



- **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**

► Table des matières

	Page
1. Introduction.....	5
1.1. Constatations clés	6
1.1.1. Lacunes normatives	6
1.1.2. Lacunes non normatives	7
1.2. Chaînes d'approvisionnement et cadre pertinent.....	7
1.3. Évolution des chaînes d'approvisionnement	11
1.3.1. Effets de la crise du COVID-19 sur les chaînes d'approvisionnement	12
2. Analyse du cadre normatif et de la gouvernance	14
2.1. Travail décent dans les chaînes d'approvisionnement.....	14
2.2. Mesures de gouvernance et chaînes d'approvisionnement.....	15
2.2.1. Problèmes de gouvernance publique	15
2.2.2. Gouvernance publique concernant les chaînes d'approvisionnement et la passation de marchés	17
2.2.3. Gouvernance privée et formes hybrides de gouvernance.....	24
2.2.4. Gouvernance sociale comportant des aspects transfrontières.....	25
2.2.5. Gouvernance au niveau des secteurs.....	26
2.3. Mesures normatives de l'OIT et leur application aux chaînes d'approvisionnement.....	26
2.3.1. Champ d'application thématique des normes internationales du travail	27
2.3.2. Rôles et responsabilités concernant les droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement	29
2.3.3. Mesures d'exécution et voies de recours dans les chaînes d'approvisionnement	40
2.3.4. Mécanismes de contrôle et travail décent dans les chaînes d'approvisionnement	43
3. Mesures non normatives de l'OIT relatives aux chaînes d'approvisionnement.....	46
3.1. Facteurs de déficit aux niveaux national et sectoriel.....	47
3.1.1. Facteurs déterminants au niveau de la chaîne d'approvisionnement	49
3.1.2. Facteurs ayant des incidences sur le travail décent au niveau de l'entreprise	51
3.1.3. Mettre en avant le dialogue social dans les chaînes d'approvisionnement	52

3.2. Dans quelle mesure les interventions non normatives de l'OIT répondent-elles aux déficits de travail décent les plus notables et les plus récents?	54
3.2.1. Atteindre les entreprises et les travailleurs en amont.....	54
3.2.2. Faire face aux nouvelles réalités des chaînes d'approvisionnement – régionalisation, résilience et technologie	57
3.3. Dans quelle mesure les interventions non normatives de l'OIT s'appuient-t-elles sur les chaînes d'approvisionnement en tant que point d'entrée stratégique pour promouvoir le travail décent?	58
3.3.1. Lacunes en matière de données et d'informations.....	59
3.3.2. Comment, quand et où intervenir dans les chaînes d'approvisionnement	60
3.3.3. Lacunes en matière de coordination et d'échelle	61
3.3.4. Coordination et partenariat avec d'autres institutions et acteurs décisifs fondés sur le lien entre commerce et investissement.....	62

► 1. Introduction

Le présent document fait suite à la décision que le Conseil d'administration a prise à sa 341^e session, dans laquelle il demande au Bureau «de mener un examen approfondi afin de déterminer avec précision s'il existe des lacunes dans le corpus actuel de mesures normatives et non normatives, y compris dans les moyens de mise en œuvre et d'autres mesures». Le Bureau a établi le présent rapport en vue de «faciliter une discussion sur les options à envisager pour garantir des conditions de travail décentes dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, notamment au niveau sectoriel, s'il y a lieu»¹.

Comme le précise la décision du Conseil d'administration, le présent rapport est destiné à servir de base à un examen réalisé par un groupe de travail tripartite qui définira plus avant, avec le concours du Bureau, les composantes d'une stratégie globale visant à garantir des conditions de travail décentes dans les chaînes d'approvisionnement. Ces composantes seront ensuite présentées dans un rapport qui sera soumis au Conseil d'administration pour examen à sa 344^e session (mars 2022) afin que celui-ci se prononce sur la marche à suivre. Le présent document passe par conséquent en revue les outils et mesures normatifs et non normatifs qui s'offrent à l'OIT, afin d'établir s'ils permettent, et de quelle manière, de répondre aux difficultés particulières et en rapide évolution qui se posent pour garantir des conditions de travail décentes dans les chaînes d'approvisionnement.

L'OIT a une fonction *normative* qui se caractérise par l'élaboration, l'adoption, la promotion, la ratification, la supervision et la mise en œuvre de normes internationales du travail (conventions, recommandations et protocoles). Associée à la structure tripartite de l'Organisation et au dialogue social, cette fonction est l'un des atouts majeurs de l'OIT pour laquelle elle constitue un avantage comparatif dans l'ensemble des institutions internationales.

Les fonctions *non normatives* de l'OIT ont trait à toute la gamme d'activités – les programmes et projets, mais aussi le dialogue, la recherche, la communication et la coordination – qui visent à favoriser la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent, qui trouve sa source dans les normes internationales du travail et aide les mandants à transformer ce principe en réalité.

La présente étude s'appuie sur les constatations énoncées dans la Résolution de 2016 concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, la Déclaration du centenaire sur l'avenir du travail adoptée en 2019, le Rapport à mi-parcours sur la mise en œuvre du Programme d'action de l'OIT sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (2019), le document intitulé *Interventions de l'OIT dans les chaînes d'approvisionnement mondiales en matière de travail décent: Synthèse des leçons apprises; ce qui fonctionne et pourquoi 2010-2019* (2019), le rapport de l'Alliance 8.7 *Mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, le document «Decent work in global supply chains: An internal research review» de 2019, de même que sur les conclusions des réunions tripartites d'experts sur les zones franches d'exportation (2017) et sur le dialogue social transnational (2018), les conclusions de la réunion tripartite technique de 2020 sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, et l'analyse des programmes de coopération en matière de développement et des travaux de recherche en général, y compris sur des activités plus récentes.

¹ GB.341/INS/13/2; et GB.341/PV, paragr. 477.

L'identification et l'examen des éventuelles lacunes normatives et non normatives ont pour but d'étayer l'orientation stratégique de l'OIT, en particulier à la lumière des difficultés qui se sont manifestées avec la pandémie de COVID-19 ou ont été mises en évidence par celle-ci. La présente étude ne donne cependant pas lieu à des recommandations précises, mais fournit aux mandants tripartites des informations utiles pour délibérer de la marche à suivre afin de remédier aux problèmes concernant les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement.

1.1. Constatations clés

1.1.1. Lacunes normatives

Sur le plan normatif, il ressort globalement de la présente étude 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 des 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.

La circulation de la main-d'œuvre entre les juridictions, à distinguer de la circulation des produits et services, est régie par un certain nombre d'instruments normatifs. Ces instruments règlent des questions particulières, comme le recrutement transnational et le fonctionnement des agences d'emploi, ou réglementent des secteurs particuliers (comme dans le cas de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), le lieu de travail lui-même étant mobile au niveau international). La circulation transfrontière des produits et des services, elle, n'est généralement pas liée à une relation de travail, mais plutôt à des relations commerciales. Si les normes internationales du travail, et en particulier les principes et droits fondamentaux du travail, s'appliquent aux travailleurs quel que soit leur statut dans l'emploi, elles n'ont généralement pas vocation à définir la conduite responsable des entreprises, que ce soit à l'intérieur d'un pays ou entre différents pays.

Avec l'adoption des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la diligence raisonnable – et la mise à disposition, en parallèle, de voies de recours dans des circonstances déterminées relatives à la participation – s'est imposée comme un principe pratique fondamental qui permet de définir les responsabilités en ce qui concerne les droits des travailleurs et les droits de l'homme dans le cadre des relations commerciales qui émaillent les chaînes d'approvisionnement tant nationales que transnationales. L'OIT a apporté une contribution essentielle à ce progrès au cours des dernières années, comme en témoignent

les récentes modifications apportées à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (ci-après la «Déclaration sur les entreprises multinationales») et l'adoption du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et de la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017. L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire est le seul des principes et droits fondamentaux au travail à comprendre une référence à la diligence raisonnable, qui est mentionnée dans le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930. Cela s'explique en partie par le fait que la notion de diligence raisonnable est récente au regard de l'époque à laquelle les mesures normatives de l'OIT ont été adoptées.

1.1.2. Lacunes non normatives

En travaillant auprès des chaînes d'approvisionnement dans leur globalité, l'OIT espère mieux appréhender certains des facteurs qui influent sur le travail décent et susciter un respect accru des engagements et responsabilités des entreprises à l'égard des chaînes d'approvisionnement. En outre, en rapprochant ses activités de promotion du travail décent des chaînes d'approvisionnement aux niveaux national et sectoriel, l'Organisation espère mieux les cibler et en améliorer ainsi l'efficacité. C'est ce qu'il faut entendre lorsqu'on parle d'utiliser les chaînes d'approvisionnement comme «point d'entrée». Il ne s'agit pas d'établir systématiquement de tels liens dans l'élaboration des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), et il n'y a pas non plus de formule stratégique préétablie pour déterminer quelles chaînes d'approvisionnement et quelles situations offrent le meilleur point d'entrée pour promouvoir le travail décent.

Les travaux que l'OIT a menés à ce jour dans les chaînes d'approvisionnement et à travers celles-ci prouvent combien il est utile d'exploiter pleinement les capacités de l'Organisation, de nouer un dialogue avec l'ensemble des acteurs clés d'un bout à l'autre des chaînes d'approvisionnement et de garantir la cohérence des politiques. La cohérence de l'approche des «chaînes d'approvisionnement» en ce qui concerne les activités non normatives correspondantes – par opposition à des mesures disjointes s'adressant à différents acteurs des chaînes d'approvisionnement – suppose un certain degré d'intégration et de coordination entre les différents acteurs et les différents niveaux des chaînes d'approvisionnement. Plus précisément, pour être efficace, il importe que le travail de l'OIT sur les chaînes d'approvisionnement soit, dans la mesure du possible, holistique et qu'il englobe tous les échelons des chaînes d'approvisionnement, qu'il tienne compte du fort potentiel sur le plan stratégique d'un point d'entrée sectoriel pour faire progresser le travail décent au niveau national, qu'il s'appuie sur les moyens d'action dont dispose l'OIT et qu'il fasse une large place à la participation des mandants tripartites. Comme cela a été dit plus haut et sera répété dans la suite de la présente étude, les efforts visant à promouvoir le travail décent au niveau national peuvent être bénéfiques pour les travailleurs non seulement dans les chaînes d'approvisionnement, mais aussi en dehors de celles-ci.

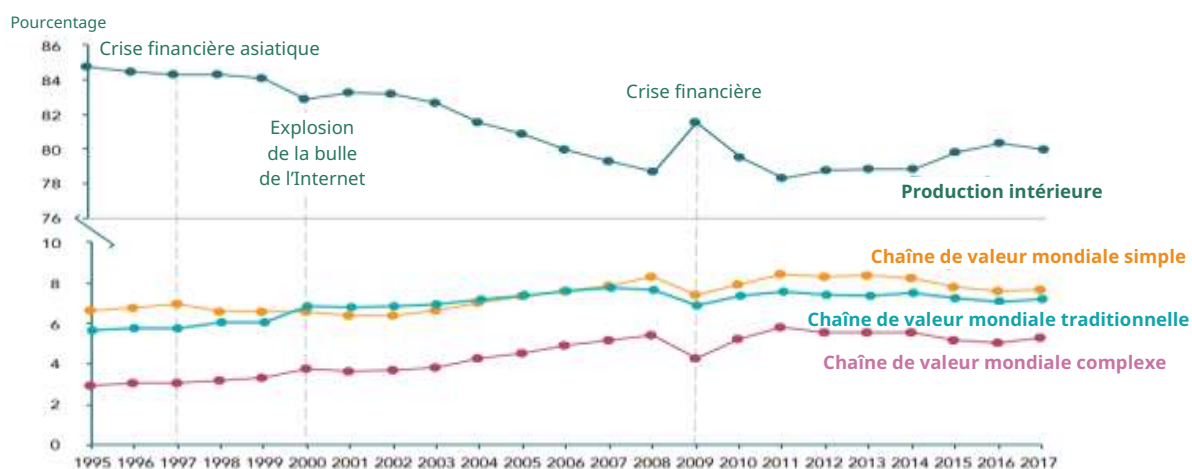
Des éléments factuels et des données fiables sont eux aussi essentiels. Si un travail important est en cours pour systématiser l'analyse des chaînes d'approvisionnement et améliorer l'exhaustivité des données concernant l'emploi et le travail dans les chaînes d'approvisionnement, la collecte et la communication d'informations et de données et la coordination dans ce domaine restent perfectibles.

1.2. Chaînes d'approvisionnement et cadre pertinent

Les chaînes d'approvisionnement sont une pierre angulaire de la vie économique. La production d'un produit de base fait invariablement intervenir des réseaux d'entreprises, de prestataires et de fournisseurs, que le produit soit appelé ou non à franchir une frontière

internationale. Il ressort de travaux de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) que près de 70 pour cent du commerce international passe par des chaînes d'approvisionnement mondiales, dans la mesure où les services, les matières premières, de même que les pièces et composants traversent les frontières – dans bien des cas à de multiples reprises². Pour autant, comme l'a fait remarquer l'Organisation mondiale du commerce (OMC) en 2019, la production intérieure – autrement dit, les activités économiques qui ne franchissent pas de frontières internationales entre la production et la consommation – représente encore, et de loin, l'essentiel du produit intérieur brut (PIB) mondial.

► Évolution de la part des activités de production dans le PIB mondial, par activité de création de valeur ajoutée, 1995-2017



Source: Rapport 2019 sur le développement des chaînes de valeur mondiales (OMC, 2019). (Les données pour la période 1995-2009 sont basées sur les indices des chaînes de valeur mondiales de l'Université de commerce international et d'économie (UIBE) établis à partir du tableau mondial des entrées et sorties de 2016; et les données pour la période 2010-2017, sur les indices des chaînes de valeur mondiales de l'UIBE établis à partir des tableaux internationaux des entrées et sorties de 2018 de la Banque asiatique de développement (BAD)).

Les chaînes d'approvisionnement présentent un intérêt particulier pour l'OIT, car elles constituent non seulement un moyen stratégique pour l'Organisation et ses mandants de promouvoir le travail décent de manière intégrée (conformément à la demande formulée dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (ci-après la «Déclaration sur la justice sociale») adoptée en 2008) dans la chaîne d'approvisionnement concernée, mais offrent en outre un point d'entrée pour promouvoir le travail décent aux niveaux sectoriel et national.

Les mandants ont débattu des aspects positifs et négatifs des chaînes d'approvisionnement selon leurs points de vue respectifs, bien que principalement dans un cadre où les chaînes de valeur mondiales constituaient le sujet explicite ou implicite. La Résolution de 2016 concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales indiquait que celles-ci pouvaient être des moteurs essentiels pour la croissance, la création d'emplois et le développement économique. Il y est dit que celles-ci ont «contribué à la croissance économique, à la création d'emplois, à la réduction de la pauvreté et à l'entrepreneuriat et peuvent contribuer à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle [et qu'elles] peuvent être un moteur du développement en favorisant les transferts de technologie, l'adoption de nouvelles méthodes de

² OCDE, «Chaînes de valeur mondiales et commerce».

production et l'évolution vers des activités à plus forte valeur ajoutée, ce qui renforcerait le développement des qualifications, la productivité et la compétitivité»³.

L'actuelle pandémie de COVID-19 a mis en évidence bon nombre des déficits de travail décent et des faiblesses qui persistent dans ce domaine dans de nombreuses économies – notamment en ce qui concerne l'économie informelle, l'insuffisance des systèmes de protection sociale et les problèmes de sécurité et de santé au travail – et qui ont, pour beaucoup d'entre eux, des incidences sur les relations, les structures de gouvernance et les activités liées aux chaînes d'approvisionnement. Les bouleversements engendrés par la pandémie ont aussi remis en cause les modèles dominants concernant l'organisation des chaînes d'approvisionnement, en particulier ceux qui reposaient principalement sur l'optimisation, la limitation des coûts, la réduction des stocks et la production à flux tendu.

Pourtant, l'expression «chaînes d'approvisionnement» suppose à elle seule une homogénéité qui ne cadre pas avec la grande variété des relations commerciales⁴ qui constituent de fait les chaînes d'approvisionnement, qu'elles soient nationales ou transnationales⁵. Les difficultés et avantages en matière de travail décent varient considérablement selon les chaînes d'approvisionnement et selon les secteurs et les pays qui entrent en jeu. De surcroît, les chaînes d'approvisionnement sont extrêmement dynamiques – sur les plans régional et structurel – et ce dynamisme s'est encore accru avec la crise du COVID-19.

Pour les responsables politiques, il y a un risque à extrapoler à partir d'un modèle unique et bien connu – qu'il s'agisse de la chaîne d'approvisionnement du secteur de l'habillement, des investissements étrangers directs d'entreprises multinationales dans des succursales ou des coentreprises, ou d'une implicite perspective Nord-Sud – au détriment d'une politique efficace. C'est un risque auquel l'OIT se doit d'être attentive si elle veut que l'assistance du Bureau soit utile aux États Membres.

La Déclaration du centenaire adoptée en 2019 identifie les «chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales» comme des lieux dans lesquels l'OIT peut «stimul[er] les possibilités de progrès social et économique, permett[re] le travail décent et [favoriser le] plein emploi productif et librement choisi»⁶. C'est pourquoi le présent document traite aussi bien des composantes nationales et mondiales des chaînes d'approvisionnement. Aux fins de ce document, l'expression chaîne d'approvisionnement *mondiale* s'entend des «biens et services qui traversent des frontières internationales à des fins de consommation ou comme intrants de la chaîne de production»; et l'expression chaîne d'approvisionnement *nationale*, des «biens et services destinés à la consommation ou entrant dans la chaîne de production»⁷. Dans les faits, «les chaînes d'approvisionnement mondiales et nationales s'imbriquent et se superposent dans la plupart des

³ BIT, [Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales](#), Conférence internationale du Travail (CIT), 105^e session (2016).

⁴ Voir par exemple la typologie des chaînes de valeur proposée par Gary Gereffi, John Humphrey et Timothy Sturgeon, «The governance of global value chains», *Review of International Political Economy* 12, n° 1 (2005) 78-104..

⁵ L'appel que le Conseil d'administration a lancé en 2017 à établir des critères de sélection des chaînes d'approvisionnement donne à penser qu'une priorisation stratégique des chaînes d'approvisionnement mondiales devrait être axée d'abord sur les *travailleurs des chaînes d'approvisionnement qui sont confrontés aux plus grands déficits de travail décent*. Les caractéristiques de ces chaînes d'approvisionnement et de ces travailleurs, bien qu'elles ne se limitent pas aux chaînes d'approvisionnement dominées par les acheteurs qui ont pour spécificité d'approvisionner des marchandises et des produits à haute intensité de main-d'œuvre dans des pays où les salaires sont bas et la gouvernance réduite, peuvent être établies sur la base de l'expérience directe de l'OIT. Rien ne porte à croire qu'il s'agisse de mettre en évidence des points communs structurels à *toutes* les chaînes d'approvisionnement concernant le travail décent.

⁶ [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#).

⁷ Alliance 8.7.

pays»⁸, raison pour laquelle l'expression «chaînes d'approvisionnement» est utilisée au sens large et s'applique aux deux cas de figure.

Parce qu'il inclut les chaînes d'approvisionnement nationales, le présent document englobe en principe *toute* activité économique consistant à créer ou traiter des biens ou des services, à faire intervenir des biens ou services, ou à y ajouter de la valeur. S'ensuivent un certain nombre de considérations non négligeables.

En premier lieu, il importe de différencier, dans notre analyse, les lacunes normatives et non normatives qui s'appliquent aux chaînes d'approvisionnement tant mondiales que nationales, ou à une des deux catégories seulement.

- Plus particulièrement, 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. Toutefois, les questions relatives au recrutement par des tiers et à la diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement concernent aussi bien les chaînes d'approvisionnement mondiales que les chaînes d'approvisionnement nationales.
- Sur le plan non normatif, les activités du BIT consistant à promouvoir le travail décent au niveau national sont parfaitement valables tant pour les chaînes d'approvisionnement nationales que pour celles qui sont liées à l'exportation, l'accent étant fortement mis sur le cadre national qui joue un rôle essentiel dans le travail décent. De même, le travail du BIT pour mettre à profit le commerce international partout où c'est possible pour promouvoir le travail décent est par définition centré là où les travailleurs sont confrontés aux plus grands déficits de travail décent, comme indiqué dans le programme d'action de 2017 sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales⁹.

Ensuite, nombre de chaînes d'approvisionnement ne sont pas en proie à des déficits de travail décent. En effet, il y a toute une gamme de chaînes d'approvisionnement à forte productivité et à forte valeur qui défendent le travail décent et productif. Au niveau transnational, nombre des chaînes d'approvisionnement dans lesquelles les travailleurs sont confrontés aux plus grands déficits de travail décent sont celles qui consistent à approvisionner des biens et des produits à haute intensité de main-d'œuvre dans des pays en proie à des problèmes systémiques de gouvernance du marché du travail et de contrôle, dans lesquels le travail informel occupe en outre une place importante et où il existe une forte proportion de travailleurs pauvres. En d'autres termes, ces problèmes pourraient être liés à d'importants déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement nationales et, plus généralement, dans les pays en question. Il ressort de recherches menées par l'Alliance 8.7 que «[le] travail des enfants est beaucoup plus susceptible [de participer à] la production pour l'économie nationale»¹⁰. Il est en effet essentiel de déterminer comment soutenir l'intégration des «activités nationales» des pays en

⁸ BIT, *ACT/EMP research note – Wages and working conditions in and out of global supply chains: a comparative empirical review* (2017).

⁹ GB.329/INS/3/2.

¹⁰ BIT et al., *Mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales* (2019).

développement dans les chaînes d'approvisionnement mondiales pour contribuer à créer des perspectives de travail décent en élargissant l'accès à des marchés à plus forte valeur, le transfert de connaissances et de compétences et la modernisation, en parallèle, des secteurs concernés. Sur ce point, on notera que les chaînes d'approvisionnement nationales des pays industrialisés peuvent aussi être source de déficits de travail décent, en particulier lorsqu'elles font intervenir des groupes de travailleurs vulnérables – notamment de travailleurs migrants – qui sont engagés selon des conditions illicites ou sont victimes de la traite des êtres humains et sont astreints à des travaux sous-payés sous-traités à des tiers et/ou que l'inspection du travail n'a pas une capacité suffisante ¹¹.

Si les chaînes d'approvisionnement peuvent comprendre des activités très diverses, la présente étude porte principalement sur les chaînes d'approvisionnement de biens et de produits de base. Il n'est pas pour autant méconnu que les chaînes d'approvisionnement de services (notamment avec la «servicification» de l'approvisionnement des produits) et les «chaînes d'approvisionnement de main-d'œuvre» jouent un rôle important et croissant. Enfin, lorsqu'il y a lieu, la présente étude inclut les marchés publics de marchandises en parallèle des chaînes d'approvisionnement du secteur privé.

1.3. Évolution des chaînes d'approvisionnement

Les chaînes d'approvisionnement sont dynamiques et sont définies par des modèles de production et de consommation qui évoluent, comme il ressort de rapports antérieurs du BIT. Toute une série de phénomènes majeurs, au nombre desquels le changement climatique, l'évolution de la démographie, le progrès technologique, l'amorce d'une nouvelle étape de la mondialisation et, dernièrement, les effets du COVID-19 s'accompagnent de considérations importantes pour les mandants de l'OIT. On citera notamment:

- La pandémie de COVID-19 et les dispositifs de relèvement connexes (question traitée plus bas).
- Les changements climatiques et les préoccupations globales de durabilité, qui ont trait notamment à l'empreinte carbone des chaînes d'approvisionnement et du commerce mondial, aux effets des changements climatiques sur certains pays et certains secteurs en particulier, ainsi qu'aux préconisations concernant l'«économie circulaire»¹².
- La diversification des chaînes d'approvisionnement comme stratégie de limitation des risques, notamment la constitution de chaînes d'approvisionnement régionales et le rapatriement ou le rapprochement (on notera que ce principe peut conduire à rapprocher la production des marchés finals dans l'hémisphère Sud), certaines de ces stratégies pouvant également être dictées par d'autres facteurs économiques tels que des pénuries durables de conditionnements et l'augmentation du coût du fret.
- Le déplacement croissant des marchés finals vers le Sud et le développement des entreprises multinationales de marchés émergents qui témoignent de la croissance de ces pays et de l'augmentation de la part du pouvoir d'achat mondial des pays du Sud. Ces changements ne sont pas sans conséquence sur les structures et les systèmes existants de gouvernance des

¹¹ Voir par exemple European Union Agency for Fundamental Rights, *Protecting migrant workers from exploitation in the EU: boosting workplace inspections* (2018).

¹² Il convient également de mentionner la réorientation des investissements sur la circularité et les chaînes d'approvisionnement inverses, qui consistent notamment à réutiliser, réparer, remettre en état et recycler les produits et matériaux. De nombreux pays ont ainsi adopté des lois et règlements et mis en place des politiques afin de favoriser le passage à l'économie circulaire.

chaînes d'approvisionnement, en particulier là où les facteurs liés au marché de consommation (positionnement des consommateurs, obligation redditionnelle vis-à-vis du législateur et de la société civile, éléments liés à la renommée des entreprises et protection des actifs intangibles) ont contribué à la progression du travail décent.

