



► Réaliser le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales

Rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion technique sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales

(Genève, 25-28 février 2020)



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.

Réaliser le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, Rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion technique sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (Genève, 25-28 février 2020), Bureau international du Travail, Département de la gouvernance et du tripartisme, Genève, BIT, 2020.

ISBN 978-92-2-031815-7 (imprimé)

ISBN 978-92-2-031816-4 (pdf Web)

Également disponible en anglais: *Achieving decent work in global supply chains*, Report for discussion at the technical meeting on achieving decent work in global supply chains (Geneva, 25–28 February 2020), ISBN 978-92-2-031813-3 (imprimé), ISBN 978-92-2-031814-0 (pdf Web), Genève, 2020; et en espagnol: *La consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, Informe para el debate en la Reunión técnica sobre la consecución del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (Ginebra, 25 a 28 de febrero de 2020), ISBN 978-92-2-031817-1 (imprimé), ISBN 978-92-2-031818-8 (pdf Web), Genève, 2020.

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

	Page
Introduction	1
Contexte	1
Objet.....	4
1. Le travail décent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales: perspectives positives et défis.....	7
Tendances récentes et nouveaux défis	7
Gouvernance nationale et chaînes d’approvisionnement mondiales.....	9
Structures des chaînes d’approvisionnement mondiales	11
Structures des chaînes d’approvisionnement mondiales et conditions de travail.....	13
Principes et droits fondamentaux au travail.....	14
Salaires.....	16
Temps de travail.....	17
Sécurité et santé au travail	17
2. Mesures prises par les gouvernements, les entreprises et les partenaires sociaux	18
Gouvernance publique	19
Lois relatives au devoir de diligence en matière de droits de l’homme	19
Dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux	25
Marchés publics	27
Initiatives privées de contrôle de la conformité	28
Dialogue social.....	31
Négociation collective	31
Accords-cadres internationaux.....	32
Initiatives multipartites	33
Initiatives de négociation multipartites.....	34
Coopération sur le lieu de travail	35
3. Cadres généraux de gouvernance du travail.....	35
Compétence extraterritoriale.....	38
Obligations au titre du droit international des droits de l’homme.....	39
Cadre d’action de l’OIT	42
Normes internationales du travail	42
Déclaration de principes tripartite de l’OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale	45
Autres instruments d’orientation multilatéraux.....	46
Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’homme	46
Principes directeurs de l’OCDE à l’intention des entreprises multinationales	47

Pacte mondial des Nations Unies.....	48
Résolution 26/9 du Conseil des droits de l’homme concernant l’élaboration d’un instrument international juridiquement contraignant sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l’homme	49
Initiatives d’organisations régionales et interrégionales	50
4. Orientations, programmes, mesures, initiatives et normes nécessaires pour promouvoir le travail décent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales	52

Introduction

Contexte

1. L'OIT accorde depuis quelques années une attention croissante à la promotion du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Une discussion générale sur les chaînes d'approvisionnement mondiales était notamment inscrite à l'ordre du jour de la 105^e session (2016) de la Conférence internationale du Travail (la Conférence) ¹.
2. Les Conclusions de la Conférence de 2016 concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (conclusions de 2016) soulignaient que les chaînes d'approvisionnement mondiales avaient contribué dans une mesure importante à la croissance économique et au développement et avaient eu une incidence positive sur la création d'emplois ². Elles rappelaient aussi que des défaillances à tous les niveaux de ces chaînes complexes, diverses et morcelées avaient contribué à des déficits de travail décent. Il y était précisé que les gouvernements étaient parfois dotés de capacités et de ressources limitées qui ne leur permettaient pas de contrôler ni d'assurer efficacement l'application de la législation et que l'expansion transnationale des chaînes d'approvisionnement mondiales avait exacerbé les lacunes de gouvernance ³.
3. Les conclusions de 2016 reconnaissaient en outre que de nombreuses parties prenantes mettaient en place des mesures visant à faire aller de pair développement économique et travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, mais aussi que des déficits de travail décent et des lacunes de gouvernance demeuraient et qu'il fallait y remédier ⁴. Elles faisaient état des rôles des gouvernements, des entreprises et des partenaires sociaux en la matière ⁵.

¹ BIT: [Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales](#), rapport IV, Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016.

² BIT: [Conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales](#), Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016, paragr. 1.

³ BIT: Conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, *op. cit.*, paragr. 6.

⁴ BIT: Conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, *op. cit.*, paragr. 8.

⁵ BIT: Conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, *op. cit.*, paragr. 15-21. Parmi les actions prévues par les gouvernements figure le renforcement des systèmes d'administration et d'inspection du travail, ce qui s'inscrit dans la suite logique de l'observation figurant dans la discussion de 2013 relative à l'inspection du travail et aux initiatives de vérification privées, selon laquelle «l'existence de mécanismes d'inspection du travail efficaces, solides, bien financés et indépendants, est essentielle». Voir BIT: [Rapport final: Réunion d'experts sur l'inspection du travail et le rôle des initiatives de vérification privées](#), Genève, 2013, annexe, paragr. 12. Voir également annexe, paragr. 14, du document du Conseil d'administration intitulé [Suivi de la Réunion d'experts sur l'inspection du travail et le rôle des initiatives de vérification privées](#), Conseil d'administration, 322^e session, Genève, octobre-novembre 2014, dans lequel la Présidente, dans son résumé et ses recommandations, a exprimé l'espoir que les résultats de la réunion alimenteraient la discussion de la Conférence consacrée aux chaînes d'approvisionnement mondiales.

-
4. Ayant conclu que l'OIT «est la mieux placée pour conduire une action au niveau planétaire en faveur du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales»⁶, l'Organisation s'est dotée d'un programme d'action pour 2017-2021 afin de coordonner l'ensemble de ses travaux et d'aborder la question du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales selon une approche ciblée et fondée sur le concept d'«Une seule OIT»⁷. À la suite de la discussion de la Conférence, le Conseil d'administration a décidé que le Bureau devrait organiser trois autres réunions d'experts ou réunions techniques⁸.
5. Une 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 (ZFE) s'est tenue en novembre 2017⁹. Ses conclusions mentionnaient la contribution positive que les ZFE pouvaient apporter au développement social et économique¹⁰, les liens entre ces zones et les chaînes d'approvisionnement mondiales, et le fait que les stratégies d'approvisionnement employées par les entreprises pouvaient avoir une grande incidence sur les droits des travailleurs dans les ZFE. Elles précisait en outre que toutes les entreprises avaient la responsabilité de respecter les droits des travailleurs, d'user de leur influence pour faire en sorte que ces droits soient également respectés au sein de leurs chaînes d'approvisionnement et de veiller à ce que les travailleurs aient accès à des voies de recours en cas d'atteinte à leurs droits¹¹. Les conclusions soulignaient enfin que l'une des fonctions principales du système multilatéral devrait être de favoriser une meilleure coordination des acteurs aux niveaux national et international, et que les normes internationales du travail pouvaient contribuer à promouvoir la cohérence des politiques multilatérales¹².

⁶ BIT: Conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, *op. cit.*, paragr. 14.

⁷ BIT: [Suivi de la résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales \(discussion générale\)](#), Conseil d'administration, 328^e session, Genève, octobre-novembre 2016; BIT: [Rapport à mi-parcours sur la mise en œuvre du Programme d'action de l'OIT sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales](#), Conseil d'administration, 337^e session, Genève, octobre-novembre 2019.

⁸ BIT: [Rapport à mi-parcours sur la mise en œuvre du Programme d'action de l'OIT sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales](#), *op. cit.*

⁹ BIT: [La promotion du travail décent et la protection des principes et droits fondamentaux au travail dans les zones franches d'exportation](#), Rapport soumis pour discussion à 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, Genève, 2017.

¹⁰ BIT: [Conclusions relatives à la promotion du travail décent et à la protection des principes et droits fondamentaux au travail pour les travailleurs des zones franches d'exportation](#), Réunion tripartite d'experts visant à promouvoir le travail décent et la protection des principes et droits fondamentaux au travail pour les travailleurs des zones franches d'exportation (ZFE), Genève, 2017, paragr. 4.

¹¹ BIT: Conclusions relatives à la promotion du travail décent et à la protection des principes et droits fondamentaux au travail pour les travailleurs des zones franches d'exportation, *op. cit.*, paragr. 11, en référence aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

¹² BIT: Conclusions relatives à la promotion du travail décent et à la protection des principes et droits fondamentaux au travail pour les travailleurs des zones franches d'exportation, *op. cit.*, paragr. 11 et 17.

-
6. Une réunion d'experts sur le dialogue social transnational s'est tenue en février 2019 ¹³. Il est noté dans ses conclusions que le dialogue social transnational entre les acteurs tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales contribue à la mise en œuvre effective de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales); des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: Mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» (Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme); et des Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques à l'intention des entreprises multinationales (Principes directeurs de l'OCDE) ¹⁴. Les conclusions reconnaissent que les accords d'entreprise transnationaux peuvent améliorer les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement, en fonction de la qualité de l'administration du travail ¹⁵. Elles rappellent le rôle important de l'OIT, s'agissant en particulier d'élaborer un compendium de bonnes pratiques concernant le dialogue social transnational et précisant comment elles pourraient contribuer aux procédures de diligence raisonnable ¹⁶, ainsi que d'appuyer et de faciliter, sur demande conjointe, le processus de négociation et le suivi des accords-cadres internationaux (ACI), conformément au paragraphe 23 c) des conclusions de 2016 ¹⁷.
7. L'OIT a également examiné dans d'autres contextes la question du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les conclusions de la discussion récurrente de 2017 sur les principes et droits fondamentaux au travail invitaient l'OIT à intégrer ceux-ci dans ses activités relatives aux chaînes d'approvisionnement mondiales ¹⁸. Quant aux conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, en 2018, elles soulignaient que les chaînes d'approvisionnement mondiales pouvaient constituer un facteur de développement et augmenter les possibilités pour les hommes et les femmes d'effectuer une transition vers l'économie formelle. Il y était noté également que les manquements au sein de ces chaînes d'approvisionnement avaient contribué aux déficits de travail décent ¹⁹. Les conclusions invitaient donc les États Membres à instaurer un environnement propice et à promouvoir, au besoin, le dialogue social

¹³ BIT: [Le dialogue social transnational](#), Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur le dialogue social transnational, Genève, 2019.

¹⁴ BIT: [Réunion d'experts sur le dialogue social transnational, Genève, 12-15 février 2019, Conclusions](#), Genève, 2019, paragr. 5.

¹⁵ BIT: Réunion d'experts sur le dialogue social transnational, Genève, 12-15 février 2019, Conclusions, *op. cit.*, paragr. 9.

¹⁶ BIT: Réunion d'experts sur le dialogue social transnational, Genève, 12-15 février 2019, Conclusions, *op. cit.*, paragr. 14 B i).

¹⁷ BIT: Réunion d'experts sur le dialogue social transnational, Genève, 12-15 février 2019, Conclusions, *op. cit.*, paragr. 14 B viii).

¹⁸ BIT: [Rapports de la Commission pour les principes et droits fondamentaux au travail: Résolution et Conclusions soumises pour adoption par la Conférence](#), Conférence internationale du Travail, 106^e session, Genève, 2017.

¹⁹ BIT: [Rapports de la Commission de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme: Résolution et Conclusions soumises pour adoption par la Conférence](#), Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018, «Principes directeurs et contexte», dernier paragraphe, p. 4.

transnational pour favoriser le travail décent, notamment pour les groupes de travailleurs vulnérables dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ²⁰.

8. La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (Déclaration du centenaire) demande à l'OIT de consacrer ses efforts à veiller à ce que les diverses formes de modalités de travail, les modèles de production et modèles d'entreprise, y compris dans les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales, stimulent les possibilités de progrès social et économique, permettent le travail décent et soient propices au plein emploi productif et librement choisi ²¹. Elle précise également que l'OIT doit aider ses États Membres à ratifier et à appliquer ces normes de façon effective et que tous les États Membres devraient œuvrer à la ratification et à l'application des conventions fondamentales de l'OIT ²².
9. Après la discussion de la Conférence de 2016, les travaux du Bureau relatifs aux chaînes d'approvisionnement mondiales ont été coordonnés dans le cadre du programme d'action de l'OIT sur les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Objet

10. Le présent rapport vise à faciliter la discussion qui aura lieu dans le cadre de la troisième réunion faisant suite à la discussion de la Conférence de 2016. En juin 2019, le Conseil d'administration a décidé qu'il devrait s'agir d'une réunion technique. En novembre 2019, il en a approuvé l'intitulé, à savoir *Réunion technique sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, étant entendu que le débat sur le rapport soumis à la Conférence en 2016 ne serait pas rouvert ²³.
11. La réunion technique se tiendra conformément au paragraphe 25 des conclusions de 2016, paragraphe qui est libellé comme suit:

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

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

12. Le présent rapport fait fond sur les rapports et discussions que l'OIT avait consacrés antérieurement à ce sujet et intègre dans la mesure du possible les analyses et les recherches

²⁰ BIT: Rapports de la Commission de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme: Résolution et Conclusions soumises pour adoption par la Conférence, *op. cit.*, paragr. 3 o).

²¹ BIT: [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#), Conférence internationale du Travail, 108^e session, Genève, 2019, paragr. II A. xii).

²² BIT: Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, *op. cit.*, paragr. IV A. et B.

²³ BIT: [Composition, ordre du jour et programme des organes permanents et des réunions](#), Conseil d'administration, 337^e session, Genève, octobre-novembre 2019.

les plus récentes. Il examine tout d'abord l'évolution et la diversité des flux d'échanges des chaînes d'approvisionnement mondiales dans le monde, avant de se pencher sur les différentes manières dont ces chaînes d'approvisionnement peuvent être structurées et sur les circonstances dans lesquelles elles sont associées à des déficits de travail décent. En un deuxième temps, il examine les mesures prises par les gouvernements, les entreprises et les partenaires sociaux pour promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Puis il procède à une évaluation critique des cadres de gouvernance du travail qui englobent des chaînes d'approvisionnement mondiales. Pour conclure, enfin, le rapport examine les orientations, programmes, mesures, initiatives et normes qui peuvent s'avérer nécessaires pour promouvoir le travail décent et/ou réduire les déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

- 13.** Quelle que soit la complexité, au niveau macro, des chaînes d'approvisionnement mondiales et du commerce international, les normes internationales du travail établissent le cadre nécessaire pour que les relations entre employeurs et travailleurs soient fondées sur les principes et droits fondamentaux au travail. Comme le reconnaît la Déclaration du centenaire, «à un moment où le monde du travail connaît une transformation profonde, [...] [l]'élaboration, la promotion, la ratification des normes internationales du travail et le contrôle de leur application revêtent une importance fondamentale pour l'OIT» ²⁴.

²⁴ BIT: Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, *op. cit.*, paragr. I A. et IV A.

1. Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: perspectives positives et défis

Tendances récentes et nouveaux défis

14. Comme le soulignaient les conclusions de 2016, l'évolution des chaînes de valeur mondiales au cours du XX^e siècle et de ces dernières décennies a eu des effets tant positifs que négatifs en matière de travail décent, selon la nature de la chaîne d'approvisionnement (notamment le lieu et le secteur concernés). Il faut donc prendre en considération les effets positifs sur la création d'emplois en même temps que les éventuels déficits de travail décent, outre les incidences négatives de la délocalisation. Dans le cas des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, tel le secteur de l'habillement, la participation à des chaînes d'approvisionnement mondiales a favorisé l'entrée des femmes dans la population active²⁵. Cependant, les chaînes d'approvisionnement mondiales peuvent aussi perpétuer les inégalités entre hommes et femmes, dans la mesure où les femmes se retrouvent généralement dans des secteurs à plus faible valeur ajoutée que les hommes – des secteurs où les conditions de travail sont inférieures.

Effets potentiels des chaînes d'approvisionnement mondiales sur le travail décent

Effets positifs	Effets négatifs
■ Création d'emplois par incidence directe et indirecte (effet multiplicateur) ■ Participation accrue des femmes, en particulier dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre (par exemple secteur de l'habillement) ■ Salaires plus élevés ■ Diffusion des technologies ■ Réduction des inégalités dans et entre les pays	■ Suppression d'emplois due à la délocalisation ■ Mauvaises conditions de travail/absence de droits pour les travailleurs ■ Perpétuation des inégalités entre hommes et femmes ■ Pressions salariales dues aux décisions de localisation des investisseurs étrangers/concurrence à l'exportation ■ Polarisation sur les qualifications ■ Creusement des inégalités au sein des pays

15. Dans l'ensemble, et comme on le constate pour le commerce en général, la participation aux chaînes d'approvisionnement mondiales bénéficie à certains groupes plus qu'à d'autres et peut donc contribuer à creuser les inégalités au sein des pays (bien qu'elle ait aussi contribué à une réduction des inégalités entre les pays). Par conséquent, si, en moyenne, les chaînes d'approvisionnement mondiales peuvent améliorer la croissance économique et faire progresser les revenus, elles posent de réels problèmes de répartition tant dans les économies avancées que dans les économies en développement.
16. Les chaînes d'approvisionnement mondiales évoluent en fonction des changements que connaît l'économie mondiale, du progrès technologique et d'autres facteurs. Depuis la discussion dont elles ont fait l'objet à la Conférence de 2016, les principales tendances ont été notamment les suivantes: 1) poursuite du ralentissement de l'économie et du commerce mondiaux; 2) évolution de la structure des échanges commerciaux vers plus de

²⁵ Groupe de la Banque mondiale: *World Development Report 2020: Trading for Development in the Age of Global Value Chains*, 2020, pp. 3-4 (seul un abrégé est disponible en français).

régionalisation et un accroissement des flux Sud-Sud; et 3) servicification croissante des chaînes d'approvisionnement mondiales.

17. Touchée de plein fouet par les tensions commerciales, la croissance du commerce mondial des marchandises est tombée à 3 pour cent en 2018, après une flambée de courte durée en 2017, où elle avait atteint 4,6 pour cent ²⁶. L'Organisation mondiale du commerce (OMC) prévoit que la croissance des échanges mondiaux devrait rester timide en 2019 et 2020. De 2010 à 2017, l'augmentation de la participation aux chaînes d'approvisionnement mondiales ²⁷ n'a pas dépassé une moyenne de 1 pour cent dans les pays développés et 3 pour cent dans les pays en développement, ce qui est inférieur à l'expansion enregistrée en 2000-2010, qui atteignait des taux à deux chiffres.
18. Le morcellement de la production à travers la planète est un trait marquant des chaînes d'approvisionnement mondiales, mais la participation à ces chaînes est inégalement répartie. Le taux de participation en 2017 variait considérablement d'une région à l'autre, allant de 34 pour cent dans les Caraïbes à 61 pour cent en Asie de l'Est. La croissance enregistrée dans les chaînes d'approvisionnement régionales a stimulé la croissance des échanges commerciaux Sud-Sud ²⁸. En 2017, ceux-ci atteignaient 4 900 milliards de dollars É.-U. – un chiffre assez proche de celui du commerce Nord-Nord ²⁹.
19. Depuis le milieu des années deux mille, la majeure partie du commerce de la plupart des pays en développement est à destination d'autres pays en développement plutôt que des pays développés du nord. Le commerce est donc devenu «polycentrique» ³⁰. En fait, au cours des décennies à venir, la demande des pays émergents dépassera celle des pays développés ³¹. La régionalisation des chaînes d'approvisionnement mondiales et la montée en puissance du commerce Sud-Sud ont constitué une force positive pour la croissance économique et la création d'emplois dans plusieurs pays, particulièrement dans les chaînes d'approvisionnement régionales d'Asie. Cette évolution pourrait toutefois poser des problèmes en matière de développement social, selon l'adhésion des pays aux normes internationales du travail ³² et la capacité nationale d'appliquer effectivement une législation du travail protégeant les travailleurs dans les entreprises qui participent aux chaînes d'approvisionnement mondiales.

