



Conseil d'administration

356^e session, Genève, 23 mars-2 avril 2026

Section de l'élaboration des politiques

POL

Segment de l'emploi et de la protection sociale

Date: 26 février 2026

Original: anglais

Première question à l'ordre du jour

Solutions possibles pour compléter le corpus des normes internationales du travail en vue d'assurer le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement

Objet du document

Conformément à la Stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, le présent document propose des options quant aux solutions envisageables pour compléter le corpus de normes internationales du travail (voir le projet de décision au paragraphe 47).

Objectifs stratégiques pertinents: Tous les objectifs stratégiques.

Principal résultat: Résultat 1: Une action normative forte et moderne en faveur de la justice sociale;
Résultat 9: Des politiques plus cohérentes et une action plus vaste pour faire progresser la justice sociale par le travail décent.

Incidences sur le plan des politiques: Le Conseil d'administration guidera les activités du Bureau relatives à la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: En fonction de la décision du Conseil d'administration.

Suivi nécessaire: Mise en œuvre de la décision du Conseil d'administration.

Unité auteur: Programme d'action prioritaire sur les résultats en matière de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement (AP/SUPPLYCHAINS) et Département des normes internationales du travail (NORMES).

Documents connexes: [GB.347/INS/8](#); [GB.353/INS/4\(Rev.1\)](#)

► Introduction

1. Le produit 5 de la Stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, adoptée par le Conseil d'administration à sa 347^e session (mars 2023), indique que le Bureau étudiera les solutions qui peuvent être envisagées pour compléter le corpus de normes internationales du travail afin de tenir compte de l'évolution du monde du travail, des problèmes propres aux chaînes d'approvisionnement transnationales, des lacunes constatées dans la mise en œuvre des instruments et des circonstances nationales, que ce soit au moyen de nouvelles mesures normatives, de la révision des mesures existantes ou de l'adoption de nouvelles directives et d'outils complémentaires ¹. Le présent document propose des options destinées à servir de point de départ à cette réflexion.
2. L'examen initial de ces options à la 356^e session du Conseil d'administration intervient dans un contexte marqué par le processus de réforme de l'OIT, l'établissement par le Directeur général d'un cadre aux fins de la redéfinition des priorités, et l'évolution des difficultés financières et budgétaires de l'Organisation. L'examen, à cette même session, de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour 2026-2029 offre aussi des éléments de contexte qu'il importe de prendre en considération; un certain nombre des solutions recensées ci-après sont par ailleurs étroitement liées à l'examen devant lui aussi avoir lieu à ladite session des activités de promotion de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multilatérales et la politique sociale et de la conduite responsable des entreprises.
3. À sa 359^e session (mars 2027), le Conseil d'administration examinera un rapport actualisé sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, ainsi qu'un projet de stratégie pour 2028-2031. Il serait bon que l'examen initial des différentes options tienne compte des solutions déjà en cours de mise en place dans le cadre de la stratégie en vigueur et qu'il soit l'occasion d'engager une réflexion sur la manière dont certaines de ces solutions pourraient s'intégrer dans la nouvelle stratégie sur les chaînes d'approvisionnement.

► Considérations générales

Contexte

4. Bien que le potentiel des chaînes d'approvisionnement en tant que moteurs du développement, de la croissance, de la transition vers l'économie formelle et de la création d'emplois soit largement reconnu, il a été constaté qu'un grand nombre d'entre elles présentaient des déficits de travail décent ². Dans la Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales adoptée par la Conférence internationale du

¹ GB.347/INS/8, paragr. 12.

² OIT, [Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales](#), Conférence internationale du Travail, 105^e session, 2016, paragr. 3; OIT, «[Analyse des lacunes concernant les mesures normatives et non normatives de l'OIT destinées à garantir des conditions de travail décentes dans les chaînes d'approvisionnement](#)», WGDWS/2021, 2021, 27 à 29; pour de plus amples informations sur les facteurs de déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, voir 11 et 47.

Travail à sa 105^e session (2016), les mandants de l'OIT se sont saisis de la question des systèmes et mesures de gouvernance appropriés à mettre en œuvre par les gouvernements et les partenaires sociaux pour assurer la cohérence entre les résultats économiques et le travail décent³. Par la suite, à la demande du Conseil d'administration, le Bureau a procédé en 2021 à une analyse des lacunes concernant les mesures normatives et non normatives de l'OIT destinées à garantir des conditions de travail décentes dans les chaînes d'approvisionnement⁴. Dans cette analyse, il fait le constat que «[...] le corpus de règles de l'OIT répond à la majeure partie des déficits concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. Toutefois, pour que ce constat se vérifie, il importe que les instruments en question soient ratifiés (dans le cas des conventions et des protocoles) et qu'ils soient pleinement mis en œuvre et appliqués à tous les segments de la main d'œuvre concernés. Les instruments normatifs de l'OIT établissent, tant sur le plan matériel que sur le plan pratique, des normes sociales claires qui correspondent à bon nombre des déficits essentiels concernant le travail décent que l'on peut observer dans toute une gamme de chaînes d'approvisionnement. Autrement dit, si les normes internationales du travail étaient correctement ratifiées et mises en œuvre, les déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement s'en verraient – en principe – considérablement réduits. Cependant, les chaînes d'approvisionnement mettent en relation toute une gamme d'entreprises et de travailleurs, tant à l'intérieur des frontières nationales que par-delà celles-ci, et font parfois intervenir des contextes économiques et des cadres réglementaires extrêmement différents. Sur le plan normatif, la difficulté vient en partie de ce que les biens, les matières et les services font intervenir des employeurs distincts et de nature différente et sont susceptibles de franchir les frontières, sachant que les structures de gouvernance du travail sont souvent limitées dans leur application à une catégorie particulière de relations entre salariés ou travailleurs et employeurs et sont essentiellement applicables sur le territoire du pays dans lequel le travail est accompli»⁵.

5. En tenant compte de l'analyse des lacunes effectuée en 2021, le Groupe de travail tripartite chargé d'examiner les options à envisager pour garantir des conditions de travail décentes dans les chaînes d'approvisionnement (Genève, juin-juillet 2022) a adopté un document intitulé «Éléments constitutifs d'une stratégie globale de réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement»⁶, sur la base duquel a été élaborée et adoptée en 2023 la stratégie en vigueur.

Enseignements utiles aux fins de l'examen des options

6. Dans le cadre de la mise en œuvre du résultat 4 de la Stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, et faisant fond sur l'analyse des lacunes de 2021, le Bureau a procédé au recensement et à l'analyse de l'impact et de l'efficacité des initiatives réglementaires et non réglementaires mondiales, régionales et nationales visant à remédier aux déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement; le document qui en a résulté a fait l'objet de consultations avec les mandants en août et en octobre 2025⁷. Les

³ OIT, Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, paragr. 13 à 25.

⁴ OIT, «Analyse des lacunes».

⁵ OIT, «Analyse des lacunes», 6. L'analyse des lacunes porte également sur les fonctions non normatives de l'OIT (6 et 46 à 64).

⁶ OIT, «Éléments constitutifs d'une stratégie globale de réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement», 5 juillet 2022.

⁷ OIT, «Recensement et analyse de l'impact et de l'efficacité des initiatives réglementaires et non réglementaires mondiales, régionales et nationales visant à remédier aux déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement», version révisée, 2025.

connaissances acquises grâce au recensement et à l'analyse et les retours reçus des mandants ont permis de tirer huit enseignements qui pourront éclairer utilement l'examen par le Conseil d'administration des travaux normatifs envisageables pour compléter le corpus de normes de l'OIT. Ces enseignements, reproduits intégralement dans l'annexe, s'appuient sur le mandat, l'expertise et le tripartisme de l'Organisation, le but étant de savoir comment celle-ci pourrait contribuer au débat déjà fort riche qui a lieu sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement.

7. Ces enseignements sont les suivants:

1. Un assortiment judicieux d'initiatives complémentaires et interdépendantes, avec différentes approches et différents objectifs, pourrait être avantageux et efficace.
2. Il existe une volonté croissante d'améliorer la coordination, la cohérence et la cohésion.
3. La stabilité et la durabilité sont des facteurs déterminants de l'efficacité.
4. Les gouvernements et les entreprises ont des rôles distincts, complémentaires et essentiels en matière de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement.
5. Des institutions fortes, une bonne gouvernance et l'état de droit sont des facteurs cruciaux, mais peu d'initiatives se concentrent sur les causes profondes et les déterminants des déficits de travail décent.
6. L'importance fondamentale d'un environnement favorable aux entreprises durables.
7. L'accès à des voies de recours efficaces pose souvent des difficultés.
8. Il est essentiel d'associer pleinement les travailleurs, les employeurs et leurs organisations et de définir clairement et correctement leurs rôles et responsabilités.

8. Les options présentées ci-après visent à traiter les thèmes que les enseignements ont fait ressortir comme essentiels pour la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, à savoir: i) favoriser la coordination, la cohérence, la cohésion, la stabilité et la durabilité (options 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 et 12); ii) promouvoir la bonne gouvernance et s'attaquer aux causes profondes des déficits de travail décent (options 6, 7, 8, 9 et 12); iii) garantir l'accès à des voies de recours (options 10, 11 et 12); et iv) reconnaître qu'une participation effective des mandants tripartites constitue un élément essentiel de toutes les options proposées.

► Options possibles

9. On trouvera ci-après 12 options possibles, qui s'inspirent des quatre thèmes majeurs susmentionnés et s'appuient sur les multiples moyens d'action et les avantages comparatifs dont dispose l'Organisation.
10. S'appuyant sur l'enseignement n° 1, selon lequel il pourrait être particulièrement avantageux et efficace de combiner judicieusement différents types d'initiatives, les propositions ci-après comprennent des options normatives et non normatives. En écho aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et sachant que la Stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement «préconise un judicieux mélange de mesures nationales et internationales, contraignantes ou volontaires, en vue d'optimiser l'impact des efforts que déploie le BIT pour promouvoir le travail décent dans

les chaînes d'approvisionnement»⁸, les propositions mettent l'accent sur la synergie entre les initiatives normatives et non normatives, publiques et privées, nationales et internationales. Le Conseil d'administration est invité à se prononcer sur l'intérêt de chaque option et sur la meilleure façon de promouvoir une association judicieuse d'initiatives, en vue de combiner les options de la façon la plus stratégique possible. Il faudrait à cet effet s'appuyer sur les moyens d'action de l'Organisation afin que celle-ci joue un rôle de premier plan dans la promotion du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement en fournissant des conseils et un soutien cohérents aux mandants tripartites.

