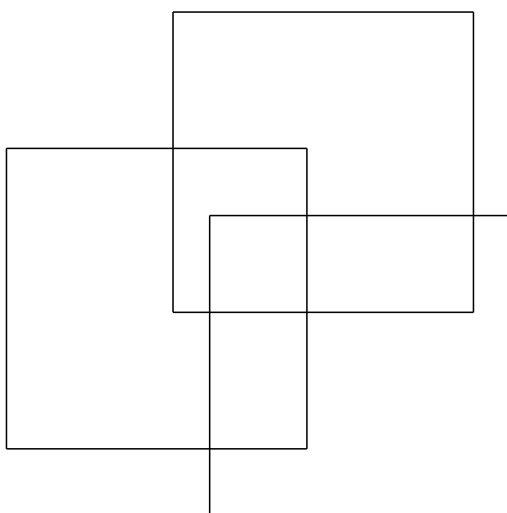




Rapport final

Réunion d'experts sur le dialogue social transnational
(Genève, 12-15 février 2019)



MECBSD/2019/5

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Département de la gouvernance et du tripartisme

Rapport final

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.

Rapport final, 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 978-92-2-133624-2 (imprimé)

ISBN 978-92-2-133625-9 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Final report*, Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue (Geneva, 12-15 February 2019), ISBN 978-92-2-133622-8 (imprimé), ISBN 978-92-2-133623-5 (pdf Web), Genève, 2019; et en espagnol: *Informe final*, Reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo (Ginebra, 12-15 de febrero de 2019), ISBN 978-92-2-133626-6 (imprimé), ISBN 978-92-2-133627-3 (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>
Introduction	1
Séance d'ouverture	2
Point 1 pour discussion: quels sont les expériences, les tendances et les défis contemporains qui caractérisent les initiatives de dialogue social transnational?	9
Point 2 pour discussion: comment le dialogue social transnational peut-il devenir plus pertinent, plus inclusif et plus efficace à l'avenir?	14
Point 3 pour discussion: quels devraient être le rôle et la contribution spécifique de l'OIT pour ce qui est du dialogue social transnational?	23
Discussion du projet de conclusions de la réunion d'experts	28
Adoption des conclusions de la réunion d'experts	55
Discours de clôture	55

Annexe

Projet de conclusions tel que rédigé par le secrétariat et soumis à la réunion le 14 février 2019.....	57
--	----

Introduction

1. La Réunion d'experts sur le dialogue social transnational s'est tenue à Genève du 12 au 15 février 2019.
2. La réunion a été organisée pour faire suite à plusieurs décisions prises par la Conférence internationale du Travail et par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT). En 2013, la Conférence internationale du Travail invite le Bureau international du Travail (ci-après le Bureau) 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'Organisation internationale du Travail (ci-après l'OIT) et sa valeur ajoutée»¹. En 2016, une discussion générale de la Conférence internationale du Travail sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales invite l'Organisation à «promouvoir un dialogue national et transnational efficace» et à entreprendre des travaux de recherche sur son efficacité et son impact². En novembre de la même année, le Conseil d'administration précise qu'une réunion sur le dialogue social transnational sera chargée «d'étudier la question du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, y compris le principe de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme»³. En 2018, les conclusions de la Conférence internationale du Travail concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme invitent les Etats Membres de l'OIT à «instaurer un environnement propice (au) dialogue social transnational» en mettant l'accent sur les besoins des travailleurs vulnérables dans les chaînes d'approvisionnement mondiales; ces conclusions invitaient aussi 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»⁴. Enfin, en juin 2018, Le Conseil d'administration approuve la tenue de la réunion 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». La réunion sera également chargée de «recueillir des orientations auprès des mandants de l'OIT sur les activités futures de l'Organisation dans ce domaine»⁵.
3. Ont participé à la réunion huit experts désignés par les gouvernements (accompagnés de cinq conseillers), huit experts désignés par le groupe des employeurs (accompagnés de trois conseillers et de deux membres du secrétariat du groupe) et huit experts désignés par le groupe des travailleurs (accompagnés de deux conseillers et de trois membres du secrétariat

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

² BIT: [Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales](#), Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016, paragr. 23 c).

³ BIT: [Décision sur le suivi de la résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales](#), Conseil d'administration, 328^e session, Genève, novembre 2016, paragr. 7 a) v).

⁴ BIT: [Résolution 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).

⁵ 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.

du groupe). Dix-sept observateurs gouvernementaux ont également assisté à la réunion ainsi que cinq représentants de trois organisations internationales officielles ⁶.

4. Le bureau de la réunion d'experts était composé comme suit:

<i>Président:</i>	M. Jean-Jacques ELMIGER, président indépendant, Suisse
<i>Vice-présidente gouvernementale:</i>	M ^{me} Anousheh KARVAR, France
<i>Vice-présidente employeuse:</i>	M ^{me} Renate HORNUNG DRAUS, Confédération des associations allemandes d'employeurs (BDA), Allemagne
<i>Vice-présidente travailleuse:</i>	M ^{me} Christy HOFFMAN, UNI Global Union, Etats-Unis

5. La secrétaire générale de la réunion était M^{me} Deborah Greenfield, Directrice générale adjointe du BIT pour les politiques (DDG/P), et le secrétaire général adjoint était M. Kamran Fannizadeh, directeur *ad intérim*, Département de la gouvernance et du tripartisme (GOVERNANCE).

Séance d'ouverture

6. Le président déclare que le dialogue social est un outil très important pour aider les Etats Membres de l'OIT et les partenaires sociaux à naviguer et à faire face aux incertitudes économiques. Le dialogue social a facilité la mise au point de mesures qui ont réconcilié points de vue économiques et politiques et engendré des solutions pour que les personnes puissent s'adapter à une économie et un monde du travail restructuré. Le rapport de la Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail, paru en janvier 2019, a mis en lumière le fait que le dialogue social connaît une période d'évolution majeure. La Réunion d'experts sur le dialogue social transnational n'est pas une entreprise facile. Il faudra réconcilier un certain nombre de points de vue différents et œuvrer ensemble dans un esprit de consensus et de responsabilité politique. Ce n'est qu'à ce prix que l'OIT et ses mandants pourront adopter des conclusions de grande qualité à l'issue de la réunion.
7. La secrétaire générale explique le contexte spécifique de la réunion. Le dialogue social transnational n'est pas un concept nouveau. En réalité, depuis quelque cent ans à présent et la création de l'OIT en 1919, la pratique consistant à rassembler autour de la table les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs au niveau international pour chercher des solutions aux problèmes sociaux et du travail est devenue une caractéristique essentielle du système multilatéral. A ce jour, le dialogue social transnational fait partie de beaucoup des réalisations de l'Organisation, et le Bureau est de plus en plus sollicité pour la seconder dans ce domaine afin de multiplier les espaces susceptibles d'accueillir un tel dialogue. La réunion d'experts est un exemple de dialogue social transnational et elle fournira une plateforme pour un débat informé, franc et ouvert, en vue de dégager des conclusions et répondre aux diverses demandes présentées par les mandants de l'OIT depuis 2013.

⁶ Vous pouvez consulter la liste des participants sur la [page Web de la réunion](#).

-
8. Un fonctionnaire du BIT présente un résumé du rapport du Bureau qui servira de base aux travaux de la réunion ⁷, ainsi que les trois points pour discussion que les experts seront amenés à traiter dans le cadre de leurs interventions ⁸.
 9. Le plan de travail provisoire de la réunion est adopté. Il est noté que la réunion se tiendra dans le cadre du Règlement des réunions d'experts, tel qu'adopté par le Conseil d'administration à sa 334^e session (octobre-novembre 2018) ⁹.
 10. La vice-présidente travailleuse se réjouit de cette opportunité d'une discussion tripartite sur le dialogue social transnational et le rôle de l'OIT, d'autant plus que le moment est historique pour l'Organisation puisqu'il s'agit de l'année de son centenaire. Elle expose le point de vue du groupe des travailleurs sur le contexte de cette discussion. Le contrat social de l'après seconde guerre mondiale est menacé, la négociation collective a reculé partout dans le monde et le respect de la liberté syndicale traverse une crise, comme l'expliquent plusieurs rapports. Par ailleurs, les gouvernements s'efforcent d'attirer l'investissement étranger en fermant les yeux sur les normes et leur application. Les lacunes en matière de gouvernance permettent aux individus et aux entreprises de commettre des actes répréhensibles sans craindre de sanctions adéquates ou possibilités de remèdes. L'accès aux remèdes est une question fondamentale qui doit être traitée dans ce contexte.
 11. Rappelant que les conclusions de la session de 2016 de la Conférence internationale du Travail concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales invitaient l'OIT à promouvoir un dialogue social transnational efficace, la vice-présidente travailleuse note que ce dialogue peut prendre bien des formes, mais que les accords d'entreprise transnationaux (AET) et aussi la négociation collective transnationale sont au cœur de ce dialogue. Ces accords portent parfois sur un seul thème, ou bien il peut s'agir d'accords-cadres, ou encore de véritables accords d'entreprise transnationaux tels que celui qui a été négocié par la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF). Les AET sont essentiels pour préserver les droits des travailleurs, et ils ont déjà été utiles pour combler les lacunes en matière de gouvernance dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et pour tous les travailleurs. L'expérience pratique en la matière du groupe de travailleurs fera l'objet d'un exposé au cours des prochaines séances.
 12. La réunion devrait viser l'établissement d'un plan d'action de l'OIT pour promouvoir la négociation, la mise en œuvre et le respect de ces accords. Les conclusions de la session de 2016 de la Conférence internationale du Travail sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales proposent que, lorsque les partenaires sociaux décident de négocier des accords-cadres internationaux (ACI), le BIT facilite le processus de négociation et appuie l'exercice de suivi à la demande conjointe des partenaires sociaux.
 13. L'OIT devrait promouvoir le dialogue social transnational dans tous les travaux qu'elle entreprend, au sein d'un cadre juridique propice à la négociation transnationale qui garantirait aux représentants des travailleurs le droit à l'information, à la consultation et à la négociation. Voilà qui est conforme à la recommandation de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, qui plaide pour que les réponses collectives soient renforcées pour mieux relever les défis lancés par le nouveau monde du travail. Les AET sont considérés comme un élément fondamental des obligations des entreprises qui doivent appliquer une procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans toutes leurs opérations et

⁷ BIT: [Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur le dialogue social transnational](#), Genève, janvier 2019.

⁸ BIT: [Points proposés pour la discussion](#), Genève, janvier 2019.

⁹ BIT: [Règlement des réunions techniques et Règlement des réunions d'experts](#), Genève, 2019.

chaînes d'approvisionnement. Ces accords ne sauraient se substituer aux obligations des gouvernements, mais ce sont des outils essentiels qui ont besoin d'être renforcés par l'OIT.

14. Au cours de la réunion, il conviendrait de créer une entente commune sur la manière dont l'OIT pourrait renforcer son rôle dans la promotion du dialogue social transnational. La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (ci-après Déclaration sur les EMN), mise à jour il y a deux ans, a introduit le concept de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, entre autres éléments. Les accords mondiaux conclus entre les entreprises multinationales et les syndicats sont des mécanismes essentiels permettant aux entreprises d'appliquer des procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, notamment en ce qui concerne les droits des travailleurs. L'OIT pourrait par exemple donner des orientations sur la manière d'appliquer la Déclaration sur les EMN, eu égard en particulier à la diligence raisonnable et au rôle des accords d'entreprise transnationaux dans ce processus.
15. Pour ce qui est du dialogue social transnational en relation avec les accords commerciaux, la Commission mondiale sur l'avenir du travail recommande de renforcer les liens entre les politiques commerciales, financières, économiques et sociales et de donner à l'OIT le rôle de point focal des stratégies liées à l'avenir du travail.
16. La réunion d'experts constitue donc une opportunité de participer à l'avènement d'une mondialisation plus équitable, propice à l'avenir du travail, et elle doit aussi assumer l'importante responsabilité d'y parvenir. Le dialogue social est dans l'ADN de l'OIT, et c'est aussi son outil le plus important.
17. La vice-présidente employeuse rappelle que le dialogue social est fondamental pour l'accomplissement du mandat de l'Organisation et qu'il constitue l'un de ses quatre objectifs stratégiques, tels qu'établis par la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (ci-après Déclaration sur la justice sociale). Le dialogue social transnational est apparu pour remplir plusieurs objectifs, et notamment pour établir des conditions d'égalité en matière de normes sociales et du travail, pour coordonner les politiques sociales dans des économies de plus en plus interconnectées, pour résoudre les problèmes spécifiques de nature transnationale et pour faciliter l'échange d'expériences et de bonnes pratiques entre les pays.
18. Plusieurs points essentiels devront être pris en compte au cours des débats. Il faudra d'abord reconnaître les multiples formes et niveaux de dialogue social et le fait qu'il est impossible de les hiérarchiser. Le dialogue social transnational s'est imposé concernant toute une gamme d'instruments multilatéraux, tels que les normes et processus issus des organisations internationales et des AET. Il a été institutionnalisé à des degrés divers dans les activités des communautés économiques régionales, telles que la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et l'Union européenne (UE), ainsi que dans d'autres structures comme le Groupe des 7 (G7) et le Groupe des 20 (G20). La réunion devrait se pencher sur toutes les formes et niveaux de dialogue social transnational tout en préservant un équilibre.
19. Un dialogue social robuste est nécessaire aux niveaux national et local afin que le dialogue social transnational porte ses fruits et que ses résultats soient mis en œuvre en toute légitimité. Le respect des traditions, de la culture et des pratiques nationales et locales est également essentiel en matière de dialogue social pour assurer une approche ascendante. L'absence d'une mise en œuvre efficace et de respect de la législation et de la pratique nationale dans de nombreux pays constitue un autre problème fondamental. Le dialogue social transnational, tout comme d'autres formes de dialogue social, doit se doter d'un objectif central, consistant à renforcer les cadres juridiques nationaux pour susciter des améliorations significatives et durables pour les travailleurs sur le terrain, avec l'engagement

actif des partenaires sociaux au niveau local. Les gouvernements ont un rôle essentiel à jouer à cet égard, qui ne saurait être cédé aux initiatives privées.

20. La vice-présidente employeuse souligne que le dialogue social transnational est l'un des nombreux types d'engagement de parties prenantes auxquels ont recours les entreprises pour assumer leur responsabilité en matière de respect des droits de l'homme et de conduite responsable des entreprises. En se fondant sur la Déclaration sur les EMN, sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et aux Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales (ci-après Principes directeurs de l'OCDE), il s'agit à présent de fournir un appui à l'application de ces normes, convenues au niveau mondial, dans chaque contexte national.
21. Le dialogue social transnational ne saurait être mis sur le même plan que la négociation collective, et le rôle et les bienfaits des autres formes de dialogue social doivent être considérés. Il faut trouver le moyen de renforcer la représentativité des partenaires sociaux sur le terrain. Certes, le dialogue social transnational est important, mais il ne saurait se substituer au dialogue aux niveaux national, sectoriel ou local. En effet, la grande majorité des travailleurs dans le monde, soit 80 pour cent, travaillent dans les économies nationales. Les ACI ne sont pas très nombreux (183) et ils concernent principalement les entreprises multinationales françaises et allemandes. Etant donné qu'ils ne constituent pas la forme dominante de dialogue social transnational, la discussion ne devrait pas leur accorder une importance indue.
22. Le commerce transnational et l'investissement direct étranger (IDE) ont beaucoup apporté aux travailleurs, notamment en matière de contribution à la croissance économique, de création d'emplois, de réduction de la pauvreté, de création d'entreprises, et ils ont favorisé la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Il est important de reconnaître ces impacts positifs ainsi que les défis qu'ils impliquent. Les chaînes d'approvisionnement mondiales ont amené croissance et développement à des pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, et elles ont eu également des retombées positives sur les marchés nationaux. Elles sont complexes, diverses et fragmentées. La capacité des entreprises d'influencer leurs chaînes d'approvisionnement dépend de nombreux facteurs, tels que le nombre de fournisseurs, la structure et la complexité de la chaîne, et la position de l'entreprise sur le marché. Cette complexité est reconnue par les textes et instruments internationaux tels que les UNGP, les Principes directeurs de l'OCDE et la Déclaration sur les EMN.
23. Le rapport du Bureau contient une erreur en son tableau 1, car la Chambre de commerce internationale (CCI) y est citée dans la liste des organisations d'employeurs de niveaux intersectoriel et mondial. Il s'agit d'une erreur, car la CCI ne saurait être décrite comme une organisation de partenaires sociaux, et sa mention devrait donc être supprimée de ce tableau.
24. La réunion se devra d'être prudente lors de son évaluation du rôle de l'OIT en matière de dialogue social transnational. L'organisation et la facilitation du dialogue social tripartite sont évidemment au cœur du mandat de l'Organisation; la Conférence internationale du Travail, le Conseil d'administration et les réunions sectorielles sont autant d'exemples de dialogue social transnational promu par l'OIT. Cependant, l'Organisation ne doit pas nécessairement jouer un rôle dans toutes les formes de dialogue social transnational et, à cet égard, il serait utile de préciser ce rôle avec soin. L'objectif de la réunion n'est pas de débattre de l'action normative. Le Conseil d'administration a convenu qu'une troisième réunion d'experts étudiera les mesures à prendre en matière de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

-
25. En outre, certaines formes de dialogue social transnational ne sont en aucun cas des modèles pour d'autres. Ainsi, le secteur du transport maritime est l'unique secteur pouvant se prévaloir d'une convention collective mondiale. Il s'agit d'un secteur unique, en ce que ses opérations se déroulent en général dans les eaux internationales. Par conséquent, il ne saurait être pris comme modèle en matière d'efforts nouveaux de dialogue social transnational. Enfin, l'action de l'OIT doit être guidée par les divers besoins et réalités des mandants au niveau national.
26. Les conclusions de la réunion d'experts devraient donc être brèves, orientées vers l'action, équilibrées et précises. Toutes les formes de dialogue social transnational devraient être prises en considération sur une base égalitaire. Les implications budgétaires des propositions éventuelles devraient également être prises en compte, pour veiller à ce que les ressources suffisent à une action coordonnée en pratique.
27. La vice-présidente gouvernementale a souligné le caractère historique du moment, à l'aube du centenaire de l'OIT et au lendemain de la parution du rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail. Ce rapport ouvre la voie à une approche diversifiée du dialogue social, qui inclut un rôle important pour le dialogue social transnational dans le renforcement de la dimension sociale de la mondialisation et un nouveau contrat social.
28. La définition du dialogue social transnational dans le rapport du Bureau couvre un large champ d'application qui devrait être respecté au cours de la discussion. La réunion devrait cibler certains objectifs du dialogue social transnational, tenter de dégager un consensus les concernant et ne pas chercher à couvrir tous les aspects de ce dialogue. Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales est une question importante, dont l'examen pourrait permettre de mesurer l'impact du dialogue social transnational. Il conviendrait de souligner le rôle des partenaires sociaux traditionnels et légitimes, tandis que le rôle des gouvernements peut varier selon la forme que prend le dialogue social transnational. A cet égard, les résultats de la recherche pourraient aider les gouvernements à définir leur propre rôle. L'OIT doit les soutenir en leur proposant des programmes de renforcement des capacités. Enfin, la vice-présidente gouvernementale note la place accordée au dialogue social sectoriel au niveau européen dans le rapport du Bureau. La recherche devra se poursuivre si l'on veut mettre ce thème en lumière dans d'autres régions.
29. L'experte gouvernementale du Maroc note que le rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail propose un programme centré sur l'humain, qui devrait redynamiser le contrat social. En effet, seul le dialogue social permettra d'assurer l'adaptation du contrat social aux changements qui sont en cours. La définition du dialogue social transnational dans le rapport du Bureau devrait faire l'objet d'une discussion pendant la réunion. Plusieurs initiatives prises par les gouvernements, les partenaires sociaux, les organisations de la société civile, les organisations internationales ou les entreprises multinationales pourraient être considérées comme des exemples de dialogue social transnational. Le Maroc participe à plusieurs initiatives pertinentes, comme le Pacte mondial des Nations Unies, les Principes directeurs de l'OCDE, l'inclusion de clauses sociales dans les accords de libre-échange conclus avec les Etats-Unis et l'UE, la promotion de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) et les partenariats public-privé, ainsi que le projet concernant le dialogue social dans les pays au sud de la Méditerranée. L'OIT joue un rôle important en appuyant ses mandants tripartites, dont les gouvernements, et notamment en favorisant le renforcement de leurs capacités ainsi que la recherche concernant l'impact de ces initiatives sur les conditions de travail et la création d'emplois.
30. L'experte gouvernementale des Pays-Bas souligne que le dialogue social a toujours revêtu une grande importance dans l'histoire de son pays. En effet, fondé sur la confiance mutuelle entre travailleurs et employeurs, il a eu de nombreuses retombées positives, notamment sur la productivité, le bien-être des travailleurs et les conditions de travail. Le dialogue social transnational est particulièrement nécessaire dans un monde globalisé dont les frontières

s'estompent. Le mandat de la réunion d'experts n'est pas confiné aux chaînes d'approvisionnement mondiales. Les travaux accomplis aux Pays-Bas sur la RSE montrent la valeur du dialogue social transnational à l'heure de les équiper pour leur permettre d'atteindre les objectifs précisés par les principes directeurs internationaux, tels que ceux de l'OCDE, des Nations Unies et de la Déclaration sur les EMN. L'oratrice note que les accords sectoriels en matière de conduite responsable des entreprises dans des secteurs spécifiques aux Pays-Bas sont multipartites. Les parties concernées, dont les entreprises, les syndicats, les organisations non gouvernementales (ONG) et le gouvernement, s'engagent à promouvoir une conduite responsable des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement mondiales par l'application de procédures de diligence raisonnable. Le dialogue social transnational pourrait donc être utilisé pour améliorer ces procédures de diligence raisonnable et promouvoir le travail décent; les parties prenantes concernées demandent des orientations sur la manière de procéder. Pour conclure, l'oratrice rappelle la nature délicate du dialogue social transnational qui est au cœur de l'OIT, et au sujet duquel les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer, notamment dans le contexte de la mondialisation.

31. L'expert gouvernemental de la République de Corée dit que l'essor de la mondialisation et de l'intégration régionale est à l'origine de l'accroissement du nombre et de l'étendue des initiatives en matière de dialogue social transnational, notamment dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. La République de Corée a accumulé des connaissances et de l'expérience en matière de renforcement du dialogue social tripartite. L'OIT devrait soutenir les acteurs tripartites partout dans le monde et les encourager à échanger sur les nouvelles pratiques de dialogue social pour accélérer la génération et la diffusion des connaissances. Il faut trouver le meilleur moyen de renforcer la coopération entre les parties prenantes, et l'OIT doit cibler non seulement ses mandants tripartites traditionnels, mais s'engager également auprès d'autres acteurs.
32. L'experte gouvernementale de l'Afrique du Sud a souligné que des travaux essentiels ont récemment été accomplis sur le développement inclusif et les chaînes d'approvisionnement mondiales et que les opportunités de dialogue social transnational se multiplient. Le dialogue social est au cœur des politiques et de la législation en Afrique du Sud. Le Conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC) est plus pertinent que jamais, car il rassemble le gouvernement et les partenaires sociaux autour du débat sur la législation économique et sociale et les problèmes politiques. La présente réunion vient à point, à l'heure où le NEDLAC réexamine le rôle du dialogue social sur fond de quatrième révolution industrielle. Compte tenu de l'absence de règles mondiales, les entreprises multinationales mettent au point leurs propres règles en matière de RSE et d'IDE. Parallèlement, on assiste à une inadéquation croissante entre l'action des acteurs mondiaux (entreprises transnationales) et celle des partenaires sociaux au niveau national; le dialogue social transnational pourrait peut-être aider à combler cette lacune. Cependant, les contraintes en matière de capacités et de ressources sont préoccupantes. L'OIT devrait assumer un rôle de leader en matière de recherche, de renforcement des capacités et de diffusion de l'information; cela permettrait de créer un environnement propice à la coopération et au partenariat tout en tenant compte de l'expérience unique de chaque pays lors de la conception des solutions. Le dialogue social transnational pourrait exercer un impact positif sur la liberté syndicale, la négociation collective, la non-discrimination, les migrations de main d'œuvre et la sécurité et la santé au travail (SST) dans toutes les chaînes d'approvisionnement mondiales des entreprises multinationales.
33. L'experte gouvernementale des Etats-Unis reconnaît que le dialogue social transnational est au cœur de la mission de l'OIT. Le dialogue social transnational a été institutionnalisé avec la création de l'Organisation, et il s'intensifie dans un monde qui se globalise et se numérise. Le phénomène pourrait faciliter la concrétisation du travail décent et du respect des principes et droits fondamentaux au travail partout dans le monde. L'oratrice appuie l'utilisation de la définition du dialogue social transnational telle que proposée dans le rapport du Bureau. Cependant, cette définition assez large risque de rendre difficile la limitation des objectifs

de la réunion, et elle pourrait aussi entraver les conclusions importantes que l'on en attend. Aucune approche unique ne s'applique au dialogue social transnational, et ses divers mécanismes offrent diverses opportunités tout en restant assujettis à diverses limitations.