²⁶ Organisation mondiale du commerce: *Examen statistique du commerce mondial 2019*.

²⁷ Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED): *World Investment Report 2018: Investment and New Industrial Policies*, New York et Genève, 2018 (rapport complet non disponible en français, [Repères et vue d'ensemble](#) en français).

²⁸ J. Lee: *Global supply chain dynamics and labour governance: Implications for social upgrading*, BIT, document de recherche n° 14, Genève, 2016 (non disponible en français).

²⁹ CNUCED: *Key Statistics and Trends in International Trade 2018: International Trade Rebounds*, Genève, 2019 (non disponible en français).

³⁰ R. Horner et K. Nadvi: «Global value chains and the rise of the Global South: Unpacking twenty-first century polycentric trade» dans *Global Networks*, 2018, vol. 18, n° 2, p. 213 (non disponible en français).

³¹ McKinsey Global Institute: *Globalization in Transition: The Future of Trade and Value Chains*, 2019 (non disponible en français).

³² J. Lee, *op. cit.*

-
20. En même temps, le commerce des services a augmenté ces dernières décennies, et sa part de valeur ajoutée dans le commerce a évolué à la hausse, de 31 pour cent en 1980 à 43 pour cent en 2009³³. La numérisation transforme fondamentalement l'architecture mondiale des services. Si les plateformes de travail numériques ont créé de nouvelles possibilités d'emploi flexibles pour les travailleurs qui ont accès à une connexion Internet stable, elles ont en même temps créé un surcroît de difficultés de gouvernance transfrontalière pour les gouvernements³⁴.
21. L'exportation des services et la servicification du secteur manufacturier offrent des possibilités considérables de participation aux chaînes de valeur mondiales. Toutefois, les exportations de services ont tendance à être axées sur les compétences et offriront donc moins de possibilités aux travailleurs peu qualifiés³⁵.
22. Les changements survenus dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et le volume des flux commerciaux qui passent par elles n'ont pas seulement une incidence économique et géographique. Ils soulèvent des questions essentielles sur la façon d'évaluer correctement les défaillances qui conduisent à des déficits de travail décent dans ces chaînes et d'identifier les défis majeurs de gouvernance. Ces changements ont en particulier des conséquences capitales pour les modèles de réglementation établis visant à promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: en effet, on ne saurait présumer que les États Membres ou les multinationales du sud pourront agir ou agiront dans l'avenir comme ceux du nord l'ont fait dans le passé.

Gouvernance nationale et chaînes d'approvisionnement mondiales

23. Il existe de nombreuses définitions possibles des chaînes d'approvisionnement mondiales. On trouve souvent, dans la littérature, les expressions «réseaux mondiaux de production» et «chaînes de valeur mondiales».
24. L'une des définitions d'une chaîne de valeur mondiale est «la série de phases que comporte la production d'un produit ou d'un service destiné à la consommation». Cette définition est axée sur le processus de production et ne prend pas en compte les diverses structures économiques que peut revêtir une chaîne de valeur mondiale³⁶. Une autre définition est «l'ensemble des activités déployées par des entreprises, des agriculteurs et des travailleurs pour amener un produit ou un service de sa conception à son utilisation finale, son recyclage ou sa réutilisation»³⁷. Dans ce cas également, la définition s'en tient au processus de

³³ D. Dollar: *How global value chains open opportunities for developing countries*, Brookings, 15 avril 2019 (non disponible en français).

³⁴ J. Berg, M. Cherry et U. Rani: «Digital labour platforms: A need for international regulation?», dans *Revista de Economía Laboral*, 2020 (à paraître).

³⁵ D. Rodrik: *New Technologies, Global Value Chains and Developing Economies*, National Bureau of Economic Research, document de travail n° 25164, 2018 (non disponible en français).

³⁶ Groupe de la Banque mondiale, *World Development Report 2020*, *op. cit.*, p. 17.

³⁷ S. Ponte, G. Gereffi et G. Raj-Reichert: «[Introduction to the Handbook on Global Value Chains](#)» dans S. Ponte, G. Gereffi et G. Raj-Reichert (dir. de publication): *Handbook on Global Value Chains*, Edward Elgar Publishing, 2019, pp. 1-2 (non disponible en français).

production et ne fait pas mention des structures économiques possibles d'une chaîne de valeur mondiale.

25. L'OIT a utilisé plusieurs définitions de ce qu'est une chaîne d'approvisionnement mondiale, à savoir:

- «des relations entre l'offre et la demande qui sont dues au morcellement de la production par-delà les frontières, et où différentes tâches du processus de production sont exécutées dans deux pays ou plus»³⁸;
- «l'organisation transfrontalière des activités nécessaires pour produire des biens ou fournir des services, depuis l'utilisation d'intrants jusqu'à la commercialisation en passant par différentes phases de conception, de fabrication et de livraison», définition qui «recouvre également un modèle d'approvisionnement international qui tend à se généraliser aujourd'hui et en vertu duquel la participation des entreprises donneuses d'ordre est définie par des arrangements contractuels, ou parfois des accords tacites, conclus avec leurs fournisseurs et sous-traitants aux fins de la fourniture de biens, d'intrants et de services»³⁹;
- «les chaînes d'approvisionnement mondiales concernent les biens et les services qui traversent les frontières internationales pour la consommation ou comme intrants dans une autre production»⁴⁰.

26. Toutes ces définitions mettent en évidence le morcellement des processus de production. Ce morcellement, toutefois, n'est pas une caractéristique exclusive des chaînes d'approvisionnement mondiales; il caractérise également les chaînes d'approvisionnement nationales. Celles-ci, en effet, impliquent aussi une production fragmentée qui traverse des frontières internationales.

27. Le morcellement de la production fait intervenir des réseaux d'entités qui peuvent avoir entre elles des relations commerciales sans aucun lien de subordination ou de dépendance. Un réseau peut aussi être coordonné ou structuré par une entreprise et comprendre quelques-uns ou la totalité de ses filiales, sous-traitants, partenaires de coentreprise et franchisés. Ce type de morcellement – ou «fissuration» – est associé à une concurrence accrue sur le marché des services et une pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail. La responsabilité de la relation de travail est elle-même fragmentée⁴¹. Cette fragmentation, associée à la responsabilité limitée de personnes morales distinctes, peut rendre très difficile d'assurer la responsabilisation nécessaire à l'égard des droits liés à l'emploi. Autrement dit, le morcellement de la production pose des problèmes en matière d'efficacité de la

³⁸ BIT: *World Employment and Social Outlook 2015: The changing nature of jobs*, Département de la recherche du BIT, Genève, 2015, p. 132 (rapport complet disponible en anglais seulement, [résumé](#) disponible en français).

³⁹ BIT: *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, *op. cit.*, paragr. 5.

⁴⁰ OIT, Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), Organisation internationale pour les migrations (OIM) et Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF): *Mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, 2019, p. 2, encadré 1.

⁴¹ D. Weil: *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Harvard Press, 2014 (non disponible en français); J. Prassl: *The Concept of the Employer*, Oxford University Press, 2015 (non disponible en français).

gouvernance sur le marché du travail. La fragmentation transnationale présente des difficultés encore plus grandes dans ce domaine.

28. Les déficits de travail décent sont généralement plus marqués là où les gouvernements sont déjà dépourvus de la capacité d'assurer le respect de la législation. Comme le soulignaient les conclusions de 2016,

[L]es gouvernements sont parfois dotés de capacités et de ressources limitées qui ne leur permettent pas de contrôler ni d'assurer efficacement l'application de la législation. L'expansion transnationale des chaînes d'approvisionnement mondiales a exacerbé ces lacunes de gouvernance ⁴².

29. On notera sans surprise que les études publiées sur le travail décent et les chaînes d'approvisionnement mondiales s'intéressent très majoritairement à ce contexte ⁴³. Tout le travail de production pour les chaînes d'approvisionnement mondiales ne souffrant manifestement pas de graves déficits de travail décent, il faut toutefois se garder de toute généralisation sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. Cela étant, les travaux publiés sur le sujet portent principalement sur des contextes auxquels l'OIT consacre à juste titre la plus grande partie de son énergie.

Structures des chaînes d'approvisionnement mondiales

30. Les chaînes d'approvisionnement mondiales diffèrent considérablement par leur organisation économique ainsi que par la répartition du pouvoir économique et de la compétitivité dans leur structure. C'est là un élément fondamental de leur incidence sur les déficits de gouvernance au niveau national.
31. Dans certaines chaînes d'approvisionnement mondiales, un grand nombre d'entreprises acheteuses et fournisseuses interviennent sur des marchés compétitifs, où les participants ont rarement des relations continues. Il arrive aussi que, dans des chaînes d'approvisionnement mondiales, des fournisseurs bénéficient d'un avantage important parce que leur produit ou service est unique en son genre – ou qu'un petit nombre d'acheteurs puisse exercer un pouvoir considérable sur un grand nombre de fournisseurs et disposer donc d'une réelle capacité d'influer sur les conditions de travail ⁴⁴.

⁴² BIT: Conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, *op. cit.*, paragr. 6.

⁴³ J. Lee, *op. cit.*, pp. 1-2. Les recherches de l'OIT ont porté essentiellement sur un petit nombre d'industries à forte intensité de main-d'œuvre, telles que l'habillement et le textile et l'agriculture et l'agro-alimentaire; G. Delautre: *Decent work in global supply chains: An internal research review*, Département de la recherche, document de travail n° 47, Genève, BIT, octobre 2019, p. 11 (non disponible en français); BIT: *Rapport à mi-parcours sur la mise en œuvre du Programme d'action de l'OIT sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, *op. cit.*

⁴⁴ G. Distelhorst et D. Fu: *Wages and working conditions in and out of global supply chains: A comparative empirical review*, ACT/EMP Research Note, Genève, BIT, 2018, p. 2 (non disponible en français); L. Mosley: «Workers' rights in global value chains: possibilities for protection and for peril», dans *New Political Economy*, vol. 22, n° 2, 2017, p. 162 (non disponible en français). Voir également R. Locke, M. Amengual et A. Mangla: «Virtue out of Necessity? Compliance, Commitment, and the Improvement of Labor Conditions in Global Supply Chains» dans *Politics & Society*, vol. 37, n° 3, 2009, pp. 319-351 (non disponible en français).

-
32. En principe, plus une chaîne d’approvisionnement est étroite et courte, plus la capacité des entreprises donneuses d’ordre d’exercer leur influence sur les fournisseurs est grande. Ce n’est toutefois pas toujours le cas, surtout en ce qui concerne les rangs inférieurs des chaînes dans les pays en développement, où l’informalité est fréquente. Un exemple extrême est l’exploitation minière du cobalt: si la chaîne d’approvisionnement est étroite, il existe en revanche très peu de lieux de production dans le monde, et ils peuvent être sous le contrôle de groupes militants ⁴⁵. Des problèmes du même genre peuvent se poser lorsque l’état de droit est précaire et/ou lorsque la corruption affaiblit la gouvernance publique.
33. La quantité et la qualité du travail disponible sont toujours fonction de la situation du marché national du travail (y compris les institutions du marché du travail, les salaires en vigueur et les niveaux de compétence). Si une entreprise produit pour une chaîne d’approvisionnement mondiale, elle doit également répondre aux demandes et aux critères des acteurs internationaux. Il s’agit à la fois d’aspects marchands – accords commerciaux, spécifications du produit, etc. – et d’aspects sociaux: une entreprise acheteuse peut avoir un code de conduite ou participer à telle ou telle initiative privée de contrôle de conformité ⁴⁶.
34. La configuration des relations de travail dans les entreprises des fournisseurs diffère en fonction des structures des chaînes d’approvisionnement ⁴⁷. Selon le type de produit concerné et la structure de la chaîne, les fournisseurs prennent telle ou telle décision stratégique sur la composition de leur personnel. Ils peuvent limiter leur nombre d’employés permanents à ceux qui font les travaux les plus qualifiés. Le recours à des formes de travail plus précaires, comme le travail occasionnel et l’externalisation, peut permettre à un fournisseur de rester souple et de s’adapter aux fluctuations de la demande des acheteurs ⁴⁸. L’impératif de flexibilité a aussi contribué à l’expansion de la sous-traitance ⁴⁹, laquelle peut revêtir de nombreuses formes, y compris le recrutement en vue d’une migration interne ou internationale à des fins d’emploi ⁵⁰.
35. Les chaînes d’approvisionnement mondiales qui se fournissent dans des pays en développement peuvent être constituées d’un ensemble composite de petites et grandes entreprises, d’usines et d’exploitations agricoles, de fournisseurs, de sous-traitants, de travailleurs externes, de petits exploitants et de travailleurs à domicile. Ces réseaux «combinent des activités à forte intensité de main-d’œuvre, peu qualifiées, avec des activités à fort contenu en connaissances et à forte valeur ajoutée technologique, hautement

⁴⁵ L. Mosley, *op. cit.*, pp. 159-162.

⁴⁶ S. Barrientos, G. Gereffi et A. Rossi: «[Nouveau paradigme du progrès économique et social dans les réseaux de production mondiaux](#)», dans *Revue internationale du Travail*, Genève, BIT, vol. 150, n° 3-4, 2011, pp. 347-372.

⁴⁷ T. Lakhani, S. Kuruvilla et A. Avgar: «[From the Firm to the Network: Global Value Chains and Employment Relations Theory](#)», dans *British Journal of Industrial Relations*, vol. 51, n° 3, 2013, pp. 440-472 (non disponible en français).

⁴⁸ S. Barrientos, G. Gereffi et A. Rossi, *op. cit.*

⁴⁹ S. Barrientos, G. Gereffi et A. Rossi, *op. cit.*; S. Barrientos: «[Contract Labour: The ‘Achilles Heel’ of Corporate Codes in Commercial Value Chains](#)», dans *Development and Change*, vol. 39, n° 6, 2008, pp. 977-990 (non disponible en français).

⁵⁰ Voir également BIT: [Non-standard employment around the world – Understanding challenges, shaping prospects](#), 2016, Genève, pp. 157-184 (rapport complet en anglais seulement, résumé en français).

qualifiées»⁵¹. On citera, en particulier, l'exemple de l'industrie de l'habillement, où emploi informel et emploi formel se mêlent dans les rangs inférieurs des chaînes d'approvisionnement⁵².

Structures des chaînes d'approvisionnement mondiales et conditions de travail

36. Les conditions de travail qui prévalent dans la production pour les chaînes d'approvisionnement mondiales varient considérablement, que ce soit d'une chaîne à l'autre ou au sein d'une même chaîne. Il existe aussi des différences importantes entre les chaînes d'approvisionnement mondiales et l'emploi intérieur. En général, dans les pays en développement, les travailleurs des rangs supérieurs ont plus de chances d'avoir un emploi formel, de jouir des droits au travail et d'exercer ces droits. De même, les droits des travailleurs des entreprises participant à des chaînes d'approvisionnement mondiales sont plus susceptibles d'être protégés lorsque les entreprises donneuses d'ordre sont axées sur des marchés de consommation à forte valeur ajoutée et sont soumises à la pression des consommateurs et des actionnaires. C'est dans les rangs inférieurs des chaînes d'approvisionnement et dans la sous-traitance pour les rangs inférieurs que les déficits de travail décent et, à l'extrême, le travail des enfants et le travail forcé sont le plus préoccupants⁵³. Comme nous l'avons mentionné, c'est à ce niveau que, dans les pays en développement, les chaînes d'approvisionnement s'étendent jusque dans l'économie informelle et s'articulent avec le secteur informel. Ainsi, il peut se produire des déficits de travail décent liés aux chaînes d'approvisionnement mondiales dans de nombreux secteurs différents et indépendamment de la structure de la chaîne.
37. Dans les chaînes d'approvisionnement où les acheteurs exercent une influence importante sur des fournisseurs établis dans des pays en développement, les pratiques d'approvisionnement ont des répercussions sur les conditions de travail dans les entreprises des fournisseurs⁵⁴ – des répercussions souvent négatives, surtout lorsque la réglementation est déjà mal appliquée⁵⁵. On a évoqué à cet égard des «réseaux d'approvisionnement mondiaux reposant sur des rapports de force inégaux»⁵⁶. Dans le même ordre d'idées, par

⁵¹ S. Barrientos, G. Gereffi et A. Rossi, 2011, *op. cit.*, p. 326.

⁵² A. Mezzadri et F. Lulu: «“Classes of Labour” at the Margins of Global Commodity Chains in India and China», dans *Development and Change*, vol. 49, n° 4, 2018, pp. 1034-1063 (non disponible en français).

⁵³ OIT, OCDE, OIM et UNICEF, *op. cit.*

⁵⁴ M. Amengual, G. Distelhorst et D. Tobin: «Global Purchasing as Labor Regulation: the Missing Middle», dans *Industrial and Labor Relations Review* (à paraître), disponible en ligne à l'adresse <http://bit.ly/2kH3EDe>, p. 3 (non disponible en français).

⁵⁵ L. Mosley, *op. cit.*, pp. 153-168 (non disponible en français); R. Locke et H. Samel: «Beyond the Workplace: 'Upstream' Business Practices and Labor Standards in the Global Electronics Industry», dans *Studies in Comparative International Development*, 2018, vol. 53, n° 1, pp. 1-24 (non disponible en français); M. Anner: «Predatory purchasing practices in global apparel supply chains and the employment relations squeeze in the Indian garment export industry», dans *Revue internationale du Travail*, Genève, BIT, vol. 158, n° 4, 2019 (à paraître).

⁵⁶ K.N. Ruwanpura et N. Wrigley: «The costs of compliance? Views of Sri Lankan apparel manufacturers in times of global economic crisis», dans *Journal of Economic Geography*, vol. 11, n° 6, 2010, pp. 1031-1049 (non disponible en français).

exemple, le non-respect de la législation nationale au niveau des entreprises dans l'industrie de l'habillement ne résulte pas seulement d'un défaut de gouvernance, c'est le «résultat omniprésent et prévisible» d'un modèle d'achat qui dépend de la concurrence entre les fournisseurs tant au niveau national qu'international ⁵⁷.

38. Dans le secteur électronique, les achats se caractérisent par une pression sur les fournisseurs pour faire baisser leurs prix et raccourcir leurs délais, ainsi que par des commandes fragmentaires et de dernière minute et des annulations de commandes. La production est très cyclique et soumise aux effets conjugués de nouveaux produits et de mauvaises prévisions du marché. Ce sont là autant de facteurs qui influent à la baisse sur les conditions de travail dans les entreprises des fournisseurs ⁵⁸. Une étude conjointe du BIT et de l'«Ethical Trading Initiative» ⁵⁹ est parvenue à des conclusions similaires dans plusieurs secteurs.

