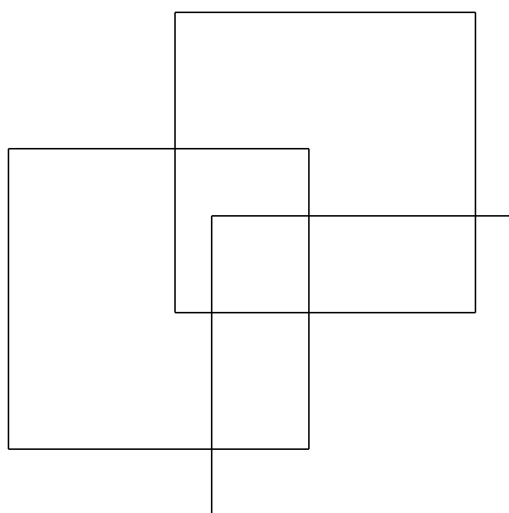




Le dialogue social transnational

**Rapport pour discussion à la Réunion d'experts
sur le dialogue social transnational**
(Genève, 12-15 février 2019)



MECBSD/2019

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Département de la gouvernance et du tripartisme

Le dialogue social transnational

**Rapport pour discussion à la Réunion d'experts
sur le dialogue social transnational**
(Genève, 12-15 février 2019)

Genève, 2019

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Le dialogue social transnational, Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur le dialogue social transnational (Genève, 12-15 février 2019), Bureau international du Travail, Département de la gouvernance et du tripartisme, Genève, BIT, 2019.

ISBN 978-92-2-132832-2 (imprimé)

ISBN 978-92-2-132833-9 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Cross-border social dialogue*, Report for discussion at the Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue (Geneva, 12–15 February 2019), ISBN 978-92-2-132830-8 (imprimé), ISBN 978-92-2-132831-5 (pdf Web), Genève, 2019; et en espagnol: *Diálogo social transfronterizo*, Informe para el debate en la Reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo (Ginebra, 12-15 de febrero de 2019), ISBN 978-92-2-132834-6 (imprimé), ISBN 978-92-2-132835-3 (pdf Web), Genève, 2019.

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Table des matières

	<i>Page</i>
Sigles et acronymes	vii
Introduction	1
Définitions.....	2
Chapitre 1. Contexte et problématique	4
Mondialisation et dialogue social transnational	4
Normes et processus multilatéraux et intergouvernementaux.....	5
Devoir de diligence raisonnable en matière de droits de l’homme	6
Réglementations nationales en matière de diligence raisonnable	6
Responsabilité sociale des entreprises (RSE) et initiatives privées de contrôle de conformité (IPCC)	8
Accords d’entreprise transnationaux (AET)	8
Intégration régionale, accords commerciaux et forums multilatéraux	8
Processus d’internationalisation des organisations d’employeurs et de travailleurs.....	9
Chapitre 2. Instruments multilatéraux et dialogue social transnational.....	12
Outils et instruments sectoriels de l’OIT favorisant le dialogue social transnational	12
Mise en œuvre et résultats	12
Déclaration de principes tripartite de l’OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN)	13
Mise en œuvre et résultats	14
Cadre de référence des Nations Unies relatif aux entreprises et aux droits de l’homme; Principes directeurs de mise en œuvre	16
Mise en œuvre et résultats	16
Principes directeurs de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationales	18
Mise en œuvre et résultats	18
Pacte mondial des Nations Unies.....	19
Mise en œuvre et résultats	20
Chapitre 3. Dialogue social transnational dans les communautés économiques régionales, les accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux et les groupements interrégionaux	21
Communautés économiques régionales	21
Europe.....	21
Afrique.....	23
Asie et Pacifique	24
Amériques.....	24
Groupements interrégionaux.....	25
Accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux.....	26

	<i>Page</i>
Accords d'investissement.....	28
Chapitre 4. Dialogue social transnational et accords d'entreprise transnationaux (AET).....	30
Origines	30
Objectifs	31
Nombre, contenu et évolution	33
Accords-cadres internationaux (ACI)	33
Accords-cadres d'entreprise (ACE)	35
Anticipation des changements et gestion des restructurations	37
Accords multi-entreprises transnationaux et autres formes d'accords d'entreprise transnationaux (AET).....	38
Mise en œuvre et résultats	39
Résultats présentant un intérêt pour les chaînes d'approvisionnement mondiales	41
Nature juridique des accords d'entreprise transnationaux (AET)	42
Chapitre 5. Responsabilité sociale des entreprises, initiatives privées de contrôle de conformité et dialogue social transnational.....	45
Objectifs	46
Dispositions liées aux questions de travail.....	46
Rôle du dialogue social dans l'élaboration et la mise en œuvre de la RSE.....	47
Mise en œuvre et résultats.....	51
Chapitre 6. Observations finales.....	54

Sigles et acronymes

ACE	accord-cadre européen
ACI	accord-cadre international
ACM	accord-cadre mondial
ACT	accord-cadre transnational
ACT/EMP	Bureau des activités pour les employeurs
ACTRAV	Bureau des activités pour les travailleurs
AET	accord d'entreprise transnational
ACEUM	Accord Canada-Etats-Unis-Mexique
ALENA	Accord de libre-échange nord-américain
ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
BIAC	Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE
BIT	Bureau international du Travail
CAE	Communauté d'Afrique de l'Est
CARICOM	Communauté des Caraïbes
CCI	Chambre de commerce internationale
CEDEAO	Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CEE	comité d'entreprise européen
CEM	comité d'entreprise mondial
CES	Confédération européenne des syndicats
CESE	Comité économique et social européen
CIDH	Commission interaméricaine des droits de l'homme
CIT	Conférence internationale du Travail
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
CSI	Confédération syndicale internationale
CTDS	Conseil du travail et du dialogue social
EMN	entreprise multinationale
Eurofound	Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
FETM	Fédération européenne des travailleurs de la métallurgie
FSE	fédération syndicale européenne

FSI	fédération syndicale internationale
G20	Groupe des 20
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l’homme
ICEM	Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l’énergie, des mines et des industries diverses
IDE	investissements directs étrangers
IMEC	Conseil international des employeurs maritimes
IPCC	initiative privée de contrôle de conformité
ISO	Organisation internationale de normalisation
ITF	Fédération internationale des ouvriers du transport
MERCOSUR	Marché commun du Sud
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	objectif de développement durable
OEA	Organisation des Etats américains
OIE	Organisation internationale des employeurs
OIT	Organisation internationale du Travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
ONG	organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
PCN	point de contact national
PIB	produit intérieur brut
PME	petites et moyennes entreprises
RSE	responsabilité sociale de l’entreprise
SADC	Communauté de développement de l’Afrique australe
SFI	Société financière internationale
SST	sécurité et santé au travail
TUAC	Commission syndicale consultative auprès de l’OCDE
UE	Union européenne
UEMOA	Union économique et monétaire ouest-africaine
UITA	Union internationale des travailleurs de l’alimentation, de l’agriculture, de l’hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes

Introduction

1. En 2013, la Conférence internationale du Travail (CIT) a adopté la résolution concernant la discussion récurrente sur le dialogue social, qui invitait le Bureau international du Travail (BIT) à «convoquer une réunion d'experts sur le dialogue social transnational en vue d'analyser les expériences, les tendances et les défis contemporains, ainsi que le rôle de l'OIT et sa valeur ajoutée»¹. En 2016, au terme d'une discussion générale sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, la CIT a invité l'Organisation internationale du Travail (OIT) à promouvoir un dialogue social national et transnational efficace et à entreprendre des travaux de recherche sur son efficacité et son impact. En réponse, le Conseil d'administration du BIT a précisé que la réunion sur le dialogue social transnational serait chargée «d'étudier les enjeux du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, y compris le principe de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme [...]». En juin 2018, la CIT a réitéré l'importance du dialogue social transnational dans ses conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, qui appelaient les Etats Membres de l'OIT à «instaurer un environnement propice [au] dialogue social transnational», en mettant l'accent sur les besoins des groupes de travailleurs vulnérables dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. La Conférence a également invité le Bureau 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»². Enfin, en juin 2018, le Conseil d'administration a approuvé la tenue de la réunion sur le dialogue social transnational au cours du premier trimestre de 2019 afin d'«analyser les expériences, les tendances et les défis contemporains qui caractérisent les initiatives de dialogue social transnational, ainsi que le rôle et la valeur ajoutée de l'OIT» et de «recueillir des orientations auprès des mandants de l'OIT sur les activités futures de l'Organisation dans ce domaine»³.
2. Dans ce contexte, le présent rapport dresse un état des lieux des normes, des pratiques et des instances sur lesquelles repose à différents niveaux le dialogue social transnational. L'accent est mis ici sur les éléments constitutifs de ce dialogue, y compris les instruments internationaux relatifs à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail⁴ et au principe de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, les réglementations publiques et les dispositifs privés d'autoréglementation consacrés au dialogue bipartite, tripartite ou multipartite, ainsi que les politiques et les diverses enceintes dans lesquelles les partenaires sociaux ont un rôle à jouer en ce qui concerne la promotion du travail décent à l'échelon international et dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Le rapport décrit également les tendances, résultats et enjeux associés au dialogue social transnational. Sachant que la «liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective revêtent une importance particulière en tant que droits et conditions nécessaires à

¹ BIT: [Conclusions concernant la discussion récurrente sur le dialogue social](#), Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013, paragr. 12 14).

² BIT: [Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme](#), Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018, paragr. 3 o) et 5 h).

³ BIT: [Programme, composition et ordre du jour des organes permanents et des réunions](#), Conseil d'administration, 333^e session, Genève, juin 2018, document GB.333/INS/9, paragr. 4.

⁴ Les principes et droits fondamentaux au travail sont la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, l'élimination du travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants et de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

la pleine réalisation des quatre objectifs stratégiques»⁵ (emploi, protection sociale, dialogue social et droits au travail), le rapport souligne tout spécialement la contribution que le dialogue social transnational, avec ses normes et ses processus, peut apporter à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail. Tout au long du rapport apparaît également la valeur ajoutée de l'OIT dans ce domaine, étant donné que la plupart des normes, processus et instances de dialogue social transnational reposent sur son programme normatif, sur son modèle de dialogue social bipartite et tripartite et sur sa capacité de mobilisation face aux enjeux socio-économiques qui transcendent les frontières nationales.

3. Conformément aux demandes formulées par les mandants de l'OIT depuis 2013, le rapport vise à faciliter le débat des experts et la rédaction de leurs conclusions.

Définitions

4. Pour l'OIT, le dialogue social désigne la participation des travailleurs, des employeurs et des gouvernements aux décisions relatives à toute question d'intérêt commun portant sur les politiques économiques et sociales. Il comprend toutes les formes de négociation, de consultation et d'échange d'informations entre les représentants de ces groupes au sujet des politiques économiques et sociales et des politiques du travail. Le dialogue social constitue à la fois un moyen de contribuer au progrès économique et social et un objectif en soi, puisqu'il donne aux personnes concernées la possibilité de se faire entendre et d'exercer une influence sur la société et sur leur lieu de travail. Le dialogue social peut être bipartite, c'est-à-dire se dérouler entre les travailleurs et les employeurs (que l'OIT appelle les partenaires sociaux), ou tripartite lorsqu'il inclut le gouvernement. Le dialogue social bipartite peut prendre la forme d'une négociation collective ou d'autres formes de négociation, de coopération ou de prévention et de règlement des différends⁶. Globalement, le dialogue social «[...] existe sous diverses formes et à différents niveaux selon les traditions et les contextes nationaux, y compris sous la forme d'un dialogue social transnational dans une économie mondialisée de plus en plus complexe. Il n'existe pas d'approche universelle pour organiser et renforcer le dialogue social. Toutefois, la négociation collective demeure au cœur du dialogue social. Les consultations, les partages d'informations et autres formes de dialogue entre partenaires sociaux et avec les gouvernements sont aussi importants⁷.»
5. Il n'existe actuellement aucune définition officielle de l'expression «dialogue social transnational» au sein de l'OIT. Aux fins du présent rapport, compte tenu des définitions données ci-dessus et dans les publications sur le sujet, le dialogue social transnational désigne le dialogue qui se déroule au-delà des frontières nationales entre les gouvernements, les travailleurs et les employeurs, ou leurs représentants, dans le but de promouvoir le travail décent et de saines relations professionnelles. Ce dialogue peut être axé sur les perspectives et difficultés propres à un pays, un secteur économique, une entreprise, une région ou un groupe de pays. Il peut avoir lieu dans le cadre d'instances ad hoc ou institutionnalisées, de mécanismes bipartites ou multipartites, ou de dispositifs publics ou privés d'autoréglementation élaborés dans le contexte d'une dynamique d'intégration économique

⁵ BIT: *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève, 2008, Partie I (A) iv).

⁶ BIT: *Discussion récurrente en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013, paragr. 16.

⁷ BIT: *Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme*, Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018, paragr. 3 o) et 5 h).

et d'organisation de la production au sein de chaînes d'approvisionnement mondiales toujours plus complexes.

6. On notera que certaines expressions telles que «dialogue social mondial/international», «négociation collective transnationale» et «dialogue social supranational» sont souvent utilisées de manière interchangeable bien qu'elles renvoient à des notions et à des situations différentes. L'expression «dialogue social transnational» englobe tous ces aspects.

Chapitre 1. Contexte et problématique

7. Le dialogue social transnational n'est pas un phénomène nouveau. Il y a environ un siècle, depuis la création de l'OIT, que la pratique consistant à réunir des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs au niveau international pour trouver des solutions aux problèmes socio-économiques est devenue une composante essentielle du système multilatéral¹. De nos jours, le dialogue social transnational continue de se déployer au sein des organes exécutifs de l'OIT, lors de réunions mondiales, sectorielles et régionales, et sur la base d'instruments pertinents, tels que la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT (la «Déclaration sur les EMN»). Ce dialogue fait aussi partie intégrante de projets d'assistance technique majeurs, notamment ceux qui concernent des sujets transnationaux, par exemple les migrations internationales de main-d'œuvre.

Mondialisation et dialogue social transnational

8. Les espaces de dialogue social transnational se sont multipliés au cours du siècle dernier en réponse à l'extension de la mondialisation et des mécanismes d'intégration régionale. Les systèmes mondiaux d'échanges et de production jouent un rôle important comme vecteurs de développement économique, d'emploi, de création de revenus et de transferts technologiques.

Encadré 1

Mondialisation, échanges commerciaux, investissements directs étrangers et entreprises multinationales

L'élimination progressive des barrières tarifaires, l'expansion des flux commerciaux mondiaux, l'organisation de la production en chaînes d'approvisionnement mondiales toujours plus complexes et l'avènement d'une intégration économique régionale dynamique ont provoqué, entre autres, l'augmentation des investissements directs étrangers (IDE). De moins de 10 pour cent dans les années quatre-vingt-dix, les stocks d'IDE sont passés à 41 pour cent du produit intérieur brut (PIB) mondial en 2017. Toutefois, les flux mondiaux d'IDE ont chuté de 23 pour cent en 2017, et les perspectives de croissance sont fragiles. Selon la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), en 2017, 49,8 pour cent des flux mondiaux d'IDE sont allés vers les pays développés, 46,9 pour cent vers les pays en développement et 1,8 pour cent vers les pays les moins avancés.

Les flux d'IDE résultent des activités que mènent les entreprises multinationales (EMN), leurs filiales et leurs fournisseurs dans le cadre de systèmes de production transnationaux. Selon les données les plus récentes, il existe plus de 80 000 EMN, avec plus de 800 000 filiales étrangères, qui emploient plus de 75 millions de personnes dans le monde. Un emploi sur cinq créé au niveau mondial est lié aux activités des EMN. En 2013, les femmes représentaient 41,9 pour cent de l'emploi total dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, et plus encore dans les pays en développement. Dans les économies émergentes, la part des femmes employées dans les chaînes d'approvisionnement est plus élevée que leur part dans l'emploi total.

Source: <https://data.oecd.org/fdi/fdi-stocks.htm> [consulté le 15 août 2018]; CNUCED: *World Investment Reports* (2011, 2015, 2017 et 2018); BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde: des modalités d'emploi en pleine mutation*, Genève, 2015.

9. Parallèlement, la mondialisation suscite maintes difficultés. Les lacunes constatées dans l'application et la mise en œuvre des législations et réglementations nationales du travail dans de nombreux pays peuvent ralentir ou empêcher l'amélioration des conditions de travail que devrait favoriser une participation accrue aux chaînes d'approvisionnement mondiales.

¹ BIT: *International Framework Agreements in the food retail, garment and chemicals sectors: Lessons learned from three case studies*, Département des politiques sectorielles, Genève, 2018 (non disponible en français).

Elles peuvent également entraver les échanges commerciaux et l'investissement. Par exemple, il n'est pas exclu que les entreprises, notamment les EMN, se montrent de plus en plus méfiantes à l'égard des économies où les institutions sont défaillantes, surtout si leur réputation risque d'en pâtir. Par ailleurs, le mouvement de délocalisation de certains processus de production à forte intensité de main-d'œuvre des économies développées vers des pays à faibles coûts salariaux a accentué les craintes de «dumping social»². Le dialogue social et la collaboration entre les diverses parties prenantes, y compris au niveau transnational, peuvent contribuer à optimiser les avantages des échanges et des investissements mondiaux, tout en permettant d'affronter les défis du travail décent.

10. Cela étant, certains mécanismes d'autoréglementation, comme les initiatives privées de contrôle de conformité (IPCC), ont été élaborés aux niveaux transnational, régional et national, ainsi qu'à l'échelon des entreprises, afin d'inciter ces dernières et les gouvernements à adopter des politiques et cadres réglementaires socialement responsables et respectueux du développement durable, ou à renforcer ceux qui existent. Ces initiatives ont souvent été le fruit du dialogue social et de la collaboration de nombreuses parties prenantes, contribuant ainsi à une mondialisation plus juste et permettant de mieux coordonner la mise en œuvre des politiques et des réglementations sociales et de l'emploi, dans des économies toujours plus interdépendantes.

Normes et processus multilatéraux et intergouvernementaux

11. Au début des années soixante-dix, l'Organisation des Nations Unies (ONU) a entamé l'examen de directives visant à renforcer les effets sociaux positifs de l'action et de la gouvernance des EMN, tout en atténuant leurs inconvénients. Ces discussions ont pavé la voie à l'adoption de deux instruments majeurs dans ce domaine: les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales (les «Principes directeurs de l'OCDE»); et la Déclaration de l'OIT sur les EMN, respectivement adoptés en 1976 et 1977.
12. Le Pacte mondial des Nations Unies, adopté en 2000, invite les entreprises à respecter des principes fondés sur des normes internationalement reconnues, notamment ceux énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (Déclaration de 1998), à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, l'éradication de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession³. Un organe consultatif multipartite permanent, le Conseil du Pacte mondial des Nations Unies, composé de représentants des entreprises, de la société civile et des travailleurs, a été créé afin de promouvoir et de mettre en œuvre le Pacte mondial des Nations Unies.
13. En 2008, le Représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies a présenté le Cadre de référence «protéger, respecter et réparer» relatif aux entreprises et aux droits de l'homme au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, et, en 2011, le Conseil a approuvé le document intitulé *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» des Nations Unies* (les «Principes directeurs des Nations Unies»). Ces principes directeurs s'appliquent à tous les Etats et toutes les entreprises, quels qu'en soient la taille, le secteur et le lieu d'activité, le

² BIT: *Une mondialisation juste: Créer des opportunités pour tous*, Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, Genève, 2004, pp. 38 et 86.

³ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/social/labour> (non disponible en français).

mode de propriété et la structure. Ils stipulent que les Etats sont tenus de protéger les droits de l'homme (PROTEGER), que toutes les entreprises doivent se conformer à toutes les lois applicables et respecter les droits de l'homme (RESPECTER) et qu'il doit exister des voies de recours adéquates et efficaces en cas de violation des droits et obligations correspondants (REPARER). Ces principes directeurs invitent les entreprises à faire preuve de «diligence raisonnable» en matière de droits de l'homme afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer leurs atteintes à ces droits et de rendre compte de la manière dont elles y remédient.

Devoir de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

14. Le processus de diligence raisonnable décrit dans les Principes directeurs des Nations Unies comprend plusieurs étapes: évaluation des incidences réelles ou potentielles sur les droits de l'homme; synthèse et mise en œuvre des conclusions; suivi des mesures prises; communication sur la manière dont il est remédié aux incidences constatées ⁴. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme devrait viser les effets préjudiciables que les entreprises commerciales peuvent causer ou auxquels elles peuvent contribuer par leurs activités, ou qui sont directement imputables à leurs activités, produits ou services du fait de leurs relations commerciales. Il s'agit d'une exigence permanente plus ou moins complexe à mettre en œuvre suivant la taille de l'entreprise, la gravité potentielle de ses incidences sur les droits de l'homme, ainsi que la nature et le cadre de ses activités. Afin d'évaluer les risques que leurs activités font peser sur les droits de l'homme, les entreprises doivent tenir compte de toutes les incidences négatives, réelles ou potentielles, dans lesquelles elles peuvent avoir une part. Pour cela, elles doivent faire appel à des experts internes et/ou externes indépendants et mener de véritables consultations avec les groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, en fonction de leur taille ainsi que de la nature et du cadre de leurs activités.
15. Suite à l'approbation des Principes directeurs des Nations Unies, en 2011, le concept de diligence raisonnable des entreprises en matière de droits de l'homme a été intégré dans d'autres instruments multilatéraux et intergouvernementaux, tels que les Principes directeurs de l'OCDE (version actualisée adoptée lors de la réunion ministérielle de 2011) ⁵ et la Déclaration de l'OIT sur les EMN (version révisée adoptée en 2017 par le Conseil d'administration).

Réglementations nationales en matière de diligence raisonnable

16. Ces dernières années, certains pays européens, comme la France, ont adopté une législation nationale sur le devoir de diligence raisonnable en matière de droits humains, offrant ainsi un nouvel espace de consultation et de dialogue aux acteurs concernés, aux niveaux national et transnational. La loi française dispose notamment que les EMN doivent élaborer des plans de vigilance en association avec les parties prenantes de la société. Elle prévoit également la possibilité de recours en responsabilité civile, ce qui permet à de nombreux intervenants d'intenter des poursuites contre les EMN pour infraction à la loi.

⁴ CIF-OIT: *A guide on CSR and human rights: What does it mean for companies in supply chains?*, Centre international de formation de l'OIT, Turin, 2015, p. 2 (non disponible en français).

⁵ OCDE: *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, édition 2011.

Encadré 2
La loi française de 2017 sur le «devoir de vigilance»

En France, une loi sur le «devoir de vigilance» des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre a été adoptée au début de l'année 2017, après quatre années de consultations avec divers acteurs: organisations non gouvernementales (ONG), parlementaires, syndicats, avocats, universitaires et entreprises. Elle s'inspire de la loi californienne de 2010 sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement et de la loi britannique de 2015 sur les formes modernes d'esclavage, qui s'appliquent tout au long de la chaîne de valeur des EMN, au-delà des fournisseurs de premier rang.

