
NOTE D'INFORMATION

Préparée pour la
2^e Réunion de la Commission mondiale sur l'avenir du travail
15-17 février 2018

11

Groupe 6 : L'avenir de la gouvernance du travail

Nouvelles orientations pour la gouvernance du travail

L'établissement, en août 2017, de la Commission mondiale sur l'avenir du travail a marqué le début de la deuxième phase de l'Initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail. Les six groupes thématiques serviront de base à la poursuite des discussions de la Commission mondiale. Ils portent sur les principaux enjeux à prendre en considération si l'on veut que le travail de demain assure la sécurité, l'égalité et la prospérité. Une série de notes d'information, préparées dans le cadre de chacun des groupes proposés, ont pour but d'encourager la discussion sur un certain nombre de questions relevant des différents thèmes. Les groupes thématiques ne sont pas nécessairement liés à la structure du rapport final.

Liste des notes d'information

Groupe 1: Rôle que joue le travail pour les individus et la société

#1. Individus, travail et société

#2. Répondre à la situation des jeunes et à leurs aspirations

Groupe 2: Mettre fin à l'inégalité systématique des femmes sur le lieu de travail dans le monde

#3. Répondre aux préoccupations liées aux marchés du travail inclusifs et à l'égalité des sexes

#4. Autonomisation des femmes qui travaillent dans l'économie informelle

Groupe 3: La technologie au service du développement social, environnemental et économique

#5. La qualité de l'emploi dans l'économie des plates-formes numériques

#6. Impact des technologies sur la qualité et la quantité des emplois

Groupe 4: Gérer le changement à toutes les étapes de l'éducation

#7. Gérer les transitions tout au long de la vie

#8. Systèmes et politiques de développement des compétences pour la main-d'œuvre de demain

Groupe 5: Nouvelles approches de la croissance et du développement

#9. Nouveaux modèles économiques pour une croissance inclusive

#10. Des chaînes de valeur mondiales pour un avenir inclusif et durable

Groupe 6: L'avenir de la gouvernance du travail

#11. Nouvelles orientations pour la gouvernance du travail

#12. Approches innovantes pour garantir une protection sociale universelle pour l'avenir du travail

Introduction

Les transformations que connaît le monde du travail constituent des défis sans précédent pour les institutions et les modes de gouvernance du travail en vigueur. Nombre de ces défis sont associés à la mondialisation (BIT, 2017a). L'intégration des marchés à l'échelle mondiale met les États en concurrence, y compris en ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi. Elle limite aussi les marges de manœuvre des politiques nationales. Ces deux effets mettent sous pression les modes établis de gouvernance du travail. Au niveau national, l'effectivité de la réglementation de la relation individuelle de travail par la loi est remise en cause par l'informalité, les migrations de main-d'œuvre et la prolifération des formes d'emploi atypiques. La réglementation collective du travail est affaiblie par la stagnation ou la chute des effectifs syndicaux, et dans certains cas par un manque de soutien politique à la négociation collective. L'effectivité de la réglementation publique est aussi menacée, dans bien des cas, par un affaiblissement du soutien à l'administration du travail, notamment à l'inspection du travail et aux mécanismes de règlement des différends.

Malgré ces difficultés, l'État-nation demeure un acteur central de la gouvernance du travail: bien des choses restent du ressort de la juridiction nationale. Ainsi, c'est à l'État-nation que revient l'autorité – et la responsabilité – d'atténuer les effets de la mondialisation sur les travailleurs et les entreprises, même si sa capacité d'exercer cette responsabilité est soumise à de considérables contraintes. En particulier, les institutions existantes et les modes de gouvernance en vigueur ne couvrent pas toujours toute la population qui travaille.

La présente note d'information examine en quoi les nouvelles orientations possibles en matière de gouvernance du travail feront que celle-ci sera différente à l'avenir, et comment seront prises en compte les transformations en cours. Elle traite de la gouvernance du travail à l'échelle nationale et transnationale, ainsi que de la gouvernance privée et de la nouvelle gouvernance.