- 34.** L'experte gouvernementale de la France note l'intérêt particulier que suscite en France le dialogue social transnational, car les ACI ont d'abord été initiés par des entreprises multinationales dont le siège se trouve en France. La préoccupation pour le respect des normes internationales du travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales des entreprises multinationales a conduit à l'adoption, en 2017, d'une loi sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, qui a introduit une approche souple à la réglementation. Diverses approches sont certes possibles en matière de responsabilité sociale des entreprises, mais il est préférable de travailler sur le mode tripartite. Les orientations de l'OIT sont nécessaires quant à la manière de pratiquer un dialogue social transnational efficace. L'intérêt s'étend, au-delà de l'Allemagne et de la France, pour les opérations quotidiennes des entreprises multinationales ainsi que la nécessité de créer des nouveaux espaces pour le dialogue social transnational. On comprend de mieux en mieux certains avantages que présentent les entreprises multinationales, par exemple l'harmonisation des politiques de protection sociale à travers l'ensemble de la chaîne de valeurs. Il faut aussi reconnaître que les entreprises multinationales pourraient améliorer leur réputation en s'engageant en matière de RSE et de dialogue social transnational. Les risques à ne pas négliger sont une bureaucratie accrue, les effets dominos de l'action collective à travers la chaîne de valeurs et les problèmes de protection des données.
- 35.** L'observateur de l'UE dit que le dialogue social transnational est inscrit dans les valeurs, la gouvernance, la législation et la pratique de l'UE, ses Etats membres, partenaires sociaux et entreprises. Depuis l'an deux mille, les AET ont joué un rôle croissant dans la promotion du travail décent et la gestion du changement dans les entreprises multinationales et dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les mandats de l'OIT devraient se pencher sur la manière de permettre aux AET de réaliser leur plein potentiel. Les partenaires sociaux européens ont récemment mené à bien un projet conjoint et adopté des conclusions communes sur cette question. Il faut établir des liens entre le lieu de travail, les niveaux de dialogue social national et transnational, notamment pour encourager l'appropriation et la mise en œuvre du projet. Le droit européen prévoit la représentation et le dialogue transnationaux permanents concernant les questions économiques et sociales dans les entreprises multinationales, notamment par le biais des comités d'entreprise européens (CEE).
- 36.** Les initiatives et partenariats multipartites sont également appuyés par l'UE en tant qu'outils utiles pour encourager la conduite responsable des entreprises, par exemple en matière de SST, ainsi que la coordination entre les diverses parties prenantes. Certaines initiatives au niveau de l'UE sont potentiellement intéressantes pour la présente réunion, y compris le dialogue entre partenaires sociaux dans le secteur maritime, les consultations tripartites en matière de gouvernance socio-économique et les organes consultatifs établis pour contrôler le respect des clauses en matière de travail et d'environnement dans les accords commerciaux. En ce qui concerne la réunion d'experts, les thèmes les plus intéressants sont le rôle de l'OIT et d'autres acteurs s'agissant de documenter et de surveiller le dialogue social transnational, de renforcer les capacités, de fournir conseils et orientation, d'appuyer la coordination et de développer des partenariats, et de promouvoir des cadres propices au dialogue social transnational et ses liens avec d'autres niveaux.

Point 1 pour discussion: quels sont les expériences, les tendances et les défis contemporains qui caractérisent les initiatives de dialogue social transnational?

37. La vice-présidente employeuse note qu'il n'existe pas d'approche unique concernant le dialogue social et que les différences prévalant entre les pays et les régions devraient être respectées. Dans les communautés économiques régionales, le dialogue social varie dans ses formes, ses résultats et ses objectifs. Ces variations peuvent être dues à des priorités et des besoins différents selon les régions, à des stades divers d'intégration régionale, à des niveaux différents d'engagement politique, ainsi qu'à la diversité des systèmes de relations professionnelles et des capacités des acteurs locaux à l'heure de s'engager vis-à-vis des résultats du dialogue social transnational et d'en assurer le suivi. L'oratrice résume certaines bonnes pratiques et certains défis lancés par le dialogue social dans diverses communautés économiques régionales, tels que décrit dans le rapport du Bureau.
38. Il existe de nombreux types d'accords commerciaux et d'investissement, tels les accords Nord-Nord, Sud-Sud et Nord-Sud. Certains de ces accords comprennent des clauses de travail. Il est essentiel de se pencher sur les mesures visant à aider les pays à améliorer les conditions de travail sur le terrain, afin de renforcer les liens entre les pays qui commercent entre eux. La coopération – à travers l'assistance technique, le renforcement des capacités et l'amélioration du dialogue entre partenaires sociaux nationaux – constitue la meilleure approche. L'approche ascendante est nécessaire pour renforcer la capacité des institutions et des acteurs nationaux, y compris les partenaires sociaux locaux, à respecter progressivement les normes internationales. Les dispositions promotionnelles relatives au renforcement de la coopération et des capacités offrent des solutions plus durables, qui pourraient favoriser la mise en œuvre des normes du travail fondamentales dans une large gamme de pays et de situations.
39. L'expérience du dialogue social dans les instances internationales et les groupements interrégionaux a mis en exergue une collaboration constructive entre partenaires sociaux concernant les problèmes et défis mondiaux les plus pressants. Trois exemples sont fournis. Premièrement, les groupes des employeurs et des travailleurs ont collaboré au cours des processus du G7 et du G20 et produit des déclarations conjointes. Le défi consiste à veiller à ce que les gouvernements nationaux mettent en œuvre les engagements qu'ils ont pris lors de ces réunions. Deuxièmement, les réunions sectorielles de l'OIT rassemblent partenaires sociaux et gouvernements nationaux afin qu'ils échangent sur leurs expériences et qu'ils identifient des solutions pratiques pour résoudre les problèmes existants dans des secteurs spécifiques. Ainsi, les mandants de l'OIT ont récemment adopté un Recueil de directives pratiques révisé concernant le secteur de la construction et de la réparation navales, et notamment les normes et approches les plus récentes en matière de SST. Troisièmement, les partenaires sociaux ont adopté une position commune concernant des normes ne faisant pas autorité, mises au point par des organisations externes, et qui menaçaient de saper l'approche consensuelle de l'OIT et des Nations Unies. Par exemple, en 2017, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI) se sont conjointement opposées à une proposition visant à réviser la norme ISO 26000 (Organisation internationale de normalisation) contenant les lignes directrices sur la RSE.
40. L'oratrice a souligné que les accords d'entreprise transnationaux sont un outil éminemment européen qui n'affecte aucunement l'écrasante majorité des travailleurs dans le monde. Toutefois, il est important de comprendre leur rôle. Il existe plusieurs raisons pour lesquelles les entreprises signent ou ne signent pas un AET. Ainsi, pour les entreprises qui ont déjà mis en place des politiques et procédures pertinentes, y compris des stratégies actives de mobilisation des parties prenantes, les AET n'offrent aucune valeur ajoutée. D'autres entreprises estiment que les AET constituent un risque pour les relations professionnelles

locales et préfèrent traiter des questions sociales au niveau local. Une autre préoccupation réside dans le fait que les fédérations syndicales mondiales (FSM) ne représentent pas nécessairement les syndicats nationaux les plus importants, ce qui pourrait donner lieu à des conflits du travail au niveau local.

41. L'oratrice décrit la relation qui existe entre la conduite responsable des entreprises, la RSE et le dialogue social transnational. Elle explique que la conduite responsable des entreprises fait référence à beaucoup d'actions, de questions et d'acteurs et qu'elle ne se limite pas à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Les approches auxquelles recourent les entreprises sont souvent mises au point en consultation avec un large éventail de parties prenantes, y compris des salariés et des syndicats. De même, l'expression «responsabilité sociale des entreprises» ne reflète pas la grande diversité de mesures que prennent les entreprises d'une manière proactive afin de se montrer responsables dans le cadre de leurs opérations et de leurs relations; il existe d'autres termes pertinents tels que «conduite responsable des entreprises», ou encore «entreprises, droits de l'homme et durabilité». Elle conclut en soulignant que la diligence raisonnable va au-delà du droit de liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective et qu'elle sous-entend la consultation directe des parties prenantes potentiellement affectées ou de leurs représentants.
42. La vice-présidente travailleuse note que les conclusions de la session de 2016 de la Conférence internationale du Travail concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales font explicitement référence à la nécessité d'accroître l'impact et l'efficacité des AET. L'oratrice n'est pas d'accord avec l'analyse selon laquelle les AET seraient l'apanage de quelques pays européens et auraient un champ d'application et un impact limités. Ce type d'accord devrait être renforcé plutôt que critiqué. Leur référence directe aux conventions de l'OIT et à d'autres instruments internationaux tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme ou les Principes directeurs de l'OCDE font des AET un véhicule de la promotion de ces instruments et principes partout dans le monde. Grâce aux AET, des milliers de travailleurs jouissent d'une liberté syndicale effective et ont accès aux syndicats et à la négociation collective. UNI Global Union a conclu 56 accords avec des entreprises européennes et d'ailleurs, y compris les pays suivants: Afrique du Sud, Brésil, Etats-Unis, Indonésie, Japon, Malaisie et Mexique. Par conséquent, les AET sont loin d'être un phénomène exclusivement européen. IndustriALL a conclu autant d'accords mondiaux qu'UNI Global Union, et les deux fédérations ont signé l'Accord sur les incendies et la sécurité des bâtiments au Bangladesh (ci-après l'Accord du Bangladesh) avec environ 200 entreprises signataires.
43. La mise en œuvre des normes internationales du travail et des Principes directeurs des Nations Unies par les entreprises est, par définition, descendante, car l'équipe dirigeante d'une entreprise adopte une position qui inscrit le respect des droits de l'homme dans sa culture, ses règles et ses pratiques, depuis le sommet de sa hiérarchie jusqu'à la base de la chaîne d'approvisionnement. En outre, la négociation d'un accord mondial ne vise pas à interférer avec les pratiques locales, mais plutôt à offrir aux parties locales un accès à la négociation collective qu'elles n'avaient pas auparavant, étant donné que certains gouvernements n'assurent pas le respect des droits fondamentaux ou encouragent un climat antisyndical. Par conséquent, les AET sont avant tout conçus pour sécuriser et protéger le droit d'organisation et de négociation collective, et ils contiennent des dispositions très claires à cet effet. Récemment, des accords ont été élargis à des thèmes de préoccupation communs, tels que la discrimination, le harcèlement, le droit de se déconnecter et le droit d'accéder aux données. La plupart des accords comprennent un mécanisme de résolution des différends en matière de travail.
44. Les ACI encouragent des relations simples, durables et constructives entre les entreprises et leurs salariés et constituent un aspect des relations matures en matière de gestion des ressources humaines et de relations professionnelles au niveau mondial. Les employeurs sont de plus en plus conscients des risques qu'ils font courir à la réputation de leurs entreprises

s'ils n'engagent pas de dialogue avec un syndicat mondial, qui pourrait les prévenir de problèmes avant même que ceux-ci ne surgissent. Ainsi cette année, UNI Global Union a conclu des accords avec quatre entreprises françaises, motivé en partie par la promulgation récente de la loi sur la diligence raisonnable. Ces accords offrent un rôle important aux syndicats, favorisent l'évaluation des risques et facilitent l'accès aux voies de recours. Cependant, le manque des ressources nécessaires à une large diffusion de ces accords au niveau local réduit leur impact; le renforcement des capacités et la formation que pourrait fournir le BIT permettraient d'accroître leur efficacité.

45. La Déclaration sur les EMN a été mise à jour en 2017 afin d'inclure des outils opérationnels, à savoir des points focaux nationaux et une procédure de dialogue entre entreprise et syndicat. Cette procédure a déjà été utilisée à deux reprises et le résultat a été satisfaisant, mais son impact pourrait être amélioré par exemple par l'établissement d'une liste de facilitateurs qualifiés. Les principes directeurs de l'OCDE sont accompagnés par un certain nombre de documents d'orientation faisant autorité et de cadres procéduraux concernant le fonctionnement des points de contacts nationaux et le processus de traitement des plaintes. Le *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises*, publié en mai 2018, a encouragé les entreprises à entrer dans des accords directs avec les syndicats afin d'appliquer une procédure de diligence raisonnable efficace en matière de droits du travail; le dialogue social transnational en a été encouragé. Enfin, le Global Deal est un partenariat mondial visant à répondre aux défis lancés par le marché mondial du travail grâce à un meilleur dialogue social pour permettre à tout un chacun de bénéficier davantage de la mondialisation.
46. Le modèle de RSE axé sur les audits et adopté par un grand nombre d'entreprises est à présent dépassé et a échoué en pratique. On attend désormais des entreprises qu'elles appliquent une procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme en collaboration avec les syndicats, un mécanisme qui va bien au-delà de la responsabilité sociale des entreprises, volontaire et unilatérale. Nombreux sont les gouvernements qui ont déjà adopté une législation contraignante sur la diligence raisonnable prévoyant le respect des droits fondamentaux et la formalisation du rôle des syndicats et d'autres parties prenantes pertinentes, et nombreux aussi sont les gouvernements qui envisagent de le faire.
47. Beaucoup d'accords commerciaux comprennent des dispositions en matière de travail visant à assurer le respect de la législation nationale quand elle est conforme aux normes internationales du travail. Certains de ces accords contiennent des engagements juridiques contraignants concernant les principes et droits fondamentaux au travail, les conditions de travail et les mécanismes de règlement des différends. Cependant, en pratique, ces mécanismes sont rarement déclenchés et les normes internationales du travail sont souvent mal interprétées. A cet égard, le BIT pourrait aider à garantir une certaine cohérence. Enfin, même si les gouvernements fournissent certaines informations et cherchent à connaître l'opinion des syndicats, le processus de négociation dans son ensemble n'est pas suffisamment transparent, car on ne sait pas très bien comment ces opinions sont prises en compte.
48. La vice-présidente gouvernementale note que les instruments produits par l'Organisation des Nations Unies (ONU), l'OIT et l'OCDE sont souvent cités par d'autres organisations internationales. Par exemple, la réunion du G20 en 2017 en Allemagne a démontré la cohérence de ces instruments multilatéraux. La mise en œuvre de la Déclaration révisée sur les entreprises multinationales doit être renforcée aux niveaux mondial, national et régional. Les négociations sur la diligence raisonnable, rassemblant des parties prenantes outre les partenaires sociaux, elles devraient être considérées comme un exemple de dialogue social transnational, et leur cohérence devrait être renforcée par l'inspiration qu'offrent l'expertise et les instruments de l'OIT. Le renforcement des capacités de toutes les parties prenantes concernées est indispensable.

-
- 49.** L'experte gouvernementale des Etats-Unis souligne certaines tendances concernant le dialogue social transnational. Les nouvelles technologies de communication et la disponibilité toujours plus grande de l'information sont des facteurs propices au dialogue social, notamment au niveau transnational. Les travailleurs ont soulevé certaines questions avec les entreprises le long des chaînes d'approvisionnement, et les entreprises ont commercialisé leurs initiatives privées de contrôle de conformité afin de différencier leurs produits. Les procédures de dialogue social national et transnational doivent relever les mêmes défis, tels que la nécessité de renforcer les capacités, la volonté de toutes les parties de s'engager et le renforcement de l'application de la législation sur le travail. Ces défis sont parfois exacerbés dans le contexte transnational, étant donné l'inégalité des forces des parties négociatrices, la diversité des contextes culturels et des cadres juridiques et les limitations dont souffrent les administrations du travail nationales pour faire appliquer la législation dans les pays d'origine et les pays d'accueil des entreprises multinationales.
- 50.** Les divers instruments multilatéraux liés au dialogue social transnational sont largement soutenus par les mandants tripartites. Les Etats-Unis promeuvent activement le dialogue social transnational lors des réunions du G20 et du G7, et ils soutiennent aussi les nouveaux mécanismes de dialogue tels que Better Work et Fond Vision Zéro qui ont favorisé le renforcement des capacités et l'instauration d'environnements propices. Le pays de l'oratrice continue de renforcer les chapitres sur le travail de ses accords de libre-échange, et les mécanismes de dialogue social pourraient s'avérer utiles lors de leur application. Les Etats-Unis appuient le recours aux AET volontaires, y compris les ACI, partout où les entreprises et les travailleurs les jugent efficaces et appropriés. Les entreprises ont le devoir de respecter législation du travail et droits de l'homme, et les Etats-Unis accueillent favorablement les initiatives en matière de conduite responsable des entreprises.
- 51.** L'experte gouvernementale du Maroc dit qu'il convient de mesurer l'efficacité de ces divers instruments. Au Maroc, deux expériences méritent d'être mentionnées, à savoir: un partenariat public-privé entre le Maroc et l'Espagne, qui tend à améliorer les principes de RSE dans les entreprises marocaines; et un programme de coopération UE-Méditerranée visant à créer un espace de dialogue social entre la Jordanie, le Maroc et la Tunisie, en vue de l'adoption d'une charte du dialogue social.
- 52.** L'expert gouvernemental du Bangladesh souligne que le dialogue social transnational est un phénomène ancien dans le contexte des systèmes mondiaux d'échanges, d'investissements et de production, mais qu'il apparaît comme un terme nouveau dans le contexte du travail décent et des droits des travailleurs. Les exigences des consommateurs ont évolué en matière de droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et, pour y répondre, les entreprises multinationales, les partenaires en matière de commerce et d'investissements mondiaux et les organisations internationales ont mis au point des principes directeurs, des instruments et des mécanismes d'application. Ceux-ci jouent un rôle essentiel dans l'élaboration des politiques nationales et internationales concernant le commerce international et les investissements. Les circonstances nationales économiques, politiques et sociales varient pour ce qui est des coûts et des avantages que représentent ces instruments et ces cadres de coopération, et plusieurs organisations utilisent diverses approches pour appliquer et contrôler l'application de tous ces instruments.
- 53.** Les bonnes pratiques en matière de dialogue social transnational sont plus nombreuses en Europe qu'ailleurs, et le rapport du Bureau aurait pu jeter davantage de lumière sur les raisons qui expliquent les différences marquées entre les régions. La réunion d'experts devrait se laisser guider par les conclusions adoptées par la session de 2018 de la Conférence internationale du Travail sur le dialogue social et le tripartisme, notamment concernant la notion selon laquelle il n'existe pas de méthode unique s'agissant d'organiser et de renforcer le dialogue social.

-
54. L'experte gouvernementale des Pays-Bas fait état de l'exemple que constituent les accords sectoriels dans son pays en matière de conduite responsable des entreprises. Ces accords contiennent des projets visant à promouvoir le dialogue social dans des secteurs spécifiques par la prise d'engagements auprès des entreprises et des travailleurs au niveau local. La valeur ajoutée du dialogue social n'apparaît pas toujours clairement aux entreprises, et il est donc important d'identifier les arguments en faveur du dialogue social local et transnational.
55. L'expert gouvernemental de la République de Corée met en lumière le rôle des instruments multilatéraux et leur contribution au dialogue social transnational, la mondialisation équitable et le travail décent. L'OIT et les parties prenantes pertinentes doivent suivre les directives contenues dans la Déclaration sur les EMN dans le cadre des activités liées au dialogue social transnational et à la promotion du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. L'orateur rappelle l'importance d'autres instruments multilatéraux faisant autorité, qui ont un grand potentiel s'agissant de contribuer à une gouvernance forte dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. La cohérence des politiques parmi les diverses initiatives multilatérales appuierait le dialogue social transnational au niveau régional.
56. Dans les pays de l'Asie de l'Est tels que la Chine, le Japon et la République de Corée, le dialogue social transnational n'est pas motivé par une communauté économique régionale, comme c'est le cas pour l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN). Nombre d'entreprises multinationales d'autres parties du monde opèrent en Asie de l'Est de la même manière que de nombreuses entreprises multinationales de l'Asie de l'Est opèrent dans d'autres régions. Plusieurs raisons expliquent sans doute l'absence de dialogue social transnational en Asie de l'Est, y compris l'absence d'une organisation régionale politique ou économique, et le fait que de nombreuses entreprises multinationales de la région disposent déjà de politiques pour traiter des problèmes relatifs aux chaînes d'approvisionnement mondiales. Des recherches seront nécessaires pour comprendre pourquoi le dialogue social transnational n'a pas prospéré dans de nombreuses parties du monde, notamment en Asie de l'Est, et comment il faudrait le promouvoir. Ces recherches permettraient l'échange de bonnes pratiques et fourniraient une base en vue d'un engagement pour une action future. L'orateur a décrit le travail commencé par le gouvernement métropolitain de Séoul pour créer le Réseau du travail décent de la ville grâce auquel 15 villes de par le monde se sont engagées à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail au niveau local.
57. L'experte gouvernementale de la France dit que les ACI sont des instruments extrêmement bien faits, tout en reconnaissant qu'ils ne constituent pas l'unique forme possible de dialogue social transnational. En dépit de leur petit nombre, ils couvrent de nombreux pays et de nombreux travailleurs. La France a connu une période de développement numérique et, dans ce contexte, le gouvernement a travaillé sur la question de la qualité et s'est lancé dans la mise au point d'ACI. La nouvelle génération d'ACI qui en a résulté prévoit la participation des partenaires sociaux aux niveaux local et mondial et vise l'extension de l'accès à la protection sociale à travers toute la chaîne de valeurs, y compris les sous-traitants. Ce sont là des exemples d'innovation sociale au niveau international. Le gouvernement français a créé une plateforme pour faciliter l'échange d'expériences et l'évaluation des ACI. Les gouvernements, même lorsqu'ils ne sont pas signataires de ces accords, ont un rôle important à jouer pour en assurer la mise en œuvre. Les organisations d'employeurs à tous les niveaux doivent œuvrer pour assurer une croissance inclusive à tous les citoyens, qu'ils travaillent ou non dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.
58. La nécessité d'améliorer l'intégration des normes internationales du travail dans les accords d'investissement a été incluse dans les objectifs français du G7 pour 2019. Il faut laisser davantage d'espace aux partenaires sociaux pendant la négociation des accords commerciaux et d'investissement, afin qu'ils puissent poursuivre l'intégration et la mise en œuvre de clauses sociales, y compris les normes internationales du travail. Les ONG environnementales exercent un degré élevé de vigilance sur les clauses environnementales,

mais ce n'est pas encore le cas pour les clauses sociales. Les gouvernements et les partenaires sociaux partagent la responsabilité à cet égard. L'OIT doit par ailleurs promouvoir une meilleure intégration des normes internationales du travail dans les accords commerciaux. L'oratrice note la collaboration de l'OIT avec la Banque mondiale et d'autres parties prenantes dans le cadre de l'Initiative sur la protection sociale universelle, et la nécessité d'apposer un «label du dialogue social international» à ce projet.

59. La vice-présidente employeuse appuie la remarque de l'expert gouvernemental du Bangladesh selon lequel il n'existe pas d'approche unique au dialogue social et les traditions nationales doivent être respectées. Elle approuve également l'experte gouvernementale des Etats-Unis selon laquelle les ACI constituent une avancée positive lorsqu'ils sont conclus volontairement par les deux parties. L'oratrice fait référence à un point important soulevé par l'experte gouvernementale du Maroc qui estime qu'il faut renforcer les capacités afin d'atteindre les 80 pour cent de travailleurs qui ne travaillent pas dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Le dialogue social transnational doit donc inclure les organisations d'employeurs dont les membres sont parfois des représentants de petites et moyennes entreprises (PME). Les mandants employeurs de l'OIT sont plutôt des organisations d'employeurs que des entreprises individuelles; il faut donc trouver le moyen pour que le dialogue social transnational soit également bénéfique aux 80 pour cent de travailleurs qui travaillent dans les entreprises nationales.
60. Le Global Deal fait double emploi avec des instruments multilatéraux déjà existants. Par conséquent, il faut éviter de s'y référer pendant la réunion d'experts. Les normes internationales du travail sont négociées à l'OIT, qui rassemble syndicats et organisations d'employeurs nationaux; il s'agit donc d'un processus ascendant qui prend en compte les opinions des mandants sur le terrain.
61. La vice-présidente travailleuse fait quelques commentaires sur la nouvelle génération d'ACI, un phénomène mis en lumière par la déléguée gouvernementale de la France. Au cours des deux années précédentes, de nouveaux accords ont été conclus, qui traitent de la numérisation; le dialogue social permettra la participation de toutes les parties à la négociation de la transformation numérique. Les organisations de travailleurs examinent de très près ces questions, y compris la manière dont les accords-cadres pourraient couvrir les sous-traitants et les franchises. A cet égard, le dialogue social et la négociation collective constituent l'unique chemin d'avenir possible.
62. Au cours de ses remarques précédentes, l'oratrice n'a pas voulu dire que la mise au point des normes internationales du travail était un processus descendant. Dans la même veine, les ACI ont été négociés avec la participation des affiliés nationaux des organisations de travailleurs concernées. Les accords les plus efficaces ont été négociés aussi avec la participation des gestionnaires locaux des entreprises multinationales. L'oratrice a simplement voulu souligner précédemment que les normes locales ou nationales doivent être équivalentes ou supérieures aux normes internationales du travail; dans le cas contraire, ce sont les normes internationales qui prévalent; les ACI s'en tiennent au même principe.