11. Certaines options se concentrent sur des éléments spécifiques, par ailleurs mis en évidence dans la stratégie actuelle, tandis que d'autres reposent sur une approche plus large et transversale. Comme indiqué ci-dessous, les différentes options considérées n'ont pas les mêmes incidences budgétaires. Le Conseil est donc invité à se prononcer sur le maintien ou non des différentes propositions ainsi que sur leur hiérarchisation afin de contribuer au cadre de redéfinition des priorités établi par le Directeur général et de veiller à ce que ces propositions soient alignées sur celui-ci⁹.
12. Des activités importantes d'ores et déjà mises en œuvre au titre de la stratégie de l'OIT sur les chaînes d'approvisionnement et prévues dans le programme et budget pour 2026-27 sont axées sur les enseignements et les thèmes majeurs susmentionnés. Ces activités apparaissent sous les options 2, 3, 4 et 5, qui visent à les renforcer ou à les développer davantage.
13. Les options présentées ci-dessous sont classées selon les quatre thèmes mis en lumière par les enseignements issus de l'exercice de recensement et d'analyse, la participation effective des mandants tripartites constituant un thème transversal. L'ordre de présentation de ces options n'implique aucune priorité ni aucune préférence. Bien que nombreuses, ces options pourraient être combinées, regroupées ou additionnées pour compléter la stratégie globale de l'OIT et le corpus de normes internationales du travail. Le diagramme ci-dessous montre les correspondances entre les options proposées et les thèmes majeurs qui sont ressortis des enseignements tirés.

⁸ GB.347/INS/8, paragr. 2.

⁹ GB.356/INS/7.

► **Diagramme. Correspondances entre les options proposées et les thèmes majeurs mis en lumière par les enseignements tirés**

ENSEIGNEMENTS	Combinaison judicieuse d'initiatives susceptible d'avoir un impact utile						
	Volonté croissante d'améliorer la coordination la cohésion et la cohérence	La stabilité et la durabilité sont des facteurs déterminants de l'efficacité	Les gouvernements et les entreprises ont des rôles distincts, complémentaires et essentiels	Des institutions fortes, une bonne gouvernance et l'existence de l'état de droit sont des facteurs cruciaux	Un environnement favorable aux entreprises durables est fondamental	L'accès à des voies de recours efficaces pose souvent des difficultés	Pleine participation des travailleurs, des employeurs et de leurs organisations
	Favoriser la coordination, la cohérence, la cohésion, la stabilité et la durabilité			Promouvoir la bonne gouvernance et s'attaquer aux causes profondes des déficits de travail décent	Garantir l'accès à des voies de recours	Participation des mandants tripartites	
Correspondance entre les options proposées et les thèmes majeurs mis en lumière par les enseignements tirés							
Option 1: Élaboration d'une norme axée sur la coordination et la cohérence et sur la participation des mandants tripartites							
Option 2: Faire un meilleur usage de la Déclaration sur les entreprises multinationales et aider les parties prenantes à assurer la cohérence et la cohésion des politiques en vue de mettre les chaînes d'approvisionnement, le commerce et l'investissement direct étranger au service du travail décent							
Option 3: Fournir une assistance technique sur les dispositions relatives au travail dans le cadre des accords sur le commerce et l'investissement							
Option 4: Renforcer le service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail							
Option 5: Consolider et développer les réseaux d'entreprises de l'OIT							
Option 6 Initiative de l'OIT visant à renforcer le respect des règles, la cohérence et la bonne gouvernance en vue de promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement							
Option 7: Élaboration d'un programme sur les entreprises durables, les chaînes d'approvisionnement et la transition vers la formalité selon l'approche Une seule OIT							
Option 8: Élaboration d'une norme sur la bonne gouvernance dans le monde du travail							
Option 9: Initiative visant à soutenir les MPME des chaînes d'approvisionnement et à faciliter la transition des unités économiques et des travailleurs vers la formalité, en utilisant les chaînes d'approvisionnement comme point d'entrée							
Option 10: Élaboration d'une norme sur l'accès à la justice du travail							
Option 11: Initiative de l'OIT sur l'accès à des voies de recours, le renforcement de l'appui technique fourni par l'OIT et les connaissances							
Option 12: Élaboration d'une norme visant à donner des orientations et à fixer des modalités d'engagement pour la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement							

Option 1. Élaboration d'une norme axée sur la coordination et la cohérence et sur la participation des mandants tripartites

14. Répondant à la volonté croissante d'améliorer la cohérence et la cohésion, cette initiative normative viserait à promouvoir la coordination des politiques économiques, sociales et environnementales aux niveaux national et international et à favoriser la coopération entre les gouvernements, les partenaires sociaux et les autres acteurs concernés des chaînes d'approvisionnement, tels que les ministères du commerce et de l'industrie, les organisations

multilatérales, les institutions financières internationales et les coalitions industrielles. Dans le contexte mondial actuel, il pourrait être utile de mieux harmoniser les politiques afin de réaliser le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, d'offrir une plus grande sécurité à tous les acteurs et de favoriser la durabilité à long terme. Une telle norme ou de telles normes allant dans ce sens pourraient apporter une réponse à la fragmentation actuelle des initiatives réglementaires et non réglementaires nationales et internationales. Cette multiplicité de règles peut être difficile à gérer et coûteuse à mettre en œuvre et risque dans bien des cas d'entraîner des chevauchements ou des doublons. Une éventuelle nouvelle norme pourrait donc être axée sur la cohérence entre les domaines liés au travail décent et à la croissance économique, tels que la création d'un environnement propice aux entreprises durables, au commerce, à l'investissement, aux marchés publics et à la coopération pour le développement, et viser à une meilleure harmonisation entre les initiatives publiques et privées, sur la base de la proportionnalité, de l'alignement stratégique, de la coordination et de la sécurité juridique. Elle pourrait renforcer la cohérence entre les cadres et les systèmes juridiques et comprendre éventuellement des orientations ou des dispositions contraignantes visant à renforcer l'alignement et l'harmonisation d'aspects clés des processus de diligence raisonnable et de recours en matière de droits humains au travail, tels que l'étendue des droits concernés, la participation des partenaires sociaux à ces processus, le contrôle de l'application des règles, les mécanismes de transparence et les mesures de protection contre la suppression des risques («de-risking»). En outre, cette norme pourrait appeler à un renforcement de la coopération internationale pour faciliter sa mise en œuvre au niveau national ¹⁰.

15. Une telle norme ou de telles normes pourraient énoncer des principes de plus haut niveau, ce qui éviterait de réglementer de nouveau des sujets déjà couverts de manière exhaustive par d'autres normes internationales du travail ¹¹. La principale difficulté, lors de l'élaboration d'une telle norme, serait d'éviter de reproduire des initiatives existantes, l'idée étant plutôt de mettre en place un cadre unificateur qui tienne compte des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ainsi que de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, telle qu'amendée en 2022 (Déclaration sur les entreprises multinationales), d'une manière qui permette d'apporter une vraie valeur ajoutée et de renforcer le rôle de premier plan joué par l'OIT dans ce domaine. Au cœur d'une telle norme figureraient notamment la promotion d'un dialogue social constructif et la participation des partenaires sociaux aux efforts visant à recenser et à combler les déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. L'exercice de recensement et d'analyse a mis en évidence des variations importantes entre les mécanismes nationaux et internationaux existants: certains reposent intrinsèquement sur le tripartisme et le dialogue social, d'autres prévoient une participation des partenaires sociaux en tant que parties prenantes, d'autres encore ne prévoient pas une véritable participation de ces derniers. Sachant que la participation active des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations respectives est un facteur d'efficacité essentiel, une telle norme pourrait comprendre des dispositions visant à rendre cette participation effective dans la pratique et à renforcer le rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'examen des initiatives et des politiques ayant une incidence sur les chaînes d'approvisionnement, ainsi que le

¹⁰ Il n'est pas rare que des normes évoquent l'intérêt d'une coopération ou d'une collaboration internationale accrue pour faciliter la mise en œuvre au niveau national. Voir, par exemple OIT, «Analyse des lacunes», 37.

¹¹ Voir OIT, «Analyse des lacunes», 27-28. Peu de normes internationales du travail mentionnent expressément les chaînes d'approvisionnement, mais toutes les normes de l'OIT d'application générale couvrent les travailleurs et les employeurs des chaînes d'approvisionnement dans la même mesure et de la même manière que tous les autres travailleurs et employeurs.

développement des capacités, le partage d'informations et toutes les formes de dialogue social, notamment le dialogue social transnational.

16. Les incidences budgétaires de cette option ainsi que des autres options normatives, à savoir les options 8, 10 et 12, correspondraient aux coûts habituellement liés à la préparation et à la tenue d'une action normative de la Conférence après inscription d'un point à l'ordre du jour de cette dernière.

Option 2. Faire un meilleur usage de la Déclaration sur les entreprises multinationales et aider les parties prenantes à assurer la cohérence et la cohésion des politiques en vue de mettre les chaînes d'approvisionnement, le commerce et l'investissement direct étranger au service du travail décent

17. Des efforts importants sont déjà déployés pour qu'il soit fait un meilleur usage de la Déclaration sur les entreprises multinationales, tel que prévu dans les produits 6 à 9 de la Stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement¹² et dans le produit 4.2 du programme et budget de l'OIT pour 2026-27. Ces efforts consistent notamment à renforcer la capacité des mandants à promouvoir une conduite responsable des entreprises grâce à la consolidation des partenariats internationaux et régionaux, afin d'améliorer la cohérence des politiques et les orientations en matière de conduite responsable des entreprises, et à la promotion des outils opérationnels de la Déclaration sur les entreprises multinationales. Conformément aux principes établis dans cette dernière, cette option pourrait impliquer une aide accrue du Bureau aux États Membres afin d'améliorer la cohérence des politiques nationales ainsi que la collaboration entre les mandants de l'OIT (généralement les ministères du travail et de l'emploi et les partenaires sociaux) et les organismes de promotion de l'investissement et leurs ministères de tutelle (ministères de l'économie, de l'industrie et du commerce). Ce travail s'appuierait sur les expériences encourageantes des États Membres qui ont associé des organismes de promotion de l'investissement ou des organismes similaires aux points focaux nationaux chargés de promouvoir la Déclaration sur les entreprises multinationales afin de promouvoir le travail décent grâce à l'investissement direct étranger et à l'établissement de liens commerciaux avec les entreprises nationales.
18. Cette option pourrait également nécessiter d'aider davantage les États Membres à faire un meilleur usage de la Déclaration sur les entreprises multinationales au regard du contexte national en encourageant la désignation de points focaux nationaux, la création d'une communauté de pratique et le renforcement des institutions nationales de dialogue social. Cela permettrait de renforcer le partage d'expériences sur la conduite de dialogues nationaux et de dialogues entre les pays du siège et les pays d'accueil qui utilisent la Déclaration sur les entreprises multinationales comme cadre d'action, et ouvrirait des perspectives de collaboration avec des mécanismes similaires.
19. Le Conseil d'administration pourrait fournir des orientations plus précises sur les types d'outils, de ressources et de partenariats qu'il convient de développer en lien avec la Déclaration sur

¹² Ces produits prévoient la promotion des dialogues nationaux comme autant d'occasions pour les mandants de remédier aux déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement (produit 6); la facilitation des consultations entre les pays du siège et les pays d'accueil afin d'identifier les possibilités de coopération susceptibles de favoriser le travail décent (produit 7); la promotion active de la procédure de dialogue entre les entreprises et les syndicats décrite dans la Déclaration sur les entreprises multinationales (produit 8); et l'apport d'un appui aux gouvernements et aux entreprises en matière d'accès à des mécanismes de réparation efficaces (produit 9).

les entreprises multinationales¹³ Cette option nécessite de tenir compte des crédits alloués au titre du produit 4.2 du programme et budget pour 2026-27 et des affectations budgétaires futures correspondantes.