Principaux constats

Gouvernance du travail à l'échelle nationale

La gouvernance du travail à l'échelle nationale résulte de l'interaction entre les institutions du marché du travail au sein d'un système d'ensemble (Berg, 2015). Cela comprend l'inscription des normes internationales du travail dans le droit national, une administration du travail avec toutes ses composantes, des relations professionnelles collectives, la fixation d'un salaire minimum et la relation individuelle de travail.

La relation de travail se situe à l'intersection de l'organisation économique et de la réglementation du travail par la loi. En tant que moyen d'organisation du travail, la relation de travail favorise la productivité grâce à la stabilité de l'emploi; elle participe ainsi de façon positive aux résultats économiques d'ensemble (BIT, 2016a). Avec le temps, le contrat de travail s'est imposé comme l'institution juridique primordiale

pour réglementer la structure économique du travail au sein de la relation de travail. La présomption d'un travail subordonné sous le contrôle d'un employeur unique est au cœur de la réglementation *par la loi* de la relation de travail.

Dans le système de gouvernance nationale, le contrat de travail se situe dans un ensemble de strates interconnectées (BIT, 2016b). La législation d'ordre public complète le contrat de travail en établissant des conditions d'emploi minimales et, souvent, en instituant le bénéfice de la protection sociale. En général, cette législation facilite la négociation collective en tant que strate supplémentaire de gouvernance. La gouvernance privée et diverses formes de gouvernance transnationale – qui se réfèrent aux normes internationales du travail et visent à renforcer leur application à l'échelle nationale – constituent de nouvelles strates qui contribuent à conformer la relation de travail. Réciproquement, chacune des strates dépend de l'existence de la relation de travail pour conférer les avantages ou prestations envisagées.

Même avec la prolifération des nouvelles modalités de travail et l'émergence de nouvelles strates de gouvernance, le contrat de travail reste la pierre de touche *conceptuelle* de l'action de l'Etat pour ce qui est de concevoir des dispositions visant à assurer la protection par la loi des travailleurs engagés dans des formes d'emploi atypiques (Deakin, 2013). Ces dispositions peuvent être les suivantes: garantir l'égalité de traitement pour les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi; établir une nouvelle réglementation du temps de travail; remédier au problème de la qualification fictive ou erronée des relations d'emploi; restreindre le droit des employeurs d'engager les travailleurs sous des formes atypiques d'emploi; assigner les obligations et responsabilités dans les arrangements contractuels multipartites (BIT, 2016a). Pour faire respecter la législation, certaines inspections du travail ont adopté une approche stratégique (Weil, 2008) pour résoudre les problèmes que pose l'éclatement du lieu de travail au regard de la relation de travail (Weil, 2014). Pour leur part, les représentants des travailleurs ont expérimenté de nouveaux moyens d'organisation et d'action collectives (BIT, 2015).

Toutefois, les mesures d'ordre public assises sur le concept établi de travail subordonné sous le contrôle de l'employeur unique ne suffiront pas à résoudre tous les problèmes. Elles ne peuvent appréhender les arrangements multipartites. Les travailleurs de l'économie informelle sont hors de leur portée et elles ne peuvent promouvoir la transition de l'informel au formel avec une égalité des droits au travail.

Ces défis, et d'autres, auxquels est confrontée l'effectivité de la réglementation établie, par la loi, de la relation de travail, ont suscité des propositions alternatives: l'établissement de «droits de tirage sociaux» (Supiot, 1999; voir la Note d'information n° 7); la reconnaissance de marchés du travail «transitionnels» (Gazier et Gautié, 2011); le choix d'un «contrat de travail unique» plutôt que d'une multiplicité de formes d'engagement dans le travail (Casale et Perulli, 2014); la reconnaissance de «relations de travail personnelles» comme base de réglementation du travail individuel (Freedland et Kountouris, 2011); l'allocation des responsabilités de l'employeur à toute partie ayant «un droit légal d'exercer une fonction de l'employeur ou un droit légal de jouer un rôle de décision dans l'exercice d'une telle fonction» (Prassl, 2015, p. 165); l'adoption d'une «constitution du travail» pour garantir les droits sociaux des personnes engagées dans un travail subordonné (Dukes, 2014).