Point 2 pour discussion: comment le dialogue social transnational peut-il devenir plus pertinent, plus inclusif et plus efficace à l'avenir?

63. La vice-présidente employeuse dit qu'un environnement propice est essentiel à la réussite du dialogue social transnational. Les efforts pour le promouvoir ne sauraient cependant se substituer à l'action visant à renforcer le dialogue social aux niveaux national et local. Le dialogue social transnational doit adopter une approche ascendante, appeler les représentants des partenaires sociaux nationaux à participer, respecter les traditions, les pratiques et les

systèmes nationaux. Les initiatives transnationales descendantes comportent un risque de conflit au niveau local dû à une participation trop faible ou inexistante des partenaires sociaux nationaux. Elles risquent aussi d'exclure la vaste majorité des travailleurs qui ne travaillent pas dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Il est essentiel de pouvoir compter sur des organisations d'employeurs et de travailleurs libres, représentatives et fortes, pratiquant la confiance et l'engagement mutuels, ainsi que sur le respect de l'autonomie des partenaires sociaux et du dialogue social de la part des gouvernements. La liberté syndicale doit être respectée dans le cadre de la législation et de la pratique nationales.

- 64.** Trois défis concernant l'état de droit inhibent le dialogue social transnational. Premièrement, il s'agit de l'absence d'application effective et de respect de la législation et de la pratique nationales dans beaucoup de pays. Ces lacunes en matière d'application doivent être comblées par les gouvernements et les partenaires sociaux dans le cadre du mécanisme de contrôle de l'OIT. Deuxièmement, le volume et la densité de la législation du travail dans certains pays laissent très peu d'espace au dialogue social pour trouver des solutions créatives sur le terrain ou pour façonner les conditions de travail. Troisièmement, la législation devrait être élaborée avec la participation des partenaires sociaux, ce qui améliorerait sa qualité et son application. Ce n'est qu'à ces conditions, et lorsqu'elles seront remplies au niveau national, que le dialogue social transnational deviendra plus pertinent, plus inclusif et plus efficace.
- 65.** Pour ce qui est de la conduite responsable des entreprises, il existe un grand nombre d'initiatives et de cadres dans le secteur privé qui promeuvent le dialogue social, même au-delà des frontières. Leurs formes, leurs formats et leurs objectifs diffèrent considérablement, et leur richesse montre à quel point les entreprises et les employeurs prennent au sérieux leurs responsabilités et souhaitent les assumer. L'oratrice souligne quatre points à cet égard:
- i) Il faut d'abord examiner la substance du défi à relever, et non pas la forme du dialogue social. Choisir un outil spécifique avant d'avoir vérifié que c'est celui qui convient pour résoudre un problème donné ne donnera aucun résultat.
 - ii) Les entreprises (tout comme les gouvernements et les syndicats) ne sont pas parfaites. Elles doivent donc être appuyées afin de s'améliorer avec le temps. Dans la même veine, il est important de reconnaître que nombre de défis en matière de travail et de droits de l'homme ne sont pas spécifiques à une entreprise; il s'agit souvent de problèmes systémiques qu'aucune entreprise ne saurait résoudre par elle-même.
 - iii) Le dialogue social transnational n'est que l'un des nombreux exemples d'engagement de parties prenantes que les entreprises responsables mènent à bien. Les entreprises individuelles doivent identifier les parties prenantes pertinentes selon le thème dont il s'agit (droits de l'homme, lieu de travail, respect de l'environnement, corruption, etc.) et s'engager à leur égard.
 - iv) Enfin, les initiatives du secteur privé ne doivent en aucun cas se substituer à l'action de l'Etat s'agissant de protéger les droits des travailleurs, et les gouvernements ne sauraient déléguer leurs devoirs aux acteurs et systèmes privés. Les entreprises peuvent certes compléter et appuyer l'action du gouvernement, mais elles ne sauraient la remplacer.
- 66.** Beaucoup de formes de dialogue social transnational ne prévoient pas de mécanisme de règlement des différends ou ont besoin de se doter d'un mécanisme de réclamation ou d'un dispositif d'application. Le dialogue social européen en est un exemple. Les partenaires sociaux font office de colégislateurs, sans qu'un mécanisme de réclamation n'ait été mis en place. De même, les mécanismes de règlement des différends, de réclamation ou d'application sont aussi divers que peuvent l'être les formes et caractéristiques du dialogue

social transnational. Concernant l'accès aux voies de recours, il est essentiel de préciser que c'est à l'Etat qu'il incombe de faire respecter la législation nationale et de veiller à ce que les victimes aient accès à des tribunaux dans leur juridiction, ainsi qu'à d'autres mécanismes de réclamation pertinents relevant de l'Etat. Les normes mondiales spécifient clairement qu'il n'est pas question de renvoyer la responsabilité d'un tort causé depuis l'entité à l'origine de ce tort vers l'entreprise avec laquelle elle a eu des relations d'affaires.

- 67.** Concernant les approches et les efforts visant à résoudre les différends dans le cadre du dialogue social transnational, les conflits entre les signataires des AET sont généralement résolus en pratique par un dialogue informel entre les représentants de l'entreprise et des partenaires sociaux. Ce dialogue facilite l'établissement d'une relation de collaboration entre la direction et les travailleurs, ce qui permet de traiter les problèmes de manière précoce et constructive et, autant que possible, au niveau local. Certains AET prévoient des dispositions relatives au règlement des différends, et notamment un protocole à appliquer lorsqu'aucune solution informelle ne semble à portée. Ces dispositions varient, prévoient parfois la possibilité de mettre un terme à l'accord, ou de faire intervenir la médiation ou l'arbitrage. L'entreprise concernée et sa contrepartie, le syndicat signataire, doivent s'entendre sur ce qui constitue pour eux la meilleure approche. Depuis la révision de 2017 de la Déclaration sur les EMN, l'OIT propose un service de dialogue entreprise-syndicat pour faciliter l'opérationnalisation de ses principes volontaires. Deux cas ont été complétés avec succès à ce jour, ce qui montre bien que l'OIT peut assumer un rôle d'appui lorsqu'une entreprise et un syndicat conviennent volontairement d'avoir recours à ses services pour se rencontrer et débattre de leurs problèmes sans préjugés. Les mandants tripartites se sont mis d'accord sur le fait que ce mécanisme est à la fois volontaire et confidentiel, ces caractéristiques revêtant une importance primordiale.
- 68.** Le mécanisme d'arbitrage de l'Accord du Bangladesh a été à l'origine de nombreux défis à relever. L'expert travailleur d'IndustriALL a déclaré, concernant les deux cas renvoyés à l'arbitrage en 2016, que le processus est très lourd et très onéreux. Les deux cas ont été résolus avant l'audience, qui aurait sans aucun doute entraîné des coûts supplémentaires importants à la charge du syndicat mondial et des entreprises. La recherche n'a pas étayé l'affirmation de quelques-uns selon laquelle la nature contraignante de la procédure de règlement des différends de l'Accord du Bangladesh le rend efficace, même lorsqu'on le compare à l'Alliance pour la sécurité des travailleurs au Bangladesh (ci-après l'Alliance), dirigée par l'industrie. Des travaux de recherche publiés en avril 2018 par la Stern School of Business de l'Université de New York montrent en fait un niveau légèrement plus élevé de prise de mesures correctives en matière de sécurité dans le cadre de l'Alliance que dans celui de l'Accord du Bangladesh, ainsi qu'un nombre plus élevé d'usines dont les activités ont été suspendues parce qu'elles n'ont pas pris les mesures correctives nécessaires. Par conséquent, la procédure contraignante ne semble pas avoir été plus efficace que la non contraignante. Le facteur le plus important demeure la volonté partagée des parties d'œuvrer ensemble à la réalisation d'un objectif commun, à savoir l'amélioration des conditions de travail et de la sécurité des bâtiments dans les usines.
- 69.** Enfin, il est essentiel d'examiner les liens entre le dialogue social transnational et les autres niveaux de dialogue social. La réussite du dialogue social transnational dépend de la robustesse du dialogue aux niveaux régional, sous-régional, national, sectoriel et local. Il ne faut jamais perdre de vue les éléments fondamentaux sur le terrain, tels que les systèmes de gouvernance publique et l'autonomie des partenaires sociaux.
- 70.** La vice-présidente travailleuse dit que les AET pourraient faciliter la réalisation du travail décent, notamment dans les pays où l'état de droit n'est pas très bien établi. Son groupe a pour ambition de chercher les moyens par lesquels l'OIT pourrait promouvoir les AET et aller au-delà du statu quo dans ce type de dialogue social transnational. Un environnement propice et notamment des cadres institutionnels et juridiques bien établis sont de toute première importance. Certes, les instruments tels que les Principes directeurs de l'OCDE et

ceux de l'ONU favorisent la promotion des AET, mais il manque encore un cadre de gouvernance pour ces instruments, ce qui entraîne un degré d'incertitude considérable et lance des défis aux partenaires à la négociation. L'absence d'un cadre juridique fait obstacle au dialogue social transnational, notamment en ce qui concerne la reconnaissance du droit de grève dans les différends transnationaux. Le groupe des travailleurs est à la recherche d'un cadre qui établirait le droit à l'information, à la consultation, à la négociation transnationale et qui clarifierait d'autres aspects des relations professionnelles, tel que le droit de grève.

71. D'autres facteurs contribuent aussi à créer un environnement propice au dialogue social transnational, tels que la législation prévoyant une procédure obligatoire de diligence raisonnable, comme celle qui a déjà été promulguée en France, et qui devrait bientôt être adoptée dans d'autres pays européens. Même en l'absence d'une législation y relative, la diligence raisonnable est obligatoire pour les entreprises multinationales dans le cadre des Principes directeurs de l'OCDE. Il faut clarifier le rôle des syndicats dans les procédures de diligence raisonnable, notamment pour ce qui est de l'identification des risques, des mesures de prévention et des voies de recours. L'OIT peut aider à structurer un engagement significatif des syndicats en matière de diligence raisonnable. La Déclaration sur les EMN est un véhicule qui permet à l'OIT d'acquérir une expérience approfondie en matière de droits des travailleurs et de diligence raisonnable, de collecter les bonnes pratiques et d'identifier des modèles appropriés dans lesquels les syndicats sont des partenaires essentiels. L'OIT pourrait aussi contribuer en effectuant des recherches sur les éléments fondamentaux des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel, qui sont accessibles aux travailleurs dans toutes les activités de l'entreprise.
72. Pour favoriser le dialogue social transnational, il est un autre facteur très positif, à savoir lorsque le pays d'origine de l'entreprise concernée dispose d'antécédents irréfutables en matière de dialogue social efficace; voilà qui rend beaucoup plus facile la conclusion d'AET. Cependant, l'oratrice n'est pas d'accord avec la remarque selon laquelle les mécanismes de dialogue social national efficaces constituent une condition indispensable au dialogue social transnational. Si c'était le cas, dans la pratique, très peu d'AET pourraient voir le jour en dehors de l'Europe occidentale, car un grand nombre de pays ne respectent pas la liberté syndicale et présentent de graves lacunes en matière de gouvernance.
73. Les accords commerciaux et d'investissement ont des implications sur le travail décent; ils limitent parfois la capacité des gouvernements de mettre en œuvre leurs politiques en matière de travail. Les gouvernements devraient consulter les syndicats à l'heure de négocier un accord commercial ou d'investissement, pour veiller à ce que ses dispositions ne viennent pas saper la législation nationale du travail ou encore la capacité du pays de réglementer les conditions de travail. En outre, les chapitres de ces accords portant sur le travail devraient être contraignants et un mécanisme de contrôle auquel participeraient les partenaires sociaux devrait être institué pour en assurer le respect.
74. La convention du travail maritime, bien qu'elle soit unique à certains égards, mérite un examen approfondi au vu du potentiel qu'elle offre à certains groupes de travailleurs autres que les marins, par exemple aux personnes qui travaillent par le biais de plateformes numériques et aussi dans d'autres métiers. C'est là une question sur laquelle l'OIT devrait se pencher à l'avenir.
75. Il existe un grand nombre d'initiatives privées. Le Global Deal en est un exemple: il compte 100 partenaires, dont des gouvernements, des syndicats, des organisations d'employeurs et des entreprises. Il faut promouvoir le dialogue social et la négociation collective par tous les moyens possibles, et, à cet égard, le Global Deal mérite un certain crédit ainsi que pour les recherches utiles qu'il a effectuées.

-
76. Concernant le règlement des différends, le groupe des employeurs a mentionné la procédure d'arbitrage prévue par l'Accord du Bangladesh. En effet, la procédure a été longue et n'a pas atteint le stade de l'audience; cependant, elle a produit un accord important, dont la mise à disposition de grosses sommes d'argent en guise de réparation pour compenser les problèmes qui sévissaient dans ces usines. Le cas a montré que les règles d'arbitrage établies en vue de l'arbitrage en entreprise ne sont pas adaptables au règlement des différends entre la direction et les travailleurs. Il faudra donc débattre plus avant pour mettre en place un processus moins onéreux et plus expéditif; cependant, l'expérience a été enrichissante. L'Accord du Bangladesh a enregistré des résultats importants concernant 1 600 usines et 200 marques, et il a élevé les niveaux de réparation à plus de 85 pour cent. Il est actuellement transféré au gouvernement. Il a été efficace et a permis d'améliorer la sécurité dans les usines au Bangladesh.
77. Les Principes directeurs de l'OCDE prévoient un important mécanisme de règlement des différends, qui dispose d'une procédure adaptable aux circonstances spécifiques et des points de contact nationaux (PCN) dans les gouvernements nationaux. Le PCN suisse a traité avec succès des cas touchant la Fédération internationale de football (FIFA), et les PCN de France, des Pays-Bas et d'autres pays ont également produit de bons résultats en rassemblant les parties autour de la table pour qu'elles négocient des résultats qui n'auraient jamais été atteints autrement. Le modèle de règlement des différends de la Déclaration sur les EMN doit être renforcé, et il faudrait sans doute prévoir un point de contact pour gérer les différends.
78. La plupart des AET prévoient une procédure de règlement des différends comprenant des discussions à divers niveaux de l'entreprise, un contrôle sur la base de visites conjointes, le recours à un médiateur si les deux parties en conviennent ou, parfois, un recours à l'arbitrage. Il arrive que les AET soient contraignants aux termes de la législation nationale qui couvre l'entreprise signataire. Cependant, les références à la médiation et à l'arbitrage sont souvent vagues et ne proposent aucune procédure claire et complète. Il y a une absence de place dédiée à la médiation et à l'arbitrage concernant les différends mondiaux, et les lacunes en matière de contrainte dans nombre d'AET constituent un déficit important. Par ailleurs, la confiance manque dans les mesures volontaires censées suivre l'échec des initiatives en matière de RSE. Toutefois, les AET ne sont pas parties à la RSE. La solidité des systèmes de règlement des différends augmente le respect des normes et renforce l'engagement; quant à la responsabilisation, elle est importante pour la crédibilité de ces accords. Sans doute est-il nécessaire d'examiner des modèles d'arbitrage tels que la conciliation et la médiation auxquels il est possible de recourir quand tout autre effort a échoué; des réunions à divers niveaux de l'entreprise ont aussi été tentées. Le renforcement du modèle facilitateur proposé par la Déclaration sur les EMN serait une option. Le Bureau devrait dresser une liste de facilitateurs qualifiés, qui conférerait au processus une nature plus officielle et moins exceptionnelle. Les points focaux nationaux pourraient aussi être renforcés et soutenus par les directives de l'OIT concernant la Déclaration sur les EMN. Ils pourraient faire office de véhicule de soutien à la mise en œuvre des AET.
79. Concernant le lien entre le dialogue social transnational et les autres formes de dialogue social, la question du respect des pratiques locales se pose. Tous les AET doivent respecter la législation nationale et les systèmes nationaux de reconnaissance des syndicats. Les partenaires locaux participent toujours d'une manière ou d'une autre à la négociation de ces accords. Lorsqu'il n'y a pas de syndicat local représentant les travailleurs dans une entreprise donnée, d'autres moyens sont trouvés pour que les travailleurs intéressés puissent participer aux discussions. Les FSM sont très profondément connectées à leurs affiliées au niveau local et ne tenteraient jamais d'enfreindre la législation nationale. Trop souvent pourtant, ces législations restent bien en deçà de ce que les syndicats estiment être l'obligation de l'entreprise de respecter les droits des travailleurs. Dans ces cas-là, les syndicats cherchent à relever le minimum prévu par la législation locale à travers les AET.

-
- 80.** L'expert travailleur de l'ITF évoque l'accord-cadre mondial de négociation collective dans le secteur maritime, qui contient trois éléments. Premièrement, l'élément financier, qui couvre absolument tout, du salaire à la stabilité de l'emploi et jusqu'à l'accès des inspecteurs de l'ITF à bord du navire pour vérifier que l'accord est bien respecté. Deuxièmement, l'élément professionnel, qui couvre les indemnités en cas de maladie et d'accident, les fonds de prévoyance et les dispositions concernant le travail dans les zones dangereuses. Troisièmement, l'élément social, qui comprend le congé, l'accès au courrier électronique et à l'Internet notamment. Des négociations concernant cet accord-cadre ont lieu tous les deux ans au niveau mondial. Après sa conclusion, les affiliés nationaux de l'ITF ont entrepris des négociations avec les entreprises de leurs pays respectifs, qui ont abouti à la signature d'accords nationaux et parfois au niveau de l'entreprise. Tous ces accords doivent respecter le cadre établi au niveau mondial. C'est un modèle qui fonctionne en pratique, dans un secteur de plus en plus mondialisé, l'un des plus dangereux au monde, et qui est assujéti à divers régimes juridiques compte tenu de la mobilité des navires en haute mer. Les partenaires sociaux se sont rassemblés pour créer un modèle réussi, qui pourrait être reproduit dans d'autres secteurs si les partenaires sociaux étaient prêts à s'engager dans un dialogue social transnational d'envergure.
- 81.** L'expert travailleur de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) décrit des travaux en vue de l'élaboration d'une convention sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Certains accords mondiaux sur la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ont récemment été conclus avec certaines entreprises multinationales. Tous ces accords, négociés à travers le dialogue social au niveau mondial font référence à une mise en œuvre locale. Les affiliés nationaux travaillent avec la direction dans chaque juridiction nationale pour s'entendre sur des dispositions d'application, démontrant ainsi clairement le lien qui existe entre dialogue social national et dialogue social transnational.
- 82.** La vice-présidente travailleuse conclut en disant que les syndicats mondiaux travaillent sur un grand nombre de questions fondamentales différentes. Elle se dit très motivée en ce qui concerne l'avenir des AET et celui du dialogue social transnational. La RSE n'est plus une solution d'avenir, dans un monde globalisé, et il faut recourir à d'autres modèles. Relever le défi consiste à faire fonctionner ces nouveaux modèles et à veiller à ce que l'OIT demeure toujours pertinente et importante dans le nouveau monde du travail.
- 83.** La vice-présidente gouvernementale note que les gouvernements reconnaissent les bienfaits du dialogue social à tous les niveaux, du niveau local au niveau mondial. Ils veulent instaurer un environnement propice au dialogue social transnational et s'assurer que ce dialogue ne sera pas empêché. Ils souhaitent également fournir des opportunités au niveau national pour augmenter les connaissances et mieux sensibiliser aux divers outils et instruments disponibles. Ils ne donnent la préférence ni à une approche descendante ni à une approche ascendante, mais préfèrent promouvoir une approche transversale comprenant à la fois le dialogue social national et transnational. Avec l'aide de l'OIT, ils pourraient susciter une meilleure prise de conscience à l'égard du dialogue social transnational de la part des institutions de dialogue nationales, qui devraient s'ouvrir à d'autres partenaires.
- 84.** Les dispositions des AET doivent être conformes à la législation nationale. Le dialogue social transnational pourrait permettre aux gouvernements des pays d'origine et aux pays d'accueil des entreprises multinationales d'identifier leurs lacunes en matière de cadres nationaux de gouvernance. Cela leur permettra de mettre en place une législation qui veille au respect des droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement. Les AET devraient prévoir des mécanismes de règlement des différends que les partenaires sociaux pourraient gérer de manière autonome, ou qui pourraient recourir à une tierce partie médiatrice, telle que l'OIT. Ces mécanismes devraient opérer en coordination avec les arrangements existants en matière de règlement des différends et les compléter.

-
- 85.** L'OIT devrait apporter son aide en créant un environnement propice au dialogue social transnational, notamment par le contrôle, la recherche, l'évaluation de l'impact et le renforcement des capacités. Dans le contexte de la réforme des Nations Unies, l'OIT pourrait dispenser une formation aux coordonnateurs résidents des Nations Unies pour mieux les sensibiliser au dialogue social transnational tripartite.
- 86.** L'experte gouvernementale des Etats-Unis dit que les gouvernements devraient veiller à ce que les employeurs et les travailleurs soient libres de s'engager dans les initiatives de dialogue volontaire de leur choix, et éviter de créer des obstacles les en empêchant. De plus en plus d'accords de gouvernement à gouvernement couvrant les questions de travail et d'emploi devraient prévoir des mécanismes de dialogue social transnational pour appuyer leur mise en œuvre effective. Les entreprises devraient recourir au dialogue social pour contribuer à faire respecter les droits des travailleurs dans leurs opérations. Rien ne saurait se substituer à la mise en application effective de la législation du travail par les gouvernements, notamment en matière de droit de liberté syndicale et de négociation collective. Toutefois, les entreprises ont l'obligation de respecter les droits des travailleurs, même lorsqu'il existe des lacunes en matière de mise en application. L'oratrice demande un éclaircissement au groupe des travailleurs sur le point qu'ils ont soulevé concernant l'absence de cadres de gouvernance pour les AET, étant donné que les principes et droits fondamentaux au travail s'appliquent partout, quel que soit le contexte national. Un dialogue social effectif aux niveaux de l'entreprise et national renforcerait la capacité des acteurs du dialogue transnational. L'investissement dans le renforcement des capacités au niveau national pourrait être considéré comme une condition favorable à cette fin.
- 87.** L'experte gouvernementale de l'Afrique du Sud note que le NEDLAC constitue le cadre institutionnel par excellence du dialogue social dans son pays. Un appui de l'OIT sous forme d'un renforcement des capacités et de ressources supplémentaires serait le bienvenu. L'Afrique du Sud est un pays partenaire du Global Deal, et le pays considère l'initiative comme un précieux instrument d'édification du consensus; l'oratrice encourage les autres Etats à le rejoindre.
- 88.** L'experte gouvernementale des Pays-Bas insiste sur le fait que le renforcement des capacités facilité par le BIT revêt une grande importance au niveau local, y compris aux niveaux inférieurs des chaînes d'approvisionnement mondiales. Les exemples positifs seraient les bienvenus concernant la manière dont les entreprises locales arrivent à instaurer un dialogue social, et cela pourrait également aider les entreprises multinationales dans leurs chaînes d'approvisionnement. Le BIT devrait mettre au point des directives pour les entreprises, les secteurs et les autres parties prenantes sur la manière d'instaurer un dialogue social transnational dans leurs chaînes d'approvisionnement, y compris pour ce qui est de la diligence raisonnable. Ces directives pourraient être intégrées dans d'autres directives pertinentes, telles que celles de l'OCDE ayant trait à la diligence raisonnable. Le Conseil économique et social des Pays-Bas s'intéresse beaucoup au dialogue social transnational, ainsi qu'au rôle de l'OIT, et il souhaiterait également aborder ces questions sur le plan international avec d'autres conseils économiques et sociaux.
- 89.** L'expert gouvernemental de la République de Corée note que le dialogue social transnational serait plus facile à mettre en œuvre dans les pays où le dialogue social local est déjà bien implanté. Il est nécessaire de mettre à profit les organes de dialogue social existants, ou d'en créer là où ils n'existent pas encore, afin de traiter des questions liées aux entreprises multinationales et au dialogue social transnational. En République de Corée, l'institution nationale de dialogue social vient d'être réformée en vue d'adopter de nouveaux principes et d'accueillir des membres de groupes de parties prenantes additionnels tels que les jeunes, les femmes et les travailleurs atypiques. Toutefois, à ce jour, la question particulière des entreprises multinationales et du dialogue social transnational n'a pas encore été prise en compte.