Option 3. Fournir une assistance technique sur les dispositions relatives au travail dans le cadre des accords sur le commerce et l'investissement

20. Le Bureau pourrait développer l'assistance technique qu'il offre aux États Membres en les aidant à élaborer et à appliquer de manière intégrée et cohérente les dispositions relatives au travail qui figurent dans les accords sur le commerce et l'investissement, ce qui renforcerait encore le produit 17 de la Stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement¹⁴. Ce travail pourrait prendre la forme d'un renforcement accru des capacités des mandants aux niveaux national et régional, d'outils pratiques et de nouveaux travaux de recherche et de collecte de données probantes sur l'inclusion de dispositions relatives au travail dans les accords sur le commerce et l'investissement et leur mise en œuvre. Cette option pourrait également viser à soutenir la participation des partenaires sociaux à la conception et à l'application de telles dispositions au moyen d'activités ciblées de renforcement des capacités. À court terme, des activités en rapport avec cette option sont prévues dans le cadre des résultats 1 et 9 du programme et budget pour 2026-27. Le Conseil d'administration pourrait donner des orientations sur la portée et l'ambition des activités futures dans ce domaine, qui devraient être inscrites dans les prochaines propositions de programme et de budget.

Option 4. Renforcer le service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail

21. Comme il est prévu au titre du produit 13 de la Stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement¹⁵, le Bureau renforce actuellement son service d'assistance aux entreprises sur les normes internationales du travail en lui fournissant des outils, des données et des informations utiles aux entreprises qui exercent leur devoir de diligence raisonnable en matière de droits humains, notamment des méthodes de collecte de données qui permettent d'évaluer les risques de déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. Cette activité est menée au titre du résultat 4 du programme et budget pour 2026-27, qui prévoit notamment le renforcement de la capacité des mandants à promouvoir une conduite responsable des entreprises grâce au développement du service d'assistance du BIT aux entreprises, moyennant l'apport d'informations utiles à l'exercice de leur devoir de diligence raisonnable en matière de droits humains. Cette activité bénéficie d'un financement au titre de la coopération pour le développement.
22. Si cette option était retenue, le Conseil d'administration pourrait fournir des orientations plus précises sur les types d'outils, de ressources et de partenariats qu'il convient de développer dans l'intérêt du service d'assistance du BIT aux entreprises. Cette option nécessite de tenir

¹³ GB.350/POL/5.

¹⁴ Le produit 17 prévoit le renforcement de la capacité des États Membres de l'OIT d'élaborer et d'appliquer des dispositions relatives au travail dans le cadre d'accords sur le commerce et les investissements.

¹⁵ Le produit 13 prévoit une large diffusion des connaissances, des données et des bonnes pratiques en matière de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement auprès des mandants via les plateformes du BIT, notamment son service d'assistance (Helpdesk).

compte des crédits alloués au titre du produit 4.2 du programme et de budget pour 2026-27 et des affectations budgétaires futures correspondantes.

Option 5. Consolider et développer les réseaux d'entreprises de l'OIT

23. En s'appuyant sur les réseaux d'entreprises de l'OIT qui s'intéressent à différents aspects du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, tels que la Plateforme sur le travail des enfants, le Réseau mondial d'entreprises de l'OIT sur le travail forcé et le Réseau mondial entreprises et handicap de l'OIT, le Bureau pourrait envisager de mettre davantage à profit son pouvoir fédérateur en regroupant les activités qu'il mène dans ce domaine pour promouvoir de manière plus globale les principes et droits fondamentaux au travail et le travail décent dans l'ensemble des chaînes d'approvisionnement. Pour ce faire, il pourrait améliorer et développer la capacité de ces réseaux à promouvoir le dialogue, à renforcer les capacités et à faciliter la collaboration et la mise en œuvre de plans conjoints entre les gouvernements, les organisations de partenaires sociaux et les entreprises des chaînes d'approvisionnement qui sont membres de ces réseaux.
24. La résolution concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 112^e session (2024), appelait le Bureau à «renforcer le Réseau mondial d'entreprises de l'OIT sur le travail forcé, le Réseau mondial "Entreprises et handicap" de l'OIT et la Plateforme sur le travail des enfants, et [à] rechercher de nouveaux moyens d'assurer leur viabilité»¹⁶. La mise à profit de ces réseaux est également prévue dans le programme et budget pour 2026-27, au titre des produits 1.4 et 5.1. Étant donné le rôle clé de la mobilisation des ressources pour assurer le fonctionnement et le regroupement éventuel de ces réseaux, et compte tenu des difficultés de financement liées au contexte actuel, il faudrait aligner cette option, en vue de sa mise en œuvre, sur la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour 2026-2029 qui est examinée par le Conseil d'administration à sa présente session et définir l'ordre de priorité des stratégies de mobilisation des ressources.
25. Étant donné que les options 2, 3, 4 et 5 soutiennent le renforcement et le développement des éléments de la stratégie actuelle qui visent à assurer la cohérence et la cohésion des politiques afin de mettre à profit les chaînes d'approvisionnement, le commerce et l'investissement direct étranger au service du travail décent, on pourrait envisager de les considérer comme un ensemble de mesures se renforçant mutuellement.

Option 6. Initiative de l'OIT visant à renforcer le respect des règles, la cohérence et la bonne gouvernance en vue de promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement

26. Cette option répondrait à la volonté croissante d'améliorer la coordination, la cohérence, la cohésion et la durabilité qui a été constatée dans le cadre de l'exercice de recensement et d'analyse. Elle permettrait également de répondre à la nécessité de s'attaquer aux causes profondes des déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement et de promouvoir la bonne gouvernance, tout en soulignant le rôle central d'une forte participation des mandants tripartites.

¹⁶ OIT, Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du Travail, 112^e session, 2024, paragr. 20 s).

- 27.** Cette initiative aurait pour but d'aider les mandants moyennant une assistance technique et le renforcement de leurs capacités dans divers domaines liés aux chaînes d'approvisionnement, notamment: i) en améliorant la cohérence et l'adéquation des cadres, outils et processus relatifs à la diligence raisonnable en matière de droits humains avec les législations nationales et les normes internationales du travail afin d'éviter la fragmentation et les prescriptions contradictoires; ii) en élargissant la base de connaissances et de données sur le respect et le contrôle de l'application des règles dans les chaînes d'approvisionnement, y compris les possibilités existantes, les leviers utiles et les obstacles à surmonter; iii) en partageant et en développant les outils et approches de l'OIT qui ont fait leurs preuves, notamment ceux mis en œuvre dans certaines chaînes d'approvisionnement et au moyen de pratiques durables en matière de passation des marchés publics, afin de promouvoir le respect des règles; iv) en soutenant le partage des connaissances et des bonnes pratiques en matière de respect et de contrôle de l'application des règles, moyennant notamment l'organisation de forums et d'événements régionaux ou la création d'une académie, d'un observatoire ou d'un centre d'apprentissage; v) en adoptant une approche visant à assurer la cohésion et la cohérence globales par la mobilisation de l'ensemble des pouvoirs publics au niveau national et toutes les entités concernées au niveau multilatéral.
- 28.** Reposant sur le dialogue tripartite, qui est au fondement même de l'OIT, et sur le partage des données et des connaissances, cette option donnerait à l'Organisation un mandat fort en tant que responsable d'une initiative tripartite visant à superviser, orienter et faciliter le dialogue sur le respect des règles, leur harmonisation et la bonne gouvernance dans les chaînes d'approvisionnement. Elle permettrait d'instaurer une approche plus intégrée pour mettre en œuvre les rôles distincts, mais complémentaires, que les mandants de l'OIT jouent dans la promotion du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement.
- 29.** La portée et le champ d'application de cette option dépendraient des orientations fournies par le Conseil d'administration, car les coûts liés à la mise en œuvre de cette initiative pourraient être élevés. Cette option s'inscrirait dans le prolongement de certaines activités actuellement menées dans le cadre de la Stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, en particulier au titre des produits 10, 13, 14 et 18¹⁷. À court terme, des activités associées à cette option sont prévues au titre des résultats 1, 4 et 9 du programme et budget pour 2026-27. La poursuite d'activités coordonnées et intégrées au titre de cette initiative devra être planifiée dans les futures propositions de programme et de budget. Aux fins de sa mise en œuvre, cette option devrait également être alignée sur la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour 2026-2029, car des possibilités de partenariat pourraient se faire jour, le cas échéant.

¹⁷ Ces produits prévoient la fourniture d'un soutien aux mandants de l'OIT pour les aider à respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail dans les chaînes d'approvisionnement, notamment par le dialogue social à tous les niveaux (produit 10); la large diffusion des connaissances, des données et des bonnes pratiques en matière de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement auprès des mandants via les plateformes du BIT, notamment son service d'assistance (Helpdesk) (produit 13); l'élaboration sous une forme facilement accessible de stratégies et de méthodologies visant à renforcer l'inspection du travail dans les chaînes d'approvisionnement (produite 14); la mise au point d'outils destinés à promouvoir les normes internationales du travail en tant que fondement des processus de diligence raisonnable en matière de droits humains (produit 18).

Option 7. Élaboration d'un programme sur les entreprises durables, les chaînes d'approvisionnement et la transition vers la formalité selon l'approche Une seule OIT

30. Cette option viserait à aider les États Membres et les partenaires sociaux à tirer parti des chaînes d'approvisionnement pour promouvoir les entreprises durables, le développement des micro, petites et moyennes entreprises (MPME), la transition vers la formalité et le travail décent grâce à des politiques cohérentes – notamment sur les échanges commerciaux et les investissements –, à des institutions fortes et à une mise en œuvre intégrée au plan national. Il s'agirait de combiner des éléments issus des options 2, 3, 4 et 9, à savoir: i) mettre en place au niveau national des programmes intégrés axés sur les chaînes d'approvisionnement, selon le principe d'Une seule OIT (programmes nationaux pluriannuels utilisant comme point d'ancrage les chaînes d'approvisionnement prioritaires, telles que recensées par les pays); ii) améliorer la cohérence des politiques pour favoriser les entreprises durables dans les chaînes d'approvisionnement, en s'appuyant sur la Déclaration sur les entreprises multinationales pour promouvoir la coordination à l'échelle du gouvernement, notamment entre les ministères chargés du travail, du commerce et de l'industrie, les autres ministères et entités gouvernementales et les partenaires sociaux; iii) fournir une assistance technique sur les dispositions relatives au travail des accords de commerce et d'investissement afin d'améliorer la cohérence des politiques et de renforcer la capacité des mandants à participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de ces dispositions; iv) fournir une assistance technique concernant les MPME dans les chaînes d'approvisionnement – en mettant l'accent sur les échelons inférieurs – et la transition vers la formalité, le but étant que l'accès aux grandes entreprises et aux chaînes d'approvisionnement puisse ouvrir des possibilités de modernisation et de travail décent.
31. Cette option, qui recoupe plusieurs domaines stratégiques, permettrait d'élargir l'approche d'Une seule OIT à la coopération pour le développement, comme le prévoit déjà la stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, en répondant aux priorités des mandants au niveau national. Par ailleurs, elle serait conforme à la stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour la période 2026-2029, qui vise à élaborer des programmes complets, intégrés et pluriannuels au niveau national. Selon les orientations données par le Conseil d'administration, cette option pourrait engendrer d'importants coûts opérationnels, et sa mise en œuvre devrait donc être prise en compte dans les exercices d'établissement du programme et budget et les stratégies de mobilisation de ressources à venir.