- L'élaboration et la mise en œuvre d'accords commerciaux régionaux (tels que le Partenariat économique global régional et la Zone de libre-échange continentale africaine) et les tensions commerciales persistantes entre les grandes économies, qui pourraient contribuer à modifier les modèles de production des chaînes d'approvisionnement.
- La numérisation et l'automatisation de la production et des services, qui s'accompagnent dans certains cas d'un renforcement des compétences et pourrait bouleverser sérieusement l'emploi dans des secteurs à haute intensité de main-d'œuvre et dans les secteurs d'approvisionnement qui se prêtent à l'automatisation.
- Le développement des services et la «servicification» des chaînes d'approvisionnement de produits ¹³ – services touristiques, services de voyage, services financiers, services de soins de santé, services informatiques et autres – sont l'un des phénomènes économiques qui progressent le plus rapidement ¹⁴, et la numérisation conduira à des chaînes d'approvisionnement majoritairement fondées sur les services, ce qui a des répercussions majeures sur la gouvernance des marchés de l'emploi et sur la manière dont l'OIT envisage les chaînes d'approvisionnement.

1.3.1. Effets de la crise du COVID-19 sur les chaînes d'approvisionnement

La pandémie de COVID-19 a entraîné un bouleversement important et un degré élevé d'incertitude dans le fonctionnement de nombreuses chaînes d'approvisionnement et intensifié certains des phénomènes et des préoccupations évoqués plus haut. Dans certains cas, les chaînes d'approvisionnement ont répercuté les effets de la crise du COVID-19 sur l'emploi ¹⁵, notamment en faisant évoluer la demande. Les bouleversements des chaînes d'approvisionnement ont amené nombre d'entreprises et de secteurs à repenser les modèles existants des chaînes d'approvisionnement, et notamment à envisager de réduire la segmentation pour garantir la sécurité des approvisionnements et de rapprocher (une partie de) la production des consommateurs ¹⁶. Certaines entreprises se sont recentrées sur la résilience et la durabilité, ce

¹³ Le terme «servicification» fait référence au rôle croissant des services en tant qu'intrants dans la production manufacturière. Outre les services achetés comme intrants, ce terme inclut les activités de service des entreprises de transformation. Enfin, les entreprises de transformation produisent et exportent un nombre croissant de services en complément ou en remplacement des produits qu'elles commercialisent. Voir Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), «[The Servicification of Global Value Chains: Evidence and Policy Implications](#)» (2017); et BIT, «[Global supply chain related jobs go well beyond those related to manufacturing](#)».

¹⁴ Le commerce des services se développe rapidement, à un rythme plus rapide que le commerce des marchandises depuis 2011. Les services représentent actuellement environ les trois quarts du PIB dans les économies développées, contre 40 pour cent en 1950, et de nombreuses économies en développement deviennent de plus en plus fondées sur les services. Dans certains cas, cette évolution est encore plus rapide que dans les économies développées. Voir Organisation mondiale du commerce (OMC), [World Trade Report 2019: The Future of Services Trade](#) (2019).

¹⁵ BIT, «[Le COVID-19 et les chaînes d'approvisionnement mondiales: comment la crise de l'emploi se propage au-delà des frontières](#)», Note de synthèse (juin 2020).

¹⁶ L'OCDE (2021) relève toutefois que, si la crise du COVID-19 a ravivé les discussions autour de la segmentation internationale de la production (notamment s'agissant de savoir si les avantages liés à la spécialisation internationale dans les chaînes d'approvisionnement mondiales étaient supérieurs aux risques connexes de transmission des chocs), les arguments économiques en faveur de politiques de relocalisation des chaînes d'approvisionnement mondiales sont faibles. Une coopération internationale est néanmoins envisageable, notamment pour que les gouvernements s'unissent aux entreprises dans une optique de préparation aux risques.

qui pourrait accélérer les phénomènes de numérisation et de «rapatriement» ou de «rapprochement». Certains secteurs ont fait les frais de fragilités très spécifiques. Par exemple, les restrictions à la circulation qui se sont imposées pour faire face à la pandémie ont engendré une crise du transport maritime, qui a empêché des gens de mer de regagner la terre et a perturbé les chaînes d'approvisionnement.

La pandémie de COVID-19 a aussi cruellement mis en lumière la fragilité des systèmes agroalimentaires et des chaînes d'approvisionnement de denrées. À titre d'exemple, les chaînes d'approvisionnement nationales de produits alimentaires, dans lesquelles les petites et moyennes entreprises (PME) (qui ont été touchées de plein fouet par les effets collatéraux de la pandémie) occupent une place prépondérante, sont de loin les plus importantes pour fournir de la nourriture aux consommateurs des pays en développement ¹⁷.

En effet, dans certains cas les bouleversements causés par la pandémie ont modifié la façon de voir les choses des différentes parties prenantes quant aux secteurs et aux chaînes d'approvisionnement qui sont indispensables au fonctionnement de l'économie et de la société. Une analyse de l'OIT concernant les mesures d'orientation qui ont été prises dans 188 pays et territoires face à la pandémie fait apparaître une immense adhésion aux stratégies industrielles et sectorielles destinées à atténuer les effets du COVID-19 sur les entreprises, l'emploi et les personnes les plus vulnérables ¹⁸. Les mesures de riposte et les dispositifs d'aide de pratiquement tous les pays prévoyaient un appui ciblé des secteurs et des chaînes d'approvisionnement stratégiques.

La crise du COVID-19 a aussi mis au jour un certain nombre de lacunes et de faiblesses des marchés de l'emploi et des institutions, qui se sont particulièrement ressenties dans les secteurs les plus durement touchés par la pandémie – à savoir notamment l'hôtellerie, le tourisme, les transports, les arts et les loisirs, et certains secteurs de commerce de détail, ainsi que les travailleurs de l'économie informelle. Ces lacunes concernent tout un large éventail de questions, notamment la capacité et la couverture des systèmes de protection sociale, la solidité du dialogue social et l'efficacité des systèmes de santé et de sécurité.

La résolution de 2021 de la Conférence internationale du Travail (CIT) concernant un appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19 place les chaînes d'approvisionnement dans le contexte de l'après-COVID-19 et souligne la nécessité d'une inclusion, d'une résilience et d'une durabilité accrues. Dans cette résolution, les États Membres s'engagent à:

- i) [f]avoriser la résilience des chaînes d'approvisionnement afin que celles-ci contribuent:
 - i. au travail décent;
 - ii. à la durabilité des entreprises tout au long des chaînes, notamment des très petites, petites et moyennes entreprises;
 - iii. à la durabilité environnementale;
 - iv. à la protection et au respect des droits de l'homme, conformément aux trois piliers des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises

¹⁷ Les estimations de l'Institut international de recherche sur les politiques alimentaires (IFPRI) donnent à penser qu'en moyenne, pour l'Asie du Sud et l'Afrique subsaharienne, les chaînes d'approvisionnement nationales représentent 75 et 90 pour cent de la nourriture consommée, dont l'immense majorité est issue de chaînes d'approvisionnement essentiellement aux mains de PME et qu'environ 20 pour cent proviennent de grandes entreprises. Voir Thomas Reardon et Johan Swinnen, «COVID-19 and resilience innovations in food supply chains», *IFPRI Blog* (6 juillet 2020).

¹⁸ BIT, «COVID-19 et le monde du travail – Impact sectoriel, réponses et recommandations».

multinationales et la politique sociale; en s'appuyant sur des échanges et des investissements internationaux durables ¹⁹.

Soulignant l'interdépendance entre entreprises durables, durabilité environnementale et chaînes d'approvisionnement dans cette résolution, les États Membres demandent à l'OIT (paragraphe 14 d)):

de coordonner plus étroitement les objectifs relatifs au travail décent et l'aide au renforcement des capacités avec les politiques relatives aux échanges et investissements internationaux afin d'accroître les bénéfices associés aux échanges et investissements internationaux et de promouvoir le travail décent, la durabilité environnementale et les entreprises durables dans les chaînes d'approvisionnement, en tenant compte des liens profonds, complexes et déterminants qui existent entre les politiques sociales, commerciales, financières, économiques et environnementales.

De manière générale, il est apparu que la résilience des chaînes d'approvisionnement, soutenue par une bonne gouvernance des entreprises et un état de droit performant, était une priorité majeure pour les responsables politiques, les entreprises et les travailleurs.

► 2. Analyse du cadre normatif et de la gouvernance

Les rubriques ci-après traitent du travail décent en général dans les chaînes d'approvisionnement, l'accent étant mis sur les principaux problèmes de gouvernance qui influent sur le travail décent. Ces problèmes de gouvernance servent de base à l'analyse des lacunes normatives qui vient ensuite et vise à déterminer dans quelle mesure les instruments normatifs de l'OIT sont en adéquation avec les règles, les acteurs et les mécanismes en cause.

2.1. Travail décent dans les chaînes d'approvisionnement

L'OIT a examiné dans le cadre d'autres études et rapports les déficits de travail décent et les possibilités qu'offraient les chaînes d'approvisionnement en la matière. Les éléments en cause dans les déficits de travail décent sont multiples. La rubrique ci-après traite des éléments déterminants, des influences et des causes profondes possibles de ces déficits dans les chaînes d'approvisionnement.

L'analyse des déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement met en évidence l'interaction de différents facteurs aux niveaux national et sectoriel, de même qu'à l'échelle des entreprises. Dans certains cas, il arrive que les déficits existants soient amplifiés par les dynamiques commerciales et celles qui ont trait aux approvisionnements. Selon la chaîne d'approvisionnement considérée et le contexte national, ces facteurs ont une incidence plus ou moins grande, qui peut prendre des formes différentes. Plus particulièrement, le contexte national – qui a trait à la gouvernance du marché du travail et aux mesures de contrôle, aux caractéristiques du marché du travail (y compris la prédominance du travail informel) et à la transparence – est une des raisons majeures qui font que les entreprises qui s'approvisionnent dans des pays présentant des problèmes systémiques de gouvernance ont été contraintes de faire preuve d'une responsabilité accrue tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement.

¹⁹ BIT, résolution intitulée [Appel global à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19](#), paragr. 11. A. i).

2.2. Mesures de gouvernance et chaînes d'approvisionnement

La présente rubrique est consacrée aux problèmes de gouvernance qui peuvent toucher les acteurs des chaînes d'approvisionnement et qui sont pour nombre d'entre eux traités directement dans des instruments normatifs de l'OIT. Il peut s'agir de la gouvernance publique, mais aussi privée, sectorielle, sociale et, de plus en plus, de formes hybrides de gouvernance.

2.2.1. Problèmes de gouvernance publique

Droit national du travail

La gouvernance publique comprend le devoir de l'État, d'une part, de mettre en œuvre les conventions et protocoles de l'OIT qu'il a ratifiés et, d'autre part, d'adopter des lois nationales relatives au travail, des lois de protection sociale et des règlements qui soient conformes aux normes internationales du travail et d'en assurer l'exécution. Les fonctions essentielles de gouvernance sont l'administration et l'inspection du travail, ainsi que l'application de mesures d'exécution, ce qui inclut le règlement des litiges et la poursuite des infractions. Les difficultés et limites de certains systèmes de gouvernance publique – notamment en ce qui concerne la conformité des lieux de travail – ont été examinées en détail dans le cadre de la discussion générale sur l'administration et l'inspection du travail qui a eu lieu à la CIT de 2011.

Le respect des lois et règlements applicables est une obligation fondamentale de toutes les entreprises exerçant des activités sur le territoire d'un pays, indépendamment de leur participation à une chaîne d'approvisionnement ou de leur positionnement dans celle-ci.

Dans les systèmes nationaux de droit du travail, il peut y avoir des problèmes qui différeront forcément selon le pays et le secteur concernés. Au regard du cadre normatif de l'OIT, les problèmes peuvent avoir trait aussi bien à la ratification des normes fondamentales du travail qu'à l'application effective des conventions et protocoles ratifiés dans le droit national ²⁰.

Lacunes en matière législative

La législation du travail peut exclure certaines entreprises et/ou certains travailleurs de son champ d'application. Cela peut se traduire par l'exclusion de certaines catégories de travailleurs des lois relatives au travail ou de la protection sociale, par exemple des travailleurs migrants, des travailleurs de certains secteurs (comme l'agriculture), des travailleurs de très petites entreprises ou des travailleurs au bénéfice de contrats temporaires, ce qui n'est pas forcément incompatible avec les normes internationales du travail. Certains secteurs, métiers ou activités peuvent aussi être exclus – pour tout ou partie – des lois relatives au travail, par exemple dans l'agriculture ou dans les zones franches d'exportation ²¹.

Lacunes en matière d'exécution

Compte tenu de ce qui précède, 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.

²⁰ BIT, «*Ratifications de conventions fondamentales par nombre de ratifications*».

²¹ Sur les zones franches d'exportation, voir BIT et CNUCED, *Enhancing the Contribution of Export Processing Zones to SDG 8 on Decent Work and Inclusive Economic Growth* (2020).

Réclamations et accès à des voies de recours

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, peut constituer un problème de taille dans certains cas. 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 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 ²².

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 ²³.

Compétence extraterritoriale et réglementation nationale du travail transfrontière

Étant donné que les lois nationales relatives au travail n'imposent que rarement des obligations aux tiers dans la relation de travail et ne sont habituellement applicables que sur le territoire national, les États ont un champ d'action limité pour réguler les activités des entreprises en dehors de leurs frontières. Les États sont tenus de veiller à ce que tous les acteurs présents sur leur territoire se conforment à leurs obligations au regard de la loi. Toutefois, comme cela a été dit plus haut, 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.

D'après le rapport de 2016 produit dans le cadre de l'actuel projet du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) sur la responsabilisation des entreprises et l'accès à des voies de recours pour les victimes de violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises ²⁴:

Si de nombreux régimes juridiques nationaux se concentrent principalement sur les activités commerciales des entreprises et leurs incidences à l'intérieur du pays, la réalité des chaînes mondiales d'approvisionnement et du commerce, de l'investissement, des communications et des déplacements humains transfrontaliers font naître de nouvelles exigences vis-à-vis de ces régimes et de ceux qui sont chargés de les appliquer.

Parmi les méthodes employées pour remédier à ces problèmes, on citera le renforcement de l'entraide judiciaire et de la coopération entre les services de contrôle de part et d'autre des frontières, comme cela se fait pour les enquêtes pénales et douanières multijuridictionnelles.

Les questions telles que les migrations transnationales de main-d'œuvre mettent en évidence les problèmes qui se posent pour les systèmes nationaux de réglementation et de contrôle. Si la législation nationale peut régler la question du recrutement équitable des

²² Il convient de noter que le Projet du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme sur la responsabilité et les voies de recours a été appuyé par l'OIT et qu'il vise à renforcer la mise en œuvre du pilier «accès à des voies de recours» des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

²³ Benjamin Harkins et Meri Åhlberg, *Access to justice for migrant workers in South-East Asia* (BIT, 2017).

²⁴ HCDH, «Améliorer la responsabilisation des entreprises et l'accès à des voies de recours pour les victimes de violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises», A/HRC/32/19 (2016).

travailleurs – en s'appuyant éventuellement sur les conventions n^{os} 29, 88, 96, 97, 122, 143, 181 et 189 et sur le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 (en plus des directives concernant le recrutement équitable), qui renferment tous des dispositions sur la coordination internationale – il peut arriver que des pratiques de recrutement contraires à l'éthique qui contribuent à la vulnérabilité et au risque d'exploitation s'exercent en dehors des pays de destination, dans des pays qui ne disposent pas de lois équivalentes ou qui sont en proie à des difficultés d'exécution.

2.2.2. Gouvernance publique concernant les chaînes d'approvisionnement et la passation de marchés

La gouvernance publique ne porte plus uniquement, comme c'était le cas autrefois, sur des règles opposables qui s'adressent aux acteurs présents sur le territoire national et l'application de sanctions en cas de manquement. De plus en plus, les États font en sorte d'avoir du poids au-delà du territoire national, car ils entendent influencer sur les effets de la conduite des entreprises dans d'autres pays. Des instruments tels que la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales (paragr. 12) témoignent de cette dynamique:

Les gouvernements des pays d'accueil devraient promouvoir de bonnes pratiques sociales, conformément à la présente Déclaration, auprès des entreprises multinationales qui exercent leurs activités sur leur territoire. Les gouvernements des pays du siège devraient promouvoir de bonnes pratiques sociales, conformément à la présente Déclaration, auprès de leurs entreprises multinationales qui exercent leurs activités à l'étranger, compte tenu de la législation, de la réglementation et des pratiques sociales dans les pays d'accueil, ainsi que des normes internationales pertinentes. Les gouvernements des pays d'accueil comme des pays du siège devraient être prêts à avoir des consultations réciproques, chaque fois que nécessaire, à l'initiative des uns ou des autres.

Dans ce cadre, les pouvoirs législatif et exécutif sont souvent amenés à dépasser le simple droit du travail et:

- à inclure un nombre croissant de dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux bilatéraux et régionaux et à incorporer un nombre croissant d'instruments internationaux qui font référence à la conduite responsable des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement;
- à réglementer la passation des marchés publics pour améliorer les pratiques sociales dans les chaînes d'approvisionnement;
- à inclure des dispositions relatives au travail dans les normes de performance en vigueur pour l'octroi de prêts publics, par exemple de fonds publics de financement du développement au secteur privé dans les pays émergents ou en développement;
- à modifier le droit civil et le droit des sociétés pour incorporer des mesures qui font obligation aux entreprises de divulguer des informations sur certains aspects des activités commerciales qui émaillent leurs chaînes d'approvisionnement;
- à promouvoir les principes de bonne gouvernance dans la gestion des entreprises conformément à la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales, aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (y compris dans les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme);

- à inclure des dimensions de droits de l'homme et de durabilité dans le financement public du commerce, notamment en ce qui concerne les garanties de crédit à l'exportation;
- à modifier le droit civil et le droit des sociétés pour exiger des entreprises qu'elles fassent preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans le cadre de leurs activités, notamment dans les «relations commerciales» correspondantes (qui incluent, sans s'y limiter, les chaînes d'approvisionnement).

Dispositions sociales dans les accords commerciaux

L'inclusion de dispositions sociales dans les accords commerciaux régionaux offre un mécanisme supplémentaire de gouvernance du marché du travail au niveau international qui peut avoir une incidence sur différents aspects de la chaîne d'approvisionnement. D'après une étude que le BIT a réalisée en 2019, près d'un tiers des accords commerciaux régionaux comprendraient des dispositions sociales, adoptées principalement à l'initiative de pays du G7 ²⁵. Si ces dispositions portent avant tout sur le droit national et son exécution (de sorte qu'elles influent principalement sur le droit national du travail applicable aux différents partenaires commerciaux), certains accords permettent de s'assurer du respect de la législation du travail au niveau des entreprises, dans certaines sociétés ou installations ²⁶.

La nature, la portée et le fonctionnement des dispositions sociales figurant dans les accords commerciaux régionaux sont divers, tant sur le plan matériel que sur le plan pratique. Il est une question essentielle qui a trait à la nature et à la qualité de la participation des partenaires sociaux sur les questions de travail en ce qui concerne la politique commerciale et l'administration des accords commerciaux régionaux ²⁷. Si certains accords prévoient une participation tripartite institutionnalisée – par exemple des groupes consultatifs internes qui comprennent des entreprises et des syndicats, comme c'est le cas dans les accords commerciaux de l'Union européenne (UE) –, ces structures ne sont pas très répandues et il se peut par conséquent que la participation des partenaires sociaux sur les questions relatives au travail soit peu poussée dans certains accords.

Les dispositions sociales des accords commerciaux régionaux font souvent référence aux conventions fondamentales et aux principes et droits fondamentaux au travail, bien que certains accords tendent à inclure un plus large éventail de normes ²⁸, notamment en ce qui concerne les bas salaires, la sécurité et la santé au travail, l'absence de protection sociale ou le manque de moyens de l'administration du travail ²⁹. Des clauses relatives à la responsabilité sociale ou à la conduite responsable des entreprises ont été intégrées dans certains accords commerciaux (par exemple, dans l'accord économique et commercial global entre le Canada et l'UE, ou dans l'accord de libre-échange entre l'UE et le Viet Nam ³⁰) qui peuvent directement ou indirectement faire référence à des instruments internationaux tels que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et la Déclaration de l'OIT sur les entreprises

²⁵ BIT, *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements* (2016).

²⁶ Voir par exemple le Mécanisme de réaction rapide applicable à des installations particulières prévu par l'Accord Canada-États-Unis-Mexique (ACEUM).

²⁷ Oliver Ilott, Ines Stelk et Jill Rutter, «*Taking back control of trade policy*» (Institute for Government, 2017).

²⁸ C'est le cas, par exemple, des accords commerciaux des États-Unis d'Amérique, qui incluent des dispositions concernant le salaire minimum.

²⁹ James Harrison *et al.*, «*Governing labour standards through free trade agreements: limits of the European Union's trade and Sustainable Development Chapters*», *JCMS* 57, n° 2 (2018).

³⁰ On notera que, en grande partie grâce à cet accord de libre-échange, le Viet Nam a ratifié la convention n° 98 en 2019, la convention n° 105 en 2020 et qu'il doit ratifier la convention n° 87 en 2023.

multinationales³¹. Cependant, ces dispositions constituent généralement des obligations «non contraignantes» et, même avec des obligations sociales «contraignantes», il est rare que les personnes concernées se prévalent des dispositifs de contrôle ou de règlement des litiges en matière de droit social³².

Cadres applicables aux marchés publics

Outre la législation du travail, les cadres applicables aux marchés publics ont de plus en plus tendance à incorporer des normes sociales et des clauses de travail, par exemple dans le cadre de démarches dites «de passation de marché responsable». Si la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, règle la question des clauses de travail dans les contrats publics, elle n'a pas été adoptée par un grand nombre de pays, et peu d'États Membres «l'appliquent pour l'essentiel»³³. En outre, dans son rapport de 2008 intitulé *Étude d'ensemble relative à la convention (n° 94) et à la recommandation (n° 84) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949*, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) remet en question l'efficacité des normes établies par la convention n° 94 au vu de plusieurs faits nouveaux, notamment «l'importance croissante de la sous-traitance et des réseaux d'approvisionnement mondiaux, et la complexité de la gestion des chaînes d'approvisionnement» ainsi que «la multiplication des entreprises qui exécutent les travaux prévus par le contrat hors des frontières du pays où sont demandés ces travaux, et le recours de plus en plus fréquent à leurs services»³⁴.

La Directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil sur la passation des marchés publics établit un cadre clair pour l'incorporation de dispositions relatives aux droits des travailleurs dans les contrats publics soumis à des appels d'offres par les autorités des États membres de l'UE. Il s'agit notamment d'obliger les États membres et les autorités contractantes à prendre les mesures voulues pour garantir le respect de la réglementation nationale et de la réglementation européenne dans le domaine du droit du travail (notamment des conventions collectives). Ce texte spécifie également que les accords internationaux ratifiés par tous les États membres de l'UE et répertoriés à l'annexe X de la directive (qui inclut les conventions fondamentales) devraient s'appliquer durant l'exécution du contrat. La directive traite également du contrôle et de la vérification de l'application des normes sociales, de mesures effectives destinées à promouvoir la mise en conformité avec les conventions fondamentales et de l'application d'obligations de conformité aux sous-traitants.

Si l'éventail des activités économiques qui relèvent des marchés publics peut sembler limité, certains instruments tels que l'U.S. Federal Acquisition Regulation (FAR) des États-Unis (Règlement fédéral des États-Unis sur les achats) abordent bel et bien les aspects transfrontières des chaînes d'approvisionnement. Les prestataires et sous-traitants soumis à ce règlement sont tenus, entre autres choses, d'appliquer le principe de diligence raisonnable à leurs fournisseurs afin de détecter les risques de travail forcé et de traite et d'y remédier. Comme dans le cas de la législation imposant le principe de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (dont il est

³¹ BIT, *Handbook on assessment of labour provisions in trade and investment arrangements* (2017), 117-118.

³² Pour des exemples intéressants d'utilisation des dispositifs de contrôle et de règlement des litiges, on pourra notamment se reporter à l'[arbitrage concernant le litige](#) qui opposait le Mexique aux États-Unis dans le cadre de l'ACEUM, ainsi qu'à la [constatation d'un groupe d'experts](#) constitué en application de l'accord commercial entre l'UE et la République de Corée selon laquelle la République de Corée n'avait pas respecté les engagements sociaux qu'elle avait pris en vertu de cet accord.

³³ BIT, *Les clauses du travail dans les contrats publics: Pour une prise en compte de la dimension sociale des marchés publics*, ILC.97/III(1B) (2008), xiii.

³⁴ BIT, *Les clauses du travail dans les contrats publics* (2008).

question dans la suite du présent document), l'objectif est de promouvoir les dispositifs privés destinés à garantir la conformité, tels que les audits, les procédures d'application du principe de diligence raisonnable ou d'autres dispositifs d'assurance.

Modèles nationaux et supranationaux concernant la transparence des chaînes d'approvisionnement et principe de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

Les autorités d'un certain nombre de pays ont récemment adopté des lois ou rédigé des propositions ou des projets de lois destinés à inciter ou à obliger les sociétés et les groupes d'entreprises à se conformer à l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Il semble y avoir un élan particulier à ce sujet au sein de l'OCDE, et en particulier dans l'UE et ses États membres ³⁵.

L'adoption depuis peu de lois sur les obligations de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et de transparence témoigne de la volonté de certains responsables politiques d'instaurer des principes contraignants pour remédier aux problèmes qui se posent dans les chaînes d'approvisionnement. Il ne s'agit pas de transposer des normes ou obligations matérielles dans la législation, mais plutôt d'inscrire dans celle-ci des obligations pratiques centrées sur le principe de diligence raisonnable. Cette évolution de la législation fait écho aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme dont elle s'inspire largement (voir l'encadré ci-après) ³⁶.

Les obligations de conformité qui découlent de la «nouvelle génération» de textes de lois concernant l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme s'appliquent généralement aux sociétés qui ont leur siège sur le territoire national ou qui «exercent des activités» sur ce territoire (et le plus souvent uniquement aux entreprises d'une certaine taille définie par le nombre de salariés ou par le montant des bénéfices) ³⁷. Les obligations qui ont trait à la diligence raisonnable et à la transparence ont normalement pour effet de favoriser les initiatives privées destinées à garantir la conformité – comme les audits et l'incorporation dans les accords d'obligations de performance concernant les droits des travailleurs.

