

## I

### **Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales <sup>1</sup>**

La Conférence générale de l’Organisation internationale du Travail, réunie à Genève, en sa 105<sup>e</sup> session, 2016,

Ayant tenu une discussion générale sur la base du rapport IV, intitulé *Le travail décent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales*,

1. Adopte les conclusions ci-après; et
2. Invite le Conseil d’administration du Bureau international du Travail à:
  - a) prendre dûment en considération ces conclusions lors de la planification des activités futures,
  - b) et à demander au Directeur général d’en tenir compte lors de l’élaboration des propositions de programme et de budget futures, et de leur donner effet, dans la mesure du possible, dans le cadre de l’exécution du programme et budget pour la période biennale 2016-17.

### **Conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales**

#### POSSIBILITÉS ET DIFFICULTÉS DE RÉALISATION DU TRAVAIL DÉCENT ET DE DÉVELOPPEMENT INCLUSIF DANS LES CHAÎNES D’APPROVISIONNEMENT MONDIALES

1. Les chaînes d’approvisionnement mondiales sont complexes, diverses et morcelées. Dans les secteurs du textile, de l’habillement, du commerce de détail, de la chaussure, de l’automobile, de l’agroalimentaire, de la pêche et des produits de la mer, de l’électronique, de la construction, du tourisme, de l’hôtellerie-restauration, de l’horticulture et des transports, entre autres secteurs, le nombre des chaînes d’approvisionnement mondiales s’est accru, à la faveur du progrès technologique. Elles ont contribué à la croissance économique, à la création d’emplois, à la réduction de la pauvreté et à l’entrepreneuriat et peuvent contribuer à la transition de l’économie informelle vers l’économie formelle. Elles peuvent être un moteur du développement en favorisant les transferts de technologie, l’adoption de nouvelles méthodes de production et l’évolution vers des activités à plus forte valeur ajoutée, ce qui renforcerait le développement des qualifications, la productivité et la compétitivité.

2. L’incidence positive des chaînes d’approvisionnement mondiales sur la création d’emplois est importante au vu des évolutions démographiques, qu’il s’agisse du vieillissement ou de l’accroissement de la population, et de l’augmentation du taux d’activité des femmes. Dans le monde, des millions de jeunes femmes et de jeunes hommes cherchent des débouchés pour entrer sur le marché du travail. La participation aux chaînes d’approvisionnement mondiales accroît leurs chances de s’insérer dans le monde du travail formel, d’avoir une situation satisfaisante pour eux et leur famille et de réussir dans la vie.

3. Parallèlement, des défaillances à tous les niveaux des chaînes d’approvisionnement mondiales ont contribué à des déficits de travail décent concernant les conditions de travail dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail, des salaires et du temps de travail, et ont une incidence sur la relation de travail et les protections qu’elle peut apporter. De telles défaillances ont aussi contribué à affaiblir les droits des travailleurs, en particulier la liberté syndicale et

---

<sup>1</sup> Adoptée le 10 juin 2016.

la négociation collective. L'informalité, les formes atypiques d'emploi et le recours à des intermédiaires sont courants. Dans certaines chaînes d'approvisionnement mondiales, le problème du travail des enfants et du travail forcé se pose avec acuité dans les segments inférieurs de la chaîne. Les travailleurs migrants et les travailleurs à domicile sont présents dans de nombreuses chaînes d'approvisionnement mondiales et peuvent être confrontés à diverses formes de discrimination et avoir accès à une protection juridique limitée, voire inexistante.

4. Dans de nombreux secteurs, les femmes constituent une part importante de la main-d'œuvre des chaînes d'approvisionnement mondiales. Elles sont représentées de manière disproportionnée dans les emplois à bas salaires aux niveaux inférieurs de la chaîne et font trop souvent l'objet de discrimination, de harcèlement sexuel et d'autres formes de violence sur le lieu de travail. En outre, elles n'ont guère accès aux mesures de protection sociale en général, et de la maternité en particulier, et leurs perspectives professionnelles sont limitées.