Enfin, beaucoup dépendra du fait que les Etats continueront de poursuivre les objectifs économiques et sociaux stratégiques que permettait d'atteindre, efficacement, la relation de travail. Beaucoup dépendra aussi de l'engagement des forces sociales

dans cette direction. Et beaucoup dépendra encore des effets des autres modes de gouvernance sur les travailleurs engagés dans des relations de travail ou d'emploi.

Les normes internationales du travail et la gouvernance transnationale du travail

Les normes internationales du travail constituent des références essentielles pour la gouvernance du travail. Dans le cadre de son mécanisme d'examen des normes, l'OIT passe en revue l'ensemble des normes internationales du travail en vue de les mettre à jour et de s'assurer de leur pertinence pour l'avenir. Toute une série de mécanismes de gouvernance transnationale s'appuient sur ce corpus de normes internationales du travail: accords économiques régionaux, initiatives de gouvernance privée et accords-cadres internationaux. Les normes internationales du travail en général et les principes et droits fondamentaux au travail en particulier constituent des références pour les dispositions sociales incluses dans les traités sur les échanges et les investissements internationaux ainsi que pour les clauses sociales qui s'appliquent dans les pratiques d'investissement et de prêt des institutions financières internationales.

Plusieurs accords économiques internationaux comprennent des cadres de gouvernance du travail, qui visent à protéger les droits des travailleurs et/ou à encourager l'application des normes internationales du travail par le truchement de la législation nationale, ainsi qu'à assurer la convergence de ces cadres juridiques. Tant l'Union européenne que le Conseil de l'Europe garantissent la protection des droits fondamentaux des travailleurs, tandis que la Commission européenne détient une autorité réglementaire directe sur certaines questions (Hendrickx et Giubboni, 2015; Novitz, 2010). Les droits fondamentaux au travail sont protégés de diverses manières dans le système interaméricain des droits de l'homme (Belle Antoine, 2015; Novitz, 2010), par l'Union africaine (Novitz, 2010) et par la Communauté de développement de l'Afrique australe (Bamu et Mudarikwa, 2015). L'Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires (OHADA) a élaboré un droit du travail uniformisé pour ses Etats membres en Afrique centrale et occidentale (Blackett, 2010), tandis que la Communauté des Caraïbes propose des modèles de législation du travail sur certains sujets (Corthésy et Harris-Roper, 2014).

Les dispositions relatives au travail sont de plus en plus courantes dans les accords bilatéraux et multilatéraux sur les échanges et les investissements, y compris entre les pays en développement (BIT, 2017a). Ils varient fortement à plusieurs égards: contenu normatif, mécanismes de supervision des pratiques nationales; structures et résultats des procédures de règlement des différends. Tous ces éléments ont été largement étudiés pour de nombreux accords (voir, par exemple, Compa et Brooks, 2015). Des analyses récentes suggèrent que l'évaluation des effets des dispositions sur le travail incluses dans les accords commerciaux doit porter une attention particulière à l'équilibre des mesures politiques à propos de toute disposition, et à la façon dont celle-ci peut affecter les capacités des Etats, des parties prenantes, et/ou des entreprises (Aissi, Peels et Samaan, à paraître). Un important résultat est que les dispositions sur le travail risquent de n'atténuer aucun effet préjudiciable de la libéralisation des échanges, *sauf* si elles sont accompagnées d'autres mesures d'ordre politique, notamment du soutien de la société civile par son action et sa participation (Cheong et Ebert, 2016).

Pour sa part, la Société financière internationale (SFI) a commencé, dans les années 1990, à considérer les questions sociales dans ses pratiques de prêt (Sims, 2009).

Depuis 2006, elle demande systématiquement le respect de normes de performance qui comprennent des dispositions sur le travail (Cradden, Graz et Pamingle, 2015). Depuis 2013, la Banque mondiale a remplacé ses anciennes mesures de sauvegarde par les normes de performance de la SFI. Toutefois, depuis 2018 ces dernières sont supplantées par un nouveau cadre environnemental et social qui s'applique à tous les nouveaux projets d'investissement de la Banque mondiale¹. Ce cadre comprendra des normes de performance dans les quatre domaines des normes fondamentales du travail de l'OIT.