Des systèmes concernant l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ont également été envisagés au niveau supranational. Ainsi, le projet de directive du Parlement européen et du Conseil sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises a été adopté en mars 2021. Ce texte impose aux entreprises un devoir de vigilance en matière de droits de l'homme, ainsi qu'en ce qui concerne les questions environnementales et de gouvernance dans toutes les activités pertinentes, et dans l'ensemble de la chaîne de valeur ³⁸.

Enfin, des phénomènes analogues ont été observés au niveau multilatéral, en faveur de l'adoption d'un instrument contraignant. Le Conseil des droits de l'homme a créé en 2014 un groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme, qui a pour mandat «d'élaborer un instrument

³⁵ Organisation internationale des employeurs (OIE), *Key developments in mandatory human rights due diligence and supply chain law: Considerations for employers* (2021).

³⁶ Pour avoir une vue d'ensemble des trois instruments internationaux qui servent de référence en ce qui concerne la conduite responsable des entreprises, voir BIT *et al.*, «*Entreprises responsables: Les messages clés des instruments internationaux*».

³⁷ European Coalition for Corporate Justice (ECCJ), «*Comparative table: Corporate due diligence laws and legislative proposals in Europe*» (2021).

³⁸ Voir *Résolution du Parlement européen du 10 mars 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises* (2020/2129(INL)).

international juridiquement contraignant pour régler, dans le cadre du droit international des droits de l'homme, les activités des sociétés transnationales et autres entreprises». Le groupe de travail poursuit ses négociations sous l'égide des États concernant le projet de texte de l'instrument juridiquement contraignant; le troisième projet de texte révisé a été examiné à sa septième session (du 25 au 29 octobre 2021) ³⁹.

Si les lois sur l'obligation de diligence raisonnable des entreprises sont le signe d'une responsabilisation accrue quant aux chaînes d'approvisionnement, elles restent limitées, notamment en ce qui concerne leur caractère exécutoire (tant du point de vue du contrôle exercé par les États que du principe de responsabilité civile), leur champ d'application, qui se limite généralement à certaines entreprises, et la qualité des mesures privées de contrôle de la conformité que les exigences en matière de diligence raisonnable sont censées favoriser (voir ci-dessous).

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et le développement de l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme s'appliquent à tous les États et à toutes les entreprises commerciales, transnationales ou autres, indépendamment de leur taille, de leur secteur, de leur lieu d'implantation, de leur régime de propriété et de leur structure. Ils reposent sur trois piliers: 1) le devoir de l'État de protéger contre les atteintes aux droits de l'homme commises par des tiers, y compris des entreprises; 2) la responsabilité individuelle des entreprises de respecter les droits de l'homme, ce qui signifie qu'elles doivent éviter de porter atteinte aux droits de l'homme d'autres personnes et remédier aux effets préjudiciables aux droits de l'homme dans lesquels elles ont une part; et 3) la nécessité que les victimes d'atteintes liées aux activités des entreprises aient accès à des recours effectifs. La discussion porte ici principalement sur les attentes à l'égard des entreprises au regard des piliers 2 et 3 ⁴⁰.

Outre qu'elles doivent se conformer à toutes les lois en vigueur, pour s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme, les entreprises doivent faire preuve de diligence raisonnable pour identifier leurs répercussions effectives et potentielles sur les droits de l'homme, les prévenir et les atténuer et rendre compte de la manière dont elles y remédient. La conduite responsable des entreprises vise non seulement les effets qu'une entreprise est susceptible de causer ou auxquels elle est susceptible de contribuer par le biais de ses activités, mais aussi les effets auxquels elle est directement liée du fait de ses relations commerciales.

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme précisent que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme doit s'exercer en permanence et qu'elle doit être en adéquation avec la taille de l'entreprise, les risques d'effets graves de celle-ci, la nature de ses activités et le contexte dans lequel elles s'inscrivent, et qu'elle doit s'appliquer à tous les droits de l'homme, bien que certains puissent être prioritaires par rapport à d'autres en fonction de la gravité des risques. Elle doit également reposer sur un dialogue digne de ce nom avec les acteurs et titulaires de droits concernés aux stades tant de la diligence raisonnable que du suivi.

Le principe de diligence raisonnable occupe une place centrale dans ce qui est attendu des entreprises en matière de droits de l'homme au regard des principes directeurs. Il a guidé l'élaboration des normes relatives aux initiatives privées de conformité (notamment d'initiatives incluant différentes parties prenantes) et a été à l'origine du principe d'audit social. Il a en outre été utilisé dans l'élaboration de lois nationales sur la diligence raisonnable telles que les lois du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et

³⁹ Le troisième projet de texte révisé et d'autres informations sont accessibles sur le [site Web](#) du Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme.

⁴⁰ Adapté de BIT *et al.*, «Entreprises responsables».

d'Irlande du Nord et de l'Australie sur l'esclavage moderne, la loi française relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre et la nouvelle loi de l'Allemagne sur la diligence raisonnable obligatoire. D'une manière générale, les mesures relatives à la diligence raisonnable:

- font obligation aux organisations d'évaluer en quoi leurs activités ou celles de leurs partenaires sont susceptibles d'avoir des effets préjudiciables, entre autres choses, sur les droits des travailleurs et sur le travail décent;
- font obligation de rendre compte des conclusions des études d'impact et des processus d'évaluation des risques;
- font obligation de dialoguer valablement avec les autres parties prenantes, notamment les syndicats, les organisations patronales, les gouvernements et autres, afin de mieux comprendre les risques relatifs aux droits des travailleurs et de mieux y répondre;
- font obligation de répondre aux incidences négatives potentielles ou connues sur les droits de l'homme par des mesures d'atténuation, de prévention et de réparation (lorsque le préjudice a déjà été causé et qu'il résulte des activités de l'entreprise, ou que celle-ci y a contribué); et
- dans certains cas, prévoient des sanctions ou font porter la responsabilité du préjudice aux entreprises qui n'auraient pas fait preuve de diligence raisonnable, si ce manquement est à l'origine du préjudice (quel que soit le territoire sur lequel il a été causé).

Chose importante, le principe de diligence raisonnable a également joué un rôle central dans l'élaboration du droit international comme norme de conduite essentielle concernant ce qui est attendu des personnes morales, notamment des entreprises ⁴¹. S'agissant du rôle de l'État en ce qui concerne les actes d'acteurs privés, l'article «The Concept of 'Due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights» avance l'idée que, bien que la conduite d'acteurs privés ne soit pas imputable à l'État, celui-ci est tenu de satisfaire à une certaine norme de conduite – celle de diligence raisonnable – et, à ce titre, de prévenir les conduites inappropriées de tiers ou d'y remédier. Cette analyse est partagée par le Comité des droits de l'homme des Nations Unies, qui décrit comme suit les obligations des États:

[L]es États parties ne pourront pleinement s'acquitter de leurs obligations positives [...] de garantir les droits reconnus dans le Pacte que si les individus sont protégés par l'État non seulement contre les violations de ces droits par ses agents, mais aussi contre des actes commis par des personnes privées, physiques ou morales, qui entraveraient l'exercice des droits énoncés dans le Pacte dans la mesure où ils se prêtent à une application entre personnes privées, physiques ou morales. Dans certaines circonstances, il peut arriver qu'un manquement à l'obligation [...] de garantir les droits reconnus dans le Pacte se traduise par une violation de ces droits par un État partie si celui-ci tolère de tels actes ou s'abstient de prendre des mesures appropriées ou d'exercer la diligence nécessaire pour prévenir et punir de tels actes commis par des personnes privées, physiques ou morales, enquêter à leur sujet ou réparer le préjudice qui en résulte en sorte que lesdits actes sont imputables à l'État partie concerné ⁴².

Approfondissant le principe de diligence raisonnable pour s'intéresser à l'obligation qu'un État devrait faire aux entreprises d'apprécier les risques potentiels en matière de droits de l'homme pour les titulaires de droits et d'y remédier, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies a examiné de près les obligations qui incombent aux États de protéger les droits de l'homme dans le cadre des activités des entreprises. À cet égard, il a indiqué ce qui suit:

[Du devoir des États] de protéger [les droits de l'homme dans le contexte des activités des entreprises] découle un devoir positif d'adopter un cadre juridique imposant aux entreprises d'exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin de détecter les risques de violation des droits [de l'homme], de prévenir et d'atténuer ces risques, de faire en sorte que lesdits droits ne soient pas bafoués et de rendre compte des incidences négatives que leurs décisions et leurs opérations, ou que les décisions et opérations des entités qu'elles contrôlent, peuvent avoir sur l'exercice [de ces] droits [...] ou auxquelles elles peuvent contribuer.

⁴¹ Jonathan Bonnitcha et Robert McCorquodale, «The Concept of 'Due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights», *European Journal of International Law (EJIL)* 28, n° 3 (août 2017), 899-919.

⁴² HCDH, Observation générale n° 31, «La nature de l'obligation juridique générale imposée aux États parties au Pacte», CCPR/C/21/Rev.1/Add.13 (2004).

Poussant le raisonnement plus loin, le Comité a estimé que les États devraient aussi demander aux entreprises ayant des activités sur leur territoire:

de faire tout leur possible pour que les entités dont elles peuvent influencer la conduite, telles que leurs filiales (y compris toutes les entreprises dans lesquelles elles ont investi, que celles-ci soient enregistrées selon les lois de l'État partie ou d'un autre État) ou leurs partenaires commerciaux (y compris les fournisseurs, les détenteurs de franchises et les sous-traitants), respectent les droits consacrés par le Pacte. Les entreprises domiciliées sur le territoire et/ou relevant de la juridiction d'États parties devraient être tenues d'agir avec la diligence voulue pour recenser, prévenir et faire cesser les violations des droits consacrés par le Pacte commises en tout lieu par leurs filiales et leurs partenaires commerciaux.

Il importe de souligner que les obligations énoncées ci-dessus s'appliquent aux entreprises qui ont des activités sur le territoire d'un État, mais que l'obligation de diligence raisonnable est valable où que les activités aient lieu. Ce qui est attendu des pouvoirs publics est bien résumé dans un rapport établi par l'Alliance 8.7 ⁴³. Élargissant encore le principe de diligence raisonnable, Ruggie et Sherman font valoir que, dans ce contexte, celui-ci «trouve son origine dans une norme sociale transnationale, et non une norme juridique internationale». S'intéressant à l'effet modificateur des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et à leur nature inédite, Ruggie et Sherman poursuivent ainsi:

Les Principes directeurs s'appuient sur la littérature et les pratiques apparentées. Pour autant, ils établissent leur propre modèle concernant la diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l'homme, comme tout instrument international peut le faire. La première acception de l'expression [diligence raisonnable] selon le *Merriam-Webster Dictionary* est «le soin qu'une personne raisonnable [douée de raison] met à éviter de causer du tort à autrui ou à ses biens». Les Principes directeurs modifient ce que l'on doit désormais considérer comme «raisonnable», par rapport à l'acception courante de ce terme, en ce qui concerne la responsabilité des entreprises quant à leurs incidences sur les droits de l'homme, dans laquelle ils incluent la réparation ⁴⁴.

Au niveau des États, avec l'adoption de lois qui exigent d'évaluer les risques, de les signaler et de prendre des mesures pour y remédier, que ceux-ci aient trait à des questions particulières de droits de l'homme – comme c'est le cas des lois du Royaume-Uni et de l'Australie sur l'esclavage moderne – ou à des problèmes plus vastes de durabilité et de droits de l'homme – comme dans le cas de la loi française relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre ou du projet de directive de l'UE –, on note un alignement croissant sur ce que Sherman et Ruggie considèrent comme une nouvelle acception du terme «raisonnable» au vu des comportements attendus des entreprises et des pouvoirs publics en ce qui concerne les chaînes d'approvisionnement.

En outre, il est probable que les tribunaux nationaux et internationaux se reporteront de plus en plus aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, aux documents d'orientation de l'OCDE concernant le devoir de diligence et à d'autres instruments apparentés, et ce, tant en ce qui concerne la conduite des entreprises que l'obligation qui incombe aux États de réguler les entreprises afin de garantir ou de promouvoir le respect des droits de l'homme. Dans le cadre d'un examen mené dix ans après leur adoption, un rapport évaluant les effets des principes directeurs des Nations Unies sur les tribunaux et les mécanismes judiciaires ⁴⁵ donne un certain nombre d'exemples à ce sujet, notamment un avis consultatif sur la Convention américaine des droits de l'homme, dans lequel la Cour interaméricaine des droits de l'homme a estimé que la Colombie devait se conformer aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme pour remédier aux incidences négatives sur l'environnement susceptibles de résulter des activités d'entreprises privées. Le rapport établi par le cabinet juridique Debevoise & Plimpton donne en outre à penser que:

⁴³ BIT et al., *Mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales* (2019).

⁴⁴ John Gerard Ruggie et John F. Sherman, «The Concept of 'Due Diligence' in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Reply to Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale» *EJIL* 28, n° 3 (2017), 921-928.

⁴⁵ HCDH, *UN Guiding Principles on Business and Human Rights at 10: The Impact of the UNGPs on Courts and Judicial Mechanisms* (2021).

L'actuelle absence de renvois aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme est appelée à évoluer, pour différentes raisons. Premièrement, il y a quelques exemples récents et notoires de textes de lois qui font expressément référence à ces principes. Par exemple, le règlement dit «taxonomie» de l'Union européenne (UE), qui est entré en vigueur en mars 2021, dispose qu'un investissement conforme à la taxonomie doit être assorti de garanties minimales de façon que l'entreprise «s'align[e] sur les principes directeurs de l'OCDE [...] et les principes directeurs des Nations Unies [...]», incorporant ainsi expressément les normes «non contraignantes» établies par les principes directeurs des Nations Unies dans un texte contraignant. Dans la mesure où la législation et la réglementation nationales feront de plus en plus fréquemment référence aux principes directeurs des Nations Unies, ceux-ci apparaîtront inévitablement aussi plus fréquemment dans les décisions des organes judiciaires et quasi judiciaires.

2.2.3. Gouvernance privée et formes hybrides de gouvernance

Outre les lois et règlements qui émanent des États, de plus en plus souvent, des initiatives privées de conformité s'organisent autour des normes de travail entre partenaires commerciaux, souvent dans le cadre plus global de programmes concernant la durabilité, la responsabilité sociale des entreprises ou les entreprises responsables. Dans la pratique, ces formes de gouvernance privée se retrouvent essentiellement du côté des acheteurs des régions du Nord qui s'approvisionnent auprès des régions du Sud, ce qui pourrait être le signe d'un manque d'adhésion des multinationales des régions du Sud. On les retrouve cependant aussi dans les relations nationales de sous-traitance, ainsi que dans les relations commerciales Nord-Nord et Sud-Sud.

Les initiatives privées peuvent comprendre toute une gamme de dispositifs comme les procédures de diligence raisonnable et les études d'impact, les systèmes d'audit et les mesures correctives connexes, la certification, le renforcement des capacités, la formation ou les systèmes de labellisation ⁴⁶. Par ailleurs, les normes contractuelles et les codes de conduite font souvent référence aux instruments de l'OIT (principalement aux conventions fondamentales et aux principes et droits fondamentaux au travail), même s'ils abordent aussi d'autres questions, comme le salaire de subsistance (question qui a fait l'objet d'une attention croissante ces dernières années).

Ces mesures peuvent donner lieu à des systèmes d'obligations et de contrôle – tant au niveau national que par-delà les frontières. Toutefois, si elles peuvent contribuer à l'amélioration des conditions de travail, elles ne remplacent pas des mécanismes publics de contrôle et de gouvernance efficaces.

Les limites des initiatives privées ont conduit à envisager des formes complémentaires ou hybrides de gouvernance associant le public et le privé (souvent incarné en premier lieu par des entreprises multinationales). L'interaction entre les normes privées (transnationales) et les systèmes réglementaires nationaux est complexe. Des études ont montré que les différences concernant les politiques des États étaient liées à l'adhésion ou non à des normes facultatives, à la mesure dans laquelle les entreprises étaient prêtes à s'astreindre à des normes plus strictes, et à l'impact plus ou moins grand de codes librement adoptés ⁴⁷. Un des points importants est de savoir si les mesures privées ont d'abord pour but de pallier les lacunes de la réglementation ou

⁴⁶ BIT et al., *Promoting Workplace Compliance including in Global Supply Chains: The Role of Economic and Social Councils and Similar Social Dialogue Institutions* (2015), 6.

⁴⁷ Tim Bartley, «Transnational Governance as the Layering of Rules: Intersections of Public and Private Standards», *Theoretical Inquiries in Law* 12, n° 2 (2011).

de l'exécution par les pouvoirs publics, auquel cas l'existence ou la création d'institutions publiques solides aptes à travailler avec le secteur privé est un préalable à une gouvernance hybride efficace.

2.2.4. Gouvernance sociale comportant des aspects transfrontières

Le dialogue social transfrontière comprend les accords d'entreprise transnationaux, les dispositifs multilatéraux et intergouvernementaux (notamment les procédures de l'OIT, mais aussi les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les principes directeurs de l'OCDE et le Pacte mondial des Nations Unies), les communautés économiques régionales, sous-régionales et interrégionales, les accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux, les conventions interrégionales et les initiatives multipartites concernant la responsabilité sociale des entreprises et la conduite responsable des entreprises.

Les accords d'entreprise transnationaux – qui comprennent aussi bien des accords-cadres internationaux que des accords régionaux – constituent des exemples de dialogue social transfrontière et de relations entre les partenaires sociaux à l'échelle mondiale. Négociés entre les fédérations internationales de syndicats et les entreprises multinationales, les accords-cadres internationaux sont des accords librement consentis qui permettent d'approfondir ou de compléter des principes généraux, des conditions négociées et des dispositifs de prévention et de règlement des litiges. De plus en plus, ces accords incluent les chaînes d'approvisionnement et les sous-traitants dans leur champ d'application ⁴⁸. La majorité des accords d'entreprise transnationaux font référence aux principes et droits fondamentaux au travail et «mettent l'accent sur la promotion de la liberté syndicale et du droit d'organisation dans les filiales des [entreprises multinationales], mais rarement chez leurs fournisseurs» ⁴⁹. Toutefois, les accords récents ont de plus en plus tendance à intégrer d'autres instruments, notamment la Déclaration sur les entreprises multinationales, les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ⁵⁰. Plus de 85 pour cent des accords-cadres internationaux ont été conclus avec des entreprises multinationales européennes qui sont principalement concentrées dans les secteurs de la métallurgie, du bâtiment, des produits chimiques, des produits alimentaires et des services ⁵¹.

Si les accords d'entreprise transnationaux offrent un important potentiel de dialogue social transfrontière et de gouvernance transfrontière des chaînes d'approvisionnement, leur portée et leur nombre restent limités.

La question du caractère exécutoire des accords d'entreprise transnationaux demeure un problème majeur, notamment en ce qui concerne les obligations qui s'adressent à des entités juridiquement distinctes des entreprises multinationales et de leurs filiales, comme les acteurs des chaînes d'approvisionnement et les sous-traitants ⁵². En outre, il peut être difficile d'assurer le suivi et la mise en œuvre de ces accords en raison de la complexité des relations auxquelles ils

⁴⁸ Stefania Marassi, «International framework agreements and management of global supply chain: Extra-judicial mechanisms to enforce international labour standards», *Questions of International Law* (2020).

⁴⁹ BIT, *Le dialogue social transnational: Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur le dialogue social transnational*, MECBSD/2019 (2019), 55.

⁵⁰ BIT, *International Framework Agreements in the food retail, garment and chemicals sectors: Lessons Learned from Three Case Studies* (2018), 17; BIT, *Références à la Déclaration sur les EMN dans les accords-cadres internationaux*.

⁵¹ BIT, *Le dialogue social transnational* (2018), 55.

⁵² Stefania Marassi, «International framework agreements and management of global supply chain» (2020).

s'appliquent et du fait qu'ils peuvent inclure des milliers de fournisseurs et de sous-traitants ⁵³. Ces difficultés sont d'autant plus criantes lorsque les activités en cause ont lieu dans des endroits où l'administration du travail est sous-développée ou le dialogue social insuffisant ⁵⁴.

2.2.5. Gouvernance au niveau des secteurs

Dans de nombreux pays, l'administration publique s'organise autour des secteurs les plus importants de l'économie. Cela étant, la cohérence des politiques reste un problème aujourd'hui, comme en témoignent les nombreux règlements et lois propres à tel ou tel secteur qui n'intègrent pas les questions relatives à l'emploi, aux droits des travailleurs ou d'autres aspects de l'Agenda du travail décent et ne tiennent pas suffisamment compte des préoccupations et des aspirations des employeurs et des travailleurs du secteur en question.

Au niveau national, les organisations d'employeurs et de travailleurs existent depuis des siècles dans certains secteurs économiques. Elles représentent leurs intérêts et leur fournissent des services en fonction de leurs besoins et de l'évolution du secteur ou des chaînes d'approvisionnement. Les fédérations syndicales nationales et les associations patronales sont souvent constituées par branche ou par secteur économique.

La gouvernance sectorielle varie considérablement d'un secteur à un autre, ce qui tient à un certain nombre de facteurs. Il arrive qu'il n'y ait pas de normes sectorielles du travail, ou que celles-ci ne soient pas appliquées (ce qui peut varier dans les deux cas en fonction de l'importance stratégique du secteur et de l'existence ou non de stratégies industrielles). La capacité des mandants du secteur peut elle aussi différer selon les pays et les secteurs, ce qui est le signe dans certains cas de restrictions concernant l'exercice du droit à la liberté syndicale et du droit de négociation collective. Il se peut aussi qu'il n'y ait pas de mécanismes sectoriels ou d'institutions qui permettent d'assurer le dialogue, ou que ceux-ci ne fonctionnent pas.

Le secteur maritime offre un exemple de gouvernance extrêmement efficace, notamment du fait de la MLC, 2006 (sous-tendue par des mécanismes de contrôle novateurs et des structures d'appui), qui s'applique à l'ensemble du secteur, et de relations institutionnelles solides soutenues et favorisées au sein de l'OIT. Dans d'autres secteurs où la gouvernance est défaillante, par exemple dans le cas des petits exploitants agricoles dans les zones rurales reculées de pays en développement, il peut y avoir un risque plus important de violations des droits des travailleurs. Dans bien des cas, les efforts destinés à remédier à ces problèmes se caractérisent par des initiatives privées ou hybrides de gouvernance des chaînes d'approvisionnement.

2.3. Mesures normatives de l'OIT et leur application aux chaînes d'approvisionnement

Le programme normatif de l'OIT comprend l'adoption, l'établissement, la promotion, la ratification, la mise en œuvre et le suivi des normes internationales du travail. Comme indiqué dans la Déclaration sur la justice sociale, la politique normative de l'OIT est une pierre angulaire de la mission et des activités de l'Organisation ⁵⁵. À cet égard, les mandants tripartites sont convenus de l'importance que l'OIT dispose d'un corpus de normes internationales du travail solide, clairement défini et à jour lui permettant de répondre aux mutations du monde du travail,

⁵³ BIT, *Le dialogue social transnational* (2019), 55.

⁵⁴ BIT, *Le dialogue social transnational* (2019), 55.

⁵⁵ BIT, *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable* (2008), préambule.

aux fins de la protection des travailleurs et compte tenu des besoins des entreprises durables ⁵⁶. Dans la présente section, on s'efforcera de déterminer dans quelle mesure le cadre normatif de l'OIT touche effectivement les bénéficiaires finals dans les chaînes d'approvisionnement, de manière à disposer d'informations suffisantes pour établir s'il est adapté pour garantir le travail décent dans ce cadre ⁵⁷.

Pour ce faire, nous examinerons quatre éléments. Premièrement, la *teneur* du corpus de normes afin de déterminer si les normes couvrent les thèmes essentiels pour garantir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. Deuxièmement, les *rôles et responsabilités* relatifs, en particulier en ce qui concerne les relations indirectes et la mise en cause de la responsabilité d'acteurs tiers en cas de violation des droits des travailleurs, ce qui fait intervenir la notion de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Nous nous intéresserons aussi à la question de l'application multijuridictionnelle, dans la mesure où les questions liées aux rôles et responsabilités des uns et des autres peuvent être encore plus présentes dans les chaînes d'approvisionnement mondiales que dans les chaînes d'approvisionnement nationales. Troisièmement, nous aborderons la question des *mesures d'exécution* et des *voies de recours* afin de voir comment s'assurer que les normes sont correctement mises en œuvre et appliquées, et comment garantir ainsi concrètement le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. Enfin, il sera question du travail des *mécanismes de contrôle* des normes internationales du travail de l'OIT concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement.

2.3.1. Champ d'application thématique des normes internationales du travail

Peu de normes internationales du travail mentionnent expressément les chaînes d'approvisionnement, hormis les deux recommandations récentes sur le VIH et le sida et la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. La recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, dispose qu'il convient d'aider les entreprises à mettre en œuvre des politiques et programmes nationaux, «y compris par le biais de leurs filières d'approvisionnement et réseaux de distribution, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs et [d']assurer que les entreprises opérant dans les zones franches d'exportation s'y conforment» ⁵⁸. La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, 2015, s'applique à tous les travailleurs et à toutes les unités économiques de l'économie informelle, comprenant les entreprises, les entrepreneurs et les ménages, en particulier «aux salariés ayant des emplois informels au sein des entreprises formelles ou des unités économiques de l'économie informelle, ou travaillant pour elles, notamment dans le cadre de la sous-traitance et des chaînes d'approvisionnement» ⁵⁹.