Principes et droits fondamentaux au travail

39. La liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont des droits habilitants essentiels pour tous les travailleurs, qu'ils exercent ou non une activité de production dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et quel que soit leur type d'emploi. Dans les entreprises des fournisseurs des chaînes d'approvisionnement mondiales, il existe une corrélation positive entre un dialogue social efficace et de meilleurs résultats en matière de salaires et de durée du travail ⁶⁰. De manière générale, ces droits sont mieux respectés dans l'économie formelle. Dans les pays souffrant d'une gouvernance nationale limitée, la capacité de jouir de ces droits dans le secteur de la production pour les chaînes d'approvisionnement mondiales peut donc être réservée au personnel des fournisseurs de premier rang ⁶¹. De manière générale, les travailleurs rencontrent des difficultés importantes dans l'exercice de leur droit de négociation collective dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ⁶².
40. Dans les zones franches d'exportation, les restrictions à la syndicalisation sont courantes, que ce soit dans la loi ou dans la pratique ⁶³. Les politiques gouvernementales de nombreux

⁵⁷ M. Anner, J. Bair et J. Blasi: «Towards Joint Liability in Global Supply Chains: Addressing the Root Causes of Labor Violations in International Subcontracting Networks», dans *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 35, n° 1, 2013, pp. 1-43 (non disponible en français).

⁵⁸ R. McFalls: *The impact of procurement practices in the electronics sector on labour rights and temporary and other forms of employment*, Département des politiques sectorielles, document de travail n° 313, Genève, BIT, 2016 (non disponible en français).

⁵⁹ BIT: *Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results*, INWORK Issue Brief n° 10, Genève, BIT, 2017 (non disponible en français).

⁶⁰ BIT: *Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results*, *op. cit.* (non disponible en français); voir également *Better Work – Progrès et perspectives*.

⁶¹ G. Distelhorst et D. Fu, *op. cit.*, p. 11.

⁶² BIT: *Conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, *op. cit.*, paragr. 3.

⁶³ X. Cirera et R.W.D. Lakshman: «The impact of export processing zones on employment, wages and labour conditions in developing countries: systematic review», dans *Journal of Development Effectiveness*, vol. 9, n° 3, 2017, p. 352 (non disponible en français); BIT: *La promotion du travail décent et la protection des principes et droits fondamentaux au travail dans les zones franches d'exportation*, *op. cit.*, paragr. 57-66.

pays restreignent la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ⁶⁴. Dans certains pays, les employeurs s'opposent activement à la syndicalisation dans les ZFE afin de réduire le risque d'une hausse des salaires ⁶⁵. Les taux de syndicalisation peuvent toutefois être plus élevés dans les entreprises opérant dans les ZFE que dans les autres. Cette différence pourrait être due à la nature formelle de l'emploi dans les ZFE et à la plus grande attention dont celles-ci font l'objet de la part de la société civile aux niveaux national et international ⁶⁶. De façon plus générale, les taux de syndicalisation peuvent être plus élevés dans les entreprises axées sur l'exportation que dans celles qui concentrent leur activité sur le marché intérieur ⁶⁷.

41. Une étude importante publiée récemment par l'OIT, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) souligne que, en raison des limitations des données et des difficultés méthodologiques rencontrées, il est difficile de déterminer avec certitude dans quelle mesure le travail des enfants, le travail forcé et la traite des êtres humains peuvent être liés aux chaînes d'approvisionnement mondiales ⁶⁸. Les résultats de l'étude montrent que, d'après le peu de données probantes disponibles, un enfant astreint au travail est beaucoup plus susceptible d'être employé dans la production pour le marché intérieur. Cependant, parce que les économies nationales et les chaînes d'approvisionnement mondiales sont liées entre elles, il existe un risque non négligeable que cet enfant contribue à une telle chaîne.
42. D'après les estimations, entre 9 et 26 pour cent du travail des enfants au niveau national contribuerait aux exportations vers d'autres régions ⁶⁹. Selon la région, ces contributions sont enregistrées surtout dans les secteurs de l'agriculture, des textiles et de l'habillement, du transport et du stockage, ou de l'hébergement et de la restauration. Entre 28 et 43 pour cent du travail des enfants que l'on estime contribuer aux exportations y contribue indirectement, par l'intermédiaire des niveaux précédents des chaînes d'approvisionnement ⁷⁰.
43. Il ressort des données disponibles que, si une personne victime de la traite à des fins de travail forcé contribue à une chaîne d'approvisionnement mondiale, elle travaille très probablement dans les rangs inférieurs de la chaîne. À ce niveau, les chaînes d'approvisionnement mondiales et nationales se rencontrent, et le risque peut être plus difficile à identifier et à atténuer. Les résultats d'une estimation préliminaire au niveau mondial indiquent également la présence de traite d'êtres humains à des fins de travail forcé

⁶⁴ R. Gopalakrishnan: *Freedom of association and collective bargaining in export processing zones: Role of the ILO supervisory mechanisms*, Département des normes internationales du travail, document de travail n° 1, Genève, BIT, 2007 (non disponible en français).

⁶⁵ M. Anner: «*The Impact of International Outsourcing on Unionization and Wages: Evidence from the Apparel Export Sector in Central America*», dans *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 64, n° 2, 2011, pp. 305-322 (non disponible en français).

⁶⁶ X. Cirera et R.W.D. Lakshman, *op. cit.*, p. 352.

⁶⁷ G. Distelhorst et D. Fu, *op. cit.*, p. 12.

⁶⁸ OIT, OCDE, OIM et UNICEF, *op. cit.*

⁶⁹ *Ibid.*

⁷⁰ *Ibid.*

dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, avec des écarts marqués entre les régions ⁷¹.

44. L'augmentation des échanges commerciaux est souvent associée à une participation accrue des femmes au marché du travail, du fait que l'industrie manufacturière axée sur l'exportation emploie généralement un nombre disproportionnellement élevé de femmes ⁷². S'il est possible pour les femmes d'occuper une plus grande part de l'emploi, elles peuvent être reléguées à des formes de travail faiblement rémunérées, avoir du mal à accéder à du travail plus qualifié et être exposées au harcèlement sexuel ⁷³. Dans les chaînes d'approvisionnement produisant pour le commerce de détail, par exemple, les femmes se trouvent concentrées dans les catégories de travail les moins qualifiées et dans les rangs inférieurs des chaînes, ce qui est le reflet de préjugés sexistes concernant la valeur de leur travail ⁷⁴. L'augmentation des possibilités d'emploi pour les femmes dans les entreprises exportatrices et les niveaux de salaire plus élevés dans le secteur des exportations de vêtements peuvent contribuer à une réduction de l'écart salarial global entre hommes et femmes. Il n'en demeure pas moins que l'on constate un écart entre les rémunérations des hommes et des femmes dans les entreprises exportatrices, bien que l'on ne puisse pas déterminer clairement s'il est dû à une discrimination salariale et non à des niveaux de productivité différents ⁷⁵.

Salaires

45. Dans les pays émergents, les fabricants de produits destinés à l'exportation offrent généralement des salaires plus élevés que ceux qui ne sont pas axés sur l'exportation. Des données indiquent qu'ils versent un salaire plus élevé que ce qu'un travailleur peut gagner dans l'agriculture ou dans l'économie informelle. Mais il ne s'agit pas là d'un constat uniforme. De plus, aussi bien dans l'agriculture que dans l'économie informelle, le travail peut être lié aux rangs inférieurs des chaînes d'approvisionnement mondiales ou en faire partie, et il n'est pas possible d'opérer une distinction claire. La plupart des travaux de recherche s'étant intéressés au salaire total par travailleur plutôt qu'au salaire horaire, des salaires plus élevés peuvent en fait correspondre à un plus grand nombre d'heures de travail ⁷⁶.
46. On ne distingue pas bien non plus ce que des salaires plus élevés peuvent signifier en termes de développement économique et social. Premièrement, la causalité n'est pas claire: cela

⁷¹ OIT, OCDE, OIM et UNICEF, *op. cit.*

⁷² Groupe de la Banque mondiale, *World Development Report 2020*, *op. cit.*, pp. 90-91.

⁷³ G. Distelhorst et D. Fu, *op. cit.*, p. 15.

⁷⁴ S. Barrientos: «[Gender Patterns of Work in Global Retail Value Chains](#)», dans *Gender and Work in Global Value Chains: Capturing the Gains?*, Cambridge University Press, 2019, p. 78 (non disponible en français).

⁷⁵ Une étude a montré que la discrimination peut expliquer l'écart salarial entre hommes et femmes dans les entreprises axées sur le marché intérieur, mais pas dans les entreprises tournées vers l'exportation – Z. Chen et coll.: «[Globalization and Gender Wage Inequality in China](#)», dans *World Development*, vol. 44, 2013, pp. 256-266 (non disponible en français). D'autres études n'ont révélé aucun écart salarial entre hommes et femmes dans les entreprises situées dans les zones franches d'exportation, ou ont montré que cet écart y est généralement plus faible – X. Cirera et R.W.D. Lakshman, *op. cit.*

⁷⁶ G. Distelhorst et D. Fu, *op. cit.*

peut être soit que des entreprises ayant un personnel plus qualifié se tournent naturellement vers l'exportation, soit que le fait de travailler pour l'exportation entraîne une amélioration des qualifications au sein des entreprises concernées. Deuxièmement, les salaires peuvent être sensibles aux variations des flux d'investissements directs étrangers et/ou aux changements qui interviennent dans les régimes commerciaux et régimes d'exportation. Les salaires du secteur de l'habillement, par exemple, ont chuté dans certains pays après la fin de l'Accord multifibres ⁷⁷. Troisièmement, la distribution des salaires tend à favoriser les employés qui ne sont pas dans la production et les employés les plus qualifiés ⁷⁸. Quatrièmement, si les entreprises axées sur l'exportation qui participent aux chaînes d'approvisionnement mondiales sont susceptibles d'être plus productives, ce gain de productivité ne se répercute pas entièrement sur les niveaux de salaire ⁷⁹.

Temps de travail

47. Il est courant que le nombre d'heures de travail soit excessif dans les entreprises qui produisent pour les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les longues journées de travail chez les fournisseurs peuvent résulter de commandes imprévues et de délais de livraison très courts. Ces contraintes peuvent également se traduire par des heures supplémentaires imposées et insuffisamment rémunérées ⁸⁰. Dans les pays ayant une capacité de gouvernance nationale limitée, ces problèmes sont plus fréquents au niveau des sous-traitants et des rangs inférieurs des chaînes d'approvisionnement qui travaillent dans l'économie informelle ou ont des liens avec elle. Dans les entreprises axées sur l'exportation, y compris dans les ZFE, la durée du travail est souvent plus longue que dans l'économie axée sur le marché intérieur ⁸¹.

Sécurité et santé au travail

48. Il existe à ce jour peu d'analyses empiriques rigoureuses des résultats obtenus en matière de sécurité et santé au travail (SST) dans les entreprises des fournisseurs des chaînes d'approvisionnement mondiales et peu d'études comparant la SST au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales et à l'extérieur. Certains éléments semblent indiquer que les conditions de SST seraient meilleures dans les entreprises axées sur l'exportation que dans

⁷⁷ R. Robertson, G. Lopez-Acevedo et Y. Savchenko: «[Globalisation and the Gender Earnings Gap: Evidence from Sri Lanka and Cambodia](#)», dans *The Journal of Development Studies* (2020, vol. 56, n° 2, janvier), pp. 1-19; R. Robertson et coll. (dir. de publication) (non disponible en français): [Globalization, Wages, and the Quality of Jobs](#), Banque mondiale, 2009, p. 8 (non disponible en français).

⁷⁸ G. Distelhorst et D. Fu, *op. cit.*

⁷⁹ BIT: [Emploi et questions sociales dans le monde 2017 – Entreprises et emplois durables: des entreprises formelles et un travail décent](#), Genève, 2017. De même, les marges d'achat de l'industrie du vêtement pourraient permettre une plus grande redistribution des avantages de l'apport de valeur ajoutée – D. Miller et K. Hohenegger: [Redistributing value added towards labour in apparel supply chains: Tackling low wages through purchasing practices](#), Conditions of Work and Employment Series n° 83, BIT, Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail, Genève, 2016 (non disponible en français).

⁸⁰ BIT: *Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results*, *op. cit.*

⁸¹ G. Distelhorst et D. Fu, *op. cit.*, p. 16.

les entreprises axées sur le marché intérieur ⁸², mais la plupart des études portent sur les conditions pratiquées dans les rangs supérieurs de la chaîne ⁸³. Des éléments factuels indiquent que les travailleurs des maillons inférieurs des chaînes d'approvisionnement mondiales sont exposés à de multiples risques professionnels liés au contexte, tels que des risques ergonomiques et climatiques ⁸⁴. Ils ont aussi moins de chances de pouvoir engager un dialogue social sur leurs conditions de travail, y compris la SST ⁸⁵. Le taux élevé d'informalité qui prévaut dans les rangs inférieurs des chaînes d'approvisionnement contribue à la faible visibilité des infractions concernant la SST, ce qui remet en question les méthodes traditionnelles d'inspection du travail et d'application de la loi ⁸⁶.

2. Mesures prises par les gouvernements, les entreprises et les partenaires sociaux

49. La législation nationale joue un rôle capital dans la gouvernance du travail. Il incombe aux États de faire respecter leurs lois. Chaque entreprise, de son côté, doit respecter la législation du travail. Lorsqu'elles produisent pour des chaînes d'approvisionnement mondiales, les entreprises doivent également satisfaire aux exigences d'acteurs qui ne relèvent pas de la juridiction du territoire où elles sont situées, y compris des normes établies dans le cadre d'initiatives privées de contrôle de la conformité. Pour leur part, les institutions multilatérales, notamment les Nations Unies et l'OCDE, publient de plus en plus d'orientations concernant la gouvernance du travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.
50. Dans ce contexte, les conclusions de 2016 préconisent des systèmes de gouvernance appropriés et précisent que des efforts sont nécessaires pour pallier les lacunes de gouvernance aux niveaux sectoriel, national, régional et international. Elles énumèrent les mesures spécifiques que devraient prendre les gouvernements, les entreprises et les partenaires sociaux. Il est indispensable d'examiner les effets de ces mesures dans la pratique pour pouvoir identifier les défis majeurs de gouvernance qu'il faut relever pour réaliser le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

⁸² E. Verhoogen: «Trade, Quality Upgrading, and Wage Inequality in the Mexican Manufacturing Sector», dans *Quarterly Journal of Economics*, vol. 123, n° 2, 2008, pp. 489-530 (non disponible en français).

⁸³ BIT: *Chaînes d'approvisionnement mondiales agricoles: Facteurs incitatifs et contraintes pour l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail – Volume 1 – Perspectives de différents champs d'investigation*, Département de la gouvernance et du tripartisme, Genève, 2017.

⁸⁴ Pour une étude de cas détaillée sur les conditions de la SST dans le secteur agricole en Colombie, à Madagascar et en Indonésie, voir BIT: *Food and agriculture global value chains: Drivers and constraints for occupational safety and health improvement, Volume Two: Three case studies*, Département de la gouvernance et du tripartisme, Genève, 2017 (non disponible en français).

⁸⁵ L'étude mondiale menée par le BIT en 2016 a montré que 42 pour cent des comités de travailleurs participent à des consultations sur la santé et la sécurité. Voir BIT: *Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results*, op. cit., p. 12.

⁸⁶ BIT: «Key research findings», dans *Improving safety and health in global supply chains*, mai 2017, Genève, p. 4 (non disponible en français).

Gouvernance publique

Lois relatives au devoir de diligence en matière de droits de l'homme

51. Certains États Membres ont adopté des lois – applicables aussi bien aux chaînes d’approvisionnement nationales qu’internationales – qui imposent aux entreprises de prendre des mesures pour réduire les risques effectifs et potentiels en matière de droits de l’homme que présentent leurs activités et leurs relations commerciales. Ces lois portent le plus souvent sur la publication d’informations sur les risques que présentent les activités et les chaînes d’approvisionnement mondiales des entreprises, tels que le travail forcé ou la traite des êtres humains, ainsi que sur les mesures prises pour y remédier. La communication d’informations au public favorise une certaine transparence dans le fonctionnement des acteurs privés qui participent aux chaînes d’approvisionnement mondiales.
52. En Australie, en Californie et au Royaume-Uni, les lois relatives à la publication d’informations s’appliquent aux entreprises dont le chiffre d’affaires annuel dépasse un seuil donné ⁸⁷. Les entreprises doivent divulguer les politiques qu’elles ont mises en place et les mesures qu’elles ont adoptées pour évaluer, prévenir et éliminer les risques de traite des êtres humains et d’esclavage dans leurs chaînes d’approvisionnement. Elles peuvent être tenues de fournir des informations sur les mesures qu’elles ont prises pour contrôler et certifier que leurs fournisseurs respectent les normes qu’elles ont adoptées et celles de l’État hôte en la matière ⁸⁸. Elles peuvent également avoir à communiquer dans quelles parties précises de leur chaîne d’approvisionnement il existe des risques d’esclavage et de traite des êtres humains, ainsi que les mesures qu’elles ont prises pour y remédier ⁸⁹.
53. Certaines lois relatives à la publication d’informations ont un caractère sectoriel. L’article 1502 (disposition relative aux «minerais de zones de conflit») de la Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (loi Dodd-Frank sur la réforme de Wall Street et la protection des consommateurs), par exemple, établit une obligation de présentation de rapports et de publication d’informations concernant les minerais de zones de conflit provenant de la République démocratique du Congo ou de pays voisins ⁹⁰.
54. Des lois plus récentes exigent des entreprises qu’elles appliquent le principe de diligence raisonnable en matière de droits de l’homme, y compris l’identification des risques et les mesures prises pour y répondre, et qu’elles présentent des rapports à la fois sur les mesures prises et sur leurs résultats. En France, la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d’ordre (loi relative au devoir de vigilance des entreprises), adoptée en mars 2017, dispose que les grandes multinationales doivent adopter, publier et mettre en œuvre un plan de vigilance permettant d’identifier les risques et de

⁸⁷ Ces lois sont applicables aux entreprises dont le chiffre d’affaires brut mondial annuel atteint les seuils suivants: Californie – 100 millions de dollars É.-U.; Royaume-Uni – 36 millions de livres sterling; Australie – 100 millions de dollars australiens.

⁸⁸ Loi californienne concernant la transparence dans les chaînes d’approvisionnement, article 1714.43(c) du Code civil de la Californie.

⁸⁹ Loi sur l’esclavage moderne, Royaume-Uni, article 54(5)(d).

⁹⁰ Un autre exemple est la loi modificative de 2013 sur les ressources minérales et pétrolières de l’Afrique du Sud.

prévenir les atteintes graves aux droits de l'homme ⁹¹. Ce plan doit comprendre des procédures d'évaluation régulière de la situation dans les filiales ainsi que chez les sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie.

55. L'Union européenne (UE) a été le fer de lance de l'évolution régionale de la législation relative à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, à la fois par ses politiques et sa réglementation ⁹². La directive 2014/95/UE sur la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes exige des entreprises concernées qu'elles publient des rapports sur leurs politiques, leurs procédures de diligence raisonnable, leurs principaux risques et la gestion de ces risques, y compris les risques d'atteinte aux droits de l'homme ⁹³. Le Règlement (UE) 2017/821 exige des importateurs de l'Union important des matières premières et des minerais qu'ils exercent une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme conformément au Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones de conflit ou à haut risque (Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence) ⁹⁴.
56. Des lois exigeant la publication d'informations et/ou l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme sont en vigueur aussi en Argentine ⁹⁵, au Danemark ⁹⁶, en

⁹¹ Voir *loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*.

⁹² Pour un aperçu des initiatives nationales visant à rendre obligatoire la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme en Europe, voir la [note d'information](#) de la Coalition européenne pour une justice des entreprises (non disponible en français); Voir également Centre de ressources sur les entreprises et les droits de l'homme: *National movements for mandatory human rights due diligence in European countries*, mai 2019 (non disponible en français).