-
90. L'experte gouvernementale du Mexique note la pertinence et l'importance accrues du dialogue social dans un monde globalisé. La participation active des partenaires sociaux à la conception des politiques et réformes du travail devrait être encouragée, tandis qu'il est indispensable de s'assurer du respect de l'état de droit grâce à une inspection du travail efficace, à la prévention des conflits et aux mécanismes de règlement des différends. Le gouvernement du Mexique a mis au point des politiques publiques et des activités conformes aux principes de la Déclaration sur les EMN, y compris des stratégies visant à promouvoir l'égalité de chances et l'inclusion des personnes vulnérables, dont les non-ressortissants. Le ministre de l'Economie est le PCN concernant les Principes directeurs de l'OCDE et il a organisé divers forums qui ont accueilli des participants employeurs, travailleurs et des représentants de la société civile; tous se sont penchés sur la question de la RSE et le développement durable. Des efforts ont également été consentis pour promouvoir le dialogue entre les entreprises et les acteurs œuvrant pour la cause des droits de l'homme. Le chapitre concernant le travail dans l'accord de libre-échange conclu entre le Canada, le Mexique et les Etats-Unis en 2018 reflète le désir commun de ces pays de voir les partenaires sociaux participer au contrôle du respect des engagements pris en matière de travail. L'article sur l'engagement des pouvoirs publics demande que chaque partie consulte un organe national en matière de travail, y compris les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, sur les questions couvertes par ce chapitre afin de garantir la mise en œuvre efficace de la législation sur le travail et les droits de l'homme.
91. L'expert gouvernemental du Bangladesh note qu'un dialogue social national fort pourrait faciliter un dialogue social transnational inclusif et efficace fondé sur des institutions et des cadres juridiques sains. Une réforme du travail récente au Bangladesh a réduit le seuil de la reconnaissance d'un syndicat au niveau de l'entreprise; la consultation tripartite est obligatoire dans le secteur du prêt-à-porter; et un centre de ressources pour les travailleurs a été créé pour aider les travailleurs à renforcer leurs capacités. Des initiatives semblables pourraient cibler le dialogue social transnational. Il faudrait renforcer la coordination entre les diverses initiatives privées et favoriser le respect et la reconnaissance mutuels du travail qu'elles accomplissent. Les mécanismes de règlement des différends, de réclamation et de mise en œuvre sont indispensables et devraient être conformes aux conditions, à la législation et la pratique nationales, comme le prescrit la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951. Les normes du travail ne doivent pas être utilisées à des fins commerciales protectionnistes comme le stipule la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (Déclaration de 1998).
92. La vice-présidente employeuse, répondant aux commentaires du groupe des travailleurs, dit que les cadres internationaux d'information et de consultation, y compris sur le droit de grève, ne sont pas à l'ordre du jour de la réunion et ne devraient donc pas y être discutés. Le Global Deal n'est pas une initiative privée, mais plutôt une initiative d'Etat, prise par le Premier ministre de la Suède. La Suède a par ailleurs financé des travaux de recherche par l'OCDE. Le succès de l'Accord du Bangladesh n'est pas dû à sa nature contraignante, et l'Alliance, qui est non contraignante, réussit tout aussi bien. Le groupe des employeurs appuie les accords conclus par l'UITA concernant le harcèlement sexuel et souhaite qu'elle signe un jour des accords semblables concernant les droits des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuelles (LGBTI).
93. La Déclaration sur les EMN ayant fait l'objet d'une révision il y a deux ans à peine, elle ne devrait pas être à nouveau modifiée; il en va de même pour les services de facilitation du dialogue, qu'il faudrait d'abord tester en pratique. Le groupe des employeurs appuie les droits et principes fondamentaux au travail qui s'appliquent à tous les travailleurs, et non pas seulement aux 20 pour cent d'entre eux qui travaillent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Il faudrait renforcer les capacités aux niveaux national et local, conformément à la Déclaration sur la justice sociale, ainsi d'ailleurs que les institutions du dialogue social tripartite. L'opportunité de directives supplémentaires de l'OIT en matière de diligence raisonnable se heurte à un certain scepticisme, car les Principes directeurs de l'OCDE sur le

même thème ont été élaborés en consultation avec les partenaires sociaux. Pour être efficaces, les initiatives de dialogue social transnational doivent inclure les partenaires sociaux au niveau national. Les normes du travail ne devraient jamais être utilisées à des fins protectionnistes dans le contexte du commerce international, comme l'a déjà mentionné l'expert gouvernemental du Bangladesh.

94. L'expert travailleur d'IndustriALL Global Union note que le monde du travail est encore confronté à nombre de défis, tels que l'exploitation des travailleurs et le non-paiement des salaires; de nouveaux efforts doivent être faits au niveau mondial pour résoudre ces problèmes. Le dialogue social transnational ne vise pas à se substituer aux relations professionnelles aux niveaux national et local, mais à instaurer un environnement propice au dialogue à ces niveaux. Il revêt une importance particulière lorsque les conditions du dialogue social au niveau national posent des problèmes. La RSE et les initiatives d'audit volontaire ne devraient pas accaparer indûment l'attention, car ces mesures n'ont pas réussi à améliorer le niveau des salaires non plus qu'à protéger les droits de négociation collective. Les mécanismes de réclamation transnationaux et les systèmes contraignants de règlement des différends pourraient aider à combler les lacunes en matière de gouvernance mondiale. L'Accord du Bangladesh est le résultat d'un accord contractuel entre partenaires sociaux, ce n'est pas une initiative unilatérale.
95. La vice-présidente travailleuse dit que le Global Deal a été lancé par le gouvernement de la Suède et que cette initiative a eu des effets positifs importants sur la négociation collective et le dialogue social aux niveaux national et transnational. Le succès de l'Accord du Bangladesh provient de l'engagement à son égard de nombreux employeurs ainsi que de sa nature contraignante, sans lesquels il n'aurait jamais pu produire les mêmes résultats. Ce succès a également eu des retombées sur l'Alliance. Contrairement à ce qu'ont dit les employeurs, le groupe des travailleurs estime que la question d'un cadre de négociation mondiale est dans la ligne de mire du dialogue social transnational; un tel cadre juridique serait éventuellement utile pour les AET, et il devrait être intégré au sein de l'OIT. Toutefois, les travailleurs estiment, à l'instar des employeurs, que la question ne devrait pas être discutée par la présente réunion, car elle ne s'inscrit pas dans son champ d'application.
96. Les directives de l'OCDE en matière de diligence raisonnable ne couvrent pas le rôle des syndicats. L'OIT devrait donner des orientations à cet égard, notamment en ce qui concerne les processus de recensement et de prévention des risques et de réparation. Certains éléments de la Déclaration sur les EMN n'ont jamais été utilisés, ou très rarement, et ils requièrent davantage d'attention – par exemple la fonction des points focaux nationaux et du facilitateur. Pour répondre au commentaire de l'experte gouvernementale des Etats-Unis, il est difficile de mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail en l'absence d'un cadre juridique national garantissant ces mêmes droits.
97. La vice-présidente employeuse fait observer que les résultats sur le terrain sont ce qui compte le plus. La RSE est certes une contribution, mais elle ne saurait en aucun cas se substituer à la législation et à son application effective par les autorités publiques. Le mécanisme de contrôle mondial de l'OIT aide également à veiller sur l'application de la législation par les gouvernements nationaux. Il existe divers mécanismes de réclamation et ils sont nécessaires, mais toutes les formes de dialogue social ne requièrent pas la mise en place de tels mécanismes. Le groupe des employeurs ne voit pas quel avantage il y aurait à engager la réunion d'experts dans un débat concernant un cadre juridique mondial de relations professionnelles; en effet, l'oratrice ne saurait avancer une question sur laquelle il ne pourrait y avoir de progrès dans le cadre de la réunion. Il conviendrait plutôt de cibler des domaines dans lesquels il est réaliste d'imaginer des progrès, en respectant la diversité des systèmes nationaux de relations professionnelles.

Point 3 pour discussion: quels devraient être le rôle et la contribution spécifique de l'OIT pour ce qui est du dialogue social transnational?

98. La vice-présidente travailleuse se réjouit de l'enthousiasme exprimé par le groupe gouvernemental concernant le rôle de l'OIT dans le dialogue social transnational, que son groupe partage. Le groupe des travailleurs souhaite que la valeur des AET, s'agissant de s'attaquer aux déficits de travail décent et de garantir les droits, soit dûment reconnue et que ces accords soient encouragés. Les AET sont un véhicule important de la participation des travailleurs aux procédures de diligence raisonnable et aux mécanismes de réparation. L'OIT devrait s'engager à promouvoir les AET dans tous ses travaux.
99. Il n'est pas nécessaire de réviser à nouveau la Déclaration sur les EMN, mais un plan d'action en vue de son application serait le bienvenu, notamment dans un contexte transnational. La publication d'une liste de facilitateurs compétents pour la médiation des différends à la demande des parties viendrait à point pour leur donner le choix du médiateur et confiance dans le processus et sa transparence. L'OIT devrait donner la priorité à la formation de points focaux nationaux désignés de manière tripartite. La fusion de ce rôle avec celui des PCN émanant des Principes directeurs de l'OCDE, qui a déjà été opérée en Norvège, fournit l'exemple d'une approche susceptible d'être appliquée ailleurs.
100. L'OIT doit donner des orientations concernant un engagement significatif des syndicats dans les procédures de diligence raisonnable, car cette importante question n'est pas couverte par les directives de l'OCDE, notamment le rôle assumé par les AET dans ces procédures. Une orientation de l'OIT sur les éléments clés des mécanismes de réclamation efficaces au niveau opérationnel est également requise. Le groupe des travailleurs souhaite l'élaboration d'un nouveau traité sur les échanges commerciaux et les droits de l'homme, afin d'offrir un cadre juridique aux AET. Ils proposeront l'élaboration d'une nouvelle norme de l'OIT en la matière lors de la réunion à venir sur les chaînes d'approvisionnement mondiales, dans le cadre du suivi de la discussion qui a eu lieu sur ce thème lors de la session de 2016 de la Conférence internationale du Travail.
101. L'OIT devrait promouvoir le dialogue social transnational, y compris dans d'autres institutions spécialisées de l'ONU et dans les organismes commerciaux, et plaider pour l'engagement des partenaires sociaux dans la négociation, le contrôle et l'application des accords commerciaux. Le dialogue social transnational est un mécanisme essentiel pour protéger les droits des travailleurs migrants, et l'OIT devrait promouvoir la participation des partenaires sociaux à l'élaboration, l'examen et la mise en œuvre d'accords gouvernementaux bilatéraux et multilatéraux sur ce sujet, conformément aux *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* de l'OIT. Des mécanismes de surveillance tels que des commissions tripartites devraient aussi être créés. Ces accords doivent être diffusés à travers les organismes régionaux, et l'OIT pourrait renforcer la capacité des partenaires locaux à cet égard.
102. Le groupe des travailleurs nourrit une certaine ambition s'agissant de promouvoir les AET et d'accroître la reconnaissance du rôle des syndicats dans les mécanismes de diligence raisonnable. Voilà qui offrirait à l'OIT de grandes opportunités pour promouvoir le dialogue social transnational, et il serait tout à fait possible de réaliser ces objectifs au cours du nouveau centenaire.
103. La vice-présidente employeuse dit qu'il faudrait accorder une attention particulière à l'amélioration de l'action de l'OIT en matière de dialogue social, car c'est l'un des éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques de l'Organisation. Toutefois, il faut reconnaître que l'OIT ne doit pas nécessairement jouer un rôle dans toutes les formes de dialogue social transnational, où l'autonomie des partenaires sociaux entre en ligne de

compte. L'action de l'OIT doit toujours être guidée par les besoins et réalités divers des mandants au niveau national.

- 104.** L'OIT joue un rôle important en matière de production de connaissances, par le biais de ses travaux de recherche, de ses bases de données, de publications et de séminaires conçus pour diffuser les connaissances et encourager l'apprentissage mutuel entre mandants. La recherche ne doit pas favoriser certaines formes de dialogue au niveau de l'entreprise par rapport à d'autres; elle devrait en revanche évaluer le contenu et l'impact des différentes initiatives, identifier les facteurs de réussite et les défis à relever. Il existe diverses approches au dialogue social, y compris les AET, la coopération sur le lieu de travail et les processus d'engagement multipartenaires; les études de cas et la recherche sont utiles pour toutes ces formes. La base de données OIT-UE sur les AET devrait être développée plus avant, en un outil à jour, factuel et convivial, et dans l'idéal inclure le texte complet ou un résumé des accords, ce qui permettrait une comparaison de ces expériences.
- 105.** Il existe beaucoup de principes directeurs concernant la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme: ceux des Nations Unies, de l'OCDE, de la Commission européenne et de divers Etats Membres. L'OIT devrait éviter tout double emploi, compte tenu notamment de la cohésion de langage qui existe entre la Déclaration sur les EMN révisée et ces autres principes directeurs. L'OIT devrait plutôt aider les entreprises à identifier les risques en leur fournissant des informations accessibles, spécifiques à chaque pays et à jour, sur des questions englobant les principes et droits fondamentaux au travail. Voilà qui serait particulièrement utile pour les PME, qui éprouvent par ailleurs de réelles difficultés pour accéder à ce type d'information. Avec l'aide des partenaires sociaux, l'OIT pourrait également s'engager davantage à l'égard du Forum annuel des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme.
- 106.** L'OIT devrait également produire et diffuser des connaissances concernant d'autres formes de dialogue social transnational. Elle pourrait notamment favoriser une meilleure compréhension des expériences naissantes en matière de processus et d'institutions de dialogue régionaux, ainsi que des défis et opportunités qui s'offrent pour appuyer l'intégration régionale. Enfin, elle pourrait s'attacher à répondre aux besoins des mandants dans les blocs régionaux, par exemple en créant des projets de coopération.
- 107.** Le groupe des employeurs accueille avec satisfaction les réunions sectorielles, qui permettent aux employeurs et aux travailleurs de relever des défis mondiaux spécifiques à certains secteurs et identifiés conjointement. Elles produisent de nombreux résultats positifs tels que l'élaboration de conclusions, de recueils de directives pratiques, de principes directeurs et de recommandations pratiques sur diverses questions.
- 108.** Pour ce qui est du renforcement des capacités et de la coopération pour le développement, le groupe des employeurs a déjà souligné qu'une culture de dialogue social fort aux niveaux national et local favorise la réussite du dialogue social transnational et que les résultats du dialogue social trouvent leur légitimité dans la composition et le mandat des organisations de partenaires sociaux. Des organisations de partenaires sociaux fortes, représentatives et autonomes sont essentielles pour réussir, de sorte que le développement de la capacité des mandants de s'engager d'une manière constructive dans le dialogue social à différents niveaux, et notamment par le biais des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), devrait être au cœur des efforts de l'OIT. Un projet visant à mettre au point un recueil de législations du travail dans les pays de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) est le bienvenu, mais il faut achever ce recueil et le diffuser. Le programme conjoint OIT-Société financière internationale (SFI) Better Work, qui est fondé sur les principes du dialogue social transnational, dispose d'un comité consultatif au niveau mondial qui inclut les partenaires sociaux. Au niveau national, le programme est engagé dans un dialogue avec les gouvernements et les organisations d'employeurs et de

travailleurs, ainsi que dans celui des entreprises multinationales et des fournisseurs. L'OIT pourrait étudier l'intérêt des mandants pour une extension de ce programme à d'autres pays.

- 109.** L'OIT doit pratiquer une sensibilisation continue et proactive pour encourager l'engagement cohérent avec les partenaires sociaux d'autres organisations internationales sur des questions pertinentes. Les objectifs de développement durables (ODD) offrent une autre opportunité aux partenaires sociaux d'approfondir leur engagement, notamment à la lumière de l'ODD 17 qui lance un appel à la constitution de partenariats entre différents acteurs aux niveaux mondial, régional, national et local.
- 110.** La présente réunion d'experts n'a pas pour vocation de débattre d'une action normative; en effet, c'est une troisième réunion d'experts portant sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales qui s'en chargera, comme en a décidé le Conseil d'administration. Pour conclure, l'OIT devrait continuer de répondre aux besoins de ses mandants en prenant en compte leurs réalités sur le terrain afin que le dialogue social transnational devienne plus pertinent, plus inclusif et plus efficace.
- 111.** La vice-présidente gouvernementale rappelle plusieurs textes de l'OIT faisant autorité qui évoquent le rôle de l'Organisation dans la promotion du dialogue social, transnational ou revêtant d'autres formes. La Déclaration sur la justice sociale fait référence aux accords commerciaux et autres accords multilatéraux. L'OIT devrait tenir ses mandants informés du suivi qui est donné à ces divers textes et instruments, afin que les mandants fondent leurs activités futures sur ce qui a déjà été accompli.
- 112.** Le groupe gouvernemental nourrit trois grandes priorités concernant le dialogue social transnational: les principes et droits fondamentaux au travail, la diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement et la promotion du dialogue social à tous les niveaux. Toutefois, il faut aussi prendre en compte d'autres questions, telles que les migrations internationales de main-d'œuvre, l'égalité entre hommes et femmes, le développement de l'agriculture et les droits des minorités. Des travaux de recherche seront nécessaires concernant le développement du dialogue social transnational dans des régions autres que l'Europe, ainsi que sur les obstacles qui l'entravent. L'OIT pourrait aussi conduire une recherche visant à mesurer l'impact du dialogue social transnational et produire un guide contenant des études de cas spécifiques et embrassant les différentes perspectives des trois groupes de mandants. Tous les résultats de la recherche devraient être mis à disposition sur le site de l'OIT. Les campagnes de sensibilisation au dialogue social transnational devraient rester de nature générale et éviter de promouvoir un instrument ou une approche au détriment de tous les autres. Concernant le contrôle et le renforcement des capacités, l'OIT devrait se montrer proactive par le biais des PPTD et se pencher tout particulièrement sur les programmes de formation du Centre international de formation de l'OIT, Turin (le Centre de Turin), y compris la formation destinée aux coordonnateurs résidents des Nations Unies dans le contexte de la réforme des Nations Unies.
- 113.** Les Principes directeurs de l'OCDE ciblent les gouvernements et ne suffisent pas à répondre aux besoins des entreprises multinationales, de leurs sous-traitants et de leurs fournisseurs. Des directives générales devraient être élaborées concernant un dialogue social durable à divers niveaux pour répondre aux besoins de tous les mandants en matière de développement des capacités. Enfin, le rôle coordonnateur et fédérateur de l'OIT pour ce qui est du dialogue social transnational devrait être reconnu et renforcé par les conclusions de la présente réunion.
- 114.** L'experte gouvernementale du Maroc dit que l'OIT devrait aider les gouvernements à instaurer un environnement propice au dialogue social transnational, à renforcer l'administration du travail, à appliquer la législation nationale et à promouvoir le dialogue social au niveau national. L'OIT devrait informer les gouvernements et les partenaires sociaux des diverses initiatives existantes, ainsi que de leur impact sur l'emploi et les

conditions de travail, et renforcer la capacité des partenaires sociaux au niveau national de participer au dialogue social transnational.

- 115.** L'expert gouvernemental du Bangladesh souligne qu'une documentation véhiculant connaissances et bonnes pratiques doit être adaptée aux différents contextes nationaux et régionaux et être traduite dans les langues nationales. L'OIT devrait promouvoir des réseaux d'experts et de praticiens aux niveaux national, régional et mondial. Le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières pourrait être un instrument de promotion du dialogue social transnational sur la question des travailleurs migrants. Le Bureau devrait organiser une formation spéciale de sensibilisation à l'intention des organisations d'employeurs et de travailleurs par le biais du Centre de Turin et poursuivre ses campagnes de promotion en collaboration avec les acheteurs et les marques, comme cela a été fait dans le cadre du programme Better Work, afin d'encourager le dialogue social transnational.
- 116.** L'experte gouvernementale des Pays-Bas dit que la recherche de l'OIT devrait documenter les pratiques du dialogue social transnational, notamment en matière de diligence raisonnable et de promotion du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, pour montrer ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Une base de données de la recherche sur le dialogue social transnational serait utile. Toutes les parties concernées au niveau local ont besoin de renforcer leurs capacités, selon une approche ascendante. De nouvelles directives pratiques de l'OIT, ciblant les entreprises, pourraient combler les lacunes de celles de l'OCDE concernant la diligence raisonnable, en indiquant comment le dialogue social transnational pourrait contribuer à l'instauration de procédures de diligence raisonnable dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les PCN de l'OCDE et les points focaux nationaux dans le cadre de la Déclaration sur les EMN ont tous besoin d'un renforcement de capacités. Le dialogue social transnational devrait être encouragé à travers divers programmes de l'OIT, notamment les partenariats public-privé, et il faut plaider en faveur de l'inscription à l'ordre du jour d'autres instances internationales et des conseils économiques et sociaux nationaux.
- 117.** L'experte gouvernementale des Etats-Unis appuie l'appel lancé à de nouveaux travaux de recherche sur le dialogue social transnational en dehors de l'Europe occidentale. Afin d'éviter tout chevauchement, la recherche existante sur ce thème devrait d'abord être déposée dans une base de données unique à laquelle les mandants auraient accès. L'OIT pourrait créer une ressource conviviale décrivant les diverses options de dialogue social transnational. L'Organisation devrait continuer d'aider les mandants à renforcer leurs capacités de s'engager dans le dialogue social, par l'intermédiaire des PPTD et du Centre de Turin, y compris par voie d'apprentissage à distance. L'Organisation devrait sensibiliser aux nouvelles opportunités de dialogue social dans le système multilatéral dans le contexte de la réforme des Nations Unies.
- 118.** L'experte gouvernementale de l'Afrique du Sud observe que l'OIT devrait appuyer les mécanismes de contrôle et d'évaluation afin d'identifier les lacunes et les meilleures pratiques et de favoriser la mise en place de plateformes nationales de dialogue social susceptibles de contribuer à l'instauration d'un environnement propice au dialogue transnational. Au NEDLAC, le dialogue social inclut désormais les représentants des communautés et des organisations non gouvernementales.
- 119.** L'experte gouvernementale du Mexique dit que l'OIT est investie d'un rôle clé s'agissant de promouvoir le dialogue social en ce qui concerne la Déclaration sur le EMN et d'aider les gouvernements à mettre en œuvre les politiques visant à renforcer le dialogue social national et transnational. La protection des travailleurs migrants devrait s'intensifier par voie de dialogue social, notamment lors des sommets du G7 et du G20. Certes, l'OIT n'est investie d'aucun rôle direct dans le cadre des accords bilatéraux ou multilatéraux, mais elle peut tout de même apporter son aide, par exemple en diffusant les bonnes pratiques. Il faut créer davantage d'espaces de dialogue social et partager les expériences récentes concernant les

questions de genre, les travailleurs migrants et agricoles et les travailleurs de l'économie de plateforme.

120. L'expert gouvernemental de la République de Corée propose que l'OIT travaille en partenariat étroit avec les gouvernements et la société civile. Il est essentiel de renforcer la capacité des entreprises sous-traitantes pour s'assurer du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. La Fondation des travailleurs de la Corée (Korea Labour Foundation) a établi un forum pour discuter des normes internationales dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, et l'OIT devrait soutenir ce type d'initiative locale.
121. L'experte gouvernementale de la France souligne le rôle de l'OIT dans le contrôle de l'application des normes. Les conclusions de la session de 2016 de la Conférence internationale du Travail ont indiqué que l'OIT est en mesure d'appuyer les procédures de règlement des différends et, sur demande, d'offrir une médiation; ce service peut être fourni par l'OIT. La prochaine étude d'ensemble sur le dialogue social pourrait peut-être inclure une question sur la manière dont les outils et instruments existants de l'OIT pourraient contribuer au dialogue social transnational. Lors de sa présidence du G7 en 2019, la France a entrepris de promouvoir les normes internationales du travail dans le contexte de l'action multilatérale. Le guide concernant l'évaluation des dispositions relatives aux travailleurs dans les accords de commerce et d'investissement, produit en 2016 par le BIT, constitue un exemple de directives à l'intention des Etats Membres et des partenaires sociaux. Des directives semblables concernant le dialogue social transnational, les instruments existants et leur application seraient extrêmement utiles.
122. La vice-présidente travailleuse estime qu'il faut éviter d'établir une liste exhaustive des activités liées au dialogue social transnational, à l'égard duquel l'OIT s'est déjà engagée, car cela risquerait de diluer la concentration nécessaire à la bonne tenue de la réunion. Les conclusions adoptées lors de la session de 2016 de la Conférence internationale du Travail contiennent des références spécifiques à une possible valeur ajoutée aux ACI ainsi qu'aux mécanismes de contrôle et de règlement des différends. La négociation collective est au cœur du dialogue social. Certes, il est reconnu que le dialogue social transnational prend de multiples formes, mais il faut toutefois se pencher sur la question des entreprises mondiales. Le déni des droits fondamentaux de tant de travailleurs dans le monde est inacceptable. Les gouvernements doivent redoubler d'efforts, mais les entreprises ont aussi des responsabilités particulières à cet égard. Certaines des plus grandes entreprises dans le monde se sont engagées dans des AET et, ce faisant, elles façonnent la pratique mondiale. Le groupe des travailleurs souhaite voir l'OIT approuver vigoureusement les AET et les promouvoir en tant que méthode efficace – même si ce n'est pas l'unique – pour lutter contre les déficits de travail décent et contribuer ainsi à préserver l'élan des progrès en la matière.
123. Concernant la Déclaration sur les EMN, l'OIT devrait dresser une liste de facilitateurs externes compétents qui serait d'une grande utilité pour les représentants des travailleurs et pour les entreprises qui n'ont pas actuellement accès à ce genre de services lorsqu'un conflit éclate et en sont réduits à porter l'affaire devant le tribunal. Cette initiative présenterait un excellent rapport coût-efficacité et augmenterait la visibilité de l'OIT dans le cadre des AET. Les principes de l'OCDE en matière de diligence raisonnable et la Déclaration sur les EMN font référence à l'«engagement significatif» des entreprises à l'égard des partenaires sociaux, y compris les travailleurs et les syndicats, en matière de diligence raisonnable. Peut-être l'OIT pourrait-elle préciser le sens de l'expression «engagement significatif» par des exemples pratiques et en identifiant les risques et les stratégies de prévention. Ce travail ne nécessiterait pas beaucoup de ressources et apporterait une valeur ajoutée considérable. Il faudrait par ailleurs développer davantage les capacités en matière d'AET dans les régions et faire mieux connaître les accords existants. Le groupe des travailleurs accueille avec satisfaction les autres propositions qui ont été faites, telles que la création d'une base de données et l'étude des bonnes pratiques, mais la contribution la plus essentielle que peut

faire l'OIT reste sans aucun doute l'expression de son approbation et de son appui spécifique aux AET.