La loi française invite les grandes EMN à établir et mettre en œuvre un «plan de vigilance» permettant d'identifier les risques d'atteintes graves envers les droits humains et l'environnement. Le plan doit recenser, analyser et classer ces risques, et établir des mécanismes d'alerte et de surveillance. Le plan et ses mécanismes d'alerte et de suivi doivent être élaborés en concertation avec les parties prenantes, y compris les organisations syndicales représentatives, ou, à défaut, dans le cadre d'initiatives pluripartites au sein des filiales.

La loi s'applique à toute société française employant au moins 5 000 salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins 10 000 salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger.

Source: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2017/3/27/2017-399/jo/texte>.

17. D'autres pays, comme les Pays-Bas, ont opté pour un dialogue et des accords nationaux multipartites sur la conduite des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Encadré 3
Pays-Bas: pactes internationaux sur la responsabilité sociale des entreprises

En 2016, le gouvernement des Pays-Bas a mis en place des pactes internationaux sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans les secteurs présentant des risques élevés sur le plan des droits de l'homme et du travail, et pour la protection de l'environnement.

Cette année-là, des entreprises, des organisations d'employeurs, des syndicats, des ONG, des organisations internationales et le gouvernement néerlandais ont signé un Accord de développement durable dans le secteur du textile et de la confection, qui engageait les parties à collaborer dans les pays considérés comme présentant le plus de risques, afin d'y promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail, un salaire décent, la sécurité et la santé au travail (SST) et un environnement durable.

Les entreprises signataires de cet accord produisent plus du tiers du chiffre d'affaires du marché néerlandais.

Il s'agissait du premier d'une série de dialogues et d'accords multipartites sur la conduite responsable des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement mondiales du secteur de la confection et d'autres branches d'activité.

Source: https://www.imvoconvenanten.nl/garments-textile?sc_lang=en.

18. Au niveau international, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a mis sur pied un groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée, chargé des questions relatives aux droits de l'homme en rapport avec les sociétés transnationales et les autres entreprises commerciales. Ce groupe a élaboré un avant-projet d'«instrument juridiquement contraignant visant à réglementer les activités des sociétés transnationales et autres entreprises dans le cadre du système international des droits de l'homme», ainsi qu'un avant-projet de protocole facultatif destiné à y être annexé ⁶.

⁶ Haut-Commissariat aux droits de l'homme (HCDH): «Zero draft of a legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the activities of transnational corporations and other business enterprises», 2018. Voir <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf> (non disponible en français).

Responsabilité sociale des entreprises (RSE) et initiatives privées de contrôle de conformité (IPCC)

19. Parallèlement à l'action réglementaire publique visant à s'assurer que les EMN respectent les droits des travailleurs et les directives intergouvernementales sur la conduite responsable des entreprises, de nombreuses entreprises ont élaboré depuis les années soixante-dix des politiques et des systèmes de gestion afin de veiller – au-delà de leurs seules obligations juridiques – au respect de la législation, des normes éthiques de conduite et des principes internationaux. Sous diverses appellations générales telles que «responsabilité sociale des entreprises», «conduite responsable des entreprises», «commerce et droits de l'homme» ou «développement durable», les entreprises ont pris de nombreuses mesures, adopté divers instruments, notamment des codes de conduite à l'intention de leurs propres dirigeants et de leurs fournisseurs, et lancé un certain nombre d'initiatives multipartites.
20. Bon nombre de mesures adoptées par les entreprises s'appuient sur les instruments et cadres intergouvernementaux faisant autorité, notamment la Déclaration de 1998, la Déclaration sur les EMN, les Principes directeurs de l'OCDE, les Principes directeurs des Nations Unies et les objectifs de développement durable (ODD). Le dialogue social, qui prend souvent la forme d'un engagement multipartite, est un aspect majeur de la plupart des efforts déployés en matière de RSE ⁷. De nombreux programmes et initiatives prévoient des moments de dialogue dans leur processus d'adoption ou de mise en œuvre, par exemple pour identifier les risques, ce qui suppose une large consultation de toutes les personnes potentiellement touchées par les activités de l'entreprise, y compris, mais pas exclusivement, les travailleurs et les syndicats.

Accords d'entreprise transnationaux (AET)

21. Dans la foulée des campagnes menées par les organisations syndicales internationales, certains employeurs et syndicats de dimension mondiale ont renforcé leur collaboration transfrontalière au moyen d'accords d'entreprise transnationaux, comme les accords-cadres internationaux (ACI) conclus entre les fédérations syndicales internationales (FSI) et les EMN, et les accords-cadres européens (ACE) conclus par les EMN et les fédérations syndicales européennes et/ou les comités d'entreprise européens.
22. Les ACI se distinguent des relations professionnelles organisées au niveau mondial dans le cadre des initiatives de RSE en ce qu'ils sont fondés sur deux prémisses: la reconnaissance des FSI et leur participation pleine et entière à la négociation et à la mise en œuvre de ces accords. Les ACI renvoient souvent aux conventions de l'OIT, qui s'adressent en principe aux Etats et visent essentiellement à créer des conditions propices à l'organisation des travailleurs, aux activités syndicales et à la négociation collective dans les chaînes d'EMN.

Intégration régionale, accords commerciaux et forums multilatéraux

23. La création d'organisations multilatérales et autres entités supranationales est allée de pair avec de nouveaux processus et institutions de dialogue social pour renforcer la gouvernance démocratique sur les questions de politique socio-économique. De nouvelles attributions ont été confiées aux partenaires sociaux et des mécanismes institutionnalisés de dialogue social ont été mis en place dans le cadre de plusieurs systèmes d'intégration régionale et sous-régionale – notamment l'Union européenne (UE), le Marché commun du Sud (MERCOSUR), la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO),

⁷ R. Mayes, B. Pini et P. McDonald: «Corporate social responsibility and the parameters of dialogue with vulnerable others», dans *Organization*, 20(6), 2012, pp. 840-859 (non disponible en français).

la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) –, ainsi que dans les accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux et d'autres institutions intergouvernementales (G20).

24. L'expérience du dialogue social transnational au sein de l'UE est de loin la plus aboutie de ce que l'on peut observer dans les autres espaces d'intégration économique multilatérale, avec des dispositifs se déployant aussi bien aux niveaux intersectoriel et sectoriel qu'à l'échelon des entreprises.

Processus d'internationalisation des organisations d'employeurs et de travailleurs

25. Avec le développement des échanges et de la mondialisation, les partenaires sociaux ont pris conscience de l'intérêt du dialogue social bipartite et/ou tripartite au niveau transnational. Ils s'efforcent donc d'affirmer leur présence et de mieux faire entendre leur voix au sein des instances internationales, pas seulement à l'OIT, tout en participant aux activités des réseaux internationaux et au dialogue transnational.

Tableau 1. Organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau transnational: un aperçu

	Employeurs	Travailleurs
	Niveau mondial	
Niveau intersectoriel	Organisation internationale des employeurs	Confédération syndicale internationale
	Chambre de commerce internationale	Fédération syndicale mondiale
	Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE	Organisation mondiale des travailleurs
		Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE
Niveau sectoriel	<i>Exemples choisis</i>	Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois
	Confédération mondiale de l'emploi	Internationale de l'Education
	Conseil international des employeurs maritimes	IndustriALL Global Union
	International Council on Mining and Metals (qui regroupe également des associations sous-sectorielles)	Fédération internationale des syndicats de scénaristes
	Fédération internationale de l'industrie du médicament	Alliance internationale des arts et du spectacle
		Fédération internationale des journalistes
		Fédération internationale des ouvriers du transport
		Fédération internationale des acteurs
		Fédération internationale des musiciens
		Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes
		Internationale des services publics
		UNI Global Union
	Niveaux régional et sous-régional	
	Afrique	
Niveau intersectoriel	Business Africa	Organisation démocratique syndicale des travailleurs africains
		Confédération syndicale internationale-Afrique
		Organisation de l'Unité syndicale africaine
		Confédération syndicale de l'Afrique de l'Est
		Conseil de coordination syndicale d'Afrique australe
	Amériques	
	Commission consultative technique des entreprises sur les questions de travail	Congrès du travail des Caraïbes

Niveau sectoriel	Employeurs	Travailleurs
		Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques Conseil consultatif technique syndical
	Etats arabes	
		Confédération internationale des syndicats arabes
	Asie-Pacifique	
	Confédération des employeurs de l'Asie et du Pacifique	Conseil régional sudasiatique des syndicats CSI-Asie-Pacifique
	Confédération des employeurs de l'ASEAN	ASEAN Services Employees Trade Union Council
	South Asian Forum of Employers	ASEAN Trade Union Council
	Europe	
	Confederation of European Business (BusinessEurope)	Confédération européenne des syndicats
	Association européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises	Confédération européenne des syndicats indépendants
	Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général	Confédération générale des syndicats
	Europe	
	113 organisations sectorielles	Fédérations sectorielles européennes représentées au sein de la Confédération européenne des syndicats: Alliance européenne des arts et du spectacle Confédération européenne de la police Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois Fédération syndicale européenne des services publics Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme Fédération européenne des journalistes IndustriALL European Trade Union Fédération syndicale européenne des services publics Fédération européenne des travailleurs du transport Comité syndical européen de l'éducation Fédération syndicale européenne – Textiles, habillement et cuir UNI-EUROPA – Uni Global Union Confédération européenne des syndicats indépendants European Cockpit Association Fédération internationale des associations de footballeurs professionnels – Division Europe

Source: BIT.

26. Les syndicats mondiaux qui représentent des travailleurs aux niveaux intersectoriel ou sectoriel ont consolidé leurs structures et leurs activités par des fusions. En 2006, la Confédération internationale des syndicats libres et la Confédération mondiale du travail ont ainsi fusionné pour créer la Confédération syndicale internationale (CSI), le plus grand regroupement de syndicats mondiaux. En 2012, la confédération sectorielle IndustriALL Global Union est née de la fusion de trois organisations: la Fédération internationale des métallurgistes, la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses, et la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir. Cette nouvelle entité, de loin la plus grande FSI,

représente 50 millions de travailleurs dans 140 pays. Le monde syndical a connu d'autres fusions semblables entre des syndicats sectoriels ⁸, ou la création de plateformes de coordination syndicale multinationale ⁹.

27. L'organisation de campagnes de solidarité internationale, la coordination des négociations dans les différentes filiales d'une même EMN et la «négociation intégrée» avec la direction du siège des EMN figurent parmi les priorités stratégiques des FSI ¹⁰, qui cherchent donc à développer les alliances sectorielles entre les syndicats de différents pays ainsi que la représentation transnationale des travailleurs dans certaines EMN, comme le font notamment les comités d'entreprise européens (CEE) et les comités d'entreprise mondiaux (CEM). Les FSI s'appuient sur la création de réseaux syndicaux sectoriels pour ouvrir des espaces transnationaux de dialogue social et de négociation collective au sein des EMN.
28. Il existe un lien entre les mécanismes de représentation transnationale des travailleurs et les accords d'entreprise transnationaux. Certaines FSI ont été créées en vertu d'un accord-cadre international, comme chez PSA en 2010; d'autres se spécialisent dans des domaines particuliers, comme la SST (Solvay, 2013 et 2017). Toutefois, les CEE restent la forme dominante de représentation transnationale des travailleurs dans les EMN.
29. Les associations d'employeurs et d'entreprises ont également étendu et renforcé leur présence aux niveaux sous-régional, régional et international. A l'échelon sectoriel, l'objectif premier de nombreuses organisations patronales n'est pas de participer au dialogue social – contrairement aux FSI –, mais plutôt de fournir des services à leurs membres, de défendre leurs intérêts et d'engager un «dialogue civil» ¹¹. Le secteur maritime constitue une exception à cet égard: le Conseil international des employeurs maritimes (IMEC) a mené des négociations collectives au niveau mondial avec la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) afin de conclure, avec l'aide du BIT, une convention collective mondiale, régulièrement mise à jour.
30. Les différents types de dialogue social transnational et leurs résultats sont décrits en détail dans les chapitres qui suivent.

⁸ Par exemple, en 2008, le syndicat britannique Unite et le syndicat américain United Steelworkers ont fusionné pour former Workers Uniting.

⁹ Par exemple, le Comité de coordination des négociations collectives de la Confédération européenne des syndicats (CES) (1999) et le «groupe Doorn» ont permis de réunir des syndicats du Bénélux et de l'Allemagne.

¹⁰ Stratégie envisagée dès 1972 par C. Levinson: *International trade unionism*, Londres, Allen & Unwin, 1972 (non disponible en français).

¹¹ K. Papadakis: «Global Framework Agreements: Bridging social dialogue and civil dialogue?» dans J. De Munck, C. Didry, I. Ferreras et A. Jobert (dir. de publication): *Renewing democratic deliberation in Europe: The challenge of social and civil dialogue*, Travail et Société/Work and Society, 73, Peter Lang, Bruxelles/Berlin, 2012, pp. 127-143.

Chapitre 2. Instruments multilatéraux et dialogue social transnational

31. Les organisations internationales assurent la promotion des droits fondamentaux du travail au moyen de normes, d'instruments et d'autres outils internationaux. Elles offrent de nombreuses possibilités de dialogue social transnational, tant au stade de l'adoption de ces dispositifs que de leur mise en œuvre.

Outils et instruments sectoriels de l'OIT favorisant le dialogue social transnational

32. Les réunions de l'OIT aux niveaux international ou régional, axées sur des secteurs, régions ou thèmes spécifiques, sont des moments propices au dialogue social transnational. Elles permettent d'élaborer des politiques et réglementations applicables à tous les niveaux, et constituent le lieu où l'OIT peut exercer ses diverses formes d'action – renforcement des capacités, conseils en matière de politiques, établissement de partenariats et partage des connaissances. Par exemple, le BIT organise des réunions tripartites, où sont élaborés divers outils: codes de pratique, recueils de directives, conclusions et points de consensus ¹. L'ordre du jour de ces réunions émane lui-même d'un dialogue social. Ainsi, les réunions sectorielles approuvées tous les deux ans par le Conseil d'administration sont l'aboutissement d'un dialogue social au sein «d'organes consultatifs sectoriels» à la composition variée: coordonnateurs régionaux et autres représentants gouvernementaux, coordonnateurs de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la CSI, représentants des FSI compétentes et des partenaires sectoriels de l'OIE. En outre, les thèmes à forte dimension transnationale, comme les migrations internationales de main-d'œuvre, sont de plus en plus souvent traités dans le cadre d'un dialogue social transnational, inscrit dans le mandat de l'OIT, qui y apporte fréquemment son soutien.

Mise en œuvre et résultats

33. Les conclusions des réunions sectorielles ou des réunions d'experts au niveau mondial servent de point de référence pour l'élaboration des politiques et cadres réglementaires nationaux et internationaux dans des secteurs et domaines clés de l'économie mondiale. Par exemple, les participants à une réunion tripartite sur la promotion du dialogue social sur la restructuration et ses effets sur l'emploi dans les industries chimique et pharmaceutique, tenue en 2011, ont adopté des conclusions qui définissaient un processus de dialogue social visant à promouvoir un climat favorable à l'amélioration des relations professionnelles pendant la restructuration de ces industries ². De même, les participants à la Réunion tripartite d'experts visant à promouvoir le travail décent et la protection des principes et droits fondamentaux au travail pour les travailleurs des zones franches d'exportation, tenue en 2017, ont souligné dans leurs conclusions les principes clés susceptibles de guider les gouvernements et les partenaires sociaux en ce qui concerne leur participation aux relations professionnelles et au dialogue social en général afin de remédier aux difficultés en matière

¹ Le BIT coordonne trois grands types de réunions: les réunions d'experts, les réunions techniques et les forums de dialogue mondial.

² BIT: *Note sur les travaux: Réunion tripartite sur la promotion du dialogue social sur la restructuration et ses effets sur l'emploi dans les industries chimique et pharmaceutique (Genève, 24-27 octobre 2011).*

de droits fondamentaux et de travail décent dans les zones concernées et de combler les déficits constatés.

34. Ce type de réunion a aussi facilité l'action normative par secteurs. Dans le transport maritime – l'un des secteurs d'activité les plus mondialisés –, la Commission paritaire maritime, seul organe bipartite permanent de l'OIT, a ouvert la voie à la consolidation et l'actualisation de toutes les normes du travail maritime, qui ont été regroupées dans la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), ratifiée par 89 Etats Membres de l'OIT représentant plus de 90 pour cent de la jauge brute de la flotte mondiale.
35. Le secteur maritime est également couvert par la seule convention collective mondiale à part entière entre des partenaires sociaux internationaux (représentants des armateurs et des gens de mer du monde entier). S'inspirant largement des normes de l'OIT, cette convention régit les salaires et d'autres conditions de travail, y compris la protection de la maternité³. Le Bureau facilite sa négociation et sa mise à jour régulière au sein de la Commission paritaire maritime. Unique en son genre, cette convention collective mondiale reflète la nature singulière du secteur maritime (la plupart des opérations se déroulant en eaux internationales), ainsi que l'existence d'une organisation patronale mondiale représentant les intérêts de ce secteur depuis le début des années quatre-vingt-dix, à savoir l'IMEC, et son homologue syndical, l'ITF⁴.
36. Dimension transnationale du marché du travail, les migrations internationales de main-d'œuvre se prêtent au dialogue social entre les pays concernés par les flux migratoires de main-d'œuvre et les questions qui y sont liées. Entre 2013 et 2017, le BIT a organisé quatre réunions mondiales, 55 réunions régionales ou sous-régionales et sept réunions tripartites interrégionales sur ces sujets. Ainsi, avec l'appui du Bureau, les gouvernements et les partenaires sociaux d'Egypte, du Maroc et de Tunisie ont tenu une série de dialogues tripartites sur la protection des droits des travailleurs migrants; en 2016, ils ont adopté la Déclaration et le Programme d'action de Hammamet sur la protection des droits des travailleurs migrants, et établi un comité d'orientation tripartite notamment chargé de renforcer le dialogue, la coordination et la coopération.

Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN)

37. La Déclaration sur les EMN a pour objet d'encourager les entreprises multinationales à contribuer au progrès économique et social et à la concrétisation du travail décent pour tous, ainsi qu'à atténuer et résoudre les difficultés que leurs activités peuvent créer. Pour ce faire, elle formule des recommandations à l'intention des gouvernements (pays du siège et pays d'accueil), des entreprises (multinationales et nationales) et des partenaires sociaux. La dernière révision de la Déclaration sur les EMN, adoptée par le Conseil d'administration du

³ BIT: [Recommandation \(n° 187\) sur les salaires et la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996](#), et [convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée \(MLC, 2006\)](#).

⁴ K. Papadakis, G. Casale et K. Tsotroudi: «International framework agreements as elements of a cross-border industrial relations framework», dans K. Papadakis (dir. de publication): *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, Genève, BIT, 2008 (non disponible en français).

BIT en mars 2017 ⁵, intègre les Principes directeurs des Nations Unies en son nouveau paragraphe 10, qui souligne ce qui suit:

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 EMN, 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 ⁶.

38. La Déclaration sur les EMN ouvre la voie au dialogue transnational en encourageant les gouvernements des pays d'accueil et du siège des EMN à engager des consultations pour promouvoir les bonnes pratiques sociales des EMN actives sur leur territoire ou à l'étranger. Les gouvernements sont instamment priés de veiller à ce que les partenaires sociaux représentés dans les EMN puissent s'affilier aux organisations internationales d'employeurs et de travailleurs de leur choix. Les EMN sont invitées à tenir des consultations avec les gouvernements et les organisations nationales représentatives d'employeurs et de travailleurs pour faciliter l'alignement des politiques et pratiques commerciales sur les objectifs de politique générale et les politiques nationales de développement social en matière de promotion de l'emploi, dans les pays où elles exercent leurs activités ou envisagent de le faire. La Déclaration sur les EMN encourage la participation des organisations nationales et locales d'employeurs et de travailleurs des pays d'accueil au dialogue au sein de l'entreprise ou au niveau mondial, et demande aux gouvernements de ne pas restreindre l'entrée des représentants des employeurs et des travailleurs d'autres pays invités par des organisations locales ou nationales pour tenir des consultations sur des questions d'intérêt commun.

Mise en œuvre et résultats

39. Soucieux d'encourager toutes les parties concernées à appliquer les principes de la Déclaration révisée sur les EMN, le Conseil d'administration du BIT a adopté un certain nombre d'outils opérationnels.
40. Au niveau régional, l'un des mécanismes de suivi consiste en des rapports régionaux fondés sur des éléments d'information communiqués en réponse à un questionnaire par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs des Etats Membres de la région. A l'automne 2018, le BIT avait publié cinq rapports régionaux de ce type, tous présentés et examinés pendant les réunions régionales lors d'une séance spéciale qui offrait un cadre de dialogue tripartite pour examiner plus avant les activités de promotion au niveau régional. En mars 2018, le Conseil d'administration a examiné un rapport analysant les mesures de suivi adoptées dans les Amériques, en Afrique, en Asie-Pacifique et en Europe ⁷.
41. Au niveau national, les gouvernements et les partenaires sociaux sont invités à désigner des points focaux nationaux sur une base tripartite (compte tenu des orientations de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976)

⁵ Adoptée par le Conseil d'administration à sa 329^e session, mars 2017, document [GB.329/POL/7](#).

⁶ *Ibid.*, annexe, paragr. 10 e).

⁷ BIT: [Bilan du mécanisme de suivi de la Déclaration sur les entreprises multinationales reposant sur des activités promotionnelles et sur un système de collecte d'informations](#), Conseil d'administration, 332^e session, Genève, mars 2018, document GB.332/POL/6.

pour promouvoir l'utilisation de la Déclaration sur les EMN et l'application de ses principes, chaque fois que cela est approprié et justifié dans le contexte national. Les gouvernements sont encouragés à faciliter la participation des partenaires sociaux aux dispositifs et aux processus analogues en lien avec les principes de la Déclaration sur les EMN, lorsque de tels dispositifs et processus existent. Ils peuvent également organiser des plateformes de dialogue tripartite élargi pour les mandants tripartites et les EMN, y compris, s'il y a lieu, un dialogue entre pays du siège et d'accueil. Les points focaux nationaux sont censés collaborer avec leurs homologues d'autres pays pour échanger des idées et mieux faire connaître la Déclaration sur les EMN dans le monde. En septembre 2018, des points focaux nationaux avaient été désignés dans trois Etats Membres (Côte d'Ivoire, Portugal et Sénégal). D'autres Etats Membres envisagent d'en nommer, et certains autres disposent peut-être déjà d'outils et processus semblables pour promouvoir cet instrument.