⁹³ Parlement européen et Conseil de l'Union européenne: [Directive 2014/95/UE modifiant la directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes](#) (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE), 22 octobre 2014.

⁹⁴ Parlement européen et Conseil de l'Union européenne: [Règlement \(UE\) 2017/821 fixant des obligations liées au devoir de diligence à l'égard de la chaîne d'approvisionnement pour les importateurs de l'Union qui importent de l'étain, du tantale et du tungstène, leurs minerais et de l'or provenant de zones de conflit ou à haut risque](#), 17 mai 2017.

⁹⁵ Voir la [loi n° 2594](#) sur la responsabilité sociale et environnementale, article 12 (non disponible en français). Des dispositions similaires sont prévues en Espagne dans la [loi n° 2/2011](#) sur l'économie durable (non disponible en français).

⁹⁶ [Loi modificative de 2015](#) (en danois). Pour de plus amples informations, voir le site Web de l'Autorité danoise des entreprises ([Danish Business Authority](#)) (disponible en danois et anglais seulement).

Finlande ⁹⁷, en Inde ⁹⁸, en Indonésie ⁹⁹ et au Pakistan ¹⁰⁰. Des propositions de lois similaires sont à différents stades d'avancement en Allemagne, au Canada, aux Pays-Bas et en Suisse.

57. L'efficacité de la communication d'informations au public dépend de la qualité des informations divulguées et de l'usage qu'en font les parties prenantes extérieures. En soi, la non-divulgaration ou une divulgation insuffisante n'entraîne pas forcément une sanction ¹⁰¹. Toutefois, certaines lois imposant des obligations de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme sont liées à des cadres existants de réglementation des entreprises, y compris de présentation de rapports, si bien que les entreprises peuvent voir leur responsabilité civile engagée en cas de manquement au devoir de diligence ¹⁰².
58. La loi française relative au devoir de vigilance des entreprises va une fois encore plus loin puisqu'elle prévoit trois mécanismes judiciaires pour garantir la mise en œuvre effective d'un plan de vigilance. Premièrement, une juridiction compétente peut mettre une entreprise en demeure de respecter ses obligations. Deuxièmement, toute personne justifiant d'un intérêt à agir peut demander une ordonnance enjoignant à l'entreprise de respecter ses obligations si celle-ci ne l'a pas fait au bout de trois mois. Troisièmement, un tribunal peut juger l'entreprise civilement responsable et la condamner à verser des dommages et intérêts à toute personne justifiant d'un intérêt légitime à cet égard ¹⁰³.
59. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une loi relative à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, la loi sur la facilitation des échanges et sur l'application des règles commerciales adoptée par les États-Unis en 2015 prévoit que le Service des douanes et de la protection des frontières des États-Unis peut émettre une ordonnance appelée «withhold release order» pour arrêter l'importation de toutes marchandises présumées avoir été produites, en totalité ou en partie, par des travailleurs astreints au travail forcé. Il est conseillé aux importateurs d'exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme à l'égard de leurs chaînes d'approvisionnement ¹⁰⁴, de se doter de systèmes complets et

⁹⁷ [Résolution du gouvernement finlandais sur la politique relative aux entreprises publiques](#), 3 novembre 2011 (non disponible en français).

⁹⁸ [Loi sur les entreprises, 2013](#) (non disponible en français). En vertu de cette loi, les entreprises sont tenues de consacrer 2 pour cent de leur bénéfice annuel net moyen à la responsabilité sociale des entreprises.

⁹⁹ [Loi n° 40/2007 sur les entreprises à responsabilité limitée](#), article 74 (non disponible en français).

¹⁰⁰ [Ordonnance générale de 2009 sur la responsabilité sociale des entreprises](#) (non disponible en français).

¹⁰¹ Voir la [loi du Royaume-Uni sur l'esclavage moderne](#) et la [loi californienne concernant la transparence dans les chaînes d'approvisionnement](#). Mais voir également l'[article 16A de la loi australienne sur l'esclavage moderne](#), en vertu duquel le non-respect des règles par une entreprise peut être publié sur un registre de l'esclavage moderne (textes non disponibles en français).

¹⁰² C'est le cas, par exemple, en France et en Suisse. Voir [Key Features of Mandatory Human Rights Due Diligence Legislation](#), Coalition européenne pour une justice des entreprises (ECCJ), note d'orientation, juin 2018 (non disponible en français).

¹⁰³ Pour une discussion sur les implications potentielles d'un large *locus standi* donnant aux parties intéressées qualité pour saisir la justice, voir S. Brabant et E. Savourey: «Loi sur le devoir de vigilance – Pour une approche contextualisée», dans *Revue internationale de la compliance et de l'éthique des affaires*, supplément à la *Semaine juridique entreprise et affaires*, 2017, n° 50.

¹⁰⁴ Voir article 910.

transparents de contrôle du respect des normes sociales et de procéder à des audits pour évaluer les risques de travail forcé dans leurs chaînes d'approvisionnement.

60. Les lois relatives à la publication d'informations et à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme constituent, en substance, une forme d'autoréglementation des entreprises fondée sur des processus ¹⁰⁵. Les entreprises doivent disposer de processus qui leur permettent d'identifier d'éventuelles incidences négatives sur les droits de l'homme et, dans certains cas, d'assurer l'accès requis aux voies de recours. Toutefois, elles ne sont pas obligées d'atteindre des résultats spécifiques en matière de droits de l'homme ni de prendre des mesures concrètes à cette fin ¹⁰⁶.
61. La diligence raisonnable est une méthode courante d'autoréglementation des entreprises, mais elle porte généralement sur leurs processus internes, dans le but de réduire les risques liés à leur activité ¹⁰⁷. La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, en revanche, exige d'une entreprise qu'elle soit attentive à ce qui se passe en dehors de son organisation, aux incidences effectives ou potentielles de ses activités sur des titulaires de droits qui sont à l'extérieur. Ainsi, les entreprises doivent utiliser un processus qui leur est familier dans un but qui, lui, ne l'est pas forcément.
62. Des entreprises peuvent négliger de procéder à suffisamment de consultations avec des groupes, des titulaires de droits et d'autres acteurs susceptibles de subir des effets de leur activité ¹⁰⁸. À cet égard, la loi française relative au devoir de vigilance des sociétés exige expressément des entreprises qu'elles se concertent et dialoguent avec des parties prenantes externes lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des prescriptions de diligence raisonnable ¹⁰⁹.
63. Certaines lois relatives à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ne fournissent pas d'orientations sur ce qu'il convient de faire pour se conformer au devoir de diligence ni sur les mesures permettant d'évaluer le comportement des entreprises. Cette lacune laisse aux entreprises une grande liberté dans le choix de leur façon de procéder ¹¹⁰ et peut présenter le risque qu'elles prennent des dispositions qui revêtent la forme de mesures

¹⁰⁵ J. Ruggie: *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights*, W.W. Norton & Company, New York, 2013, p. 125 (non disponible en français).

¹⁰⁶ I. Landau: «Human Rights Due Diligence and the Risk of Cosmetic Compliance», dans *Melbourne Journal of International Law*, 2019, vol. 20, n° 1, p. 238. Voir également C. Parker: «Meta-regulation: legal accountability for corporate social responsibility», dans D. McBarnet et coll.: *The New Corporate Accountability: Corporate Social Responsibility and the Law*, Cambridge University Press, 2007, p. 209 (textes non disponibles en français).

¹⁰⁷ Voir également R. McCorquodale et coll.: «Human Rights Due Diligence in Law and Practice: Good Practices and Challenges for Business Enterprises», dans *Business and Human Rights Journal*, 2017, vol. 2(2), p. 200 (non disponible en français).

¹⁰⁸ R. McCorquodale et coll., *op. cit.*, p. 200.

¹⁰⁹ La loi française relative au devoir de vigilance impose aux entreprises d'élaborer des plans de vigilance en association avec les parties prenantes de la société, le cas échéant dans le cadre d'initiatives pluripartites au sein de filières ou à l'échelle territoriale.

¹¹⁰ J. Harrison: «Establishing a meaningful human rights due diligence process for corporations: Learning from experience of human rights impact assessment», dans *Impact Assessment and Project Appraisal*, 2013, vol. 31(2), p. 109; I. Landau, *op. cit.*, p. 236 (textes non disponibles en français).

de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme mais, en fin de compte, ne parviennent pas aux résultats voulus ¹¹¹.

64. La législation relative à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme impose des obligations aux entreprises qui exercent un contrôle ou une influence sur d'autres entreprises. On considère qu'il y a influence lorsque l'entreprise a la capacité d'apporter des changements aux pratiques illicites d'une entité qui commet une atteinte aux droits de l'homme ¹¹². Toutes les lois en la matière ne donnent pas de précisions sur le concept de contrôle pour déterminer le devoir de vigilance d'une entreprise ¹¹³. Quoi qu'il en soit, l'étendue de l'influence d'une entreprise peut varier considérablement selon le contexte. Elle peut aussi être limitée par des contraintes d'ordre pratique, financier et juridique ¹¹⁴.
65. Il existe peu de données empiriques concernant l'impact de la législation relative au devoir de diligence en matière de droits de l'homme sur le comportement des entreprises ¹¹⁵. Un des faits positifs à relever, toutefois, est une sensibilité accrue aux droits de l'homme de la part des entreprises, des consommateurs et des investisseurs ¹¹⁶. Cette législation peut aussi avoir pour effet d'encourager le débat et l'action sur les causes profondes des violations des droits de l'homme, de révéler certaines difficultés auxquelles doivent faire face les entreprises dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et de mettre en évidence les innovations et les bonnes pratiques ¹¹⁷. Dans certains cas, en fournissant de nouvelles informations et un nouvel éclairage sur certaines questions, la législation relative à la

¹¹¹ I. Landau, *op. cit.*, pp. 223-238.

¹¹² Voir *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, Principe 19 et commentaire.

¹¹³ L'article 1 de la loi française relative au devoir de vigilance prévoit un certain nombre de critères permettant de déterminer si une entreprise française exerce un «contrôle» sur une autre entreprise, par exemple détention de la majorité des droits de vote, exercice d'une influence dominante en vertu d'un contrat ou de clauses statutaires, et maintien d'une relation commerciale avec des sous-traitants ou des fournisseurs.

¹¹⁴ Organisation internationale des employeurs (OIE): *IOE paper on State policy responses on human rights due diligence* (non disponible en français) Genève, 2018, p. 3. Voir également *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, Principe 19 et commentaire.

¹¹⁵ Toutefois, pour une analyse de l'efficacité de chaque modèle de législation en matière de publication d'informations, voir N. Phillips, G. LeBaron et S. Wallin: *Mapping and measuring the effectiveness of labour-related disclosure requirements for global supply chains* (non disponible en français), Département de la recherche, document de travail n° 32, BIT, Genève, juin 2018; G. LeBaron et A. Rühmkorf: «Steering CSR Through Home State Regulation: A Comparison of the Impact of the UK Bribery Act and Modern Slavery Act on Global Supply Chain Governance», dans *Global Policy*, 2017, vol. 8, supplément 3, pp. 15-28. Voir également R. McCorquodale et coll., *op. cit.*

¹¹⁶ G. LeBaron et A. Rühmkorf: «The domestic politics of corporate accountability legislation: struggles over the 2015 UK Modern Slavery Act», dans *Socio-Economic Review*, 2019, vol. 17(3), pp. 709-743 (non disponible en français).

¹¹⁷ R. Mares: «Corporate transparency laws: A hollow victory?», dans *Netherlands Quarterly of Human Rights*, 2018, vol. 36(3), p. 212 (non disponible en français).

publication d'informations a donné lieu à un débat national sur les perspectives possibles d'adoption de lois plus contraignantes ¹¹⁸.

66. En même temps, tant la conformité que la publication d'informations sont souvent superficielles, ce qui compromet sérieusement les chances de voir changer les politiques et pratiques des entreprises ¹¹⁹. Le manque de clarté de certaines lois relatives à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme n'est sans doute pas étranger à ce problème. Nombre de ces lois ne précisent pas la nature des informations requises et ne permettent pas de déterminer si, quand ou comment les entreprises devraient modifier leurs pratiques ¹²⁰. En les rendant plus détaillées, on obtiendrait sans doute de meilleurs résultats en matière de publication d'informations ¹²¹. Cela contribuerait aussi à la transparence qui est le but même des exigences de divulgation. Faute de disposer de suffisamment de détails, les parties prenantes extérieures – y compris les investisseurs – ne sont pas en mesure d'évaluer les résultats d'une entreprise et de réagir en conséquence ¹²². D'un point de vue différent, le manque de méthodes de mesure et d'indicateurs normalisés pour la publication d'informations crée aussi, pour les entreprises, une incertitude juridique et des décalages ¹²³.
67. Cela étant, la loi australienne sur l'esclavage moderne précise bien le volume minimum, la nature et la portée des informations qu'une entreprise doit publier, en énonçant une liste de critères de divulgation obligatoire ¹²⁴. La Commission européenne, pour sa part, a publié des Lignes directrices sur l'information non financière, qui développent le concept d'«information significative» ¹²⁵.
68. Les lois relatives à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme peuvent n'avoir qu'un effet limité sur des défis de gouvernance complexes et profondément enracinés ¹²⁶. Il

¹¹⁸ R. Mares, *op. cit.*, p. 206.

¹¹⁹ Ergon Associates: *Modern Slavery Reporting: Is there evidence of progress?*, Londres, 2018, p. 10 (non disponible en français).

¹²⁰ D. Weil et coll.: «The Effectiveness of Regulatory Disclosure Policies», dans *Journal of Policy Analysis and Management*, 2005, vol. 25(1), p. 158 (non disponible en français).

¹²¹ D. Doorey: «Who Made That?: Influencing Foreign Labour Practices through Reflexive Domestic Disclosure Regulation», dans *Osgoode Hall Law Journal*, 2005, vol. 43(4), p. 399 (non disponible en français).

¹²² R. Mares, *op. cit.*, p. 193.

¹²³ Une analyse de l'incidence de la loi californienne sur la transparence dans les chaînes d'approvisionnement a révélé que les investisseurs considéraient que la divulgation d'un plus grand volume d'informations pouvait être coûteuse en termes de valeur de l'entreprise, tandis que la société civile souhaitait des informations plus détaillées sur les efforts déployés par les entreprises pour résoudre les problèmes dans leurs chaînes d'approvisionnement. Voir R. Mares, *op. cit.*, p. 197; voir également I. Landau et S. Marshall: «Should Australia be Embracing the Modern Slavery Model of Regulation», dans *Federal Law Review*, 2018, vol. 46(2), pp. 313-339 (non disponible en français).

¹²⁴ Loi australienne sur l'esclavage moderne, 2018. Pour plus de commentaires, voir, par exemple, A. Sinclair et J. Nolan: *The Australian Modern Slavery Act 2018 – will it live up to expectations?*, Business & Human Rights Resource Centre, 2018 (non disponible en français).

¹²⁵ Commission européenne: *Communication de la Commission – Lignes directrices sur l'information non financière (méthodologie pour la communication d'informations non financières)*, 2017.

¹²⁶ OIE, *op. cit.*, p. 11; voir également R. Mares, *op. cit.*, p. 212.

est également peu probable qu'elles puissent agir sur les niveaux élevés d'informalité et les autres problèmes systémiques qui sont à l'origine des déficits de travail décent dans de nombreux pays ¹²⁷. Ces lois sont sans doute plus efficaces, à cet égard, si elles sont accompagnées de mesures visant à renforcer les cadres nationaux de gouvernance du travail ¹²⁸.

Dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux

69. En septembre 2019, un tiers des accords commerciaux régionaux comportaient des dispositions relatives au travail (voir la figure 2.1) ¹²⁹. Certains accords récents exigent des parties qu'elles encouragent la responsabilité sociale des entreprises et des pratiques commerciales responsables dans les chaînes d'approvisionnement ¹³⁰. Les accords commerciaux de l'UE comportent des dispositions inspirées de la Déclaration sur les entreprises multinationales et du Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence ¹³¹. Ces dispositions complètent l'obligation d'adopter et de mettre en œuvre de manière effective la législation du travail, conformément à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, aux conventions fondamentales et autres conventions ratifiées, et aux engagements concernant l'accès aux tribunaux et les garanties de procédure ¹³².
70. Les dispositions relatives au travail figurant dans les accords commerciaux peuvent encourager la ratification des conventions de l'OIT ¹³³. Elles contribuent aussi au renforcement des institutions chargées d'assurer le respect des dispositions dans les chaînes d'approvisionnement par le dialogue, la coopération et le règlement des différends ¹³⁴.

¹²⁷ OIE, *op. cit.*, p. 25.

¹²⁸ K. Abbott et D. Snidal: «Strengthening International Regulation through Transnational New Governance: Overcoming the Orchestration Deficit», dans *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, 2009, vol. 42, pp. 501-578 (non disponible en français).

¹²⁹ Accords notifiés à l'Organisation mondiale du commerce et en vigueur.

¹³⁰ Par exemple: Acuerdo de libre comercio entre la República de Chile y la República Oriental del Uruguay du 4 octobre 2016 (article 11.8) (non disponible en français); Accord de libre-échange entre les États de l'AELE et les États d'Amérique centrale du 24 juin 2013 (préambule et article 9.7).

¹³¹ Voir, par exemple, [Article 9 on Trade and Responsible Management of Supply Chains in the EU-Mexico Trade Agreement](#) (texte disponible en octobre 2019, mais non en vigueur). Voir également R. Peels et coll.: *Corporate social responsibility in international trade and investment agreements: Implications for states, business, and workers*, ILO Research Paper n° 13, Genève, 2016 (textes non disponibles en français).

¹³² La plupart des accords de l'Union européenne et de l'Association européenne de libre-échange font référence aux conventions de l'OIT.

¹³³ En juillet 2019, le Viet Nam a ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Cette ratification est liée à la [mise en œuvre des dispositions en matière de travail dans les accords commerciaux](#). Pour la ratification des conventions de l'OIT en vertu des préférences commerciales unilatérales, voir J. Orbie et L. Tortell: «The New GSP+ beneficiaries: Ticking the Box or Truly Consistent with ILO Findings?», dans *European Foreign Affairs Review*, 2009, vol. 14(5), pp. 663-681 (non disponible en français).

¹³⁴ Indépendamment de l'application de sanctions, presque tous les accords commerciaux comportant des dispositions relatives au travail prévoient un mécanisme de règlement des différends découlant du non-respect des obligations en matière de travail.

Toutefois, les effets des dispositions relatives au travail sont variables. Jamais le règlement d'un différend concernant l'application de dispositions relatives au travail n'a abouti à l'imposition de sanctions. Des difficultés demeurent dans les contextes caractérisés par des institutions de qualité insuffisante, l'absence de volonté politique et/ou la faiblesse des partenaires sociaux, en particulier des organisations de travailleurs ¹³⁵.

71. D'après le peu de données dont on dispose, il semble que les dispositions relatives au travail n'aient pas donné aux États la capacité de régler l'ensemble des problèmes tout au long des chaînes d'approvisionnement. Elles sont peu efficaces, en particulier, face aux obstacles au travail décent qui résultent des pratiques d'approvisionnement ¹³⁶. Il a été avancé qu'il pourrait être plus efficace de modifier les dispositions relatives aux règles d'origine ¹³⁷, aux marchés publics et aux investissements ¹³⁸ – ou que, pour la mise en œuvre des dispositions relatives au travail, on pourrait établir des plans d'action prévoyant des processus de contrôle clairement définis et l'implication des acheteurs ¹³⁹. Les dispositions relatives au travail pourraient probablement être plus efficaces dans les chaînes d'approvisionnement si elles tenaient compte des difficultés liées aux divers secteurs et contextes et visaient à coordonner les interventions privées et publiques de manière à renforcer la capacité de l'État ¹⁴⁰.