Option 8. Élaboration d'une norme sur la bonne gouvernance dans le monde du travail

32. Il ressort des enseignements reproduits à l'annexe 1 que des institutions fortes et une bonne gouvernance sont essentielles, mais que peu de dispositifs cherchent à remédier aux causes profondes et aux déterminants des déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. Ces déterminants, qui sont souvent liés au contexte national, incluent un certain nombre d'obstacles structurels, tels que l'informalité, les inégalités et la discrimination, ainsi que des capacités de gouvernance, de réglementation et de mise en œuvre limitées, notamment l'absence d'état de droit et la corruption. Une action normative qui viserait à résoudre ces problèmes systémiques au moyen d'une approche cohérente et intégrée, sans toutefois aborder les éléments de fond déjà couverts par d'autres instruments à jour de l'OIT, pourrait donc présenter une valeur ajoutée.

33. Compte tenu de l'importance d'une bonne gouvernance dans un monde du travail en mutation, cette norme (ou ces normes) pourrait systématiser ou rationaliser certains éléments afférents à la mise en œuvre des droits des travailleurs – y compris dans les chaînes d'approvisionnement – se rapportant à la gouvernance et, éventuellement, aux aspects transnationaux ou transfrontières. On pourrait envisager d'inclure des dispositions concernant:
- la promotion d'une gouvernance efficace au sein des institutions du travail;
 - l'accès à des mécanismes appropriés et utiles de recours et de réparation (en lien avec l'option 10 ci-dessous);
 - les mesures de contrôle de l'application, y compris l'inspection du travail;
 - la collaboration nationale et transfrontière;
 - la recherche et la production de données, pour améliorer l'efficacité des interventions;
 - la fourniture de moyens et d'un appui à toutes les autorités compétentes dont l'action a une incidence sur le travail décent, afin de favoriser une plus grande cohérence dans l'exécution de leur mandat;
 - le renforcement du rôle moteur joué par les administrations du travail (y compris les services d'inspection du travail transnationale) pour ce qui est de promouvoir le travail décent auprès des autres institutions publiques dont l'action a une influence sur la gouvernance des chaînes d'approvisionnement.
34. Par ailleurs, étant donné que de nombreux déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement sont déjà couverts par le corpus de normes de l'OIT, cette nouvelle norme pourrait aussi servir de cadre promotionnel aux fins de la mise en œuvre des autres instruments pertinents. Une telle initiative pourrait contribuer à répondre à l'observation formulée dans l'analyse des lacunes de 2021, selon laquelle, «dans la mesure où le cadre normatif de l'OIT est globalement propre à répondre aux déficits de travail décent observés dans certaines chaînes d'approvisionnement, il se peut qu'il ne réponde pas aux questions de gouvernance (notamment s'agissant des acteurs concernés et des mécanismes existants) qui caractérisent les chaînes d'approvisionnement»¹⁸.
35. On trouvera des informations sur les incidences budgétaires de cette option au paragraphe 16 du présent document.

Option 9. Initiative visant à soutenir les MPME des chaînes d'approvisionnement et à faciliter la transition des unités économiques et des travailleurs vers la formalité, en utilisant les chaînes d'approvisionnement comme point d'entrée

36. Compte tenu des difficultés particulières que peuvent rencontrer les MPME pour ce qui est de se conformer au droit national, ainsi que de la prévalence de ces entreprises dans les échelons inférieurs des chaînes d'approvisionnement, cette option permettrait de renforcer l'action menée par le Bureau pour promouvoir un environnement favorable aux entreprises durables, stimuler la compétitivité et la croissance de la productivité et aider les MPME à s'adapter aux exigences découlant de leur participation aux chaînes d'approvisionnement. Comme souligné

¹⁸ OIT, «Analyse des lacunes», 29 et 30.

dans la Résolution relative à la discussion générale concernant les moyens de remédier à l'informalité et de promouvoir la transition vers la formalité en faveur du travail décent, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 113^e session (2025), «[l']accès aux chaînes d'approvisionnement, en particulier par l'intermédiaire des grandes entreprises et des entreprises multinationales, peut permettre aux MPME d'intégrer les marchés nationaux et d'exportation, faciliter ou améliorer l'accès aux services et favoriser le transfert de compétences¹⁹ – ouvrant ainsi des perspectives de modernisation – ainsi que la formalisation et l'amélioration de la qualité des emplois, y compris l'accès à une protection sociale complète, durable, effective et adéquate». Cette initiative inclurait également des mesures tendant à appuyer la transition vers la formalité des MPME dirigées par des femmes et des travailleuses des rangs inférieurs des chaînes d'approvisionnement, ainsi que leur participation à ces chaînes.

- 37.** Plusieurs activités visant à promouvoir des entreprises durables, la compétitivité et la croissance de la productivité au service du travail décent sont prévues au titre du résultat 4 du programme et budget pour 2026-27. Il s'agit notamment de renforcer la capacité des mandants à concevoir, mettre en œuvre et assurer le suivi de cadres d'action intégrés pour un environnement propice aux entreprises durables et à faciliter l'accès des entreprises, en particulier des MPME, à des groupements d'entreprises, aux chaînes d'approvisionnement, aux marchés, ainsi qu'à la technologie et aux compétences, ainsi que la transition des entreprises et des travailleurs vers l'économie formelle. De plus, des activités visant à améliorer la cohérence et la coordination de l'appui fourni en faveur de stratégies intégrées tendant à instaurer un environnement propice à la transition vers la formalité au service du travail décent sont prévues au titre du produit 9.2 du programme et budget. Les orientations données par le Conseil d'administration détermineraient la portée et le champ de cette option, dont la mise en œuvre serait prise en compte dans les prochains exercices d'établissement du programme et budget et devrait être conforme à la stratégie en matière de coopération pour le développement pour 2026-2029 et aux priorités qui seront fixées dans le cadre des stratégies de mobilisation de ressources.

Option 10. Élaboration d'une norme sur l'accès à la justice du travail

- 38.** Dans ses conclusions, la réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous (Genève, 17-21 février 2025) a souligné que l'accès à la justice du travail était essentiel pour favoriser le travail décent et la bonne gouvernance et demandé au Bureau d'apporter un appui aux mandants tripartites et à leurs organes judiciaires et non judiciaires, dans le cadre d'une approche intégrée, en vue de promouvoir l'accès à la justice du travail pour tous, notamment en aidant les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les entreprises multinationales et nationales, à prendre des mesures appropriées pour garantir aux travailleurs dont les droits ont été bafoués dans le cadre de leurs activités professionnelles l'accès à des mécanismes de recours et de réparation efficaces, et en œuvrant en faveur de procédures de réclamation efficaces, conformément à la Déclaration sur les entreprises multinationales²⁰.
- 39.** On pourrait envisager d'élaborer une norme (ou des normes) en s'appuyant sur les orientations normatives existantes et sur les analyses comparatives des dispositifs de prévention et de règlement des conflits au travail, dans l'objectif de remédier aux disparités

¹⁹ OIT, *Résolution relative à la discussion générale concernant les moyens de remédier à l'informalité et de promouvoir la transition vers la formalité en faveur du travail décent*, Conférence internationale du Travail, 113^e session, 2025, paragr. 12 b).

²⁰ OIT, *Conclusions de la réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous: Prévention et règlement des conflits du travail* (TMALJ/2025/6), paragr. 11 d).

soulevées dans le rapport d'information établi pour la réunion technique tripartite, selon lequel une proportion importante des travailleurs n'a pas accès ou n'a qu'un accès limité à la justice ²¹. Une telle norme pourrait couvrir l'accès à la justice du travail de manière générale, pour les travailleurs et les employeurs, ou être plus axée sur les aspects essentiels de cet accès dans les contextes transnationaux ou dans le cadre des chaînes d'approvisionnement, notamment sur la contribution du dialogue social transfrontière et des accords transnationaux au règlement des différends. Elle pourrait porter sur les principes d'efficacité des dispositifs et institutions de prévention et de règlement des conflits au travail généralement admis ainsi que sur les processus visant à garantir aux travailleurs et aux employeurs dont les droits ont été bafoués l'accès à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces. Elle pourrait également viser à promouvoir la prévention des conflits grâce au dialogue social et souligner l'importance de la coopération sur le lieu de travail. Parmi les principaux éléments à inclure, on peut citer les cadres nécessaires à la bonne gouvernance et à l'état de droit, les critères d'efficacité relatifs aux mécanismes de prévention et de résolution des conflits et au traitement des réclamations, les liens entre les dispositifs mis en place sur le lieu de travail et les institutions judiciaires ou non judiciaires de règlement des conflits relevant de l'État, les liens entre les mécanismes transnationaux et les systèmes nationaux de justice du travail, et les mesures visant à recenser et supprimer les obstacles à la justice du travail et à garantir l'égalité et la non-discrimination dans l'accès à la justice.

40. On trouvera des informations sur les incidences budgétaires de cette option au paragraphe 16 du présent document.

Option 11. Initiative de l'OIT sur l'accès à des voies de recours, le renforcement de l'appui technique fourni par l'OIT et les connaissances

41. Comme indiqué ci-dessus, la Réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous tenue en 2025 a souligné l'importance de l'accès à la justice du travail pour favoriser le travail décent et la bonne gouvernance et demandé au Bureau d'apporter un appui aux mandants tripartites et à leurs organes judiciaires et non judiciaires, dans le cadre d'une approche intégrée, en vue de promouvoir l'accès à la justice du travail pour tous, notamment en aidant les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les entreprises multinationales et nationales, à prendre des mesures appropriées pour garantir aux travailleurs dont les droits ont été bafoués dans le cadre de leurs activités professionnelles l'accès à des mécanismes de recours et de réparation efficaces, et en œuvrant en faveur de procédures de réclamation efficaces, conformément à la Déclaration sur les entreprises multinationales ²².
42. Cette option tendrait à compléter, consolider, renforcer et élargir l'appui technique fourni par le Bureau concernant les mécanismes judiciaires ou non judiciaires relevant de l'État et les mécanismes de réclamation ne relevant pas de l'État, comme prévu au titre du résultat 2 du programme et budget pour 2026-27. Elle pourrait aussi inclure l'élaboration d'orientations

²¹ OIT, *Accès à la justice du travail pour tous: Prévention et règlement des conflits du travail – Rapport établi pour la Réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail* (TMAJ/2025), paragr. 4.