- 124.** La vice-présidente employeuse rappelle que le mandat de la réunion demeure le dialogue social transnational; les AET ne sont qu'une pièce de ce puzzle et il faut se pencher également sur toutes les autres. Le groupe des employeurs n'est pas convaincu de la nécessité de directives supplémentaires de l'OIT en matière de diligence raisonnable, non plus que de l'éventuelle valeur ajoutée qu'elles confèreraient aux directives existantes, en particulier celles de la Déclaration sur les EMN (paragr. 10 e)) et les Principes directeurs de l'OCDE (pp. 18-19). Ces textes indiquent clairement qui sont les partenaires pertinents à consulter en matière de diligence raisonnable. L'oratrice appuie les propositions du groupe gouvernemental sur le renforcement des capacités des gouvernements et des partenaires sociaux visant à mieux les préparer à s'engager dans le dialogue social transnational, dans le contexte des PPTD. Les AET ne devraient pas être utilisés pour élever des barrières contre d'autres formes de coopération avec l'OIT, tels les partenariats public-privé.
- 125.** Revenant sur le commentaire du groupe des travailleurs concernant une liste de facilitateurs dans le cadre de la Déclaration sur les EMN, l'experte gouvernementale des Etats-Unis demande pourquoi le Bureau n'a pas déjà publié une telle liste et d'où viennent les ressources affectées à ce service de facilitation.
- 126.** Un expert du Bureau répond que, jusque-là, seules deux demandes de facilitation ont été reçues et qu'il n'a donc pas été nécessaire d'établir une liste. Toutefois, comme la phase pilote est à présent terminée, cette liste sera établie. Il n'a pas été demandé que les facilitateurs soient des personnes externes au BIT; à l'une des occasions, c'est un spécialiste du BIT qui a rempli la fonction, les deux parties en ayant accepté le principe. C'est donc le budget ordinaire de l'OIT qui finance ce service jusqu'à présent; si les demandes se multiplient, des ressources supplémentaires seront sans doute nécessaires.
- 127.** La vice-présidente employeuse note que le processus consistant à dresser une liste d'experts facilitateurs devrait faire l'objet de consultations tripartites et ne pas être du seul ressort du Bureau.
- 128.** La vice-présidente travailleuse dit que l'expérience a montré que le recours à des médiateurs externes confère davantage de crédibilité au processus. Par conséquent, la facilitation devrait être confiée au BIT, mais il faudrait faire appel à des facilitateurs externes. On pourrait aussi avoir recours aux mêmes facilitateurs pour la médiation des différends qui surgissent dans le cadre des AET.
- 129.** La vice-présidente employeuse répond que seule la fonction prévue par la Déclaration sur les EMN devrait être débattue pendant la réunion.

Discussion du projet de conclusions de la réunion d'experts

- 130.** Le président ouvre la première séance de rédaction et note que le Bureau a rédigé un projet de conclusions ¹⁰, élaboré sur la base de la discussion des deux jours précédents, dans ses versions anglaise, française et espagnole. Les groupes ont été en mesure d'examiner ce projet de texte au cours de leurs réunions respectives.

¹⁰ Le projet de conclusions, tel que rédigé par le Bureau en vue de son examen par la réunion d'experts, figure à l'annexe du présent rapport.

-
131. La vice-présidente travailleuse dit que le projet de conclusions préparé par le Bureau reflète bien la discussion des deux jours précédents, qu'il est bien structuré et qu'il traite des thèmes principaux.
132. La vice-présidente employeuse estime que le document est trop long (cinq pages) et qu'il faut le raccourcir. Le contenu du texte ne reflète pas de manière équilibrée les vues exprimées par chacun des trois groupes, notamment par le groupe des employeurs; il ne couvre pas la gamme complète des formes de dialogue social transnational et contient quelques inexactitudes.
133. La vice-présidente gouvernementale indique que le projet de conclusions constitue une bonne base de travail, même s'il faudra en renforcer ou en rééquilibrer certains éléments. Il est important que la réunion adopte un texte qui aura une certaine visibilité et qui pourra être pris en compte dès le moment de son adoption.
134. Le président présente la première phrase du texte pour discussion.
135. La vice-présidente gouvernementale propose d'insérer, après le texte suivant: «La Réunion d'experts sur le dialogue social transnational, s'étant réunie à Genève du 12 au 15 février 2019», les définitions telles que présentées dans le rapport du Bureau: «a analysé les expériences, les tendances et les défis contemporains caractérisant les initiatives de dialogue social transnational mises au point entre ou parmi les gouvernements, les travailleurs et les employeurs ou leurs représentants, au-delà des frontières nationales, dans le but de promouvoir le travail décent et de saines relations professionnelles. La réunion a aussi analysé le rôle et la valeur ajoutée de l'OIT afin de fournir des orientations sur les travaux futurs de l'Organisation dans ce domaine. La réunion adopte, ce quinzième jour de février 2019 [...]»
136. La vice-présidente travailleuse approuve ce changement. La vice-présidente employeuse l'approuve également, tout en notant que l'inclusion d'un texte supplémentaire à cet endroit justifiera la suppression d'un autre texte quelque part ailleurs.
137. La phrase est adoptée telle qu'amendée.

Paragraphe 1

138. La vice-présidente employeuse propose de ne faire référence qu'aux conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail. La référence aux «conclusions visant à promouvoir le travail décent et la protection des principes et droits fondamentaux au travail pour les travailleurs des zones franches d'exportation (ZFE) adoptées en 2017» devrait être supprimée, car ces conclusions ont un statut différent.
139. La vice-présidente travailleuse en est d'accord.
140. La vice-présidente gouvernementale propose de rééquilibrer le texte en différenciant les conclusions de la Conférence internationale du Travail de celles de la Réunion 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. Elle propose le texte suivant: «Reconnaissant le rôle fondamental du dialogue social en vertu de la Déclaration de Philadelphie, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration sur la justice sociale et la Déclaration sur les EMN, ces conclusions se fondent sur les conclusions de la discussion récurrente et visent à contribuer à leur application.» Le texte existant se poursuivrait, la référence aux zones franches d'exportation y serait alors supprimée, mais l'on ajouterait, à la toute fin du paragraphe, l'expression suivante «ainsi que les conclusions visant à promouvoir le travail décent et la protection des principes et

droits fondamentaux au travail pour les travailleurs des zones franches d'exportations (ZFE) adoptées en 2017».

141. La vice-présidente gouvernementale demande l'adjonction de la phrase suivante: «Ces conclusions visent à améliorer la contribution du dialogue social transnational à la promotion du travail décent dans un monde du travail de plus en plus interconnecté.»
142. Le président propose «les présentes conclusions» pour préciser le sens.
143. La vice-présidente travailleuse accepte la proposition du groupe gouvernemental.
144. La vice-présidente employeuse rappelle que le document ne devrait pas faire plus de cinq pages et ne se référer qu'à des textes faisant autorité et adoptés par la Conférence internationale du Travail. Le groupe des employeurs appuie la mention des trois déclarations de l'OIT (1944, 1998 et 2008), mais pas la référence à la Déclaration sur les EMN, qui a été adoptée par le Conseil d'administration. L'oratrice n'a pas d'observation à faire concernant la nouvelle phrase finale proposée, sauf pour ce qui est de la longueur du texte.
145. La vice-présidente gouvernementale accepte de supprimer la référence aux zones franches d'exportation, mais elle demande à conserver la référence à la Déclaration sur les EMN en fin de paragraphe.
146. La vice-présidente employeuse fait observer que, bien que son groupe appuie la Déclaration sur les EMN, elle ne saurait être placée au même niveau que les conclusions de la Conférence internationale du Travail.
147. La vice-présidente gouvernementale propose l'insertion d'un troisième paragraphe faisant référence à la Déclaration sur les EMN.
148. La vice-présidente employeuse dit que l'endroit approprié pour faire référence à la Déclaration sur les EMN se trouve au paragraphe 5, qui traite des instruments multilatéraux et du dialogue social transnational.
149. La vice-présidente gouvernementale suggère de placer la Déclaration sur les EMN entre crochets pour y revenir plus tard, lors de l'examen du paragraphe 5.
150. Le président propose d'adopter le paragraphe 1 provisoirement, en mettant le texte entre crochets, et de le réviser plus tard éventuellement. Sa proposition est acceptée.
151. Le premier titre «Expériences, tendances et défis contemporains» est adopté sans changement.

Paragraphe 2

152. La vice-présidente employeuse dit que le paragraphe n'est pas tout à fait exact. Elle propose de remplacer le début de la première phrase: «Le dialogue social transnational [...]» par la phrase suivante: «Le dialogue social est au cœur du mandat de l'OIT.»
153. La vice-présidente travailleuse souhaite conserver la référence au dialogue social transnational dans la première phrase, car c'est le thème de la réunion. Pour faire court et éviter toute confusion, elle propose de supprimer la deuxième phrase et de ramener au paragraphe 2 la description du dialogue social transnational qui figure actuellement au paragraphe 4.

-
- 154.** La vice-présidente gouvernementale ajoute que, après l'insertion de «Reconnaissant le rôle fondamental du dialogue social en vertu de la Déclaration de Philadelphie» au paragraphe 1, les généralités concernant le dialogue social sont déjà couvertes. Le paragraphe dont il est question à présent porte sur le dialogue social transnational, et il est donc important d'écrire: «Le dialogue social transnational est au cœur du mandat de l'OIT». La référence à la gouvernance de l'OIT est également importante. Enfin, l'oratrice propose d'ajouter «et pour se préparer à l'avenir du travail» pour que la première phrase se lise comme suit: «Le dialogue social transnational est un aspect essentiel de la gouvernance de l'OIT et il est fondamental pour permettre à l'Organisation d'exercer son mandat et de se préparer pour l'avenir du travail.»
- 155.** La vice-présidente employeuse ne croit pas quant à elle que le dialogue social transnational soit au cœur du mandat de l'OIT. En fait, toutes les formes de dialogue social sont au cœur de l'OIT. Elle insiste pour conserver la référence à la présente réunion en tant qu'exemple de dialogue social transnational, et aussi la référence au centenaire de l'Organisation.
- 156.** La vice-présidente gouvernementale accepte l'insertion selon laquelle le dialogue social est au cœur du mandat de l'OIT, mais elle souhaite ajouter que le dialogue social transnational est un aspect essentiel de ce mandat et que la présente réunion d'experts en est un exemple.
- 157.** La vice-présidente travailleuse retire sa proposition visant à supprimer la deuxième phrase, à condition que la référence au dialogue social transnational soit retenue comme l'a proposé le groupe gouvernemental.
- 158.** La vice-présidente employeuse propose le libellé suivant: «Le dialogue social est au cœur du mandat de l'OIT. Le dialogue social transnational en est un aspect essentiel.» Il convient de supprimer la référence à la gouvernance de l'OIT. L'expression «avenir du travail» pourrait être difficile à comprendre pour des personnes extérieures et devrait être remplacée par le terme «centenaire».
- 159.** La vice-présidente gouvernementale explique que, par l'expression «avenir du travail», elle fait référence non pas à la célébration du centenaire de l'OIT mais à la voie à suivre.
- 160.** La vice-présidente employeuse propose à la place l'expression suivante: «et de se préparer pour le monde du travail du XXI^e siècle».
- 161.** La vice-présidente travailleuse souhaite que soit retenue la référence selon laquelle le dialogue social transnational est, pour l'OIT, «fondamental dans l'exécution de son mandat», et elle suggère de placer «et pour se préparer à l'avenir» en fin de phrase.
- 162.** La vice-présidente employeuse accepte l'expression «et pour se préparer à l'avenir», mais maintient qu'il faut supprimer l'expression «il est fondamental dans l'exécution de son mandat», car cela exagère le rôle du dialogue social transnational.
- 163.** La vice-présidente travailleuse dit que la référence à la réunion d'experts devrait être supprimée.
- 164.** La vice-présidente gouvernementale approuve la suggestion du groupe des travailleurs. Elle propose d'ajouter l'expression suivante à la fin de la phrase: «est un aspect essentiel de ce mandat et il prépare l'avenir».
- 165.** Les autres groupes acceptent la proposition, et le paragraphe 2 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 3

166. La vice-présidente travailleuse suggère l'insertion de l'expression «et des inégalités croissantes» après le mot «numérisation». Pour le reste, elle est en mesure d'accepter le libellé proposé.
167. La vice-présidente employeuse n'est pas en mesure d'accepter le projet de texte. Elle propose de reformuler ainsi la première phrase du paragraphe: «Au cours du siècle dernier, le dialogue social transnational s'est développé dans le contexte de l'expansion du commerce international, et de l'intensification de la mondialisation et de l'intégration régionale.» Dans la deuxième phrase, l'oratrice propose de supprimer «en particulier» (car les principes et droits fondamentaux au travail ne sont pas des normes), ainsi que le reste de la phrase. Dans la phrase finale, le mot «Toutefois» devrait être supprimé et la phrase devrait se lire comme suit: «Ces développements se produisent dans le contexte d'un besoin continu de respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail.»
168. La vice-présidente gouvernementale se dit en mesure d'accepter les changements proposés par le groupe des employeurs au début du paragraphe, mais elle leur demande de justifier la suppression du mot «numérisation». Elle propose d'ajouter, à la fin du paragraphe, l'expression suivante: «dans un contexte dans lequel les restrictions à la liberté syndicale et au droit de négociation collective peuvent représenter un défi à relever dans de nombreuses parties du monde», qui est un libellé négocié. Le Bureau confirme que les conclusions de la Conférence internationale du Travail concernant la discussion récurrente sur le dialogue social en 2013 (paragr. 6) sont la source de cette adjonction. L'utilisation du mot «peuvent» laisse ouverte la possibilité que ces défis s'estompent dans certains pays. L'oratrice n'est pas favorable à l'insertion de l'expression «et des inégalités croissantes» suggérée par le groupe des travailleurs. Elle propose aussi de supprimer la référence aux principes et droits fondamentaux au travail car c'est une répétition du premier paragraphe.
169. La vice-présidente travailleuse souhaite réinsérer l'expression: «la numérisation, ce qui a aggravé les inégalités croissantes». Dans la deuxième phrase, elle pourrait accepter la suppression proposée par le groupe des employeurs portant sur: «il a permis de créer des règles de jeu équitables et de coordonner des politiques sociales dans des économies plus interconnectées;», mais elle tient à conserver «de s'attaquer aux déficits de travail décent» à la fin de cette phrase. Elle n'est pas d'accord concernant le recours au mot «peuvent», car les défis à relever en matière d'exercice du droit de liberté syndicale et de négociation collective persistent sans l'ombre d'un doute dans de nombreuses parties du monde.
170. La vice-présidente employeuse explique que, dans les faits, il est inexact de prétendre que la numérisation a été un élément déterminant du dialogue social transnational, même si elle a sans nul doute été un élément déterminant pour beaucoup d'autres choses. Elle admet, à l'instar de la vice-présidente gouvernementale, qu'il vaut mieux ne pas faire référence à la question de l'aggravation des inégalités. Elle accepte la proposition des travailleurs visant à conserver «et de s'attaquer aux déficits de travail décent». Toutefois, la référence aux conclusions de la session de 2013 de la Conférence internationale du Travail est dépassée. Les conclusions de la présente réunion d'experts devraient s'inscrire dans une voie large, positive et tournée vers l'avenir s'agissant du besoin continu de promouvoir tous les principes et droits fondamentaux au travail, et non pas uniquement la liberté syndicale et le droit de négociation collective.
171. La vice-présidente travailleuse accepte la suppression de «numérisation» et de «et des inégalités croissantes», à condition que «s'attaquer aux déficits de travail décent» soit conservé. Elle accueille favorablement la proposition de libellé du groupe gouvernemental selon lequel la liberté syndicale et le droit de négociation collective représentent un défi dans de nombreuses parties du monde, mais à condition que le mot «peuvent» soit supprimé. Elle

réitère que la liberté syndicale et la négociation collective méritent une mention particulière, car elles ouvrent des droits qui permettent la réalisation d'autres droits fondamentaux.

172. La vice-présidente employeuse observe que les conclusions de la session de 2013 de la Conférence internationale du Travail ont été remplacées par celles de la session de 2018, qui ne font pas le même diagnostic sur l'état actuel de la situation; de toute évidence, des progrès ont été faits depuis 2013. Par ailleurs, tous les principes et droits fondamentaux au travail devraient être mentionnés ensemble, ou pas du tout.
173. Le président rappelle que les conclusions de la session de 2018 de la Conférence internationale du Travail ont réaffirmé les conclusions de la session de 2013.
174. La vice-présidente gouvernementale appuie également la suppression du mot «numérisation» et de l'expression «et des inégalités croissantes». Une référence à la nécessité de continuer à respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail doit être faite, ainsi qu'au fait que le droit de négociation collective reste un défi à relever dans de nombreuses parties du monde. Cela a constitué un principe directeur dans les conclusions de la session de 2013 de la Conférence internationale du Travail.
175. La vice-présidente employeuse n'est pas favorable au libellé proposé par les gouvernements concernant la négociation collective. Elle propose quant à elle: «La liberté syndicale et le droit de négociation collective restent des défis, et la nécessité de respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail demeure impérative» sans mentionner les «nombreuses parties du monde».
176. La vice-présidente travailleuse propose l'insertion de «l'exercice de» devant «la liberté syndicale et du droit de négociation collective», pour préciser le sens.
177. Les autres groupes accueillent favorablement cette proposition, et le paragraphe 3 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 4

178. La vice-présidente employeuse propose l'insertion, à la deuxième phrase après le mot «dépend», des mots «du respect de l'autonomie des partenaires sociaux» et, après les mots «dialogue de bonne foi», des mots «d'un environnement propice». Elle suggère par ailleurs de rajouter les notions de «sectoriel» et «régional» dans la dernière ligne.
179. La vice-présidente travailleuse accepte cette proposition.
180. La vice-présidente gouvernementale accepte également la proposition. Elle suggère en outre d'insérer les mots «et de la volonté» après le mot «capacité» à la deuxième ligne, puis de supprimer le mot «volontairement», ce qui renforcerait la formulation; elle propose aussi de remplacer «coordination appropriée» par «liens appropriés» à l'avant-dernière ligne et d'ajouter le mot «national» dans la dernière ligne.
181. Les autres groupes approuvent ces changements, et le paragraphe 4 est adopté tel qu'amendé.

Deuxième titre

182. La vice-présidente employeuse dit que ce libellé est trop long et qu'elle préfère la formulation du Bureau utilisée dans son rapport.

-
- 183.** Au terme d'une brève discussion, les experts conviennent d'un titre révisé, comme proposé par le groupe des employeurs: «Instruments multilatéraux pour une mondialisation équitable, le travail décent et le dialogue social transnational.»

Paragraphe 5

- 184.** La vice-présidente travailleuse estime que le paragraphe est tout à fait clair, mais elle propose de placer la Déclaration sur les EMN de l'OIT avant les autres instruments de référence dans le texte, car il s'agit d'un instrument de l'OIT.
- 185.** La vice-présidente employeuse estime que le paragraphe est trop long et qu'il n'est pas tout à fait satisfaisant. La première phrase devrait commencer ainsi: «La promotion du dialogue social» (et non pas du DSTN)¹¹, puis il conviendrait de supprimer le membre de phrase «y compris parmi les acteurs tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales», car il s'agit d'une déclaration d'ordre tout à fait général. L'expression «faisant autorité» devrait être insérée après l'expression «de nombreux instruments internationaux» qui serait suivie de l'expression «et autres documents d'orientation». Le reste de la phrase devrait être supprimé, car il est inapproprié de ne citer que les instruments internationaux qui traitent de diligence raisonnable. Il en est beaucoup d'autres dont le champ d'application va bien au-delà de la diligence raisonnable et des droits de l'homme.
- 186.** La vice-présidente gouvernementale demande au groupe des employeurs d'expliquer plus avant leurs raisons de supprimer la liste des instruments.
- 187.** La vice-présidente employeuse dit que la liste est incomplète, car il existe beaucoup d'autres instruments internationaux tels que, par exemple, les normes internationales du travail, les directives sectorielles, la Déclaration sur la justice sociale et les instruments régionaux.
- 188.** La vice-présidente gouvernementale dit que le paragraphe devrait commencer par faire référence au dialogue social transnational, qui est le thème des conclusions. Elle propose la formulation suivante: «Le DSTN s'inscrit dans de nombreux instruments internationaux, tels que [...] et il est essentiel à leur mise en œuvre effective». La liste des Principes directeurs des Nations Unies, de la Déclaration sur les EMN et des Principes directeurs de l'OCDE ne prétend pas être exhaustive, mais elle offre certains exemples importants concernant le dialogue social transnational. Elle ne constitue pas un problème en tant que telle.
- 189.** La vice-présidente travailleuse se dit favorable à la proposition du groupe gouvernemental. Il est important de conserver la référence à la Déclaration sur les EMN et à la diligence raisonnable. L'intention n'est pas de donner la liste de tous les instruments qui contribuent au dialogue social, mais uniquement de ceux qui sont spécifiquement liés au dialogue social transnational.
- 190.** La vice-présidente employeuse n'est pas d'accord. Il est inexact de prétendre que le dialogue social transnational est nécessaire à la mise en œuvre effective des Principes directeurs des Nations Unies et à celle des Principes directeurs de l'OCDE; cette affirmation ne reflète pas le contenu de ces instruments.
- 191.** Le président suggère la suppression de «La promotion du» au début du paragraphe et l'insertion de «contribue à» après «chaînes d'approvisionnement mondiales».

¹¹ Dans la version anglaise du projet de conclusions, l'acronyme (CBSD) a été utilisé pour le dialogue social transnational. Cela n'affecte pas la version française.

-
192. La vice-présidente employeuse approuve la proposition, car les instruments internationaux qui figurent dans la liste encouragent le dialogue social en général et non pas uniquement le dialogue social transnational.
193. La vice-présidente travailleuse demande pourquoi le groupe des employeurs a proposé de supprimer «y compris parmi les acteurs tout au long des chaînes d’approvisionnement mondiales».
194. La vice-présidente employeuse répond qu’une telle formulation réduirait trop la portée.
195. Le président propose de poursuivre la discussion et de revenir plus tard sur ce point. Il demande aussi la suppression de la note de bas de page 1.
196. L’expert gouvernemental de la République de Corée dit que l’expression «s’inscrit dans» devrait être retenue.
197. La vice-présidente employeuse estime qu’il n’est pas correct de se référer aux Principes directeurs de l’OCDE dans leur ensemble et qu’il convient de faire spécifiquement référence au chapitre concernant l’emploi et les droits de l’homme.
198. La discussion sur le paragraphe 5 se poursuit sans qu’aucun consensus clair ne se dégage quant à une manière cohérente de traiter les différents instruments. Le groupe des employeurs indique clairement qu’il ne souhaite pas voir ici de référence aux chaînes d’approvisionnement mondiales et que le paragraphe ne doit pas traiter uniquement de diligence raisonnable. Le groupe des travailleurs insiste sur l’insertion de la notion d’obligations des entreprises en matière de diligence raisonnable quelque part dans les conclusions – soit au paragraphe 5, soit au paragraphe 11 – et sur celle d’une référence aux acteurs dans les chaînes d’approvisionnement mondiales. Le groupe gouvernemental propose de recourir au libellé du chapitre intitulé «Politique générale» de la Déclaration sur les EMN (paragr. 10 g)) et de supprimer les références aux Principes directeurs des Nations Unies et à ceux de l’OCDE.
199. Il est décidé de placer le paragraphe 5 entre crochets et de suspendre la séance pour permettre la tenue de réunions de groupes.