¹³⁵ BIT: *Studies on Growth with Equity: Handbook on Assessment of Labour Provisions in Trade and Investment Arrangements*, Genève, 2017; voir également A. Gansemans et coll.: «Do Labour Rights Matter for Export? A Qualitative Comparative Analysis of Pineapple Trade to the EU», dans *Politics and Governance*, 2017, vol. 5(4), pp. 93-105 (textes non disponibles en français).

¹³⁶ Voir, par exemple, A. Smith et coll.: «Labor Regimes, Global Production Networks, and European Union Trade Policy: Labor Standards and Export Production in the Moldovan Clothing Industry», dans *Economic Geography*, 2018, vol. 94(5), pp. 550-574 (non disponible en français).

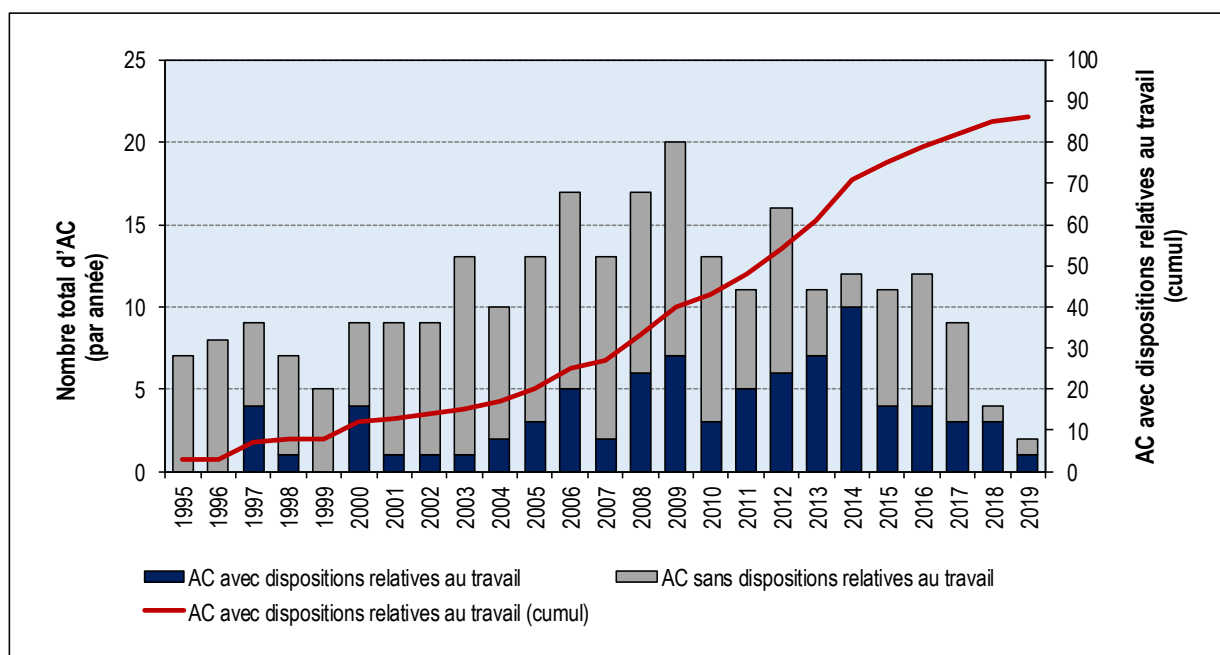
¹³⁷ L'accord de libre-échange États-Unis-Mexique-Canada signé le 30 novembre 2018 – qui n'est pas encore en vigueur – établit quelques prescriptions relatives au travail dans le chapitre 4 consacré aux règles d'origine (annexe 4-B, article 7): un «contenu en valeur travail» (déterminé sur la base d'un salaire de 16 dollars É.-U. par heure) pour les véhicules (voitures de tourisme, camions légers et poids lourds) (non disponible en français).

¹³⁸ A. Santos: «The New Frontier in Labor and Trade», dans A. Santos, C. Thomas et D. Trubek (dir. de publication): *World trade and Investment Law Reimagined: a Progressive Agenda for Inclusive Globalization*, Londres, Royaume-Uni; New York, NY, USA Anthem Press, 2019 (non disponible en français).

¹³⁹ A. Smith et coll.: *Do Labour Provisions in EU Trade Agreements Improve Workers' Lives and Working Conditions around the World?*, août 2017 (non disponible en français).

¹⁴⁰ Cette approche inclurait probablement l'élargissement des programmes ayant donné de «bons résultats», tels que le programme Better Work et la mise à profit de l'influence jouée par les consommateurs sur les entreprises chefs de file. Voir K. Kolben: «A Supply Chain Approach to Trade and Labor Provisions», dans *Politics and Governance*, 2017, vol. 5(4), pp. 60-68 (non disponible en français).

Figure 2.1. Nombre total d'accords commerciaux (AC) comportant ou ne comportant pas de dispositions relatives au travail



Source: Département de la recherche du BIT, avec des données de la base de données de l'Organisation mondiale du commerce sur les accords commerciaux régionaux.

Marchés publics

72. Les gouvernements peuvent influencer sur l'ampleur des dépenses publiques pour promouvoir des objectifs sociaux, y compris concernant les normes environnementales et normes du travail. La nécessité de pratiques durables de passation des marchés publics figure dans les objectifs de développement durable ¹⁴¹. L'obligation incombant aux États d'assurer une protection contre les atteintes aux droits de l'homme, aux termes des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, signifie que les États doivent remédier à leur impact potentiel, y compris dans le domaine des marchés publics ¹⁴².
73. À quelques exceptions près, l'usage que les gouvernements ont fait des marchés publics pour améliorer les conditions de travail n'a pas souvent tenté de dépasser le territoire national pour s'étendre aux chaînes d'approvisionnement mondiales. De plus, il existe peu de données attestant que les pratiques de passation des marchés publics s'accompagnent d'un

¹⁴¹ Nations Unies: *Transforming Our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development A/RES/70/1* (non disponible en français) («Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030»), *Résolution A/RES/70/1* adoptée par l'Assemblée générale le 25 septembre 2015, voir indicateur 12.7.

¹⁴² Conseil des droits de l'homme: «Protéger, respecter et réparer: un cadre pour les entreprises et les droits de l'homme», *A/HRC/8/5*, 7 avril 2008; et «Les droits de l'homme et les sociétés transnationales et autres entreprises», *Résolution A/HRC/RES/17/4* adoptée le 6 juillet 2011, paragr. 1, entérinant les *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, *op. cit.*, comme dans *A/HRC/RES/17/31*, annexe, paragr. I.A.2.

suivi et d'un contrôle du respect des clauses des contrats d'achat ¹⁴³. De fait, il est possible que les fonctionnaires chargés des achats n'aient pas toujours les connaissances requises pour intégrer des exigences sociales dans les pratiques d'achat, et moins encore pour en contrôler le respect ¹⁴⁴.

74. Il apparaît que certains marchés publics intègrent des éléments des initiatives privées de contrôle de la conformité, par exemple des systèmes de certification ou d'étiquetage ¹⁴⁵. Les acheteurs publics peuvent également établir un partenariat avec une initiative de contrôle de la conformité dirigée par des travailleurs ¹⁴⁶. De cette façon, un gouvernement peut être en mesure d'utiliser plus utilement son pouvoir d'achat, ce qui dépendra toutefois de l'efficacité et de la légitimité du système avec lequel il collabore ¹⁴⁷.

Initiatives privées de contrôle de la conformité

75. De plus en plus, les entreprises multinationales qui déploient des activités dans des pays ayant une capacité de gouvernance limitée mettent en œuvre des initiatives privées de contrôle de la conformité. Ces initiatives peuvent comprendre des processus d'audit social, des mécanismes de certification ou d'autoévaluation, des échanges sur les meilleures pratiques, des mécanismes de réclamation et des programmes d'apprentissage par les pairs, d'orientation et de renforcement des capacités. Elles peuvent aider les entreprises à s'acquitter de leur responsabilité de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et, en même temps, à gérer le risque pour leur réputation qu'implique leur participation à des chaînes d'approvisionnement mondiales.
76. Les initiatives privées de contrôle de la conformité ne sont pas censées se substituer à des systèmes publics appropriés de réglementation du travail et n'ont pas la capacité de le faire. Il convient donc de trouver des synergies qui permettent aux objectifs de ces initiatives et à

¹⁴³ C. Methven et coll.: *Public Procurement and Human Rights: A Survey of Twenty Jurisdictions*, International Learning Lab on Public Procurement and Human Rights, 2016; W. Kahlenborn et coll.: *Strategic use of Public Procurement in Europe – Final Report to the European Commission*, MARKT/2010/02/C, 2011; Agence nationale pour les marchés publics: *Mapping Initiatives for Ethical Public Procurement in Europe*, Rapport 2017:6 commandé au nom du European Working Group on Ethical Public Procurement et de l'Agence nationale pour les marchés publics, 2017 (non disponible en français).

¹⁴⁴ OCDE: *Responsible business conduct in government procurement practices*, 2017, p. 6 (non disponible en français).

¹⁴⁵ A. Marx: «Public procurement and human rights: current role and potential of voluntary sustainability standards», dans O. Martin-Ortega et C. Methven O'Brien (dir. de publication): *Public Procurement and Human Rights: Opportunities, Risks and Dilemmas for the State As Buyer*, Edward Elgar Publishing, 2019, partie II, pp. 132-149 (non disponible en français).

¹⁴⁶ J. Fine et T. Bartley: «Raising the floor: New directions in public and private enforcement of labor standards in the United States», dans *Journal of Industrial Relations*, 2019, vol. 61(2), pp. 252-276; M. Barenburg: «Towards a Democratic Model of Transnational Labour Monitoring?», dans B. Bercusson et C. Estlund (dir. de publication): *Regulating Labour in the Wake of Globalisation: New Challenges, new Institutions*, Oxford, Hart Publishing, 2007, pp. 37-65 (textes non disponibles en français).

¹⁴⁷ M.A. Corvaglia: *Public Procurement and Labour Rights – Towards coherence in international instruments of procurement regulation*, Hart Publishing/Bloomsbury, 2017, pp. 92-94 (non disponible en français).

ceux de l'inspection du travail de coïncider, notamment en ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail ¹⁴⁸.

77. Le fonctionnement des initiatives privées de contrôle de la conformité est abondamment étudié, ce qui s'explique par le nombre de ces initiatives dans le monde, par leur ampleur et par leur contribution à la promotion du travail décent, surtout dans les contextes où la gouvernance est faible. Les travaux publiés donnent à penser que les initiatives privées de contrôle de la conformité ne sont peut-être pas en mesure d'assurer un changement de comportement durable de la part des fournisseurs et interagissent rarement avec la gouvernance publique. En outre, si les entreprises ont de l'influence sur les fournisseurs des rangs supérieurs, ce n'est pas à ce niveau que le risque de déficit de travail décent est le plus grand – c'est dans les rangs inférieurs des chaînes d'approvisionnement et dans les ramifications de la sous-traitance, qui opèrent dans l'économie informelle.
78. Parce qu'elles représentent une fonction de la gestion des risques, les initiatives privées de contrôle de la conformité offrent habituellement des possibilités d'impliquer les travailleurs – implication qui peut se limiter à des entretiens ponctuels dans le cadre d'audits. Les initiatives privées de contrôle de la conformité peuvent toutefois avoir un plus grand impact si elles sont assorties de mécanismes qui donnent des moyens d'action aux parties prenantes aux niveaux local et mondial, par exemple des procédures de plainte et des systèmes de règlement des différends.
79. Les initiatives privées de contrôle de la conformité étant complémentaires de la gouvernance publique, ces deux types de gouvernance sont parfois comparés dans la littérature. Cette analyse comparative met en évidence plusieurs différences essentielles. Les initiatives privées ne comportent pas de mécanismes de responsabilisation à l'égard du public et de transparence. Les entreprises déterminent de façon autonome les questions qui seront traitées et les voies de recours en cas de non-conformité. La prolifération des initiatives privées de contrôle de la conformité entraîne des différences d'ordre normatif et des chevauchements – tant entre les initiatives privées et la gouvernance publique qu'entre les initiatives privées elles-mêmes.
80. Certaines analyses examinent comment les initiatives privées de contrôle de la conformité pourraient interagir avec la gouvernance publique. Elles peuvent renforcer les institutions de l'État, ou jouer un rôle complémentaire s'il existe un déficit de gouvernance ¹⁴⁹, ou encore faire concurrence aux institutions publiques et affaiblir les normes. Ce rapport peut dépendre en grande partie de l'existence ou non d'interactions conscientes et délibérées entre les initiatives privées de contrôle de la conformité et les institutions nationales ¹⁵⁰.

¹⁴⁸ BIT: *Rapport final: Réunion d'experts sur l'inspection du travail et le rôle des initiatives de vérification privées*, op. cit., p. 28; BIT: *Conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, op. cit., paragr. 10.

¹⁴⁹ J. Bair: «Contextualising compliance: hybrid governance in global value chains», dans *New Political Economy*, 2017, vol. 22(2), pp. 169-185 (non disponible en français).

¹⁵⁰ J. Zenker: «Made in Misery: Mandating Supply Chain Labor Compliance», dans *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, 2018, vol. 51(1), pp. 318-319 (non disponible en français).

-
81. Les initiatives privées de contrôle de la conformité peuvent être plus efficaces ¹⁵¹ et plus susceptibles de renforcer les institutions de l'État lorsque les travailleurs se mobilisent ¹⁵². De même, le soutien de l'État peut renforcer la mobilisation des travailleurs ¹⁵³. Ce renforcement a plus de chances de se produire lorsque les initiatives privées de contrôle de la conformité bénéficient de l'appui de l'État pour interpréter des règles contestées d'une façon qui oblige les entreprises à adhérer à la réglementation publique ¹⁵⁴. Ainsi, il peut y avoir renforcement si les initiatives privées exigent l'application des règles de l'État. Cela dépend toutefois de l'efficacité de ces règles.
82. Une interaction complémentaire peut être envisageable lorsque les initiatives privées de contrôle de la conformité et la réglementation de l'État sont axées sur des normes du travail différentes ¹⁵⁵. Les initiatives privées peuvent avoir moins d'impact dans le domaine de la liberté syndicale que, par exemple, dans celui de la SST ¹⁵⁶. En revanche, l'inspection publique du travail peut être beaucoup plus efficace à l'égard d'autres normes relatives à l'emploi ¹⁵⁷.
83. Il peut y avoir concurrence entre les initiatives privées de contrôle de la conformité et la réglementation publique si les problèmes de travail sont résolus indépendamment de cette réglementation ¹⁵⁸. De plus, des entreprises peuvent décider de déployer leurs activités dans des États où la gouvernance nationale est faible ¹⁵⁹. La question est d'autant plus préoccupante que les pays et les régions sont en concurrence, y compris à l'égard des normes du travail, pour s'assurer les investissements des entreprises multinationales ¹⁶⁰. Le risque

¹⁵¹ L. Mosley, *op. cit.*

¹⁵² M. Amengual et L. Chirot: «[Reinforcing the State: Transnational and State Labor Regulation in Indonesia](#)», dans *Industrial and Labour Relations Review*, 2016, vol. 69(5), pp. 1059-1080. En ce qui concerne le contexte national, voir J. Fine: «Enforcing Labor Standards in Partnership with Civil Society: Can Co-Enforcement Succeed Where the State Alone Has Failed?», dans *Politics & Society*, 2017, vol. 45(3), pp. 379-380 (non disponible en français).

¹⁵³ J. Fine, *op. cit.*

¹⁵⁴ M. Amengual et L. Chirot, *op. cit.*, pp. 1060, 1077. Voir également G. Distelhorst et coll.: «Production goes global, compliance stays local: Private regulation in the global electronics industry», dans *Regulation & Governance*, 2015, vol. 9(3), pp. 224-242 (non disponible en français).

¹⁵⁵ T. Bartley et N. Egels-Zandén: «Responsibility and neglect in global production networks: the uneven significance of codes of conduct in Indonesian factories», dans *Global Networks, A Journal of Transnational Affairs*, 2015, vol. 15(s1), p. 23 (non disponible en français).

¹⁵⁶ T. Bartley et N. Egels-Zandén, *op. cit.*, pp. 37-38.

¹⁵⁷ T. Bartley et N. Egels-Zandén, *op. cit.*

¹⁵⁸ G. LeBaron, J. Lister et P. Dauvergne: «[Governing Global Supply Chain Sustainability Through the Ethical Audit Regime](#)», dans *Globalizations*, 2017, vol. 14(6), p. 959 (non disponible en français).

¹⁵⁹ P. Marginson, «[Governing Work and Employment Relations in an Internationalized Economy: The Institutional Challenge](#)», dans *International Labour Review*, 2016, vol. 69(5), p. 1036.

¹⁶⁰ P. Marginson, *op. cit.*, p. 1036.

est que la manière de fonctionner des initiatives privées de contrôle de la conformité puissent cacher des pratiques de travail abusives au lieu de les révéler ¹⁶¹.

Dialogue social

Négociation collective

84. La négociation collective est un droit fondamental, qui dépend à son tour d'un respect effectif de la liberté syndicale. Lorsque les travailleurs peuvent véritablement exercer ces droits, la négociation collective peut contribuer à réduire les déficits de travail décent. Dans de nombreux pays, elle reste d'une importance déterminante pour la fixation des salaires et des conditions de travail ¹⁶². Une corrélation plus forte entre la rémunération et la croissance de la productivité ouvre des perspectives très prometteuses de progrès économique et social dans les chaînes d'approvisionnement ¹⁶³.
85. Des taux élevés de couverture conventionnelle se traduisent par une réduction des inégalités salariales ¹⁶⁴, tant à l'intérieur des entreprises qu'entre elles ¹⁶⁵. Ceci est particulièrement important lorsqu'il s'agit d'étendre la protection des travailleurs aux catégories vulnérables que l'on trouve généralement en majorité dans les rangs inférieurs des chaînes d'approvisionnement mondiales.
86. La couverture conventionnelle, toutefois, dépend en grande partie de la structure et du niveau de la négociation. Sauf quelques exceptions, les pays où les systèmes de négociation sont fortement centralisés sont généralement situés en Europe du Nord et en Europe occidentale. La négociation multi-employeurs au niveau sectoriel ou intersectoriel est associée à des taux de négociation collective de plus de 78 pour cent. En Asie, dans les Amériques et en Europe centrale et orientale, la négociation collective a généralement lieu au niveau de l'entreprise.

¹⁶¹ G. LeBaron, J. Lister et P. Dauvergne, *op. cit.*, p. 964.

¹⁶² BIT: [Fiche d'information n° 1 – La négociation collective](#), Genève, 2015.

¹⁶³ D. Cooper et L. Mishel: «[The Erosion of Collective Bargaining Has Widened the Gap Between Productivity and Pay](#)», Economic Policy Institute, 2015 (non disponible en français); BIT: [Rapport mondial sur les salaires 2016/17 – Les inégalités salariales au travail](#), Genève, 2016.