5. Les zones franches d'exportation (ZFE) ne sont pas homogènes et ont des particularités très différentes. Les déficits de travail décent sont prononcés dans un nombre significatif de ZFE liées aux chaînes d'approvisionnement mondiales. Les principes et droits fondamentaux au travail et le travail décent devraient s'appliquer à tous les territoires, y compris les ZFE. Dans le but d'attirer des investissements et de créer des emplois, les ZFE se caractérisent souvent par des dérogations à la législation du travail et des exonérations fiscales ainsi que par des restrictions aux activités syndicales et à la négociation collective. De longues journées de travail, des heures supplémentaires imposées et la discrimination salariale sont pratique courante dans les ZFE.

6. Les gouvernements sont parfois dotés de capacités et de ressources limitées qui ne leur permettent pas de contrôler ni d'assurer efficacement l'application de la législation. L'expansion transnationale des chaînes d'approvisionnement mondiales a exacerbé ces lacunes de gouvernance.

7. Avec son mandat, son expérience et son expertise du monde du travail, son approche normative du développement et sa structure tripartite, l'OIT est idéalement placée pour s'attaquer aux lacunes de gouvernance dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, de telle sorte que celles-ci puissent réaliser leur potentiel en tant que vecteurs de développement.

#### INTERVENTIONS MISES EN PLACE POUR FAIRE ALLER DE PAIR DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET TRAVAIL DÉCENT

8. Des politiques, des stratégies, des mesures et des programmes très divers ont été mis en place par le Bureau, les mandants de l'OIT et d'autres parties prenantes pour faire aller de pair développement économique et travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, y compris le respect des normes internationales du travail. Ils ont tous été conçus et mis en œuvre sur le lieu de travail et aux niveaux national, sectoriel, régional et international. Malgré cette grande diversité d'interventions, des déficits de travail décent et des lacunes de gouvernance demeurent, et ces défis doivent être relevés.

9. De nombreux Etats Membres ont pris des mesures pour réduire les lacunes de gouvernance en renforçant leurs systèmes nationaux d'administration et d'inspection du travail. Les Etats Membres ont aussi agi par l'intermédiaire d'autres organisations internationales et multilatérales et de groupements régionaux, ainsi qu'en intégrant des dispositions relatives au travail, y compris les normes fondamentales du travail, dans les accords commerciaux, dans les procédures de passation de marchés publics et dans des programmes de coopération technique. D'autres interventions comprennent des législations sur la responsabilité le long de la chaîne, prévoyant parfois une réglementation transnationale des chaînes d'approvisionnement. Dans le même temps, les Etats Membres n'ont pas tous été en mesure de faire face efficacement aux transformations rapides induites par leur participation à l'économie mondiale.

10. Des initiatives privées de contrôle de la conformité ont été lancées par des entreprises à titre individuel et par des groupements sectoriels et multipartites. Elles portent sur une grande diversité de questions et font appel à différentes stratégies comme les processus d'audit, le partage de bonnes pratiques, les mécanismes de traitement des plaintes, l'apprentissage par les pairs, la formulation d'orientations et le renforcement des capacités. Il est de la responsabilité des entreprises de respecter, dans leurs activités, les droits des travailleurs, tels qu'ils sont énoncés dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Principes directeurs des Nations Unies), et les gouvernements ont le devoir de veiller à l'application et au respect de la législation nationale. Les efforts déployés par d'autres parties prenantes pour promouvoir la conformité aux règles sur le lieu de travail peuvent concourir, mais non se substituer, à l'efficacité et à l'efficience des systèmes publics de gouvernance.

11. Les partenaires sociaux ont noué un dialogue social transnational et négocié des accords-cadres internationaux, un Protocole sur la liberté syndicale et un Accord contraignant. Ils ont aussi développé la négociation de branche et élaboré des normes, des outils et des orientations à l'échelle sectorielle. Il est possible d'améliorer encore l'efficacité et l'impact de ces outils, par exemple en établissant des mécanismes extrajudiciaires de réclamation, et de faire connaître ces mécanismes de relations professionnelles.

12. Pour plusieurs de ces initiatives, l'OIT a joué un rôle important, dans le cadre de son mandat, par ses activités de soutien, de conseil et de coopération technique.