De même que pour les dispositions relatives au travail inscrites dans les accords sur les échanges et les investissements, les normes de performance de la SFI soulèvent des questions à plusieurs égards: contenu normatif, champ d'application, mécanismes de supervision et effets dans la pratique (Ebert, 2014). Bien qu'elles comprennent un mécanisme de plainte, il existe des doutes quant à leur utilité. Une étude a observé que ces normes de performance ouvrent un «espace réglementaire» au sein duquel les acteurs locaux peuvent faire valoir les droits que leur confère la loi. Toutefois, cette étude a aussi montré que leur aptitude à le faire dépend de l'effectivité de leur capacité de représentation collective. Or pas moins de 95 pour cent des travailleurs potentiellement couverts ne sont pas au fait des mécanismes de plainte, pas plus que des normes de performance elles-mêmes (Cradden, Graz et Pamingle, 2015).

Les accords-cadres internationaux conclus entre les fédérations syndicales mondiales et les entreprises multinationales font fréquemment référence à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail². Ces accords sont le fruit des relations professionnelles solides et constructives qui existent entre ces acteurs pour promouvoir les droits et principes fondamentaux au travail dans le cadre des opérations des entreprises multinationales concernées. En signant ces accords, chacune des deux parties reconnaît l'autre en tant que partenaire légitime des relations professionnelles à l'échelle mondiale et s'engage à coopérer en vue de l'application et du contrôle du respect de ces principes au niveau national. Les études montrent que, en encourageant le respect de ces principes et le règlement des différends quant à leur violation par les acteurs nationaux des relations professionnelles, les accords-cadres internationaux établissent et renforcent la capacité des systèmes nationaux de relations professionnelles et de gouvernance du travail (BIT, à paraître).

La gouvernance privée

De nombreuses entreprises ont adopté des dispositions en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE) pour déterminer les conditions de travail et d'emploi s'appliquant à leurs opérations. D'autres participent – quelquefois en plus de leur politique de RSE – à des activités impliquant plusieurs parties prenantes en vue d'améliorer les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales³. Le programme Better Work, que l'OIT elle-même a établi avec la SFI, comprend des éléments relevant de cette gouvernance privée⁴.

Les effets de la réglementation privée sur la pratique ont été largement étudiés. De nombreuses études observent que celle-ci a des effets positifs sur les questions les

1 Voir <http://www.worldbank.org/en/programs/environmental-and-social-policies-for-projects/brief/the-environmental-and-social-framework-esf#policies> [consulté le 8 février 2018]. Les normes de performance ont aussi une influence sur d'autres prêts au secteur privé à l'échelle internationale, qu'ils émanent d'institutions publiques ou privées (Ebert, 2014).

2 Il s'agit de: la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; l'abolition effective du travail des enfants; l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

3 A titre d'exemples, on peut citer l'Initiative sur le commerce éthique (ETI, www.ethicaltrade.org) et la Labor Association (www.fairlabor.org).

4 Voir www.betterwork.org.

plus simples, comme le non-respect des conditions salariales, plutôt que sur les problèmes plus complexes, notamment la liberté syndicale (Barrientos et Smith, 2007). Pour que les effets se fassent sentir à long terme, il faudra donc établir des mécanismes institutionnels durables (Rodríguez-Garavito, 2005). Comme on l'a vu plus haut, le soutien actif de la société civile peut rendre efficace le fonctionnement de la gouvernance privée (Amengual et Chirot, 2016). Toutefois, même lorsque les études portent sur le même pays, le constat reste mitigé quant à l'efficacité de la gouvernance privée pour donner du pouvoir aux acteurs des relations professionnelles (Polaski, 2006; Kolben, 2004). Il faut aussi prêter attention au contexte plus général de la gouvernance, notamment à la liberté de la presse (Amengual et Chirot, 2016; Toffel, Short et Ouellet, 2015).