Les normes de l'OIT cadrent avec l'exigence que les chaînes d'approvisionnement «puissent réaliser leur potentiel en tant que vecteurs de développement» ⁶⁰. Dans la résolution de 2021 concernant un appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, les mandants tripartites de l'OIT ont souligné qu'ils s'engageaient à favoriser la résilience des chaînes d'approvisionnement afin que

⁵⁶ GB.325/LILS/3, annexe, paragr. 8.

⁵⁷ BIT, Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (2016), paragr. 25. La préoccupation est que les normes actuelles de l'OIT ne soient peut-être pas adaptées à l'objectif de la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

⁵⁸ Recommandation n° 200, paragr. 37 e).

⁵⁹ Recommandation n° 204, paragr. 4 c).

⁶⁰ BIT, Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (2016), paragr. 7.

celles-ci contribuent à la durabilité des entreprises (notamment des très petites, petites et moyennes entreprises) ⁶¹. Un certain nombre de normes de l'OIT soulignent la nécessité de mesures spécifiques pour aider les PME ⁶², notamment d'une aide pour remédier aux difficultés touchant à la sécurité et à la santé au travail ⁶³. La recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, préconise en particulier de prendre des mesures pour promouvoir le rôle fondamental que les PME peuvent jouer en ce qui concerne la croissance économique durable et l'aptitude à réagir avec souplesse aux changements. Elle préconise de fournir une assistance solide et efficace aux PME et à leurs travailleurs en période de difficultés économiques et de mettre en place une coopération internationale appropriée en vue de l'établissement de partenariats internationaux et d'alliances de PME, d'accords de sous-traitance et d'autres liens commerciaux.

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 autres travailleurs et employeurs. Un certain nombre d'études et de rapports antérieurs ont mis en évidence des déficits de travail décent communs à un grand nombre de chaînes d'approvisionnement ⁶⁴. Le champ d'application thématique des normes internationales du travail cadre dans une grande mesure avec ceux-ci. Chose particulièrement importante, les principes et droits fondamentaux au travail offrent des garanties à tous les travailleurs en ce qui concerne la liberté syndicale et le droit de négociation collective ⁶⁵, le travail des enfants ⁶⁶, le travail forcé ⁶⁷, ainsi que l'égalité et la non-discrimination ⁶⁸. Il s'agit à la fois de droits et de conditions nécessaires à la pleine réalisation de tous les objectifs stratégiques de l'OIT ⁶⁹ et qui s'appliquent à tous les travailleurs, quel que soit leur statut dans l'emploi ⁷⁰. En outre, il y a des normes solides, clairement

⁶¹ BIT, Résolution concernant un appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19 (2021).

⁶² Par exemple la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984; la recommandation (n° 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995; et la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017.

⁶³ Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

⁶⁴ Par exemple la Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (2016), paragr. 3. Pour davantage de précisions, voir plus haut la rubrique consacrée aux chaînes d'approvisionnement et aux travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement.

⁶⁵ Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; et convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

⁶⁶ Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973; convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

⁶⁷ Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930; convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; recommandation (n° 35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930; et recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014.

⁶⁸ Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951; convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

⁶⁹ BIT, Déclaration sur la justice sociale, Partie I A iv).

⁷⁰ Voir, par exemple, BIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, ILC.109/III(B) (2020), paragr. 327.

définies et à jour sur les sujets cruciaux que sont la sécurité et la santé au travail ⁷¹, les salaires ⁷² et le temps de travail ⁷³. D'autres questions thématiques essentielles dans nombre de chaînes d'approvisionnement, comme la relation de travail ⁷⁴, le travail informel ⁷⁵, les formes atypiques d'emploi ⁷⁶, le recours à des tiers en qualité d'intermédiaires ⁷⁷, les travailleurs migrants ⁷⁸ et les travailleurs à domicile ⁷⁹ sont également réglementées par des normes internationales du travail à jour.

En d'autres termes, le cadre normatif existant de l'OIT répond à bon nombre des déficits de travail décent évoqués plus haut en ce qui concerne les chaînes d'approvisionnement. Certaines normes visent spécialement à répondre aux besoins des entreprises durables dans les chaînes d'approvisionnement. Comme 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. Les mesures non normatives de l'OIT (détaillées à la section 3 ci-après) contribuent de manière importante à garantir la pleine capacité des acteurs étatiques et des partenaires sociaux à l'appui de ces dispositifs. Enfin, pour que les instruments soient effectivement mis en œuvre dans les chaînes d'approvisionnement, il est impératif de tenir compte des spécificités des chaînes d'approvisionnement de manière à déterminer comment faire respecter les normes du travail dans tous les types d'entreprises, à prévoir des recours appropriés et à définir les responsabilités. Dans les rubriques suivantes, on s'intéressera aux normes internationales du travail au vu de ces spécificités.

2.3.2. Rôles et responsabilités concernant les droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement

Les relations au sein des chaînes d'approvisionnement sont souvent complexes et diffèrent de ce qu'on observe dans les modèles traditionnels de droit du travail sur lesquels reposent nombre des instruments de l'OIT. Par conséquent, dans la mesure où le cadre normatif de l'OIT

⁷¹ Par exemple la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, le protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; la convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985, et la recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985; la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et la recommandation n° 197 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

⁷² Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, et recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949; convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, et recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970; convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992, et recommandation (n° 180) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992.

⁷³ Par exemple la convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921; la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, et la recommandation (n° 103) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957; la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, et la recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994; et la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962.

⁷⁴ Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006.

⁷⁵ [Recommandation \(n° 204\) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.](#)

⁷⁶ Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006.

⁷⁷ [Convention \(n° 181\) sur les agences d'emploi privées, 1997](#), et recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997.

⁷⁸ Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949; convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975.

⁷⁹ Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, et recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996.

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.

Il y a une question essentielle qui 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?

On trouvera dans la présente partie des informations sur les mesures normatives de l'OIT se rapportant à la question des relations de travail indirectes et à l'implication de tiers, qui est courante dans les chaînes d'approvisionnement, ainsi qu'au recours au principe de diligence raisonnable pour imputer les responsabilités, tous ces éléments s'appliquant aux chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales. On y trouvera ensuite des informations concernant spécialement les chaînes d'approvisionnement mondiales, grâce à un examen des mesures normatives de l'OIT présentant un aspect multijuridictionnel.

i) Relation de travail indirecte et responsabilité des tiers

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 ⁸⁰.

Les instruments de l'OIT reposent généralement sur le principe d'une relation de travail directe entre un travailleur et un employeur. Par exemple, la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, s'applique à toutes les personnes «employées» ⁸¹, la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, couvre les «groupes de salariés» ⁸² et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, s'applique aux «femmes employées» ⁸³. Certains instruments ont une application plus large, et s'appliquent aussi aux

⁸⁰ En vertu des instruments de l'OIT répertoriés dans la suite de la présente section, il arrive que le droit national du travail impose des obligations de cette nature à un tiers concernant la relation de travail – par exemple en ce qui concerne la santé et la sécurité des travailleurs employés ou mis à disposition par le tiers –, mais celles-ci s'appliquent généralement sur le lieu de travail du «client» dudit tiers.

⁸¹ Convention n° 106, art. 2.

⁸² Convention n° 131, art. 1, paragr. 1.

⁸³ Convention n° 183, art. 2, paragr. 1.

apprentis⁸⁴ ou aux chercheurs d'emploi⁸⁵, régulent «les services»⁸⁶, ou englobent les travailleurs indépendants⁸⁷, notamment les fermiers et métayers et les petits propriétaires-occupants⁸⁸. Dans un certain nombre de cas, les garanties prévues par les normes internationales du travail s'appliquent en dehors de la relation de travail⁸⁹.

Certaines normes internationales du travail reconnaissent l'existence de lieux de travail hébergeant de multiples employeurs. Ainsi, selon la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, une politique nationale de protection des travailleurs dans une relation de travail devrait comporter des mesures tendant à «assurer des normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels, y compris celles impliquant des parties multiples, de façon que les travailleurs salariés aient la protection à laquelle ils ont droit»⁹⁰. En outre, certains instruments relatifs à la sécurité et à la santé au travail réglementent le cas où «plusieurs employeurs se livr[ent] simultanément à des activités sur un même lieu de travail»⁹¹. D'autres normes internationales du travail font référence aux liens susceptibles d'exister entre des entreprises, comme la recommandation n° 189 qui préconise des mesures destinées à promouvoir des liens de coopération entre les PME et les entreprises plus grandes⁹², de même que l'établissement de liens entre les PME afin d'encourager l'échange d'expériences ainsi que le partage des ressources et des risques⁹³ et de la convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985, qui dispose que les services de santé au travail peuvent être organisés, «selon le cas [...] en tant que services desservant plusieurs entreprises»⁹⁴. En outre, certaines conventions sur la sécurité et la santé au

⁸⁴ Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, art. 4.

⁸⁵ Recommandation n° 205, paragr. 4.

⁸⁶ Convention n° 29, art. 2, paragr. 1.

⁸⁷ Par exemple, la recommandation (n° 156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977, art. 1, paragr. 2; la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, art. 1, paragr. 3; la [recommandation \(n° 177\) sur les produits chimiques](#), 1990, paragr. 4; et la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, art. 7 b).

⁸⁸ Par exemple, la convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975, art. 2, paragr. 1.

⁸⁹ Par exemple, la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, s'applique aux «peuples» tribaux et indigènes (art. 1) et la [convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement](#), 2019, qui protège «les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur» (art. 2, paragr. 1). En vertu de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, les personnes protégées comprennent, de manière variable, les épouses et les enfants des salariés, ou la population active, et les résidents (voir par exemple les articles 9, 15, 21, 27, 33, 41, 48, 55, 61 et 63).

⁹⁰ Recommandation n° 198, paragr. 4 c).

⁹¹ Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977, art. 6, paragr. 2. Voir aussi la [convention \(n° 184\) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture](#), 2001, art. 6, paragr. 2: «lorsque deux ou plus de deux employeurs exercent des activités ou lorsqu'un ou plusieurs employeurs et un ou plusieurs travailleurs indépendants exercent des activités»; la convention n° 155, art. 17: «Chaque fois que plusieurs entreprises se livrent simultanément à des activités sur un même lieu de travail, elles devront collaborer en vue d'appliquer les dispositions de la présente convention.»

⁹² Recommandation n° 189, paragr. 16(2). Voir en outre la recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, qui préconise, en ce qui concerne la création d'industries artisanales et de petites industries, de s'efforcer «d'établir des rapports entre les petites et les grandes industries de façon qu'elles se complètent et [de] chercher à créer de nouveaux débouchés pour les produits de l'industrie» (paragr. 26 b)). La recommandation n° 169 recommande, elle aussi, d'encourager le développement de liens d'ordre technologique entre grandes et petites entreprises (paragr. 24) et de promouvoir des relations complémentaires entre les petites entreprises et les autres entreprises (paragr. 31).

⁹³ Recommandation n° 189, paragr. 16(3).

⁹⁴ Convention n° 161, art. 7, paragr. 1. Voir aussi la recommandation n° 171, paragr. 34; la convention n° 167, art. 8; et la recommandation (n° 175) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, paragr. 5(1).

travail renferment des dispositions limitées régissant (à des fins de sécurité) la répartition ou le transfert entre entreprises de matériel ou de substances ⁹⁵.

D'autres instruments de l'OIT tiennent compte du rôle de tiers dans la relation de travail. La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997, qui l'accompagne, réglementent les services des agences d'emploi privées lorsque celles-ci «emploi[ent] des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale [...], qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution» ⁹⁶. La recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996, définit l'«employeur» comme «toute personne physique ou morale qui, directement ou par un intermédiaire, que l'existence de ce dernier soit ou non prévue par la législation nationale, donne du travail à domicile pour le compte de son entreprise» ⁹⁷, et la convention n° 94 s'applique «aux travaux exécutés par des sous-contractants ou par des cessionnaires de contrats» ⁹⁸.

Pour résumer, l'analyse montre que si les normes internationales du travail couvrent tout un éventail de relations de travail, y compris certains aspects qui correspondent particulièrement bien aux chaînes d'approvisionnement, elles sont en grande partie centrées sur la relation entre l'employeur et l'employé.

ii) Dispositions relatives à la diligence raisonnable dans les mesures normatives de l'OIT

Comme cela a été expliqué précédemment, les normes internationales du travail établies par l'OIT sont rarement axées directement sur les problèmes spécifiques que posent les multiples strates d'employeurs qui existent dans de nombreuses chaînes d'approvisionnement. La diligence raisonnable – qui veut que les entreprises et autres personnes prenant part à des activités commerciales d'achat évaluent dans quelle mesure leurs pratiques et activités, qu'il s'agisse d'actes ou d'omissions, ont une incidence positive ou négative sur les droits des travailleurs et les droits de l'homme en général – concerne les chaînes d'approvisionnement aussi bien nationales que transnationales. La rubrique qui suit vise à déterminer dans quelle mesure les instruments normatifs de l'OIT intègrent les principes liés à la diligence raisonnable et en quoi le cadre normatif de l'OIT aide les pouvoirs publics nationaux à élaborer des politiques de diligence raisonnable à l'intention des entreprises qui exercent des activités depuis leur territoire ou sur celui-ci, ou les guide dans cette démarche.

⁹⁵ Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963, art. 2 à 4; convention n° 155, art. 12; [convention \(n° 170\) sur les produits chimiques, 1990](#), art 9; recommandation (n° 114) sur la protection contre les radiations, 1960, paragr. 14.

⁹⁶ Convention n° 181, art. 1, paragr. 1 b).

⁹⁷ Recommandation n° 184, paragr. 1 c).

⁹⁸ Convention n° 94, art. 1, paragr. 3. Voir aussi la convention n° 167, art. 2 e) ii): le terme «employeur» désigne, «selon le cas, soit l'entrepreneur principal, l'entrepreneur ou le sous-traitant»; la recommandation n° 175, paragr. 2 f) ii); et la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, art. 1, paragr. 2.

Qu'est-ce que la diligence raisonnable?

La diligence raisonnable – au sens le plus large qui consiste à identifier, à prévenir et à atténuer les risques – s'est établie comme un dispositif pratique important, qui permet d'appréhender dans leur globalité les différents problèmes qui se posent d'un bout à l'autre de la chaîne d'approvisionnement. Elle inclut les droits des travailleurs et les droits de l'homme, ainsi que d'autres questions parmi lesquelles la durabilité environnementale et la gouvernance. Nombre d'entreprises appliquent d'ores et déjà ce concept dans l'analyse des risques financiers, juridiques et autres risques opérationnels ⁹⁹. Pour de plus amples informations, voir supra les rubriques consacrées aux approches nationales et supranationales concernant la transparence et la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans le cadre des chaînes d'approvisionnement.

Le Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, est une des rares normes internationales du travail à mentionner les mesures de diligence raisonnable comme étant une obligation pour les États ¹⁰⁰. Il dispose en son article 2 e) que:

Les mesures qui doivent être prises [par les États] pour prévenir le travail forcé ou obligatoire doivent comprendre [...] un appui à la diligence raisonnable dont doivent faire preuve les secteurs tant public que privé pour prévenir les risques de travail forcé ou obligatoire et y faire face;

Dans le cadre de son travail de contrôle de l'application du protocole, la CEACR s'est référée à l'article 2 e) pour demander des informations aux gouvernements sur les initiatives de diligence raisonnable concernant le travail forcé. Ainsi, par exemple, dans une récente observation concernant le Royaume-Uni, la commission d'experts a prié le gouvernement de continuer de fournir des informations sur les mesures prises pour appuyer les entreprises et les organismes publics à prendre des mesures pour identifier, prévenir et atténuer les risques de travail forcé et pour informer sur la manière dont ils appréhendent ces risques dans leurs activités, produits ou services auxquels ils peuvent être directement liés ¹⁰¹.

Si la législation du Royaume-Uni fait référence à l'obligation de diligence raisonnable des entreprises concernant le travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement ¹⁰², la commission d'experts a également demandé à des pays ne disposant pas de lois équivalentes de fournir des informations. Par exemple, elle a adressé une demande directe au gouvernement de la Norvège libellée comme suit: «la commission prie le gouvernement d'indiquer les mesures prises pour appuyer le secteur privé, dans le cadre de la diligence raisonnable dont il doit faire preuve, pour prévenir les risques de travail forcé et y faire face» ¹⁰³. Elle a aussi adressé des demandes similaires aux gouvernements du Panama ¹⁰⁴ et de l'Espagne ¹⁰⁵.

⁹⁹ Pour des définitions plus précises, voir BIT, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (2017), paragr. 10; ainsi que HCDH, «*Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme – identifier et promouvoir les pratiques émergentes*».

¹⁰⁰ On notera que des instruments tels que la recommandation (n° 80) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946, traitent la question de la diligence raisonnable due par l'employeur auquel «la possibilité devrait être offerte [...] d'établir sa bonne foi s'il a pris toutes précautions voulues pour prévenir l'infraction». Néanmoins, cette disposition pourrait être perçue comme s'apparentant davantage aux notions de responsabilité délictuelle ou de négligence.

¹⁰¹ [Observation](#) de la CEACR concernant la convention n° 29 – Royaume-Uni (publiée en 2021).

¹⁰² Loi de 2015 sur l'esclavage moderne.

¹⁰³ [Demande directe](#) de la CEACR concernant la convention n° 29 – Norvège (publiée en 2021).

¹⁰⁴ [Demande directe](#) de la CEACR concernant la convention n° 29 – Panama (publiée en 2021).

¹⁰⁵ [Demande directe](#) de la CEACR concernant la convention n° 29 – Espagne (publiée en 2021).

Les demandes de la commission d'experts ne se limitent pas aux pays industrialisés. Dans une demande directe publiée en 2021 concernant l'application du protocole par le Mali ¹⁰⁶, celle-ci a noté la référence du gouvernement au projet de lutte contre le travail des enfants et le travail forcé dans les chaînes de valeur du coton, du textile et de l'habillement pour la période 2018-2022, développé avec l'appui du BIT, ainsi qu'au projet Appui au développement du secteur cotonnier des pays du secteur C-4 (Bénin, Burkina Faso, Tchad et Mali). Elle a prié le gouvernement de continuer de fournir des informations à cet égard, notamment en ce qui concernait les mesures visant à fournir un appui à la diligence raisonnable des entreprises des secteurs public et privé en ce qui concernait la sensibilisation et la prévention des pratiques de travail forcé.

Il n'y a pas d'exigence similaire d'appui à la diligence raisonnable dans les autres conventions fondamentales mentionnées dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998. Ce n'est pas surprenant compte tenu de la relative nouveauté du principe de diligence raisonnable et de l'époque à laquelle les conventions fondamentales ont été adoptées. Celles-ci sont expressément mentionnées dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme comme faisant partie des normes fondamentales de droits de l'homme auxquelles les principes de diligence raisonnable devraient s'appliquer.

La recommandation n° 205 fait, elle aussi, expressément référence au principe de diligence raisonnable. Il y est dit que les États Membres devraient adopter des mesures inclusives pour promouvoir des possibilités de plein emploi, productif et librement choisi, de travail décent et de création de revenus, entre autres choses ¹⁰⁷:

en établissant des mécanismes d'incitation des entreprises multinationales à coopérer avec les entreprises nationales pour créer de l'emploi, productif et librement choisi, et du travail décent, et pour appliquer le principe de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin d'assurer le respect des droits humains et des droits au travail, compte tenu de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale;

D'autres principes et lignes directrices non contraignants adoptés plus récemment par l'OIT intègrent le principe de diligence raisonnable. Il est particulièrement intéressant de noter que la Déclaration sur les entreprises multinationales, à l'instar des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, traite du rôle de l'État et précise que ses objectifs fondamentaux devraient être «favorisé[s] par la législation, les politiques, les mesures et les décisions appropriées qu'adopteront les gouvernements, y compris dans les domaines de l'administration du travail et de l'inspection publique du travail». La Déclaration sur les entreprises multinationales évoque aussi la primauté de la législation et de la souveraineté nationales, et précise que «[t]outes les parties que la Déclaration sur les entreprises multinationales concerne devraient respecter les droits souverains des États, observer les législations et réglementations nationales, tenir dûment compte des pratiques locales et se conformer aux normes internationales pertinentes». On trouve à son annexe I une liste des normes internationales du travail directement pertinentes au regard de la déclaration.

La Déclaration sur les entreprises multinationales est unique en son genre dans la mesure où elle traite directement des responsabilités découlant pour les entreprises des instruments normatifs de l'OIT et des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Elle évoque aussi précisément les responsabilités de diligence raisonnable des

¹⁰⁶ Demande directe de la CEACR concernant la convention n° 29 – Mali (publiée en 2021).

¹⁰⁷ Recommandation n° 205, paragr. 11 h).

entreprises, compte tenu des éventuels aspects transfrontières. La déclaration n'établit pas de nouvelles normes matérielles; elle traite surtout des aspects pratiques concernant la diligence raisonnable. Bien qu'il s'agisse d'un instrument facultatif de «droit souple», ce texte n'en demeure pas moins un dispositif important pour promouvoir des pratiques responsables dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises multinationales qui ont des activités ou s'approvisionnent dans des pays en développement.

L'attente principale énoncée dans la déclaration en matière de diligence raisonnable est la suivante:

Les entreprises, y compris les entreprises multinationales, devraient faire preuve de diligence raisonnable afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles, de leurs activités sur les droits de l'homme, ainsi que de rendre compte de la manière dont elles remédient à celles qui ont trait aux droits de l'homme internationalement reconnus, à savoir, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Pour évaluer les risques relatifs aux droits de l'homme, les entreprises, y compris les entreprises multinationales, devraient identifier et évaluer toutes les incidences négatives, réelles ou potentielles, sur les droits de l'homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités, soit du fait de leurs relations commerciales. Ce processus devrait comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, y compris des organisations de travailleurs, et ce en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du cadre de l'activité. Pour atteindre l'objectif de la Déclaration sur les entreprises multinationales, ce processus devrait tenir compte en permanence du rôle essentiel de la liberté syndicale et de la négociation collective ainsi que des relations professionnelles et du dialogue social.

La version révisée de 2017 de la déclaration fait fond sur le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et dispose que, «[e]n vue de supprimer le travail forcé ou obligatoire, les gouvernements devraient orienter et appuyer les employeurs et les entreprises afin qu'ils prennent des mesures efficaces pour identifier, prévenir et atténuer les risques de travail forcé ou obligatoire, et pour rendre compte de la manière dont ils appréhendent ces risques, dans leurs activités ou dans les produits, services ou activités auxquels ils peuvent être directement liés»¹⁰⁸ et que «[l]es entreprises multinationales ainsi que les entreprises nationales devraient prendre, dans leur domaine de compétence, des mesures immédiates et efficaces pour obtenir l'interdiction et l'élimination du travail forcé ou obligatoire dans le cadre de leurs activités»¹⁰⁹.

S'il est souligné qu'il est important et nécessaire que la Déclaration sur les entreprises multinationales soit appliquée «au regard de l'utilisation des chaînes d'approvisionnement mondiales», celle-ci ne précise pas comment elle s'applique aux fournisseurs tiers, et indique uniquement que «les entreprises multinationales fonctionnent souvent à travers leurs relations avec d'autres entreprises, dans le cadre de leur processus de production global, et qu'à ce titre elles peuvent servir l'objet visé par la [...] Déclaration»¹¹⁰. La Déclaration précise aussi que «[c]haque fois que les principes de la [...] Déclaration [sur les entreprises multinationales] sont applicables tant aux entreprises multinationales qu'aux entreprises nationales, on devrait

¹⁰⁸ BIT, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (2017), paragr. 24.

¹⁰⁹ BIT, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (2017), paragr. 25.

¹¹⁰ BIT, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (2017), paragr. 6.

attendre des unes et des autres la même conduite en général et les mêmes pratiques sociales en particulier».

La déclaration fait référence aux relations commerciales entre les entreprises et à la manière dont les entreprises multinationales devraient user de leur influence auprès de leurs partenaires commerciaux – et précise en particulier que, dans le cadre des mécanismes de réclamation ¹¹¹, «[l]es entreprises multinationales devraient user de leur influence pour encourager leurs partenaires commerciaux à prévoir des moyens efficaces à des fins de réparation en cas de violation des droits de l'homme internationalement reconnus» ¹¹².

La Déclaration dit aussi que:

Les entreprises multinationales, comme les entreprises nationales, devraient respecter le droit des travailleurs qu'elles emploient de faire examiner toutes leurs réclamations de manière conforme aux dispositions suivantes: tout travailleur qui, agissant individuellement ou conjointement avec d'autres travailleurs, considère avoir un motif de réclamation devrait avoir le droit de présenter cette réclamation sans subir de ce fait un quelconque préjudice et de faire examiner cette réclamation selon une procédure appropriée. Cela est particulièrement important lorsque les entreprises multinationales opèrent dans des pays [dont les systèmes d'inspection du travail sont défectueux et] qui n'observent pas les principes des conventions de l'OIT relatifs à la liberté syndicale, au droit d'organisation et de négociation collective, à la discrimination, au travail des enfants et au travail forcé ¹¹³.

Comme cela a été dit plus haut, le poids normatif de la déclaration est limité du fait de son caractère facultatif. Toutefois, l'étendue de cet instrument – à savoir le fait que toute une gamme de normes pratiques et matérielles soient incorporées dans un seul et même instrument – ainsi que le fait qu'il ait été élaboré et approuvé par les mandants tripartites en font une référence primordiale pour les gouvernements, les partenaires sociaux et les acteurs du secteur privé, de même que pour les activités non normatives. En outre, les outils opérationnels qu'il prévoit (notamment la procédure de dialogue entre entreprises et syndicats et le Service d'assistance aux entreprises), les points focaux au niveau des pays et les mécanismes de suivi peuvent favoriser le règlement des différends, de même que la diligence raisonnable des entreprises (par exemple par la mise à disposition d'informations sur les risques et les normes concernant les droits des travailleurs dans tel ou tel contexte).