Troisième titre

200. Le titre «Le dialogue social transnational dans les communautés économiques régionales, les accords commerciaux et d’investissement bilatéraux et multilatéraux et les groupes/forums interrégionaux» est, dans un premier temps, accepté sans changement par les trois groupes.

Paragraphe 6

201. La vice-présidente employeuse estime qu’il est inexact de dire que le dialogue social transnational régional et sous-régional prend aussi de l’importance, car il augmente en Europe et dans d’autres régions depuis les années quatre-vingt. L’oratrice propose donc le libellé suivant: «Le dialogue social régional et sous-régional est une forme majeure de dialogue social transnational. Dans l’UE, le dialogue social transnational a déjà une longue histoire et fait partie du modèle social européen.» Une nouvelle phrase devrait commencer comme suit: «Des initiatives ont également été lancées [...]», et le texte existant demeurerait jusqu’à la fin du paragraphe, avec l’adjonction de «la sous-région du Grand Mékong» à la fin.

-
- 202.** La vice-présidente travailleuse demande de plus amples informations concernant l'initiative de la sous-région du Grand Mékong. L'experte employeuse de la Chine explique qu'un projet a été mené à bien, soutenu par l'OIT, visant à lutter contre la traite et le travail forcé, dans le cadre duquel des travaux récents visent à promouvoir la SST et la sécurité des transports routiers dans la sous-région.
- 203.** Le groupe des travailleurs accepte cette adjonction.
- 204.** La vice-présidente gouvernementale propose de réordonner les éléments du titre pour le rendre plus cohérent et de placer «les groupes/forums interrégionaux» immédiatement après «les communautés économiques régionales». Dans la première phrase du paragraphe 6, l'oratrice propose: d'insérer le mot «interrégional» après le mot «sous-régional»; d'inclure la SADC dans la liste; et d'ajouter, en fin de paragraphe: «Le G7, le G20 et l'OCDE accueillent aussi des forums actifs de dialogue social transnational.»
- 205.** Les groupes des employeurs et des travailleurs acceptent les changements proposés.
- 206.** L'expert gouvernemental de la Corée propose de supprimer «fait partie du modèle social européen», étant donné que tous les experts n'en comprennent pas le sens.
- 207.** La vice-présidente employeuse et la vice-présidente travailleuse acceptent cette suppression.
- 208.** Le paragraphe 6 et le titre 3 sont adoptés tels qu'amendés.

Paragraphe 7

- 209.** La vice-présidente travailleuse propose des changements à la deuxième phrase du paragraphe 7: la suppression de «Le manque de capacité des institutions et des partenaires sociaux» et le remplacement de «l'inadéquation des ressources» par «l'inadéquation de la responsabilisation et la faiblesse des mécanismes d'application», car ces deux derniers éléments constituent un facteur plus important que l'absence de ressources.
- 210.** La vice-présidente employeuse n'appuie pas les changements proposés par le groupe des travailleurs. Elle ajoute que la phrase est trop négative et représente une version faussée de la réalité; le paragraphe 81 du rapport du Bureau est plus nuancé et plus proche de la réalité.
- 211.** La vice-présidente gouvernementale propose de réécrire le paragraphe comme suit: «Des mécanismes consultatifs dans les dispositions relatives aux questions de travail de certains accords commerciaux et d'investissement bilatéraux et multilatéraux prévoient la participation d'organisations nationales d'employeurs et de travailleurs à la mise en œuvre de ces mêmes dispositions. L'efficacité de ces mécanismes dépend de la capacité des institutions et des partenaires sociaux concernés, du degré de transparence et de l'adéquation des ressources s'agissant de faciliter le dialogue social transnational.»
- 212.** La vice-présidente travailleuse se réjouit que le paragraphe soit à présent moins négatif, mais elle réitère que l'insertion des mécanismes de mise en œuvre et de la responsabilisation est importante.
- 213.** La vice-présidente gouvernementale dit que la référence à des «mécanismes consultatifs» au début du paragraphe a constitué un point de consensus important au sein de son groupe et que ces mécanismes n'ont pas de rapport direct avec l'application.
- 214.** Les vice-présidentes employeuse et travailleuse accueillent favorablement la proposition d'amendement au paragraphe 7 formulée par le groupe gouvernemental.

215. Le paragraphe 7 est adopté tel qu'amendé.

Quatrième titre

- 216.** La vice-présidente employeuse propose un nouveau titre, plus court: «Dialogue social transnational et accords d'entreprise transnationaux», qui a été utilisé dans le rapport du Bureau.
- 217.** La vice-présidente gouvernementale accepte la proposition mais suggère d'ajouter les accords sectoriels dans le titre, étant donné que l'accord-cadre maritime sera évoqué dans la suite du texte.
- 218.** La vice-présidente travailleuse accepte de raccourcir le titre, pour autant que le contenu des paragraphes soit conservé. Elle propose donc de revenir au titre après la discussion du texte. Elle souligne que l'accord maritime est une sorte d'AET.
- 219.** La vice-présidente employeuse souhaite que cette section fasse exclusivement référence aux AET. L'accord maritime n'est pas un AET, c'est un accord sectoriel. L'oratrice propose donc la suppression du paragraphe 9 du texte.
- 220.** La vice-présidente gouvernementale estime que l'accord sur le transport maritime correspond à une approche unique et novatrice qui devrait être mentionnée dans les conclusions, mais l'oratrice a un doute quant à son insertion dans la section des conclusions portant sur les AET. Elle demande au Bureau d'expliquer les raisons de son choix.

Paragraphe 8

- 221.** La vice-présidente employeuse propose de commencer le paragraphe par cette phrase: «Les accords d'entreprise transnationaux sont des instruments volontaires.» puis de supprimer le reste de la première phrase originale. La deuxième phrase se lirait comme suit: «Comme les autres formes de DSTN, les AET peuvent instaurer des conditions propices au respect des principes et droits fondamentaux au travail, dont le dialogue social, au sein des opérations des EMN.»; l'oratrice propose ensuite de supprimer «y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales». La troisième phrase devrait être conservée jusqu'au mot «accords», et le reste du paragraphe devrait être supprimé.
- 222.** La vice-présidente travailleuse n'accepte pas les changements proposés par le groupe des employeurs mais elle a elle-même des suggestions à faire. Elle propose une nouvelle première phrase: «Les accords d'entreprise transnationaux (AET), tels que les accords-cadres internationaux (ACI), les accords thématiques traitant de la sécurité et de la santé, de l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que les mécanismes de dialogue ordinaires faisant appel à la consultation et au partage d'information constituent des formes importantes de dialogue social transnational. Elles créent des conditions propices à l'organisation des travailleurs, à l'activité syndicale et la négociation collective dans le cadre des opérations des entreprises multinationales, y compris les chaînes d'approvisionnement mondiales.» L'oratrice suggère aussi de conserver les deux dernières phrases du paragraphe et d'ajouter à la fin: «entre autres objectifs afin de réaliser le travail décent.»
- 223.** Après une brève interruption de séance dans le but de faciliter les consultations au sein des groupes, et comme la vice-présidente travailleuse indique, à la reprise des débats, que son groupe a besoin de davantage de temps pour discuter de la question, le paragraphe est mis entre crochets.

Paragraphe 9.

- 224.** La vice-présidente employeuse a déjà proposé de supprimer le paragraphe 9.
- 225.** La vice-présidente travailleuse estime que le paragraphe 9 doit être conservé. Cependant, le mot «cadre» devrait être supprimé dans la première phrase, car il serait plus juste de dire que cet accord est une convention collective mondiale. C'est un modèle très intéressant qui pourrait être applicable à d'autres secteurs et qui a fait l'objet d'une référence particulière dans le rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, en tant que type d'accord dont l'utilisation dans l'économie numérique et de plateforme pourrait être étudiée.
- 226.** La vice-présidente gouvernementale a déjà fait savoir que son groupe trouve l'exemple intéressant et qu'il estime que le paragraphe devrait être conservé, même s'il faudrait peut-être le faire figurer ailleurs dans les conclusions. L'oratrice est par ailleurs convaincue que le rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail fait référence à la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), et non pas à un accord sur le transport maritime.
- 227.** La vice-présidente employeuse souligne que la Commission mondiale sur l'avenir du travail est un organisme d'experts indépendants qui ne saurait s'exprimer au nom de l'OIT. Seule la Conférence internationale du Travail ou, dans certaines circonstances, le Conseil d'administration, est en mesure de le faire. Elle insiste sur la suppression du paragraphe.
- 228.** Un expert du Bureau explique pourquoi le paragraphe 9 a été placé sous le titre concernant les accords d'entreprise transnationaux. L'orateur réitère l'analyse du groupe des travailleurs selon laquelle la panoplie des AET englobe les accords à thème unique, les accords-cadres jusqu'aux accords collectifs transnationaux proprement dits. L'unique accord collectif transnational qui existe, de l'avis du Bureau, est celui du secteur du transport maritime. Le rapport du Bureau explique, dans ses paragraphes 105 à 107, qu'il existe d'autres formes d'«accords d'entreprise transnationaux»; mais, en fait, on aurait dû parler d'autres formes de «dialogue social transnational» ou terme similaire. L'Accord du Bangladesh a été cité comme exemple de «l'évolution» d'un AET, signé entre deux fédérations syndicales mondiales et un grand nombre d'entreprises multinationales. Le cas de l'accord maritime qui a été conclu entre l'ITF et une fédération d'employeurs (les armateurs) aurait dû être cité dans cette section du rapport.
- 229.** Le président demande au Bureau s'il est possible de placer le paragraphe 9 dans une autre partie du projet de conclusions.
- 230.** L'expert du Bureau répond que l'on pourrait peut-être le placer dans la section sur les accords multilatéraux, mais qu'il serait plus idoine de le conserver à sa place actuelle.
- 231.** La vice-présidente employeuse réitère que son groupe n'est pas en mesure de conserver ce paragraphe, à quelque endroit que ce soit dans les conclusions. L'accord maritime est un accord sectoriel, non pas un accord d'entreprise, puisqu'il a été signé par une organisation d'employeurs. Il est unique et couvre les travailleurs sur les eaux internationales qui ne sont rattachés à aucune juridiction nationale. Par conséquent, cet accord ne saurait en aucun cas être un modèle de dialogue social transnational dans d'autres secteurs où les travailleurs vivent dans un pays particulier.
- 232.** La vice-présidente travailleuse n'est pas d'accord avec le groupe des employeurs concernant le caractère unique de cet accord. Il n'est unique que sous certains aspects. Il existe plusieurs accords similaires, par exemple avec l'Union postale universelle ou les syndicats des médias en Asie, auxquels il est fait référence comme des accords mondiaux ou sectoriels. Le terme d'accord d'entreprise transnational couvre un large spectre d'accords et ce n'est pas un terme communément utilisé par les organisations de travailleurs. L'accord maritime est un exemple

d'une relation plus mature et sa nature supposément unique ne constitue pas une raison pour l'exclure. L'oratrice insiste sur le fait qu'il existe une très riche diversité d'accords aux niveaux mondial et régional, qui vont bien au-delà des accords signés entre une entreprise et un syndicat.

- 233.** La vice-présidente gouvernementale dit que son groupe ne s'est pas encore penché sur la question et voudra peut-être revoir sa position. Elle note certaines inexactitudes dans le rapport ainsi que dans les positions exprimées par les groupes des employeurs et des travailleurs concernant le paragraphe 9. Le groupe gouvernemental estime que l'exemple est novateur et qu'il n'est pas si unique qu'il ne puisse jamais être reproduit. Le libellé du paragraphe pourrait éventuellement être modifié pour signifier que l'expérience pourrait être utilisée à titre d'exemple. Toutefois, compte tenu de tous les points de vue exprimés, elle propose de supprimer le paragraphe de l'endroit où il se trouve dans les conclusions. S'agissant du rôle de l'OIT dans la recherche, la réunion pourrait envisager d'inclure des recherches spécifiques sur les accords sectoriels. Cela permettrait au Bureau de solliciter l'opinion de toutes les parties prenantes, en vue d'une réflexion plus approfondie en la matière.
- 234.** Le président propose de laisser le paragraphe en suspens et invite les trois groupes à chercher une solution, compte tenu de la proposition que vient de faire le groupe gouvernemental.
- 235.** Dans l'intérêt de faire avancer le débat, la vice-présidente employeuse accepte de réfléchir d'une manière constructive à la proposition du groupe gouvernemental, à condition que la décision soit prise de supprimer le paragraphe 9.
- 236.** La vice-présidente travailleuse a besoin de davantage de temps pour consulter et propose de mettre le paragraphe entre crochets.
- 237.** L'expert travailleur de l'ITF dit que le fait que les gens de mer travaillent sur les eaux internationales ne signifie pas qu'ils ne sont couverts par aucun cadre juridique. Les conditions de travail et de vie des marins naviguant sous pavillon de complaisance sont régies par la législation nationale de l'Etat du pavillon, comme le prévoit la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer. L'accord sur le transport maritime est un accord sectoriel négocié au niveau international, et il représente l'une des formes les plus matures de relations professionnelles au niveau mondial. Bien qu'il soit limité au secteur maritime, une littérature existe sur la manière dont il pourrait être reproduit dans d'autres secteurs, y compris, mais pas uniquement, pour d'autres travailleurs mobiles tels que ceux du secteur de l'aviation, si les partenaires sociaux en sont d'accord. Indépendamment de cette possibilité d'être reproduit, l'accord maritime devrait être conservé dans le texte, car c'est un excellent exemple de résultat du dialogue social transnational, qui couvre plus de 200 000 marins.
- 238.** La vice-présidente employeuse souligne la nécessité de se concentrer sur les points de consensus et constate que, de toute évidence, il n'y a pas de consensus sur ce point en particulier. Pour répondre à l'experte gouvernementale des Etats-Unis qui demande de nouvelles clarifications concernant la position des employeurs, l'oratrice réitère que, étant donné que le secteur du transport maritime est si particulier et si différent de tous les autres, il ne saurait être utilisé comme modèle pour la conclusion d'autres accords ou du recours à d'autres formes de dialogue social transnational. Il est étrange par ailleurs qu'il constitue le seul exemple d'accord sectoriel mentionné dans le texte. L'oratrice considère qu'il ne constitue pas un exemple de dialogue social mature, car il ne couvre qu'un nombre limité de travailleurs et il n'a rien à voir avec d'autres secteurs ou types de travail.
- 239.** La vice-présidente travailleuse fait observer que le texte ne présente pas cet accord comme un modèle à reproduire; il le cite comme un exemple intéressant.

-
240. Le président propose un compromis consistant à supprimer le paragraphe 9, à condition que les experts s'engagent à inclure une référence au secteur et à l'accord maritime dans la partie sur le rôle de l'OIT.
241. La vice-présidente gouvernementale propose un libellé spécifique en vue d'une éventuelle insertion dans la section portant sur la recherche de l'OIT au paragraphe 15 A i) d'un nouvel alinéa c) qui se lirait comme suit: «les défis et les opportunités émanant des accords sectoriels, y compris dans le secteur maritime.»
242. La vice-présidente employeuse accepte la suggestion du groupe gouvernemental à condition que le paragraphe 9 soit supprimé ainsi que toutes les autres références au secteur du transport maritime, notamment l'alinéa d) du paragraphe 14.
243. La vice-présidente travailleuse dit que son groupe tient beaucoup au maintien dans le texte des deux références originales au secteur maritime. Les travailleurs souhaitent que l'on en termine avec toute la section des AET avant de prendre une décision définitive. L'oratrice propose donc de mettre le paragraphe entre crochets.
244. Le paragraphe 9 est mis entre crochets.

Paragraphe 10

245. La vice-présidente travailleuse propose la suppression de «Bien qu'un petit nombre seulement d'entreprises multinationales ont signé un accord d'entreprise transnational». Il est inutile d'entrer dans un débat sur le nombre et la taille des entreprises multinationales qui ont signé des AET. La première phrase devrait commencer par: «Ces accords (AET) ont des implications [...]» (le reste de la phrase demeure inchangé). La phrase portant sur l'impact des AET est inutilement négative. L'oratrice propose de supprimer les mots «est parfois très faible» et de les remplacer par «est extrêmement important», de manière à ce que la phrase se lise comme suit: «L'impact des AET sur l'amélioration des conditions de travail tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales est extrêmement important dans les pays où l'administration et l'inspection du travail sont également faibles [...]» (le reste de la phrase demeure inchangé).
246. La vice-présidente employeuse suggère de supprimer «bien que» dans la première phrase, de manière à ce qu'elle commence ainsi: «Un petit nombre seulement [...]», qui est une constatation de fait. L'oratrice propose de supprimer «les entreprises et» à la deuxième ligne. Dans la deuxième phrase, il faudrait supprimer «constituer un moyen d'habiliter une entreprise à appliquer un processus de diligence raisonnable» et remplacer cette partie de phrase par «contribuer à l'exercice de la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme». Elle a également proposé de supprimer, dans la troisième phrase, «et les entreprises tout au long des chaînes d'approvisionnement».
247. La vice-présidente gouvernementale dit qu'il y a une contradiction dans la proposition du groupe des employeurs. Il n'est pas nécessaire de dire que seul un petit nombre d'entreprises multinationales ont conclu un AET, car cela n'ajoute aucune valeur au texte. Cela vient aussi contredire la phrase selon laquelle les AET étendent leur couverture, qu'il faut supprimer également. Le groupe gouvernemental accepte de conserver la référence à la RSE en matière de droits de l'homme, mais il ne peut appuyer la suppression de la notion de «diligence raisonnable». L'oratrice accepte la formulation du groupe des travailleurs «extrêmement important» pour qualifier l'impact des AET. Elle ne comprend pas très bien pourquoi l'expression «et les entreprises» doit être supprimée. Ainsi, en France, nombre d'entreprises ont conclu des AET qui ont des implications significatives pour l'entreprise elle-même, et non pas uniquement pour les travailleurs.

-
- 248.** La vice-présidente travailleuse ne comprend pas pourquoi le groupe des employeurs souhaite la suppression de la référence aux chaînes d'approvisionnement. L'impact des AET est particulièrement important là où l'inspection et l'administration du travail demeurent faibles. Le rapport du Bureau n'apporte pas la preuve que l'impact des AET sur les conditions de travail est faible. La référence aux chaînes d'approvisionnement est importante car la discussion sur les chaînes d'approvisionnement mondiales a été l'un des événements marquants qui ont conduit à la tenue de cette réunion d'experts. L'impact des AET sur les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement est la principale question qui doit être reflétée dans ce paragraphe, et pour le moment ce n'est pas le cas. Concernant les paragraphes 8, 9 et 10 pris ensemble, le groupe des travailleurs estime qu'ils ne progresseront pas avant de pouvoir se réunir pour en discuter. L'oratrice note par ailleurs que les positions des groupes des employeurs et des travailleurs sur le paragraphe 10 sont très éloignées.
- 249.** La vice-présidente employeuse dit qu'une étude réalisée par le Département des politiques sectorielles du Bureau a conclu que l'impact des AET est très faible. Le groupe des employeurs accepte de supprimer la partie: «Un petit nombre seulement d'entreprises multinationales ont signé un accord d'entreprise transnational» ainsi que la dernière phrase du paragraphe, comme l'a proposé le groupe gouvernemental. L'expression «implications pour les entreprises» est redondante, étant donné que ce sont les entreprises qui signent les accords; toutefois, il est envisageable de la conserver. La deuxième phrase devrait se lire comme suit: «Les AET peuvent également contribuer à l'exercice de la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme.» La diligence raisonnable n'est que l'un des nombreux outils utilisés pour assurer le respect des droits de l'homme et non pas l'unique approche possible. Il n'est donc pas correct de faire référence à cet endroit à «la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme», car le concept est trop étroit. La vice-présidente employeuse insiste pour supprimer la référence à la chaîne d'approvisionnement, qui n'est pas justifiée; l'impact de la grande majorité des AET s'exerce sur les activités des entreprises, et seul un petit nombre d'entre eux peuvent se prévaloir d'une clause sur les chaînes d'approvisionnement. La référence à la faiblesse de l'administration et de l'inspection du travail constitue une description exacte de la réalité et devrait être conservée.
- 250.** La vice-présidente travailleuse explique que le soutien à la diligence raisonnable fait partie intégrante des AET, et elle approuve le libellé proposé par le groupe gouvernemental à cet égard. Elle comprend ce qui a été dit pour signifier que seul un petit nombre d'accords mondiaux font explicitement référence à la chaîne d'approvisionnement. Toutefois, il existe des accords mondiaux d'envergure, tel que l'Accord du Bangladesh, qui ne couvrent que la chaîne d'approvisionnement, et d'autres comme les ACT et tous les accords mondiaux conclus par IndustriALL ont des implications sur la chaîne d'approvisionnement. Les conclusions de la réunion doivent refléter ces engagements importants à l'égard de la promotion du travail décent dans la chaîne d'approvisionnement. L'élimination de toute référence à la chaîne d'approvisionnement dans le document est tout à fait inacceptable pour le groupe des travailleurs. La vice-présidente travailleuse insiste pour conserver la référence à la relation entre les AET et la diligence raisonnable.
- 251.** La vice-présidente employeuse souligne qu'elle a fait sa proposition dans un esprit de compromis et de consensus. Étant donné le manque de bonne volonté de l'autre côté, elle se sent obligée d'insister sur la réinsertion de la première phrase, à savoir: «Seul un petit nombre d'entreprises multinationales ont signé un AET.» Il n'est pas exact de dire que les AET sont des instruments conçus pour favoriser la diligence raisonnable. La diligence raisonnable est un autre type d'exercice auquel il sera fait référence plus tard dans le document.

-
- 252.** Après une suspension de la séance de rédaction, le président annonce que les trois vice-présidentes souhaitent se rencontrer, accompagnées de leurs conseillers respectifs, pour examiner ensemble tout le reste du document. Leurs propositions de révision du projet de conclusions seront distribuées aux trois groupes le matin suivant. Le projet révisé sera ensuite soumis pour examen à la réunion d'experts pendant la séance plénière de rédaction. Le président lève la séance.
- 253.** Le président ouvre la troisième séance de rédaction et explique que le bureau de la réunion, composé des trois vice-présidentes et de leurs conseillers, a mis au point un projet de conclusions révisé, qui sera examiné par les trois groupes.
- 254.** L'experte gouvernementale des Etats-Unis se dit très déçue de la manière dont la séance plénière prévue a dû céder beaucoup de temps à la réunion du bureau qui a souhaité discuter ce matin-là, ce qui n'avait pas été prévu dans le plan de travail de la réunion. Le texte révisé doit encore être soumis à la discussion de la plénière pour veiller à ce qu'on puisse arriver à des conclusions d'une manière transparente, crédible et consensuelle, grâce à la participation de tous les experts.
- 255.** Le président explique pourquoi il a décidé d'autoriser les vice-présidentes à produire un texte fondé sur le consensus. Bien que ce processus ait pris un peu de temps, le président estime qu'il permettra finalement d'accélérer les progrès de la réunion.
- 256.** L'experte gouvernementale des Etats-Unis se réfère au Règlement des réunions d'experts pour expliquer pourquoi elle conteste cette approche. Certes, elle apprécie les efforts consentis par les trois vice-présidentes pour explorer les domaines de consensus, mais elle espère que le processus aboutira, en dépit du peu de temps qui reste pour discuter des conclusions.
- 257.** Le président remercie l'experte gouvernementale des Etats-Unis et suspend la plénière afin que les réunions de groupes puissent avoir lieu.
- 258.** Le président rouvre la troisième séance de rédaction en disant son espoir que le texte procurera un fondement au consensus et mènera à l'adoption de conclusions par la réunion d'experts. Il explique que le Conseil d'administration a adopté un nouveau Règlement des réunions d'experts. Les experts participent en leur capacité personnelle et chacun d'eux peut exprimer ses vues au cours de l'examen paragraphe par paragraphe du projet révisé. Ces vues seront reflétées dans le rapport de la réunion. Le nouveau règlement est encore à un stade expérimental et sera revu dans deux ans. Le président conseille aux experts d'éviter de rouvrir les discussions qui ont déjà eu lieu et de faire des interventions aussi concises que possible. L'examen du projet de conclusions révisé tel que distribué ce matin-là reprend, en commençant par le titre du document.

Titre et partie introductive

- 259.** Le titre et la partie introductive (non numérotés) sont adoptés sans changement.

Paragraphe 1 ¹²

- 260.** La vice-présidente employeuse propose de retirer le texte entre crochets relatif à la Déclaration sur les EMN de l'OIT.