L'interaction entre gouvernances privée et publique constitue un plus large sujet de préoccupation. En théorie, elles peuvent opérer en parallèle ou être complémentaires, ou encore la gouvernance privée peut évincer ou remplacer la gouvernance publique du travail. Dans la pratique, la gouvernance privée pourrait se révéler plus efficace là où l'Etat lui-même est relativement plus efficace (Locke, Qin et Brause, 2007; Locke, Rissing et Pal, 2013). Une étude sur le secteur du sucre au Brésil (Coslovsky et Locke, 2013) ainsi qu'une autre sur le secteur du vêtement en République dominicaine (Amengual, 2010) ont toutes deux constaté que la réglementation privée peut avoir l'effet positif de permettre aux institutions publiques de maximiser leur avantage comparatif, comme l'utilisation de leurs ressources limitées, même dans le cas où les interactions formelles avec la gouvernance publique sont limitées. Enfin, les gouvernances privée et publique n'opèrent pas isolément l'une de l'autre (Coslovsky et Locke, 2013). Ainsi, la gouvernance privée ne transcende pas la gouvernance publique: elle constitue une strate supplémentaire (Bartley, 2011). Une étude sur les interactions de Better Work en Indonésie avec l'inspection du travail nationale a montré que la stratification peut renforcer la gouvernance publique si elle modifie les incitations des acteurs et les capacités de se conformer à la réglementation, et si elle consiste en un engagement direct aux côtés de la gouvernance publique (Amengual et Chirot, 2016).

La nouvelle gouvernance

L'interaction entre gouvernances publique et privée du travail est représentative de l'approche de la «nouvelle gouvernance» en matière de politique publique. De plus en plus courante dans de nombreux domaines, cette nouvelle gouvernance met l'accent, entre autres choses, sur la participation des acteurs non étatiques et sur la collaboration des parties prenantes (Lobel, 2004). S'agissant de la gouvernance du travail, cela peut être compris comme l'Etat et les représentants des intérêts des employeurs et des travailleurs se réunissant pour concevoir et mettre en place la politique en la matière (Banque mondiale, 2017).

L'évolution vers la nouvelle gouvernance reflète la prise de conscience du fait que – bien qu'indispensable pour légitimer et guider le processus – le gouvernement n'est pas le seul moyen d'assurer la gouvernance (Ruggie, 2014). Cette évolution reflète tant la complexité croissante des problèmes que présentent les politiques publiques que la prégnante réalité de la limitation des ressources qui réduit la capacité de l'Etat de garantir le respect des normes en vigueur. Ainsi, la nouvelle gouvernance est un moyen stratégique d'exploiter des initiatives privées pour parvenir à des fins publiques avec plus d'efficacité (Weil, 2008). La nouvelle gouvernance offre la possibilité d'adapter la gouvernance au contexte institutionnel – dont dépend aussi sa réussite (Dubash et Morgan, 2012).

Depuis longtemps, le tripartisme repose sur des approches qui caractérisent la nouvelle gouvernance. Un tripartisme efficace n'est possible que s'il existe un espace institutionnel permettant la participation des représentants autorisés d'organisations légitimes d'employeurs et de travailleurs. Et, même si le rôle de représentation des organisations d'employeurs et de travailleurs peut être plus étroit que certains des grands concepts mis en avant dans la littérature sur la nouvelle gouvernance à propos de la «participation de la société civile» (Novitz et Fenwick, 2010), le processus de dialogue social impliquant les organisations d'employeurs et de travailleurs peut être compris comme faisant progresser l'objectif de délibération qui est au cœur de la nouvelle gouvernance (Bogg, 2009).

Quelques considérations

Etats, citoyens, organisations d'employeurs et de travailleurs, entreprises et institutions internationales; tous ont réagi face aux défis auxquels est confrontée la gouvernance du travail, et ce par de nouvelles institutions et de nouveaux modes de gouvernance. Le constat que l'on peut faire à ce jour met en évidence tant les possibilités que les lacunes potentielles de ces nouvelles approches. Recruter des acteurs non étatiques pour promouvoir et/ou faire respecter les normes du travail peut élargir et renforcer la gouvernance. Toutefois la prolifération des régimes de gouvernance peut mener à l'incohérence normative. Les nouveaux modes de gouvernance peuvent ouvrir des espaces aux acteurs locaux (en particulier les organisations de travailleurs), mais ces acteurs peuvent manquer des capacités et des connaissances nécessaires pour tirer parti de ce nouvel espace. La gouvernance nationale, par le truchement des institutions «traditionnelles» du marché du travail, reste essentielle, même si elle connaît des difficultés pour s'adresser à tous les travailleurs.