¹⁶⁴ Le taux de couverture de la négociation collective s'entend de la proportion de salariés auxquels une convention collective s'applique. Pour les taux de couverture, voir la «[base de données du BIT sur les relations professionnelles](#)»; S. Hayter: «[Unions and collective bargaining](#)», dans J. Berg (dir. de publication.): *Labour markets institutions and inequality: Building Just Societies in the 21st Century ILO* et Edward Elgar Publishing, chap. 4, pp. 95-122 (non disponible en français); D. Grimshaw, G. Bosch et J. Rubery: «[Minimum Wages and Collective Bargaining: What Types of Pay Bargaining Can Foster Positive Pay Equity Outcomes?](#)», dans *British Journal of Industrial Relations*, 2014, vol. 52(3), pp. 470-498 (non disponible en français); J. Visser: «[What happened to collective bargaining during the great recession?](#)», dans *IZA Journal of Labour Policy*, 2016, vol. 5(1), pp. 1-35 (non disponible en français); G. Bosch: «[Baisse du taux de couverture de la négociation collective et creusement des inégalités de revenus: une comparaison entre cinq pays de l'Union européenne](#)», dans BIT: *Revue internationale du Travail*, 2015, vol. 154(1), pp. 65-75.

¹⁶⁵ BIT: [Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace](#), *op. cit.* (non disponible en français); voir également BIT: [Dialogue social et tripartisme – Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme, au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008](#), rapport VI, Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018, paragr. 34, pp. 114-116.

Dans les pays où prévaut la négociation collective avec un employeur unique, le taux moyen de couverture conventionnelle est de 14,9 pour cent (26 pays) ¹⁶⁶.

87. Il est rare qu'une négociation collective transnationale traite directement des difficultés qui peuvent se produire dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ¹⁶⁷. On peut citer à cet égard l'exemple du Freedom of Association Protocol (protocole sur la liberté syndicale) de l'Indonésie, conclu entre cinq syndicats indonésiens, six marques mondiales de vêtements de sport et quatre grands fabricants indonésiens de chaussures. Ce protocole protège non seulement le droit des travailleurs de se syndiquer et de négocier collectivement, mais aussi les responsables et les membres des syndicats contre toute mesure discriminatoire ou de représailles. La mise en œuvre de l'accord concernant la gestion et le règlement des différends s'est heurtée à un certain nombre de difficultés, et le protocole ne s'applique qu'aux usines des fournisseurs de premier rang ¹⁶⁸.
88. Dans le secteur du transport maritime, la convention collective entre la compagnie Maersk et la Fédération internationale des ouvriers du transport exige que Maersk veille à ce que les navires utilisés par des affréteurs soient aussi couverts par un contrat de la fédération ou un accord similaire protégeant les droits de leurs équipages, même lorsque ces navires battent pavillon de complaisance ¹⁶⁹.

Accords-cadres internationaux

89. Les fédérations syndicales internationales et plus d'une centaine d'entreprises multinationales ont accru leur collaboration transfrontalière au moyen d'accords-cadres internationaux ¹⁷⁰. Les mécanismes et institutions créés par ces accords peuvent compléter les législations et les institutions nationales ainsi que les initiatives de responsabilité sociale des entreprises ¹⁷¹. Les accords-cadres internationaux pourraient devenir un outil de collaboration dans les processus de diligence nationale en matière de droits de l'homme, conformément au droit national, à la Déclaration sur les entreprises multinationales, aux

¹⁶⁶ BIT: *Dialogue social et tripartisme – Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme, au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, 2008, *op. cit.*, paragr. 116.

¹⁶⁷ J. Blasi et J. Bair: *An analysis of multiparty bargaining models for global supply chains*, Conditions of Work and Employment Series, n° 105, Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail, BIT, Genève, 2019 (non disponible en français).

¹⁶⁸ International Labor Rights Forum (Forum international sur les droits du travail): *Future of Fashion. Worker-Led Strategies for Corporate Accountability in the Global Apparel Industry*, février 2019 (non disponible en français).

¹⁶⁹ J. Blasi et J. Bair, *op. cit.*

¹⁷⁰ BIT: *International Framework Agreements in the food retail, garment and chemicals sectors: lessons learned from three case studies*, Genève, 2018 (non disponible en français).

¹⁷¹ L'accord-cadre international entre UNI et Carrefour, par exemple, a complété le dispositif de responsabilité sociale de Carrefour. Voir BIT: *International Framework Agreements in the food retail, garment and chemicals sectors: Lessons learned from three case studies*, *op. cit.*

90. Les accords-cadres internationaux s'appliquent habituellement à toutes les activités d'une entreprise multinationale et de ses filiales. La plupart comportent des dispositions qui s'appliquent aux fournisseurs des entreprises donneuses d'ordre, créant ainsi un environnement propice à la liberté syndicale et à la négociation collective dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ¹⁷³. Dans certains cas, la teneur des accords-cadres est intégrée dans les directives destinées aux fournisseurs et les listes des points à vérifier dans les audits ¹⁷⁴.

Initiatives multipartites

91. L'Accord sur les incendies et la sécurité des bâtiments au Bangladesh est un accord juridiquement contraignant conclu entre des fédérations syndicales mondiales et plus de 200 fabricants de vêtements ¹⁷⁵. Dans le secteur de l'habillement, l'initiative «Action, collaboration, transformation» ne s'en tient pas au seul cadre des entreprises et des marques mais table sur les relations entre les partenaires sociaux pour parvenir à un salaire vital pour l'ensemble du secteur dans un pays ¹⁷⁶.
92. Lancée en 1998, l'Ethical Trading Initiative (ETI) est une initiative d'éthique commerciale ¹⁷⁷ qui regroupe des entreprises d'envergure mondiale de différents secteurs d'activité, des syndicats internationaux, des organisations de défense des droits des travailleurs et des organisations non gouvernementales. Les entreprises membres sont tenues d'adopter son Code de base des pratiques de travail, qui est fondé sur les conventions de l'OIT, et de faire rapport annuellement sur leurs efforts pour le mettre en pratique dans leurs chaînes d'approvisionnement. L'ETI procède à des audits, œuvre à résoudre les cas de violation des droits des travailleurs ¹⁷⁸ et fait du lobbying pour que les normes du travail soient appliquées ¹⁷⁹.

¹⁷² BIT: [Réunion d'experts sur le dialogue social transnational](#), Genève, 12-15 février 2019, [Conclusions](#), *op. cit.*

¹⁷³ F. Hadwiger: «[Les accords-cadres globaux: atteindre le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales?](#)», dans *Journal international de recherche syndicale*, 2015, vol. 7(1-2), pp. 83-105.

¹⁷⁴ I. Schömann, A. Sobczak, E. Voss et P. Wilke: [Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level](#), Dublin, the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008.

¹⁷⁵ Voir le site Web de l'[Accord sur les incendies et la sécurité des bâtiments](#) (non disponible en français).

¹⁷⁶ J. Holdcroft: «[Transformer les relations entre partenaires sociaux dans les chaînes d'approvisionnement mondiales](#)», dans *Journal international de recherche syndicale*, 2015, vol. 7(1-2).

¹⁷⁷ Voir le site Web de l'Ethical Trading Initiative (ETI) [ici](#) (non disponible en français).

¹⁷⁸ Voir la page Web d'ETI intitulée «Resolving violations» [ici](#) (non disponible en français).

¹⁷⁹ Voir la page Web d'ETI intitulée «[Lobbying](#)» (non disponible en français).

-
93. La fondation Fair Wear collabore avec 193 membres des marques du secteur de l'habillement ¹⁸⁰. Elle dialogue directement avec les usines, les syndicats, les organisations non gouvernementales et les gouvernements. Le code de pratiques du travail de la fondation intègre les conventions fondamentales de l'OIT et la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies. Au nombre des initiatives les plus importantes de Fair Wear figurent les contrôles des efforts des marques pour améliorer leur fonctionnement (brand performance checks), les audits d'usines, les lignes téléphoniques permettant d'exprimer des doléances et les séances de formation en usine. La fondation œuvre en faveur de salaires vitaux ¹⁸¹ et contribue à résoudre les problèmes des travailleurs grâce au mécanisme de plaintes Fair Wear.
94. L'Initiative pour la transparence des industries extractives (ITIE) est la norme visant à promouvoir une gestion ouverte et responsable des ressources pétrolières, gazières et minérales. Toutes les entreprises actives dans des pays membres de l'initiative doivent s'acquitter d'une obligation de large diffusion d'informations tout au long de leur chaîne de valeur extractive. Dans chaque pays membre, un groupe multipartite supervise la mise en œuvre de l'ITIE. Il analyse les données fournies et les communique aux gouvernements, aux communautés locales et à la société civile. Le conseil d'administration international de l'initiative évalue les progrès des pays en termes de respect de la norme mondiale ¹⁸².

Initiatives de négociation multipartites

95. Il existe plusieurs exemples de conventions multipartites négociées à l'initiative des travailleurs entre des entreprises donneuses d'ordre et des syndicats ou autres organisations de travailleurs. Si certaines résultent d'initiatives visant à améliorer les conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement nationales, elles ont aussi évolué en des mécanismes efficaces pour remédier aux déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.
96. La coalition des travailleurs d'Immokalee a mis en place le programme Fair Food pour remédier aux mauvaises conditions de travail des travailleurs agricoles en Floride. La coalition a lancé une campagne appelant les consommateurs à faire pression sur les commerces d'alimentation au détail pour qu'ils achètent leurs fruits et légumes exclusivement aux agriculteurs qui appliquent le code de conduite Fair Food. Des travailleurs agricoles spécialement formés à cet effet vérifient si le code est respecté et sensibilisent les salariés de ce secteur à leurs droits. L'accord, qui a force obligatoire, prévoit aussi une prime salariale qui complète le revenu des travailleurs agricoles ¹⁸³.
97. Les initiatives sont d'autant plus efficaces qu'elles couvrent une large base, comprenant notamment des groupes d'entreprises donneuses d'ordre et/ou de fournisseurs organisés en associations professionnelles. Les initiatives sectorielles ont plus de force lorsqu'un client du secteur public y participe. On peut citer les exemples du gouvernement israélien dans les

¹⁸⁰ Voir le site Web de la [Fair Wear Foundation Website](#) (non disponible en français).

¹⁸¹ Un récent exemple est le [Fair Wear and ASN Bank's partnership on living wages](#) (non disponible en français).

¹⁸² Voir le site Web [EITI](#).

¹⁸³ Voir le site Web [FFP](#) (non disponible en français).

Coopération sur le lieu de travail

98. Le programme conjoint Better Work de l'OIT et de la Société financière internationale s'emploie à promouvoir la mise en place de comités consultatifs pour l'amélioration de la performance (CCAP) en tant que mécanisme favorisant la coopération sur le lieu de travail. Il est fréquent que, dans les usines où un tel comité est à l'œuvre, les travailleurs constatent une amélioration de leurs conditions de travail et fassent état, par exemple, d'une diminution de la violence verbale, des vertiges et de la nervosité, ainsi que de progrès en matière de mise à disposition d'eau et de qualité de l'eau. Les CCAP sont accueillis plus positivement par les travailleurs et ont plus d'impact sur le cadre de travail lorsque la représentation des hommes et les femmes y est paritaire et lorsque les travailleurs sont libres de choisir leurs représentants. La direction de l'usine, en revanche, ne considère pas toujours d'un œil favorable la présence d'un CCAP ou d'un syndicat et sous-estime leur capacité à contribuer à la résolution de problèmes ¹⁸⁵.

3. Cadres généraux de gouvernance du travail

99. Le morcellement de la production – et de la structure des entreprises, fragmentée en des entités juridiques distinctes – peut faire obstacle à une gouvernance efficace au niveau national. Comme le relevait le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies,

[p]ar leur manière de s'organiser en groupes, les entreprises se soustraient régulièrement à leurs responsabilités, en se retranchant derrière ce que l'on appelle l'«écran social»; autrement dit, la société mère fait son possible pour ne pas avoir à répondre des actes de ses filiales, même si elle aurait pu influencer sur le comportement de celles-ci ¹⁸⁶.

Nombreux sont les États qui ont pris des mesures pour assurer une gouvernance efficace sur leur territoire, en dépit du morcellement de la production entre des entités juridiques distinctes ¹⁸⁷.

100. Il est forcément plus difficile, toutefois, de prendre des mesures de portée transnationale, si bien que les victimes de «violations commises par des entreprises transnationales» peuvent

¹⁸⁴ J. Blasi et J. Bair, *op. cit.*

¹⁸⁵ BIT et Société financière internationale: *Better Work – Progress and Potential: How Better Work is improving garment workers' lives and boosting factory competitiveness. A summary of an independent assessment of the Better Work programme*, Genève, 2016, paragr. 5.2 (résumé en français: *Better Work – Progrès et perspectives*).

¹⁸⁶ Comité des droits économiques, sociaux et culturels: *Observation générale n° 24 (2017) sur les obligations des États en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dans le contexte des activités des entreprises*, août 2017, E/C.12/GC/24, paragr. 42.

¹⁸⁷ Voir, par exemple, S. Marshall: «*Australian textile clothing and footwear supply chain regulation*», dans C. Fenwick et T. Novitz (dir. de publication): *Human Rights at Work: Perspectives on Law and Regulation*, Hart Publishing, 2010, pp. 555-583 (non disponible en français).

se heurter à des obstacles particuliers pour obtenir réparation en cas d'atteinte à leurs droits ¹⁸⁸.

101. Les États sont tenus de s'assurer que les acteurs privés qui relèvent de leur juridiction ou opèrent sur leur territoire respectent leurs obligations légales. Les gouvernements, toutefois, ne sont pas tous dotés des mêmes capacités et des mêmes ressources pour contrôler et assurer efficacement le respect des normes applicables. Si l'on relève des exemples de gouvernements qui prennent des mesures pour améliorer leurs capacités, de nombreux défis demeurent. Comme cela a déjà été mentionné, l'expansion transnationale des chaînes d'approvisionnement mondiales a exacerbé ces lacunes de gouvernance ¹⁸⁹.
102. L'échec ou l'incapacité d'un État à faire respecter la législation est à son tour synonyme de nonaccès à la justice et à réparation – fait dont la portée va plus loin que le droit implicite à réparation lié à une atteinte spécifique à la réglementation du travail. Les objectifs de développement durable font de l'accès à la justice un indicateur de la mise en place d'institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous pour assurer l'état de droit dans l'ordre interne et international ¹⁹⁰. De même, le troisième «pilier» des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme exige des États qu'ils assurent l'accès à des voies de recours pour les victimes d'atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises.
103. Le non-respect de la législation nationale par une entreprise fournisseuse d'une chaîne d'approvisionnement mondiale ne résulte pas toujours des seules décisions de l'entreprise au niveau national. Il ne résulte pas forcément non plus que d'une mauvaise gouvernance. Dans le contexte des chaînes d'approvisionnement mondiales, un acteur qui opère au-delà des frontières de l'État du siège exerce une influence sur le comportement du fournisseur ¹⁹¹. Cette influence peut être plus ou moins forte, mais elle est exercée par un acteur qui ne relève pas de la juridiction du deuxième État. D'un point de vue juridique, toutefois, seule l'entreprise qui contrevient aux normes est responsable. Et l'État dans lequel opère l'entreprise est à peu près dénué de toute compétence pour fixer des normes réglementant la conduite d'un acteur dans un autre État ¹⁹².
104. Les actions en justice transnationales pour obtenir réparation d'un dommage commis dans un pays par une entreprise d'un autre pays ont eu des résultats mitigés. Quelle que soit l'argumentation juridique utilisée, il est toujours nécessaire de démontrer que l'acteur

¹⁸⁸ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, 2017, *op. cit.*, paragr. 43.

¹⁸⁹ BIT: [Conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales](#), *op. cit.*, paragr. 6.

¹⁹⁰ Nations Unies: [Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030, A/RES/70/1](#), objectif 16.3.

¹⁹¹ O. De Schutter: [Extraterritorial Jurisdiction as a tool for improving the Human Rights Accountability of Transnational Corporations](#), 2006 (non disponible en français).

¹⁹² J. Zerk: [Extraterritorial jurisdiction: Lessons for the business and human rights sphere from six regulatory areas](#), document de travail n° 59, Harvard Corporate Social Responsibility Initiative, Harvard University, 2010 (non disponible en français).

étranger avait légalement le contrôle et/ou la responsabilité des actes d'une entité juridique distincte dans le pays où le dommage a été commis ¹⁹³.

105. Dans l'affaire *Loblaws*, qui concerne l'industrie du vêtement, un tribunal canadien a rejeté une action collective intentée contre la société mère de l'une des filiales responsables par les travailleurs survivants et les familles des travailleurs décédés dans l'effondrement du bâtiment Rana Plaza, en 2013 ¹⁹⁴. Le tribunal a conclu que la société mère n'avait aucun contrôle sur les circonstances qui s'étaient avérées dangereuses ni sur les employeurs, les employés ou les autres occupants du Rana Plaza ¹⁹⁵.
106. Dans l'affaire *Okpabi*, 42 500 résidents nigériens avaient demandé une indemnisation au Royaume-Uni pour la négligence d'une compagnie pétrolière dont la filiale avait causé une pollution et des dommages environnementaux dans le delta du Niger. Le tribunal a rejeté leur action au motif que les politiques de responsabilité sociale de la société mère sur la santé et la sécurité des communautés locales ne constituaient pas un contrôle de cette société sur sa filiale au sens de la responsabilité sociale des entreprises ¹⁹⁶.
107. Dans l'affaire *Choc c. Hudbay Minerals Inc.*, en revanche, un tribunal de l'Ontario, au Canada, a jugé une société mère responsable des dommages subis par des groupes autochtones aux mains du personnel de sécurité employé par une filiale de cette société au Guatemala. Les déclarations publiques de la société s'engageant à appliquer des normes de conduite détaillées dans sa chaîne d'approvisionnement ont été considérées comme établissant un devoir de vigilance suffisant et engageant sa responsabilité. De plus, il a été estimé que la société avait exercé «sa gestion et son contrôle sur le terrain» ¹⁹⁷.
108. Dans l'affaire *Vedanta* jugée par la Cour suprême du Royaume-Uni, un groupe de villageois zambiens a obtenu gain de cause contre une compagnie minière pour des dommages causés par une filiale qui avait pollué des cours d'eau locaux. La société mère avait un devoir de vigilance, du fait qu'elle dispensait une formation à l'écologie dans les entreprises de son groupe, s'engageait par des déclarations publiques à réduire les risques environnementaux et à remédier aux défaillances techniques de sa filiale, et exerçait son contrôle sur cette dernière ¹⁹⁸. Le tribunal a évalué la responsabilité de la société mère au regard de la

¹⁹³ L. Knöpfel: «CSR Communication in Transnational Human Rights Litigations against Parent Companies», dans A. Dickson Poon: *Transnational Law Institute, King's College London Research Paper Series*, 2019, p. 4 (non disponible en français). Voir également D.J. Doorey: *Lost in Translation: Rana Plaza, Loblaw, and the Disconnect Between Legal Formality and Corporate Social Responsibility*, 2018 (non disponible en français).

¹⁹⁴ *Das c. George Weston Limited* (2017) ONSC 4129 (CanLII) [Décision «Loblaws»] (non disponible en français).

¹⁹⁵ *Das c. George Weston Limited*, *op. cit.*, paragr. 457.

¹⁹⁶ *Okpabi and others c. Royal Dutch Shell Plc and another* [2018] EWCA Civ 191. Ce jugement a remis en cause le raisonnement appliqué dans l'affaire *Chandler c. Cape PLC* [2012] EWCA (Civ) 525 (non disponible en français).