42. A l'échelon des entreprises, il est prévu une procédure de dialogue entre la direction et les syndicats pour appuyer le dialogue entre les EMN et les représentants des travailleurs concernés. Lorsqu'une entreprise et un syndicat conviennent de leur propre initiative d'utiliser les services du BIT pour se rencontrer et dialoguer librement, le Bureau leur offre la possibilité d'examiner en terrain neutre des questions d'intérêt mutuel. A cette fin, il établit et tient à jour une liste de facilitateurs qualifiés auxquels il apporte un appui, si nécessaire, pour s'assurer qu'ils s'acquittent dûment de leurs fonctions. Les services fournis par le Bureau aux fins du dialogue peuvent consister à: offrir aux parties un terrain neutre pour leurs discussions; contribuer au dialogue en tant que conseiller technique ou expert; faciliter le dialogue. Utilisée à une occasion depuis son adoption en 2017, cette procédure a contribué à la conclusion d'un accord entre l'EMN et le syndicat concernés. Le déroulement de la procédure et ses résultats sont confidentiels.
43. Dans le cadre de l'assistance technique fournie au niveau national, le BIT appuie le dialogue entre les mandants tripartites nationaux, les EMN et les gouvernements des pays du siège et des pays d'accueil, contribuant ainsi à l'ouverture d'un dialogue social transnational dans les chaînes d'approvisionnement mondiales concernées, comme c'est le cas dans le secteur électronique au Viet Nam depuis 2015.

Encadré 4
Dialogue social transnational appliquant les principes
de la Déclaration sur les EMN: le cas du Viet Nam

En 2015, un projet intitulé «Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité grâce à des pratiques de travail socialement responsables au Viet Nam» a été lancé pour remédier aux déficits de travail décent dans le secteur vietnamien de l'électronique, dominé par les EMN japonaises et coréennes présentes dans des zones franches d'exportation.

Financé par le gouvernement japonais, le projet promeut l'application de la Déclaration sur les EMN en collaboration avec la Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam, la Confédération générale du travail du Viet Nam, le ministère du Travail, des Invalides et des Affaires sociales, les entreprises nationales, les EMN et leurs fournisseurs directs.

Le dialogue politique mené à tous les niveaux, ainsi qu'entre les pays du siège et les pays d'accueil des EMN a débouché en 2017 sur plusieurs mesures: adoption d'un Plan d'action pour des emplois plus nombreux et de meilleure qualité; création d'un Groupe de travail tripartite élargi sur la promotion de pratiques de travail socialement responsables dans le secteur de l'électronique; regroupement des entreprises du secteur de l'électronique afin de promouvoir des pratiques de travail socialement responsables telles que la mise en place d'une plateforme permanente permettant aux EMN, aux entreprises locales et aux associations commerciales de partager leurs bonnes pratiques, conformément à la Déclaration sur les EMN.

La Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam et d'autres parties prenantes examinent actuellement la possibilité de reproduire cette initiative dans d'autres secteurs.

Source: BIT.

Cadre de référence des Nations Unies relatif aux entreprises et aux droits de l'homme; Principes directeurs de mise en œuvre

44. Le Cadre de référence des Nations Unies relatif aux entreprises et aux droits de l'homme ⁸ et ses Principes directeurs de mise en œuvre ⁹ disposent que la responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme porte sur les droits de l'homme internationalement reconnus – à savoir, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes énoncés dans la Déclaration de 1998. Les Principes directeurs des Nations Unies concernent: l'obligation faite aux Etats de protéger les droits de l'homme; la responsabilité des entreprises de respecter ces droits, l'accès à des voies de recours, y compris l'obligation faite aux Etats d'assurer l'accès à des recours utiles sur leur territoire et/ou sur les territoires relevant de leur juridiction, au moyen de mécanismes judiciaires et autres; la responsabilité des entreprises d'établir des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel pour les personnes ou les collectivités qui risquent d'être lésées par leurs activités, ou de participer à l'établissement de tels mécanismes.
45. Les Principes directeurs des Nations Unies disposent que toutes les entreprises doivent faire preuve de diligence raisonnable afin d'«identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient» ¹⁰. Ce processus devrait notamment «consister à évaluer les incidences effectives et potentielles sur les droits de l'homme, à regrouper les constatations et à leur donner une suite, à suivre les mesures prises et à faire savoir comment il est remédié à ces incidences» ¹¹. Les Principes directeurs des Nations Unies prévoient également que toutes les entreprises doivent identifier et évaluer toutes les incidences négatives, réelles ou potentielles, sur les droits de l'homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part, et que ce processus doit recourir à des compétences internes et/ou indépendantes externes dans le domaine des droits de l'homme, et comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, et ce en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du cadre de l'activité.

Mise en œuvre et résultats

46. Il est largement admis que les Principes directeurs des Nations Unies sont les directives intergouvernementales et internationales qui font autorité en ce qui concerne les entreprises et les droits de l'homme. Peu après leur approbation, une série d'initiatives, de normes et de cadres internationaux a été actualisée et mise en conformité avec ces principes. Les nouvelles normes de l'OIT – y compris le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, les conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, adoptées par la Conférence internationale du Travail en

⁸ HCDH: «Promotion et protection de tous les droits de l'homme, civils, politiques, économiques, sociaux et culturels, y compris le droit au développement: Protéger, respecter et réparer: un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme», rapport du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, M. John Ruggie, New York, 2008, document [A/HRC/8/5](#).

⁹ Nations Unies: *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» des Nations Unies*, New York et Genève, 2011.

¹⁰ *Ibid.*, Principe 15 b).

¹¹ *Ibid.*, Principe 17.

2016, et la Déclaration révisée sur les EMN – renvoient toutes au Cadre de référence des Nations unies «protéger, respecter et remédier» relatif aux entreprises et aux droits de l’homme, ainsi qu’aux principes directeurs guidant sa mise en œuvre.

47. Les mécanismes de suivi et de mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies ont permis de promouvoir le dialogue social transnational à plusieurs reprises. Ainsi, le Conseil des droits de l’homme des Nations Unies a créé en 2011 un Groupe de travail sur la question des droits de l’homme et des sociétés transnationales et autres entreprises; composé de cinq experts indépendants, ce groupe a pour mandat de consulter toutes les parties prenantes sur la situation des entreprises et des droits de l’homme, notamment en effectuant des visites sur place. Le Conseil des droits de l’homme des Nations Unies a également créé en 2011 le Forum sur les entreprises et les droits de l’homme, qui se tient tous les ans. Cette plateforme mondiale permet aux parties prenantes «d’examiner les tendances et les défis en ce qui concerne l’application des Principes directeurs et de promouvoir le dialogue et la coopération sur les questions liées aux entreprises et aux droits de l’homme, notamment les défis liés à des secteurs particuliers, à l’environnement opérationnel ou aux droits ou groupes spécifiques, tout en mettant en évidence les bonnes pratiques». Guidé et présidé par le Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l’homme, conformément aux résolutions 17/4 et 35/7 du Conseil des droits de l’homme, le forum réunit quelque 2 000 participants représentant diverses entités: gouvernements, entreprises, groupes communautaires et société civile, cabinets d’avocats, groupes d’investisseurs, organismes des Nations Unies, institutions nationales de défense des droits de l’homme, syndicats, universités et médias ¹².
48. Au niveau national, plusieurs gouvernements ont entamé depuis 2012 l’élaboration d’un plan d’action national, afin de mettre en œuvre les Principes directeurs des Nations Unies, ce qui suppose souvent des consultations multipartites, y compris avec les représentants des entreprises et des syndicats. A l’automne 2018, 21 Etats avaient adopté un plan d’action national, 23 autres œuvraient à en établir un ou s’étaient engagés à le faire et, dans neuf Etats, les institutions nationales de défense des droits de l’homme ou les organisations de la société civile avaient pris des mesures pour en élaborer un ¹³. Dans ce cadre, certains gouvernements (par exemple la France) ont adopté des lois sur le devoir de diligence raisonnable en matière de droits de l’homme, y compris des mesures visant à élargir et étendre les responsabilités des chaînes d’approvisionnement; d’autres pays ont opté pour une démarche différente, consistant par exemple à fournir aux entreprises des outils leur permettant d’établir un mécanisme de diligence raisonnable en matière de droits de l’homme. Les premiers plans d’action nationaux ainsi établis ont fait l’objet d’une évaluation, d’où il ressort que les Etats devraient améliorer la transparence du processus d’élaboration de ces plans, établir un échéancier précis et définir un mandat clair à cet égard ¹⁴.
49. A l’échelon des entreprises, nombre de codes de conduite et d’initiatives sectorielles ou multipartites intègrent les Principes directeurs des Nations Unies. Toutefois, appelé à évaluer les progrès réalisés dans la mise en œuvre des processus de diligence raisonnable conformes à ces principes, un groupe de travail a récemment constaté «des retards dans la prise

¹² Nations Unies: [Forum des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l’homme](#) [consulté le 5 octobre 2018].

¹³ Nations Unies: [State national action plans on Business and Human Rights](#) [consulté le 5 octobre 2018] (non disponible en français).

¹⁴ Table ronde internationale sur la responsabilité des entreprises (ICAR) et Coalition européenne pour une justice des entreprises (ECCJ): *Assessments of existing National Action Plans (NAPs) on business and human rights*, août 2017, p. 4 (non disponible en français).

d'engagements sérieux envers les parties prenantes qui risquent d'être touchées, notamment les collectivités et les travailleurs» dans les EMN ¹⁵.

Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

50. Les Principes directeurs de l'OCDE regroupent une série de recommandations sur la conduite responsable des entreprises, adressées par les gouvernements aux EMN exerçant leurs activités dans les pays adhérents ou à partir de ceux-ci ¹⁶. Ils énoncent des normes et principes non contraignants en matière de bonnes pratiques conformes aux législations applicables dans ce domaine. Adoptée en 2011, la dernière version révisée des principes directeurs contient désormais un chapitre sur les droits de l'homme qui est aligné sur les Principes directeurs des Nations Unies et renvoie à la Déclaration de 1998. Les Principes directeurs de l'OCDE contiennent également un chapitre sur l'emploi et les relations professionnelles, et une section de commentaires qui renvoie aux normes de l'OIT et à la Déclaration sur les EMN.
51. Les entreprises sont encouragées à promouvoir la consultation et la coopération entre les employeurs et les travailleurs et leurs représentants sur des questions d'intérêt commun. Il importe de noter que deux instances consultatives représentant les entreprises et les syndicats au sein de l'OCDE, à savoir le Comité consultatif économique et industriel (BIAC) et la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC), offrent des possibilités de dialogue transnational sur la mise en œuvre des principes directeurs. Le Comité de l'investissement de l'OCDE et le Groupe de travail sur la conduite responsable des entreprises invitent périodiquement le BIAC, le TUAC et d'autres partenaires internationaux à faire part de leurs vues sur les questions couvertes par les Principes directeurs de l'OCDE.

Mise en œuvre et résultats

52. Les gouvernements qui adhèrent aux Principes directeurs de l'OCDE sont tenus d'établir un point de contact national (PCN) afin de promouvoir les principes directeurs par des activités de promotion et de sensibilisation, de recevoir les demandes de renseignements et de contribuer au règlement des différends découlant du non-respect de ces principes. Les PCN sont chargés de faciliter le dialogue entre les parties sur les questions ou plaintes relatives à la conduite des entreprises dans tous les pays, qu'ils soient membres ou non de l'OCDE. Le BIAC et le TUAC se réunissent deux fois par an avec les PCN pour faire part de leur expérience dans le domaine de la mise en œuvre des principes directeurs et font rapport au Comité de l'investissement de l'OCDE.
53. Depuis leur création en 2000, les PCN ont traité plus de 400 cas, dont 55 pour cent concernaient l'emploi et les relations professionnelles, avec, ces dernières années, une forte augmentation des cas relatifs aux droits de l'homme. Grâce à la médiation qu'ils ont offerte dans certains cas, les PCN ont facilité le dialogue social transnational entre les syndicats nationaux, les FSI et les EMN. Les parties se sont fondées sur les déclarations finales et le rapport des PCN dans des cas donnés pour délimiter leurs engagements futurs: par exemple, la médiation menée par les PCN de Colombie, d'Allemagne et de Turquie a contribué à

¹⁵ HCDH: «Corporate human rights due diligence: Identifying and leveraging emerging practice», document de travail, 2018, p. 5.

¹⁶ OCDE: *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales: de l'importance d'une conduite responsable des entreprises*, Paris, 2018.

préciser les principaux points en litige entre une EMN et deux FSI, ce qui leur a permis de résoudre leurs différends par la voie du dialogue ¹⁷.

54. Le Groupe de travail intergouvernemental de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises élabore un corpus croissant d'orientations à l'intention des EMN et d'autres entreprises, au moyen de processus multipartites qui constituent autant d'exemples de dialogue social transnational. Le Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises offre des conseils pratiques aux entreprises pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE, grâce à des explications – formulées en termes simples – sur ses recommandations en matière de diligence raisonnable et sur les dispositions connexes. La mise en œuvre de ces recommandations peut aider les entreprises à éviter des incidences négatives dans plusieurs domaines – relations avec les travailleurs, non-respect de droits de l'homme, atteintes à l'environnement, corruption, relations avec les consommateurs et problèmes de gouvernance d'entreprise – susceptibles de découler de leurs activités, de celles des chaînes d'approvisionnement et de leurs autres partenaires commerciaux. Ces orientations générales sur le devoir de diligence raisonnable complètent les lignes directrices sectorielles sur ce sujet dans divers secteurs d'activité (mines, agriculture, confection, finance), élaborées antérieurement dans le cadre du même processus, ainsi que les orientations supplémentaires sur le travail des enfants dans divers secteurs d'activité, comme les chaînes d'approvisionnement du secteur minier, l'exploitation artisanale des mines d'or, le sport et la corruption, et l'exploitation criminelle des ressources ¹⁸.

Pacte mondial des Nations Unies

55. Le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative lancée en 2000 par le Secrétaire général des Nations Unies qui invite les entreprises à aligner leurs politiques et pratiques sur dix principes dérivés des normes internationalement reconnues dans le domaine des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Avec plus de 12 000 signataires (principalement des entreprises) représentant presque tous les secteurs d'activité dans plus de 160 pays, ce pacte est actuellement la plus importante initiative mondiale en matière de développement durable pour les entreprises. Ses quatre principes liés au travail se fondent sur les principes relatifs aux droits fondamentaux figurant dans la Déclaration de 1998. Le Conseil d'administration du Pacte mondial regroupe des représentants d'entreprises, dont l'OIE et la Chambre de commerce internationale (CCI), de la société civile et des travailleurs (la CSI et une FSI) ¹⁹.
56. Les signataires du Pacte mondial des Nations Unies sont tenus de rendre compte des progrès accomplis dans la mise en œuvre des principes au moyen d'une «Communication sur le progrès» annuelle, à laquelle le public a accès et qui peut être examinée par les pairs et faire l'objet de commentaires par les parties prenantes ²⁰. De plus, les «mesures sur l'intégrité»

¹⁷ [Joint final statement by the German National Contact Point for the OECD Guidelines for Multinational enterprises \(NCP\), UNI Global Union \(UNI\) and International Transport Workers' Federation \(ITF\) and Deutsche Post DHL \(DP-DHL\) on the complaint by UNI/ITF against DP-DHL/Bonn \(2014\)](#) (non disponible en français).

¹⁸ <http://mneguidelines.oecd.org/duediligence/> [consulté le 5 octobre 2018] (non disponible en français).

¹⁹ <https://www.unglobalcompact.org/about/governance/board> [consulté le 5 octobre 2018] (non disponible en français).

²⁰ Foire aux questions: *Quel est l'objectif des mesures sur l'intégrité?* [consulté le 5 octobre 2018].

prévues dans le pacte permettent aux parties prenantes d'exprimer leurs préoccupations sur la conduite des entreprises participantes et sur la façon dont elles mettent le pacte en œuvre. Seuls les cas de non-respect systématique ou flagrant des principes du Pacte mondial des Nations Unies peuvent être soulevés dans le cadre de ce mécanisme. Lorsqu'il est saisi, le Bureau du Pacte mondial des Nations Unies invite l'entreprise et les parties qui ont exprimé des préoccupations à engager un dialogue, qui peut se dérouler au niveau transnational ²¹.

Mise en œuvre et résultats

57. Un rapport d'étape publié en 2017 montre une augmentation du pourcentage des sociétés participant au Pacte mondial des Nations Unies qui appliquent ses principes. Plus de 90 pour cent d'entre elles déclarent avoir mis en place des politiques et pratiques reprenant les dix principes du pacte; 61 pour cent des entreprises se fixent des objectifs mesurables, mais seulement 55 pour cent d'entre elles effectuent un suivi, et seule une sur trois s'engage activement dans des partenariats et effectue des évaluations d'impact. L'engagement des entreprises participantes dans des consultations multipartites semble être l'un des types d'action les moins développés à cet égard ²². En outre, le pourcentage d'entreprises ayant conclu des conventions collectives stagne depuis 2008 ²³.
58. Afin de renforcer la contribution des entreprises au Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030), des «plateformes d'action» ont été élaborées dans le cadre du Pacte mondial, dans certains domaines liés aux ODD, notamment le «travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales» ²⁴.

²¹ Par exemple, un processus de facilitation du dialogue a été mis en place entre Vigeo Eiris et un tiers le 16 mars 2017. Voir https://www.unglobalcompact.org/docs/publications/UN_Global_Compact_Statement_16%20May_2017.pdf (non disponible en français).

²² Nations Unies: *United Nations Global Compact Progress Report: Business solutions to sustainable development*, New York, 2017, p. 31 (non disponible en français).

²³ *Ibid.*, p. 47.

²⁴ <https://www.unglobalcompact.org/sdgs/action-platforms> [consulté le 5 octobre 2018] (non disponible en français).

Chapitre 3. Dialogue social transnational dans les communautés économiques régionales, les accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux et les groupements interrégionaux

59. La participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques et au dialogue social au niveau transnational est institutionnalisée à divers degrés dans les communautés économiques régionales, les accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux et les accords interrégionaux. Les modalités de cet engagement et ses résultats varient d'un contexte à l'autre. L'UE possède la plus longue et la plus vaste expérience en matière de dialogue social transnational (parfois qualifié de «supranational»).

Communautés économiques régionales

Europe

60. Largement présent dans les Etats membres de l'UE, le dialogue social s'est développé au niveau européen, où il a fait son apparition dans les années soixante-dix, puis s'est étoffé dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix. L'objectif initial était de surmonter la récession économique qui frappait alors l'Europe et d'arriver à des accords sur les questions sociales et économiques intéressant le marché intérieur européen ¹. En 1991, les partenaires sociaux européens ont défini le rôle qu'ils entendaient jouer dans l'élaboration de la gouvernance socio-économique de l'UE. Le Traité de Maastricht et, depuis 2012, le Traité sur le fonctionnement de l'UE constituent le socle juridique du dialogue social et du rôle institutionnel des partenaires sociaux en Europe ².
61. En vertu de l'article 154 du Traité sur le fonctionnement de l'UE, la Commission européenne doit consulter les représentants des partenaires sociaux européens avant de présenter des propositions législatives dans le domaine social. Ceux-ci peuvent alors décider conjointement de stopper l'initiative de la Commission et de négocier un accord, qui peut, dans certains cas, acquérir force de loi par une directive européenne.
62. Depuis le début des années deux mille, le dialogue social européen s'est graduellement affranchi des programmes de la Commission européenne, les partenaires sociaux ayant commencé à élaborer leur propre programme de travail pluriannuel. Par ailleurs, ils ont progressivement accentué leur participation à l'examen des questions sociales et d'emploi prises en compte dans le cadre du «semestre européen», un processus de coordination des politiques économiques et des réformes nationales au niveau de l'UE.
63. Le dialogue social interprofessionnel européen a débouché sur trois accords-cadres qui ont été transposés dans des directives européennes (congé parental, travail à temps partiel et travail à durée déterminée), et sur divers «accords-cadres» autonomes (par exemple, l'accord sur le vieillissement actif et une approche intergénérationnelle (2017), l'accord sur les

¹ Commission européenne: [«Emploi, affaires sociales et inclusion – Guide de l'Europe sociale – Volume 2 – Le dialogue social»](#).

² Les travailleurs sont représentés par la Confédération européenne des syndicats (CES); les employeurs sont représentés par BusinessEurope, le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général et l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises.

marchés du travail inclusifs (2010) et l'accord sur le télétravail (2002), qui ont été mis en œuvre par les partenaires sociaux eux-mêmes. Le dialogue interprofessionnel a également permis de définir plusieurs cadres d'action et d'élaborer une série d'avis conjoints et de déclarations communes destinés à influencer les politiques et actions de l'UE.

64. Au niveau sectoriel, il existe 43 comités de dialogue social sectoriel auxquels participent les partenaires sociaux des différentes branches d'activité. Dans la mesure du possible, les organisations doivent être représentatives de tous les Etats membres de l'UE, et leurs membres nationaux reconnus comme des partenaires sociaux dans leur pays. Plus de 600 textes communs concernant différentes branches d'activité ont été adoptés sous diverses formes – déclarations, avis, lignes directrices et accords-cadres –, dont certains ont donné lieu à des mesures législatives. Par exemple, la MLC, 2006, a été transposée dans le droit communautaire aux termes d'un accord entre l'Association des armateurs de la Communauté européenne et la Fédération européenne des travailleurs des transports. Même dans des secteurs tels que l'administration centrale et les collectivités locales, rarement perçus comme transnationaux, les partenaires sociaux de l'UE ont négocié et conclu plusieurs accords et déclarations communes ³.
65. A l'échelon des entreprises, le dialogue social transnational se déroule au sein des CEE, qui constituent un espace de représentation, d'information et de consultation transnationales des travailleurs au sein des EMN exerçant leurs activités dans les Etats membres de l'UE ⁴. Au mois d'août 2018, les EMN avaient conclu 1 532 accords prévoyant l'établissement d'un CEE, dont 1 153 sont toujours en vigueur et couvrent quelque 17 millions de personnes ⁵. La portée des procédures d'information et de consultation des travailleurs au sein des CEE se limite aux questions transnationales ⁶, par exemple: la situation et l'évolution prévisible de l'emploi au sein de l'entreprise; l'investissement; les changements organisationnels majeurs; l'adoption de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux processus de production; les transferts de production; les fusions; les compressions de personnel; les cessations d'activité; les licenciements collectifs ⁷. En conséquence, de nombreux CEE s'occupent de questions liées à la restructuration des entreprises et d'autres sujets, comme la formation permanente et l'égalité hommes-femmes; dans certains cas, le dialogue au sein des CEE a permis la conclusion d'accords d'entreprise transnationaux portant sur un thème particulier. Selon une évaluation de la directive sur les CEE, effectuée en 2018, toutes les parties conviennent que

³ L. Bordogna: *Social dialogue in the public service in selected countries of the European Union*, Département des politiques sectorielles, document de travail n° 318, Genève, BIT, 2018, p. 12 (non disponible en français).

⁴ Commission européenne: La [Directive 2009/38/CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs dispose qu'«une entreprise employant au moins 1 000 travailleurs dans les Etats membres et au moins 150 travailleurs dans au moins deux Etats membres différents» doit établir un CEE.

⁵ Selon l'[EWC Database of the European Trade Union Institute \(ETUI\)](#) (Base de données sur les CEE de l'Institut syndical européen).

⁶ Commission européenne: article 1(3) de la Directive 2009/38/CE, *op. cit.*

⁷ Commission européenne: [Rapport sur la mise en œuvre par les Etats membres de la Directive 2009/38/CE concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs \(refonte\)](#), COM(2018) 292 final, Bruxelles, 2018.

les CEE ont notablement contribué au dialogue social transnational dans les entreprises ⁸. Les CEE sont les principaux organes de contrôle des AET conclus entre les syndicats européens ou mondiaux, d'une part, et les EMN, de l'autre.