Malgré les incertitudes, la superposition de strates de gouvernance peut être positive. Il n'est pas nécessaire que la gouvernance du travail soit un marché surpeuplé ou un jeu à somme nulle: la coordination entre gouvernance privée et gouvernance publique, prenant la forme d'une «gouvernance sociale» mutuellement bénéfique, est possible (BIT, 2016c). Transformer cette possibilité en réalité, et réussir à mettre en place une gouvernance efficace pour l'avenir du travail suppose de répondre à quelques questions essentielles:

- Le contrat de travail reste-t-il adapté à son but, et sinon le modèle réglementaire doit-il être modifié?
- Comment avancer vers une cohérence normative entre les régimes de gouvernance: international, régional et national; ou encore privé et public?
- Quelles seraient les conditions de la création d'un espace propice à de nouvelles innovations au sein du système des normes internationales du travail, et en quoi consisteraient ces innovations?
- Comment les gouvernances privée et publique peuvent-elles se combiner au mieux, en sorte de se renforcer mutuellement?

- Quelles nouvelles institutions et quelles nouveaux modes de gouvernance seraient nécessaires?
- Etant donné le rôle fondamental des organisations d'employeurs et de travailleurs dans la gouvernance du travail, en faveur de la démocratie et de la justice sociale, quelles seront, pour les employeurs et les travailleurs, les formes d'organisation – de solidarité collective – qui mettront l'accent sur une gouvernance responsable du travail?

Bibliographie

Aissi, J.; Peels, R.; Samaan, D. A paraître. «Evaluating the effectiveness of labour provisions in trade agreements: An analytical framework», *Revue internationale du Travail*.

Amengual, M. 2010. «Complementary labor regulation: The uncoordinated combination of state and private regulators in the Dominican Republic», *World Development*, vol. 38, n° 3, pp. 405-414.

—; Chirot, L. 2016. «Reinforcing the state: Transnational and state labor regulation in Indonesia», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 69, n° 5, pp. 1056-1080.

Bamu, P. H.; Mudarikwa, R. 2015. «Social regionalism in the Southern African development community: The international, national and regional interplay of labour alternative dispute resolution mechanism», dans l'ouvrage publié sous la direction d'A. Blackett et A. Trebilcock: *Research handbook on transnational labour law* (Cheltenham, Edward Elgar), pp. 455-473.

Banque mondiale. 2017. *World Development Report 2017: Governance and the law* (Washington, DC).

Barrientos, S.; Smith, S. 2007. «Do workers benefit from ethical trade? Assessing codes of labour practice in global production systems», *Third World Quarterly*, vol. 28, n° 4, pp. 713-729.

Bartley, T. 2011. «Transnational governance as the layering of rules: Intersections of public and private standards», *Theoretical Inquiries in Law*, vol. 12, n° 2, pp. 517-542.

Belle Antoine, R.-M. 2015. «Constitutionalising labour in the inter-American system on human rights», dans l'ouvrage publié sous la direction d'A. Blackett et A. Trebilcock: *Research handbook on transnational labour law* (Cheltenham, Edward Elgar), pp. 284-297.

Berg, J. 2015. «Labour market institutions: The building blocks of just societies», dans l'ouvrage publié sous la direction de J. Berg: *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Genève et Londres, BIT et Edward Elgar), pp. 1-35.

BIT (Bureau international du Travail). 2015. *Collective bargaining and non-standard forms of employment: Practices that reduce vulnerability and ensure work is decent*, Labour Relations and Collective Bargaining Issue Brief No. 3 (Genève).

—. 2016a. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genève). Résumé français: «L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives. Vue d'ensemble» (Genève).

—. 2016b. *A challenging future for the employment relationship: Time for affirmation or alternatives?*, Future of Work Centenary Initiative Issue Note No. 3 (Genève).

—. 2016c. *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, rapport IV, Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016 (Genève).