²² Dans les conclusions, il est rappelé que les «systèmes font face à différents défis selon les contextes nationaux» (paragr. 5) et que, «[d]u fait de la mondialisation et des échanges commerciaux internationaux, l'accès à la justice du travail est une question non seulement nationale, mais aussi transnationale. Plusieurs mécanismes de prévention et de règlement des conflits du travail ont été mis en place dans le contexte des chaînes d'approvisionnement, notamment par voie d'accords commerciaux et d'accords-cadres internationaux, mais leur efficacité varie et leur complexité peut poser des problèmes aux travailleurs et aux entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises» (paragr. 6).

tripartites non contraignantes sur l'accès à des moyens appropriés et efficaces de recours et de réparation, y compris dans le contexte des chaînes d'approvisionnement, ainsi que des travaux de recherche et de production de données sur l'accès à des moyens de recours et de réparation en cas de violations des droits des travailleurs – y compris lorsqu'elles sont commises dans le cadre des chaînes d'approvisionnement –, l'idée étant notamment de recenser les mécanismes pertinents et les voies de recours efficaces. Ces informations pourraient être compilées sur le portail consacré aux dispositifs de prévention et de règlement des conflits du travail. La portée des nouvelles activités et les incidences financières de cette option dépendraient des orientations du Conseil d'administration.

Option 12. Élaboration d'une norme visant à donner des orientations et à fixer des modalités d'engagement pour la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement

43. Cette option fondée sur une action normative pourrait intégrer les principaux éléments des options 1, 8 et 10, de façon à couvrir les questions de gouvernance, d'accès à la justice et de consensus autour de règles cohérentes selon une perspective globale centrée sur le dialogue social. La norme ou les normes qui en découlerait pourrait être axée autour de trois grands objectifs, à savoir: i) améliorer la coordination et l'harmonisation des cadres et politiques existants et renforcer la mobilisation tripartite (comme expliqué au titre de l'option 1); ii) garantir l'accès à des systèmes appropriés et efficaces de justice du travail (comme expliqué au titre de l'option 10); et iii) promouvoir la bonne gouvernance dans le monde du travail (comme expliqué au titre de l'option 8), le but étant de résoudre les problèmes soulevés dans chacune de ces options. Sachant que, dans les faits, les chaînes d'approvisionnement représentent une part considérable de la plupart des économies, elle pourrait aussi chercher à encourager la mise en œuvre et la ratification des normes existantes dans l'objectif de parvenir au travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, grâce à des capacités accrues de gouvernance, de réglementation et de mise en œuvre, et à promouvoir l'examen périodique de mesures tendant à ratifier et à faire appliquer les normes internationales du travail à jour. Une telle action normative contribuerait donc à répondre au fait que, comme souligné dans l'analyse des lacunes de 2021, «[c]omme pour les normes internationales du travail en général, les effets de ces normes sur les chaînes d'approvisionnement dépendent de leur ratification, de leur mise en œuvre et de leur application effectives aux segments de la main-d'œuvre concernés»²³. Cette option permettrait de combler les lacunes recensées, tout en améliorant la cohérence et en évitant les chevauchements avec les autres normes de l'OIT.
44. On trouvera des informations sur les incidences budgétaires de cette option au paragraphe 16 du présent document.

► Prochaines étapes

45. Les orientations formulées par le Conseil d'administration sur les options auxquelles il convient de donner suite guideront la discussion sur la redéfinition des priorités, dont le résultat influera sur la portée des options en question ainsi que sur leur faisabilité dans le cadre du Programme et budget en cours et de ceux à venir. Elles éclaireront aussi l'élaboration de la

²³ OIT, «Analyse des lacunes», 29.

nouvelle stratégie sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, qui sera examinée par le Conseil d'administration à sa 359^e session, en mars 2027.

46. Si le Conseil d'administration décide de retenir l'une des options normatives (à savoir l'option 1, 8, 10 ou 12), il conviendra d'en débattre dans le cadre de l'examen de l'ordre du jour des prochaines sessions de la Conférence internationale du Travail, au titre du point intitulé «Ordre du jour des prochaines sessions de la Conférence»²⁴.

► **Projet de décision**

47. **Réaffirmant l'objectif de la Stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, qui vise à faire jouer à l'OIT un rôle moteur dans la promotion du travail décent au sein des chaînes d'approvisionnement en fournissant orientations et soutien aux États Membres et aux mandants tripartites, le Conseil d'administration:**
- a) demande au Bureau de donner suite [à l'/aux option(s) normative(s) [xx] et/ou à l'/aux option(s) non normative(s) [xx]], notamment en élaborant des propositions y relatives, compte tenu des orientations qu'il a fournies pendant la discussion;**
 - b) prie le Directeur général de continuer à tenir compte de la stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement (2023-2027) et des orientations formulées lors de la discussion au Conseil d'administration, dans le cadre de la réforme du Bureau en cours, de l'élaboration des futures propositions de programme et de budget, de la mobilisation des ressources extrabudgétaires et de l'élaboration de la stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement qui doit être soumise en mars 2027.**

²⁴ À la présente session, au titre du document [GB.356/INS/2/1](#), ou lors d'une session ultérieure du Conseil d'administration.

► Annexe

Enseignements

Les enseignements reproduits ci-dessous sont extraits du chapitre 5 du recensement et analyse de l'impact et de l'efficacité des initiatives réglementaires et non réglementaires mondiales, régionales et nationales visant à remédier aux déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement ¹.

Comme le voulait la stratégie, l'analyse réalisée permet de tirer certains enseignements susceptibles d'éclairer le Conseil d'administration dans son examen des travaux normatifs envisageables pour compléter le corpus de normes de l'OIT. Ces enseignements s'appuient sur le mandat et l'expertise de l'OIT, ainsi que sur l'avantage comparatif que constitue le tripartisme, le but étant de savoir comment l'OIT pourrait contribuer au débat déjà fort riche qui a lieu sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. Les enseignements tirés montrant que les mesures non normatives jouent généralement un rôle complémentaire par rapport aux mesures normatives, le Conseil d'administration pourrait également vouloir en tenir compte dans sa réflexion.

► 1. Un assortiment judicieux d'initiatives complémentaires et interdépendantes, avec différentes approches et différents objectifs, pourrait être avantageux et efficace

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme mettent l'accent sur l'importance de déployer un «assortiment judicieux» de mesures pour faire face aux conséquences multidimensionnelles que peuvent avoir les activités des entreprises sur les droits de l'homme, en associant des mesures contraignantes et des mesures non contraignantes sur les plans national et international, et réglementaire et stratégique ¹⁷⁹. Dans ce paysage complexe, il est essentiel de combiner de façon stratégique différentes initiatives ayant des objectifs, une portée et des modalités de participation distincts, afin de renforcer les obligations de l'État et les responsabilités des entreprises. La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (ci-après la «Déclaration sur les entreprises multinationales») demande également l'adoption de lois, de politiques et de mesures, par les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les entreprises, selon le cas, pour encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social et à la concrétisation du travail décent pour tous ¹⁸⁰.

Différentes initiatives coexistent et ont des relations synergiques les unes avec les autres: les normes internationales du travail sont non seulement à la base des législations nationales, mais sont aussi mentionnées dans plusieurs systèmes de passation de marchés publics et dans les clauses liées au travail de certains accords de commerce et d'investissement, sont reflétées dans le droit des sociétés et sont considérées comme des instruments de référence essentiels dans le cadre de nombreuses initiatives non réglementaires ¹⁸¹. L'application de la législation nationale en matière de travail est contrôlée par les

¹ OIT, «Enseignements en vue d'une possible approche de l'OIT concernant les mesures normatives propres à combler les lacunes dans les normes internationales du travail», dans *Recensement et analyse de l'impact et de l'efficacité des initiatives réglementaires et non réglementaires mondiales, régionales et nationales visant à remédier aux déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement*, version révisée, 2025, 44-53.

¹⁷⁹ ONU, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, 2011, 5; Ruggie, J. (2011), Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre «protéger, respecter et réparer» des Nations unies, Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, A/HRC/17/31; Surya Deva (2021), «The UN Guiding Principles' Orbit and Other Regulatory Regimes in the Business and Human Rights Universe: Managing the Interface», *Business and Human Rights Journal* 6(2).

¹⁸⁰ OIT, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, paragr. 3-5.

¹⁸¹ OIT, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, paragr. 8-9.

institutions du marché du travail et est favorisée par des dispositions relatives aux marchés publics et des initiatives du secteur privé, mais peut aussi, en retour, satisfaire aux engagements énoncés dans les dispositions liées au travail figurant dans des accords de commerce et d'investissement ¹⁸². De même, les initiatives menées par le secteur privé sont souvent mises en œuvre avec d'autres formes plus diversifiées de gouvernance privée, notamment des initiatives multipartites ou fondées sur le dialogue social. Par exemple, les usines de confection qui produisent pour des marques européennes et nord-américaines doivent composer simultanément avec un grand nombre de paramètres réglementaires et non réglementaires, comme: les normes internationales du travail ratifiées; les législations nationales du travail; les inspections des services nationaux d'inspection; les dispositions liées au travail figurant dans les accords commerciaux applicables; les codes de conduite des marques de vêtements et leurs systèmes de conformité, qui sont eux-mêmes influencés par des instruments multilatéraux tels que les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et par des cadres de référence comme le Pacte mondial des Nations Unies et l'Initiative mondiale sur les rapports de performance; les initiatives éventuelles des partenaires sociaux; dans certains cas, le programme Better Work de l'OIT et de la Société financière internationale (SFI); et bien d'autres paramètres encore. Ainsi, bien que cet écheveau de relations réciproques permette difficilement d'isoler l'impact d'un groupe particulier d'initiatives, il est évident que cette intersection et cette interaction stratégique peuvent contribuer à renforcer la gouvernance du travail au niveau des pays ¹⁸³.

Les chaînes d'approvisionnement sont un assemblage extrêmement dynamique et hétérogène qui mêle des relations commerciales très variées, aussi bien nationales que transnationales; les obstacles au travail décent et les possibilités de le promouvoir diffèrent d'une chaîne à l'autre, ainsi que selon le secteur et le pays concerné ¹⁸⁴. Il faut donc concevoir un savant mélange combinant des approches distinctes, qui passent non seulement par des mesures contraignantes et fondées sur le respect des règles, mais aussi par la coopération, le dialogue social, le renforcement des capacités, la communication et le partage des connaissances, et qui comprennent des outils pratiques adaptés aux entreprises et aux parties prenantes, pour faire progresser de manière efficace et tangible le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement aux niveaux national et mondial.

► 2. Il existe une volonté croissante d'améliorer la coordination, la cohérence et la cohésion

Si les possibilités de faire jouer les complémentarités sont nombreuses, une multitude de mesures facultatives et de mesures contraignantes poursuivant des objectifs distincts, et faisant intervenir des exigences et des conditions différentes, peut être difficile à gérer et coûteuse à mettre en œuvre, sans compter les risques de chevauchements et de redondances, qui peuvent créer une certaine confusion

¹⁸² Voir par exemple, «L'accord de libre-échange entre l'UE et le Vietnam: un catalyseur de la réforme du travail au Vietnam?», dans M. Corley-Coulibaly, F. C. Ebert et P. Sekerler Richiardi, dir. de publication, *Intégrer le commerce et le travail décent, volume II: Le potentiel des politiques commerciales et d'investissement pour traiter les questions relatives au marché du travail dans les chaînes d'approvisionnement*, Genève: Bureau international du Travail, pp. 175-209, Kristoffer Marslev et Cornelia Staritz, «Labor Regimes, Global Production Networks, and State-Society Relations: Assessing the Impact of the EU-Vietnam Free Trade Agreement on Labor in Vietnam», *Economic Geography* 100, n°s 5-6 (2024).