66. Les partenaires sociaux européens sont également représentés dans de nombreux organes de l'UE chargés des politiques socio-économiques, dont le Comité économique et social européen (CESE), organe consultatif formel qui dispense des avis obligatoires ou facultatifs au Conseil de l'Europe, à la Commission européenne et au Parlement européen.

Afrique

67. Les parties au Protocole sur l'emploi et le travail (2014) de la **Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC)** s'engagent en faveur de «structures de dialogue social inclusives, participatives et institutionnalisées» ⁹. Le secteur de l'emploi et du travail de la SADC comprend plusieurs comités où siègent les partenaires sociaux, notamment le groupe des employeurs de la SADC et le Conseil de coordination syndicale d'Afrique australe. Il existe un large consensus sur la nécessité de renforcer les structures de dialogue social tripartite de la SADC, afin d'assurer une coordination et un suivi efficaces du plan de mise en œuvre du Protocole sur l'emploi et le travail au cours de la période 2017-2020 ¹⁰.
68. En 2010, la **Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO)** a établi un forum tripartite de dialogue social afin de mettre en œuvre sa politique de l'emploi et du travail et le plan d'action dont elle est assortie. En octobre 2017, ce forum a adopté un projet de guide à l'intention des décideurs politiques sur les migrations de main-d'œuvre et la protection des travailleurs migrants dans la région ainsi qu'une déclaration, dite «Déclaration de Conakry», qui préconise la ratification et la mise en œuvre des conventions de l'OIT sur les migrations de travail ¹¹. Il a également adopté un projet de directive sur l'harmonisation des législations du travail dans la région.
69. Opérationnel depuis 2010, le Conseil du travail et du dialogue social de l'**Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA)** regroupe des représentants de la société civile. Il examine toutes les questions susceptibles d'avoir un impact social dans la région et promeut les mécanismes de dialogue tripartite dans les pays membres. Parmi ses réalisations à ce jour, on peut citer l'adoption en 2013 d'une déclaration sur les crises sociales dans ses Etats membres, qui contient une série de recommandations à l'intention des gouvernements et des partenaires sociaux, et plusieurs avis de haut niveau sur des questions d'importance majeure.
70. En 2012, le Conseil des ministres de la **Communauté d'Afrique de l'Est (CAE)** a établi un cadre de dialogue consultatif ouvert à tous les acteurs de la société civile, aux organisations du secteur privé et à d'autres groupes d'intérêts. Au niveau régional, ce cadre invite la société

⁸ Commission européenne: «[Emploi, affaires sociales et inclusion](#)», L'évaluation effectuée par la Commission confirme l'importance des comités d'entreprise européens [consulté le 5 octobre 2018] (non disponible en français).

⁹ SADC: [Protocol on Employment and Labour](#), Victoria Falls (Zimbabwe, 2014) (non disponible en français).

¹⁰ SADC: [Draft Implementation Plan, SADC Employment and Labour Protocol 2017–2020](#), mars 2017 (non disponible en français).

¹¹ BIT, communiqué de presse: [Promoting Social Dialogue and Decent Work in the ECOWAS Sub-Region](#), 2017 [consulté le 5 octobre 2018] (non disponible en français).

civile et les groupes d'intérêts à s'organiser par l'intermédiaire d'organes régionaux de coordination. Le Conseil des entreprises de l'Afrique de l'Est et le Forum de la société civile de l'Afrique de l'Est sont actuellement les principaux organes de coordination du secteur privé et de la société civile ¹².

Asie et Pacifique

71. Le processus d'intégration des pays de l'**Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)** en matière de commerce, d'investissement et de libre circulation de la main-d'œuvre qualifiée a débuté en 2015. Bien qu'il ne prévoit aucun mécanisme institutionnel de dialogue ou de consultation tripartite, les syndicats ont créé un Conseil syndical régional doté du statut d'observateur dans la zone de libre-échange de l'ASEAN, et six des fédérations nationales d'employeurs de l'ASEAN ont créé la Confédération des employeurs de l'ASEAN. Le dialogue social et la coopération tripartite au sein de l'ASEAN figurent parmi les objectifs intermédiaires du programme de travail établi par les ministres du Travail de l'ASEAN pour 2016-2020.
72. Compte tenu des flux importants de travailleurs migrants dans cette région – où l'on dénombre quelque 9,5 millions de migrants internationaux –, la question des migrations de travail est examinée chaque année depuis la tenue du premier Forum tripartite de l'ASEAN sur les travailleurs migrants (2008), après l'adoption de la Déclaration sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants de l'ASEAN (Cebu, 2007) ¹³. En 2016, la Confédération des employeurs et le Conseil syndical de l'ASEAN ont tenu leur premier dialogue régional bipartite et publié une déclaration conjointe, qui définit plusieurs priorités communes, à savoir la reconnaissance mutuelle des compétences des travailleurs moyennement et peu qualifiés, la protection sociale des travailleurs migrants, le recrutement éthique et la protection des travailleurs durant le cycle migratoire ¹⁴.

Amériques

73. Dans cette région, le dialogue social transnational s'inscrit dans le cadre de la Conférence interaméricaine des ministres du Travail, l'une des instances sectorielles les plus anciennes de l'**Organisation des Etats américains (OEA)**. Le Conseil consultatif technique syndical et la Commission consultative technique des entreprises sur les questions de travail sont des organes permanents de la Conférence interaméricaine des ministres du Travail. L'OEA voit dans le dialogue social un mécanisme fondamental pour la prévention et le règlement des conflits du travail, grâce auquel les partenaires sociaux peuvent conclure des accords aux niveaux sectoriel et national, ainsi qu'à l'échelon de l'entreprise. En 2014, l'Assemblée générale de l'OEA a adopté les Principes directeurs des Nations Unies et demandé à la Commission interaméricaine des droits de l'homme (CIDH) de «continuer à soutenir les Etats pour la promotion et la mise en œuvre de leurs engagements en tant qu'Etats ainsi que de ceux des entreprises dans le domaine des droits de l'homme et des entreprises» ¹⁵. En 2016, l'Assemblée générale de l'OEA a invité la CIDH à collaborer avec les Etats membres

¹² CAE: [Consultative Dialogue Framework](#) [consulté le 5 octobre 2018] (non disponible en français).

¹³ BIT: *International Migration in ASEAN at a Glance*, Projet «ILO ASEAN TRIANGLE», 2015 (non disponible en français).

¹⁴ https://www.ilo.org/asia/events/WCMS_445049/lang--en/index.htm (non disponible en français).

¹⁵ OEA: *Promotion and protection of human rights in business*, document AG/RES. 2840 4 (XLIV-O/14), 4 juin 2014 (non disponible en français).

et à les aider à élaborer des plans d'action nationaux sur les droits de la personne et les entreprises ¹⁶.

74. Le **MERCOSUR** compte parmi ses organes permanents un Forum consultatif économique et social où sont représentés les partenaires sociaux. Le rôle de ce forum se limite à des échanges de vues sur l'ordre du jour des négociations et à la formulation de recommandations non contraignantes ¹⁷. Avec la participation des partenaires sociaux, le MERCOSUR a également créé des commissions, groupes et sous-groupes de travail tripartites chargés d'épauler ses organes décisionnels dans l'examen des questions relatives au marché du travail, à l'emploi et à la protection sociale ¹⁸. En 2015, les présidents des Etats parties au MERCOSUR ont signé une Déclaration révisée sur les questions sociales et de travail qui invite les Etats à promouvoir le dialogue social et le tripartisme dans la formulation de politiques actives en faveur du travail décent et de mécanismes efficaces de consultation permanente entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs ¹⁹.
75. En 1995, la **Communauté des Caraïbes (CARICOM)** a adopté la Déclaration sur les principes relatifs aux relations de travail et professionnelles, puis, en 1997, la Charte de la société civile de la CARICOM, qui confère notamment un rôle aux partenaires sociaux dans les processus décisionnels. Une consultation régionale sur la mise en place d'un mécanisme régional tripartite de dialogue social et d'un socle régional de protection sociale s'est tenue en 2016, et une réunion tripartite a été organisée en 2018 sur le rôle du dialogue social régional et son influence sur l'avenir du travail dans les Caraïbes.

Groupements interrégionaux

76. Le G20 a établi deux structures où siègent les partenaires sociaux: le Labour 20 (L20), qui rassemble les syndicats mondiaux et ceux des pays membres du G20, et le Business 20 (B20), qui représente les employeurs et le monde des entreprises. Le B20 et le L20 organisent des consultations avec les dirigeants du G20 et les ministres des Finances, du Travail et de l'Emploi, qui peuvent donner lieu à des déclarations communes B20-L20 sur différents sujets, par exemple: les réponses à la crise économique mondiale (2011); l'emploi, la croissance et le travail décent (2015); la croissance durable, le travail décent et la cohésion dans l'économie numérique (2017); le développement des compétences et l'accès à la protection sociale pour une croissance inclusive (2018). Toutes ces déclarations témoignent d'un engagement commun en faveur du dialogue social, vu comme un principe fondamental du processus du G20. Dans leur déclaration de 2017, les dirigeants du G20 ont souligné la responsabilité qui incombe aux entreprises de faire preuve de diligence raisonnable, de

¹⁶ OEA: *Promotion and protection of human rights*, document [AG/RES. 2887 \(XLVI-O/16\)](#), 14 juin 2016.

¹⁷ I. da Costa: *Cross border social dialogue and industrial relations: Recent trends and issues*, document de travail du BIT, ILO/Dialogue working paper (non publié).

¹⁸ F.C. Ebert et A. Posthuma: *Labour provisions in trade arrangements: Current trends and perspectives*, Genève, BIT, 2011 (non disponible en français).

¹⁹ MERCOSUR: *Social and Labour Declaration of the MERCOSUR*, 2015 (non disponible en français).

rendre compte de leurs constatations et de donner accès à des mécanismes de recours au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales ²⁰.

77. De même, les dirigeants du G7 ont souligné la nécessité de promouvoir des lieux de travail plus sûrs et plus durables au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales et la responsabilité partagée de tous les intervenants à cet égard. En 2015, l'OIT et le G7 sont convenus d'une série de mesures, dont la création du fonds multidonateurs «Vision Zéro», afin d'aider les pays producteurs à encourager l'application des normes de l'OIT en matière de SST dans les secteurs liés aux chaînes d'approvisionnement mondiales ²¹.

Accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux

78. La négociation et la mise en œuvre d'accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux offrent des perspectives de dialogue national et transnational, notamment lorsque ces accords contiennent des clauses sur le travail ou le développement durable, ce qui est de plus en plus souvent le cas ²². En septembre 2018, 84 des 287 accords commerciaux régionaux en vigueur et notifiés à l'Organisation mondiale du commerce (OMC) comportaient des dispositions relatives au travail ²³, dont environ 72 pour cent renvoyaient aux instruments de l'OIT et qui incluaient pour la plupart des engagements juridiquement contraignants sur les principes et droits fondamentaux au travail. Ces dispositions prévoient diverses formes de dialogue social, obligatoires ou non, afin de promouvoir la mise en œuvre et le suivi effectifs des engagements pris par les parties.
79. Les modalités du dialogue social varient selon les accords commerciaux. Ainsi, les accords conclus par le Canada et les États-Unis prévoient des consultations avec toutes les entités concernées, y compris les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs, sur l'application des dispositions qu'ils contiennent en matière de travail et leur non-respect éventuel. Certains accords commerciaux récents de l'UE prévoient quant à eux la création de comités consultatifs spéciaux chargés d'examiner les questions économiques, sociales et environnementales avec la participation des partenaires sociaux.
80. Lorsqu'ils contrôlent le respect des dispositions relatives au travail ou examinent une communication publique, les gouvernements s'appuient souvent sur le dialogue social pour recueillir des informations, solliciter l'avis des partenaires sociaux et trouver une solution acceptable pour toutes les parties. Ces communications, et le dialogue auquel elles donnent lieu, peuvent déboucher sur des plans d'action concertés visant à renforcer la législation et l'administration du travail ainsi que la liberté syndicale. En vertu de l'Accord de coopération dans le domaine du travail entre le Canada et la Colombie, par exemple, les syndicats des deux pays ont soumis conjointement, en 2016, une communication publique dont l'examen

²⁰ Ministres du Travail et de l'Emploi du G20: *Towards an inclusive future: Shaping the world of work* (*Vers un avenir inclusif: façonner le monde du travail*), déclaration ministérielle, 19 mai 2017, Bad Neuenahr (Allemagne).

²¹ Ministres de l'Emploi et du Développement du G7, *Action For Fair Production*, déclaration ministérielle, Berlin, 13 octobre 2015.

²² BIT: *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements*, chapitre 3. Cette publication a été résumé en français sous le titre «L'évaluation des dispositions relatives au travail des accords sur le commerce et l'investissement», Etudes sur la croissance et l'équité (série), Département de la recherche, 2016.

²³ Calculs du BIT à partir du *Système d'information sur les Accords commerciaux régionaux (SI-ACR)* de l'OMC, sept. 2018.

par les autorités canadiennes a abouti, en 2017, à la publication d'un rapport et de recommandations qui ont eux-mêmes conduit à la signature d'un Plan d'action (2018-2021) pour le renforcement du droit à la liberté syndicale et du droit de négociation collective en Colombie, moyennant la tenue de réunions avec des groupes de la société civile, y compris les partenaires sociaux.

81. Malgré l'existence de mécanismes destinés à promouvoir le dialogue social dans les accords commerciaux, une étude récente du BIT conclut que le recours aux dispositions qui favorisent la participation des parties prenantes est encore limité dans la pratique. L'un des principaux enjeux consiste à renforcer la transparence, en informant par exemple les parties prenantes de la façon dont leurs contributions ont été prises en compte dans les processus décisionnels ²⁴. Dans certains pays, la collaboration transnationale est en outre entravée par les faiblesses institutionnelles et l'insuffisance des ressources qui lui sont affectées ²⁵. Plusieurs études montrent toutefois comment la procédure des communications publiques a permis d'établir des relations solides entre des syndicats de différents pays, de sensibiliser l'opinion aux droits du travail et de favoriser le dialogue social ²⁶.
82. L'Accord bilatéral sur le textile Etats-Unis/Cambodge (1999) est un exemple de la façon dont les accords commerciaux peuvent améliorer les conditions de travail et les relations professionnelles dans les chaînes d'EMN grâce au dialogue social, comme en témoigne le programme Better Work de l'OIT et de la Société financière internationale (SFI).

Encadré 5

Le projet Better Factories Cambodia du BIT et le programme Better Work OIT-SFI

Aux termes de l'Accord bilatéral Etats-Unis/Cambodge (1999), les Etats-Unis se sont engagés à améliorer l'accès du Cambodge au marché américain en augmentant ses quotas, à condition qu'il améliore les conditions de travail dans le secteur de la confection. Le projet Better Factories Cambodia du BIT a été lancé en 2001 afin d'enclencher un cycle d'amélioration rigoureux et continu. Sous les auspices d'un comité consultatif tripartite, il associe des mesures de contrôle, d'ajustement et de formation en vue d'améliorer les conditions de travail dans les usines de confection des chaînes d'EMN.

S'inspirant des enseignements de ce projet, l'OIT et la SFI ont établi conjointement en 2006 le programme Better Work, qui s'articule autour du dialogue social. Un comité consultatif, dont les principaux conseillers sont l'OIE et la CSI, a été mis en place au niveau mondial dans le cadre de ce programme. Aux niveaux national et sectoriel, le dialogue social se déroule dans le cadre de commissions tripartites qui fournissent des orientations au programme et contribuent à renforcer les relations de travail entre gouvernements, employeurs et travailleurs. A l'échelon de l'usine, le programme Better Work s'assure que la législation est appliquée et propose des services d'évaluation, de conseil et de formation. En cas de problème, la recherche de solutions se fait de manière participative dans le cadre de comités d'entreprise bipartites, au sein desquels les travailleurs et la direction s'efforcent d'améliorer les conditions de travail et le respect des normes du travail.

Une évaluation d'impact indépendante, effectuée en 2016 dans les établissements appliquant le programme Better Work, montre plusieurs résultats positifs : respect des normes fondamentales du travail et des législations nationales, bien-être des travailleurs, rentabilité des entreprises et amélioration générale des indicateurs de développement social et humain.

Sources: BIT et SFI: *Progress and potential: How better work is improving garment workers' lives and boosting factory competitiveness*, a summary of an independent assessment of the Better Work Programme, Genève, 2016.

²⁴ BIT: *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements*, op. cit., pp. 125-126.

²⁵ BIT: *Handbook on assessment of labour provisions in trade and investment arrangements*, Studies on Growth with Equity, Genève, 2017 (non disponible en français).

²⁶ R. Buchanan et R.M. Chaparro: *International institutions and transnational advocacy: The case of the North American Agreement on Labour Cooperation*, document de recherche du CLPE, n° 22, 2008; J. Graubart: «Unexpected power: Conflict and change among transnational activists – by Shareen Hertel», dans *Peace & Change*, 33(2), avril 2008, pp. 313-315 (non disponible en français).

-
83. L'Accord sur le travail négocié parallèlement à l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) entre le Canada, les Etats-Unis et le Mexique (1993) est le premier accord commercial prévoyant la création d'une commission ministérielle de coopération dans le domaine du travail et de comités consultatifs nationaux chargés de conseiller les parties sur la mise en œuvre de l'accord, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, des milieux universitaires et de la société civile. Les différends liés à la liberté syndicale, notamment les obstacles à l'accréditation des syndicats, représentent l'essentiel des plaintes liées au travail dans les trois pays membres de l'ALENA. Dans le cadre des mécanismes actuels de règlement des différends, ces cas font l'objet de consultations ministérielles, sans recours à l'arbitrage ou aux sanctions ²⁷.
84. A la fin de 2018, un consensus s'est fait jour sur une version révisée de l'ALENA, maintenant connu sous le nom d'Accord Canada-Etats-Unis-Mexique (ACEUM). L'une des principales différences du nouvel accord par rapport à l'ALENA concerne la protection des travailleurs dans les trois pays, telle que prévue dans un chapitre spécifiquement consacré au travail ²⁸. L'ACEUM contient des engagements sur la protection et la promotion des principes et des droits au travail internationalement reconnus énoncés dans la Déclaration de 1998, qui sont entièrement couverts par les dispositions de l'Accord en matière de règlement des différends. Il prévoit notamment, dans le cas du Mexique, l'engagements de légiférer pour assurer la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, étendre les mesures de protection des travailleurs aux travailleurs migrants et protéger les femmes contre la discrimination (annexe 23-A). Contrairement à l'ALENA, le nouvel accord habilite chaque pays à imposer des sanctions à ses partenaires en cas de violation des normes du travail ayant un impact sur les échanges commerciaux. Deux dispositifs sont prévus à cet effet: un processus en plusieurs étapes permettant d'assurer et de contrôler le respect des engagements, et un mécanisme permettant au public dans chacun des trois pays concernés de faire part de ses préoccupations au sujet de toute question abordée dans le chapitre consacré au travail.

Accords d'investissement

85. En décembre 2016, on dénombrait 3 324 accords bilatéraux d'investissement ²⁹. Contrairement aux accords anciens qui mettaient l'accent sur la protection des investissements étrangers directs mais ne traitaient pas des questions sociales et du travail ³⁰, les accords de nouvelle génération intègrent désormais des clauses sociales afin de favoriser l'investissement responsable: sur les 18 accords signés en 2016, 12 contenaient des clauses sur la protection des droits des travailleurs ³¹. Certains accords interdisent d'abaisser le niveau des normes du travail dans le but d'encourager, d'attirer ou de retenir les investissements. On trouve également des clauses de cet ordre dans les accords types de la Belgique (2002), des Etats-Unis (2004), de l'Autriche (2008) et dans le projet d'accord type

²⁷ K.A. Nolan García: «Labor rights under NAFTA: A potential renegotiation», dans *Forbes*, 8 mai 2017 (non disponible en français).

²⁸ <https://ustr.gov/trade-agreements/free-trade-agreements/united-states-mexico-canada-agreement/agreement-between> (non disponible en français).

²⁹ CNUCED: *Rapport sur l'investissement dans le monde 2017: L'investissement et l'économie numérique – Repères et vue d'ensemble*, Genève, 2017.

³⁰ BIT: *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements*, op. cit., pp. 26-27.

³¹ *Ibid*, p. 119.

de la Norvège (2007); au moins l'un de ces accords (Belgique) renvoie expressément aux normes de l'OIT ³². Toutefois, on ne dispose actuellement d'aucune information concernant l'impact de ces accords d'investissement sur le dialogue social, ni sur la participation des partenaires sociaux, à quelque niveau que ce soit, dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. En outre, les mécanismes de règlement des différends relatifs aux investissements ont parfois été remis en cause, car ils risquent de créer un conflit entre la protection des investissements et la marge d'action du pays hôte, notamment en ce qui concerne les politiques et les législations nationales du travail ³³.

³² B. Boie: *Labour related provisions in international investment agreements*, document de travail sur l'emploi n° 126, BIT, Genève, 2012.

³³ Pour plus de détails, voir BIT: *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements*, *op. cit.*

Chapitre 4. Dialogue social transnational et accords d'entreprise transnationaux (AET)

86. Selon la définition de la Commission européenne, un accord d'entreprise transnational (AET) est un «accord contenant des engagements réciproques dont le champ d'application s'étend au territoire de plusieurs Etats et qui a été conclu par un ou plusieurs représentants d'une entreprise, ou d'un groupe d'entreprises, d'un côté, et par une ou plusieurs organisations de salariés, de l'autre, et qui couvre les conditions de travail et d'emploi et/ou les relations entre l'employeur et les travailleurs, ou leurs représentants»¹.
87. Les AET prennent généralement deux formes: les accords-cadres internationaux (ou mondiaux) (ACI ou ACM), et les accords-cadres régionaux, notamment les accords-cadres européens (ACE). Le terme ACI désigne les accords signés par une ou plusieurs fédérations syndicales internationales (FSI), d'une part, et la haute direction d'une EMN, de l'autre². Le terme ACE désigne les accords signés par une EMN et une fédération syndicale européenne (FSE) ou un comité d'entreprise européen (CEE) et, parfois, un syndicat national³. Le champ d'application des ACE se limite essentiellement à l'Europe, tandis que les ACI ont vocation à s'appliquer au niveau mondial.
88. Les AET se distinguent des initiatives de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) en ce qu'ils supposent la reconnaissance et la participation des syndicats comme principaux partenaires des EMN aux négociations. Comme c'est souvent le cas en matière de RSE, les signataires des ACI s'engagent à respecter les normes du travail, souvent en citant directement les conventions de l'OIT. Les AET visent à créer des conditions propices au respect des droits au travail dans les EMN et leurs filiales et, plus rarement, chez leurs sous-traitants et leurs fournisseurs.

Origines

89. L'origine des AET remonte aux années soixante et soixante-dix, lorsque des syndicats se sont mobilisés contre les fermetures d'usines par les EMN qui délocalisaient leur production, avec la conviction croissante que les instruments et stratégies nationaux devaient s'appuyer sur une action transnationale⁴. En conséquence, les secrétariats syndicaux internationaux (à présent désignés par le sigle FSI) ont choisi de négocier directement avec les EMN.