- . 2017a. *Handbook on assessment of labour provisions in trade and investment arrangements* (Genève).
- . 2017b. *Rapport initial pour la Commission mondiale sur l'avenir du travail* (Genève).
- . A paraître. *International framework agreements in the food retail, garment and chemicals sectors: Lessons learned from three case studies* (Genève).
- Blackett, A. 2010. «The paradox of OHADA's transnational, hard law, labour harmonization initiative», dans l'ouvrage publié sous la direction d'A. Blackett et C. Lévesque: *Social regionalism in the global economy* (New York et Oxford, Routledge), pp. 243-272.
- Bogg, A. 2009. *The democratic aspects of trade union recognition* (Oxford, Hart Publishing).
- Braithwaite, J. 2006. «Responsive regulation and developing economies», *World Development*, vol. 34, n° 5, pp. 884-898.
- Casale, G.; Perulli, A. 2014. *Towards the single employment contract: Comparative reflections* (Oxford et Genève, BIT et Hart Publishing).
- Cheong, D.; Ebert, F. 2016. «Labour law and trade policy: What implications for economic and human development?», dans l'ouvrage publié sous la direction de S. Marshall et C. Fenwick: *Labour regulation and development: Socio-legal perspectives* (Genève et Londres, BIT et Edward Elgar), pp. 82-126.
- Compa, L.; Brooks, T. 2015. *NAFTA and the NAALC: Twenty years of North American trade: Labour linkage* (Alphen aan den Rijn, Wolters-Kluwer).
- Corthésy, N.; Harris-Roper, C.-A. 2014. *Commonwealth Caribbean employment and labour law* (New York et Oxford, Routledge).
- Coslovksy, S.; Locke, R. 2013. «Parallel paths to enforcement: Private compliance, public regulation, and labor standards in the Brazilian sugar sector», *Politics and Society*, vol. 41, n° 4, pp. 497-526.
- Cradden, C.; Graz, J.-C.; Pamingle, L. 2015. *Governance by contract? The impact of the International Finance Corporation's social conditionality on worker organization and social dialogue*, document de travail (Lausanne et Genève, Université de Lausanne et Réseau suisse pour les études internationales).
- Crouch, C. 2004. *Post-democracy* (Londres, Polity Press).
- Deakin, S. 2013. *Addressing labour market segmentation: The role of labour law*, Working Paper No. 52, Département de la gouvernance et du tripartisme (Genève, BIT).
- Dubash, N. K.; Morgan, B. 2012. «Understanding the rise of the regulatory state of the South», *Regulation and Governance*, vol. 6, n° 3, pp. 261-281.
- Dukes, R. 2014. *The labour constitution: The enduring idea of labour law* (Oxford, Oxford University Press).
- Ebert, F. 2014. «The integration of labour standards concerns into the environmental and social policy of the International Finance Corporation», *Verfassung und Recht in Übersee*, vol. 47, pp. 229-249.
- Estlund, C. 2010. *Regoverning the workplace: From self-regulation to co-regulation* (New Haven, Yale University Press).
- Fischer, F. 2012. «Participatory governance: From theory to practice», dans l'ouvrage publié sous la direction de D. Levi-Faur: *The Oxford handbook of governance* (Oxford, Oxford University Press), pp. 457-471.
- Freedland, M.; Kountouris, N. 2011. *The legal construction of personal work relations* (Oxford, Oxford University Press).

Gazier, B.; Gautié, J. 2011. «The 'transitional labour markets' approach: Theory, history and future research agenda», *Journal of Economic and Social Policy*, vol. 14, n° 1, art. 6.

Habermas, J. 1997. *Between facts and norms: Contributions to a discourse theory of law and democracy* (Cambridge, MA, MIT Press).

Hendrickz, F.; Giubboni, S. 2015. «European Union labour law and the European Social Model: A critical appraisal», dans l'ouvrage publié sous la direction de M. Finkin et G. Mudlak: *Comparative labor law* (Cheltenham, Edward Elgar), pp. 379-402.

Kolben, K. 2004. «Trade, monitoring and the ILO: Working to improve conditions in Cambodia's garment factories», *Yale Human Rights and Development Law Journal*, vol. 7, pp. 79-107.