¹⁹⁷ *Choc c. Hudbay Minerals Inc.* 2013 ONSC 1414. Toutefois, voir le cas de Joe Fresh et Loblaws dans l'affaire *Das c. George Weston Limited*, *op. cit.* (non disponible en français).

¹⁹⁸ *Vedanta Resources Plc et Konkola Copper Mines Plc (Appellants) c. Lungowe et Ors (Respondents)* (2019) UKSC 20. Voir également Norton Rose Fulbright: *Recent Trends Related to Human Rights Statements: Emerging trends underlying decisions on the scope of reporting*, 10 février 2016 (non disponible en français).

législation zambienne, exerçant sa compétence alors même que la Zambie était en principe le pays où aurait dû avoir lieu le procès ¹⁹⁹, parce que, en raison de divers facteurs pratiques, les plaignants n'avaient pas accès à la justice dans leur pays ²⁰⁰.

109. La question se pose alors de savoir si l'État d'accueil de l'acteur qui exerce son influence a la capacité juridique, et/ou une quelconque obligation, d'exercer sa compétence sur des actes qui ont lieu dans un autre État. La réponse dépend des règles régissant la compétence des États, et de la portée des obligations découlant du droit international des droits de l'homme.

Compétence extraterritoriale

110. L'exercice de la compétence extraterritoriale n'est pas sans susciter de controverses ²⁰¹, ne serait-ce qu'en raison de la doctrine de non-ingérence dans les affaires intérieures d'un autre État ²⁰². Selon plusieurs doctrines du droit international coutumier, l'extraterritorialité est justifiée dans certains cas précis. La doctrine de la territorialité prévoit qu'un État a compétence à l'égard de tous les acteurs qui interviennent et toutes les activités qui se déroulent sur son territoire.
111. Un État peut exercer sa compétence sur ses propres ressortissants indépendamment du lieu où ils se trouvent. Ainsi, l'État d'accueil d'une entreprise peut directement réglementer les activités de cette entreprise dans un autre État, dès lors que celle-ci opère par l'intermédiaire d'une succursale étrangère et non d'une société affiliée ou d'une filiale, qui sont des entités juridiques distinctes ²⁰³.
112. Dans l'ensemble, toutefois, les chaînes d'approvisionnement mondiales sont constituées d'entités juridiques distinctes. Cela ne facilite pas la tâche des pays d'accueil s'agissant d'exercer leur compétence extraterritoriale directe. Des projets de loi prescrivant la conduite

¹⁹⁹ En fonction du lieu où le dommage allégué s'est produit, des plaignants et des preuves du dommage.

²⁰⁰ Norton Rose Fulbright: *UK Supreme Court clarifies issues on parent company liability in Lungowe c. Vedanta*, avril 2019 (non disponible en français).

²⁰¹ D. Augenstein et D. Kinley: «When Human Rights “Responsibilities” become “Duties”: The Extra-Territorial Obligations of States that Bind Corporations», dans S. Deva et D. Bilchitz (dir. de publication): *Human rights obligations of business: Beyond the corporate responsibility to respect?*, Cambridge University Press, 2013, document de recherche n° 12/71, Faculté de droit de Sydney (non disponible en français). Voir également R. Chambers: «An Evaluation of Two Key Extraterritorial Techniques to Bring Human Rights Standards to Bear on Corporate Misconduct Jurisdictional dilemma raised/created by the use of the extraterritorial techniques», dans *Utrecht Law Review*, vol. 14, n° 2, 2018 (non disponible en français).

²⁰² O. De Schutter: *Sovereignty-Plus in the Era of Interdependence: Towards an International Convention on Combating Human Rights Violations by Transnational Corporations*, document de travail n° 2010/5, Cellule de recherche interdisciplinaire en droits de l'homme (CRIDHO) (non disponible en français).

²⁰³ R. Chambers, *op. cit.*, p. 30.

des entreprises à l'égard de leurs filiales à l'étranger ont été rejetés en Australie et au Canada ²⁰⁴.

- 113.** La législation relative à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme a des effets extraterritoriaux, parfois appelés «compétence extraterritoriale indirecte». La compétence juridictionnelle de la loi est fondée sur la nationalité de l'entreprise et le fait qu'elle soit enregistrée sur le territoire d'un État. L'effet de la loi est extraterritorial, car l'entreprise doit intervenir dans sa chaîne d'approvisionnement dans d'autres États.
- 114.** Les États peuvent aussi exercer leur compétence extraterritoriale au moyen de mesures judiciaires internes pour résoudre des conflits et/ou accorder réparation aux parties lésées dans des cas impliquant des acteurs étrangers ou des actes commis dans un pays étranger. Lorsqu'il fait intervenir des éléments extraterritoriaux, l'exercice du pouvoir judiciaire est régi par le droit international privé.

Obligations au titre du droit international des droits de l'homme

- 115.** Les États doivent protéger les droits consacrés par les traités internationaux relatifs aux droits de l'homme par lesquels ils sont liés, y compris extraterritalement ²⁰⁵. Cette obligation revêt une importance particulière en ce qui concerne l'intersectionnalité des droits au travail et des droits de l'homme, ainsi que l'acceptation des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT en tant que droits de l'homme internationalement reconnus ²⁰⁶. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies a examiné attentivement l'obligation qui incombe aux États de protéger les droits de l'homme dans le contexte des activités des entreprises ²⁰⁷.

De l'obligation qui incombe à l'État de protéger les droits de l'homme dans le contexte des activités des entreprises découle un devoir positif d'adopter un cadre juridique imposant aux entreprises d'exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin de détecter les risques de violation de ces droits, de prévenir et d'atténuer ces risques, de faire en sorte que lesdits droits ne soient pas bafoués et de rendre compte des incidences négatives que leurs décisions et leurs opérations, ou que les décisions et opérations des entités qu'elles contrôlent, peuvent avoir sur l'exercice desdits droits ou auxquelles elles peuvent contribuer ²⁰⁸.

²⁰⁴ Voir R. Chambers, *op. cit.*, pour une analyse du rejet du projet de loi sur le Code de conduite des entreprises (Australie), ainsi que de la loi sur la responsabilisation des sociétés à l'égard de leurs activités minières, pétrolières ou gazières dans les pays en développement (Canada).

²⁰⁵ R. Chambers, *op. cit.*, p. 29. Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, par exemple, disposent que si, au stade actuel, les États ne sont généralement pas tenus en vertu du droit international des droits de l'homme de réglementer les activités extraterritoriales des entreprises domiciliées sur leur territoire et/ou sous leur juridiction, cela ne leur est pas non plus interdit en règle générale. En outre, les États peuvent avoir «de très bonnes raisons, politiquement», d'être favorables à l'exercice de la compétence extraterritoriale. Voir le commentaire relatif au [principe directeur 2](#).

²⁰⁶ [Principe directeur 12](#).

²⁰⁷ Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU, 2017, *op. cit.*

²⁰⁸ Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU, 2017, *op. cit.*, paragr. 16.

Ces mesures devraient s'appliquer à la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise mais aussi à ses sous-traitants, fournisseurs, franchisés et autres partenaires ²⁰⁹.

116. Les devoirs incombant aux États en matière de protection des droits de l'homme au-delà de leur territoire national se sont renforcés ces dernières années, notamment l'obligation qui leur est faite de réglementer les activités des entreprises dont ils peuvent influencer la conduite ²¹⁰. Des organismes des Nations Unies créés en vertu d'instruments relatifs aux droits de l'homme ont expressément affirmé l'obligation des États de contrôler le comportement des acteurs non étatiques lorsque celui-ci risque de conduire à des violations des droits de l'homme en dehors de leur territoire ²¹¹. Les États ont une obligation extraterritoriale en particulier lorsque les moyens de recours dont disposent les victimes devant les tribunaux de l'État où le dommage est occasionné sont inaccessibles ou inefficaces ²¹².

117. Pour s'acquitter de cette obligation, un État devrait:

demander aux entreprises de faire tout leur possible pour que les entités dont elles peuvent influencer la conduite, telles que leurs filiales (y compris toutes les entreprises dans lesquelles elles ont investi, que celles-ci soient enregistrées selon les lois de l'État partie ou d'un autre État) ou leurs partenaires commerciaux (y compris les fournisseurs, les détenteurs de franchises et les sous-traitants), respectent les droits consacrés par le pacte. Les entreprises domiciliées sur le territoire et/ou relevant de la juridiction d'États parties devraient être tenues d'agir avec la diligence voulue pour recenser, prévenir et faire cesser les violations des droits consacrés par le pacte commises en tout lieu par leurs filiales et leurs partenaires commerciaux ²¹³.

118. Les États devraient adopter ce type de mesures en particulier en ce qui concerne le droit à des conditions de travail justes et favorables. De fait, selon le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies,

[c]ette responsabilité est particulièrement importante lorsque les États sont dotés d'une législation du travail avancée, étant donné que les entreprises du pays d'origine peuvent contribuer à améliorer les normes relatives aux conditions de travail dans les pays d'accueil.

Les États doivent donc adopter des mesures appropriées pour faire en sorte que les acteurs non étatiques domiciliés sur leur territoire «soient tenus responsables des atteintes au droit considéré [droit de jouir de conditions de travail justes et favorables] commises en dehors

²⁰⁹ Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU, 2017, *op. cit.*, paragr. 16.

²¹⁰ Haut-Commissariat aux droits de l'homme: *Regulating Transnational Corporations: A Duty under International Human Rights Law*, 2014 (non disponible en français).

²¹¹ Conseil des droits de l'homme: *Les entreprises et les droits de l'homme: analyse des normes internationales relatives à la responsabilité sociale et à la transparence des entreprises*, A/HRC/4/35, février 2007.

²¹² Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU, 2017, *op. cit.*, paragr. 30.

²¹³ Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU, 2017, *op. cit.*, paragr. 33. Les mêmes obligations découlent du Pacte international relatif aux droits civils et politiques – voir Comité des droits de l'homme: *Observations finales concernant le sixième rapport périodique de l'Allemagne, adoptées par le Comité des droits de l'homme à sa 106^e session (15 octobre-2 novembre 2012)*, novembre 2012, CCPR/C/DEU/CO/6, paragr. 16.

du territoire, et que les victimes aient accès à des voies de recours». Ils doivent également fournir des orientations aux employeurs et aux entreprises sur les moyens de respecter le droit considéré en dehors de leur territoire ²¹⁴.

119. Les États sont également tenus de coopérer dans des situations transnationales conduisant à des violations des droits de l'homme, afin de veiller à ce que les victimes aient accès à la justice et à un recours effectif ^{215, 216}. La responsabilisation et l'accès à des voies de recours dans les cas de violations transnationales pourraient être améliorés par l'adoption d'un instrument international qui renforcerait l'obligation de coopérer. La convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée, ainsi que la convention (n° 189) et la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, peuvent servir d'exemple à cet égard ²¹⁷.
120. La coopération internationale pourrait aussi contribuer à réduire les conflits de compétence ²¹⁸. Aux termes de la Déclaration sur les entreprises multinationales, «les gouvernements des pays d'accueil comme des pays du siège devraient être prêts à avoir des consultations réciproques, chaque fois que nécessaire, à l'initiative des uns ou des autres» ²¹⁹. Deux conventions de la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe relatives à l'environnement exigent des États parties qu'ils donnent notification dès que possible aux autres États de leurs projets d'activité nationaux susceptibles d'avoir un impact transfrontière sur l'environnement et de tenir des consultations sur les sujets de préoccupation ²²⁰.
121. L'exercice de la compétence extraterritoriale pourrait s'avérer moins difficile s'il se fondait sur un consensus international concernant l'existence de certains droits que les États ont le devoir de protéger – et les entreprises le devoir de respecter –, plutôt que sur des normes nationales ²²¹. Ce consensus international pourrait aussi s'étendre à la détermination du caractère illicite d'activités qui portent atteinte à ces droits.

²¹⁴ Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU: *Observation générale n° 23 (2016) sur le droit à des conditions de travail justes et favorables (article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels)*, avril 2016, E/C.12/GC/23, paragr. 70.

²¹⁵ Haut-Commissariat aux droits de l'homme, *op. cit.*

²¹⁶ O. De Schutter et coll.: «Commentary to the Maastricht principles on extraterritorial obligations of states in the area of economic, social and cultural rights», dans *Human Rights Quarterly* 34(4), 2012, pp. 1084-1169 (non disponible en français); Haut-Commissariat aux droits de l'homme, *op. cit.*; Consortium ETO: *Principes de Maastricht relatifs aux obligations extraterritoriales des États dans le domaine des droits économiques, sociaux et culturels*, principe 27, 2013.

²¹⁷ Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU, 2017, *op. cit.*, paragr. 35.

²¹⁸ Bien qu'elle soit importante en soi, la coopération internationale réduirait également l'incertitude juridique et l'imprévisibilité pour les entreprises. Voir Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises: *Exploring Extraterritoriality in Business and Human Rights: Summary Note of Expert Meeting*, 2010 (non disponible en français); J. Zerk, *op. cit.*, p. 216.

²¹⁹ Paragraphe 12 de la *Déclaration sur les entreprises multinationales*.

²²⁰ Nations Unies: *Convention sur l'évaluation de l'impact sur l'environnement dans un contexte transfrontière*, 1991; *Convention sur l'accès à l'information, la participation du public au processus décisionnel et l'accès à la justice en matière d'environnement*, Aarhus, Danemark, 1998.

²²¹ J. Zerk, *op. cit.*, p. 12; R. Chambers, *op. cit.*, p. 37.

Cadre d'action de l'OIT

Normes internationales du travail

- 122.** Il est noté dans le paragraphe 25 des conclusions de 2016: «La préoccupation est que les normes actuelles de l'OIT ne soient peut-être pas adaptées à l'objectif de la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales». L'adéquation ou non des normes internationales du travail de l'OIT à cet objectif dépend de la nature et du contenu de ces normes, qui doivent être examinées à la lumière des défis de gouvernance majeurs que présente la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Comme cela a déjà été mentionné, ces défis sont notamment les suivants:
- a) le morcellement de la production par-delà les frontières, dont peut dépendre le fait que les travailleurs jouissent ou non de la protection effective de la relation de travail;
 - b) les pratiques commerciales des acteurs privés intervenant dans un État, qui peuvent influencer sur le respect de la législation nationale dans un autre État;
 - c) les limites de la compétence de l'État et le fonctionnement de la responsabilité limitée, qui, ensemble, peuvent restreindre l'accès effectif à des voies de recours pour les travailleurs dont les droits ont été violés.
- 123.** Il convient d'examiner aussi les réponses actuelles à ces défis, ainsi qu'à l'évolution du droit national et international, à savoir:
- a) une adhésion croissante, aux niveaux national et international, au principe selon lequel les entreprises doivent exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement;
 - b) le renforcement de la responsabilité incombant à l'État de protéger les droits de l'homme dans le contexte des activités des entreprises, y compris extraterritorialement.
- 124.** Les normes internationales du travail sont des instruments normatifs de droit international public qui sont destinés aux États Membres. C'est à l'État-nation – donc au gouvernement – qu'incombe la responsabilité principale de donner effet aux normes internationales du travail et, par conséquent, de réaliser la justice sociale. Pour appliquer ces normes, les gouvernements, en particulier dans les pays à économie de marché, confèrent des droits et des responsabilités aux employeurs et aux travailleurs. Ainsi, les normes internationales du travail exercent leur effet principalement au travers de la législation nationale du travail. Cette législation s'applique de manière générale au travail réalisé dans tout pays dont provient un bien ou un service.
- 125.** Les normes internationales du travail couvrent tous les aspects du travail – que ce soit ou non dans le domaine de la production pour les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les huit conventions fondamentales ²²² et les quatre conventions de gouvernance

²²² Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930; convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, convention (n° 182) sur les pires formes du travail des enfants, 1999, convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

(prioritaires)²²³ s'appliquent toutes au travail. Il en va de même des normes relatives aux salaires, au temps de travail, à la SST et à la sécurité sociale – autant de domaines où des problèmes ont été recensés dans le contexte de la production pour les chaînes d'approvisionnement mondiales. Si toutes les normes sont censées s'appliquer dans la pratique à l'ensemble des employeurs et des travailleurs, y compris ceux qui sont engagés dans des activités de production pour les chaînes d'approvisionnement mondiales, elles ne sont pas conçues spécifiquement pour ce dernier contexte.

- 126.** Les normes internationales du travail représentent un consensus mondial sur ce qui est nécessaire pour réaliser la justice sociale. Elles visent à encourager la convergence des systèmes nationaux, même si le rythme de concrétisation de la convergence dépend des circonstances nationales. Elles visent également à établir des règles du jeu égales entre les pays. En tant que telles, et aussi parce que la plupart d'entre elles expriment de manière plus précise les droits de l'homme, elles sont d'application générale.
- 127.** Dans l'ensemble, les normes internationales du travail ne réglementent pas des modalités de travail particulières ni des types ou modèles d'entreprise particuliers. La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, toutefois, reconnaît les conséquences que l'évolution des modèles d'entreprise peut avoir sur la protection des droits des travailleurs. Elle invite les États Membres à se doter d'une politique nationale visant à examiner à intervalles réguliers la législation pertinente «afin de garantir une protection efficace aux travailleurs qui exercent leur activité dans le cadre d'une relation de travail» (paragraphe 1).
- 128.** Les dispositions de certaines normes internationales du travail reconnaissent la nécessité d'une coopération internationale ou transfrontalière. Certaines traitent de sujets qui, par nature, ont une portée internationale, tels que les travailleurs migrants et le travail décent dans le transport transfrontalier; d'autres concernent la dimension transfrontalière d'une gouvernance efficace de la problématique dont il s'agit, par exemple la traite des personnes.
- a) Le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, dispose que les États Membres «doivent coopérer entre eux pour assurer la prévention et l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire» (article 5).
 - b) La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, accorde aux syndicats et aux organisations d'employeurs «le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs» (article 5).
 - c) La convention n° 189 dispose que les travailleuses et travailleurs domestiques recrutés à l'étranger «doivent recevoir par écrit une offre d'emploi ou un contrat de travail» avant de traverser une frontière nationale (article 8).
 - d) La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, prévoit que «lorsque des travailleurs sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, les [États Membres] doivent envisager de conclure des accords bilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses» (article 8 (2)).
 - e) Aux termes de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée, seul un navire battant le pavillon d'un État ayant ratifié la convention peut être en possession d'un certificat de travail maritime. Le certificat de travail maritime, complété par une déclaration de conformité du travail maritime, atteste, sauf preuve contraire, que le

²²³ Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947, convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.

navire a été dûment inspecté par l'État du pavillon et que les prescriptions de la convention concernant les conditions de travail et de vie des gens de mer ont été suivies dans la mesure certifiée. De ce fait, les inspections systématiques par l'État du port ne sont pas nécessaires. Le certificat établit des règles du jeu équitables sur le plan international et constitue une forte incitation à placer les navires sous le pavillon d'un État ayant ratifié la convention, soumis ensuite au contrôle des organes compétents de l'OIT. À cela s'ajoute une obligation de ne pas accorder un traitement plus favorable à un navire battant le pavillon d'un État n'ayant pas ratifié la convention qu'à un navire battant le pavillon d'un État l'ayant ratifiée (article V (7)).

