy*. Ithaca & London : ILR Press.

Wagner, A.-C. (2005), *Vers une Europe syndicale. Une enquête sur la Confédération européenne des syndicats*. Broissieux : Éditions du Croquant.

Recensions

Le travail au-delà du travail. Autour de *The Precariat* de Guy Standing (2011) et *The Idea of Labour Law* de Guy Davidov et Brian Langille (2011).

Les transformations des marchés du travail mis en évidence par les sociologues, économistes et juristes dans les deux dernières décennies ont poussé plusieurs auteurs à repenser les droits liés au travail. Deux contributions récentes offrent un effort intéressant en ce sens, puisqu'elles identifient à la fois la nature des transformations et les manières d'adapter les lois et les politiques publiques à celles-ci. L'idée centrale : la société du « *labour* » devient progressivement chose du passé, alors que les politiques et les législations sur le travail n'évoluent pas de manière concomitante.

The Precariat, de Guy Standing, est un ouvrage accessible qui s'attarde à ces problématiques. Il effectue un retour sur les contributions de l'auteur et les débats académiques contemporains sur la flexibilité d'emploi en avançant l'idée qu'une nouvelle classe est en train de voir le jour, le *précariat*. Le *précariat* regroupe de manière transversale les membres de plusieurs catégories socio-démographiques vulnérables (jeunes, femmes, migrants, etc.) au sein d'une même classe possédant deux caractéristiques spécifiques : l'insécurité d'emploi et l'absence d'identité professionnelle. Il ne s'agit donc pas d'une nouvelle classe ouvrière (*labour class*). Il ne s'agit pas, non plus, de salariés à proprement parler. En effet, une partie importante du travail (*work*) que les membres du *précariat* effectuent n'entre pas dans le cadre d'une relation de travail salariée (*labour*).

Dans ce contexte, les mécanismes de protection sociale, mais aussi de représentation des travailleurs, révèlent des lacunes. Les membres du *précariat*

deviennent des *denizens*, c'est-à-dire des citoyens ne possédant qu'une partie des droits accordés aux autres. Pour répondre aux problèmes ainsi identifiés, Standing propose la mise sur pied de nouvelles politiques publiques guidées par deux principes : la sécurité et le pouvoir d'action (*agency*). Ainsi, il propose de mettre sur pied un revenu citoyen universel, des droits et des protections liés au travail de manière général (*work*) plutôt qu'aux relations d'emploi salarié formelles (*labour*), ainsi que de repenser les mécanismes d'association pour offrir une voix (*voice*) au *précariat*.

Le second ouvrage regroupe les contributions de plusieurs auteurs ayant tenté de repenser le droit du travail après le travail (« *labour law after labour* »), notamment en revenant sur ses fondements. L'idée centrale est qu'une part croissante des travailleurs s'insère dans des segments du marché du travail qui sont couverts de manière inadéquate par le droit du travail, ou qui tombe dans ses interstices. Les différentes contributions de l'ouvrage identifient plusieurs cas de figure : la décomposition de la classe salariée traditionnelle en des formes d'emplois atypiques (chapitre 1), la marginalisation du travail domestique (chapitre 8), la présence importante de travailleurs informels ne correspondant pas à la binarité employeur-employé généralement consacrée par le droit du travail (chapitre 14), les situations de travail non-payé, de transitions entre emploi et chômage, et d'autres arrangements entrant dans un cadre plus large qu'une relation d'emploi – on parle ici d'une *labour market perspective* (chapitre 18), l'exclusion des travailleurs migrants des mécanismes de protection sociale du pays d'accueil sur la base de leur nationalité et les restrictions différenciés aux droits en fonction de statuts gradués (chapitre 22).

Ces deux contributions proposent donc de dépasser le travail (*labour*) lorsqu'il est

question de politiques publiques et de droit du travail, pour offrir une approche plus inclusive. Reste à voir si ces réflexions trouveront écho au niveau des gouvernements et des institutions internationales ou si la préférence pour des politiques de déréglementation, si populaires en contexte de crise, perdurera.

Références :

Standing, G. (2011), *The Precariat. The New Dangerous Class*, London, Bloomsbury.

Davidov, G. & B. Langille, eds. (2011), *The Idea of Labour Law*, Oxford, Oxford University Press.

Institut international d'études sociales (2012) *Rapport sur le monde du travail 2012 : De meilleurs emplois pour une économie meilleure*, Genève, Organisation internationale du travail.

L'Institut international d'études sociales (IIES) de l'OIT publie chaque année un « Rapport sur le monde du travail ». Le dernier d'entre eux a été rendu public le 30 avril dernier. Il aborde de front la question de l'impact des politiques d'austérité sur le marché du travail et l'emploi. Le constat de départ est le suivant : 50 millions d'emplois font toujours défaut par rapport à 2008, année du début de la crise, et les projections de l'IIES ne permettent pas d'envisager que ce déficit sera surmonté d'ici plusieurs années.

Le rapport insiste aussi sur les transformations structurelles du marché du travail. Les risques d'exclusion et de chômage à long terme augmentent alors que les emplois deviennent plus instables et précaires. Par exemple, on assiste à une croissance du travail partiel contraint, du travail temporaire et du travail informel, qui sont autant de figures de ce phénomène.

Le rapport défend l'idée que la préférence pour des politiques d'austérité dans les économies avancées constitue un piège. Les

données de l'IIES démontrent que les dérégulations du marché du travail et les politiques de réduction du déficit budgétaire n'ont pas suffi à redonner confiance au secteur financier et à susciter un regain du volume d'investissements, bien au contraire.

Les auteurs s'inspirent de l'approche développée dans le précédent rapport, paru en 2011, afin de présenter une « stratégie de croissance et d'emploi » pour contrer les problèmes liés aux politiques d'austérité. Cette approche se décline en trois points : supporter l'augmentation des salaires et appliquer les normes fondamentales du travail ; restaurer les conditions nécessaires pour relancer le crédit et créer un environnement favorable aux petites entreprises et à l'investissement ; promouvoir l'emploi par un réaménagement des investissements publics vers la protection sociale, la relance de la consommation, et la lutte contre le chômage, notamment chez les jeunes.

Le rapport de 2012 de l'IIES s'inscrit donc dans une orientation contrant les mesures d'austérité proposées jusqu'ici pour trouver une sortie de crise, en particulier en Europe. Reste à voir dans quelle mesure une telle position sera relayée au niveau des États.

Voir version intégrale du rapport :

<http://www.ilo.org/global/publications/book/world-of-work/lang--fr/index.htm>

Des études de cas nationales et régionales ont aussi été rendues publiques avec le rapport.

Autres publications récentes

Novitz, T. & D. Mangan, eds. (2011), *The Role of Labour Standards in Development: From Theory to Sustainable Practice ?* Oxford, British Academy and Oxford University Press.

Tremblay, D.-G. (2012), *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, 3^e édition, Montréal, PUQ.

Ce bulletin d'information est réalisé par le **Centre d'études sur l'intégration et la mondialisation** (CEIM), projet Gouvernance globale du travail (GGT).

Direction scientifique : Thomas Collombat, Yanick Noiseux et Michèle Rioux

Rédaction, recherche et coordination :

Xavier St-Denis

st-denis.xavier@courrier.uqam.ca

Pour nous joindre : +1 (514) 987-3000 #3910



www.ceim.uqam.ca



www.ggt.uqam.ca/