¹ Commission européenne: «Transnational company agreements: Realising the potential of social dialogue», document de travail des services de la commission, SWD(2012) 264 final (Bruxelles, 2012) (non disponible en français).

² K. Papadakis (dir. de publication): *Shaping global industrial relations: The impact of international framework agreements*, BIT et Palgrave Macmillan, Genève, Basingstoke et New York, 2011 (non disponible en français).

³ Eurofound: «European Framework Agreement», dans *European Industrial Relations Dictionary*, Dublin, 2013 (non disponible en français).

⁴ C. Levinson: *International trade unionism*, Londres, Allen & Unwin, 1972.

-
90. Le dialogue social transnational a été facilité dans les années quatre-vingt à l'occasion d'un débat au niveau européen sur un projet de directive de la Commission européenne (la Directive «Vredeling») visant à rendre obligatoires les négociations entre la direction centrale des EMN et les travailleurs en cas de restructuration transnationale⁵. Un certain nombre d'EMN, notamment françaises, ont alors négocié des accords volontaires au niveau transnational. La plupart des accords initiaux conclus par les EMN françaises l'ont été à l'initiative de la direction de ces entreprises⁶. Le premier ACI a été signé en 1988 par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) et la direction du groupe français BSN (devenu depuis lors Danone). Des EMN de plusieurs autres pays, notamment l'Allemagne, ont également conclu un ACI depuis 1994.

Objectifs

91. Les FSI adaptent leur stratégie de négociation des ACI en fonction des particularités du secteur concerné. Dans les branches d'activité faiblement syndiquées, comme le textile et la production agricole, elles ont eu pour priorité de parvenir à des accords sur l'organisation des travailleurs (autrement dit, de négocier des accords énonçant un ensemble de droits). En revanche, dans les secteurs fortement syndiqués, tels l'automobile et l'aéronautique, elles se sont plutôt attachées à établir une relation pérenne avec la direction centrale des EMN en renforçant les dispositifs institutionnels au sein des commissions de suivi bipartites et en négociant l'amélioration progressive des accords collectifs (également appelés «conventions collectives»)⁷. La création d'un réseau international de syndicats d'EMN ou d'un «comité d'entreprise mondial» s'inscrit dans cette démarche de renforcement institutionnel. De nombreuses FSI ont également lancé des campagnes mondiales afin d'inciter les EMN à signer un ACI.
92. Dans les années quatre-vingt-dix, les FSI se sont efforcées de signer autant d'ACI que possible avec les EMN afin de créer une masse critique, qui inciterait d'autres EMN à suivre leur exemple. Toutefois, elles ont progressivement décidé de privilégier l'amélioration du contenu et de la mise en œuvre des ACI. En conséquence, la plupart d'entre elles ont durci leurs revendications: ainsi, les fédérations UNI Global Union et IndustriALL Global Union ont insisté pour inclure dans les accords des dispositions détaillées sur la syndicalisation (notamment des clauses de «neutralité» aux termes desquelles la direction d'une entreprise s'engage à ne pas intervenir durant une campagne de recrutement) et sur des mécanismes efficaces d'arbitrage, de médiation et de règlement des différends⁸.

⁵ I. da Costa et U. Rehfeldt: «Transnational collective bargaining at company level: Historical developments», dans K. Papadakis (dir. de publication): *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?*, Genève, BIT, 2008, pp. 43-64 (non disponible en français).

⁶ U. Rehfeldt: «European Works Councils: An assessment of French initiatives», dans W. Lecher et H.-W. Platzer (dir. de publication): *European Union: European Industrial Relations? Global challenge, national development and transitional dynamics*, Londres et New York, Routledge, 1998 (non disponible en français).

⁷ N. Hammer: «International Framework Agreements: Global industrial relations between rights and bargaining», dans *Transfer*, 11(4), 2005, pp. 511-530 (non disponible en français).

⁸ Voir, par exemple, IndustriALL: «IndustriALL Global Union's guidelines for Global Framework Agreements (GFAs)», Genève, 2014 (non disponible en français).

-
93. Il ressort des travaux de recherche menés sur ce sujet que les EMN utilisent parfois les ACI comme outil de communication pour renforcer leur image d'entreprise socialement responsable, respectueuse des normes sociales ⁹. Certaines EMN non européennes (y compris russes et japonaises) ont également signé des ACI pour s'affirmer comme entreprises «socialement responsables» en s'installant sur certains marchés ¹⁰. Un AET peut également être vu comme un outil de référence pour la comparaison en interne des pratiques en matière de ressources humaines ¹¹ ou pour la coordination et l'harmonisation transnationales des politiques dans ce domaine et d'autres objectifs similaires ¹², généralement exprimés dans les principes et engagements en matière de responsabilité sociale figurant dans les politiques de l'entreprise.
94. Plusieurs rapports du BIT et de l'OIE expliquent pourquoi certaines entreprises ne souhaitent pas négocier d'AET ¹³. Certaines doutent que les ACI apportent une quelconque valeur ajoutée aux politiques actives de RSE déjà mises en place par la plupart des entreprises concernées. D'autres ne connaissent pas précisément la portée des engagements pris par les EMN aux termes des ACI, ou les conséquences d'un renvoi direct aux conventions de l'OIT, notamment lorsqu'il existe des contradictions entre ces instruments et la législation nationale. D'autres encore craignent une réduction de leur marge de manœuvre lorsqu'elles ne contrôlent pas totalement le cycle de production, y compris dans leurs relations avec les sous-traitants et les fournisseurs, ou que les ACI soient utilisés pour exercer des pressions sur elles. Certaines préfèrent simplement traiter les questions sociales à l'échelon local. Enfin, d'autres entreprises refusent tout simplement l'insertion de clauses de «neutralité» dans les ACI, notamment les versions les plus récentes de ces accords, qu'elles considèrent comme incompatibles avec leur liberté d'expression, liberté civile fondamentale dont le respect conditionne l'exercice effectif de la liberté d'association conformément, notamment, à la Déclaration universelle des droits de l'homme (article 19), à la Déclaration sur les EMN (paragraphe 8) et aux précédents de l'OIT ¹⁴.

⁹ F. Hadwiger: [«Accords-cadres mondiaux: Atteindre le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales»](#), document d'information, Genève, BIT, 2015; et *Contracting international employee participation: Global Framework Agreements*, Springer, 2018.

¹⁰ K. Papadakis: «Signing International Framework Agreements: Case studies from South Africa, Russia and Japan», document de travail sur le dialogue n° 4, Genève, BIT, 2009.

¹¹ M. Frapard: [«Les accords d'entreprise transnationaux: Les firmes peuvent-elles s'autoréguler en matière sociale?»](#), Presses des Mines/La Fabrique de l'Industrie, Paris, 2018.

¹² CIF-OIT: *Transnational company agreements: Issues, approaches and practices. A guide for employers' organizations and companies*, Turin, 2018 (non disponible en français).

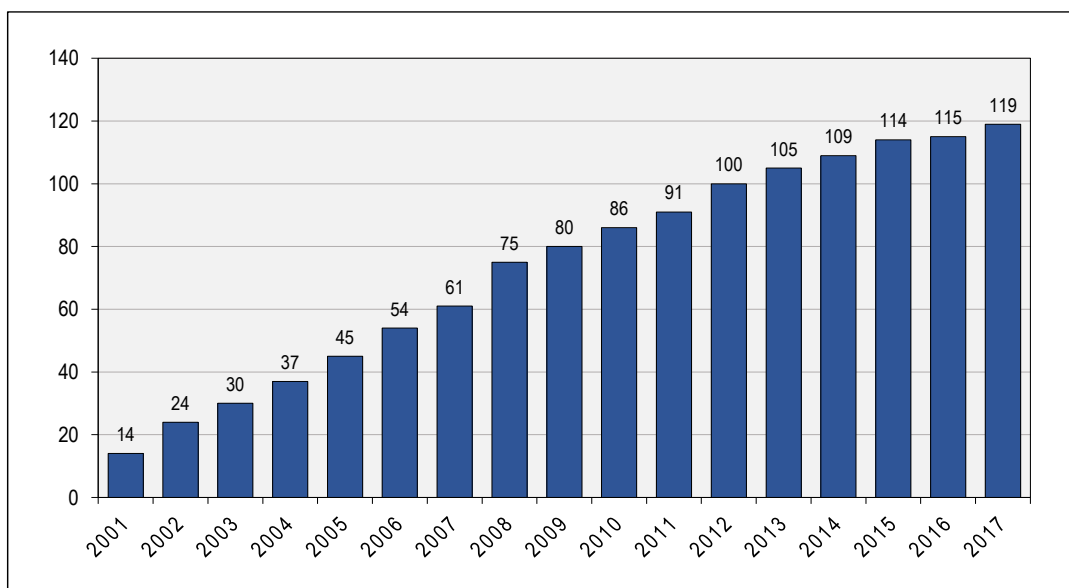
¹³ OIE: *International framework agreements: An employers' guide*, version mise à jour, Genève, août 2007 (non disponible en français); CIF-OIT: *ibid*.

¹⁴ Le Comité de la liberté syndicale a déclaré à cet égard: «Bien qu'il ait souligné à de nombreuses reprises l'importance qu'il attache à la liberté d'expression comme corollaire fondamental de la liberté syndicale et de l'exercice des droits syndicaux, le comité considère aussi qu'elles ne devraient pas devenir des droits concurrents, l'un visant l'élimination de l'autre.», cas n° 2683 (Etats-Unis), rapport n° 357, BIT, Genève, 2010, paragr. 584.

Nombre, contenu et évolution

95. Entre 1988 et 2017, 336 AET ont été signés, dont 183 ACI et 153 ACE (concernant 131 et 72 entreprises, respectivement)¹⁵, 36 des 183 ACI¹⁶ constituant une reconduction. Les ACI et les ACE ont chacun leur propre logique. De très rares EMN, principalement françaises, ont signé à la fois un ACI et un ACE. Les EMN des pays scandinaves (Danemark, Norvège et Suède) et des Pays-Bas ont signé exclusivement des ACI, mais pas d'ACE. Seuls certains AET restent en vigueur, car nombre d'entre eux étaient à durée déterminée et n'ont pas été prorogés. Dans certains cas, les sociétés signataires ont disparu par fusion ou acquisition, comme GM Europe, GDF Suez et Rhodia; parfois, ces changements n'ont pas eu d'incidence concrète sur la validité de l'accord, qui a été repris par la nouvelle entité (par exemple, GDF Suez, devenue Engie, et France Telecom, devenue Orange). Une étude du BIT a identifié 119 ACI en vigueur en 2017 (voir figure 1).

Figure 1. Evolution du nombre d'ACI *



* Accords en vigueur, à l'exclusion des reconductions.

Source: BIT: [International Framework Agreements in the food retail, garment and chemicals sectors: Lessons learned from three case studies](#), Département des politiques sectorielles, Genève, mis à jour pour le présent rapport, 2018 (non disponible en français).

Accords-cadres internationaux (ACI)

96. Les ACI traitent principalement des droits fondamentaux au travail et de la responsabilité sociale. Presque tous renvoient expressément à la Déclaration de 1998 ou énumèrent les huit conventions fondamentales de l'OIT et les instruments connexes¹⁷. D'autres ACI – dont le

¹⁵ U. Rehfeldt: «A mapping of the transnational company agreements: Inventory and dynamic», dans F. Guarriello et C. Stanzani (dir. de publication): *Trade union and collective bargaining in multinationals: From international legal framework to empirical research*, Milan, FrancoAngeli, 2018 (non disponible en français).

¹⁶ Calculs fondés sur la base de données Commission européenne/BIT et les sites des FSI.

¹⁷ Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention (n° 135) sur les représentants des travailleurs, 1971; convention (n° 105)

nombre est en augmentation constante – renvoient également à d’autres normes et directives internationales. La majorité des ACI font désormais référence aux Principes directeurs de l’OCDE, à la Déclaration universelle des droits de l’homme et au Pacte mondial des Nations Unies. Certains mentionnent également les Principes directeurs des Nations Unies, depuis leur adoption en 2011. Un nombre plus restreint – mais croissant – d’ACI renvoie également à la Déclaration sur les EMN¹⁸. D’autres sujets figurent dans les ACI signés plus récemment, notamment la durée du travail et la SST et, plus rarement, certaines mesures d’anticipation des changements et des restructurations. Une étude du BIT portant sur 104 ACI montre que les dispositions relatives à l’environnement sont devenues plus nombreuses et plus précises dans les ACI récemment conclus, conformément à l’Accord de Paris sur les changements de climatiques (2015)¹⁹. Quelques entreprises (17) qui avaient déjà signé un ACI sur les droits fondamentaux du travail en ont conclu un autre sur des sujets plus ciblés, notamment la SST. Un rapport du BIT sur les ACI signés par les EMN françaises relève une tendance à l’insertion de clauses sur les politiques de ressources humaines, notamment la gestion responsable de l’emploi et des compétences, et l’attractivité des conditions d’emploi et de travail²⁰. Quelques ACI concernent exclusivement la représentation transnationale des travailleurs²¹.

97. Les ACI sont essentiellement un phénomène européen: plus de 85 pour cent (156 sur 183) ont été signés par 104 multinationales européennes, dont 101 d’Europe continentale, principalement en France et en Allemagne (voir figure 2). Seules 26 EMN non européennes ont signé un ACI: Brésil (six); Etats-Unis (cinq); Afrique du Sud, Indonésie et Japon (trois); Australie, Canada, Malaisie, Nouvelle-Zélande, Qatar et Fédération de Russie (un). Certains ACI n’ont qu’une portée régionale, limitée à l’Amérique latine ou à l’Asie. Les ACI peuvent aussi avoir été cosignés par des syndicats nationaux et des FSE; 24 d’entre eux l’ont été par un CEE ou un CEM, le plus souvent dans des EMN du secteur métallurgique allemand. Depuis 2006, les CEE ont pratiquement cessé de cosigner des ACI, ce qui reflète la baisse du nombre de nouveaux ACI au sein des entreprises allemandes. Ils participent souvent à la rédaction et au suivi des ACI, essentiellement signés par des EMN où existait déjà un CEE.

sur l’abolition du travail forcé, 1957; convention (n° 100) sur l’égalité de rémunération, 1951; convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 138) sur l’âge minimum, 1973; et convention (n° 182) sur les pires formes du travail des enfants, 1999.

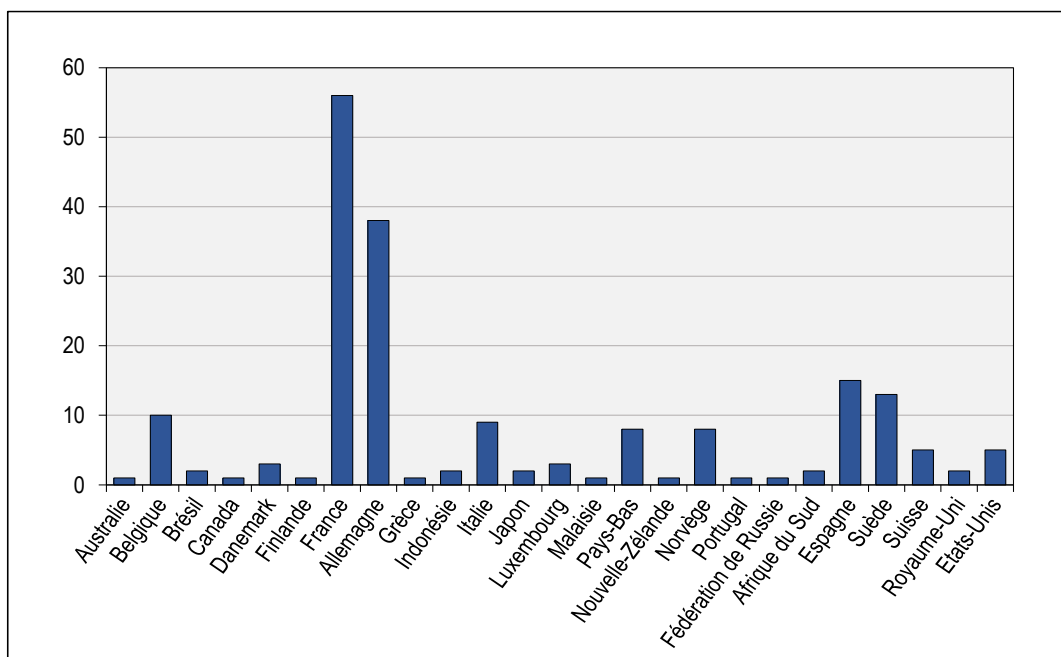
¹⁸ F. Hadwiger, 2015, *op. cit.*

¹⁹ BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde 2018: Une économie verte et créatrice d’emplois*, Genève, 2018, p. 95.

²⁰ R. Bourguignon et A. Mias: *Les accords-cadres internationaux: étude comparative des ACI conclus par les entreprises françaises*, Paris, BIT, 2017.

²¹ Falck (2005); Skandia (2004); Nordea (2001); et Barclays Afrique (1999).

Figure 2. ACI, par pays d'origine de l'entreprise, 2018



Source: BIT, base de données Commission européenne/BIT sur les AET.

- 98.** Les entreprises signataires d'ACI se concentrent dans un nombre restreint de branches d'activité, notamment le secteur secondaire, et en particulier la métallurgie (30 EMN) et le bâtiment (18 EMN). Dans le secteur tertiaire, on observe une concentration dans les branches des communications (11 EMN) et du commerce (huit EMN). Il convient de souligner que peu d'ACI ont été signés dans les secteurs de la confection (deux EMN) et des transports (quatre EMN). Trois FSI ont joué un rôle de premier plan dans la négociation des ACI, à savoir IndustriALL Global Union, UNI Global Union et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (53, 25 et 25 EMN, respectivement).

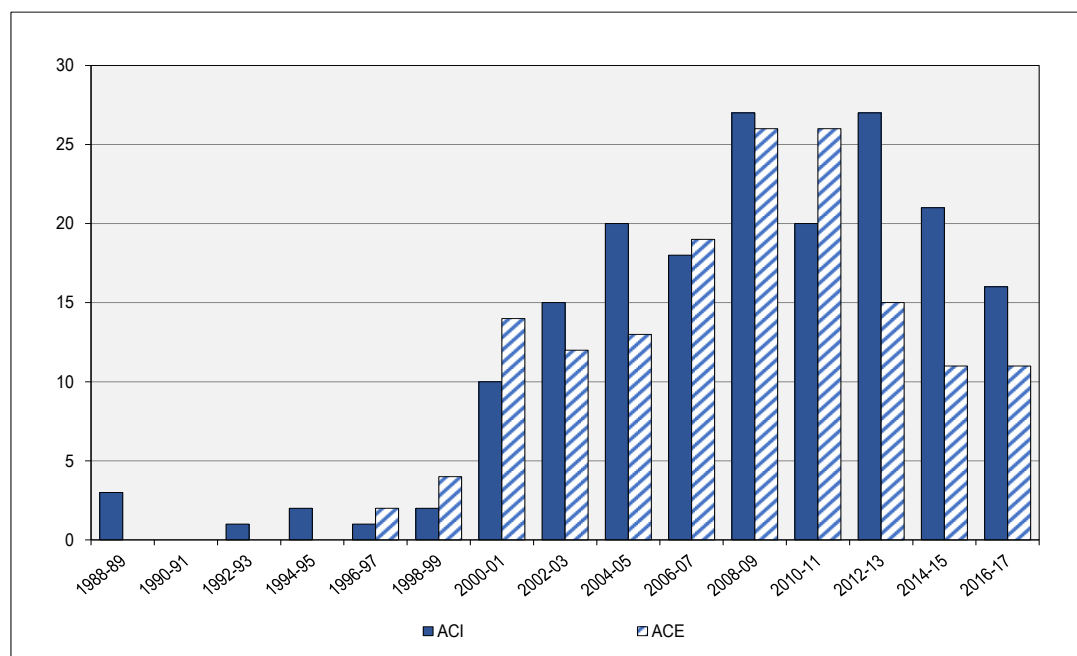
Accords-cadres d'entreprise (ACE)

- 99.** Il est établi que 72 EMN ont conclu 153 ACE, mais on ignore le nombre total de ce type d'accords, notamment ceux qui ont été signés par des CEE. Selon une étude menée sur les EMN de l'industrie métallurgique allemande, on estime qu'un tiers des accords dans ce secteur ont un caractère informel et n'ont pas été rendus publics par le CEE ou la direction ²². Ayant un champ d'application plus large que les ACI, les ACE portent notamment sur la restructuration des entreprises, la RSE, la formation, la SST, l'égalité et le dialogue social. Les restructurations constituent le thème central de la plupart des ACE, en particulier ceux signés par des EMN françaises: 33 entreprises françaises ont signé plus de la moitié des ACE (81 sur 153), et 15 entreprises allemandes en ont signé 26. Deux filiales de sociétés américaines ont également conclu de nombreux ACE, à savoir General Motors Europe (dix) et Ford Europe (cinq); ces deux sociétés ont leur siège social en Allemagne, où se trouve l'essentiel de leurs effectifs européens, et la gestion des ressources humaines se déroule en partie selon les pratiques allemandes.

²² T. Müller, H.-W. Platzer et S. Rüb: *Transnational company agreements and the role of European Works Councils in negotiations*, ETUI, rapport 127, Bruxelles, 2013.

- 100.** Les signataires des ACE sont plus variés que ceux des ACI: 110 des 153 ACE ont été signés par des CEE (ou organismes similaires), et près de la moitié (75) l'ont été par un seul CEE. On constate également des distinctions selon le pays d'origine: les EMN françaises préfèrent négocier avec les représentants syndicaux, les EMN allemandes avec un CEE ²³. En 2006, la Fédération européenne des travailleurs de la métallurgie (FETM) a adopté une procédure dite «de mandat», qui lui permet de négocier et de signer des ACE au nom de ses organisations affiliées dans les EMN ²⁴; d'autres FSE lui ont emboité le pas. Depuis 2006, un nombre croissant d'ACE a été signé par une FSE (soit 24 ACE, dont 23 signés par neuf EMN françaises). Cependant, la plupart des ACE ne sont signés que par un CEE.
- 101.** Depuis 2012, le nombre d'AET signés chaque année a diminué (voir figure 3). Si l'on exclut les reconductions, ce recul est plus marqué pour les ACI, quoique moins sensible que pour les ACE (voir figure 4). Plusieurs facteurs peuvent expliquer cet état de fait: s'agissant des ACI, la baisse semble inévitable lorsque les FSI privilégient l'amélioration de la qualité et la mise en œuvre effective des accords; en outre, les négociations se sont tendues lorsque les FSI ont présenté de nouvelles revendications sur les dispositions minimales des ACI.