SYSTÈMES ET MESURES DE GOUVERNANCE APPROPRIÉS  
DES GOUVERNEMENTS ET DES PARTENAIRES SOCIAUX POUR ASSURER  
LA COHÉRENCE ENTRE LES RÉSULTATS ÉCONOMIQUES  
ET LE TRAVAIL DÉCENT DANS LES CHAÎNES  
D'APPROVISIONNEMENT MONDIALES

13. Les Principes directeurs des Nations Unies reconnaissent fondamentalement: *a)* les obligations existantes qui incombent aux Etats de respecter, protéger et mettre en œuvre les droits de l'homme et les libertés fondamentales; *b)* le rôle dévolu aux entreprises en qualité d'organes spécialisés de la société remplissant des fonctions particulières, tenues de se conformer à toutes les lois applicables et de respecter les droits de l'homme; et *c)* la nécessité que les droits et obligations s'accompagnent de voies de recours appropriées et efficaces en cas de violation. La résolution de l'Assemblée générale, en vertu de laquelle les Principes directeurs des Nations Unies ont été adoptés en 2011, souligne que, s'il est du devoir de l'Etat de faire appliquer la législation, les entreprises sont tenues de s'y conformer. Elle met en évidence que des institutions, une législation et une mise en œuvre défailtantes à l'échelle nationale ne permettent pas d'exploiter pleinement les avantages de la mondialisation et que de nouveaux efforts sont nécessaires pour pallier les lacunes de gouvernance aux niveaux sectoriel, national, régional et international. Les mesures devraient inclure le renforcement des capacités de tous les acteurs afin de mieux répondre aux défis en matière de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les Principes directeurs des Nations Unies s'appliquent à tous les Etats et à toutes les entreprises, transnationales et autres, indépendamment de leur taille, de leur lieu d'implantation, de leur régime de propriété et de leur structure.

14. Compte tenu de son mandat à l'échelle mondiale, de son expertise et de son expérience du monde du travail, l'OIT, en collaboration avec ses Membres, est la mieux placée pour conduire une action au niveau planétaire en faveur du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. La mise en place du Fonds Vision Zéro par le G7 en 2015, en coopération avec l'OIT, pour favoriser la santé et la sécurité au travail dans les pays producteurs en est un exemple récent. A cet effet, l'OIT devrait renforcer sa capacité en tant que centre d'excellence mondial pour faciliter, sur la base de toutes les données probantes disponibles,

l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de stratégies éclairées et cohérentes, et consolider les capacités de ses mandants.

*Rôles des gouvernements, des entreprises  
et des partenaires sociaux*

15. Les Etats ont l'obligation d'adopter, d'appliquer et de faire respecter la législation nationale, et de veiller à ce que les principes et droits fondamentaux au travail et les conventions internationales du travail ratifiées assurent une protection et s'appliquent à tous les travailleurs, en tenant compte des autres normes internationales du travail. Les gouvernements, les entreprises et les partenaires sociaux ont des responsabilités complémentaires mais distinctes dans la promotion du travail décent au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales. Les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits de l'homme et les droits des travailleurs dans leurs chaînes d'approvisionnement, en vertu des Principes directeurs des Nations Unies, et de se conformer à la législation nationale où qu'elles exercent leurs activités. La cohérence des politiques, la collaboration et la coordination sont requises aux niveaux mondial, régional, sectoriel et national.