Outre la Déclaration sur les entreprises multinationales, des documents d'orientation non contraignants publiés récemment par le BIT traitent aussi de la question de la diligence raisonnable, en particulier dans le prolongement des normes relatives au travail forcé. La publication de l'Alliance 8.7 intitulée *Mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales* (2019) fournit des indications sur l'élaboration et l'application des politiques de diligence raisonnable pour remédier aux problèmes souvent dissimulés et difficiles à déceler que sont le travail des enfants, le travail forcé et la traite: «Il y a un large consensus sur le fait qu'une conduite responsable, dont une diligence raisonnable des entreprises par le biais d'une approche intégrée, est appropriée pour que les entreprises s'attaquent au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains dans leurs chaînes d'approvisionnement mondiales. Il reste cependant beaucoup à faire pour mettre en pratique ce consensus.» Il existe aussi d'autres exemples d'outils non normatifs, tels que les

¹¹¹ On notera que la recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967, constitue, elle aussi, une source d'indications importante pour les entreprises en ce qui concerne les réclamations.

¹¹² BIT, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (2017), paragr. 65.

¹¹³ BIT, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (2017), paragr. 66.

Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes (2019), qui établissent une définition sans ambiguïté de la diligence raisonnable et recommandent l'adoption d'une norme et d'une procédure de diligence raisonnable, notamment que les gouvernements sensibilisent les intervenants des secteurs public et privé à «la nécessité d'exercer une diligence raisonnable dans le domaine des droits de l'[h]omme et [aux] bonnes pratiques permettant de reconnaître, de prévenir et d'éliminer les pratiques de recrutement abusives et frauduleuses»; que «[l]es entreprises et les services publics de l'emploi [respectent] les droits de l'[h]omme lorsqu'ils recrutent des travailleurs» et qu'ils fassent notamment «diligence raisonnable pour assurer la conformité de leurs procédures de recrutement avec les principes existant à cet égard, et prendre en compte l'impact négatif de leur activité sur les droits de l'[h]omme»; et que les recruteurs de main-d'œuvre établissent «des politiques et des procédures, incluant notamment le principe de diligence raisonnable, pour s'assurer que leurs activités de recrutement garantissent aux travailleurs dignité et respect et l'absence de toute forme de harcèlement, de coercition ou de traitement dégradant ou inhumain».

iii) Mesures normatives de l'OIT comportant une dimension multijuridictionnelle

Toutes les entreprises doivent se conformer au droit national quels que soient leurs clients et où qu'ils se trouvent. S'il est déjà compliqué de définir les responsabilités respectives des entreprises concernant les droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement nationales, c'est encore plus vrai dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les normes internationales du travail créent pour les États Membres des obligations qui sont destinées à être transposées dans le droit et la pratique nationaux. Il ne va donc pas de soi que les normes internationales du travail sont systématiquement appliquées et que leur respect est garanti d'un bout à l'autre des chaînes d'approvisionnement qui s'étendent sur plusieurs territoires ou juridictions. En effet, la ratification d'une convention ou d'un protocole par un pays n'entraîne pas d'obligations pour un autre pays qui ne les a pas également acceptés, indépendamment de l'existence de chaînes d'approvisionnement mondiales entre les deux juridictions.

Néanmoins, nombre de normes internationales du travail renferment des dispositions particulières qui ont trait à la coopération internationale ¹¹⁴. 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 ¹¹⁵. Il arrive aussi que des instruments prévoient l'échange international de connaissances, de données et d'expertise ¹¹⁶, des possibilités de formation au niveau international ¹¹⁷, ou d'éventuels accords internationaux bilatéraux ou multilatéraux pour accompagner la mise en œuvre d'un instrument donné ¹¹⁸. La recommandation n° 205 spécifie que les pays devraient «renforcer la coopération et la solidarité internationales pour fournir une

¹¹⁴ Les recommandations ci-après, par exemple, renferment des passages entiers sur la coopération internationale: la recommandation n° 205, paragr. 42 à 48; la recommandation n° 189, paragr. 19 et 20; la recommandation n° 169, paragr. 36 à 38; la recommandation n° 197, paragr. 15; la [recommandation \(n° 195\) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004](#), paragr. 21; et la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, paragr. 46 à 50.

¹¹⁵ Par exemple, la convention n° 181, art. 8, paragr. 1.

¹¹⁶ Par exemple, la convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977, art. 8, paragr. 3; la recommandation (n° 181) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993, paragr. 2(1); la recommandation (n° 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, paragr. 5 a); et la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, paragr. 24(1).

¹¹⁷ Par exemple, la recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978, paragr. 24; et la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, paragr. 5 f).

¹¹⁸ Par exemple, la convention n° 181, art. 8, paragr. 2; la recommandation n° 169, paragr. 44; la recommandation n° 198, paragr. 7; la convention n° 102, art. 68; la convention n° 169, art. 32; et la recommandation n° 200, paragr. 46.

assistance humanitaire et une aide durable au développement prévisibles et adaptées en vue de soutenir les pays les moins avancés et les pays en développement»¹¹⁹.

D'autres instruments insistent sur la nécessité de trouver un équilibre entre les collaborations internationales et les mesures nationales. Les premières conventions sur la sécurité sociale établissaient parfois un système de réciprocité entre États ratifiants¹²⁰; l'instrument adopté le plus récemment sur la sécurité sociale, à savoir la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, souligne que si «[l]es socles nationaux de protection sociale devraient être financés par des ressources nationales[, les pays] dont les capacités économiques et budgétaires sont insuffisantes pour mettre en œuvre les garanties pourront rechercher une coopération et un appui au niveau international en complément de leurs propres efforts»¹²¹.

Un certain nombre d'instruments reconnaissent l'aspect mondial de nombre des questions traitées par les normes, de sorte qu'une collaboration internationale accrue est nécessaire ou s'impose comme un complément logique des mesures nationales. À titre d'exemple, la recommandation n° 169 dispose que, eu égard à l'interdépendance croissante de l'économie mondiale, les mesures adoptées au niveau national devraient être assorties d'une coopération internationale renforcée «en vue d'assurer le succès de la lutte contre le chômage»¹²². La convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, prévoit que les pays prennent toutes les mesures, dans les limites de leur juridiction «en collaboration avec d'autres Membres» pour faire en sorte que les travailleurs domestiques recrutés ou placés sur leur territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate¹²³. Certains instruments relatifs à la sécurité et la santé au travail régulent les obligations des États Membres exportateurs, compte tenu du caractère mondial des questions traitées¹²⁴. Ainsi, la recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, prévoit des dispositions appropriées pour encourager l'apport de ressources financières d'autres pays «sans porter atteinte à la souveraineté nationale ni à l'indépendance économique des pays bénéficiaires», et précise qu'une utilisation rationnelle des ressources nécessiterait une coordination des investissements et des efforts avec ceux d'autres pays, et particulièrement de pays appartenant à la même région¹²⁵.

Le protocole relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et plusieurs conventions sur les travailleurs migrants¹²⁶ encouragent la coordination des mesures entre les pays d'origine et les pays d'accueil en ce qui concerne les migrations de main-d'œuvre. La recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, prévoit une coopération renforcée entre les Membres pour supprimer le travail forcé ou obligatoire. Dans la mesure où les activités contribuant au travail forcé peuvent avoir lieu dans un pays autre que le pays d'emploi, une réponse multijuridictionnelle est nécessaire. C'est pourquoi plusieurs pays ont pris des mesures législatives basées sur le protocole pour traiter les questions préalables au recrutement telles que

¹¹⁹ Recommandation n° 205, paragr. 29.

¹²⁰ Par exemple, la convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925, et la convention (n° 2) sur le chômage, 1919.

¹²¹ Recommandation n° 202, paragr. 12.

¹²² Recommandation n° 169, paragr. 13.

¹²³ Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, art. 15, paragr. 1 c).

¹²⁴ Par exemple, la convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990, art. 19; et la convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993, art. 22.

¹²⁵ Recommandation n° 122, paragr. 23.

¹²⁶ La convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962; la convention n° 143; la convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982; et la convention n° 189.

le plafonnement des honoraires, la fourniture d'informations préalables au voyage, les exigences contractuelles, voire des garanties de salaires minima pour les ressortissants d'un État travaillant dans un autre ¹²⁷.

La recommandation n° 189 reconnaît les avantages que représente pour les PME le fait d'accéder aux marchés internationaux ¹²⁸ et l'intérêt de créer des liens entre les institutions et organismes nationaux et internationaux, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs ¹²⁹. Un certain nombre d'instruments font référence à la Déclaration sur les entreprises multinationales, notamment un certain nombre de normes sur la sécurité et la santé au travail recommandant que les entreprises multinationales (comptant plus d'un établissement) prévoient des mesures de sécurité ou des services de santé au travail pour les travailleurs dans tous leurs établissements, sans discrimination et quel que soit le lieu ou le pays dans lequel ils se trouvent ¹³⁰.

Enfin, certains instruments énoncent des obligations transnationales. Le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, par exemple, exige des Membres qu'ils «veillent à ce que toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique sur le territoire national, aient effectivement accès à des mécanismes de recours et de réparation appropriés et efficaces» ¹³¹. De même, les mesures prévues par la recommandation n° 203 consistent notamment à s'assurer que toutes les victimes de travail forcé ou obligatoire perpétré dans un pays peuvent présenter des recours dans ce pays «indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique dans [l']État [en question]» ¹³². La recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, recommande que les mesures visant l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants consistent notamment à «permettre à tout Membre de poursuivre sur son territoire ses ressortissants qui commettent des infractions aux dispositions de sa législation nationale visant l'interdiction et l'élimination immédiate des pires formes de travail des enfants, même lorsque ces infractions sont commises en dehors de son territoire» ¹³³.

La convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, a été appliquée d'une manière qui consiste à considérer l'ensemble des employeurs et ne se limite pas au territoire national. En 2008, à la suite de l'adoption par le gouvernement des Pays-Bas d'une politique sur les pratiques durables en matière de passation de marchés intégrant les principes de diligence raisonnable, la CEACR s'est penchée sur la question de l'application extraterritoriale et, se référant à son étude d'ensemble de 2008, a rappelé que:

si la convention ne contenait aucune disposition sur ce point, au moment de son adoption, elle concernait essentiellement les travaux effectués à l'intérieur des frontières de l'État de l'entité contractante. Toutefois, cela ne signifie pas que tout contrat ayant une dimension transnationale est exclu du champ d'application de la convention. Les clauses de travail devraient s'appliquer aux contrats qui supposent le recours à des travailleurs étrangers. Au contraire, en principe, les dispositions de la convention ne s'appliquent pas aux travaux effectués à l'extérieur des frontières de l'État

¹²⁷ BIT, *Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review* (2015).

¹²⁸ Recommandation n° 189, paragr. 2 k) et 16.

¹²⁹ Recommandation n° 189, paragr. 19.

¹³⁰ Par exemple, la recommandation n° 171, préambule, paragr. 12(2) et 24(3); la recommandation n° 181, paragr. 6; et la recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, paragr. 2.

¹³¹ Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, art. 4, paragr. 1.

¹³² Recommandation n° 203, paragr. 12 e).

¹³³ Recommandation n° 190, paragr. 15 d).

contractant. La commission a également relevé que la question des normes du travail appliquées dans les chaînes d'approvisionnement transnationales se résume à l'interprétation que donnent les autorités nationales de la notion de sous-traitants et que, si un État Membre le souhaite, les obligations découlant des clauses contractuelles de travail pourraient s'appliquer par-delà les frontières. S'agissant du lien entre la convention n° 94 et la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la commission a laissé entendre qu'il s'agissait de deux ensembles de principes complémentaires, et a souligné l'importance de la convention n°94 en tant que mécanisme potentiel de promotion des normes fondamentales du travail. Comme cela est indiqué au paragraphe 314 de l'étude d'ensemble, alors que les normes fondamentales du travail de l'OIT et la Déclaration de l'OIT de 1998 occupent une place croissante dans le droit international relatif aux droits de l'homme et dans le droit commercial international, la convention n° 94 offre une occasion unique et une plate-forme normative sur la base de laquelle l'OIT pourrait élaborer une norme d'ensemble pour la promotion des conditions de travail décentes dans les contrats publics ¹³⁴.

En somme, 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. Certains 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.

2.3.3. Mesures d'exécution et voies de recours dans les chaînes d'approvisionnement

Les lieux de travail où la relation de travail est difficile à identifier, notamment dans les chaînes d'approvisionnement complexes, peuvent compliquer la tâche des inspecteurs du travail qui consiste à s'assurer que le droit du travail est respecté ¹³⁵. La CEACR a récemment examiné, en particulier, les difficultés auxquelles se heurte l'inspection du travail pour faire respecter la législation dans le cadre de travaux sous-traités à des travailleurs à domicile et du travail en sous-traitance informel, notamment dans les échelons situés en amont dans certaines chaînes d'approvisionnement ¹³⁶.

Les mesures d'exécution, mécanisme clé pour promouvoir la conformité, sont intégrées dans une large gamme d'instruments de l'OIT qui visent à remédier aux déficits de travail décent constatés dans les chaînes d'approvisionnement. La plupart des conventions ou protocoles internationaux du travail relatifs aux conditions de travail et à la protection des travailleurs (y compris les normes actualisées sur la sécurité et la santé au travail, le temps de travail et les salaires) ¹³⁷ contiennent des dispositions qui prévoient l'établissement d'une inspection du travail ou, à tout le moins, la désignation d'autorités chargées d'assurer le contrôle de l'application des

¹³⁴ [Demande directe](#) de la CEACR concernant la convention n° 94 – Pays-Bas (publiée en 2009).

¹³⁵ Il est dit au paragraphe 17 du document intitulé [Résolution et conclusions sur l'administration et l'inspection du travail](#), adoptées à la 100^e session de la CIT en 2011 (paragr. 17), que «[I]es inspecteurs du travail sont confrontés à la difficulté de faire respecter le droit du travail sur les lieux de travail difficiles à détecter (par exemple, dans les secteurs de l'agriculture et de la construction), ou qui se caractérisent par une relation de travail particulière (travail à domicile, travail domestique) ou difficile à identifier (nouvelles formes d'emploi, externalisation, chaînes d'approvisionnement complexes)».

¹³⁶ BIT, [Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation](#) (2019), paragr. 329.

¹³⁷ «[Document de synthèse: Informations générales sur l'examen des instruments concernant l'inspection du travail](#)», Quatrième réunion du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (2018).

dispositions légales pertinentes ¹³⁸. Un certain nombre de normes de l'OIT soulignent également l'importance de l'accès ¹³⁹ à des recours appropriés ¹⁴⁰. Certaines normes de l'OIT prévoient en outre des mesures destinées à garantir l'accès à la justice ¹⁴¹ et à d'autres recours appropriés et efficaces, notamment à une indemnisation du préjudice subi ¹⁴².

En outre, les normes de l'OIT qui traitent exclusivement de l'inspection du travail ont été saluées pour leur importance pour le fonctionnement de l'ensemble du système des normes internationales du travail: les conventions n^{os} 81 et 129 en particulier sont reconnues comme des conventions de gouvernance ¹⁴³ et leur ratification et leur mise en œuvre effective encouragées. Les conventions sur l'inspection du travail soulignent que la mise en place de sanctions appropriées pour violation des dispositions légales pertinentes est un élément essentiel pour la crédibilité et l'efficacité du système d'inspection ¹⁴⁴. Celui-ci est le plus souvent mis en œuvre au niveau national au moyen de lois et de règlements qui prévoient des amendes et des peines d'emprisonnement, suivant la gravité de l'infraction ¹⁴⁵. Adoptée récemment, la recommandation n^o 203 prévoit, outre les sanctions pénales, l'imposition d'autres sanctions, telles que la confiscation des profits tirés du travail forcé ou obligatoire et d'autres biens, conformément à la législation nationale ¹⁴⁶.

Il n'est que peu question des initiatives privées de conformité, qui présentent un intérêt particulier lorsqu'on s'intéresse aux chaînes d'approvisionnement, dans les normes de l'OIT. Des normes récentes de l'OIT évoquent le potentiel de mécanismes complémentaires pour assurer le respect de la législation nationale ¹⁴⁷ dans le cadre d'une stratégie globale de conformité, comprenant notamment l'utilisation de mesures incitatives ¹⁴⁸. Les normes relatives à l'inspection du travail reconnaissent expressément l'importance d'une coopération effective entre les services d'inspection et les autres institutions publiques et privées exerçant des activités analogues ¹⁴⁹. S'agissant des chaînes d'approvisionnement, les organes de contrôle de l'OIT ont reconnu le rôle que les initiatives privées de conformité pouvaient jouer pour *compléter* les activités des autorités publiques en ce qui concernait le contrôle de l'application des normes de sécurité et de santé au travail, et en particulier l'aptitude des entreprises dominantes à contrôler les pratiques des chaînes d'approvisionnement, soulignant toutefois que ces initiatives ne sauraient se substituer à l'inspection publique du travail ¹⁵⁰.

¹³⁸ BIT, *Étude d'ensemble sur l'inspection du travail*, ILC.95/III(1B), Genève (2006), paragr. 3.

¹³⁹ Convention n^o 190, art. 4, paragr. 2 e).

¹⁴⁰ Convention n^o 177, art. 9, paragr. 2; et convention n^o 181, art. 14, paragr. 3.

¹⁴¹ Recommandation n^o 203, paragr. 12; et recommandation n^o 204, paragr. 11 s).

¹⁴² Recommandation n^o 203, paragr. 12; et [recommandation \(n^o 206\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#).

¹⁴³ Déclaration sur la justice sociale.

¹⁴⁴ Convention n^o 81, art. 18; et convention n^o 129, art. 24.

¹⁴⁵ BIT, *Étude d'ensemble sur l'inspection du travail* (2006), paragr. 296. Certaines conventions traitent expressément des procédures et/ou sanctions pénales, notamment la convention n^o 182; la [convention \(niveau n^o 185\) sur les pièces d'identité des gens de mer \(révisée\), 2003, telle qu'amendée](#); le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930; et la recommandation n^o 206.

¹⁴⁶ Recommandation n^o 203, paragr. 13 b).

¹⁴⁷ Par exemple, s'agissant de la sécurité et de la santé au travail, la convention n^o 187 souligne l'importance de «mécanismes visant à assurer le respect de la législation nationale, y compris des systèmes d'inspection» (art. 4, paragr. 2 c)).

¹⁴⁸ Par exemple, la recommandation n^o 195; et la recommandation n^o 204.

¹⁴⁹ Convention n^o 81, art. 5 a); et convention n^o 129, art. 12, paragr. 1.

¹⁵⁰ BIT, [Œuvrer ensemble pour promouvoir un milieu de travail sûr et salubre – Étude d'ensemble sur les instruments de sécurité et de santé au travail relatifs au cadre promotionnel, à la construction, aux mines et à l'agriculture](#), ILC.106III(1B) (2017),

Le modèle principal des normes internationales du travail de l'OIT repose sur le principe de la mise en œuvre et du contrôle de l'application des instruments par les États ratifiants sur leur territoire ¹⁵¹, et la plupart des conventions prévoient des garanties ou des obligations dont la mise en œuvre et le contrôle sont assurées sur un territoire déterminé où une relation de travail ou le travail lui-même a lieu. Eu égard à cette situation, on peut s'attendre à ce que les chaînes d'approvisionnement transfrontières compliquent davantage encore les difficultés qu'il y a pour les normes internationales du travail à régler la situation de la main-d'œuvre de tierces parties. Si la CIT a affirmé, dans le cadre de la discussion générale de 2011 sur l'administration du travail et l'inspection du travail, «l'urgente nécessité de bâtir, consolider et préserver des systèmes d'administration et d'inspection du travail solides» et d'étendre leur champ d'intervention aux travailleurs occupés dans «des chaînes d'approvisionnement mondiales» ¹⁵², le caractère multijuridictionnel des chaînes d'approvisionnement mondiales est susceptible de créer certaines difficultés s'agissant de contrôler efficacement l'application de la réglementation et d'en assurer le respect en tout temps. La capacité des États de réguler les activités des entreprises en dehors de leurs frontières est en effet limitée. Si les États peuvent dans certains cas régler les différends ou prévoir des voies de recours dans des affaires impliquant des acteurs étrangers ou portant sur des conduites observées à l'étranger, ces exemples sont relativement rares et relèvent d'abord de principes du droit international privé.

Les modèles dominants concernant les mesures d'exécution et les voies de recours ont souvent une portée limitée, les autorités publiques qui assurent l'exécution des mesures réglementaires ne disposant pas nécessairement des capacités ou des ressources voulues pour contrôler la majorité des lieux de travail. La réglementation du travail a une portée nationale et n'est pas centrée sur la question de la conformité sur les lieux de travail dans les situations d'approvisionnement transfrontière de biens et de services.

Les facteurs extraterritoriaux peuvent influencer de plusieurs manières sur les droits des travailleurs et les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement. Comme il est dit dans le rapport de 2016 de la CIT sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, l'État hôte n'a pas compétence pour tenir une entreprise étrangère responsable de ses actes, mais le pays d'origine peut avoir particulièrement intérêt à promouvoir des conditions de travail décentes le long des chaînes d'approvisionnement mondiales et à veiller au comportement responsable de ses entreprises à l'étranger ¹⁵³.

Les incidences potentielles de la dimension multijuridictionnelle des chaînes d'approvisionnement mondiales sur les mesures d'exécution, notamment dans les contextes où la gouvernance est réduite ou défaillante, ne sont pas spécifiquement abordées dans les normes internationales du travail. Toutefois, si par la force des choses la grande majorité des instruments normatifs de l'OIT sont centrés sur la mise en œuvre sur un territoire donné, certains d'entre eux intègrent des approches multijuridictionnelles du travail comme expliqué plus haut dans la rubrique consacrée à la dimension multijuridictionnelle. La recommandation n° 190 et la recommandation n° 203, par exemple, font référence à l'entraide judiciaire dans le cadre de la coopération internationale ¹⁵⁴; et la recommandation n° 203, fait précisément référence au

paragr. 495. Voir aussi BIT, *Rapport final: Réunion d'experts sur l'inspection du travail et le rôle des initiatives de vérification privées*, MEPCI/2013/7 (2016), 33; BIT, *Conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, CIT, 105^e session (2016), paragr. 10.

¹⁵¹ Ou, en vertu de l'article 35 de la Constitution de l'OIT, sur les territoires non métropolitains dont ils assurent les relations internationales.

¹⁵² BIT, Résolution et conclusions sur l'administration et l'inspection du travail (2011).

¹⁵³ BIT, *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, ILC.105/IV (2016), paragr. 121.

¹⁵⁴ Recommandation n° 190, paragr. 16 b); et recommandation n° 203, paragr. 14 c).

renforcement de la coopération internationale entre les institutions chargées de l'application de la législation du travail, outre celle concernant l'application du droit pénal ¹⁵⁵. S'agissant de la circulation transfrontière des marchandises, un petit nombre de conventions sur la sécurité et la santé au travail incluent des obligations à l'intention des importateurs concernant le respect des normes applicables aux machines et aux produits chimiques ¹⁵⁶.

La MLC, 2006, est un autre exemple d'instrument traitant des questions transjuridictionnelles. La convention est unique en son genre du fait de la nature particulière de l'emploi sur les navires où le lieu de travail lui-même se déplace entre les territoires ou juridictions, ce qui est différent de la circulation de marchandises dans les chaînes d'approvisionnement. La complexité est d'autant plus grande que le pavillon des navires peut être celui d'un pays autre que le pays de l'armateur, ce qui peut avoir des répercussions sur la législation applicable aux conditions de travail. Face à ces difficultés, la convention fait intervenir plusieurs dispositifs, notamment la certification des conditions de travail par les pays dont les navires battent pavillon; l'inspection des navires lorsqu'ils se trouvent au port, quel que soit l'État sur le territoire duquel se trouve le port; et les déclarations de conformité aux normes du travail par les armateurs. La plupart des principes qui sous-tendent la Convention découlent d'un ensemble de normes de l'OIT et de règles maritimes préexistantes. Toutefois, les mécanismes de certification, d'inspection, de déclaration et de mise en application de la législation sont nouveaux.

En somme, les instruments existants de l'OIT répondent à l'impératif d'exécution au niveau national, et certains d'entre eux prévoient également une mise en œuvre et des voies de recours transfrontières.

2.3.4. Mécanismes de contrôle et travail décent dans les chaînes d'approvisionnement

Les organes de contrôle de l'OIT se sont intéressés à la question des chaînes d'approvisionnement dans le cadre de leur mission de contrôle de l'application des normes internationales du travail, qui a donné lieu à l'examen de certains des sujets et questions traités plus haut.

Le contrôle de la CEACR s'exerce au niveau national ¹⁵⁷. Compte tenu de la validité des normes de l'OIT face à nombre des grands déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, il n'est pas anormal, lorsqu'ils rendent compte des mesures prises pour appliquer les normes qu'ils ont ratifiées, que les gouvernements fournissent des informations sur les initiatives de mise en œuvre axées sur les chaînes d'approvisionnement, en particulier dans les rapports sur l'application des conventions relatives au travail des enfants ¹⁵⁸, au travail forcé ¹⁵⁹,

¹⁵⁵ Recommandation n° 203, paragr. 14 a).

¹⁵⁶ Convention n° 155; convention n° 184; convention n° 170; et recommandation n° 177.

¹⁵⁷ Comme indiqué dans le mandat de la CEACR publié dans le rapport général de la commission, les recommandations de la CEACR qui ont un caractère non contraignant ont pour objet de guider l'action des autorités nationales: BIT, *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, ILC.109/III(A) (2020), paragr. 36.