Figure 3. Nombre d'AET, 1988-2017

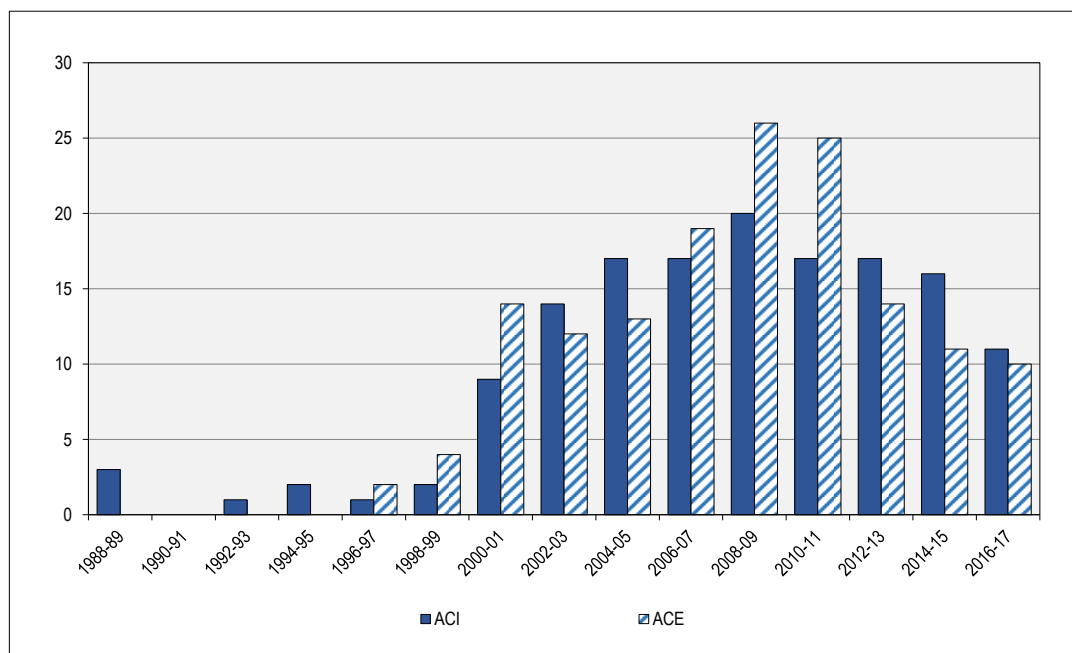


Source: BIT.

²³ U. Rehfeldt: «L'enjeu des canaux multiples de représentation pour la négociation collective d'entreprise transnationale», dans I. Daugareilh (dir. de publication): *Le dialogue social dans les instances transnationales d'entreprises européennes*, Presses universitaires de Bordeaux, 2013, pp. 141-163; H.-W. Platzer et S. Rüb: «It takes two to tango: Management and European company agreements», dans *Transfer*, 20(2), 2014, pp. 255-270.

²⁴ FETM: *Internal EMF procedure for negotiations at multinational company level*, Fédération européenne des travailleurs de la métallurgie, Bruxelles, juin 2006.

Figure 4. Nombre d'AET, 1988-2017, à l'exclusion des reconductions



Source: BIT.

- 102.** Le nombre d'AET (ACI et ACE confondus) signés par des entreprises allemandes a nettement diminué, ce qui pourrait refléter la confidentialité qui caractérise souvent les négociations et les accords entre les CEE et les EMN allemandes²⁵; il se pourrait aussi que les parties poursuivent les négociations mais préfèrent ne pas rendre leurs accords publics. La dynamique actuelle des ACE est presque exclusivement portée par les EMN françaises, qui ont signé 28 des 37 accords de ce type conclus entre 2012 et 2017.

Anticipation des changements et gestion des restructurations

- 103.** L'anticipation et la gestion des restructurations constituent le sujet central des ACE qui comportent des clauses sur les tendances prospectives de l'emploi et la gestion des compétences. Les AET qui traitent des restructurations se scindent en deux catégories: les accords «de procédure» et les accords «de fond»²⁶. Les AET *de procédure* fixent les principes généraux permettant de prévoir ou d'accompagner les processus de restructuration à venir, notamment les modalités de consultation des représentants des travailleurs, et d'autres mesures telles que le développement des compétences, l'aide au reclassement externe et la mobilité au sein de l'entreprise. Les dispositions des AET *de fond* permettent de gérer concrètement les cas spécifiques de restructuration au moyen de règles portant sur la sécurité de l'emploi, l'organisation du travail et, le cas échéant, le choix des produits et sites de production concernés; ces accords comportent parfois un engagement d'éviter les fermetures d'usines et les licenciements forcés, ou des garanties pour les salariés faisant

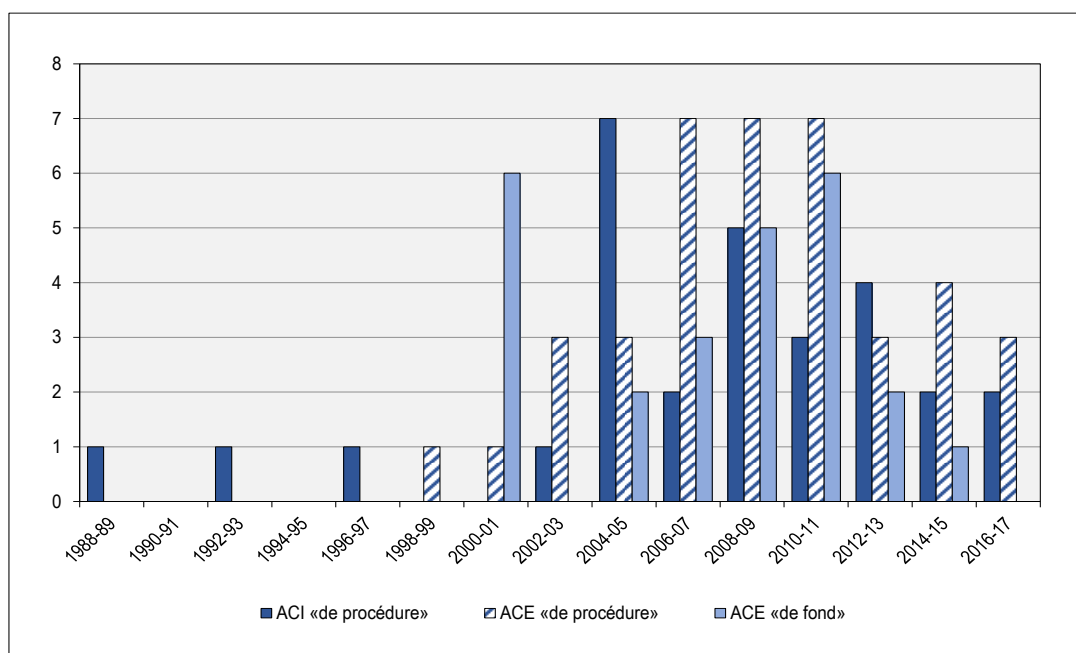
²⁵ T. Müller, H.-W. Platzer et S. Rüb, 2013, *op. cit.*

²⁶ I. da Costa et U. Rehfeldt: «Transnational restructuring agreements: General overview and specific evidence from the European automobile sector», dans K. Papadakis (dir. de publication): *Shaping global industrial relations: The impact of international framework agreements*, BIT et Palgrave Macmillan, Genève, Basingstoke et New York, 2011, pp. 143-163 (non disponible en français).

l'objet d'un reclassement externe. L'industrie automobile européenne a eu recours aux AET pour la restructuration des entreprises lors de la crise de 2008.

- 104.** Peu d'ACI traitent de la gestion du changement et de la restructuration des entreprises, leurs dispositions portant presque exclusivement sur les aspects procéduraux. A ce jour, il semblerait que les sociétés Danone et Volkswagen soient les seuls exemples d'application effective des règles relatives aux restructurations figurant dans un ACI. Le fait que 28 des 39 ACE et 20 des 29 ACI de procédure comportant des clauses relatives à la restructuration de restructurationaient été signés par des EMN françaises²⁷ s'explique principalement par l'existence d'une philosophie de la gestion des ressources humaines axée sur le dialogue dans les entreprises autrefois nationalisées et par les dispositions législatives françaises, qui imposent aux grandes entreprises l'obligation de négocier tous les trois ans un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, afin de prévenir ou d'accompagner les restructurations par des mesures de préservation de l'emploi (évaluation des compétences, formation et mobilité professionnelle et géographique) et d'incitation aux départs volontaires. Cela pourrait expliquer l'augmentation soudaine, après 2006, du nombre d'ACE comportant des clauses procédurales sur la restructuration et de certains ACI comportant des dispositions similaires.

Figure 5. Nombre d'AET traitant des restructurations et de l'anticipation des changements, 1988-2017



Source: I. da Costa et U. Rehfeldt, 2011, *op. cit.*, pp. 143-163. Chiffres actualisés selon la base de données Commission européenne/BIT sur les AET.

Accords multi-entreprises transnationaux et autres formes d'accords d'entreprise transnationaux (AET)

- 105.** En réponse à la catastrophe du Rana Plaza au Bangladesh (2013), les négociations entre les syndicats et plusieurs entreprises ont abouti à la signature d'un accord-cadre sectoriel juridiquement contraignant entre IndustriALL Global Union, UNI Global Union et plusieurs multinationales (220 acheteurs de vêtements couvrant plus de 2 millions de travailleurs)

²⁷ K. Papadakis: «Transnational company agreements on enterprise restructuring», Dialogue in Brief No. 2, Genève, BIT, 2010 (non disponible en français).

possédant des unités de production au Bangladesh (1 700 usines): à savoir l'Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments, le BIT assurant la présidence neutre du comité d'orientation. En 2014, IndustriALL Global Union et plusieurs EMN ont signé un Protocole d'accord «Action, collaboration, transformation», afin de mettre en place un mécanisme de négociation collective au niveau sectoriel, notamment sur les salaires, dans plusieurs pays fournisseurs.

106. UNI Global Union a également signé un certain nombre d'accords, non pas avec des EMN, mais avec des syndicats du secteur postal (ABU, APPU, EurMed, PAPU et UPU) et une fédération de syndicats nationaux du secteur bancaire en Amérique latine (FELABAN) en 2014. En 2011, IndustriALL Global Union (alors Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM)) et le Comité international des relations professionnelles des employeurs de l'industrie chimique ont signé un accord sur le «Dialogue social mondial dans l'industrie chimique» prévoyant l'échange régulier d'informations sur les relations professionnelles et d'autres questions émergentes²⁸. A la suite d'une plainte déposée en 2012, l'ITF, UNI Global Union et la Deutsche Post-DHL ont signé en 2014 et 2015 deux protocoles d'accord, aux termes desquels les parties s'engageaient notamment à poursuivre le dialogue sur l'emploi et les relations professionnelles – entente intervenue grâce à la médiation du Point de contact allemand pour les Principes directeurs de l'OCDE.
107. Depuis 2015, le «Solvay Global Forum» – variante de CEM – a signé avec la direction de la société Solvay une série d'accords introduisant notamment un socle de prestations sociales au sein de l'entreprise (congrés de maternité, soins médicaux, assurance-invalidité et assurance-vie) pour tous les travailleurs directement employés par le groupe²⁹.
108. Certaines organisations ont également signé des accords-cadres multi-entreprises sans intervention directe d'une FSI ou d'organisations patronales nationales ou internationales; ainsi, en Indonésie, les syndicats locaux, les propriétaires d'usines et les principales EMN du secteur des vêtements de sport ont signé en 2011 un protocole afin de promouvoir la liberté syndicale dans le secteur du textile, de la confection et de la chaussure, qui établit des procédures détaillées de règlement des griefs pour les infractions à la législation sur la liberté syndicale dans les usines participantes³⁰.

Mise en œuvre et résultats

109. La plupart des AET prévoient la mise en place d'organes de suivi, paritaires ou bipartites, qui se réunissent une fois par an. Dans les ACE, il s'agit d'habitude du CEE. Quant aux ACE négociés par une FSE, les dirigeants de cette dernière gèrent les activités de suivi, la plupart du temps en coopération avec les membres du CEE. S'agissant des ACI, les responsables des FSI participent généralement aux activités des organes de suivi, parfois avec les membres des syndicats nationaux, des CEE, des CEM, voire avec toutes ces entités à la fois. Il arrive souvent que la direction s'engage à présenter périodiquement des rapports basés sur les

²⁸ BIT: *International Framework Agreements in the food retail, garment and chemicals sectors: Lessons learned from three case studies*, Département des politiques sectorielles, Genève, 2018, p. 54 (non disponible en français).

²⁹ *Ibid.*, p. 51.

³⁰ T. Connor, A. Delaney et S. Rennie: «The Freedom of Association Protocol: A localised non-judicial grievance mechanism for workers' rights in global supply chains», dans Non-Judicial Redress Mechanisms Report, Series, No. 19, SSRN, 2016 (non disponible en français).

indicateurs de performance et à procéder à des audits réguliers, auxquels les fournisseurs sont parfois appelés à contribuer ³¹. Ainsi, l'ACI ENEL 2013 comporte un système élaboré de comités multilatéraux (par exemple sur la SST, la diversité et la formation), chargés de formuler des recommandations conjointes; le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) du BIT est intervenu pour appuyer ces activités, principalement au moyen de cours de formation ³². Certains ACI conclus récemment prévoient des visites annuelles sur site, généralement limitées aux filiales, pour y effectuer des contrôles de conformité ³³. Plus rarement, les EMN et les FSI effectuent ensemble des visites dans les filiales de la société concernée, voire au-delà, pour y surveiller la mise en œuvre des ACI: par exemple, en application de l'ACI Solvay-IndustriALL Global Union, un comité paritaire syndical-patronal a visité des sites Solvay dans cinq pays et mené des inspections annuelles dans six pays pour y contrôler la mise en œuvre des mesures de SST ³⁴.

110. La plupart des ACE établissent des mécanismes internes de règlement des différends, la priorité étant donnée au niveau local. Les ACI récents comportent souvent des dispositions très détaillées à cet égard; si un différend ne peut être réglé au niveau local, il existe une procédure à plusieurs niveaux, où interviennent la direction nationale de l'entreprise, les syndicats, l'EMN, les FSI et les organisations nationales affiliées. En dernier ressort, le différend se règle généralement entre les signataires, sans intervention du gouvernement.
111. Certains ACI disposent que, si les parties ne peuvent régler elles-mêmes le différend, celui-ci peut être soumis par consentement mutuel à un médiateur externe choisi conjointement. L'ACI Tchibo de 2016 prévoit ainsi que les deux parties peuvent demander l'assistance du BIT en matière de médiation et d'arbitrage, auquel cas les parties «s'engagent à respecter ses recommandations finales». L'ACI Auchan de 2015 prévoit que les parties peuvent soumettre un différend non résolu à un tiers arbitre choisi conjointement, mais doivent partager les coûts de l'arbitrage. Ces mécanismes de règlement des différends n'ont pas été utilisés à ce jour.

³¹ F. Hadwiger: «Accords-cadres mondiaux: Atteindre le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales», document d'information, Genève, BIT, 2015.

³² M. Cirioni et M. Zito: «The Enel, Bosch and Salini-Impregilo agreements», dans F. Guarriello et C. Stanzani (dir. de publication), *Trade union and collective bargaining in multinationals: From international legal framework to empirical research*, Milan, FrancoAngeli, 2018 (non disponible en français).

³³ U. Rehfeldt: «The Renault, Engie (GDF Suez) and Solvay agreements: The “French imprint”», dans F. Guarriello et C. Stanzani, 2018, *op. cit.* (non disponible en français).

³⁴ BIT: *International Framework Agreements in the food retail, garment and chemicals sectors: Lessons learned from three case studies*, Département des politiques sectorielles, Genève, 2018, p. 51 (non disponible en français).

112. Des travaux de recherche récents sur les ACI montrent que, dans la pratique, les différends se règlent généralement de manière informelle, souvent au moyen d'échanges téléphoniques entre les représentants des signataires³⁵. A ce jour, aucun différend n'a fait l'objet de recours judiciaire ni n'a donné lieu à la dénonciation d'un ACI par une FSI, ce qui traduit une préférence pour le règlement consensuel des différends et le maintien d'un dialogue permanent. Les EMN jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre des ACI lorsqu'elles peuvent adapter leurs activités au contexte local et régler les problèmes sur-le-champ, et que les parties concernées, notamment la direction locale, s'engagent à résoudre les différends³⁶.
113. On entend parfois affirmer que les parties prenantes au niveau local (responsables des filiales d'EMN, fournisseurs, syndicats, etc.) sont insuffisamment informées des dispositions contenues dans les ACI – ce qui en réduirait l'impact – et que, même lorsqu'elles les connaissent, elles en comprennent mal la finalité et participent rarement à leur négociation, ce qui pourrait signifier que les intéressés ne tirent pas pleinement parti des avantages potentiels des ACI. Une autre lacune des ACI tiendrait à la faiblesse des liens entre les syndicats locaux et les FSI signataires³⁷, ce qui pose la question des moyens que les parties pourraient employer pour mieux faire connaître l'ACI et renforcer les capacités des travailleurs et des entités économiques liées aux EMN signataires, afin que toutes les parties intéressées, au-delà de la haute direction des EMN et des FSI, se l'approprient collectivement. Ces incertitudes soulèvent d'autres interrogations, à savoir la transparence des chaînes d'approvisionnement, l'opportunité d'affecter des ressources supplémentaires aux mesures de suivi et de mise en œuvre, et la nécessité d'établir des mécanismes de règlement des différends plus solides³⁸.

Résultats présentant un intérêt pour les chaînes d'approvisionnement mondiales

114. La mise en œuvre des ACI dans les filiales des EMN est beaucoup mieux connue que la situation chez les fournisseurs et sous-traitants. Les études menées sur le sujet montrent notamment que, s'ils sont correctement mis en œuvre, les ACI peuvent contribuer au règlement des conflits locaux et à la tenue de campagnes de recrutement syndical qui permettent d'améliorer les taux de syndicalisation et de reconnaissance syndicale ainsi que les conditions de travail par la négociation collective.

Encadré 6 ACI: Résultats choisis

En 2015, un ACI signé dans une filiale d'EMN en Colombie a permis la création d'un syndicat de 7 000 membres (60 pour cent des effectifs) qui a pu négocier une convention collective sur les conditions de travail et les salaires et prévenir les licenciements lorsque la filiale a été vendue. Au Brésil, les syndicats locaux d'une chaîne d'approvisionnement d'un constructeur automobile se sont appuyés sur l'ACI pour faire réintégrer des représentants syndicaux licenciés et négocier une nouvelle convention collective améliorant les conditions de travail.

³⁵ F. Guarriello et C. Stanzani, 2018, *op. cit.*

³⁶ BIT, 2018, *op. cit.*

³⁷ J. Sydow, M. Fichter, M. Helfen *et al.*: «Implementation of Global Framework Agreements: Towards a multi-organizational practice perspective», dans *Transfer*, 20(4), 2014, pp. 489-503; BIT, 2018, *op. cit.*, p. 20 (non disponible en français).

³⁸ BIT, 2018, *op. cit.*, p. 30.

Des résultats similaires ont été obtenus grâce à la mise en œuvre d'un ACI par un constructeur automobile français dans les usines de ses sous-traitants et filiales au Maroc et en Turquie; un ACI conclu dans une EMN du secteur des télécommunications a permis de créer plusieurs sections syndicales dans ses filiales africaines.

En Inde, la signature d'un ACI dans une EMN du secteur de la sécurité a entraîné une augmentation du nombre de travailleurs syndiqués et permis la conclusion d'une convention collective couvrant près de 200 000 travailleurs. De même, au Myanmar, l'ACI conclu dans une EMN du secteur de la confection a servi de cadre à la signature d'une convention collective chez un sous-traitant et à la reconnaissance des droits syndicaux. En Chine, un ACI conclu dans une EMN du secteur chimique a permis de porter le taux de syndicalisation aux deux-tiers de la main-d'œuvre.

Aux Etats-Unis, certains ACI signés par des EMN européennes ont favorisé la réussite de campagnes d'accréditation syndicale dans les filiales et chez les fournisseurs de ces EMN, améliorant ainsi la communication entre la direction et les syndicats locaux ainsi que les conditions de travail, notamment la SST.

Source: U. Rehfeldt: «A mapping of the transnational company agreements: Inventory and dynamic», 2018, *op. cit.*, *International Framework Agreements in the food retail, garment and chemicals sectors: Lessons learned from three case studies*, Département des politiques sectorielles, Genève, 2018 (non disponible en français). pp. 41 et 53; M. Fichter et D. Stevis: «Global framework agreements in a union-hostile environment: The case of the USA», SSRN, 2013; J. Barreau et A. Ngaha: «L'application d'accords-cadres internationaux (ACI): Enjeux et déterminants», dans *Economies et Sociétés, Socio-Economie du travail*, 35, 5/2023, pp. 631-660.

115. L'incidence des ACI sur d'autres droits fondamentaux du travail – comme l'élimination du travail des enfants et du travail forcé et la non-discrimination – n'a pas fait l'objet de travaux de recherche aussi poussés. Par ailleurs, on possède peu d'information sur les effets de ces accords chez les fournisseurs de deuxième et troisième rangs³⁹. Très peu d'études de cas empiriques traitent des répercussions des ACI sur l'ensemble des chaînes d'approvisionnement, et l'on ignore si les effets attendus par la direction, par exemple l'accroissement de la compétitivité ou de la productivité, se sont matérialisés. En outre, les données sur l'amélioration des conditions de travail résultant des ACI restent fragmentaires⁴⁰.

Nature juridique des accords d'entreprise transnationaux (AET)

116. Les AET sont volontaires. Aucun cadre juridique ne réglementant leur conception ou leur mise en œuvre, ils ne sont pas exécutoires comme la plupart des conventions collectives nationales⁴¹. Toutefois, ils peuvent devenir juridiquement contraignants s'ils sont mis en œuvre par l'intermédiaire de conventions collectives nationales⁴² ou si leurs signataires expriment l'intention, comme dans le cas de l'Accord de 2013 sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh. Selon certains experts, la mise en œuvre effective dépend moins du statut juridique des AET que de la détermination des responsables locaux

³⁹ F. Hadwiger, 2015, *op. cit.*

⁴⁰ BIT, 2018, *op. cit.*, p. 59.

⁴¹ A. Sobczak: «The legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility», dans K. Papadakis, 2011, (dir. de publication): *Shaping global industrial relations: The impact of international framework agreements*, BIT et Palgrave Macmillan, Genève, Basingstoke et New York, pp. 115-130 (non disponible en français).

⁴² Les ACI de Total (2005), PSA (2010) et EADS (2010) prévoient la mise en œuvre de ces accords au moyen des conventions collectives.

et des représentants du personnel à cet égard ⁴³. Le débat sur la nature juridique des ACI, qui est loin d'être achevé ⁴⁴, a souvent été suscité par l'action législative de l'UE – peu concluante à ce jour – visant à réglementer les AET.

Encadré 7

Le débat sur la régulation des AET au sein de l'Union européenne

Conformément à son Agenda social 2005-2010, la Commission européenne a annoncé en 2005 l'élaboration d'un «cadre juridique facultatif» pour les négociations collectives transnationales, afin de réglementer la négociation des AET.