16. Les gouvernements devraient:

- a) renforcer les systèmes d'administration et d'inspection du travail afin de garantir le plein respect de la législation et l'accès à des mécanismes appropriés et efficaces de recours et de traitement des plaintes. Il est de la responsabilité des gouvernements de veiller à l'application de la loi, sachant que les employeurs, les travailleurs et leurs organisations ont un rôle important à jouer pour ce qui est de promouvoir et de garantir la conformité aux règles;
- b) promouvoir activement le dialogue social et les principes et droits fondamentaux au travail, y compris la liberté syndicale et le droit de négociation collective pour tous les travailleurs, indépendamment de leur statut d'emploi, y compris dans les ZFE;
- c) utiliser les procédures de passation de marchés publics pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail, en tenant compte de la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, car cela peut avoir un effet important sur les droits des travailleurs et les conditions de travail le long des chaînes d'approvisionnement mondiales;
- d) s'il y a lieu, demander aux entreprises détenues ou contrôlées par l'Etat d'appliquer des procédures de diligence raisonnable et de promouvoir le travail décent dans toutes leurs activités au sein de leurs chaînes d'approvisionnement;
- e) créer un environnement de nature à aider les entreprises à renforcer leur contribution à la durabilité et au travail décent dans l'ensemble de leurs activités commerciales, à les aider à déterminer les risques spécifiques à tel ou tel secteur et à appliquer des procédures de diligence raisonnable dans leurs systèmes de gestion. Les gouvernements devraient aussi communiquer clairement leurs attentes quant à la conduite responsable des entreprises et pourraient examiner si d'autres mesures, y compris réglementaires, seraient nécessaires dans le cas où ces attentes ne seraient pas satisfaites;
- f) stimuler la transparence et encourager les entreprises, et le cas échéant les contraindre, par divers moyens à faire rapport sur la diligence raisonnable dans leurs chaînes d'approvisionnement et à faire connaître la façon dont elles gèrent les incidences de leur activité sur les droits de l'homme;
- g) lutter contre la corruption, y compris en protégeant les lanceurs d'alerte;
- h) envisager d'inclure les principes et droits fondamentaux au travail dans les accords commerciaux, étant entendu que la violation des principes et droits fondamentaux au travail ne saurait être invoquée ni utilisée en tant qu'avantage comparatif légitime et que les normes du travail ne sauraient servir à des fins commerciales protectionnistes;

- i) énoncer clairement qu'ils attendent de toutes les entreprises domiciliées sur leur territoire et/ou sous leur juridiction qu'elles respectent, dans l'ensemble de leurs activités, les droits de l'homme et les principes et droits fondamentaux au travail pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, les travailleurs à domicile, les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi et les travailleurs des ZFE;
- j) mettre en œuvre des mesures pour améliorer les conditions de travail pour tous les travailleurs, y compris au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales, dans les domaines des salaires, du temps de travail et de la sécurité et de la santé au travail, et veiller à ce que les formes atypiques d'emploi répondent aux besoins légitimes des travailleurs et des employeurs et ne soient pas utilisées pour affaiblir les droits des travailleurs et le travail décent. Ces mesures devraient aller de pair avec un accroissement de la productivité;
- k) consacrer spécifiquement des mesures aux petites et moyennes entreprises (PME), ainsi qu'aux coopératives et à d'autres entités de l'économie sociale, pour accroître leur productivité et promouvoir le travail décent, y compris leurs possibilités d'accéder à la formalité, de continuer à se développer, de monter en gamme et de progresser vers les segments supérieurs des chaînes d'approvisionnement, conformément aux conclusions de 2007 concernant la promotion d'entreprises durables et à celles de 2015 concernant les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs;
- l) en vue de supprimer le travail forcé ou obligatoire, fournir des orientations et un appui aux employeurs et aux entreprises afin qu'ils prennent des mesures efficaces pour identifier, prévenir et atténuer les risques de travail forcé ou obligatoire, et pour informer sur la manière dont ils appréhendent ces risques, dans leurs activités ou dans les produits, services ou activités auxquels ils peuvent être directement liés, conformément à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, à la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, et au protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930;
- m) mettre en œuvre des politiques pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle conformément à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et ainsi élargir l'assiette fiscale pour les gouvernements, favoriser des conditions de concurrence équitables entre les entreprises et accroître les possibilités de travail décent pour les travailleurs;
- n) coopérer, dans le cadre des organismes régionaux, pour harmoniser les législations et les pratiques et/ou améliorer la cohérence des politiques entre les pays, en vue de garantir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

17. Dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux, ces derniers devraient promouvoir conjointement le travail décent et les principes et droits fondamentaux au travail pour tous les travailleurs, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, au moyen d'initiatives sectorielles, d'accords collectifs, du dialogue social transnational et d'accords-cadres internationaux, selon le cas. Une attention particulière devrait être accordée à la liberté syndicale et au droit de négociation collective, en particulier pour les groupes de travailleurs vulnérables dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

18. Conformément aux Principes directeurs des Nations Unies, les entreprises devraient exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin d'identifier leurs incidences négatives sur ces droits, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient. Afin de rendre compte de la manière dont elles remédient à leurs incidences sur les droits de l'homme, les entreprises devraient être prêtes à communiquer cette information en externe. Les entreprises devraient établir des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel pour les travailleurs qui sont affectés par leurs activités, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies.