¹⁵⁸ Par exemple, observation de la CEACR concernant la convention n° 182 – République démocratique du Congo (publiée en 2018); demande directe de la CEACR concernant la convention n° 182 – Kirghizistan (publiée en 2021); observation de la CEACR concernant la convention n° 182 – Malawi; demande directe de la CEACR concernant la convention n° 182 – Mexique; observation de la CEACR concernant la convention n° 182 – Turquie (publiée en 2018); observation de la CEACR concernant la convention n° 138 – Mali (publiée en 2019); observation de la CEACR concernant la convention n° 138 – Mauritanie (publiée en 2021); et demande directe de la CEACR concernant la convention n° 138 – Philippines (publiée en 2008).

¹⁵⁹ Par exemple, observation de la CEACR concernant la convention n° 29 – Brésil (publiée en 2016); demande directe de la CEACR concernant la convention n° 29 – Portugal (publiée en 2021); et demande directe de la CEACR concernant la convention n° 29 – Mali (publiée en 2021).

à la politique de l'emploi ¹⁶⁰, aux travailleurs à domicile ¹⁶¹, au droit de négociation collective ¹⁶², à la sécurité et la santé au travail ¹⁶³, à la politique sociale ¹⁶⁴ et à la lutte contre la discrimination ¹⁶⁵. Bien qu'elle demande parfois des renseignements complémentaires, la CEACR n'a que rarement inclus dans ses rapports des recommandations détaillées à l'intention des gouvernements quant aux mesures à prendre au sujet des chaînes d'approvisionnement.

En outre, la commission d'experts a eu l'occasion d'examiner la question des chaînes d'approvisionnement dans une observation générale sur l'application de la convention n° 122. Dans le cadre de la pandémie de COVID-19, la commission a relevé que celle-ci avait ravagé certains secteurs économiques de premier plan, dont le tourisme et l'aviation, y compris les chaînes d'approvisionnement mondiales, et qu'elle en bouleversait profondément d'autres, «ne laissant souvent aux travailleurs en bout de chaîne guère d'autre option que de chercher un emploi alternatif comme et où ils le [pouvaient]» ¹⁶⁶.

La commission d'experts a aussi examiné la question des chaînes d'approvisionnement dans le cadre de son examen des conventions et recommandations non ratifiées au titre de son [étude d'ensemble](#) annuelle. Dans les études d'ensemble les plus récentes ¹⁶⁷ adoptées aux sessions de la commission d'experts tenues en 2019 et 2020, la commission a examiné les chaînes d'approvisionnement à l'aune des normes de l'OIT concernant les travailleurs à domicile et l'économie informelle. S'agissant de la mise en œuvre de la [convention \(n° 177\) sur le travail à domicile, 1996](#), et de la [recommandation \(n° 184\) sur le travail à domicile, 1996](#), la commission a noté que le travail à domicile était «un élément important des chaînes d'approvisionnement, nationales et mondiales, et [était] très répandu aux niveaux inférieurs des chaînes de sous-traitance» et que, du fait des perturbations liées à la pandémie en 2020, «les travailleurs à domicile, qui se situ[aient] souvent aux niveaux inférieurs des chaînes d'approvisionnement, [avaient] été particulièrement touchés par l'arrêt de leurs commandes et de leurs approvisionnements, avec pour conséquence une perte de revenus» ¹⁶⁸. S'agissant de l'application de la [recommandation \(n° 204\) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015](#), la commission d'experts a noté que «[l]es chaînes d'approvisionnement cré[aient] des opportunités de relations de travail classiques qui [étaient] conformes aux normes internationales du travail» ¹⁶⁹. Elle est parvenue à la conclusion que «les formes d'emploi multipartites, notamment dans les chaînes d'approvisionnement locales et mondiales, influ[uaient] manifestement sur la progression de l'informalité. S'efforçant en permanence d'obtenir plus de produits, à un prix inférieur, avec des échéances toujours plus serrées, les acteurs des chaînes de sous-traitance exer[çaient] collectivement une pression démesurée sur les échelons des chaînes

¹⁶⁰ Par exemple, observation de la CEACR concernant la convention n° 122 – Thaïlande (publiée en 2021); demande directe de la CEACR concernant la convention n° 122 – Viet Nam (publiée en 2021); et demande directe de la CEACR concernant la convention n° 122 – Zambie (publiée en 2016).

¹⁶¹ Par exemple, observation de la CEACR concernant la convention n° 177 – Bulgarie (publiée en 2019).

¹⁶² Par exemple, observation de la CEACR concernant la convention n° 98 – Philippines (publiée en 2013).

¹⁶³ Par exemple, observation de la CEACR concernant la convention n° 127 – Pérou (publiée en 2015); et observation de la CEACR concernant la convention n° 187 – Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (publiée en 2011).

¹⁶⁴ Par exemple, demande directe de la CEACR concernant la convention n° 117 – Guatemala (publiée en 2014); et demande directe de la CEACR concernant la convention n° 117 – Sénégal (publiée en 2021).

¹⁶⁵ Par exemple, observation de la CEACR concernant la convention n° 100 – Honduras (publiée en 2021).

¹⁶⁶ [Observation générale \(CEACR\) – adoptée en 2020, publiée à la 109^e session de la CIT \(2021\)](#) sur la [convention n° 122](#).

¹⁶⁷ BIT, [Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation](#) (2020) et son [addendum](#) (2021).

¹⁶⁸ BIT, [Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation](#) (2020), paragr. 482, et son addendum (2021), paragr. 179.

¹⁶⁹ BIT, [Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation](#) (2020), paragr. 329 et 473.

d'approvisionnement. Associées à la concurrence exacerbée entre les pays et les entreprises pour obtenir des contrats, ces pressions contribu[aient] au développement de l'informalité».

La commission d'experts a estimé qu'il fallait poursuivre les recherches «sur l'influence des chaînes d'approvisionnement mondiales sur la formalisation ou l'informalisation des économies nationales, ainsi que sur les liens entre l'augmentation des formes de travail autres que la relation de travail normale et les chaînes d'approvisionnement mondiales»¹⁷⁰. Elle a invité «les gouvernements et les partenaires sociaux à renforcer le dialogue transnational afin d'assurer la bonne mise en œuvre de la législation nationale dans le cadre du respect absolu des principes et droits fondamentaux au travail pour tous les travailleurs, à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement»¹⁷¹. En outre, la commission d'experts a indiqué que, dans le contexte d'un marché en expansion constante et de plus en plus intégré, les gouvernements devraient adopter des mesures coordonnées en vue de favoriser le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement aux niveaux tant national que mondial. À cet égard, elle a estimé que les gouvernements devraient encourager les entreprises multinationales à respecter les principes et droits fondamentaux au travail, et que les entreprises multinationales jouaient un rôle fondamental dans le développement des chaînes d'approvisionnement mondiales et qu'il leur incombait «en conséquence de faire preuve de diligence raisonnable en vue de repérer, de prévenir et d'atténuer les violations des droits et d'accorder réparation pour ces violations»¹⁷².

La commission d'experts s'est en outre intéressée à l'incidence des chaînes d'approvisionnement sur la mise en œuvre des conventions dans ses études d'ensemble sur les instruments relatifs [au temps de travail](#)¹⁷³, [à la sécurité et la santé au travail](#)¹⁷⁴ et [à la liberté syndicale et aux organisations de travailleurs ruraux](#)¹⁷⁵.

Les membres de la Commission de l'application des normes ont aussi fait référence aux chaînes d'approvisionnement mondiales dans le cadre de leurs interventions concernant l'examen de cas individuels par la commission¹⁷⁶. Toutefois, la commission n'a pas adopté de conclusions sur l'application des conventions ratifiées par certains pays qui faisaient expressément référence aux chaînes d'approvisionnement mondiales. *La commission a cependant adopté des résultats consensuels dans le cadre de son examen d'études d'ensemble portant notamment sur le thème des chaînes d'approvisionnement. En particulier, en 2015, [elle] a noté que le droit d'association des travailleurs agricoles était lié à d'autres questions qui étaient à l'examen à l'OIT, telles que le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et que les chaînes mondiales d'approvisionnement avaient accentué le défi lié au manque de clarté dans les relations de*

¹⁷⁰ BIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation* (2020), paragr. 990.

¹⁷¹ BIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation* (2020), paragr. 990.

¹⁷² BIT, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation* (2020), paragr. 1067 f).

¹⁷³ BIT, *Garantir un temps de travail décent pour l'avenir – Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail* (2018), ILC.107/III(B) (2018), paragr. 845.

¹⁷⁴ BIT, *Œuvrer ensemble pour promouvoir un milieu de travail sûr et salubre* (2017), paragr. 495.

¹⁷⁵ BIT, *Donner une voix aux travailleurs ruraux – Étude d'ensemble sur les instruments relatifs au droit d'association et aux organisations de travailleurs ruraux*, ILC.104/III(1B) (2015), paragr. 46, 47 et 282.

¹⁷⁶ Voir par exemple Cas individuel (Commission de l'application des normes) – Discussion: 2019, 108^e session, CIT (2019), convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 – Philippines; Cas individuel (Commission de l'application des normes) – Discussion: 2017, 106^e session, CIT (2017), convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 – Afghanistan; Cas individuel (Commission de l'application des normes) – Discussion: 2017, 106^e session, CIT (2017), convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 – Bangladesh; Cas individuel (Commission de l'application des normes) – Discussion: 2017, 106^e session, CIT (2017), convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 – République démocratique du Congo; et Cas individuel (Commission de l'application des normes) – Discussion: 2016, Publication: 105^e session, CIT (2016), convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 – Turkménistan.

travail¹⁷⁷. En 2017, la commission a souligné la nécessité de promouvoir la sécurité et la santé au travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales¹⁷⁸.

Les analyses des mécanismes de contrôle concernant les chaînes d'approvisionnement constituent un point de référence important pour les travaux non normatifs de l'OIT.

► 3. Mesures non normatives de l'OIT relatives aux chaînes d'approvisionnement

Le Bureau aide les États Membres à atteindre les résultats «normatifs» décrits dans les normes internationales du travail, que sont les conventions, les recommandations et les protocoles. Le respect de ces normes (ratifiées) est garanti par diverses mesures comme une réforme de la réglementation, un contrôle efficace, une conformité durable des entreprises et un dialogue social réfléchi fondé sur les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective. L'aide apportée aux mandants par le Bureau peut englober la fourniture d'informations, le renforcement des capacités et la sensibilisation, l'élaboration d'une base de données probantes, ou encore l'amélioration du dialogue. En principe, *toute* action du Bureau est guidée par les normes internationales du travail ou vise à les promouvoir.

Dans la pratique, il existe un chevauchement notable entre les mesures normatives et les mesures non normatives. Par exemple, le Service d'assistance aux entreprises du BIT – qui en tant qu'outil opérationnel adopté par le Conseil d'administration dans la Déclaration sur les entreprises multinationales est, semble-t-il, «normatif» – aide concrètement les entreprises à comprendre les normes internationales du travail et à appliquer les principes découlant de ces normes dans leurs activités commerciales et leurs chaînes d'approvisionnement¹⁷⁹. De la même manière, un dialogue sur les mesures à prendre qui débouche sur une réforme juridique, de nouvelles institutions du marché du travail ou l'intégration du travail décent dans des stratégies contraignantes, pourrait être considéré comme présentant un caractère hybride normatif/non normatif.

C'est pourquoi la présente analyse des mesures «non normatives» ne tend pas à suggérer qu'il existe une distinction stricte entre mesures normatives et mesures non normatives, car une synergie et une complémentarité marquées apparaissent de fait entre ces deux types de mesures.

Ainsi que cela a été approuvé par le Conseil d'administration en 2017¹⁸⁰, les interventions non normatives de l'OIT privilégient les actions menées dans les chaînes d'approvisionnement mondiales sectorielles de pays pour lesquels les données indiquent des déficits de travail décent importants dans le secteur concerné¹⁸¹. En conséquence, et suivant en outre les tendances déjà à l'œuvre, les interventions de l'OIT visent généralement les chaînes d'approvisionnement de pays

¹⁷⁷ BIT, *Commission de l'application des normes de la Conférence – Extraits du compte rendu des travaux*, CIT (2015), paragr. 113(3) et 113(10).

¹⁷⁸ BIT, *Commission de l'application des normes de la Conférence – Extraits du compte rendu des travaux*, CIT (2017), paragr. 138(5).

¹⁷⁹ Le Service d'assistance répond aux questions de toutes les entreprises, mais la grande majorité des utilisateurs sont des multinationales qui souhaitent aligner leurs mesures et leurs pratiques sur les principes des normes internationales du travail et sur la Déclaration sur les entreprises multinationales en raison de leurs activités mondiales, qui couvrent diverses juridictions soumises à des législations susceptibles de différer.

¹⁸⁰ GB.329/INS/3/2.

¹⁸¹ Voir, notamment, BIT, *Revised ILO Programme of Action on Decent Work in Global Supply Chains*, Annex I.

moins avancés, plutôt que celles existant dans ou entre des pays à forte gouvernance. Néanmoins, il convient de noter que, dans des pays où la gouvernance est considérée comme forte, la dynamique des chaînes d'approvisionnement *peut* également contribuer à créer des déficits de travail décent, c'est-à-dire avoir un impact sur les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement nationales. Quoi qu'il en soit, même si ces déficits sont parfois considérables, ils ne se retrouvent généralement pas à un niveau systémique dans d'autres parties de l'économie.

Afin d'évaluer les éventuelles lacunes relatives aux mesures non normatives mises en œuvre par l'OIT, les questions déterminantes suivantes ont été posées dans le cadre de la présente étude:

1. Dans quelle mesure les interventions non normatives de l'OIT tiennent-elles compte de l'ensemble des facteurs de résultats en matière de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement?
2. Dans quelle mesure les interventions non normatives de l'OIT permettent-elles de combler les principaux déficits et de renforcer la capacité des États Membres à tendre vers un travail décent et productif dans les chaînes d'approvisionnement, notamment par l'intermédiaire d'approches sectorielles?
3. L'utilisation par l'OIT des chaînes d'approvisionnement en tant que point d'entrée stratégique pour soutenir le travail décent est-elle marquée par des lacunes concernant certains déficits de travail décent spécifiques et/ou certains protagonistes spécifiques?

Fondamentalement, les interventions non normatives de l'OIT dans les chaînes d'approvisionnement s'appuient pour la plus part sur une conception particulière de ces chaînes qui met à profit le poids économique ou la notoriété d'une industrie donnée, découlant de son rôle dans l'économie locale par exemple, ainsi que l'influence et les sensibilités attribuées aux principales parties prenantes en son sein – généralement des multinationales basées à l'étranger – pour susciter une amélioration des conditions de travail. Les chaînes d'approvisionnement sont un «point d'entrée» flexible pour l'OIT, qui les considère à la fois comme un domaine d'activité et comme un outil.

L'OIT s'intéresse essentiellement, sans s'y limiter, aux chaînes d'approvisionnement auxquelles sont associées de grandes entreprises multinationales basées dans les régions du Nord (le plus souvent centrées sur les secteurs de l'habillement, de l'électronique et des biens de consommation à circulation rapide, notamment) dont des partenaires directs se situent dans les régions du Sud. Certains programmes de l'OIT, par exemple dans le secteur du coton, utilisent l'approche de la chaîne d'approvisionnement pour remédier à des déficits spécifiques de travail décent et aux lacunes de gouvernance qui y sont associées plus en amont, et lorsque la différenciation entre les chaînes «nationales» et «mondiales» peut être secondaire ¹⁸².

3.1. Facteurs de déficit aux niveaux national et sectoriel

Comme indiqué ci-dessus, les facteurs de déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement revêtent des dimensions multiples, qui dépendent principalement du contexte de gouvernance nationale, notamment de la situation sociale, environnementale, économique, juridique et du marché du travail dans la zone ou le pays en question; et de variables incluant les caractéristiques du secteur, le respect général et individuel des règles par les

¹⁸² BIT, *Projet ACCEL Afrique: Accélérer l'action pour l'élimination du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement en Afrique*.

entreprises, ainsi que la structure et la dynamique des chaînes d'approvisionnement, en particulier lorsque celles-ci ont pour effet d'exacerber les déficits de gouvernance existants.

Souvent, les facteurs contextuels fondamentaux des déficits de travail décent découlent de problèmes systémiques de gouvernance pour lesquels l'OIT apporte depuis toujours son appui aux mandants au niveau des pays – ce qui, avec les activités sectorielles de l'Organisation, représente une grande partie de son travail programmatique. En d'autres termes, nombre des interventions de l'OIT au niveau national et à l'échelon des entreprises, qu'il s'agisse de conseils sur l'application des normes internationales du travail ou du développement durable des entreprises, ont lieu au sein des chaînes d'approvisionnement, et cela au titre des principaux moyens d'action de l'OIT et non d'interventions visant spécifiquement lesdites chaînes d'approvisionnement. L'évaluation des lacunes concernant les réponses apportées par l'OIT aux déficits de travail décent au niveau national ne différera guère à de nombreux égards d'une analyse des mesures «ordinaires» qu'il prend pour promouvoir son mandat normatif, par exemple par l'intermédiaire des PPTD. Les PPTD, de même que d'autres interventions et stratégies majeures de l'OIT aux niveaux national, régional et mondial/ou sur un plan thématique sont réexaminées à intervalles réguliers par le Conseil d'administration, notamment au moyen d'évaluations de haut niveau ¹⁸³.

Cette démarche ne sous-estime pas pour autant le rôle majeur que l'OIT peut jouer à tous les niveaux des chaînes d'approvisionnement dans l'élaboration de mesures et la création d'un environnement favorable à la viabilité des entreprises, par le truchement des programmes par pays et des cadres nationaux des Nations Unies. Il importe toujours que l'OIT s'implique – à la demande des États Membres – dans l'élaboration de mesures nationales plus larges, notamment étroitement liées à l'emploi (en particulier dès lors que la politique industrielle se profile à nouveau comme un élément central de nombreuses ripostes nationales au COVID-19) ¹⁸⁴.

Comme indiqué précédemment, les chaînes d'approvisionnement peuvent être considérées comme un «domaine d'intervention» ou un outil de travail de l'OIT plutôt qu'une catégorie d'activité distincte. Dans le cadre de son mandat lié à la consolidation des capacités institutionnelles nationales dans les États Membres qui présentent des lacunes de gouvernance importantes, l'OIT renforce la pertinence de ses interventions aux niveaux national et sectoriel en les replaçant dans le contexte des chaînes d'approvisionnement ¹⁸⁵. Ainsi, compte tenu de son pouvoir de mobilisation et de son mandat normatif, l'Organisation est à même de soutenir des mesures qui permettent de progresser dans la maîtrise des facteurs complexes et contextuels grâce auxquels les chaînes d'approvisionnement – notamment intermédiaires, c'est-à-dire «internes» – peuvent être utilisées pour promouvoir le travail décent.

¹⁸³ BIT, *Annual évaluation report 2020-21* (2021).

¹⁸⁴ Il s'ensuit que les partenariats liés avec d'autres organisations internationales, telles que l'OCDE, la CNUCED et l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), revêtent une grande importance. C'est tout particulièrement le cas du projet conjoint UE-OIT-OCDE portant sur les chaînes d'approvisionnement responsables en Asie, par lequel l'OCDE a créé des opportunités pour des ministères autres que les traditionnels homologues de l'OIT, et l'UE pour les ministères du commerce. En outre, le partenariat de l'OIT avec la CNUCED et la World Association of Investment Promotion Agencies (WAIP) a ouvert des perspectives aux ministères s'occupant des investissements directs étrangers.

¹⁸⁵ Leur efficacité peut ainsi s'en trouver renforcée. Selon l'examen de synthèse de 2019, les résultats d'autres activités et projets de coopération pour le développement de l'OIT pourraient être améliorés par l'utilisation des liens éventuels avec les chaînes d'approvisionnement mondiales et par leur intégration dans la conception des projets; cela donne à penser qu'il serait possible d'intégrer davantage et de généraliser une perspective de chaîne d'approvisionnement dans les diagnostics et programmes par PPTD. Enfin, bien que cette étude porte sur les chaînes d'approvisionnement mondiales, le concept serait en principe valable pour les chaînes d'approvisionnement nationales et intrarégionales, dans la mesure où, et lorsque, l'intérêt et l'influence des parties prenantes en amont sont similaires.

3.1.1. Facteurs déterminants au niveau de la chaîne d'approvisionnement

Dans la pratique, les mesures non normatives de l'OIT – contrairement à ses mesures normatives – sont susceptibles d'entraîner la participation d'acteurs de la chaîne d'approvisionnement qui ne sont pas nécessairement parties à une relation d'emploi directe, à savoir les multinationales présentes dans diverses chaînes.

En fonction du contexte de gouvernance locale et de la capacité des employeurs individuels, les mêmes pratiques commerciales peuvent avoir des impacts différents au niveau du lieu de travail. Conscients de ce fait, certaines entreprises et certains gouvernements mènent des activités qui visent à cerner et à atténuer les répercussions potentielles des pratiques commerciales sur les résultats sociaux et environnementaux ¹⁸⁶. Dans certains cas, l'implication de l'OIT dans les chaînes d'approvisionnement et avec leurs acteurs lui permet d'appuyer les engagements et les responsabilités des acheteurs.

De fait, de nombreuses activités de l'OIT en matière de chaîne d'approvisionnement sont centrées sur une dynamique bien particulière: une chaîne d'approvisionnement transnationale dans laquelle les acteurs sont disposés à contribuer au travail décent et où il existe une volonté politique nationale de collaborer avec l'OIT pour remédier aux déficits de gouvernance. Au sein de cette dynamique, les facteurs ciblés par l'OIT vont de l'utilisation des incitations que les entreprises externes (et les instances réglementaires) peuvent mettre en place pour favoriser le respect des règles et la viabilité lorsque le contrôle par les pouvoirs publics est faible, à l'incitation des entreprises – du côté de la demande – à modifier leurs actions, et notamment leurs pratiques d'achat.

D'autres activités de coopération au développement de l'OIT mettent à profit les chaînes d'approvisionnement – en impliquant de grandes entreprises et des multinationales – pour attirer des participants. Ainsi, le programme SCORE collabore avec des sociétés situées à l'extrémité consommateurs d'une chaîne d'approvisionnement – un moyen efficace de recruter des entreprises pour ce programme ¹⁸⁷.

De même, le Fonds Vision Zéro considère l'action conjointe avec le secteur privé comme déterminante dans sa démarche visant à améliorer la sécurité et la santé. Cela implique notamment une collaboration avec des acheteurs mondiaux ou des entreprises multinationales pour soutenir son objectif premier: l'élimination des accidents et maladies graves et mortels dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ¹⁸⁸. En particulier, le cadre global du fonds vise

¹⁸⁶ Voir par exemple le «[Decent Work Toolkit for Sustainable Procurement](#)» développé par la plateforme d'action pour un travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, constituée d'entreprises participant au Pacte mondial des Nations Unies, de partenaires des Nations Unies, de l'OIT et de l'Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF).

¹⁸⁷ BIT, *High-level evaluation of ILO's strategy and action for promoting sustainable enterprises 2014–19* (2020), 57. En Turquie, par exemple, l'OIT s'est alliée avec un certain succès à H&M pour encourager la participation de ses fournisseurs; et Inditex a financé l'implication de quatre de ses entreprises dans sa chaîne d'approvisionnement. Un examen à mi-parcours de SCORE Global a montré que l'un des deux résultats spécifiquement recherchés lors de la phase III était d'encourager les principaux acheteurs à soutenir SCORE par une promotion auprès des entreprises dans leur chaîne d'approvisionnement. Il en est également ressorti que même si l'OIT avait réussi, dans une certaine mesure, à identifier et à impliquer les principaux acheteurs, le bilan en la matière était nettement moins favorable que prévu (p. 15).

¹⁸⁸ Au niveau national, le fonds collabore avec des fournisseurs locaux et des représentants d'acheteurs mondiaux depuis sa création. Cela a permis, notamment, de renforcer la capacité des propriétaires d'entreprises locales à améliorer les conditions de sécurité et de santé sur les lieux de travail; de promouvoir le dialogue social entre les mandants tripartites et les acteurs du secteur privé sur la sécurité et la santé au travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales dans le cadre d'une action collective; d'améliorer l'accès aux données, aux connaissances, à l'expertise et/ou à l'expérience du secteur privé à l'appui des objectifs du projet; et de renforcer l'impact et la portée des diverses campagnes de sensibilisation du fonds. Au niveau mondial, le fonds a mobilisé des ressources pour son travail grâce à un partenariat public-privé avec Siemens, et participe activement aux efforts visant à élargir la liste des donateurs et partenaires du

explicitement à avoir un impact au-delà des chaînes d'approvisionnement ciblées: les chaînes à l'échelon national sont un point d'entrée pour promouvoir le changement au niveau des institutions et des politiques (nationales), ce qui a un effet domino sur l'économie dans son ensemble.

Ces approches se révèlent fructueuses. D'après un examen de synthèse de 2019 portant sur les interventions de l'OIT dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, «les principaux facteurs qui ont influencé les résultats des projets ciblant les déficits et les possibilités dans les [chaînes d'approvisionnement mondiales] comprennent: l'implication active des marques, les acheteurs internationaux et les entreprises multinationales dans la mise en place des projets». De même, l'Évaluation indépendante des partenariats public-privé de l'OIT de 2019 indique que, s'agissant des chaînes d'approvisionnement mondiales, «l'influence» exercée par les gros acheteurs individuels ou multiples qui servent de partenaires du secteur privé pourrait être exploitée plus fréquemment et systématiquement pour permettre d'atteindre les objectifs de l'OIT **tout au long** des chaînes d'approvisionnement.