¹² La numérotation des paragraphes du projet de conclusions, citée dans la section suivante du rapport, correspond à la numérotation des paragraphes/alinéas du texte final des conclusions tel qu'adopté par la réunion d'experts.

-
261. Les vice-présidentes travailleuse et gouvernementale accueillent favorablement cette suppression.
262. Le président suggère de remplacer «ces conclusions» par «les présentes conclusions» à des fins de clarté.
263. Tous les groupes s'en déclarent d'accord, et le paragraphe 1 est adopté tel qu'amendé.
264. Le premier titre est adopté sans changement.
265. Le paragraphe 2 est adopté sans changement.

Paragraphe 3

266. La vice-présidente employeuse dit que, comme convenu précédemment, l'expression «en particulier» devrait être remplacée par le mot «et», car les principes et droits fondamentaux au travail ne sont pas des normes internationales du travail.
267. Les vice-présidentes travailleuse et gouvernementale acceptent ce changement.
268. Les paragraphes 3, 4 et le deuxième titre sont adoptés sans autres amendements.

Paragraphe 5

269. Se fondant sur une recommandation du secrétariat, le président propose, à la sixième ligne, de supprimer «qui reflète les Principes directeurs des Nations Unies», car ces principes directeurs ne font pas directement référence aux partenaires sociaux.
270. La vice-présidente travailleuse préfère modifier l'expression «qui est cohérente», pour plus de clarté.
271. La vice-présidente employeuse propose de reformuler dans ce sens: «La Déclaration sur les EMN, qui reflète les Principes directeurs des Nations Unies, souligne que [...]»
272. Les vice-présidentes travailleuse et gouvernementale acceptent ce changement, et le paragraphe 5 est adopté tel qu'amendé.
273. Le troisième titre est adopté sans changement.

Paragraphe 6

274. La vice-présidente gouvernementale demande la suppression de la dernière phrase du paragraphe, qui fait référence au G7, au G20 et à l'OCDE, car tous les experts dans le groupe gouvernemental ne sont pas d'accord avec cette référence, et d'autres groupes interrégionaux n'ont pas été mentionnés.
275. Les autres groupes acceptent la proposition, et le paragraphe 6 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 7

276. L'experte gouvernementale des Etats-Unis demande la suppression des virgules dans la première phrase, car elles ne sont pas nécessaires.
277. Le paragraphe 7 est adopté tel qu'amendé.

Quatrième titre

278. La vice-présidente employeuse dit qu'il a été convenu avec le groupe des travailleurs de raccourcir le titre comme suit: «Le dialogue social transnational dans le cadre des accords d'entreprise transnationaux».
279. Le quatrième titre est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 8

280. L'experte gouvernementale des Etats-Unis apprécie les efforts importants qui ont été consentis pour trouver un libellé de compromis dans ce paragraphe. Elle suggère que l'on remplace «au respect des» par «à la réalisation des» ou par «à l'exercice des». Elle craint que le libellé actuel ne donne l'impression erronée que, dans certaines situations, le respect des principes et droits fondamentaux au travail n'est pas exigé. Toutefois, il serait approprié de dire que les AET favorisent la mise en place de conditions plus propices permettant aux personnes d'exercer ou de réaliser ces principes et droits.
281. Les vice-présidentes employeuse et travailleuse ne sont pas d'accord avec cette proposition. «Respect» est le terme approprié qu'il faut utiliser lorsqu'on se réfère à des entreprises.
282. Le paragraphe 8 est adopté.

Paragraphe 9

283. L'expert gouvernemental du Bangladesh propose de supprimer dans le texte anglais la virgule après l'acronyme «TCAs».
284. Le paragraphe 9 est adopté tel qu'amendé.
285. Le cinquième titre est adopté sans changement.

Paragraphe 10

286. Le président informe la réunion de ce qu'un libellé amendé pour ce paragraphe a été proposé conjointement par les groupes des employeurs et des travailleurs. Il demande si le groupe gouvernemental souhaite faire une déclaration.
287. La vice-présidente gouvernementale se réjouit de l'accord conclu entre les groupes des employeurs et des travailleurs. Toutefois, le texte révisé n'a pas encore été discuté au sein de son groupe et elle demande une suspension de séance pour que la discussion puisse avoir lieu.

-
288. La vice-présidente employeuse suggère qu'il vaudrait peut-être mieux que la discussion ait lieu une fois que le changement suivant aura été discuté, car ces deux changements sont liés.
289. Le président suggère de mettre le paragraphe 10 entre crochets.
290. Le paragraphe 11 est adopté.
291. Le sixième titre est adopté.

Paragraphe 12

292. La vice-présidente gouvernementale propose de reformuler la partie introductive comme suit: «Tout en respectant l'autonomie des partenaires sociaux et en consultation avec eux,» afin d'éviter de citer deux fois «les partenaires sociaux» dans la même phrase.
293. La partie introductive du paragraphe 12 est adoptée telle qu'amendée par le groupe gouvernemental.
294. Les alinéas *a)*, *b)*, *c)* et *d)* du paragraphe 12 sont adoptés sans changement.

Paragraphe 12 e)

295. L'experte gouvernementale des Etats-Unis a fait observer une erreur, à savoir que, dans la version anglaise, le deuxième «*and*» devrait être supprimé.
296. La vice-présidente employeuse dit qu'il conviendrait d'ajouter un point-virgule à la fin de l'alinéa.
297. L'alinéa *e)* du paragraphe 12 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 12 f)

298. L'expert gouvernemental de la République de Corée propose de remplacer «les diverses formes de dialogue social à tous les niveaux» par «les diverses formes et niveaux de dialogue social».
299. L'alinéa *f)* du paragraphe 12 est adopté tel qu'amendé.
300. L'alinéa *g)* du paragraphe 12 est adopté.

Paragraphe 12 h)

301. Le président propose de remplacer le mot «promotion» par le verbe «promouvoir» et de supprimer le «*s*» de «*Déclarations*» (version anglaise). L'alinéa se lira donc comme suit: «promouvoir tous les aspects de la Déclaration sur les EMN;».
302. La vice-présidente gouvernementale suggère l'adjonction de «y compris en ce qui concerne la diligence raisonnable» à la fin de la phrase.
303. La vice-présidente employeuse rejette cette proposition.

-
- 304.** La vice-présidente travailleuse accueille favorablement la suggestion du groupe gouvernemental, mais elle explique que de longues discussions ont eu lieu avec le groupe des employeurs sur le nombre acceptable de références à la diligence raisonnable dans le document. L'oratrice n'est donc pas en mesure de soutenir l'amendement.
- 305.** La vice-présidente gouvernementale demande au groupe des employeurs de bien vouloir expliquer les raisons de leur rejet de sa proposition, et elle demande que leur refus soit consigné dans le procès-verbal.
- 306.** La vice-présidente employeuse répond qu'elle a déjà expliqué ses raisons à de nombreuses reprises.
- 307.** La vice-présidente gouvernementale demande que l'alinéa *h)* du paragraphe 12 soit mis entre crochets pour permettre au groupe gouvernemental de discuter de ce problème.

Paragraphe 12 i)

- 308.** L'experte gouvernementale des Pays-Bas dit que des discussions ont eu lieu concernant cet alinéa au sein du groupe gouvernemental. Elle propose une nouvelle formulation: «désigner des points focaux nationaux sur une base tripartite ou recourir à des outils ou des processus analogues, tels que les PCN de l'OCDE, pour promouvoir la Déclaration sur les EMN».
- 309.** La vice-présidente employeuse rejette la proposition, expliquant que son groupe a déjà fait une concession en acceptant de supprimer les mots «envisager de» (désigner des points focaux nationaux). Une référence aux PCN de l'OCDE est inappropriée dans le contexte de l'OIT. La formulation proposée par son groupe est juste et équilibrée, et il n'est pas prêt à la modifier.
- 310.** La vice-présidente travailleuse pourrait accepter le libellé existant, mais elle pensait que l'on s'était déjà mis d'accord sur l'insertion, après «sur une base tripartite», de «ou recourir à des processus analogues», sans faire référence à l'OCDE.
- 311.** La vice-présidente employeuse accepte l'insertion proposée par le groupe des travailleurs.
- 312.** L'experte gouvernementale des Pays-Bas accepte le texte proposé.
- 313.** L'experte gouvernementale des Etats-Unis dit qu'elle a du mal à comprendre la deuxième partie de la phrase: «ou de faciliter la participation des partenaires sociaux lorsqu'il est question des principes de la Déclaration sur les EMN;».
- 314.** La vice-présidente travailleuse suggère de remplacer le mot «ou» par le mot «et» pour préciser le sens.
- 315.** L'experte gouvernementale des Etats-Unis accepte cette proposition, mais demande une nouvelle clarification sur ce que l'on entend par «Principes de la Déclaration sur les EMN».
- 316.** Le Bureau propose un amendement, inspiré du langage utilisé dans l'annexe à la Déclaration sur les EMN sur les outils opérationnels: «faciliter la participation des partenaires sociaux aux dispositifs et processus analogues afin de promouvoir [...]»
- 317.** Les groupes des travailleurs et des employeurs rejettent la proposition du Bureau.

-
- 318.** L'expert gouvernemental de la République de Corée dit que le point focal est la question essentielle dans ce paragraphe et que la participation des partenaires sociaux est une autre question.
- 319.** La vice-présidente travailleuse répond que la question essentielle dans cet alinéa est en fait la désignation des points focaux, dont le rôle est, premièrement, de promouvoir la Déclaration sur les EMN et, deuxièmement, de faciliter la participation des partenaires sociaux.
- 320.** L'experte gouvernementale des Etats-Unis dit que l'explication donnée par la vice-présidente travailleuse a permis de clarifier le sens, et elle propose donc l'insertion de «en vue [...] de faciliter la participation».
- 321.** Cette proposition est acceptée par la réunion, et l'alinéa *i)* du paragraphe 12 est adopté tel qu'amendé.
- 322.** L'alinéa *j)* du paragraphe 12 est adopté sans changement ¹³.

Paragraphe 13

- 323.** L'experte gouvernementale des Etats-Unis demande quelle est la raison de la suppression, dans la version précédente du texte introductif, de la référence aux employeurs et aux travailleurs (en tant que personnes) et celle de l'inclusion, dans la version actuelle, uniquement de la mention des «organisations de travailleurs et d'employeurs».
- 324.** La vice-présidente travailleuse explique que les questions couvertes dans ce paragraphe relèvent principalement des responsabilités des organisations et non pas de responsabilités individuelles.
- 325.** L'experte gouvernementale des Etats-Unis dit son désaccord. Certaines des dispositions relèvent davantage des travailleurs et employeurs individuels, par exemple la deuxième, qui se lit comme suit: «fournir des informations sur le contenu des initiatives aux parties prenantes concernées», étant entendu que les AET sont signés par des entreprises individuelles.
- 326.** La vice-présidente employeuse dit que son groupe représente des organisations d'employeurs et que, à ce titre, il ne peut prendre des engagements qu'au nom d'organisations d'employeurs, et non pas au nom d'entreprises individuelles membres de ces organisations.
- 327.** Le président observe que la terminologie usuelle à l'OIT est: organisations de travailleurs et d'employeurs.
- 328.** La vice-présidente gouvernementale dit que l'exemple cité par l'experte gouvernementale des Etats-Unis constitue l'unique point sensible, car les autres exemples ciblent uniquement les organisations d'employeurs et de travailleurs. Elle propose que le libellé de l'alinéa de référence soit modifié en conséquence.

¹³ La vice-présidente employeuse, M^{me} Hornung Draus, quitte la réunion et elle est remplacée dans sa fonction par M^{me} Anne Vauchez.

-
- 329.** Le président suggère que la phrase «fournir des informations sur le contenu [...]» devienne l'alinéa *b)* du paragraphe 13.
- 330.** La vice-présidente gouvernementale dit que le texte devrait inclure l'engagement de la part des organisations de travailleurs et d'employeurs de veiller à ce que les entreprises qui s'y sont engagées fournissent ces informations; il serait très difficile aux organisations d'employeurs de fournir elles-mêmes ces informations.

Paragraphe 13 a)

- 331.** La vice-présidente employeuse recommande d'examiner le texte du paragraphe dans l'ordre, en commençant par l'alinéa *a)*. Elle propose de supprimer l'expression «promouvoir la transparence», qui a fait l'objet d'un accord avec le groupe des travailleurs.
- 332.** La vice-présidente travailleuse accepte cette proposition.
- 333.** La vice-présidente gouvernementale l'accepte provisoirement, en fonction de ce que contiendra l'alinéa *b)*.

Paragraphe 13 b)

- 334.** La vice-présidente employeuse propose l'insertion de «encourager leurs membres à» au début de l'alinéa.
- 335.** La vice-présidente travailleuse dit qu'il est clair que certaines des dispositions du paragraphe 13 s'appliquent à des employeurs individuels plutôt qu'à des organisations d'employeurs. Ainsi, à l'alinéa *f)*, les parties aux différends sont en principe des employeurs et très rarement des organisations d'employeurs. Il n'est pas certain que la proposition du groupe des employeurs de faire référence à «leurs membres» suffise à résoudre le problème, car tous les employeurs ne sont pas membres d'une organisation. Il y a par conséquent nécessité d'amender la partie introductive.
- 336.** La vice-présidente employeuse propose de commencer le paragraphe 13 par «Les partenaires sociaux devraient:».
- 337.** La vice-présidente gouvernementale demande que le texte reflète aussi le fait que les entreprises signataires d'accords devraient fournir des informations sur ces accords. Elle propose l'adjonction du libellé suivant à la fin de l'alinéa: «et encourager les entreprises concernées à faire de même;». Toutefois, si cette référence directe aux entreprises n'est pas acceptable, une autre formulation possible serait: «et encourager les parties concernées à faire de même».
- 338.** Le président se demande si l'amendement proposé affecterait le libellé de l'alinéa *a)*.
- 339.** La vice-présidente gouvernementale dit que la suppression de l'expression «promouvoir la transparence» a résulté en la perte de la notion de fourniture d'information. Cela vient d'être résolu par l'alinéa *b)* tel qu'amendé, de sorte que son groupe ne souhaite pas de nouvelle révision de l'alinéa *a)*.
- 340.** La partie introductive du paragraphe 13 ainsi que ses alinéas *a)* et *b)* sont adoptés tels qu'amendés.
- 341.** Les alinéas *c)*, *d)* et *e)* du paragraphe 13 sont adoptés sans changement.

Paragraphe 13 f)

342. L'experte gouvernementale des Etats-Unis fait observer des erreurs grammaticales en anglais, et elle propose de substituer «envisager de mettre au point» à «envisager la mise au point» et «pour améliorer» à «pour améliorer le respect».
343. L'expert gouvernemental du Bangladesh propose de déplacer «pour les parties concernées» à la fin de la phrase.
344. L'experte gouvernementale des Etats-Unis souhaite des éclaircissements et se demande s'il est sensé de dire (voir la partie introductive) que les organisations de travailleurs et d'employeurs devraient «envisager de mettre au point des mécanismes de règlement des différends pour les parties concernées».
345. La vice-présidente travailleuse explique que les parties concernées ne font pas référence aux organisations de travailleurs et d'employeurs mais plutôt aux parties signataires d'un AET. Même si cette phrase n'est pas correcte sur le plan grammatical, l'oratrice demande que l'on conserve la formulation et l'ordre des termes dans le texte.
346. L'experte gouvernementale des Etats-Unis continue de penser que le libellé proposé n'est pas logique.
347. L'experte gouvernementale de la France dit sa préoccupation devant le manque de clarté du texte, notamment pour les personnes qui n'ont pas assisté à la réunion d'experts. Le rapport devrait préciser que ces «parties concernées» font référence aux entreprises et aux organisations de travailleurs qui ont signé un accord d'entreprise transnational.
348. L'experte gouvernementale des Etats-Unis suggère de remplacer «pour les parties concernées» par «veiller à ce que les parties concernées [...]»
349. La vice-présidente employeuse propose «encourager les parties concernées» ou «pour les parties concernées,». Cette dernière proposition est acceptée par les trois groupes.
350. L'alinéa f) du paragraphe 13 est adopté tel qu'amendé.
351. L'alinéa g) du paragraphe 13 est adopté sans changement.
352. La vice-présidente gouvernementale demande aux porte-parole des employeurs et des travailleurs d'expliquer, pour le bénéfice des autres membres de son groupe, pourquoi l'alinéa b) du paragraphe 14 ¹⁴ du projet de conclusions original, qui se lisait: «améliorer la représentation des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs dans le cadre du dialogue social transnational», a été supprimé.
353. La vice-présidente travailleuse explique que son groupe ne comprenait pas la signification de cette phrase et ne pensait pas qu'elle apportait une valeur ajoutée.
354. La vice-présidente employeuse accepte l'explication du groupe des travailleurs, et elle ajoute que demander aux partenaires sociaux d'améliorer leur représentation lorsqu'ils sont déjà des groupes représentatifs n'a aucun sens.

¹⁴ Le paragraphe 14 du projet de conclusions original correspond au paragraphe 13 dans les conclusions révisées.

-
- 355.** L'experte gouvernementale du Maroc comprend que l'intention du texte original est d'encourager les organisations internationales de travailleurs et d'employeurs à appuyer la participation de leurs membres nationaux au dialogue social transnational.
- 356.** La vice-présidente employeuse répond que ce libellé fait référence à l'amélioration de la représentation des organisations de travailleurs et d'employeurs, et elle continue d'appuyer sa suppression.
- 357.** La vice-présidente travailleuse ajoute qu'il existe déjà un libellé ailleurs dans les conclusions faisant référence à la participation des mandants locaux au dialogue social transnational.
- 358.** L'experte gouvernementale du Maroc dit qu'elle n'est pas convaincue par les arguments qu'elle vient d'entendre, mais qu'elle est en mesure d'accepter la suppression.
- 359.** L'experte gouvernementale des Etats-Unis dit, pour consignation dans le procès-verbal, qu'à son avis la réunion d'experts aurait dû donner des recommandations aux entreprises multinationales sur la manière dont elles pourraient mener avec succès un dialogue social transnational au sein de leurs activités, ou dont elles pourraient tirer un meilleur profit. Or les conclusions ne contiennent aucun libellé s'adressant directement aux entreprises multinationales individuelles.
- 360.** L'experte gouvernementale de la France appuie la déclaration de l'experte gouvernementale des Etats-Unis.
- 361.** Le septième titre est adopté sans changement.

Paragraphe 14

- 362.** L'experte gouvernementale des Etats-Unis propose d'insérer, après «mandants tripartites», «et reconnaissant son pouvoir fédérateur unique», dans la partie introductive du paragraphe.
- 363.** Cette suggestion est immédiatement acceptée par les groupes.
- 364.** Les sous-paragraphes et alinéas A i) a), b) et c), et A ii) du paragraphe 14 sont adoptés sans changement.
- 365.** L'experte gouvernementale de la France demande que l'alinéa i) du sous-paragraphe B soit placé entre crochets, parce que son groupe n'a pas encore eu l'opportunité d'examiner les changements introduits par les vice-présidentes employeuse et travailleuse à la suite d'un consensus tripartite qui s'est produit précédemment sur ce point.
- 366.** Les sous-paragraphes et alinéas B ii) à B viii), et C i) à C iv) du paragraphe 14 sont tous adoptés sans changement.
- 367.** La vice-présidente gouvernementale ne comprend pas pourquoi le texte qui avait été inclus dans l'ancien alinéa D v), et qui faisait référence à des campagnes en faveur des parties prenantes à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et de respect des droits fondamentaux au travail et au renforcement de leurs capacités, a été supprimé depuis. Le groupe gouvernemental estime que cette suppression constitue un pas en arrière concernant le rôle qu'il imagine pour l'OIT dans ce domaine. Etant donné la grande sensibilité de l'expression «diligence raisonnable», l'oratrice propose une nouvelle formulation qui contiendrait la même idée, à savoir «les droits de l'homme et le respect des normes fondamentales du travail».

-
368. La vice-présidente employeuse répond que ces activités sont déjà institutionnalisées dans des mécanismes existants et qu'il n'est nul besoin de créer des doublons.
369. La vice-présidente travailleuse appuie en principe l'argument de la vice-présidente gouvernementale, mais elle retire son amendement dans l'intérêt du consensus.
370. La vice-présidente gouvernementale demande que l'alinéa soit placé entre crochets.
371. Le sous-paragraphe D i) du paragraphe 14 est adopté sans changement.
372. L'experte gouvernementale des Pays-Bas, qui doit quitter la réunion, remercie les experts pour le travail accompli mais dit qu'à son avis, le travail accompli jusque-là n'est pas suffisamment ambitieux. Elle encourage les experts à pousser leur ambition pendant le temps qui reste.
373. Après une suspension de séance demandée par le groupe gouvernemental qui souhaitait examiner le texte entre crochets, le président donne la parole à la vice-présidente gouvernementale pour lui permettre de présenter les résultats de cet examen.

Paragraphe 14, sous-paragraphe B (partie introductive) et 14 B i)

374. La vice-présidente gouvernementale fait savoir que son groupe a pris la décision collective d'accepter toutes les parties de texte demeurant encore entre crochets, à l'exception du sous-paragraphe B du paragraphe 14, partie introductive, et de son alinéa i). Le groupe gouvernemental demande la réinsertion du terme «orientations» dans les deux parties de texte. L'OIT doit aller au-delà de la collecte de bonnes pratiques; c'est un point qui revêt une grande importance pour le groupe gouvernemental. L'oratrice propose une discussion avec les groupes des employeurs et des travailleurs afin de trouver une solution acceptable pour tous sur ce point.
375. Le président observe que le groupe gouvernemental a fait une concession majeure en acceptant tous les autres amendements proposés par les groupes des employeurs et des travailleurs. Il n'aimerait pas voir la réunion échouer au motif qu'il serait impossible de trouver un accord sur ce dernier point.
376. La vice-présidente employeuse dit que son groupe ne peut accepter le terme «orientations»; la meilleure option serait l'expression «d'un compendium», qu'a également accepté le groupe des travailleurs.
377. La vice-présidente travailleuse souligne que la question des orientations est un thème assez controversé depuis le début de la réunion. Son groupe a plaidé en faveur d'orientations, notamment sur la manière dont le dialogue social pourrait contribuer à la diligence raisonnable. Cependant, les employeurs continuent de s'y opposer fermement. Dans l'intérêt du consensus, les travailleurs cèdent avec réticence sur ce point, étant donné que d'autres questions revêtent une plus grande importance pour eux.
378. La vice-présidente gouvernementale comprend la position des travailleurs. Étant donné que le groupe gouvernemental n'a pas participé aux discussions qui ont mené à l'accord sur la suppression du terme «orientations» dans le texte des conclusions, l'oratrice demande au groupe des employeurs d'expliquer pourquoi ils s'opposent à l'inclusion de ce terme.

-
- 379.** La vice-présidente employeuse dit que les entreprises ont à cœur de s'engager à l'égard des bonnes pratiques et que son groupe n'a pas l'intention d'entrer davantage en matière sur ce point.
- 380.** L'experte gouvernementale des Etats-Unis demande de nouvelles explications au groupe des employeurs. A son avis, l'expression «bonnes pratiques» n'est pas un terme qui se réfère à l'application pratique. Les gouvernements proposent des orientations en matière d'application pratique parce qu'ils reçoivent fréquemment des demandes à cet égard.
- 381.** La vice-présidente employeuse observe qu'il existe de nombreux documents traitant de la question, et son groupe n'acceptera rien au-delà d'un compendium de bonnes pratiques.
- 382.** L'experte gouvernementale du Mexique demande au groupe des travailleurs ce qu'ils pensent des arguments avancés par le groupe des employeurs.
- 383.** La vice-présidente travailleuse est tout à fait consciente de la position inébranlable des employeurs sur ce point. Le groupe des travailleurs aurait aimé voir le terme «orientations» figurer dans les conclusions de la réunion, mais il a fini par comprendre que le résultat actuel était ce qu'il pouvait espérer de mieux.
- 384.** Le président explique à l'ensemble des participants que le mot «orientations» n'est pas explicitement inclus dans la Déclaration sur les EMN. Il demande au secrétariat du Bureau de bien vouloir travailler à un texte de compromis.
- 385.** La vice-présidente employeuse tient à corriger une erreur qu'elle a commise plus tôt. Elle voulait en fait dire que de nombreux documents d'orientation existaient déjà, mais non pas des compendiums.
- 386.** La vice-présidente gouvernementale fait observer que ces documents sont peu concluants sur la question du dialogue social et des relations professionnelles.
- 387.** La secrétaire générale de la réunion propose, au nom du président, de substituer le terme «assistance» au terme «orientations». La phrase se lirait ainsi: «de la mise au point d'une assistance concernant l'application de diverses formes de dialogue social transnational».
- 388.** La vice-présidente employeuse n'accepte pas la proposition.
- 389.** Le président apprécie l'effort substantiel consenti par le groupe gouvernemental en acceptant tous les amendements proposés par les groupes des employeurs et des travailleurs. Le travail intensif mené à bien pendant la réunion ne saurait être mis en péril par un seul terme. L'OIT est une maison tripartite et il convient de toujours respecter ce principe.
- 390.** La secrétaire générale fait une nouvelle proposition concernant l'alinéa i) du sous-paragraphe B du paragraphe 14: «de l'élaboration d'un compendium fondé sur les bonnes pratiques dans les différentes formes de dialogue social transnational, portant aussi sur la manière d'orienter les procédures de diligence raisonnable;».
- 391.** Après une courte suspension de séance, le vice-président employeur ¹⁵ rappelle aux experts tout le travail qu'ils ont accompli au cours des derniers jours pour trouver des compromis appropriés. Ils ne devraient pas perdre de vue tous les efforts qu'ils ont consentis pour en arriver là. Le nouveau libellé proposé n'est pas acceptable pour le groupe employeur.