19. Les organisations d'employeurs devraient fournir des orientations pratiques pour exercer une diligence raisonnable dans les systèmes de gestion opérationnelle et renforcer les capacités à cet effet. Une attention particulière devrait être accordée aux PME, qui ont besoin de soutien pour s'acquitter de leurs responsabilités.

20. Les organisations de travailleurs devraient fournir des informations et un appui aux travailleurs, en particulier concernant le respect de leurs droits et l'amélioration de leurs conditions de travail. Ces organisations devraient également négocier des accords exécutoires avec les entreprises multinationales et associer les représentants des travailleurs au contrôle de l'application de ces accords.

21. Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient aussi stimuler des initiatives multipartites pour promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, initiatives qui peuvent concourir, mais non se substituer, à l'efficacité et à l'efficience des systèmes publics de gouvernance.

#### *Action de l'OIT*

22. Sur la base de la Déclaration de Philadelphie, 1944, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998, de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales), et de toutes les normes internationales du travail pertinentes, notamment les conventions fondamentales, y compris la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, la convention du travail maritime, 2006, la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, et la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, ainsi que les conclusions sur l'administration et l'inspection du travail adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 100<sup>e</sup> session (2011), les conclusions concernant les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 104<sup>e</sup> session (2015), les conclusions concernant la promotion d'entreprises durables adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 96<sup>e</sup> session (2007), l'Initiative sur l'avenir du travail récemment lancée, et l'intégration du travail décent dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, l'OIT devrait élaborer un programme d'action en vue de traiter la question du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales dans un cadre global et coordonné. Les programmes par pays de promotion du travail décent et le Pacte mondial pour l'emploi peuvent servir de cadres d'action nationaux pour combler les déficits et les lacunes dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. En vue de mettre en œuvre un programme d'action dynamique en temps voulu, un point de contact de haut niveau devrait piloter ce travail.

23. En vertu du programme d'action, l'OIT devrait:

- a) promouvoir la ratification et l'application de ses normes pertinentes au regard du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales;
- b) intensifier le renforcement des capacités et fournir une assistance technique aux Etats Membres en ce qui concerne les systèmes d'administration et

d'inspection du travail. Ces mesures devraient également garantir l'accès des travailleurs à des voies de recours juridiques, y compris dans les ZFE. L'OIT devrait continuer de soutenir les gouvernements dans leurs efforts pour renforcer l'état de droit et pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle en mettant en place des systèmes judiciaires indépendants et efficaces, en améliorant l'application et le respect de la législation nationale et en accroissant la capacité de toutes les entreprises à s'y conformer;