A l'issue des travaux d'un groupe d'experts de l'UE sur les AET, créé en 2009, avec la participation de représentants du BIT et du Parlement européen en qualité d'observateurs, la Commission européenne a publié un rapport proposant des «conclusions opérationnelles» et de «nouvelles options», mais s'est abstenue d'y donner suite au moyen d'une proposition d'instrument législatif. Les organisations d'employeurs, et notamment BusinessEurope, ont exprimé leur opposition à la mise en place d'un cadre juridique, s'inscrivant en faux contre l'hypothèse sous-tendant ces conclusions, à savoir que l'absence de règles de l'UE sur les AET découragerait les EMN de conclure ce type d'accord; elles ont également exprimé leur préférence pour des accords au cas par cas et souligné les écueils pratiques et juridiques que poserait l'élaboration d'un cadre juridique européen.

La Confédération européenne des syndicats (CES) a poursuivi sa campagne en faveur d'un cadre optionnel, soutenu par une résolution du Parlement européen en 2013. En 2014, elle a demandé au Conseil de l'Union européenne d'élaborer un texte conférant un caractère obligatoire aux AET, au même titre que les conventions collectives nationales, dans les Etats membres de l'UE. En 2016, elle a proposé un projet de décision pour adoption par le Conseil.

La CES proposait, entre autres: l'adoption de dispositions permettant aux parties signataires de divulguer un mandat de négociation; une clause de «maintien des acquis»; la possibilité de médiation volontaire des différends par un tiers neutre; l'établissement, par la Commission européenne, d'une liste des médiateurs disponibles; l'enregistrement officiel des AET et la possibilité d'accès public, en ligne, au texte des AET.

Source: Commission européenne: «Transnational company agreements: Realising the potential of social dialogue», document de travail des services de la commission, SWD(2012) 264 final; et *Report on cross-border collective bargaining and transnational social dialogue* (2012/2292 (INI)), Strasbourg, Parlement européen, 2013.

117. La structure organisationnelle du BIT ne prévoit aucun rôle institutionnel ni régulateur pour les AET ⁴⁵. En revanche, le Bureau est intervenu à plusieurs titres en rapport avec les ACI. Premièrement, par l'intermédiaire du Directeur général, il a été témoin de la signature de nouveaux accords, parfois même à son siège de Genève ⁴⁶. Deuxièmement, quelques accords ont été enregistrés officieusement auprès du BIT à la demande des signataires ⁴⁷, sans autres conséquences pour eux ou pour l'Organisation. Troisièmement, le Bureau a pris acte du rôle éventuel qui lui serait confié en matière de médiation et de règlement des différends, option prévue dans deux ACI récemment signés mais pas encore utilisée à ce jour ⁴⁸. Quatrièmement, le Bureau (notamment par l'intermédiaire d'ACTRAV et du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) a apporté son soutien aux mandants au moyen de

⁴³ A. Sobczak: «Ensuring the effective implementation of transnational company agreements», dans *European Journal of Industrial Relations*, 18(2), 2012, pp. 139-151 (non disponible en français).

⁴⁴ M.-A. Moreau: *La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017: originalité, nature, fonctions*, Paris, BIT, 2017.

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ Par exemple, l'accord IndustriALL Global Union-ISP-EDF, mai 2018.

⁴⁷ L'accord H&M-IndustriALL Global Union stipule qu'il doit être enregistré auprès du BIT.

⁴⁸ Tchibo-IndustriALL Global Union (2016) et Asos-IndustriALL Global Union (2017).

sessions et d'outils de formation (en particulier au Centre international de formation de l'OIT, Turin) sur les thèmes liés aux AET. Enfin, il a mené des travaux de recherche approfondis sur les AET en collaboration avec certains signataires d'ACI. En 2013, il a collaboré étroitement avec la Commission européenne à la création d'une base de données conjointe sur les AET, mise à jour en 2018 ⁴⁹.

⁴⁹ Commission européenne: «Transnational company agreements: Realising the potential of social dialogue», document de travail des services de la commission, SWD(2012) 264 final (Bruxelles, 2012) (non disponible en français).

Chapitre 5. Responsabilité sociale des entreprises, initiatives privées de contrôle de conformité et dialogue social transnational

118. L'expression «responsabilité sociale de l'entreprise» (RSE) est employée pour décrire la responsabilité des entreprises envers la société; elle traduit «la façon dont les entreprises prennent en considération les effets de leurs activités sur la société et affirment leurs principes et leurs valeurs tant dans l'application de leur méthodes et procédés internes que dans leurs relations avec d'autres acteurs. La RSE est une initiative volontaire dont les entreprises sont le moteur et se rapporte à des activités dont on considère quelles vont plus loin que le simple respect de la loi ¹.»
119. Sous les expressions génériques de «RSE», «initiative privée de contrôle de conformité (IPCC)» et «conduite responsable des affaires», les entreprises adoptent et appliquent divers processus – ou y participent ou y souscrivent – qui visent à observer et les principes internationalement reconnus et/ou mettre en œuvre les normes ou orientations sur la conduite responsable des affaires, notamment dans le domaine des droits du travail. Cette démarche peut revêtir diverses formes – codes de conduite destinés aux entreprises ou aux fournisseurs; mécanismes établis par le secteur d'activité concerné; initiatives multipartites et autres mesures semblables –, dont chacune a une finalité et des structures et méthodes différentes. Les codes de conduite des entreprises intègrent souvent des politiques officielles qui se reflètent dans leurs stratégies, plans de mise en œuvre et activités connexes, afin d'orienter et de diriger l'action de tous leurs employés ². Les codes de conduite des fournisseurs intègrent généralement des normes minimales, y compris la législation nationale, que ceux-ci sont tenus d'observer sous peine de résiliation du contrat commercial qui les lie. Les initiatives sectorielles et multipartites traitent généralement de la RSE en rapport avec un secteur d'activité, un produit ou un thème donnés, comme la protection de l'environnement, la SST, le travail des enfants, le travail forcé, les conditions de travail, les droits de l'homme, les peuples autochtones ou la participation communautaire. Un nombre croissant d'initiatives sectorielles comprennent également des normes de traçabilité, qui contraignent toutes les entreprises d'une chaîne d'approvisionnement à observer le même code de conduite et à adopter une logique de traçabilité, afin d'assurer la cohérence des activités de la chaîne de production, en amont comme en aval.
120. Si le nombre exact de ces initiatives n'est pas connu, les travaux de recherche menés sur le sujet montrent que, dans leur grande majorité, la plupart des entreprises intègrent dans leur modèle de fonctionnement une stratégie de RSE faisant généralement appel à diverses formes d'engagement des parties prenantes, qui peuvent inclure les syndicats et les représentants des travailleurs ³.

¹ BIT: «Initiative focale sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE)», Conseil d'administration, 295^e session, Genève, mars 2006, document GB.295/MNE/2/1, p. 1.

² BIT: «Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales», rapport IV, Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016, paragr. 135-158.

³ I. Daugareilh: «Employee participation, ethics and corporate social responsibility» dans *Transfer*, 14(1), 2008, pp. 93-110; D. Vogel: «The private regulation of global corporate conduct: Achievements and limitations», dans *Business & Society*, 49(1), 2010, pp. 68-87; T. Bartley et N. Egels-Zandén: «Responsibility and neglect in global production networks: The uneven significance of codes of conduct in Indonesian factories», dans *Global Networks*, 2015, 15(s1),

Objectifs

121. Les entreprises adaptent leurs politiques en fonction de leur type d'activité et de leur environnement socio-économique, afin d'atteindre certains objectifs, par exemple: refléter leurs valeurs et principes, motiver leurs employés, attirer et retenir les meilleurs talents, renforcer les relations avec les communautés locales et les régulateurs, fidéliser leurs clients et renforcer la confiance des investisseurs ⁴. Si nombre de programmes de RSE répondent à des motivations d'ordre éthique ou s'inscrivent dans la stratégie de ressources humaines de l'entreprise, d'autres sont adoptés pour pallier les risques d'atteinte à la réputation, améliorer l'image publique de l'entreprise ou répondre aux campagnes de pression et de sensibilisation des syndicats, des ONG, des investisseurs éthiques, des mouvements sociaux et des associations de consommateurs ⁵.

Dispositions liées aux questions de travail

122. La RSE recouvre un vaste éventail de sujets. La majorité des mesures adoptées par les entreprises en rapport avec la dimension sociale ou les aspects liés au travail, ainsi que les IPCC, s'appuient sur les instruments internationaux qui font autorité en la matière, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme, les Principes directeurs des Nations Unies, la Déclaration de 1998, les Principes directeurs de l'OCDE et la Déclaration sur les EMN, ainsi que sur les initiatives régionales pertinentes. Les volets essentiels de ces instruments, y compris le devoir de «diligence raisonnable», la promotion des principes et droits fondamentaux au travail et de relations saines entre les travailleurs et la direction des entreprises, façonnent ainsi la conception et la mise en œuvre des stratégies de RSE ⁶. Parfois, mais pas systématiquement, la RSE et les IPCC renvoient directement à ces instruments.
123. Les travaux de recherche effectués sur ce sujet montrent que les EMN tendent à privilégier les mesures visant pour l'essentiel à remédier en priorité aux violations les plus flagrantes des normes du travail, comme le travail des enfants, le travail forcé et les mauvaises conditions de SST ⁷. En revanche, le degré de soutien qu'elles apportent au moyen de la RSE

pp. S21-S44; BIT: «Purchasing practices and working practices in global supply chains: Global Survey results», INWORK Issue Brief No. 10, Genève, 2017 (non disponible en français).

⁴ M. Orlitzky, F.L. Schmidt et S.L. Rynes: «Corporate social and financial performance: A meta-analysis», dans *Organization Studies*, 24(3), 2003, pp. 403-441; J.D. Mgolis, H.A. Elfenbein et J.P. Walsh: «Does it pay to be good [...] And does it matter? A meta-analysis of the relationship between corporate social and financial performance», document de travail, SSRN, 2009; D.W. Greening et D.B. Turban: «Corporate social performance as a competitive advantage in attracting a quality workforce», dans *Business & Society*, 39(3), 2000, pp. 254-280 (non disponible en français).

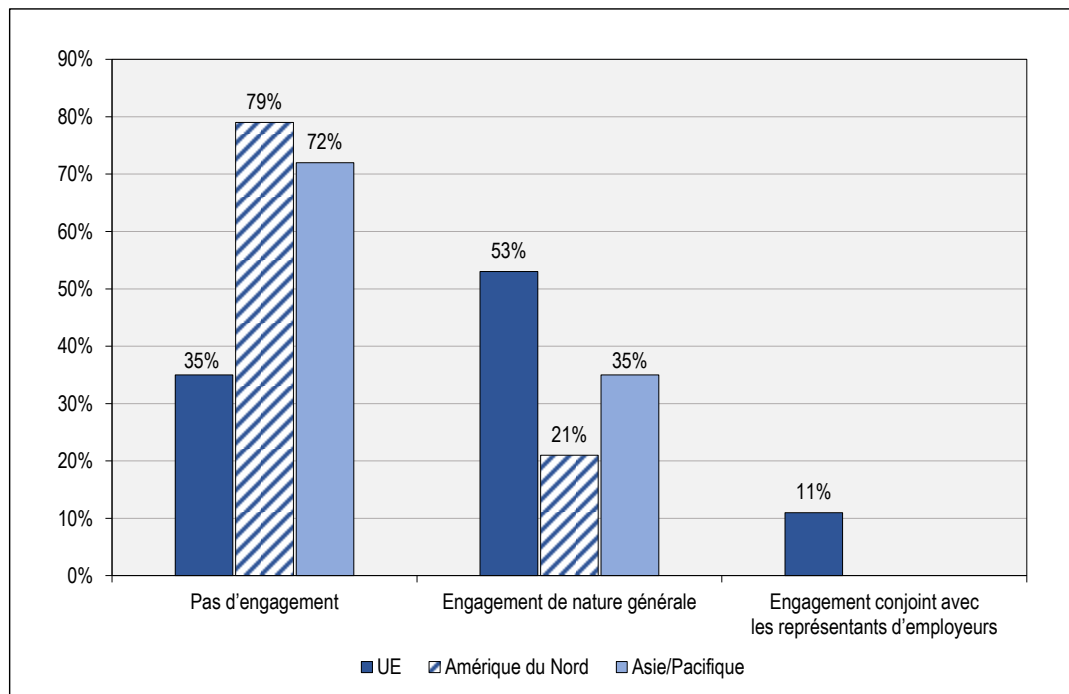
⁵ M.E. Keck et K. Sikkink: *Activists beyond borders: Advocacy networks in international politics*, Ithaca, Cornell University Press, 1998; D. O'Rourke: «Multi-stakeholder regulation: Privatizing or socializing global labor standards?», dans *World Development*, 34(5), 2006, pp. 899-918 (non disponible en français).

⁶ OIE: *Corporate social responsibility for all best practice compilation*, 2015 (non disponible en français).

⁷ M. Anner: «Corporate social responsibility and freedom of association rights: The precarious quest for legitimacy and control in global supply chains», dans *Politics & Society*, 40(4), 2012, pp. 609-644; S. Barrientos et S. Smith: «Do workers benefit from ethical trade? Assessing codes of labour practice in global production systems», dans *Third World Quarterly*, 28(4), 2007, pp. 713-729 (non disponible en français).

à certains principes (liberté syndicale, reconnaissance effective du droit à la négociation collective et non-discrimination) est globalement moins marqué⁸. En outre, les entreprises communiquent peu sur les politiques et les efforts déployés en matière de relations professionnelles et de dialogue social dans le cadre de leur stratégie de RSE (voir figure 6)⁹.

Figure 6. Engagements relatifs à la promotion des relations professionnelles
Cycle de recherche 2016-17: comparaison par région



Source: Vigeo Eiris, 2018, *op. cit.*

Rôle du dialogue social dans l'élaboration et la mise en œuvre de la RSE

- 124.** Les mesures de RSE et d'IPCC prises par la direction, qui supposent des consultations avec les parties prenantes de la société civile sur les questions liées au travail, ne font pas l'objet d'une participation aussi poussée des syndicats et des représentants des travailleurs en ce qui concerne l'adoption, la mise en œuvre et le suivi de ces dispositions. S'agissant des EMN, le degré de participation des travailleurs et de leurs organisations à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques de RSE dépend de plusieurs facteurs, notamment le pays du siège de l'entreprise et la culture en matière de relations professionnelles qui y prévaut. Les constatations suivantes ressortent d'une étude réalisée en 2007: un cinquième des EMN du Royaume-Uni ayant mis en place un code international de RSE l'avaient négocié avec une organisation syndicale internationale ou un CEE; si les EMN des Etats-Unis adoptaient plus volontiers un code de RSE, elles étaient les moins susceptibles de l'avoir négocié; au contraire, les entreprises allemandes et les entreprises des pays nordiques étaient moins

⁸ G. Delautre: *Uneven practices in voluntary labour commitments: An exploration of major listed companies through the VigeoEiris database*, Département de la recherche, document de travail n° 22, BIT, Genève, 2017 (non disponible en français).

⁹ Vigeo Eiris: *Social dialogue: A corporate social responsibility 'blind spot'*, Sustainability Focus, juin 2018 (non disponible en français).

susceptibles d'adopter un code de RSE, mais s'il en existait un, celui-ci était généralement négocié¹⁰. D'autres facteurs peuvent jouer à cet égard, par exemple le degré relatif de coordination ou d'autonomie entre les politiques du pays du siège de l'entreprise et celles de la direction locale en matière de ressources humaines et le contexte institutionnel et politique dans le pays hôte.

- 125.** Les codes de conduite des entreprises sont la forme la plus répandue de RSE¹¹ et contiennent pour la plupart des clauses prévoyant un «engagement multipartite» ou des consultations avec la «société civile». Certains codes de RSE envisagent expressément un dialogue avec les organisations de travailleurs, y compris pour la mise en œuvre du code. Par exemple, le Rapport d'activité sur les droits de l'homme de la société Unilever fait état d'une série de consultations formelles et informelles avec les syndicats, notamment dans le cadre d'un forum biannuel auquel participent l'UITA et IndustriALL Global Union, au cours desquelles sont examinées diverses questions de droits aux niveaux local et mondial, ainsi que les changements et les nouveaux programmes et politiques susceptibles d'avoir des incidences sur les travailleurs; s'appuyant sur les engagements pris par Unilever dans ce cadre, un groupe de travail de l'UITA sur l'emploi durable a aidé l'entreprise à aplanir certaines difficultés liées à l'emploi de travailleurs occasionnels dans ses chaînes d'approvisionnement. La société Unilever mène également des audits afin de mesurer le non-respect des engagements pris en matière de liberté syndicale (747 cas en 2015-16) dans le cadre de sa stratégie de RSE, ce qui l'a amenée à offrir des sessions de formation et de communication aux cadres de l'entreprise et a permis la création de syndicats dans certains de ses établissements¹². Dans le même ordre d'idées, la stratégie d'engagement de Coca Cola prévoit des consultations et une collaboration avec l'UITA¹³ sur la base d'une «Déclaration conjointe», par laquelle la société s'engage à autoriser ses travailleurs «à exercer leurs droits syndicaux et leurs droits de négociation collective, sans pression ni ingérence de la direction»¹⁴; les audits menés pour déceler les cas de non-respect des engagements sociaux pris par la société dans le cadre de sa «politique en matière de droits de l'homme» (192 cas en 2016) l'ont incitée à adopter un plan d'action pour remédier à ces problèmes, par exemple en dispensant une formation aux cadres et en effectuant des contre-vérifications pour évaluer les progrès accomplis¹⁵. Au terme de cinq années de consultations multipartites au niveau mondial, auxquelles ont participé des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que le BIT, l'Organisation internationale de normalisation (ISO) a adopté en 2010 des normes d'orientation interprofessionnelles en matière de RSE.

¹⁰ T. Edwards, P. Marginson, P. Edwards *et al*: «Corporate social responsibility in multinational companies: Management initiatives or negotiated agreements?», Discussion Paper Series, BIT, Genève, 2007 (non disponible en français).

¹¹ J. Esbenshade: «Corporate social responsibility: Moving from checklist monitoring to contractual obligation?» dans R.P. Appelbaum et N. Lichtenstein (dir. de publication): *Achieving workers' rights in the global economy*, Ithaca, Cornell University Press, 2016 (non disponible en français).

¹² Unilever: *Human Rights Progress Report 2017*, p. 39 (non disponible en français).

¹³ <https://www.coca-colacompany.com/our-company/human-workplace-rights/stakeholder-engagement> (non disponible en français).

¹⁴ *Déclaration conjointe de Coca-Cola et de l'UITA*, 2005, voir paragr. 4.

¹⁵ <https://www.coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/private/fileassets/pdf/human-and-workplace-rights/Human-Rights-Report-2016-2017-TCCC.pdf> (non disponible en français).

-
- 126.** Les codes de conduite des fournisseurs peuvent également être élaborés lors de consultations avec un large éventail d'intervenants. Pour choisir les critères d'évaluation de la mise en œuvre des codes de conduite des fournisseurs, les entreprises se fondent souvent sur les normes du secteur concerné, qui traitent collectivement des enjeux économiques, sociaux et environnementaux liés à cette branche d'activité, et dont la plupart sont conçues lors de consultations avec les parties prenantes, par exemple les programmes Responsible Care (produits chimiques), IPIECA (pétrole et gaz), ICTI Care (jouets), EICC/RBA (électronique), Automotive Industry Action Group (automobile), ICCM (mines), World Gold Council, Responsible Jewellery Council, Aluminium Stewardship Initiative, Better Cotton Initiative et Better Coal Initiative. L'association ISEAL Alliance a mis en place une plateforme de validation des programmes de certification, où figurent des centaines d'initiatives conformes à ses «principes de crédibilité», eux-mêmes élaborés en consultation avec un groupe diversifié réunissant plus de 400 parties prenantes, dont des syndicats ¹⁶. La grande majorité, sinon la totalité, des codes de conduite de fournisseurs comporte une exigence minimale, à savoir l'obligation de se conformer aux lois et règlements applicables, ainsi qu'aux principes internationaux que l'on retrouve généralement dans tous ces codes de conduite.
- 127.** La mise en œuvre des codes de conduite des fournisseurs est un processus complexe, qui s'effectue habituellement au moyen de contrats juridiquement contraignants liant les acheteurs et leurs fournisseurs. Souvent, cela suppose l'élaboration de systèmes de contrôle et d'application, parfois étayés par des questionnaires détaillés sur les méthodes employées dans leurs établissements, des visites inopinées d'auditeurs et des vérifications par les cadres des entreprises. Le processus comprend normalement un mécanisme d'évaluation et d'audit des fournisseurs, l'élaboration et la mise en œuvre de mesures correctives pour pallier les lacunes constatées, et des programmes de renforcement des capacités visant à remédier aux causes profondes de non-conformité. Le suivi des codes de fournisseurs est souvent confié à une tierce partie, par exemple une ONG ou un auditeur social externe ¹⁷. Le rôle des syndicats, des représentants des travailleurs et des institutions de dialogue social dans le suivi des codes de conduite de fournisseurs est beaucoup moins évident ¹⁸.

¹⁶ [ISEAL Alliance Consultations](#) [consulté le 5 octobre 2018] (non disponible en français).

¹⁷ N. Egels-Zandén et J. Merk: «[Private regulation and trade union rights: Why codes of conduct have limited impact on trade union rights](#)», dans *Journal of Business Ethics*, 123(3), 2014, pp. 461-473 (non disponible en français).

¹⁸ A. Marx et J. Wouters: «[Les dispositifs de gouvernance sociale privés et leur système de contrôle: quelles réformes pour quel effet](#)», dans *Revue internationale du Travail*, vol. 155 (2016), n° 3, résumé, pp. 479-505.

Encadré 8
Contrats d'achat et dialogue social

Une enquête du BIT sur les pratiques entre acheteurs et fournisseurs montre que la plupart des contrats d'achat précisent les conditions de base qui régissent cette relation (type de contrat, volume, prix, qualité, délais de livraison). Environ 41 pour cent des contrats recensés précisent les normes minimales du travail applicables. Il importe de souligner que 35 pour cent des contrats ne sont pas écrits.

Les acheteurs s'attendent à ce que plus de 90 pour cent des fournisseurs respectent un code de conduite, y compris des normes sociales, et quelque 51 pour cent des fournisseurs interrogés ont reçu l'aide des acheteurs pour se conformer aux normes sociales exigées, principalement sous forme de sessions de formation du personnel et d'un exercice conjoint d'identification des infractions.

Les niveaux de dialogue social et de représentation des travailleurs (en moyenne 28 pour cent) chez les fournisseurs interrogés varient fortement en fonction du pays (43 pour cent au Bangladesh, 15 pour cent en Turquie) et du secteur d'activité (45 pour cent dans l'industrie du papier chimique, 22 pour cent dans le secteur agroalimentaire). Enfin, l'enquête révèle que, lorsqu'ils existent, les organes représentatifs des travailleurs réussissent rarement à améliorer les conditions de travail des employés.