¹⁸³ Par exemple, le cas du Bangladesh, tel que documenté dans Julia Cajal-Grossi, Canyon Keanu Can et Rocco Macchiavello, «Is Better Work Better?: Empirical Patterns from the Garment Sector in Bangladesh», Institut universitaire de Genève et London School of Economics (2022); Juliane Reinecke et Jimmy Donaghey, «From Constructive Ambiguity to Escalating Commitment: The Evolution of the Bangladesh Accord as a Transnational Institution for Collective Action», *Administrative Science Quarterly* 0, n° 0 (2025); Stephen Frenkel et Elke Schuessler, «From Rana Plaza to COVID-19: Deficiencies and opportunities for a new labour governance system in garment global supply chains», *Revue internationale du travail* 160 (4); Mark Anner, «Trois mécanismes de gouvernance du travail pour remédier aux déficits en matière de travail décent dans les chaînes de valeur mondiales», *Revue internationale du travail* 160 n° 4 (2021): 611-629; Youbin Kang, «L'essor, le déclin et le remplacement de l'expérience du Bangladesh en matière de réglementation transnationale du travail», *Revue internationale du travail* 160(3); Naila Kabeer *et al.* (2020) «Changement de paradigme ou statu quo? Le point de vue des travailleurs sur les initiatives multipartites au Bangladesh», *Développement et changement* 51(5); Chikako Oka *et al.* (2020) «Engagement des acheteurs et conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: l'accord du Bangladesh et au-delà», *Développement et changement* 51(5).

¹⁸⁴ OIT, *Analyse des lacunes* (2021), p. 9.

pour les parties prenantes et donc une perte d'impact et d'efficacité ¹⁸⁵. En réponse à cette fragmentation, des initiatives non réglementaires ont été menées plus récemment en vue de mutualiser les efforts individuels, donnant lieu à l'élaboration de codes de conduite sectoriels et d'activités multipartites caractérisées par une plus large participation. Certaines initiatives réglementaires – surtout des lois sur les sociétés visant la conduite responsable des entreprises – ont également vu le jour pour remédier à l'inefficacité inhérente à la duplication des mesures non contraignantes prises par le secteur privé. Dans le cadre de certains régimes réglementaires, on constate une tendance à la simplification, et on pourrait obtenir encore davantage d'impact en redoublant d'efforts pour lutter contre la fragmentation et pour systématiser et rationaliser certains aspects de l'action à mener pour concrétiser les droits des travailleurs, et en contrôler et assurer le respect. En outre, si le savant mélange de mesures mis en place n'est pas cohérent et harmonieux, il sera difficile pour les différents acteurs de s'acquitter de leurs obligations et responsabilités, d'où une perte d'impact et d'efficacité. Les droits des travailleurs peuvent avoir une étendue très variable selon le cadre réglementaire ou non contraignant considéré, et cette divergence risque de réduire l'impact généralement recherché. Bien que les principes et droits fondamentaux au travail – en particulier les quatre catégories initiales – forment un socle commun sur lequel reposent de nombreuses dispositions liées au travail figurant dans des accords commerciaux, des traités d'investissement bilatéraux et certaines lois relatives à la diligence raisonnable, ainsi qu'une pléthore d'initiatives non réglementaires, beaucoup d'autres initiatives examinées couvrent un éventail plus large de questions relatives aux droits de l'homme, tandis que beaucoup d'autres encore, comme les lois en matière de transparence, sont ciblées sur le travail forcé (en faisant ou non référence aux normes pertinentes de l'OIT).

Pour garantir une plus grande cohérence, on pourrait aligner les différents cadres et approches, généraux ou spécifiques, à l'intérieur d'un territoire ou d'un territoire à l'autre. Les normes internationales du travail constituent par exemple un cadre mondial pour les droits des travailleurs, alors que la législation interne assure une cohérence générale similaire à l'échelle nationale et les accords-cadres internationaux, à l'échelle sectorielle. Ces cadres ou autres dispositifs devraient être coordonnés avec d'autres mécanismes qui concourent à leur mise en œuvre concrète (comme les institutions du marché du travail, les dispositifs de contrôle de l'application et les mesures incitatives), et qui viendraient les compléter. L'harmonisation et la clarté des règles visant à faire respecter les cadres juridiques, la sensibilisation, le partage de connaissances, le dialogue et l'accès à la justice devraient être des éléments indissociables qui se renforcent mutuellement si l'on veut garantir une action efficace au service du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement.

Comme il est indiqué dans l'analyse des lacunes réalisée en 2021, si les normes internationales du travail régissent le monde du travail dans les États Membres pris individuellement, ces instruments comprennent aussi souvent des mesures visant à faire en sorte que les pays puissent tirer pleinement parti de la coopération internationale. De plus, «[c]ertains instruments reconnaissent le caractère mondial de nombreuses questions qui ont des incidences sur le monde du travail au niveau national, ainsi que les liens croissants au niveau mondial entre des entreprises de différents pays» ¹⁸⁶. Les mécanismes examinés interagissent largement les uns avec les autres, et le fait d'améliorer la coordination et l'alignement à l'échelle internationale favoriserait la cohérence, avec des gains d'impact à la clé. Dans le contexte mondial actuel, l'intérêt qu'il y aurait à améliorer la coordination dans ce domaine, non seulement entre les États Membres mais aussi avec les autres organisations internationales, est évident. L'instabilité de l'environnement commercial impose de créer des solutions durables et de renforcer la cohérence entre les politiques en matière sociale, commerciale et d'investissement afin de garantir des conditions équitables à tous les acteurs, dans l'intérêt de chacun.

¹⁸⁵ KPMG, Review of the effects of the Norwegian Transparency Act, commissioned by the Ministry of Children and Families, 2024, Sarosh Kuruvilla, Private Regulation of Labor Standards in Global Supply Chains: Problems, Progress, and Prospects (NY: ILR Press, 2021); Sarosh Kuruvilla *et al.*, «Field opacity and practice-outcome decoupling: private regulation of labor standards in global supply chains», ILR Review 73, n° 4 (2020).

¹⁸⁶ OIT, *Analyse des lacunes* (2021), p. 34.

► 3. La stabilité et la durabilité sont des facteurs déterminants de l'efficacité

Les États s'acquitteront plus efficacement de leurs obligations et les entreprises de leurs responsabilités si les mécanismes visant à remédier aux déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement sont clairs, prévisibles et durables. Des règles bien définies et proportionnelles apportent de la stabilité et peuvent contribuer à rendre plus équilibrées, plus solides et plus durables les relations entre les parties prenantes. Toutefois, respecter les exigences réglementaires ou les engagements volontaires peut nécessiter un investissement initial conséquent. Quand les initiatives sont stables dans le temps, leur mise en œuvre s'en trouve facilitée, notamment en ce qui concerne l'affectation de ressources. La sensibilisation et le renforcement des capacités prennent du temps et sont essentiels en vue d'une participation constructive des parties prenantes. L'adhésion à une initiative dépend de la confiance dans sa durabilité et dans sa stabilité du point de vue financier et politique. Cette confiance est quant à elle alimentée et inspirée par l'inclusion et le ralliement de différents acteurs de la chaîne d'approvisionnement disposant des connaissances, des informations et des capacités nécessaires. La stabilité et la durabilité sont des facteurs clés qui déterminent l'efficacité des initiatives visant à promouvoir les droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement.

► 4. Les gouvernements et les entreprises ont des rôles distincts, complémentaires et essentiels en matière de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme «reconnaissent fondamentalement: a) Les obligations existantes qui incombent aux États 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»¹⁸⁷. La Déclaration sur les entreprises multinationales fait également un distinguo entre le rôle des gouvernements et celui des entreprises et donne des orientations distinctes à ces deux types d'acteurs, comme elle en donne aussi aux organisations d'employeurs et de travailleurs, en vue de la réalisation du travail décent. L'obligation de protéger les droits de l'homme incombe en premier chef aux gouvernements, qui doivent mettre en place et faire appliquer des lois, des politiques et des cadres réglementaires efficaces pour prévenir les infractions et offrir des voies de recours, et notamment définir l'orientation stratégique en matière de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement et répartir les devoirs et les responsabilités entre les différents acteurs. Les entreprises, quant à elles, doivent appliquer la législation, éviter d'avoir des incidences négatives sur les droits de l'homme ou de les alimenter et s'efforcer de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme qui sont directement liées à leurs activités, produits ou services par leurs relations commerciales, même si elles n'ont pas contribué à ces incidences de manière concrète dans les chaînes d'approvisionnement. Les initiatives gouvernementales et les initiatives privées visant à remédier aux déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement sont souvent complémentaires.

La mise en œuvre de cadres juridiques nationaux solides est essentielle pour promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement¹⁸⁸. Comme il ressort globalement de l'Analyse des lacunes réalisée par l'OIT, «le corpus de règles de l'OIT répond à la majeure partie des déficits concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. Toutefois, pour que ce constat se vérifie, il importe que les instruments en question soient ratifiés (dans le cas des conventions et des protocoles) et qu'ils soient pleinement mis en œuvre et appliqués à tous les segments de la main-d'œuvre concernés. Les instruments normatifs de l'OIT établissent, tant sur le plan matériel que sur le plan pratique, des normes sociales claires qui correspondent à bon nombre des déficits essentiels concernant le travail décent que l'on peut observer dans toute une gamme de chaînes d'approvisionnement. Autrement dit, si les normes

¹⁸⁷ Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (2011), Principes généraux.

¹⁸⁸ Raymond Robertson (2022), «Améliorer la conformité en matière de travail dans les pays en développement», Institut Mosbacher pour le commerce, l'économie et les politiques publiques.

internationales du travail étaient correctement ratifiées et mises en œuvre, les déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement s'en verraient – en principe – considérablement réduits»¹⁸⁹.

Les initiatives réglementaires telles que les normes internationales du travail, la législation nationale du travail et les institutions du marché du travail assurent généralement la couverture la plus large du marché du travail et s'appliquent aux employés et aux employeurs, qu'ils fassent partie ou non d'une chaîne d'approvisionnement. Lorsqu'elles sont correctement mises en œuvre et appliquées, ces initiatives constituent un élément essentiel de la bonne gouvernance et de l'état de droit dans tout pays.