—. 2007. «Integrative linkage: Combining public and private regulatory approaches in the design of trade and labor regimes», *Harvard International Law Journal*, vol. 48, n° 1, pp. 203-256.

Lobel, O. 2004. «The renew deal: The fall of regulation and the rise of governance in contemporary legal thought», *Minnesota Law Review*, vol. 89, pp. 262-390.

—. 2012. «New governance as regulatory governance», dans l'ouvrage publié sous la direction de D. Levi-Faur: *The Oxford handbook of governance* (Oxford, Oxford University Press).

Locke, R. M.; Qin, F.; Brause, A. 2007. «Does monitoring improve labor standards? Lessons from Nik», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 61, n° 1, pp. 3-31.

—; Rissing, B. A.; Pal, T. 2013. «Complements or substitutes? Private codes, state regulation and the enforcement of labour standards in global supply chains», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51, n° 3, pp. 519-552.

Mayer, F.; Gereffi, G. 2010. «Regulation and economic globalization: Prospects and limits of private governance», *Business and Politics*, vol. 12, n° 3, pp. 1-25.

Novitz, T. 2010. «Protection of workers under regional human rights systems: An assessment of evolving and divergent practices», dans l'ouvrage publié sous la direction de C. Fenwick et T. Novitz: *Human rights at work: Legal and regulatory perspectives* (Oxford, Hart Publishing), pp. 409-438.

—; Fenwick, C. 2010. «The application of human rights discourse to labour relations: Translation of theory into practice», dans l'ouvrage publié sous la direction de C. Fenwick et T. Novitz: *Human rights at work: Legal and regulatory perspectives* (Oxford, Hart Publishing), pp. 1-38.

Papadopoulos, Y. 2012. «The democratic quality of collaborative governance», dans l'ouvrage publié sous la direction de D. Levi-Faur: *The Oxford handbook of governance* (Oxford, Oxford University Press), pp. 512-526.

Polaski, S. 2003. «Protecting labor rights through trade agreements: An analytical guide», *UC Davis Journal of International Law and Policy*, vol. 10, n° 1, pp. 13-25.

—. 2006. «Combining global and local forces: The case of labor rights in Cambodia», *World Development*, vol. 34, n° 5, pp. 919-932.

Prassl, J. 2015. *The concept of the employer* (Oxford, Oxford University Press).

Rodríguez-Garavito, C. A. 2005. «Global governance and labor rights: Codes of conduct and anti-sweatshop struggles in global apparel factories in Mexico and Guatemala», *Politics and Society*, vol. 33, n° 2, pp. 203-233.

Ron, A. 2012. «Modes of democratic governance», dans l'ouvrage publié sous la direction de D. Levi-Faur: *The Oxford handbook of governance* (Oxford, Oxford University Press), pp. 472-484.

Ruggie, J. G. 2014. «Global governance and 'New Governance Theory': Lessons from business and human rights», *Global Governance*, vol. 20, n° 1, pp. 5-17.

Sims, E. 2009. *The promotion of respect for workers' rights in the banking sector: Current practices and future prospects*, Employment Sector Working Paper No. 26 (Genève, BIT).

Supiot, A. 1999. *Au-delà de l'emploi: transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe* (Paris, Flammarion).

Toffel, M. W.; Short, J. L.; Ouellet, M. 2015. «Codes in context: How states, markets, and civil society shape adherence to global labor standards», *Regulation and Governance*, vol. 9, n° 3, pp. 205-223.

Tortell, L.; Delaure, R.; Kenner, J. 2009. «The EU and the ILO Maritime Labour Convention: 'In our common interest and in the interest of the world'», dans l'ouvrage publié sous la direction de J. Orbie et L. Tortell: *The European Union and the social dimension of globalization: How the EU influences the world* (Oxford, Routledge).

Weil, D. 2008. «Pour une approche stratégique en matière d'inspection du travail», *Revue internationale du Travail*, vol. 147, n° 4, pp. 379-410.

—. 2014. *The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it* (Cambridge, MA, Harvard University Press).