- c) promouvoir un dialogue social national et transnational efficace, dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux. Lorsque les partenaires sociaux décident de négocier des accords-cadres internationaux, l'OIT pourrait soutenir et faciliter le processus, à leur demande conjointe, et leur apporter une assistance dans le processus de suivi, y compris s'agissant du contrôle, de la médiation et du règlement des différends, le cas échéant. En outre, l'OIT devrait entreprendre des recherches sur l'efficacité et l'impact du dialogue social transnational;
- d) évaluer l'impact et l'extensibilité des programmes de coopération pour le développement et, le cas échéant, adapter et appliquer à plus grande échelle ces programmes, tels que Better Work et SCORE (Des entreprises durables, compétitives et responsables), et élaborer des approches sectorielles et d'autres approches en vue de relever les défis en matière de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales;
- e) montrer la voie à suivre et mettre à profit le pouvoir fédérateur et la valeur ajoutée unique de l'OIT pour induire la cohérence des politiques entre tous les processus et initiatives à caractère multilatéral ayant trait au travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. L'OIT devrait travailler en partenariat avec des organisations internationales et des forums tels que les institutions des Nations Unies, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le G7 et le G20, et les institutions commerciales et financières internationales, et tenir compte des cadres internationaux comme les Principes directeurs des Nations Unies ainsi que d'autres instruments de référence comme les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. L'OIT devrait, en tenant compte de la fonction et du champ d'action géographique des points de contact nationaux de l'OCDE, et sur demande, apporter à ces derniers son expertise sur les normes sociales et du travail. Dans le cadre de l'examen de la Déclaration sur les entreprises multinationales, elle devrait envisager d'établir des mécanismes de règlement des différends;
- f) renforcer sa capacité de donner des orientations aux entreprises sur l'application des normes du travail dans leurs chaînes d'approvisionnement et mettre à leur disposition des informations sur les situations et les législations des pays, y compris sur l'exercice de la diligence raisonnable en matière de droits des travailleurs conformément aux cadres internationaux existants. Bon nombre de ces cadres aident les entreprises à favoriser le travail décent. Ils devraient être mieux connus et promus de manière cohérente;
- g) envisager d'adopter un plan d'action afin de promouvoir le travail décent et une protection des principes et droits fondamentaux au travail pour les travailleurs des ZFE, qui donne suite à la présente discussion et aux discussions précédemment tenues par l'OIT sur le sujet, telles que la Réunion tripartite des pays dotés de zones franches d'exportation (Genève, 1998) et la discussion sur l'emploi et la politique sociale dans les zones franches d'exportation tenue par le Conseil d'administration à sa 286<sup>e</sup> session (mars 2003);
- h) faire preuve d'initiative en produisant et en rendant accessibles des données fiables sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, en coopération avec toutes les organisations et instances compétentes, afin de créer des synergies dans les activités de statistique et de recherche. En outre, le programme d'action devrait renforcer les capacités au niveau

national en vue d'appuyer les efforts déployés par les mandants pour produire leurs propres données;

- i)* effectuer de plus amples recherches et analyses pour mieux comprendre le fonctionnement concret des chaînes d'approvisionnement, leurs différences d'une branche d'activité à l'autre et leur impact sur le travail décent et les droits fondamentaux. L'OIT devrait également entreprendre une évaluation des nombreux programmes et stratégies de promotion du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, tant ceux de l'Organisation que ceux d'autres acteurs. Elle pourrait élaborer un recueil des bonnes pratiques dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, et devenir un centre de connaissances qui fournirait des orientations et des conseils aux parties prenantes, à l'intérieur et à l'extérieur de l'Organisation, et renforcerait les capacités des mandants.

24. La Déclaration sur les entreprises multinationales est le cadre de l'OIT, appuyé par tous les mandants tripartites, qui vise à optimiser les incidences positives des entreprises multinationales et à remédier à leurs éventuelles répercussions négatives. Elle définit à cet effet les rôles et les responsabilités des gouvernements (des pays d'origine et d'accueil), des entreprises multinationales et des organisations d'employeurs et de travailleurs, et réunit ces acteurs pour qu'ils s'emploient ensemble à relever les défis en matière de travail décent et à identifier les possibilités de croissance inclusive. Le processus d'examen du texte de la Déclaration sur les entreprises multinationales et de sa procédure d'interprétation, décidé par le Conseil d'administration, devrait prendre en considération les résultats de la présente discussion tenue à la Conférence internationale du Travail.

25. La préoccupation est que les normes actuelles de l'OIT ne soient peut-être pas adaptées à l'objectif de la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Par conséquent, l'OIT devrait examiner cette question et convoquer, dès qu'il conviendra, par décision du Conseil d'administration, une réunion technique tripartite ou une réunion d'experts pour:

- a)* évaluer les défaillances qui conduisent à des déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales;
- b)* identifier les défis majeurs de gouvernance qu'il faut relever pour réaliser le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales;
- c)* examiner quels orientations, programmes, mesures, initiatives ou normes sont nécessaires pour promouvoir le travail décent et/ou faciliter la réduction des déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.