Dans le même temps, le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement se heurte à deux problématiques. La première concerne les effets extraterritoriaux de la législation et la cohérence entre les différents cadres réglementaires. Comme il est dit dans l'Analyse des lacunes: «sur le plan normatif, les difficultés essentielles qui ont trait à la compétence transfrontière ou extraterritoriale et à l'accès à des voies de recours ne concernent que les chaînes d'approvisionnement qui impliquent une circulation transfrontière de biens ou de services (ce qui inclut le recrutement transnational de travailleurs). Dans la mesure où les préoccupations et responsabilités des mandants de l'OIT sont généralement d'ordre national et où la responsabilité relative à l'application des normes internationales du travail s'exerce à l'intérieur des frontières nationales, l'aspect transfrontière de la rencontre entre chaînes d'approvisionnement et travail décent représente une difficulté supplémentaire.»¹⁹⁰ La seconde problématique tient au fait que les biens, les matières et les services concernés font intervenir des employeurs distincts et de nature différente, sachant que les structures de gouvernance du travail sont souvent limitées dans leur application à une catégorie particulière de relations entre salariés ou travailleurs et employeurs¹⁹¹. À cet égard, l'Analyse des lacunes indique «[qu']une question essentielle [...] a trait à la responsabilité concernant le travail décent et les pratiques d'emploi dans les chaînes d'approvisionnement, lorsque les employeurs sont des entités juridiquement distinctes des autres entreprises de la chaîne avec lesquelles elles font affaire. Si certaines chaînes d'approvisionnement tant nationales que mondiales sont fortement intégrées et sont détenues ou contrôlées par une seule entité, les travailleurs d'autres chaînes d'approvisionnement sont employés par des parties juridiquement distinctes des acheteurs des biens et services qui circulent le long de la chaîne d'approvisionnement. Qui assume la responsabilité des droits des travailleurs dans des relations commerciales de ce type où les décisions et les actes d'une partie peuvent avoir des répercussions considérables sur les conditions de travail de travailleurs qui sont légalement engagés par une autre partie? [...] La plupart des chaînes d'approvisionnement se caractérisent par des degrés variables de segmentation, ce qui suppose une interaction entre différentes entités juridiques dans les réseaux de production. Ces relations sont de nature commerciale et, à ce titre, elles ne sont normalement pas régies par la législation nationale du travail. Dans bien des cas, les acteurs des chaînes d'approvisionnement sont des entités juridiques distinctes, ce qui a des répercussions évidentes en matière de responsabilité juridique. Le droit national et international du travail traditionnel n'impute pas à une entreprise («l'acheteur») les responsabilités liées aux pratiques sociales d'une autre entreprise («le fournisseur») avec laquelle elle fait des affaires. Les instruments de l'OIT reposent généralement sur le principe d'une relation de travail directe entre un travailleur et un employeur.»¹⁹²

Ces deux problématiques ont conduit à l'émergence de nombreuses initiatives non réglementaires qui visent à prendre en considération la dimension transfrontière des chaînes d'approvisionnement et la complexité des relations commerciales qui les caractérisent, en s'appuyant sur les incitations du marché. Cependant, cette approche tend à limiter l'efficacité de ces initiatives, en particulier dans les chaînes d'approvisionnement nationales. De fait, l'efficacité des initiatives volontaires dépend de la mise en place

¹⁸⁹ OIT, *Analyse des lacunes* (2021), 6.

¹⁹⁰ OIT, *Analyse des lacunes* (2021), 9.

¹⁹¹ OIT, *Analyse des lacunes* (2021), 6.

¹⁹² OIT, *Analyse des lacunes* (2021), 25-26.

par l'État de réglementations favorables, notamment en ce qui concerne le respect de la liberté d'association et la mise en œuvre du droit de négociation collective ¹⁹³.

Le rôle central et complémentaire des États et des entreprises se reflète également dans les responsabilités connexes de ces acteurs en matière d'accès à des voies de recours, telles que prévues dans le troisième pilier des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et examinées plus en détail à la section 7 ci-dessous. Par conséquent, la coopération et la collaboration entre gouvernements d'une part, entre acteurs du secteur privé d'autre part, et entre toutes ces parties seront cruciales pour la suite.

► **5. Des institutions fortes, une bonne gouvernance et l'état de droit sont des facteurs cruciaux, mais peu d'initiatives se concentrent sur les causes profondes et les déterminants des déficits de travail décent**

Des institutions fortes, une bonne gouvernance et l'état de droit sont essentiels pour garantir les droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement, et les institutions nationales du marché du travail et le droit national du travail restent la première protection contre les déficits de travail décent.

L'accès effectif aux soins de santé et à la protection sociale, la sécurité du revenu et l'existence de systèmes nationaux solides et efficaces de gestion de la sécurité et de la santé au travail sont des composantes essentielles qui doivent compléter toute initiative réglementaire ou non réglementaire dans les chaînes d'approvisionnement. Toutefois, les structures de gouvernance nationales sont souvent dotées de capacités insuffisantes, ce qui nuit au respect des droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement. Comme il est dit dans l'Analyse des lacunes réalisée par l'OIT, «les gouvernements n'ont pas tous la même capacité ni les mêmes moyens pour opérer un contrôle efficace et assurer l'exécution de la réglementation», et «la solidité plus ou moins grande des dispositifs d'administration, d'inspection et d'exécution du droit du travail peut donner lieu à des déficits de travail décent. Partout, les difficultés relatives à l'exécution du droit du travail sont liées, entre autres choses, à des problèmes de moyens humains et financiers, notamment de formation et de capacité des services d'inspection.» ¹⁹⁴

Les États ont notamment l'obligation de garantir ces droits en mettant en place des mécanismes rapides, justes, praticables et efficaces. Pour que les initiatives réglementaires et non réglementaires portent leurs fruits, les États doivent s'acquitter effectivement de leurs obligations et les entreprises de leurs responsabilités vis-à-vis de l'ensemble de la main d'œuvre. Étant donné les difficultés qui, dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, pèsent sur les résultats de ces initiatives ¹⁹⁵, il serait souhaitable que les États Membres fassent preuve de cohérence, y compris en ce qui concerne les initiatives non réglementaires censées produire des effets dans plusieurs pays.

L'analyse montre que, parmi les catégories d'initiatives et de mécanismes réglementaires et non réglementaires recensés, rares sont ceux qui visent à combattre les causes profondes et les déterminants des déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. Ces causes profondes et ces déterminants comprennent surtout des obstacles structurels tels que l'informalité, qui empêche les travailleurs de bénéficier des garanties réglementaires concernant leurs droits. Figurent également parmi les déterminants des déficits de travail décent la faiblesse des capacités de gouvernance et de réglementation, notamment l'absence d'état de droit, la corruption et le manque de volonté politique, ainsi que les problèmes posés par la dynamique des chaînes d'approvisionnement et la réglementation sur les relations de travail indirectes ¹⁹⁶. Tous ces éléments ont inévitablement une incidence sur l'impact

¹⁹³ En reconnaissance de cette complexité, la Déclaration sur les EMN s'adresse à la fois aux responsables politiques des pays d'accueil et des pays d'origine, et encourage le dialogue entre eux sur des questions d'intérêt commun (paragr. 10 et 12).

¹⁹⁴ OIT, [Analyse des lacunes](#) (2021), 14.

¹⁹⁵ OIT, [Analyse des lacunes](#) (2021), 9.

¹⁹⁶ OIT, [Analyse des lacunes](#) (2021), 9; OIT, «Pratiques d'achat et conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: résultats de l'enquête mondiale», INWORK Policy Brief No. 10, 2017; OIT, [Pratiques d'achat et conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: résultats des travaux sur le terrain au Bangladesh, en Chine, en Inde, en](#)

et l'efficacité des initiatives visant à remédier aux déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. Au lieu de s'intéresser directement à ces problèmes systémiques, les initiatives réglementaires et non réglementaires s'attachent souvent à remédier aux effets des déficits de travail décent sur les chaînes d'approvisionnement. Si des mécanismes tels que les interdictions d'importation ¹⁹⁷, les politiques de sauvegarde des institutions financières de développement ¹⁹⁸ et les régimes de préférences commerciales ¹⁹⁹ ont pu conduire à des mesures correctives concrètes en faveur des droits des travailleurs, ils ne sont généralement pas conçus pour s'attaquer aux causes profondes du problème ²⁰⁰, et des facteurs structurels tels que la faiblesse de la gouvernance, la corruption ou la protection insuffisante des travailleurs migrants sont susceptibles de nuire à l'efficacité de ces mécanismes. En outre, de nombreuses initiatives non réglementaires se concentrent essentiellement sur les fournisseurs de premier rang dans les chaînes d'approvisionnement et ont peu d'effets sur l'informalité et d'autres causes profondes des déficits de travail décent. Il existe donc des lacunes en ce qui concerne les initiatives ciblant les causes profondes et les déterminants des déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement.

► 6. L'importance fondamentale d'un environnement favorable aux entreprises durables

Dans le prolongement du cinquième enseignement ci-dessus, il est essentiel qu'un environnement propice aux entreprises durables ²⁰¹ soit en place pour faire en sorte que les entreprises contribuent à des objectifs sociaux et économiques de portée plus large, notamment au travail décent et au développement durable. Lorsque les gouvernements définissent des règles claires, garantissent la primauté du droit et une application équitable et cohérente de la loi, les entreprises disposent d'un cadre leur permettant d'exercer leurs activités en toute confiance et dans la transparence, ce qui stimule l'innovation et la création d'emplois de qualité. De même, des institutions solides favorisent le dialogue social, protègent les droits des travailleurs et offrent des mécanismes de règlement des conflits du travail, contribuant ainsi à renforcer la confiance entre les employeurs, les travailleurs et les populations concernées, à encourager une concurrence loyale, à améliorer la compétitivité et à promouvoir la résilience des entreprises. Mettre en place un tel environnement permet donc non seulement de promouvoir la durabilité des entreprises, mais favorise aussi l'instauration des conditions requises pour garantir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement.

► 7. L'accès à des voies de recours efficaces pose souvent des difficultés

Conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et à la Déclaration sur les entreprises multinationales, les États doivent prendre les mesures qui s'imposent pour faire en sorte que, lorsque des atteintes commises par des entreprises se produisent sur leur territoire ou sous leur juridiction, les personnes touchées aient accès à un recours effectif. Ils sont

Afrique du Sud et en Turquie, 2021; Marc Starmanns, «Pratiques d'achat et bas salaires dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: cas empiriques tirés de l'industrie de l'habillement», série Conditions de travail et d'emploi n° 86 de l'OIT, 2017.

¹⁹⁷ Remedy Project. 2023. *Remédier à la situation: la lutte contre le travail forcé dans le cadre du Tariff Act de 1930*; Ebert, F. C., Francavilla, F., Guarcello, L. (2023). «Lutter contre le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement: le potentiel de la gouvernance du commerce et des investissements», dans M. Corley-Coulibaly, F. C. Ebert et P. Sekerler Richiardi, dir. de publication, *Intégrer le commerce et le travail décent, volume II: Le potentiel des politiques commerciales et d'investissement pour traiter les questions relatives au marché du travail dans les chaînes d'approvisionnement*. Genève: Bureau international du travail, pp. 103-138.

¹⁹⁸ Voir les exemples dans Ebert, Franz Christian, 2020. «Les garanties en matière de travail des institutions financières internationales: peuvent-elles contribuer à éviter les violations des normes fondamentales du travail de l'OIT?», *Annuaire européen de droit économique international* 2019 10: 107-132.

¹⁹⁹ Voir également Elliott, K.A. & Freeman, R. (2003). *Les normes du travail peuvent-elles s'améliorer dans le contexte de la mondialisation?* Washington, D.C.: Institute for International Economics.

²⁰⁰ Certaines dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux comprennent des dispositions liées au renforcement des capacités des institutions nationales. Corley-Coulibaly, Marva, Gaia Grasselli et Ira Postolachi, 2023. *Promouvoir et faire respecter le respect des dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux: analyse comparative des approches et pratiques du Canada, de l'Union européenne et des États-Unis*, OIT.

²⁰¹ OIT, *Conclusions concernant la promotion des entreprises durables*, 2007.