Source: BIT: *Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results, 2017, op. cit.*

128. Les initiatives multipartites associent généralement «des acteurs privés et non gouvernementaux à la négociation de normes portant sur le travail, la santé et la sécurité ainsi que l'environnement, au contrôle du respect de ces normes et à l'établissement de mécanismes de certification et de labellisation incitant les entreprises à s'y conformer»¹⁹. Ces initiatives, qui s'appuient sur le dialogue multipartite pour atteindre l'objectif consistant à rendre la conduite des affaires plus responsable et durable à terme, ont gagné en importance et en visibilité dans de nombreuses chaînes d'approvisionnement de biens de consommation (par exemple, confection et horticulture) et des industries extractives (diamants, or et acier). Elles peuvent être le fait d'entreprises, d'organisations de la société civile, de gouvernements ou d'organisations internationales. Elles sont par essence un processus dynamique: initialement conçues comme des plateformes de dialogue, certaines d'entre elles sont devenues avec le temps des organes de formalisation, de mise en œuvre et d'amélioration continue²⁰, voire, parfois, des organisations internationales indépendantes avec une forte composante syndicale.

Encadré 9
Ethical Trading Initiative et Global Reporting Initiative

Ethical Trading Initiative est un regroupement d'entreprises, de syndicats et d'ONG qui promeut le respect des droits des travailleurs dans le monde entier. Les entreprises participantes doivent respecter un code de pratiques du travail basé sur les normes de l'OIT et s'engager à ce que tous leurs fournisseurs travaillent à sa mise en œuvre. Ce code traite de questions telles que les salaires, la durée du travail, la SST et la liberté syndicale. L'initiative est dirigée par un conseil d'administration, où siègent des représentants d'entreprises, d'ONG et de syndicats, dont la CSI, le Congrès des syndicats et l'UITA.

Global Reporting Initiative sensibilise les entreprises à l'incidence de leurs activités sur le développement durable et les aide à définir leur plan de communication à ce sujet. En 2016, elle a élaboré les premières normes mondiales sur la communication d'informations en matière de développement durable. Son conseil d'administration est assisté par un «comité des parties prenantes» où siègent des représentants d'entreprises, d'organisations de la société civile, d'institutions d'investissement, d'organisations syndicales et d'organes de médiation.

¹⁹ D. O'Rourke: «Locally accountable good governance: Strengthening non-governmental systems of labor regulation», Global Economic Governance Working Paper 2005/16, University of Oxford, Department of Politics and International Relations, 2006, p. 2 (non disponible en français).

²⁰ M. van Huijstee: «Multi-stakeholder initiatives: A strategic guide for civil society organizations», Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), Amsterdam, 2012 (non disponible en français).

Ces deux initiatives mettent en avant le rôle clé que doivent jouer les syndicats et les organisations indépendantes représentant les travailleurs, ainsi que la négociation collective, dans la mise en œuvre des normes qu'elles ont élaborées.

Source: Sites Web Ethical Trading Initiative et Global Reporting Initiative.

Mise en œuvre et résultats

- 129.** La RSE et les IPCC recouvrent un très large éventail de mesures, et une grande diversité de méthodes de contrôle et de communication d'informations. Comme dans le cas des ACI, il est donc en général très difficile d'évaluer précisément dans quelle mesure les politiques des EMN influent sur les conditions de travail des salariés et promeuvent les principes et droits fondamentaux au travail dans leurs chaînes d'approvisionnement ²¹. Selon une étude, le fait que la communication d'informations en matière de RSE par les différentes unités d'une même EMN ne soit pas synchronisée constitue un obstacle supplémentaire à l'évaluation de l'efficacité de ces mesures ²².
- 130.** Les enseignements tirés des travaux de recherche concernant l'incidence des IPCC sur les droits des travailleurs et les conditions de travail sont contrastés. Selon une de ces études, la RSE a une incidence positive, quoique limitée, sur la promotion des droits des travailleurs, notamment parce qu'elle crée une émulation entre les entreprises, ce qui les inciterait à respecter un «minimum éthique et juridique» ²³. Il semble que les conditions dans lesquelles les entreprises exercent leurs activités (par exemple, secteur, taille de l'entreprise, pays) se répercutent sur l'efficacité des politiques de RSE ²⁴ et que les audits de RSE détectent mieux certains types d'infractions (travail des enfants, travail forcé et SST), ce qui facilite la mise en œuvre des mesures prises pour y remédier ²⁵. Toutefois, selon une autre étude, l'amélioration n'est pas aussi perceptible pour d'autres infractions (par exemple, les heures supplémentaires imposées, le non-paiement du salaire minimum légal), et les audits de RSE se prêtent mal à l'identification des atteintes aux droits syndicaux et aux droits à la négociation collective et à la non-discrimination et, partant, aux mesures correctives ²⁶.

²¹ P.L. Fall et M.M. Zahran: *Partenariats de l'ONU avec le secteur privé: Rôle et fonctionnement du Pacte mondial*, Corps commun d'inspection, rapport n° JIU/REP/2010/9, Nations Unies, Genève, 2010.

²² CNUCED: *Corporate social responsibility in global value chains: Evaluation and monitoring challenges for small and medium sized suppliers in developing countries*, New York et Genève, 2012, p. 13 (non disponible en français).

²³ X. Yu: «Upholding labour standards through corporate social responsibility policies in China», dans *Global Social Policy*, 15(2), 2015, p. 182 (non disponible en français).

²⁴ H. Görg, A. Hanley et A. Seric: «Corporate social responsibility in global supply chains: Deeds, not words», dans *Sustainability*, 10(10), 2018, 3675 (non disponible en français).

²⁵ M. Anner: «Corporate social responsibility and freedom of association rights: The precarious quest for legitimacy and control in global supply chains», dans *Politics & Society*, 40(4), 2012, pp. 609-644; X. Yu, 2015, *op. cit* (non disponible en français).

²⁶ N. Egels-Zandén et H. Lindholm: «Do codes of conduct improve worker rights in supply chains? A study of Fair Wear Foundation», dans *Journal of Cleaner Production*, 107, 2015, pp. 31-40.

-
- 131.** Il est établi qu'une protection efficace de la santé et de la sécurité des travailleurs dépend, entre autres, de l'efficacité des systèmes de contrôle et du degré de participation des travailleurs à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des programmes de SST ²⁷. Selon certains auteurs, il existe une corrélation entre le rôle marginal parfois dévolu aux travailleurs syndiqués en matière de RSE (par opposition aux responsabilités confiées aux ONG et aux sociétés d'audit privées) et les sérieuses lacunes des processus d'audit et de suivi des IPCC, ce qui soulève des doutes sur leur efficacité ²⁸. La liberté syndicale étant un droit habilitant, le fait de ne pas la respecter risque d'avoir une influence négative sur d'autres dimensions de la RSE. Inversement, les travaux de recherche effectués dans ce domaine montrent qu'une accentuation du soutien public à la liberté syndicale s'accompagne généralement d'un soutien accru aux autres dimensions de la RSE les années suivantes, ce qui profite tant aux travailleurs de l'entreprise qu'aux tiers intervenants ²⁹.
- 132.** Selon des études, il existe une certaine complémentarité entre les IPCC qui ne font pas appel aux syndicats et celles qui font de la participation des représentants patronaux et syndicaux une condition préalable. Une analyse portant sur ces deux formes de gouvernance, apparues en réponse à la catastrophe du Rana Plaza au Bangladesh – à savoir l'Accord de 2013, qui réunit les partenaires sociaux aux niveaux local et mondial, les EMN et les pouvoirs publics, et l'initiative dite «Alliance for Bangladesh Worker Safety», qui réunit pour l'essentiel des EMN nord-américaines (et ne prévoit pas une telle participation) – montre que ces deux approches ne s'excluent pas mutuellement. Si l'alliance n'a pas obtenu de réformes du cadre institutionnel, elle a néanmoins contribué à résoudre certains problèmes immédiats liés aux faiblesses inhérentes au système. Parallèlement, les mécanismes établis en vertu de l'Accord de 2013 ont pavé la voie à un renforcement des institutions et à l'autonomisation des travailleurs sur le long terme ³⁰.
- 133.** L'un des enseignements essentiels qui ressort de la plupart des travaux de recherche est que rien ne prouve que les IPCC peuvent remplacer la protection des droits des travailleurs par l'Etat ³¹. Cette constatation fait écho aux observations antérieures du BIT à cet égard, à savoir que, «dans le domaine de la liberté d'association et de la négociation collective, les pouvoirs

²⁷ G.D. Brown: *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, «Une protection effective de la sécurité et de la santé des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales», dans *Journal international de recherche syndicale*, 2015/Volume 7/Numéro 1-2, p. 39.

²⁸ N. Lichtenstein: «The demise of tripartite governance and the rise of the corporate social responsibility regime», dans R.P. Appelbaum et N. Lichtenstein, 2016, *op. cit.*; BIT: «[Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales](#)», rapport IV, Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016, paragr. 139; R. Locke, M. Amengual et A. Mangla: «Virtue out of necessity? Compliance, commitment, and the improvement of labor conditions in global supply chains», dans *Politics & Society*, 37(3), 2009, pp. 319-351; A. Marx et J. Wouters, 2016, *op. cit.* (non disponible en français).

²⁹ G. Delautre et B.D. Abriata: «Exploring the determinants of CSR and the complementarities between its dimensions», BIT, Genève (en cours de publication) (non disponible en français).

³⁰ J. Donaghey et J. Reinecke: «When Industrial Democracy Meets Corporate Social Responsibility – A Comparison of the Bangladesh Accord and Alliance as Responses to the Rana Plaza Disaster», dans *British Journal of Industrial Relations*, Volume 56, Issue 1, 2018, pp. 14-42 (non disponible en français).

³¹ G. Distelhorst et D. Fu: *Wages and working conditions in and out of global supply chains: A comparative empirical review*, ACT/EMP Research note, BIT, Genève, 2018, pp. 12-13; R. Locke: *The promise and limits of private power: Promoting labor standards in a global economy*, Cambridge University Press, 2013 (non disponible en français).

publics jouent un rôle déterminant qui ne saurait être délégué à des acteurs privés»³² et que les efforts déployés par d'«autres parties prenantes [par l'intermédiaire d'initiatives privées de contrôle de la conformité] pour promouvoir la conformité aux règles sur le lieu de travail peuvent concourir, mais non se substituer, à l'efficacité et à l'efficience des systèmes publics de gouvernance»³³.

³² BIT: *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I(B), Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève, 2008, paragr. 143.

³³ BIT: *Conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016.

Chapitre 6. Observations finales

- 134. Les possibilités et les espaces de dialogue social transnational se sont multipliés** au cours du siècle dernier, y compris hors de l'OIT, parallèlement à l'accélération de la mondialisation et des mouvements d'intégration régionale. Le dialogue social transnational répond à diverses motivations, notamment la volonté d'harmoniser les normes sociales, de coordonner les politiques sociales dans des économies de plus en plus interdépendantes, de régler certains problèmes transfrontaliers, comme les migrations, et de confronter les expériences de différents pays. D'autres facteurs, comme les préoccupations en matière de développement durable et de responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, ont également joué un rôle déterminant dans le développement du dialogue social transnational.
- 135. La promotion du dialogue sous toutes ses formes, y compris dans les chaînes d'approvisionnement, est au cœur de nombreux instruments internationaux** qui font autorité, tels les Principes directeurs des Nations Unies (2011), la Déclaration sur les EMN révisée (2017) et les Principes directeurs de l'OCDE révisés (2011). L'adoption de la Déclaration sur les EMN est en soi le résultat d'un processus de dialogue social transnational dans lequel les partenaires sociaux du monde entier ont eu une voix institutionnelle. Les Principes directeurs de l'OCDE ont été négociés et adoptés par les gouvernements, après consultation du Comité consultatif économique et industriel (BIAC) et de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC); en outre, les dispositifs de mise en œuvre et de suivi de ces principes ouvrent aux EMN et aux syndicats des espaces supplémentaires de dialogue social transnational au niveau national et à l'échelon des entreprises.
- 136. Le dialogue social transnational au niveau régional suit une courbe ascendante.** Durant les trente dernières années, l'UE a considérablement progressé dans l'institutionnalisation du dialogue social transnational aux niveaux intersectoriel et sectoriel, ainsi qu'à l'échelon des entreprises, parallèlement au développement du marché intérieur européen. Le dialogue social était déjà une pratique largement répandue dans les Etats membres, et cela a certainement joué un rôle déterminant dans son déploiement au niveau de l'UE. Au-delà de l'Europe, des initiatives en faveur de la construction d'un dialogue social transnational sont apparues plus récemment au sein de groupements régionaux tels que le MERCOSUR, la CEDEAO, la SADC, l'UEMOA, la CAE, l'ASEAN, l'OEA et la CARICOM, et la voix des partenaires sociaux s'institutionnalise progressivement au niveau transnational.
- 137. Certains accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux contiennent des clauses relatives au travail qui prévoient des consultations** avec les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs au sujet de leur application, et qui permettent par ailleurs à toutes les entités concernées, y compris les organisations de travailleurs et d'employeurs, d'exprimer leurs préoccupations en cas de non-respect des engagements pris par les signataires en matière de travail. Toutefois, la mise en œuvre des dispositions relatives au dialogue social pourrait encore s'améliorer. Parmi les obstacles à surmonter figurent notamment la faiblesse des institutions et des partenaires sociaux dans certains pays, le manque de transparence et l'insuffisance des ressources.
- 138. Le dialogue social transnational s'inscrit également dans le cadre des accords interétatiques** conclus au sein de regroupements intrarégionaux ou interrégionaux, tels que le G20 et le G7. Ces espaces de dialogue offrent aux partenaires sociaux la possibilité de discuter ensemble de questions importantes pour la gouvernance de la mondialisation, notamment des stratégies à adopter dans le domaine des compétences et celui de la protection sociale afin de favoriser une croissance inclusive. Les préoccupations liées aux chaînes d'approvisionnement mondiales sont également évoquées dans certaines déclarations bipartites et tripartites de haut niveau.

-
- 139. Les accords d'entreprise transnationaux (AET) sont une expression du dialogue social transnational** au niveau de l'entreprise, qui vise notamment à créer un cadre propice à des relations professionnelles constructives au sein des EMN. Il en existe très peu et les EMN qui les ont signés ont pour la plupart leur siège en Europe, mais ces accords ont des répercussions sur les entreprises et les travailleurs d'autres régions et d'autres pays. Il est avéré que les AET peuvent contribuer à améliorer les relations entre la direction et les travailleurs des entreprises concernées, ainsi qu'à prévenir et à régler les conflits du travail. Ils mettent l'accent sur la promotion de la liberté syndicale et du droit d'organisation dans les filiales des EMN, mais rarement chez leurs fournisseurs. Au niveau mondial, l'écrasante majorité des EMN n'ont pas signé d'AET et ont recours à d'autres méthodes et processus pour gérer les questions de RSE, ce qui peut s'expliquer notamment par les doutes qu'elles ont quant à la valeur ajoutée que ces accords peuvent apporter aux politiques de RSE déjà en place, aux initiatives multipartites et à d'autres engagements, par une préférence pour un traitement décentralisé des questions sociales, par la crainte de subir des campagnes de pression, ou par la conviction que les AET risquent de restreindre leur marge de manœuvre, voire d'entrer en conflit avec leurs engagements préexistants, la législation nationale ou les systèmes locaux de relations professionnelles.
- 140. Le nombre et le contenu des accords-cadres internationaux (ACI) ont évolué depuis la signature du premier ACI à la fin des années quatre-vingt.** Comme dans le cas des codes de conduite mis en place par les entreprises, le champ d'application des ACI s'est progressivement élargi pour s'étendre aux fournisseurs et aux sous-traitants; parfois, ils sont même liés aux contrats d'achat. Toutefois, leur suivi et leur mise en œuvre restent difficiles, notamment en raison de la tâche immense que représente le suivi de centaines, voire de milliers, de fournisseurs et de sous-traitants. Il faudrait continuer à évaluer l'impact des ACI sur les conditions de travail et les entreprises situées en aval des chaînes d'approvisionnement, notamment dans les pays où l'administration du travail est déficiente et où les travailleurs ne sont pas correctement représentés, afin d'aider à améliorer la mise en œuvre et l'efficacité de ces instruments.
- 141. Plusieurs facteurs peuvent favoriser un recours accru aux ACI,** par exemple l'extension de leur champ d'application, au-delà des normes fondamentales du travail, à d'autres questions importantes pour les travailleurs des chaînes d'approvisionnement mondiales, comme la promotion de la SST et de la protection sociale, la gestion des mutations industrielles et la restructuration des entreprises (questions actuellement couvertes par la plupart des ACE et quelques ACI). Les autres facteurs pertinents à cet égard sont la portée géographique des ACI et la présence de comités d'entreprise mondiaux au sein de toutes les EMN, ou, dans le cas des comités d'entreprise européens, l'extension de leur mandat afin qu'ils puissent représenter les travailleurs hors de l'UE et des Etats-Unis, notamment dans les pays en développement. Enfin, la communication des accords à toutes les parties concernées pourrait également avoir un impact positif sur le recours aux ACI.
- 142. Dans leur grande majorité, les EMN recourent essentiellement à la RSE et aux initiatives privées de contrôle de conformité (IPCC) pour gérer leurs obligations en matière de développement durable et de droits de l'homme,** y compris leur devoir de diligence raisonnable. Les mesures de RSE et les IPCC sont souvent élaborées en collaboration avec d'autres parties car elles supposent généralement la tenue de consultations avec de nombreux intervenants, y compris les salariés et les syndicats. Dans ce domaine, les normes et les dispositifs ont été actualisés et mis en conformité avec les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, en particulier les Principes directeurs des Nations Unies. Toutefois, la mise en œuvre du devoir de diligence raisonnable en tant qu'outil permettant de prévenir les violations des droits de l'homme laisse encore à désirer, notamment hors des EMN. Une meilleure information au sujet de ces initiatives et de leur impact sur les entreprises nationales, y compris les petites et moyennes entreprises, pourrait favoriser leur adoption, leur mise en œuvre et leur efficacité, notamment en ce qui concerne

la liberté syndicale et la négociation collective, droits indispensables pour atteindre d'autres objectifs, notamment l'amélioration des conditions de travail.

- 143. Les réglementations nationales traitent également du devoir de diligence raisonnable.** Nonobstant le rôle central que jouent les entreprises dans le système d'autoréglementation relatif au devoir de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, les gouvernements sont de plus en plus nombreux à agir dans ce domaine, notamment par le biais de la législation nationale, afin d'établir des cadres de référence et d'offrir des incitations au secteur privé. Certains pays ont également adopté des plans d'action et des pactes nationaux en y associant les EMN, les partenaires sociaux et les autres acteurs concernés. Cette évolution offre à l'OIT de nouvelles possibilités d'élargir sa base de connaissances et d'améliorer l'assistance technique qu'elle fournit aux mandants.
- 144. Les complémentarités ne sont pas toujours assurées.** La démarche multipartite qui caractérise la plupart des normes et initiatives privées et publiques en matière de RSE prévoit un dialogue avec les syndicats et les autres parties susceptibles d'être touchées par l'activité des entreprises, notamment les populations locales, les administrations locales et nationales, les groupes vulnérables, les fournisseurs et les consommateurs. Cette large participation des parties prenantes suscite chez elles des attentes légitimes quant à la contribution qu'elles peuvent apporter à l'instauration d'une culture d'entreprise fondée sur le respect de l'état de droit, notamment dans les pays où les systèmes d'administration et d'inspection du travail sont défaillants. De ce point de vue, l'engagement multipartite peut compléter les efforts du gouvernement et des partenaires sociaux pour promouvoir les droits des travailleurs et de saines relations professionnelles. Toutefois, les initiatives privées ne sauraient se substituer au droit du travail national ou international et à son application, ni remplacer un système national de relations professionnelles solide, fondé sur le dialogue social et le tripartisme. Dans les pays où la primauté du droit n'est pas pleinement respectée et où subsistent des obstacles à la création et au fonctionnement de syndicats indépendants et démocratiques, la mise en œuvre d'AET, de codes de RSE et d'initiatives multipartites demeurera vraisemblablement compliquée.
- 145. La capacité des acteurs et des partenariats est déterminante.** Il existe une pléthore d'initiatives réglementaires et de mesures d'autoréglementation multipartites et à plusieurs niveaux destinées à promouvoir la conformité aux règles dans les chaînes d'approvisionnement. Un certain chevauchement des normes et processus publics et privés, y compris les mesures de RSE, les initiatives multipartites et les AET, est donc inévitable. Rien n'empêche une EMN qui a signé un accord d'entreprise transnational avec un syndicat mondial de participer parallèlement à une série d'initiatives sectorielles, au Pacte mondial des Nations Unies, à un système de certification privé et, depuis peu, aux dispositifs prévus dans la législation nationale. À mesure que les obligations en matière de surveillance et de communication d'informations gagnent en complexité, des questions légitimes surgissent quant à la capacité réelle des acteurs concernés – entreprises, syndicats mondiaux et locaux, ONG et autres parties prenantes – à s'en acquitter. Étant donné le foisonnement des normes et des initiatives existantes, la mise en œuvre du devoir de diligence raisonnable par le biais du dialogue social transnational, afin de prévenir les violations des droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, en particulier au-delà des fournisseurs de premier rang, restera vraisemblablement une tâche difficile, qui nécessitera une action concertée de la part de tous les acteurs concernés. Les partenariats entre les diverses parties prenantes – gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs, entreprises, organisations internationales et ONG – apparaissent donc plus pertinents que jamais pour atteindre le niveau de complémentarité voulu et renforcer la cohérence du système actuel de gouvernance sociale à plusieurs intervenants et plusieurs niveaux.
- 146. Les organisations d'employeurs et de travailleurs continuent à s'affirmer sur la scène internationale** afin d'exploiter pleinement le potentiel du dialogue social transnational. En fonction de leur mandat respectif, elles participent à divers processus de dialogue bipartites

ou tripartites qui peuvent donner des résultats au niveau mondial, notamment sous la forme de codes de pratique, lignes directrices, conclusions et points de consensus, particulièrement importants pour la promotion du travail décent dans les grands secteurs d'activité. Cela dit, à l'heure actuelle, le transport maritime reste le seul secteur disposant d'une réelle convention collective mondiale entre des partenaires sociaux internationaux organisés.

- 147. L'OIT est appelée à soutenir le dialogue social transnational.** Bon nombre de normes, processus et instances qui ouvrent la voie au dialogue social transnational, tant public que privé, reposent sur l'activité normative de l'Organisation concernant les droits fondamentaux au travail, sur l'approche bipartite et tripartite qu'elle a adoptée pour remédier aux déficits de travail décent et promouvoir de saines relations professionnelles, et sur sa capacité de mobilisation face aux questions internationales, notamment au niveau sectoriel. L'OIT est chargée de mettre en œuvre la Déclaration sur les EMN, dont le texte révisé met fortement l'accent sur le tripartisme tout en distinguant clairement les rôles des différents acteurs. Depuis 2013, le BIT a reçu plusieurs demandes d'appui technique et d'assistance en matière de renforcement des capacités et de recherche dans le domaine du dialogue social transnational. Les conclusions de la Conférence internationale du Travail de 2016 sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales invitent le Bureau à «promouvoir un dialogue social national et transnational efficace, dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux», et ajoutent 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»¹. Les conclusions de la CIT de 2018 concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme appellent en outre le Bureau à renforcer la capacité des mandants et les institutions du 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»².

¹ BIT: [Conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales](#), *op. cit.*, paragr. 23 c).

² BIT: [Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme](#), Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018, paragr. 5 h).