Dans les chaînes d'approvisionnement de l'habillement et de la chaussure, le modèle de base de Better Work – la participation des mandants tripartites ainsi que des marques, des détaillants et des fabricants mondiaux – permet au programme de s'attaquer aux causes profondes, multiples et liées entre elles des déficits de travail décent, à savoir par exemple aux dynamiques et aux pressions qui s'exercent au sein des chaînes d'approvisionnement dans les contextes où la gouvernance est défaillante. Dans le secteur de l'habillement, en particulier, de nouveaux réseaux se profilent pour permettre aux entreprises fournisseurs de faire entendre leur voix aux côtés des acheteurs ¹⁸⁹. Ces questions intéressent de plus en plus d'autres acteurs de la démarche de conduite responsable des entreprises, tels que l'OCDE, dont les lignes directrices sur l'habillement prévoient que les entreprises réfléchissent à leurs pratiques d'achat dans le cadre de la diligence raisonnable qu'elles doivent exercer. En outre, l'implication des acheteurs permet à Better Work d'améliorer la conformité des comportements au niveau du fournisseur au moyen d'incitations et d'engagements de la part des acheteurs, notamment en soutenant les fournisseurs dans les processus de réhabilitation et, plus récemment, en renforçant la collaboration avec les ministères du travail ¹⁹⁰.

L'OIT est bien placée pour relever les défis qui se présentent du côté de l'offre aussi bien que de la demande sur le marché du travail; toutefois, elle doit encore mobiliser les efforts et les responsabilités de sociétés de toutes tailles et de tous types, d'entreprises publiques et d'autres protagonistes. Au-delà de Better Work, il existe peu d'exemples ¹⁹¹ de la participation directe de l'OIT à la dynamique de la chaîne d'approvisionnement, notamment dans les relations

secteur privé. En outre, il met de plus en plus l'accent sur sa collaboration avec des associations industrielles et des initiatives multipartites, avec une large participation du secteur privé.

¹⁸⁹ Dans le secteur de l'habillement, quatre grandes associations industrielles, l'Association indonésienne du textile (API), l'Association turque des fabricants de vêtements (TCMA), l'Association des exportateurs de vêtements et d'articles de prêt-à-porter d'Istanbul (IHKIB) et l'Association marocaine des industries du textile et de l'habillement (AMITH), ont rejoint le [réseau STAR](#), une nouvelle initiative d'associations de fabricants asiatiques visant à promouvoir de meilleures pratiques d'achat dans l'industrie du textile et de l'habillement. Il s'agit d'une initiative mondiale conjointe menée par les fournisseurs-fabricants pour établir une position commune sur les conditions de paiement et de livraison dans l'industrie. Par ailleurs, en juin 2021, un groupe rassemblant des initiatives multipartites a rédigé un [cadre commun pour des pratiques d'achat responsables](#) dans le secteur de l'habillement et du textile.

¹⁹⁰ Voir «Our Partners: Brands and Retailers», BetterWork.

¹⁹¹ BIT, L'«[Approche de l'OIT de la planification stratégique pour la conformité à destination des services d'inspection du travail](#)» vise à intégrer l'évaluation des pouvoirs hétérogènes, notamment dans le contexte des chaînes d'approvisionnement (2017).

commerciales en tant que facteurs ayant un effet sur les résultats du travail décent dans ces chaînes.

Les publications sur le sujet et la mise en œuvre concrète de cette approche par l'OIT et par d'autres institutions témoignent d'une mauvaise compréhension des mécanismes et des conditions selon lesquels les pressions concurrentielles au sein d'une chaîne d'approvisionnement peuvent avoir des répercussions directes et indirectes sur les résultats en matière de travail décent; de même, la manière de tirer parti, dans toute la mesure possible, de l'influence des différents acteurs (par exemple, selon leur niveau dans les chaînes d'approvisionnement «nationales ou mondiales») reste mal cernée. Mieux comprendre ces éléments permettrait d'établir des priorités et de systématiser les interventions de sorte qu'elles puissent compléter le plus efficacement possible les initiatives de l'OIT visant à améliorer durablement les conditions de travail et le respect de la législation, ainsi que celles des mandants et des parties prenantes ¹⁹².

3.1.2. Facteurs ayant des incidences sur le travail décent au niveau de l'entreprise

Il est à noter que les activités visant à promouvoir et faciliter le respect des normes par les entreprises, par exemple grâce à la mise en place de systèmes de gestion des ressources humaines et de dispositifs concernant les relations professionnelles – les programmes Better Work, SCORE et Vision Zero Fund de l'OIT, axés sur la chaîne d'approvisionnement, étant les plus marquants –, sont moins nombreuses que celles axées sur le contrôle à l'échelon national.

Au niveau de l'entreprise, la main-d'œuvre et les capacités managériales sont deux facteurs majeurs de la croissance de la productivité. Cette productivité est elle-même un facteur décisif pour permettre aux entreprises de créer et conserver des emplois décents et productifs et d'exploiter les avantages de l'intégration des chaînes d'approvisionnement. Comme le souligne un rapport récent sur le travail décent et la productivité, plus l'écart de productivité est marqué entre les micro, petites et moyennes entreprises d'une part et les grandes entreprises d'autre part, plus les écarts de salaires et les inégalités de revenus à l'échelon national se creusent, et moins il est possible de participer aux chaînes d'approvisionnement.

Des données provenant de près de 6 000 entreprises dans 16 pays montrent une forte corrélation positive entre les pratiques de gestion et les performances des entreprises, ce qui autorise à penser que plus la qualité de la gestion est élevée, plus la productivité totale des facteurs l'est également. Cette situation indique une forte synergie – déjà identifiée par Better Work, SCORE et le Fonds Vision Zéro – entre la gestion de la conformité du travail par les entreprises et la gestion efficace de la production et des opérations ¹⁹³ (ainsi que la nécessité de garantir que ces démarches répondent à des besoins réels, pour faciliter les allocations budgétaires par les employeurs et leurs organisations) ¹⁹⁴. Cette perspective fait pendant à l'approche de l'OIT fondée sur la conformité stratégique en matière d'inspection du travail, une approche qui cible les risques les plus élevés et vise à permettre une conformité durable.

¹⁹² Voir par exemple BIT, «Faire progresser le travail décent au Vietnam: renforcer le dialogue tout au long de la chaîne de valeur mondiale de l'électronique».

¹⁹³ En raison de sa nature, Better Work dispose de la base de données probantes la plus exhaustive au niveau des entreprises.

¹⁹⁴ Voir également les projets sectoriels ciblant la productivité en tant que facteur de travail décent dans les entreprises fournisseurs, notamment le projet portant sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement du secteur de l'habillement dans le [cadre pour l'amélioration de la productivité au niveau de l'usine](#) en Asie.

3.1.3. Mettre en avant le dialogue social dans les chaînes d'approvisionnement

Le dialogue social à tous les niveaux est essentiel pour faciliter l'établissement de relations professionnelles efficaces et saines, et promouvoir ainsi la justice sociale dans le monde du travail. L'OIT est le porte-parole le plus visible au niveau mondial pour défendre l'idée selon laquelle un dialogue social constructif et efficace sur le lieu de travail, ainsi que des relations professionnelles positives aux niveaux national et sectoriel, peuvent contribuer de manière significative aux efforts visant au respect des règles du travail dans les chaînes d'approvisionnement.

Au niveau de l'entreprise, la présence d'organisations de travailleurs, le respect du droit à la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective sont essentiels pour amplifier l'impact des efforts déployés en faveur du respect des normes: Better Work constate que la syndicalisation et la négociation collective sur le lieu de travail sont associées à un respect renforcé des règles en matière de salaires et d'avantages sociaux, de contrats et de normes de sécurité, de santé et de bien-être au travail ¹⁹⁵. En outre, l'examen de synthèse de 2019, qui relève que «[l]es organisations de travailleurs et d'employeurs jouent également un rôle essentiel dans l'aide qu'elles apportent pour le respect des législations nationales et des normes de travail internationales par le biais du dialogue social et de relations industrielles saines», souligne que la capacité des systèmes de relations professionnelles à servir de dispositifs pour remédier aux déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales peut être sous-estimée ¹⁹⁶.

- Au niveau sectoriel, le dialogue social peut contribuer à adapter les réglementations aux besoins spécifiques du secteur. Outre les négociations collectives au niveau de l'entreprise, le fait de porter le niveau des négociations au-delà de celle-ci (à l'échelon du secteur ou de la branche) peut réduire les conflits sur le lieu de travail, ce qui renforce la coopération entre la direction et les travailleurs et incite à mettre l'accent sur une meilleure organisation du travail et de la productivité.
- Au niveau national, la collaboration entre les partenaires sociaux est une condition préalable essentielle à l'établissement de cadres politiques et d'activités visant à promouvoir le travail décent. Les lois et réglementations adoptées avec un consensus tripartite auront plus de chances d'être mises en œuvre sur le lieu de travail. Les conseils économiques et sociaux (et les institutions similaires) peuvent jouer un rôle décisif pour promouvoir la conformité des lieux de travail, notamment dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ¹⁹⁷. En outre, comme indiqué ci-dessus, le dialogue social peut contribuer grandement à l'application et au suivi des

¹⁹⁵ Une récente évaluation de haut niveau de la stratégie et de l'action de l'OIT pour la promotion des entreprises durables a mentionné le risque que SCORE, en s'intéressant aux PME sans syndicats, puisse envoyer de mauvais signaux, voire saper involontairement les normes du travail et les droits des travailleurs. Il s'agit là d'une question épineuse pour l'OIT. Bien que la promotion du dialogue social soit au cœur de la démarche de SCORE, la faible couverture syndicale dans le secteur des PME se traduit par une collaboration fréquente avec les travailleurs, mais non avec les syndicats. Les représentants des travailleurs interrogés dans le cadre de l'évaluation étaient particulièrement mal à l'aise à ce sujet. Comme l'a expliqué l'un d'entre eux, le risque, tout au long du processus, est de trop s'attacher à la lettre du projet en perdant de vue le mandat de l'OIT. Néanmoins, des programmes tels que SCORE peuvent contribuer à améliorer le dialogue social et les relations professionnelles dans des entreprises qui, autrement, resteraient dans l'ombre.

¹⁹⁶ BIT, *ILO Decent Work Interventions in Global Supply Chains: A Synthesis Review on Lessons Learned; What Works and Why, 2010–2019* (2019) (résumé exécutif disponible en français, *Interventions de l'OIT dans les chaînes d'approvisionnement mondiales en matière de travail décent: Synthèse des leçons apprises; ce qui fonctionne et pourquoi, 2010–2019*).

¹⁹⁷ BIT, *Multinational enterprises and inclusive development: Harnessing national social dialogue institutions to address the governance gap* (2017).

instruments relatifs au commerce ¹⁹⁸, et faciliter l'accès à la justice et aux mécanismes de réclamation non judiciaires.

- Dans les conclusions de la CIT de 2016 sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, celle-ci invite le Bureau à «promouvoir un dialogue social national et transnational efficace, dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux». En ce qui concerne tout particulièrement les contextes transnationaux, elle ajoute que, «lorsque les partenaires sociaux décident de négocier des accords-cadres internationaux, l'OIT pourrait soutenir et faciliter le processus, à leur demande conjointe, et leur apporter une assistance dans le processus de suivi, y compris s'agissant du contrôle, de la médiation et du règlement des différends, le cas échéant». Dans ses conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme en 2018, la CIT appelle également le Bureau à renforcer la capacité des mandants et des institutions de dialogue social à «jouer un rôle plus important dans le contexte international, en particulier grâce au dialogue social transnational fondé sur les connaissances et les travaux de recherche fournis par le BIT».
- La Réunion d'experts de 2019 sur le dialogue social transnational ¹⁹⁹ a confirmé que «le dialogue social transnational est un aspect essentiel de la gouvernance de l'OIT et il est fondamental pour permettre à l'Organisation d'exercer son mandat», reconnaissant en outre que «les espaces de dialogue social transnational se sont multipliés, en réponse à l'extension de la mondialisation, l'intégration régionale et la numérisation. Le dialogue social transnational a créé des occasions de promouvoir les normes internationales du travail, et en particulier celles ayant trait aux principes et droits fondamentaux au travail; il a permis de créer des règles de jeu équitables; de coordonner des politiques sociales dans des économies plus interconnectées; et de s'attaquer aux déficits de travail décent.»

Les principes directeurs contenus dans la Déclaration sur les entreprises multinationales peuvent concerner tous les niveaux mentionnés ci-dessus. Ils précisent que les «véritables consultations» avec les acteurs susceptibles d'être concernés, qui devraient faire partie intégrante de tout processus de due diligence, doivent tenir compte du rôle essentiel de la liberté syndicale et de la négociation collective, ainsi que des relations professionnelles et du dialogue social en tant que processus continu pour atteindre les objectifs de la Déclaration ²⁰⁰. Celle-ci comporte une partie spécifiquement consacrée aux relations professionnelles dans laquelle des recommandations sont adressées aux gouvernements, aux partenaires sociaux et aux entreprises (multinationales et nationales) en ce qui concerne la liberté d'association, les négociations collectives, les consultations, l'accès aux voies de recours et l'examen des réclamations, de même que le règlement des conflits du travail. La déclaration ouvre aussi la voie au dialogue transnational en incitant les gouvernements des pays d'accueil et d'origine des entreprises multinationales à entamer des consultations pour promouvoir les bonnes pratiques sociales des multinationales opérant sur leur territoire, ou de leurs propres multinationales à l'étranger, et à être disposés à s'entretenir les uns avec les autres. Elle prévoit également une

¹⁹⁸ Les clauses relatives au travail dans certains accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux prévoient des consultations avec les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs sur la mise en œuvre de leurs dispositions dans ce domaine. Elles permettent également à toute entité concernée, notamment les organisations de travailleurs et d'employeurs, de faire part de leurs préoccupations concernant le non-respect de leurs engagements en matière de travail par les parties aux accords. Toutefois, il y a encore lieu d'améliorer l'application des dispositions relatives au dialogue social. Parmi les obstacles à surmonter figurent notamment les faibles capacités des institutions et des partenaires sociaux dans certains pays, le manque de transparence, et l'allocation de ressources insuffisantes pour favoriser le dialogue transnational (voir *Le dialogue social transnational* (2019)).

¹⁹⁹ BIT, «Réunion tripartite d'experts sur le dialogue social transnational».

²⁰⁰ BIT, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (2017), paragr. 10.

procédure de dialogue entreprise-syndicat impliquant les multinationales et les représentants des travailleurs concernés ²⁰¹. Tous les États Membres sont également encouragés à désigner des points focaux nationaux sur une base tripartite pour la promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales en s'inspirant de la convention n° 144. Ces points focaux nationaux souhaiteront peut-être, parmi d'autres choses, envisager de créer des plateformes de dialogue tripartite élargies pour permettre aux mandants tripartites et aux entreprises multinationales d'examiner les possibilités offertes et d'identifier les problèmes posés par les activités de ces entreprises dans le contexte national. Ces discussions pourraient se fonder sur les expériences passées, les enseignements tirés et les meilleures pratiques; elles pourraient également comprendre des consultations entre les pays du siège et les pays d'accueil ²⁰².

Il peut être utile de mettre en place des partenariats pour relever nombre des défis auxquels ni les gouvernements ni les entreprises ne peuvent faire face seuls, notamment des partenariats multipartites et des initiatives de coopération internationale.

3.2. Dans quelle mesure les interventions non normatives de l'OIT répondent-elles aux déficits de travail décent les plus notables et les plus récents?

3.2.1. Atteindre les entreprises et les travailleurs en amont

La plupart des travailleurs les plus vulnérables d'un pays sont souvent ceux des économies rurale et informelle. Dans le contexte d'une chaîne d'approvisionnement, il s'agit généralement du personnel affecté sur des lieux de travail en amont pour des produits non destinés à l'exportation. Les activités de l'OIT dans ces économies sont donc pertinentes pour faire du travail décent une réalité pour ces travailleurs.

Un très grand nombre de projets et de programmes de l'OIT relatifs à la chaîne d'approvisionnement sont axés sur les travailleurs vulnérables «en amont» dans divers secteurs de produits de base (généralement dans les économies en développement), mais rarement reliés aux acteurs finaux «en aval».

Le rapport à mi-parcours soumis au Conseil d'administration relatif à la mise en œuvre du Programme d'action de l'OIT sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales a souligné que «davantage de cohérence et de coordination s'imposaient si l'on voulait [...] tenir l'engagement de faire porter les efforts "sur les chaînes d'approvisionnement dans leur globalité"» ²⁰³. Il n'existe pas de liens suffisants entre «les activités de renforcement des capacités des pays à accroître la conformité aux normes internationales du travail» et «les activités qui ciblent directement les acteurs des chaînes d'approvisionnement des filières[, lesquelles] tendent pour la plupart à se concentrer sur les échelons inférieurs et supérieurs [de celles-ci et] visent à combler certains déficits de travail décent ou privilégient la création d'emplois, l'acquisition de

²⁰¹ BIT, «Dialogue entre entreprises et syndicats». Cette procédure a récemment gagné en visibilité en dehors de l'OIT. Voir, par exemple, «Finland's Agenda For Action On Business And Human Rights».

²⁰² BIT, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (2017), annexe II, Outils opérationnels (points focaux nationaux désignés sur une base tripartite).

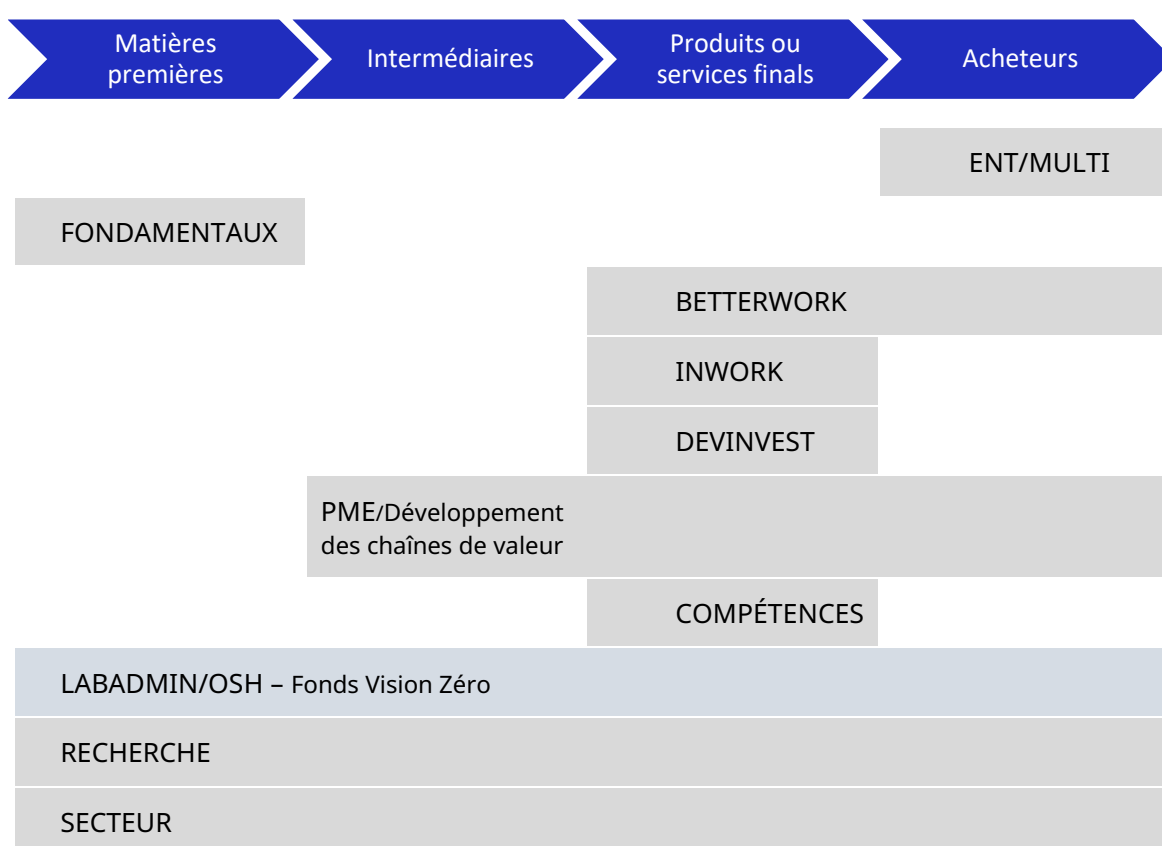
²⁰³ Bien que le programme d'action se concentre explicitement sur les chaînes d'approvisionnement «mondiales», une «approche de la chaîne d'approvisionnement dans sa globalité» concernerait, par définition, les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales.

compétences, ou encore la préparation des intervenants à participer aux chaînes d'approvisionnement.»

En outre, «très peu d'études se sont intéressées à la dynamique des activités commerciales [...] aux échelons intermédiaires ou inférieurs, en particulier celles qui font appel à des travailleurs à domicile, à des travailleurs informels ou à des travailleurs d'entreprises informelles. La plupart des travaux de recherche du BIT n'analysent pas les interconnexions que les chaînes d'approvisionnement mondiales créent de plus en plus entre les secteurs (par exemple entre le secteur manufacturier et les services).» ²⁰⁴

Cet aspect reflète partiellement une répartition générale des tâches et des priorités entre les différents départements, comme le souligne un essai de cartographie interne commandé par le Bureau en 2020.

► **Étapes de la chaîne d'approvisionnement et domaines d'intervention des départements de l'OIT**



Adapté de Frederick (2020) (non publié).

Il existe également une lacune en ce qui concerne les liens réels avec les chaînes d'approvisionnement «en amont», même lors d'interventions par ailleurs coordonnées (ainsi, dans le projet «Une seule OIT» portant sur le travail décent et l'industrialisation inclusive en Éthiopie ²⁰⁵, les liens établis avec les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement «en amont»

²⁰⁴ Note: Le tableau se limite aux interventions sur les conditions de travail et omet la dimension de protection sociale du travail décent.

²⁰⁵ BIT, «Advancing Decent Work and inclusive industrialization in Ethiopia».

dans la culture domestique du coton sont limités, un aspect qui est actuellement à l'étude)²⁰⁶. Toutefois, cette lacune est de plus en plus prise en considération. Ainsi, conformément à sa nouvelle stratégie, dans certains pays, Better Work étendra ses activités aux fabricants nationaux pour atteindre les travailleurs plus en amont dans la chaîne d'approvisionnement, notamment dans l'économie informelle. Le projet Towards Fair and Sustainable Global Supply Chains: Promoting Decent Work for Invisible Workers in South Asia est axé sur les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement en amont, notamment à domicile, les travailleurs de l'économie informelle et les sous-traitants²⁰⁷. Un autre projet, dans le secteur de la pierre au Rajasthan, relie également entre elles les dimensions mondiale et nationale²⁰⁸. D'autres programmes de l'OIT transcendent eux aussi le premier niveau pour s'efforcer d'agir sur d'autres niveaux, mais cette démarche n'est pas répandue²⁰⁹.

Un ensemble d'activités émergentes entreprises par les mandants – et en dehors de l'OIT – visent à coordonner les acteurs tout au long des chaînes d'approvisionnement dans leur globalité afin d'aborder des questions plus structurelles liées à l'équité de la chaîne et à la répartition de la valeur dans cette chaîne²¹⁰.

Exploiter le potentiel positif de l'intégration de la chaîne d'approvisionnement pour créer des emplois et favoriser et maintenir un travail productif et décent est également un aspect essentiel des activités de l'OIT, en particulier lorsque les États Membres souhaitent développer des industries spécifiques ou renforcer les liens commerciaux en amont. Cependant, si les multinationales et les acheteurs mondiaux constituent des acteurs décisifs dans les interventions concernant la chaîne d'approvisionnement, ils n'en sont pas nécessairement le point de départ. Les programmes axés sur les PME, par exemple, fournissent des résultats intéressants: une évaluation récente indique que la mise en œuvre de SCORE et du projet de chaînes d'approvisionnement responsables en Asie (RSCA) s'est révélée particulièrement adaptée pour le Viet Nam; au total, 98 pour cent des entreprises sont des PME et, tandis que le gouvernement cherche à accroître la contribution du secteur national aux exportations, le travail de l'OIT soutient l'objectif d'intégration des PME dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Une meilleure compréhension des caractéristiques et de la dynamique des chaînes d'approvisionnement permettra en outre de mettre en évidence les obstacles et les goulets d'étranglement. Cette démarche peut aider l'OIT à cibler ses interventions afin de créer un environnement favorable aux entreprises durables en fonction des besoins spécifiques des employeurs dans des secteurs particuliers, complétant ainsi l'orientation de politique générale évoquées ci-dessus. En retour, cela permettra de soutenir les mandants quant à leurs objectifs de croissance des exportations et de l'emploi et quant à la façon d'investir dans les infrastructures, les systèmes et les compétences nécessaires.

²⁰⁶ La stratégie 2022-2027 pour un meilleur travail se propose également d'étendre les activités aux niveaux des chaînes d'approvisionnement en amont, notamment dans l'économie informelle.

²⁰⁷ BIT, «National capacity building and planning workshop: for Central Trade Unions and membership-based organizations working with homebased and informal workers in lower tiers of supply chains, 30-31 January 2019, New Delhi: a brief report» (2019.)

²⁰⁸ BIT, *Challenges and opportunities for productive employment and decent work in the natural stone mining industry supply chain in Rajasthan* (2021).

²⁰⁹ BIT, «Getting Beyond Tier 1: Using a systems approach to improve working conditions in global supply chains» (2020).

²¹⁰ Par exemple, IndustriALL et ses partenaires rattachés ont commencé à élaborer une stratégie pour les travailleurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement des batteries, qui est susceptible de se développer rapidement au cours des prochaines années. Cette action s'inscrit dans les initiatives entreprises par le Forum économique mondial pour réunir des entreprises et d'autres parties prenantes au sein de la Global Battery Alliance.