également encouragés à envisager des moyens de faciliter l'accès à des mécanismes efficaces de réclamation ne relevant pas de l'État pour le traitement des atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises. À cet égard, le produit 9 de la Stratégie sur les chaînes d'approvisionnement invite l'OIT à soutenir les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les entreprises multinationales et nationales, afin qu'ils prennent les mesures appropriées pour garantir l'accès à un recours effectif aux travailleurs dont les droits ont été violés dans le cadre des activités commerciales. L'analyse des lacunes parue en 2021 mentionne que des problèmes importants subsistent en ce qui concerne «[l]'accès des travailleurs à des mécanismes de réclamation et de règlement des litiges et à des voies de recours, qu'ils soient judiciaires ou non» ²⁰².

On observe des variations importantes entre les mécanismes étudiés, tant en ce qui concerne les voies de recours proposées que leur utilisation pratique. Dans les différents cadres juridiques nationaux, des systèmes judiciaires, non judiciaires et/ou quasi judiciaires sont prévus, mais l'accès aux procédures peut être entravé par des obstacles juridiques et pratiques ²⁰³. Plusieurs normes de l'OIT soulignent l'importance de l'accès à la justice et aux voies de recours ²⁰⁴, dont deux normes sur le travail forcé qui préconisent que l'accès à des voies de recours soit garanti dans l'ensemble des juridictions ²⁰⁵.

Un grand nombre de mécanismes de prévention et de règlement des conflits du travail, dont l'accessibilité et l'efficacité peuvent être très variables, ont été créés dans le contexte des chaînes d'approvisionnement ²⁰⁶. Certains accords commerciaux et institutions de financement du développement prévoient des mécanismes de plainte par des tiers pour traiter les cas présumés de non-conformité, tandis qu'un nombre limité de lois sur la diligence raisonnable établissent des recours juridiques pour les personnes lésées par la non-conformité des entreprises ²⁰⁷. Environ la moitié des lois sur la transparence et l'obligation de diligence raisonnable prévoient des mécanismes de réclamation accessibles aux victimes ou, dans certains cas, aux tiers ²⁰⁸. Certains de ces textes imposent aux entreprises de créer des procédures internes pour le traitement des plaintes ²⁰⁹. Les codes de conduite d'entreprise et de branche, les cadres de certification et les initiatives multipartites aident souvent les entreprises à créer des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel et à participer à de tels mécanismes. Certains accords conclus dans le cadre d'initiatives de partenaires sociaux établissent des mécanismes de plainte régis par une procédure d'arbitrage contraignante.

Bien que les mécanismes de recours se soient multipliés, des lacunes persistent dans l'accès à la justice du travail ²¹⁰. Comme indiqué dans l'analyse des lacunes parue en 2021, «[l]'accès aux mécanismes judiciaires peut être entravé, entre autres choses, par les coûts, les délais de traitement, le défaut de représentation ou le manque de moyens des organes administratifs ou judiciaires. Dans certains cas, il

²⁰² OIT, Analyse des lacunes (2021), 14.

²⁰³ Conclusions de la Réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous: prévention et règlement des conflits du travail (2025) (TMALJ/2025/6), paragr. 5.

²⁰⁴ Voir l'annexe 1 du rapport de la réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous – Principales dispositions des normes internationales du travail relatives à l'accès à la justice du travail (2025). Par exemple, l'article 4 (2) e) de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, l'article 9 (2) de la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, et l'article 14(3) de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.

²⁰⁵ Protocole de 2014 à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, paragr. 12 e).

²⁰⁶ Conclusions de la réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous: prévention et règlement des conflits du travail (2025).

²⁰⁷ Loi française sur le devoir de vigilance (2017); et directive européenne 2024/1760 sur le devoir de diligence en matière de durabilité des entreprises.

²⁰⁸ Une étude de l'OCDE a examiné 14 lois sur la durabilité des chaînes d'approvisionnement, soulignant que sept d'entre elles prévoient un mécanisme de plainte public, permettant aux victimes ou à des tiers de signaler aux autorités les violations des droits des travailleurs. Jaax, A., et E. van Lieshout, *Recensement des efforts visant à protéger les droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement*, Documents de politique commerciale de l'OCDE, n° 291. Éditions OCDE, Paris, 26 février 2025.

²⁰⁹ Directive européenne 2024/1760 sur le devoir de diligence en matière de durabilité des entreprises, loi allemande sur la chaîne d'approvisionnement, loi norvégienne sur la transparence de 2022.

²¹⁰ Rapport de la réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous (février 2025).

arrive que les peines ne soient pas suffisantes pour promouvoir le respect des normes et que les réparations ne permettent pas de dédommager les victimes ou de réparer les préjudices d'une autre manière. Au niveau des entreprises, il arrive que les modalités de règlement des litiges et de réparation (qui prennent généralement la forme de politiques et de procédures de réclamation au niveau opérationnel) ne soient pas suffisamment complets ou pas suffisamment utilisés, en particulier lorsque les systèmes de représentation des travailleurs laissent à désirer. Il arrive que certains groupes comme les migrants, les femmes ou les travailleurs de l'économie informelle et les membres de certaines professions comme les travailleurs domestiques ou ceux du secteur agricole se heurtent à des obstacles supplémentaires pour avoir accès à des mécanismes de réclamation et des voies de recours»²¹¹. À cet égard, les conclusions de la Réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous (2025) soulignent que l'accès à la justice du travail est essentiel pour favoriser le travail décent et la bonne gouvernance et invitent l'OIT à aider les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, et les entreprises multinationales et nationales à prendre des mesures appropriées pour garantir aux travailleurs dont les droits ont été bafoués dans le cadre de leurs activités professionnelles l'accès à des mécanismes de recours et de réparation efficaces, et à œuvrer en faveur de procédures de réclamation efficaces, conformément à la Déclaration sur les entreprises multinationales²¹².

► **8. Il est essentiel d'associer pleinement les travailleurs, les employeurs et leurs organisations et de définir clairement et correctement les rôles et responsabilités**

La coopération entre les parties prenantes sur le lieu de travail et aux niveaux national et transnational, notamment entre États Membres, sera fondamentale. Le dialogue social garantira la légitimité et la durabilité des initiatives, contribuant ainsi à leur impact et leur efficacité. La participation active des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations à l'élaboration, l'adoption, la mise en œuvre et l'examen des initiatives sur les droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement contribue tout particulièrement au succès de ces initiatives. Les mécanismes étudiés présentent des variations importantes. Certains reposent intrinsèquement sur le tripartisme et le dialogue social, d'autres prévoient une participation des partenaires sociaux en tant que parties prenantes, tandis que certains mécanismes ne permettent pas de contribution véritable des partenaires sociaux. Il peut s'agir d'une participation à des organes consultatifs pour des procédures de marchés publics, d'une participation aux processus de dialogue avec les parties prenantes dans le cadre des politiques de protection des institutions de financement du développement, de certaines lois sur la diligence raisonnable ou de certains accords commerciaux, ou encore de la possibilité pour les partenaires sociaux d'introduire une requête en vertu d'une interdiction d'importation. A contrario, les premières initiatives conduites par des entreprises ont eu une efficacité limitée car les organisations de travailleurs n'y étaient pas associées. On a vu apparaître ensuite une nouvelle génération d'initiatives plus inclusives, notamment des initiatives multipartites et des initiatives conduites par les partenaires sociaux, notamment des initiatives de responsabilité sociale conduites par les travailleurs, des accords transnationaux en matière de relations professionnelles et des accords entre marques au sein d'une même chaîne, qui ont contribué à promouvoir la négociation collective dans le contexte des chaînes d'approvisionnement ainsi qu'une conception plus inclusive des initiatives d'entreprises plus récentes, notamment des coalitions sectorielles et des mécanismes de certification à l'échelle de la branche d'activité.

Pour obtenir des résultats concrets, il sera important d'assurer un dialogue constructif à différents niveaux et de définir les rôles, les obligations et les responsabilités des gouvernements, des employeurs et des travailleurs en la matière. Il sera tout aussi important de veiller à ce que ce dialogue s'inscrive dans une démarche cohérente et stratégique et à ce que les parties prenantes aient les moyens d'agir en connaissance de cause, en ayant accès à des informations sur les déficits de travail décent et les bonnes pratiques pour y remédier.

²¹¹ OIT, *Analyse des lacunes* (2021).

²¹² Conclusions de la réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous: prévention et résolution des conflits du travail (2025).

Le dialogue social au niveau national reste indispensable pour garantir des conditions de travail décentes dans les chaînes d'approvisionnement, et le dialogue social transnational peut contribuer à remédier au décalage entre le champ des activités des acteurs transnationaux et celui d'acteurs dont l'ancrage principal demeure national²¹³. Dans cette optique, la Déclaration sur les entreprises multinationales soutient par ses outils opérationnels le dialogue social transnational, notamment en encourageant les gouvernements des pays d'accueil et des pays du siège d'entreprises multinationales à promouvoir de bonnes pratiques sociales auprès des entreprises multinationales qui exercent leurs activités sur leur territoire ou auprès de leurs entreprises multinationales qui exercent leurs activités à l'étranger. Les gouvernements sont aussi encouragés à se consulter.

L'OIT est particulièrement apte à orienter la conception d'une approche pertinente au niveau mondial qui permette à ses mandants d'œuvrer à la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, tout en tenant compte des différents contextes nationaux. En tant qu'organisation tripartite, l'OIT est bien placée pour promouvoir et faciliter le dialogue social, le renforcement des capacités et une collaboration productive entre les mandants et les parties prenantes. En tant qu'institution normative, elle est bien placée pour intervenir sur des questions de gouvernance, d'accès à la justice et de consensus autour de règles cohérentes. En tant qu'institution mondiale, l'OIT est bien placée pour traiter tous les aspects du travail décent, y compris les aspects transnationaux complexes, en garantissant la collaboration et la coopération entre les pays et le dialogue social national et transnational, étant entendu que les chaînes d'approvisionnement peuvent servir de point d'entrée pour promouvoir le respect des normes à cet égard. Le constat selon lequel peu d'initiatives sont axées sur les causes profondes et les déterminants des déficits de travail décent présente aussi un intérêt particulier pour l'OIT, étant donné son expertise pour ce qui est d'agir sur les leviers du travail décent, tels que la transition vers la formalité et le renforcement des capacités de gouvernance et de réglementation du marché du travail par le dialogue social tripartite.

Les enseignements présentés dans ce document donnent des orientations aux fins de l'élaboration de solutions possibles pour compléter le corpus de normes internationales du travail afin de tenir compte de l'évolution du monde du travail, des problèmes propres aux chaînes d'approvisionnement transnationales, des lacunes constatées dans la mise en œuvre des instruments et des circonstances nationales, que ce soit au moyen de nouvelles mesures normatives, de la révision des mesures existantes ou de l'adoption de nouvelles directives et d'outils complémentaires. Cette recherche de solutions s'appuiera sur les enseignements ci-dessus ainsi que sur les connaissances acquises par le recensement et l'analyse et la tenue de larges consultations tripartites. Un document présentant les solutions possibles sera soumis pour examen au Conseil d'administration en mars 2026.

²¹³ Voir par exemple le [document de réflexion pour la réunion technique sur l'avenir du travail dans l'industrie automobile](#) (2021), paragr. 174.