¹⁵ La vice-présidente employeuse suppléante a quitté la réunion et a été remplacée par M. Kevin Coon.

-
- 392.** La vice-présidente travailleuse comprend à la fois la position du groupe des employeurs et celle du groupe gouvernemental et dit qu'elle n'a rien à ajouter.
- 393.** Le président dit que le groupe gouvernemental est à la fois préoccupé par le libellé et aussi par le processus qui y mène. Les trois parties doivent trouver un accord ensemble, d'une manière tripartite.
- 394.** La secrétaire générale avance une nouvelle proposition se lisant comme suit: «y compris des conseils pratiques en matière de procédures de diligence raisonnable».
- 395.** Le vice-président employeur insiste sur le fait que, tout au long, la réunion a été conduite d'une manière tripartite et que le groupe gouvernemental a participé à toutes ses étapes. Cibler uniquement la question de l'«orientation» risque de faire oublier l'inclusion de la référence à la procédure de diligence raisonnable qui était l'une des principales questions en jeu, ainsi que la référence aux AET. Des compromis ont été faits par toutes les parties dans l'intérêt du consensus, et le texte qui en résulte risque bien sûr de ne satisfaire entièrement aucune d'entre elles.
- 396.** La vice-présidente travailleuse explique qu'il y a un désaccord fondamental entre les groupes des employeurs et des travailleurs concernant le rôle des syndicats en matière de diligence raisonnable et que ce point n'a pas pu être résolu au cours de la réunion. Etant donné ce désaccord sur la question fondamentale, il serait impossible de produire des orientations acceptables par les deux parties. Le groupe des travailleurs est convaincu que, avec le temps, les syndicats devront avoir et auront un rôle à jouer en matière de diligence raisonnable. C'est pourquoi, dans ce même esprit, un compendium de bonnes pratiques constituerait un point de départ s'agissant de construire un consensus sur le rôle que pourraient jouer les syndicats.
- 397.** La vice-présidente gouvernementale observe que l'on est en train de sacrifier l'intérêt général. Les gouvernements ont besoin d'orientations en matière de diligence raisonnable parce qu'ils sont confrontés à une forte demande de leurs administrations du travail, des entreprises et d'autres parties prenantes, sur la manière de la mettre en œuvre en pratique, et, jusqu'à présent, ces demandes demeurent sans réponse. Le groupe gouvernemental est consterné de voir la position adoptée par les groupes des employeurs et des travailleurs sur ce point. L'oratrice peine à croire qu'elle a entendu dire ici que l'OIT ne devrait pas fournir des orientations sur cette question.
- 398.** Le président dit que le groupe gouvernemental peut choisir d'accepter le texte sans l'inclusion du terme «orientation» et, individuellement ou en groupe, demander à inscrire leur point de vue au procès-verbal pour inclusion dans le rapport de la réunion. Ce serait du gaspillage de temps, d'énergie et de bonne volonté que de conclure la réunion sans obtenir de consensus, et chaque partie devrait assumer sa part de responsabilité concernant ce résultat.
- 399.** L'expert gouvernemental de la République de Corée dit que, dans l'intérêt d'une conclusion fructueuse de la réunion, il ne souhaite pas élever d'objection au texte des conclusions tel qu'il est à présent. Toutefois, l'orateur soutient pleinement la position de la vice-présidente gouvernementale.
- 400.** La vice-présidente gouvernementale appelle chacun des membres de son groupe à exprimer son opinion concernant une éventuelle adoption du texte.
- 401.** L'experte gouvernementale du Maroc appuie la position du groupe gouvernemental, mais elle se dit déçue par la position adoptée par les groupes des employeurs et des travailleurs sur la question de l'orientation. Le groupe gouvernemental a cédé sur un certain nombre d'autres questions et a besoin de conseils pratiques sur cette question en particulier.

Cependant, pour voir enfin se dégager un consensus, l'oratrice se dit prête à approuver l'adoption du projet de conclusions.

- 402.** L'experte gouvernementale de l'Afrique du Sud appuie pleinement la déclaration de la vice-présidente gouvernementale. Peut-être serait-il possible de résoudre le problème si l'on définit le compendium en tant qu'outil pour l'usage spécifique des gouvernements, fondé sur les bonnes pratiques, qui n'impliquerait aucun engagement concernant son utilisation éventuelle par les employeurs ou les travailleurs.
- 403.** L'expert gouvernemental du Bangladesh note qu'une avancée importante a été réalisée pendant la réunion. Tous les points soulevés seront reflétés dans le rapport. Par conséquent, l'orateur se dit en mesure d'accepter le texte, même sans l'insertion du mot «orientations».
- 404.** L'experte gouvernementale des Etats-Unis souligne que la réunion doit décider du sort du texte qui reste encore entre crochets dans le document. Il n'y a aucun raccourci possible vers la finalisation des travaux, et le dialogue en plénière aura été utile pour comprendre les positions de chacun, notamment dans une réunion organisée afin de débattre du dialogue social. L'oratrice ne souhaite pas tourner le dos à ces conclusions.
- 405.** L'experte gouvernementale du Mexique apporte son soutien à la vice-présidente gouvernementale concernant l'inclusion du terme «orientations». Elle ne souhaite pas briser le consensus mais regrette la position adoptée par les groupes des travailleurs et des employeurs sur une question qui revêt une grande importance pour les gouvernements. Pour ne pas sacrifier tous les progrès accomplis à ce stade des événements, elle appuie les conclusions.
- 406.** L'experte gouvernementale de la France salue les résultats obtenus et apprécie le riche échange de vues qui a eu lieu au sein du groupe gouvernemental, ainsi qu'avec les groupes des employeurs et des travailleurs, même lorsqu'il y a eu désaccord. L'oratrice remercie toutes les parties, et notamment les experts gouvernementaux pour leurs contributions constructives à la discussion sur des thèmes qui sont au cœur de l'avenir du travail. Dans l'intérêt du consensus, elle accepte le texte en l'état. Elle dit son intention de rouvrir la discussion pendant la réunion du Conseil d'administration plus tard dans l'année.

Le texte restant entre crochets

- 407.** Le président dit que le texte qui demeure entre crochets doit être examiné avec soin afin que l'ensemble des conclusions puisse être adopté par la réunion.
- 408.** Le paragraphe 10 n'est plus entre crochets et est adopté.
- 409.** Le paragraphe 12 *h)* n'est plus entre crochets et est adopté.
- 410.** Le président demande la suppression de l'expression «conseil pratique» du paragraphe 14, sous-paragraphe B i), à la lumière de ce qui vient d'être accordé entre les experts.
- 411.** L'experte gouvernementale des Etats-Unis déclare, pour inscription au procès-verbal, que le libellé du paragraphe 14, sous-paragraphe B i), n'est pas clair.
- 412.** La nouvelle proposition de texte au paragraphe 14, sous-paragraphe C v), concernant le lancement d'une campagne a été supprimée.
- 413.** Le vice-président employeur précise que le libellé du paragraphe 14, sous-paragraphe B i), devrait être remplacé par les mots: «de l'élaboration d'un compendium de bonnes pratiques» et que le reste du paragraphe demeurerait inchangé.

-
414. L'expert gouvernemental de la République de Corée ne croit pas que le compendium devrait être confiné uniquement aux bonnes pratiques.
415. L'expert gouvernemental du Bangladesh propose: «de l'élaboration d'un compendium de bonnes pratiques sur différentes formes de dialogue social transnational».
416. La vice-présidente travailleuse demande que l'on revienne à la formulation précédente du paragraphe 14, sous-paragraphe B i).
417. L'alinéa i) du sous-paragraphe B du paragraphe 14 est adopté comme amendé.

Adoption des conclusions de la réunion d'experts

418. Le président soumet l'ensemble du texte à l'approbation de la réunion d'experts. Cette approbation fera du texte le libellé définitif des conclusions de la réunion.
419. Le groupe des travailleurs approuve le texte.
420. Le groupe des employeurs approuve le texte.
421. Le groupe gouvernemental approuve le texte.
422. Les conclusions de la Réunion d'experts sur le dialogue social transnational sont adoptées ¹⁶.

Discours de clôture

423. Le président félicite les experts d'avoir su dégager un consensus et adopter les conclusions. Il remercie les trois vice-présidentes pour l'engagement et le dévouement dont elles ont fait preuve. Il remercie également tous les membres du secrétariat et notamment les interprètes, qui ont beaucoup travaillé pour appuyer la réunion.
424. La secrétaire générale remercie les experts et le président pour leur engagement actif, leurs dévouement et dur labeur, grâce auxquels les conclusions ont été adoptées. Ce résultat, qui est le fruit d'un processus de dialogue social tripartite, constitue une excellente manière d'entamer l'année du centenaire de l'OIT.
425. Le vice-président employeur remercie le Bureau pour l'excellent rapport qui a constitué le point de départ de la discussion. Il observe que toutes les personnes présentes se sentent concernées par les questions qui ont été discutées. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est une question difficile qui interpelle tout un chacun.
426. La vice-présidente travailleuse reconnaît que les experts ont accompli un travail important concernant un aspect du développement des relations professionnelles et du dialogue social. Les conclusions qui ont finalement été adoptées aideront, avec le temps, à aplanir le chemin entre travailleurs et employeurs en cernant leurs différences face à ces sujets importants. L'heureuse coïncidence de cette discussion et du centenaire de l'OIT permet à l'Organisation de se pencher sur des sujets nouveaux et émergents, ce qui l'aidera à se positionner en tant qu'organisation internationale chef de file en matière de justice sociale.

¹⁶ Les [conclusions de la réunion](#) ont été publiées sur la [page Web de la réunion](#).

427. La vice-présidente gouvernementale remercie le Bureau pour son rapport très bien préparé. Elle remercie tous les experts de leurs importantes contributions à la discussion tripartite, et aussi d'avoir fait la preuve de leur capacité à se rassembler, trouver un accord et faire des concessions. En dépit des difficultés qu'ils ont rencontrées tout au long du chemin, ils ont su dégager un consensus sur un texte qui était en cours d'élaboration depuis des années et, ce faisant, réussir là où beaucoup avaient échoué avant eux.

428. Le président déclare close la Réunion d'experts sur le dialogue social transnational.

Annexe

Projet de conclusions tel que rédigé par le secrétariat et soumis à la réunion le 14 février 2019

La Réunion d'experts sur le dialogue social transnational, s'étant réunie à Genève du 12 au 15 février 2019, adopte, ce quinzième jour de février 2019, les conclusions suivantes:

1. Ces conclusions s'alignent et se fondent sur les conclusions de la discussion récurrente sur le dialogue social adoptées lors de la 102^e session de la Conférence internationale du Travail en 2013, sur les conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales adoptées lors de la 105^e session de la Conférence internationale du Travail en 2016, sur les conclusions visant à promouvoir le travail décent et la protection des principes et droits fondamentaux au travail pour les travailleurs des zones franches d'exportation (ZFE) adoptées en 2017, et sur les conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme adoptées lors de la 107^e session de la Conférence internationale du Travail en 2018.

Expériences, tendances et défis contemporains

2. Le dialogue social transnational est un aspect essentiel de la gouvernance de l'OIT et est fondamental dans l'exécution de son mandat. La présente réunion est un exemple de dialogue social transnational qui intervient à un moment capital pour l'Organisation tandis qu'elle célèbre son centenaire.
3. Au cours du siècle dernier, les espaces de dialogue social transnational se sont multipliés, en réponse à l'extension de la mondialisation, l'intégration régionale et la numérisation. Le dialogue social transnational a créé des occasions de promouvoir les normes internationales du travail, et en particulier celles ayant trait aux principes et droits fondamentaux au travail; il a permis de créer des règles de jeu équitables; de coordonner des politiques sociales dans des économies plus interconnectées; et de s'attaquer aux déficits de travail décent. Toutefois, ces changements se produisent dans un contexte lourd de menaces à l'encontre de la liberté syndicale et de régression de la négociation collective dans de nombreuses parties du monde.
4. Le dialogue social transnational intervient sous diverses formes et à divers niveaux. Son efficacité dépend de la capacité des parties à s'engager volontairement dans un dialogue de bonne foi; de l'application du droit du travail et du respect des normes sur le lieu de travail au niveau national; et d'une coordination appropriée entre le dialogue social local et le dialogue social mondial.

Instruments multilatéraux, dont la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN), qui contribuent au dialogue social transnational, à une mondialisation équitable et au travail décent

5. La promotion du dialogue social transnational, y compris parmi les acteurs tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales, est intégrée dans de nombreux instruments internationaux tels que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Principes directeurs des Nations Unies), la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN) et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (Principes directeurs de l'OCDE). La Déclaration sur les EMN reflète les Principes directeurs des Nations Unies qui soulignent que toutes les entreprises devraient appliquer «Une procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme pour identifier leurs incidences sur les droits de l'homme, prévenir ces incidences, en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient»¹. La diligence raisonnable suppose une

¹ 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, Principe 15 b).

collaboration importante avec tous les partenaires potentiellement affectés, y compris les travailleurs et leurs organisations représentatives.

Le dialogue social transnational dans les communautés économiques régionales, les accords commerciaux et d'investissement bilatéraux et multilatéraux et les groupes/forums interrégionaux

6. Le dialogue social transnational régional et sous-régional prend aussi de l'importance. Des progrès considérables ont été accomplis dans l'Union européenne (UE) et des initiatives ont également été lancées dans d'autres regroupements régionaux, tels que la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), l'Organisation des Etats Américains (OEA) et la Communauté des Caraïbes (CARICOM).
7. Des dispositions relatives aux questions de travail dans certains accords commerciaux et d'investissement bilatéraux et multilatéraux créent des mécanismes consultatifs permettant aux organisations nationales d'employeurs et de travailleurs de participer à l'élaboration de ces mêmes dispositions. Le manque de capacité des institutions et des partenaires sociaux, la transparence limitée et l'inadéquation des ressources s'agissant de faciliter le dialogue transnational sont autant de contraintes qui pèsent sur le fonctionnement de ces mécanismes.

Le rôle des accords d'entreprise transnationaux dans la promotion du dialogue social transnational, la prévention et la résolution des différends et le travail décent dans les opérations des entreprises multinationales

8. Les accords d'entreprise transnationaux (AET), tels que les accords-cadres internationaux (ACI), constituent une forme importante de dialogue social transnational, et ils créent des conditions propices à l'organisation des travailleurs, à l'activité syndicale et la négociation collective dans le cadre des opérations des entreprises multinationales, y compris les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les AET peuvent faciliter l'amélioration des relations professionnelles dans les entreprises qu'ils couvrent, ainsi que la prévention et la gestion des conflits du travail. Ils visent à faciliter le dialogue social au niveau national, ainsi que les relations professionnelles.
9. Le transport maritime est le seul secteur mondial couvert par un accord-cadre de négociation collective mondial qui réunit des partenaires sociaux internationaux (les représentants des armateurs et des gens de mer du monde entier) pour réglementer les salaires et autres conditions de travail. Cet accord mondial inspire d'autres accords négociés aux niveaux national et de l'entreprise.
10. Bien qu'un petit nombre seulement d'entreprises multinationales ont signé un accord d'entreprise transnational, ces accords ont des implications pour les entreprises et les travailleurs de nombreux pays et régions. Les AET peuvent aussi constituer un moyen d'habiliter une entreprise à appliquer un processus de diligence raisonnable. L'impact des AET sur les conditions de travail et les entreprises tout au long des chaînes d'approvisionnement est parfois très faible, notamment là où l'administration et l'inspection du travail sont également faibles, et où les travailleurs ne sont pas adéquatement représentés aux niveaux local ou transnational. Etant donné l'ampleur que prennent les AET en termes de contenu et de couverture, les défis que représentent une diffusion et une application appropriées sont aisément identifiables.

La conduite responsable des entreprises, y compris la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, qui contribue au dialogue social transnational

11. La majorité des entreprises multinationales dans le monde n'ont pas signé d'AET. Par ailleurs, les politiques et initiatives en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE) et de conduite responsable des entreprises existent dans de nombreuses entreprises, et leur permettent notamment d'appliquer une procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Ces initiatives ont évolué en fonction des instruments internationaux, notamment les Principes directeurs des Nations

Unies. Plusieurs de ces initiatives de RSE et de conduite responsable des entreprises sont mises au point en consultation avec un large éventail de partenaires, y compris des travailleurs et des syndicats.

12. Les gouvernements assument un rôle croissant s'agissant d'établir des cadres de référence et d'offrir des incitations au secteur privé pour l'encourager à prendre des initiatives. Certains pays ont légiféré, d'autres ont adopté des plans d'action nationaux en matière d'entreprises et de droits de l'homme, lancé des initiatives et promu des stratégies nationales pour appuyer la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies et l'application de procédures de diligence raisonnable; ils ont aussi créé de nouvelles opportunités de consultations entre partenaires et d'accords nationaux et transnationaux entre organisations d'employeurs, représentants des entreprises et syndicats. De récentes initiatives prises au niveau national devront être évaluées.

Accroître la pertinence, l'inclusivité et l'efficacité du dialogue social transnational

13. Les administrations nationales du travail peuvent jouer un rôle important pour accroître la pertinence et l'inclusivité des initiatives en matière de dialogue social transnational et l'efficacité de leurs résultats. Tout en respectant l'autonomie des partenaires sociaux, les gouvernements devraient donner une haute priorité à la promotion d'un environnement propice au dialogue social transnational et notamment:
- a) veiller à ce que les principes et droits fondamentaux au travail, en particulier la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, soient inscrits dans la législation et la pratique nationales;
 - b) renforcer la capacité des administrations du travail et des inspections du travail en matière de dialogue social transnational et combler les lacunes du contrôle du respect des normes;
 - c) assurer un accès effectif à la justice, y compris aux voies de recours judiciaires et non-judiciaires;
 - d) accroître le rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration et l'application effective de la législation et de la réglementation nationale, y compris pour ce qui est de la réglementation en matière de diligence raisonnable;
 - e) consulter les partenaires sociaux nationaux pendant la négociation, l'application et le contrôle de l'application des dispositions en matière de travail contenues dans les accords commerciaux et d'investissement bilatéraux et multilatéraux;
 - f) assurer des liens effectifs entre les diverses formes de dialogue social à tous les niveaux et renforcer leur complémentarité;
 - g) renforcer les conseils économiques et sociaux nationaux existants et les institutions similaires et intégrer dans leur mandat les questions relatives au dialogue social transnational;
 - h) désigner des points focaux nationaux en vue de promouvoir effectivement la Déclaration sur les EMN ainsi que le dialogue entreprise-syndicat dans le cadre de la Déclaration sur les EMN;
 - i) adopter des politiques et réglementations nationales propices au dialogue social transnational et faciliter l'application effective de la procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme.
14. Les travailleurs, les employeurs et les organisations qui les représentent à tous les niveaux (entreprise, secteur, national et international) devraient:
- a) promouvoir la transparence et sensibiliser le public au contenu des initiatives qui promeuvent le dialogue social et les bonnes relations professionnelles au niveau transnational;
 - b) améliorer la représentativité des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs dans le cadre du dialogue social transnational;
 - c) veiller à une bonne collaboration entre tous les partenaires potentiellement affectés pour appliquer la procédure de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, tout en réservant le rôle central aux travailleurs et à leurs organisations représentatives ainsi qu'au dialogue social et aux relations professionnelles;
 - d) envisager la conclusion d'accords-cadres sectoriels mondiaux en matière de négociation collective qui s'inspirent de l'expérience du secteur maritime;

-
- e) renforcer la représentativité des travailleurs dans le dialogue social transnational, notamment celle des travailleurs des économies en développement;
 - f) promouvoir la procédure de dialogue entreprise-syndicat dans le cadre de la Déclaration sur les EMN, 2017, pour favoriser le règlement des différends entre entreprises et syndicats, s'ils acceptent volontairement de recourir aux services pertinents fournis par le BIT;
 - g) mettre au point et à disposition des mécanismes de règlement des différends dans le cadre des AET, pour améliorer l'application des normes;
 - h) établir des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel des entreprises, qui seraient accessibles à tous les travailleurs, dans le cadre de la procédure de diligence raisonnable.

Le rôle et la valeur ajoutée de l'OIT dans le domaine du dialogue social transnational

15. Consciente des réalités et besoins divers de ses mandants tripartites, l'OIT devrait fournir un appui, le cas échéant, qui prendrait les formes suivantes:

A. Création et diffusion de connaissances comprenant:

- i) la réalisation de travaux de recherche, notamment sur:
 - a) le contenu, la portée et l'impact de diverses initiatives en matière de dialogue social transnational;
 - b) les défis et les opportunités émanant des institutions et processus régionaux et sous-régionaux émergents de dialogue social (tels que la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), la CDEAO, l'ASEAN, la CARICOM) et fournir une assistance technique sur demande, fondée sur les résultats de la recherche;
- ii) la mise à jour et la consolidation de la base de données CE-BIT sur les AET, afin de faciliter la diffusion et le suivi des AET;
- iii) créer un réservoir de connaissances unique et convivial sur le dialogue social transnational.

B. Conseil en matière de politiques, en particulier par le biais:

- i) de la mise au point d'orientations politiques sur diverses formes de dialogue social transnational fondées sur les bonnes pratiques, y compris dans le domaine de la diligence raisonnable;
- ii) de la mise en œuvre du paragraphe 23 c) des conclusions de la Conférence internationale du Travail sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, 2016, pour appuyer et faciliter sur demande conjointe le processus de négociation et le suivi des ACI;
- iii) de la mise à profit des réunions sectorielles et d'autres moyens à la disposition du BIT, y compris les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), de promouvoir et d'encourager le dialogue social transnational sous toutes ses formes.

C. Formation, renforcement des capacités et coopération pour le développement, notamment par:

- i) la mise au point et la fourniture d'une formation sur le dialogue social transnational, en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT, Turin, y compris dans le contexte de la réforme des Nations Unies;
- ii) la fourniture d'un appui aux initiatives des partenaires sociaux au niveau des communautés économiques régionales;
- iii) le renforcement de la capacité des institutions de dialogue social national sur les diverses formes de dialogue social transnational;
- iv) un encouragement aux Etats Membres de l'OIT pour qu'ils désignent des points focaux nationaux sur une base tripartite en vue de promouvoir la Déclaration sur les EMN et par la fourniture d'une formation appropriée à ces points focaux nationaux;
- v) le renforcement de la capacité des administrations et inspections nationales du travail des Etats Membres dans le domaine du dialogue social transnational;

-
- vi) la poursuite de la conclusion de partenariats publics-privés (PPP) avec les entreprises multinationales intéressées par le dialogue social transnational.
- D. Campagnes de promotion et sensibilisation:
- i) promouvoir les AET en tant qu'outil permettant de redresser des déficits de travail décent et de faire progresser les droits du travail par le dialogue social transnational;
 - ii) intensifier les efforts visant à promouvoir la Déclaration sur les EMN, en donnant la priorité à l'élaboration et la publication d'une liste de facilitateurs du dialogue entreprise-syndicat et à la désignation et la formation de points focaux nationaux;
 - iii) promouvoir le dialogue social transnational à travers les organismes des Nations Unies, notamment dans le contexte de la réforme des Nations Unies et des objectifs de développement durables (ODD);
 - iv) encourager la participation des partenaires sociaux nationaux dans les accords commerciaux et d'investissement, et concernant des questions spécifiques telles que des politiques de migration de main-d'œuvre équitables;
 - v) encourager et assurer le renforcement des capacités des partenaires pertinents impliqués dans les procédures de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, en ce qui concerne les droits fondamentaux au travail.
- E. Action normative
- i) Comme l'a décidé le Conseil d'administration du BIT, et conformément aux conclusions de la Conférence internationale du Travail sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, une réunion d'experts se réunira pour envisager les prochaines mesures à prendre dans le domaine de la promotion du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, et pour examiner notamment «quels orientations, programmes, mesures, initiatives ou normes sont nécessaires pour promouvoir le travail décent et/ou faciliter la réduction des déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.» (paragr. 25).