Étant donné que les avancées économiques ne se traduisent pas nécessairement par des améliorations pour les travailleurs, les activités qui visent à favoriser l'intégration des entreprises – et en particulier des PME – dans les chaînes d'approvisionnement devraient s'accompagner d'un appui à la capacité de mise en conformité des entreprises. L'attention croissante portée aux principes directeurs et aux processus de diligence raisonnable entraîne une augmentation de la demande des entreprises de toutes tailles à bénéficier du soutien de l'OIT.

3.2.2. Faire face aux nouvelles réalités des chaînes d'approvisionnement – régionalisation, résilience et technologie

Les incidences de l'économie mondiale sur le monde du travail changent constamment, façonnées par les accords commerciaux multilatéraux et bilatéraux, les politiques nationales, la technologie et l'évolution de la demande mondiale. Dans les prochaines décennies, la demande des économies émergentes dépassera celle des économies développées, ce qui renforcera la régionalisation des chaînes d'approvisionnement et l'essor des échanges Sud-Sud.

Les chaînes d'approvisionnement sont remodelées par la hausse de la demande et par les nouvelles capacités industrielles dans le monde en développement, ainsi que par une vague de nouvelles technologies. Selon le McKinsey Global Institute (MGI), les programmes d'action fondés sur d'anciens paradigmes pourraient ne pas être efficaces lors de la prochaine phase de la mondialisation, qui exige de porter une plus grande attention aux infrastructures numériques, aux capacités de service et aux compétences de la main-d'œuvre ²¹¹. D'une manière générale, l'OIT devra se concentrer davantage sur la fourniture de services – composante du commerce mondial qui connaît la croissance la plus rapide –, notamment la délocalisation des systèmes de gestion, les voyages et le tourisme, pour garantir sa capacité à aider les États Membres. Il est essentiel que l'Organisation parvienne à mieux cerner les grandes tendances, les moteurs et la dynamique des chaînes d'approvisionnement pour aider ses mandants à élaborer des stratégies sectorielles et des politiques industrielles nationales, avec une bonne compréhension des lacunes en matière de compétences et des opportunités futures pour les entreprises durables.

Jusqu'à présent, l'OIT a principalement axé ses efforts sur les chaînes d'approvisionnement entre les régions du Nord et celles du Sud, ainsi que sur les contextes internes et nationaux. Une attention moindre a été accordée aux chaînes d'approvisionnement (intra) régionales. Toutefois, de nouveaux projets tels que l'IECI – Intégration de l'emploi dans le commerce et l'investissement dans le voisinage sud de l'UE – adoptent une approche ouvertement régionale ²¹². L'IECI vise à permettre davantage aux décideurs politiques du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord d'intégrer une perspective d'emploi dans les politiques de commerce et d'investissement afin d'optimiser la quantité et la qualité des emplois créés dans la région. Ces objectifs sont d'autant plus pressants dans le contexte de reprise consécutif à la pandémie de COVID-19.

La dynamique changeante de la structure des chaînes d'approvisionnement a des conséquences marquées sur le rayonnement et l'implication de l'OIT auprès des parties prenantes dans les pays du Sud et ceux à revenu intermédiaire. Les entreprises des régions du Sud peuvent être confrontées à différents facteurs liés à la consommation et au marché (opinions des consommateurs, responsabilité vis-à-vis des instances de régulation et de la société civile, facteurs de réputation et protection des actifs incorporels). De même, de plus en plus de PME peuvent être concernées par les nouvelles exigences relatives à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, même si celles-ci ne les visent pas directement, ainsi que par les

²¹¹ MGI, *Globalization in Transition: The Future of Trade and Value Chains* (2019).

²¹² BIT, «Intégration de l'emploi dans le commerce et l'investissement dans le voisinage sud de l'UE (IECI)».

règles relatives aux marchés publics, ce qui peut – en particulier dans des secteurs comme l'alimentation – avoir pour effet de soumettre les chaînes d'approvisionnement internes aux exigences de la diligence raisonnable. L'OIT s'est montrée moins active dans ces domaines.

3.3. Dans quelle mesure les interventions non normatives de l'OIT s'appuient-elles sur les chaînes d'approvisionnement en tant que point d'entrée stratégique pour promouvoir le travail décent?

Ce qui diffère dans la «focalisation sur la chaîne d'approvisionnement», c'est l'implication d'un groupe plus large d'acteurs – qui doit comprendre, sans s'y limiter, les entreprises «clientes» –, dont la participation en accord avec les principes directeurs des Nations Unies et, de plus en plus, avec la législation pourrait être déterminante pour orienter le changement *par l'intermédiaire* des chaînes d'approvisionnement. Par extension, et avec des variations selon le secteur et la chaîne, cette approche dite «de la chaîne d'approvisionnement» permet à l'OIT d'exploiter et d'agréger les «signaux positifs émanant du marché» (à savoir les opinions des consommateurs et l'évolution des perceptions du public, l'adoption par certains acheteurs de concepts d'entreprise reposant sur une conduite responsable au-delà des principes directeurs des Nations Unies, les évolutions des législations nationales et internationales, les changements structurels dans le commerce) et de participer ainsi à la promotion du travail décent. Les chaînes d'approvisionnement offrent donc un point d'entrée stratégique pour un appui efficace au travail décent, par l'exploitation des ressources et des capacités et leur intégration au-delà de l'OIT proprement dite.

Les chaînes d'approvisionnement en tant que point d'entrée pour la promotion du travail décent: quelques exemples d'activités non normatives du BIT

Plusieurs expériences de coopération pour le développement de l'OIT donnent à penser que les chaînes d'approvisionnement peuvent effectivement constituer un point d'entrée intéressant pour un certain nombre d'objectifs stratégiques:

- Établir la centralité d'un dialogue social fondé sur la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective dans toutes les initiatives destinées à promouvoir la conformité du lieu de travail, la diligence raisonnable des entreprises et l'accès à des voies de recours, ainsi que les initiatives visant à rechercher de nouvelles possibilités de travail décent et productif.
- Développer une base de connaissances et d'éléments probants pour montrer aux entreprises et aux décideurs politiques que la compétitivité durable – notamment la compétitivité à l'exportation – peut et doit être basée sur le respect des normes internationales du travail.
- Veiller à ce que la voix des mandants soit entendue dans les débats naissants sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans toutes les relations commerciales, et à ce que le droit du travail soit effectivement et correctement intégrés dans ces efforts, conformément au mandat normatif de l'OIT.
- Mettre à profit les activités d'un plus grand nombre d'acteurs – par exemple les mandants nationaux de l'OIT, les fédérations syndicales internationales, les associations sectorielles internationales, les entreprises multinationales et d'autres entreprises, ainsi que les institutions et les investisseurs internationaux – pour s'attaquer aux obstacles structurels et bien ancrés au travail décent dans des pays et secteurs spécifiques.

- Coordonner et amplifier les activités d'une série d'autres institutions multilatérales visant à intégrer le travail décent dans les accords commerciaux et d'investissement, et en assurant le suivi.
- Promouvoir le mandat normatif de l'OIT en rendant les informations de son système de contrôle plus facilement accessibles à tous les acteurs.
- Dans les ripostes à la pandémie en particulier, assurer une position centrale à l'Agenda du travail décent dans les politiques nationales, sectorielles et industrielles, notamment dans les secteurs et industries les plus durement touchés, afin de constituer des chaînes d'approvisionnement résilientes et de soutenir une transition juste vers une économie verte.

Cependant, des contraintes s'exercent sur la capacité de l'OIT à déployer des interventions non normatives dans les chaînes d'approvisionnement en tant que point d'entrée stratégique pour promouvoir le travail décent, notamment:

- l'existence de lacunes et de limites en termes d'informations relatives au travail dans les chaînes d'approvisionnement;
- la possibilité d'une approche plus intégrée;
- le point de savoir comment, quand et où intervenir dans les chaînes d'approvisionnement;
- l'identification des moyens de renforcer les impacts des interventions de l'OIT dans la chaîne d'approvisionnement, notamment par l'intermédiaire de partenariats et d'une coordination.

3.3.1. Lacunes en matière de données et d'informations

L'OIT mène divers travaux de recherche sur les secteurs et chaînes d'approvisionnement au niveau national ainsi que sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. Ainsi, en réponse aux demandes des mandants, la recherche sectorielle sur un ensemble de sujets dans le cadre de l'Agenda du travail décent a inclus les industries de la construction et du secteur rural au niveau national. D'autres études ont porté sur les chaînes d'approvisionnement mondiales, le travail décent et le commerce. Les projets de coopération au développement axés sur les chaînes d'approvisionnement tendent de plus en plus à adopter, dans un certain nombre de cas, une approche stratégique pour relier la génération de connaissances à l'assistance technique au moyen de la recherche appliquée, afin de piloter des modèles d'intervention reproductibles et évolutifs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales^{213, 214}. Cependant, comme cela a été constaté lors de l'examen interne sur la recherche mené dans le cadre du programme d'action sur les chaînes d'approvisionnement mondiales, les activités de l'OIT en la matière ne reposent pas sur un cadre de recherche consolidé et systématique, ce qui laisse une grande marge de manœuvre pour un renforcement de la coordination à venir entre les projets de recherche (et la recherche liée aux projets)²¹⁵.

²¹³ Pour un exemple de projet, voir le Fonds Vision Zéro. En matière de recherche, voir par exemple BIT, «[Les répercussions du COVID-19 sur le commerce et les chaînes d'approvisionnement mondiales](#)».

²¹⁴ Better Work est le meilleur exemple de programme de l'OIT axé sur des données et reposant sur des faits. La qualité unique de ses données concernant la conformité, les conditions de travail et les performances des entreprises dans le secteur de l'habillement sont très précieuses pour éclairer le changement durable et donner aux mandants nationaux les moyens d'élaborer une politique reposant sur des données factuelles dans ce secteur. Better Work et les unités techniques concernées de l'OIT ont la possibilité d'améliorer l'analyse et la communication des données recueillies dans le cadre du programme.

²¹⁵ Il ressort d'une [évaluation indépendante de haut niveau](#), réalisée en 2020 sur les stratégies et les approches de l'OIT en matière de recherche et de gestion des connaissances, que la recherche et la gestion des connaissances sur les chaînes

Une meilleure coordination, notamment par la conception conjointe d'activités, permettrait non seulement un enrichissement mutuel des connaissances, mais également un élargissement du champ de recherche de l'OIT (en termes géographiques, sectoriels et de niveau de la chaîne d'approvisionnement), en particulier sa compréhension des niveaux internes et mondiaux. Les actions pourraient également porter sur une diffusion plus large des résultats auprès des chercheurs tant au sein qu'à l'extérieur de l'Organisation, ainsi qu'auprès instances de régulation et auprès des entreprises.

Un examen interne mené par le Bureau a permis d'identifier au moins deux domaines dans lesquels la coordination des données pourrait être améliorée en son sein, notamment l'introduction d'un modèle standard permettant de couvrir plusieurs sujets dans une seule enquête. Une autre recommandation centrale était de mieux relier le travail et la profusion d'informations produites par les départements de la recherche et des statistiques avec ceux des départements des politiques afin de générer une compréhension plus profonde de la dynamique des chaînes d'approvisionnement et de soutenir des orientations et une assistance technique reposant sur des données factuelles.

En particulier, l'OIT a mis au point différentes méthodologies quantitatives pour cartographier et étudier toutes les étapes d'une chaîne d'approvisionnement dans un pays donné afin de dresser un tableau détaillé de l'ensemble des liens et des conditions sociales et économiques à tous les niveaux de la chaîne. De telles approches, qui peuvent être reproduites dans tous les secteurs, permettraient d'améliorer considérablement la compréhension et la transparence de ces chaînes, notamment s'agissant de la quantité et de la qualité des emplois en leur sein. Toutes les parties prenantes disposeraient ainsi de ressources considérables pour leurs actions ²¹⁶.

Il existe également des lacunes en matière de données concernant la prédominance des emplois informels dans les chaînes d'approvisionnement. Une analyse du niveau de l'emploi informel fournirait une première approximation de la prévalence des déficits en matière de travail décent et de leur répartition dans les différentes branches d'activité d'un pays, ainsi que des domaines où les liens avec les chaînes d'approvisionnement pourraient inciter à la formalisation et offrir la possibilité de faire progresser le travail décent ²¹⁷.

3.3.2. Comment, quand et où intervenir dans les chaînes d'approvisionnement

Bien qu'en 2017 l'appel du Conseil d'administration portant sur les critères de sélection des chaînes d'approvisionnement suggérait de mettre l'accent sur les travailleurs des chaînes exposés aux plus grands déficits en matière de travail décent, comme indiqué précédemment, il existe une lacune dans la prise en compte de ces déficits d'une manière intégrée à l'échelle de la chaîne tout

d'approvisionnement sont dispersées dans tout le Bureau et ne sont pas rationalisées. Chaque branche et chaque programme mondial s'appuie sur sa propre interprétation et ses propres cadres, au lieu d'adopter des typologies, terminologies et définitions similaires. En outre, la recherche et la gestion des connaissances sont absentes des cadres logiques et des termes de référence de programmes mondiaux, tels que SCORE, de sorte que les gestionnaires de programmes doivent trouver les meilleurs moyens de les produire et les diffuser.

²¹⁶ Ce point est également mentionné dans l'examen à mi-parcours de 2019: «Élever le niveau de connaissances et de transparence dans l'ensemble d'une chaîne d'approvisionnement va dans le sens du programme d'action, qui appelle à promouvoir la cohérence statistique et à renforcer la capacité des bureaux nationaux de statistique à générer des données pertinentes. Parmi d'autres aspects, la production de données solides et crédibles à ce niveau sera profitable à une grande diversité d'autres acteurs et initiatives, y compris les processus reposant sur la diligence raisonnable.»

²¹⁷ BIT, «Transforming EBMOs into data-driven organizations».

entière. En outre, malgré les efforts déployés, les interventions de l'OIT dans les chaînes d'approvisionnement n'ont pas nécessairement de répercussions sur les secteurs aux niveaux national et mondial et ne s'intègrent pas de manière stratégique dans l'Agenda du travail décent au niveau national considéré de manière plus large.

La pratique récente de l'OIT, bien que prenant en considération l'importance des chaînes d'approvisionnement, notamment en tant que «point d'entrée», donne toutefois à penser qu'une approche stratégique et systématique commençant par une bonne compréhension de la chaîne concernée peut apporter de meilleures solutions individualisées pour aider les mandants et les acteurs décisifs à différents niveaux (local, national, sectoriel, régional et mondial) à saisir les opportunités et à relever les défis de manière intégrée et coordonnée à tous ces niveaux.

3.3.3. Lacunes en matière de coordination et d'échelle

L'analyse qui précède est propre à convaincre de la nécessité d'une approche coordonnée pour traiter efficacement l'ensemble des causes profondes qui agissent sur les résultats du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. De fait, le portefeuille actuel de l'OIT sur ces chaînes d'approvisionnement comporte de récents exemples fructueux de coordination interne. Un certain nombre d'enseignements peuvent en être tirés:

- Les performances au niveau de l'entreprise peuvent être fortement influencées par des facteurs sectoriels et nationaux, notamment des investissements plus larges et l'élaboration de politiques en matière de stratégie industrielle, d'infrastructures, de compétences et de gouvernance du marché du travail ²¹⁸. La coordination des activités à ces différents niveaux est marquée par des lacunes. De fait, l'OIT s'attaque depuis longtemps à tout un ensemble de déficits de travail décent aux niveaux national, sectoriel et des entreprises. Le renforcement des liens entre les travaux menés avec les mandants aux niveaux sectoriel et national, entre les acheteurs et les fournisseurs, entre les entreprises homologues, et entre les employeurs et les travailleurs au niveau de l'usine, d'une part, et leurs organisations représentatives et les décideurs nationaux, d'autre part, permettrait à l'OIT de tirer davantage parti des chaînes d'approvisionnement en tant que «point d'entrée». Par exemple, le travail de Better Work au niveau des usines a été un terrain d'essai pour de nouvelles lignes de conduite qui ont contribué à la modification de lois nationales sur le travail et au renforcement de la capacité des gouvernements nationaux et des organisations d'employeurs et de travailleurs à réglementer les marchés du travail. Cela rejoint les résultats de l'examen de synthèse de 2019, qui soulignait que les résultats stratégiques d'autres activités et projets de coopération au développement de l'OIT pourraient être améliorés si les liens potentiels avec les chaînes d'approvisionnement mondiales étaient exploités et intégrés dans la conception de ces projets ²¹⁹.
- Comme pour la coordination des interventions au niveau de la chaîne d'approvisionnement, il existe des lacunes spécifiques concernant la coordination des efforts de mobilisation des ressources qui supposeraient une approche plus durable et intégrée pour s'attaquer aux causes profondes des déficits de travail décent (il est intéressant de constater que la durée particulièrement longue des activités de Better Work a permis une plus grande continuité de l'impact – et une meilleure collecte de données probantes – que ne le permettent les durées habituelles des projets). Cela ne se vérifie non seulement pour les interventions dans la chaîne d'approvisionnement, mais aussi pour la coordination du développement en général. Dans ces

²¹⁸ GB.341/POL/2.

²¹⁹ BIT, *ILO Decent Work Interventions in Global Supply Chains* (2019).

conditions, l'OIT a peu d'occasions de développer et de mobiliser des ressources pour les types d'interventions à grande échelle et durables qui seraient propres à soutenir les initiatives de toutes les parties prenantes pour s'attaquer aux causes profondes des déficits systémiques de travail décent et y apporteraient une contribution. Contrairement aux programmes phares tels que Better Work ou le Fonds Vision Zéro, de nombreuses interventions de l'OIT dans la chaîne d'approvisionnement sont des projets «ponctuels, qui pour certains ont pris fin sans suivi apparent ²²⁰.

- D'autres contraintes concernent l'extensibilité. Par exemple, le programme Better Work est manifestement efficace et a créé une base de données probantes, mais il est limité en termes d'extensibilité, ce qui a des implications pour l'expansion géographique et sectorielle des activités de l'OIT relatives aux chaînes d'approvisionnement. Or, d'autres organisations pourraient appliquer un certain nombre de ces techniques et de ces orientations pour obtenir des résultats similaires dans d'autres secteurs et chaînes d'approvisionnement, en particulier dans les sous-secteurs de la production de vêtements ou d'autres industries légères ²²¹. Par conséquent, la création et le partage d'outils pour responsabiliser les parties prenantes pourraient être une démarche réaliste.
- Le rapport à mi-parcours soumis au Conseil d'administration sur la mise en œuvre du programme d'action a fait ressortir l'approche sectorielle adoptée en matière de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. Pour mettre en œuvre des approches intégrées, holistiques et globales tout au long de ces chaînes, le Bureau s'est efforcé de centrer ses travaux de recherche et de coordonner les activités liées aux chaînes d'approvisionnement menées dans les différents domaines techniques de manière à favoriser la complémentarité d'un plus grand nombre d'interventions sectorielles/sur les chaînes d'approvisionnement avec les PPTD et/ou autres mesures prises au niveau des pays ²²².

3.3.4. Coordination et partenariat avec d'autres institutions et acteurs décisifs fondés sur le lien entre commerce et investissement

Au paragraphe 14 de la résolution de 2016, les mandants ont conclu que l'OIT «est la mieux placée pour conduire une action au niveau planétaire en faveur du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales». Le domaine des chaînes d'approvisionnement abonde d'acteurs et d'initiatives, des activités internationales et multilatérales aux initiatives locales destinées à aider les travailleurs des chaînes d'approvisionnement à exercer les droits qui leur sont garantis par les normes internationales.

Bien que l'objectif du présent document soit de cerner les «lacunes» des mesures actuelles de l'OIT en matière de chaînes d'approvisionnement, dans certains cas les moyens pour y remédier nécessitent une action qui dépasse le cadre de l'institution proprement dite, avec la création de partenariats stratégiques permettant à l'OIT de déployer au mieux son avantage comparatif – tout particulièrement son mandat normatif, sa composition tripartite et son pouvoir mobilisateur – et de travailler avec les nombreuses autres institutions, agences et initiatives dont

²²⁰ BIT, *ILO Decent Work Interventions in Global Supply Chains* (2019).

²²¹ Il convient également de noter que des études antérieures – portant sur l'applicabilité et la transférabilité du programme Better Work à d'autres chaînes d'approvisionnement, à l'agroalimentaire et à l'électronique – n'ont pas conclu que le programme pouvait être directement appliqué à d'autres secteurs et chaînes d'approvisionnement.

²²² Voir l'analyse se rapportant à l'approche «Une seule OIT» au regard des chaînes d'approvisionnement dans le [Rapport à mi-parcours sur la mise en œuvre du programme d'action de l'OIT sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales](#), GB.337/INS/4. En substance, le modèle «Une seule OIT» en Éthiopie regroupe les programmes phares Better Work, Fonds Vision Zéro, SCORE, ainsi que LAB/ADMIN, INWORK et SOCPRO.

les approches de la chaîne d'approvisionnement ont été forgées à la faveur des normes internationales du travail dont l'OIT est la garante ²²³.

Participation dans une architecture commerciale internationale plus large

La Déclaration sur la justice sociale indique, à son article II A. iv), que l'Organisation devrait fournir une assistance aux Membres qui en font la demande et souhaitent promouvoir de concert les objectifs stratégiques «dans le cadre d'accords bilatéraux ou multilatéraux» pour s'assurer de la compatibilité de ceux-ci avec leurs obligations vis-à-vis de l'OIT. À cet égard, un certain nombre de missions complémentaires échoient à l'OIT pour aider ses Membres. La première consiste à proposer des conseils et une expertise technique sur les questions du travail, une tâche qu'elle mène en continu. Cette tâche implique de fournir une assistance directe à la demande des Membres qui sont parties à un accord, depuis la phase de la conception jusqu'à celle de la mise en œuvre des dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux régionaux. Au Canada, dans l'UE et aux États-Unis, le rôle de l'OIT en matière de surveillance, de dialogue et/ou de règlement des différends est expressément reconnu.

Renforcement de la capacité des mandants à s'engager dans les processus existants et à les consolider

Le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises a appelé les États à élaborer et à adopter des plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme. Le but est de renforcer la coordination et la cohérence au sein des gouvernements dans les différents domaines de politique publique en la matière, et dont la protection du droit au travail fait partie intégrante, comme le souligne le premier pilier des principes directeurs des Nations Unies ²²⁴.

La participation des ministères du travail ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs à ce processus est cruciale pour renforcer la dimension du travail dans les préoccupations des entreprises et dans les questions liées aux droits de l'homme, cerner les priorités au niveau national et les orientations et mesures concrètes pour protéger et faire respecter le droit au travail dans les activités des entreprises, et garantir un accès effectif aux voies de recours pour les victimes d'atteintes qui ont trait aux droits de l'homme dans le cadre des entreprises. La protection des défenseurs des droits de l'homme, notamment des représentants syndicaux, est une question essentielle tant pour l'élaboration que pour la mise en œuvre effective du plan d'action national, afin de garantir un dialogue constructif et la protection des personnes les plus exposées.

L'OIT soutient l'implication des ministères du travail et celle des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs dans le processus du plan d'action national en proposant un renforcement des capacités et une assistance technique, et en mettant à disposition son

²²³ Bien que le Programme de développement durable à l'horizon 2030 ne fasse pas directement référence aux chaînes d'approvisionnement mondiales, en tant que schéma directeur commun pour le développement mondial, les objectifs de développement durable (ODD) intègrent ou sont intégrés dans de nombreuses initiatives liées à ces chaînes, qu'elles soient anciennes (par exemple la cible 8.a, «Accroître l'appui apporté dans le cadre de l'initiative Aide pour le commerce aux pays en développement») ou nouvelles (telles que l'Alliance 8.7). En outre, plusieurs cibles abordent des questions spécifiques portant sur les chaînes d'approvisionnement, comme l'ODD 9.3 relatif à l'intégration des PME dans les chaînes de valeur mondiales, l'ODD 16.3 sur la promotion de l'état de droit au niveau international, ou l'ODD 17.11 sur l'accroissement net des exportations des pays en développement.

²²⁴ BIT, «The linkages between international labour standards, the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, and National Action Plans on Business and Human Rights» (2021).

expertise, ses produits et ses services durant les phases de développement, de mise en œuvre et de révision du plan d'action, comme cela a été notamment le cas au Chili, en Colombie et au Japon.

De même, dans le cadre des principes directeurs de l'OCDE, l'OIT organise déjà des formations pour les points de contact nationaux de l'OCDE sur les normes internationales du travail et la Déclaration sur les entreprises multinationales, et s'efforce de nouer une collaboration plus étroite entre les plans d'action nationaux de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises et les points focaux nationaux pour la promotion de la déclaration que tous les États Membres de l'OIT sont encouragés à mettre en place.

Cependant, des relations plus étroites et une implication plus marquées des mandants dans la pratique pourraient contribuer de manière significative à relever les principaux défis actuels.

Mobilisation des entreprises

Les réseaux et plateformes d'affaires thématiques créés par l'OIT figurent parmi les principaux canaux permettant à l'OIT d'interagir directement avec le secteur privé. Par exemple, la Plateforme sur le travail des enfants comporte un objectif visant spécifiquement les chaînes d'approvisionnement, et les membres du Réseau mondial d'entreprises sur le travail forcé et la traite des êtres humains s'engagent à soutenir l'éradication du travail forcé dans leurs chaînes d'approvisionnement ²²⁵.

L'une des fonctions essentielles de ces plateformes et de ces réseaux est de favoriser le dialogue sur des sujets spécifiques entre les entreprises du secteur privé et au sein de ce secteur et de mettre en relation les entreprises avec les acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux. Toutefois, d'autres déficits importants de travail décent relevant de la compétence de l'OIT pourraient ne pas être suffisamment intégrés dans ces activités.

²²⁵ Les réseaux sur le travail forcé et le travail des enfants sont alignés sur l'Alliance 8.7 et y contribuent.