- f) Aux termes de la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, un État peut prendre les mesures nécessaires pour redresser toute situation qui constitue manifestement un danger pour la sécurité ou la santé à bord d'un navire d'un autre État (article 43).
 - g) La convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, exige des États l'ayant ratifiée qu'ils mettent certaines informations à la disposition du Bureau et de «tout autre Membre», à leur demande (article 1). Tout Membre pour lequel la convention est en vigueur s'engage à ce que son service de l'emploi et ses autres services s'occupant de migrations coopèrent avec les services correspondants des autres Membres (article 7 (1)). Lorsque le nombre des migrants allant du territoire d'un Membre au territoire d'un autre Membre est assez important, les autorités compétentes doivent conclure des accords pour régler les questions d'intérêt commun (article 10).
 - h) La convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, exige des États qu'ils adoptent, sur les plans national et international, les mesures nécessaires pour établir «des contacts et des échanges systématiques d'informations» avec les autres États, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs (article 4). Elle «n'empêche pas» les Membres de conclure «des accords multilatéraux ou bilatéraux en vue de résoudre les problèmes découlant de son application» (article 15).
- 129.** La question de savoir si les normes internationales du travail sont adaptées à l'objectif de la réalisation du travail décent dépend de la façon dont elles sont mises en œuvre par les États qui les ont ratifiées. Les mécanismes de contrôle ont examiné leur application dans le contexte de la production pour les chaînes d'approvisionnement mondiales.
- 130.** La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a accueilli favorablement une mesure conjuguant la fonction d'inspection de routine avec des approches développementales, qui encourage le respect de la législation grâce à la certification tripartite dans les chaînes d'approvisionnement et les ZFE. Elle a également demandé que des informations continuent de lui être fournies sur toutes mesures qui seraient prises pour renforcer la protection contre les actes de discrimination antisyndicale «avec une attention particulière pour les ZFE et les zones économiques spéciales» ²²⁴.
- 131.** La convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, impose à tous les soumissionnaires de respecter, au minimum, certaines normes établies au niveau local. Elle exige aussi que le contrat public contienne une clause standard garantissant aux travailleurs intéressés des salaires et des conditions de travail qui ne soient pas moins favorables que les conditions établies pour un travail de même nature dans la même région (article 2 (1)).
- 132.** Les organes de contrôle ont abordé la question des marchés publics transfrontaliers et des chaînes de production mondiales dans le contexte de la convention n° 94. Si la convention

²²⁴ Observation (CEACR) – adoptée en 2012, publiée à la 102^e session, CIT (2013).

ne contient aucune disposition sur ce point, cela ne signifie pas que tout contrat ayant une dimension transnationale est exclu de son champ d'application. Les clauses de travail devraient s'appliquer aux contrats qui supposent le recours à des travailleurs étrangers. En revanche, les dispositions de la convention ne s'appliquent en principe pas aux travaux effectués à l'extérieur des frontières de l'État contractant. Toutefois, si un État Membre le souhaite, les obligations découlant des clauses contractuelles de travail pourraient s'appliquer par-delà les frontières. En tant que telle, la convention n° 94 offre plateforme normative sur la base de laquelle l'OIT pourrait élaborer une norme d'ensemble pour la promotion des conditions de travail décentes dans les contrats publics ²²⁵.

133. Les normes internationales du travail sont également pertinentes dans d'autres contextes. Elles servent de référence pour un comportement responsable – et souvent requis contractuellement – sur le marché national et international, dans des domaines tels que la finance, le commerce et le développement des infrastructures. Nombreuses sont les initiatives de vérification privées et initiatives multipartites qui incorporent des éléments des normes internationales du travail. Sous cette forme, la teneur et l'application de ces dispositions sont comprises isolément de l'ensemble du corpus de normes – passant ainsi parfois à côté de la complexité sociale de la situation qu'elles régissent.

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

134. La Déclaration sur les entreprises multinationales a pour objet d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social et à la concrétisation du travail décent pour tous, ainsi qu'à atténuer et à résoudre les difficultés que leurs diverses opérations peuvent soulever. Elle est l'expression d'un consensus tripartite international sur les moyens de remédier aux problèmes mondiaux nés du rôle prédominant des entreprises multinationales dans la mondialisation, notamment dans le contexte des chaînes d'approvisionnement mondiales ²²⁶.
135. La Déclaration sur les entreprises multinationales couvre cinq grands domaines thématiques: politique générale, emploi, formation, conditions de travail et de vie, et relations professionnelles. Telle que révisée en mars 2017 ²²⁷, elle renvoie et fait écho au cadre de référence «Protéger, respecter et réparer» mis en œuvre par les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, en distinguant les rôles et responsabilités des différents acteurs dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme ²²⁸.
136. La Déclaration sur les entreprises multinationales confère une responsabilité égale aux gouvernements des pays du siège et des pays d'accueil s'agissant de promouvoir de bonnes pratiques sociales ²²⁹. Ce faisant, elle reconnaît que l'état de droit est indispensable à la réalisation de ses objectifs et que les gouvernements jouent un rôle en adoptant la législation,

²²⁵ Demande directe (CEACR) – adoptée en 2008, publiée à la 98^e session, CIT (2009).

²²⁶ Introduction de la [Déclaration sur les entreprises multinationales](#).

²²⁷ BIT: [Recommandations du Groupe de travail tripartite ad hoc chargé d'examiner le texte de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, son annexe et les addenda, ainsi que la procédure d'interprétation](#), Conseil d'administration, 329^e session, Genève, mars 2017, document GB.329/POL/7.

²²⁸ Paragraphe 10 a) de la [Déclaration sur les entreprises multinationales](#).

²²⁹ Paragraphe 12 de la [Déclaration sur les entreprises multinationales](#).

les politiques, les mesures et les décisions appropriées, y compris dans les domaines de l'administration du travail et de l'inspection publique du travail ²³⁰. Les gouvernements devraient aussi prendre des mesures appropriées pour faire en sorte, par le biais de moyens judiciaires, administratifs, législatifs ou autres, que, lorsque des atteintes aux droits de l'homme se produisent sur leur territoire ou sous leur juridiction, les travailleurs touchés aient accès à un recours effectif ²³¹.

- 137.** Conformément aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Déclaration sur les entreprises multinationales établit clairement que les entreprises devraient faire preuve de diligence raisonnable afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles, de leurs activités sur les droits de l'homme internationalement reconnus, ainsi que de rendre compte de la manière dont elles y remédient ²³². Elle prévoit aussi que le processus de diligence raisonnable devrait comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, y compris des organisations de travailleurs. En outre, les entreprises multinationales devraient user de leur influence pour encourager leurs partenaires commerciaux à prévoir des moyens efficaces à des fins de réparation en cas de violation des droits de l'homme internationalement reconnus ²³³.
- 138.** Dans sa version révisée en 2017, la Déclaration sur les entreprises multinationales comprend une nouvelle annexe, l'annexe II, qui présente des outils opérationnels destinés à encourager toutes les parties à appliquer ses principes. Elle prévoit également un service destiné à faciliter le dialogue confidentiel entre les entreprises et les syndicats, qui permet à une entreprise et à un syndicat de demander conjointement l'assistance du Bureau international du Travail pour dialoguer sur l'application des principes de la Déclaration.

Autres instruments d'orientation multilatéraux

Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

- 139.** Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme mettent en œuvre le cadre à trois piliers «Protéger, respecter et réparer». Les États ont l'obligation de protéger les droits de l'homme internationalement reconnus, les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits de l'homme, et les victimes d'atteintes aux droits de l'homme commises par des entreprises devraient avoir accès à des voies de recours efficaces ²³⁴. Au sens des principes directeurs, les droits de l'homme internationalement reconnus sont, au minimum,

²³⁰ Paragraphe 3 de la [Déclaration sur les entreprises multinationales](#).

²³¹ Paragraphe 64 de la [Déclaration sur les entreprises multinationales](#).

²³² Les droits de l'homme internationalement reconnus, «à savoir, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail» – paragr. 10 d) de la [Déclaration sur les entreprises multinationales](#).

²³³ Paragraphe 65 de la [Déclaration sur les entreprises multinationales](#).

²³⁴ Voir Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises: [The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: An Introduction](#), 2013, p. 2 (non disponible en français).

les droits qui figurent dans la Charte internationale des droits de l'homme et dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT ²³⁵.

140. Le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a établi un Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises. Ce groupe de travail est chargé d'encourager l'adoption et la mise en œuvre des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, notamment en promouvant la diffusion et l'application des principes directeurs, en mettant en évidence les bonnes pratiques, en appuyant le renforcement des capacités, en effectuant des missions dans les pays, en faisant des recommandations au sujet de l'accès aux voies de recours et en établissant un dialogue et une coopération avec les acteurs concernés ²³⁶. Il a appelé les gouvernements à légiférer pour créer des incitations à exercer la diligence raisonnable, y compris par des obligations légales, tout en tenant compte des éléments propres à promouvoir une mise en œuvre effective par les entreprises et à favoriser des conditions d'activité uniformes ²³⁷.
141. Le Conseil des droits de l'homme a également encouragé tous les États Membres à élaborer un plan d'action national pour promouvoir l'application des principes directeurs dans leurs contextes respectifs ²³⁸. Les plans d'action nationaux sont des stratégies gouvernementales qui définissent des orientations stratégiques et des activités concrètes visant à répondre à des problématiques particulières.
142. La connaissance et l'application des principes directeurs par les entreprises sont en augmentation constante. Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans leurs activités, conformément aux principes directeurs. Certaines se dotent d'une procédure spécifique en la matière, d'autres intègrent ce devoir de diligence dans des systèmes déjà en place ²³⁹; certaines élaborent leurs propres lignes directrices et outils, tandis que d'autres tirent parti des normes et orientations instaurées pour l'ensemble d'un secteur par des organisations d'employeurs et des associations professionnelles ²⁴⁰.

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

143. Les Principes directeurs de l'OCDE sont des principes et normes non contraignants visant à encourager une conduite responsable des entreprises multinationales. Adoptés par les gouvernements, ils établissent un cadre mondial aux fins de la conduite responsable des entreprises dans des domaines tels que, notamment, la publication d'informations, les droits

²³⁵ Principe directeur 12.

²³⁶ Voir Haut-Commissariat aux droits de l'homme: [Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises](#).

²³⁷ Assemblée générale des Nations Unies: [Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises: Note du Secrétaire général](#), 73^e session, 16 juillet 2018, A/73/163, p. 30.

²³⁸ Conseil des droits de l'homme: [Résolution concernant les droits de l'homme et les sociétés transnationales et autres entreprises](#), A/HRC/26/L.1, juin 2014.

²³⁹ OIE, *op. cit.*, p. 3.

²⁴⁰ OIE, *op. cit.*, p. 23.

de l'homme, l'emploi et les relations professionnelles, l'environnement, la lutte contre la corruption, la concurrence et la fiscalité ²⁴¹.

144. Si l'on relève de plus en plus d'exemples de résultats positifs dans des circonstances spécifiques ²⁴², la documentation disponible ne permet pas, dans l'ensemble, de déterminer clairement si les plaignants reçoivent véritablement une réparation ni si des changements sont apportés aux politiques et pratiques des entreprises ²⁴³. Dans de nombreuses circonstances spécifiques, les parties parviennent à des accords comprenant l'engagement des entreprises concernées de faire preuve de davantage de responsabilité dans leurs activités multinationales. Se pose toutefois la question de savoir si un tel engagement constitue une réponse suffisante à un cas de violation grave des droits de l'homme ou des droits au travail ²⁴⁴. De plus, la documentation est lacunaire sur la mise en œuvre des résultats.
145. La révision des Principes directeurs de l'OCDE en 2011 a établi l'agenda proactif sur la conduite responsable des entreprises. Celui-ci a pour objectif de favoriser un respect effectif des principes directeurs au moyen d'un processus multipartite qui offre la possibilité de participer, aux côtés des entreprises, à l'élaboration de stratégies pour éviter les risques d'incidences négatives ²⁴⁵. L'agenda fournit des orientations sur la façon d'exercer la diligence raisonnable tout au long des chaînes d'approvisionnement dans des secteurs spécifiques.

Pacte mondial des Nations Unies

146. Le Pacte mondial des Nations Unies est une initiative volontaire du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies qui invite les entreprises à aligner leurs politiques et leurs pratiques sur ses «Dix principes» ²⁴⁶, couvrant les domaines des droits de l'homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption ²⁴⁷. Le domaine concernant le travail intègre les principes et droits fondamentaux au travail consacrés par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

²⁴¹ OCDE: *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales: Edition 2011*.

²⁴² Dans un cas, 168 travailleurs injustement licenciés ont été indemnisés. Voir OCDE: *Progress Report on National Contact Points for Responsible Business Conduct*, réunion du Conseil de l'OCDE au niveau des ministres, mai 2019, p. 8 (non disponible en français).

²⁴³ J. Ruggie et T. Nelson: *Human Rights and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Normative Innovations and Implementation Challenges*, document de travail n° 66, Initiative sur la responsabilité sociale des entreprises, Harvard University, 2015, p. 20 (non disponible en français).

²⁴⁴ Voir également OECD Watch: *Remedy Remains Rare: An analysis of 15 years of NCP cases and their contribution to improve access to remedy for victims of corporate misconduct*, 2015, p. 17 (non disponible en français).

²⁴⁵ OECD Proactive agenda on responsible business conduct (non disponible en français).

²⁴⁶ Les 10 principes du Global Compact.

²⁴⁷ Tirés de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et de la Convention des Nations Unies contre la corruption.

-
147. Les entreprises signataires du Pacte mondial ont identifié les pratiques des chaînes d’approvisionnement mondiales comme constituant le principal obstacle à l’amélioration de leur performance globale en matière de durabilité ²⁴⁸. Le Pacte mondial a publié des guides pratiques concernant la mise en œuvre de ses principes tout au long des chaînes d’approvisionnement ²⁴⁹ et les systèmes de traçabilité qui fonctionnent bien, notamment dans le secteur des minerais ²⁵⁰.
148. La plateforme d’action sur le travail décent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales établie dans le cadre du Pacte mondial est une des huit plateformes d’action qui ont été mises en place pour promouvoir la conduite responsable des entreprises au regard des objectifs de développement durable ²⁵¹. Les entreprises participantes s’engagent à exercer leur influence sur leurs chaînes d’approvisionnement et à prendre des mesures collectives pour remédier aux déficits de travail décent ²⁵². Les entreprises signataires, elles, s’engagent en faveur de la transparence des chaînes d’approvisionnement et du dialogue avec leurs fournisseurs afin de favoriser l’obtention de résultats positifs, conformément à la Déclaration sur les entreprises multinationales ²⁵³.

***Résolution 26/9 du Conseil des droits de l’homme
concernant l’élaboration d’un instrument international
juridiquement contraignant sur les sociétés transnationales
et autres entreprises et les droits de l’homme***

149. En juin 2014, le Conseil des droits de l’homme a établi par la résolution 26/9 un groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l’homme, ayant pour mandat «d’élaborer un instrument international juridiquement contraignant pour réglementer, dans le cadre du droit international des droits de l’homme, les activités des sociétés transnationales et autres entreprises» ²⁵⁴.
150. Le groupe de travail a élaboré un projet d’instrument international juridiquement contraignant ²⁵⁵ qui souligne qu’il incombe au premier chef aux États d’assurer une

²⁴⁸ Pacte mondial des Nations Unies: *Supply Chain Sustainability* (non disponible en français).

²⁴⁹ Pacte mondial des Nations Unies et BSR (Business for social responsibility) (association d’entreprises socialement responsables): *Supply Chain Sustainability: A Practical Guide for Continuous Improvement*, deuxième édition, 2015, p. 4 (non disponible en français).

²⁵⁰ Pacte mondial des Nations Unies et BSR: *A Guide to Traceability. A Practical Approach to Advance Sustainability in Global Supply Chains*, 2014 (non disponible en français).

²⁵¹ Pacte mondial des Nations Unies: *Action Platforms* (non disponible en français).

²⁵² Pacte mondial des Nations Unies: *Decent Work in Global Supply Chains* (non disponible en français).

²⁵³ Pacte mondial des Nations Unies: *Decent Work in Global Supply Chains Action Platform: Commitment to Action* (non disponible en français).

²⁵⁴ Conseil des droits de l’homme: *Elaboration d’un instrument international juridiquement contraignant sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l’homme*, Assemblée générale des Nations Unies, A/HRC/RES/26/9, 2014.

²⁵⁵ OEIGWG Chairmanship Revised Draft, 16 juillet 2019 (non disponible en français).

protection contre les atteintes aux droits de l'homme commises par des tiers, y compris les sociétés transnationales. Cette responsabilité des États s'applique à l'égard des entreprises opérant sur leur territoire ou placées sous leur juridiction ou leur contrôle ²⁵⁶.

151. Si le projet d'instrument souligne que les entreprises ont la responsabilité d'exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ²⁵⁷, les États ont l'obligation corrélative de veiller à ce que leur législation nationale prévoit un système approprié de responsabilité juridique pour les violations des droits de l'homme ou atteintes aux droits de l'homme commises sur leur territoire ou relevant de leur juridiction ou de leur contrôle. Le projet exige des États qu'ils veillent à ce que la responsabilité juridique d'une entreprise soit engagée lorsque celle-ci a failli à prévenir les dommages causés à des tiers par des personnes physiques ou morales avec lesquelles elle a une relation contractuelle, et ce sur deux bases possibles. La première: lorsque l'entreprise en cause exerce une supervision ou un contrôle suffisant sur l'activité qui a causé le dommage. La seconde: lorsque l'entreprise devrait prévoir ou aurait dû prévoir les risques d'abus ou de violations des droits de l'homme dans la conduite de ses activités, y compris de ses activités à caractère transnational, indépendamment du lieu où l'activité se déroule ²⁵⁸.
152. Le groupe de travail poursuit encore ses discussions sur la question de savoir comment les bases de responsabilité et de compétence proposées pourraient être établies. Des organisations d'employeurs et un certain nombre d'États ont fait part de leurs réserves et préoccupations concernant la faisabilité d'un traité contraignant tel que prévu ²⁵⁹. Le projet d'instrument pourrait néanmoins présager une évolution importante dans la réglementation internationale de la responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme ²⁶⁰.

Initiatives d'organisations régionales et interrégionales

153. La stratégie de l'Union européenne en matière de commerce et d'investissement intitulée «Le commerce pour tous» souligne que la politique commerciale de l'Union devrait veiller à ce que la croissance économique aille de pair avec la justice sociale, le respect des droits de l'homme, des normes élevées en matière de travail et la protection de la sécurité et de la santé. La stratégie accorde une importance prioritaire à la coopération réglementaire sur le plan international pour relever les défis que présente la fragmentation réglementaire dans les

²⁵⁶ [OEIGWG Chairmanship Revised Draft](#), 16 juillet 2019, préambule (non disponible en français).

²⁵⁷ [OEIGWG Chairmanship Revised Draft](#), 16 juillet 2019, article 5 (non disponible en français).

²⁵⁸ [OEIGWG Chairmanship Revised Draft](#), 16 juillet 2019, article 6, paragraphe 6 (non disponible en français).

²⁵⁹ Voir Conseil des droits de l'homme: *Rapport sur la quatrième session du Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme*, A/HRC/40/48, janvier 2019, point 3 de l'ordre du jour.

²⁶⁰ Voir OIE: *UN Treaty Process on Business and Human Rights: Initial Observations by the International Business Community on a Way Forward*, 2015 (non disponible en français); et Confédération syndicale internationale (CSI): *Written Submission to the Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights*, 2015 (non disponible en français).

chaînes d'approvisionnement mondiales²⁶¹. Cette préoccupation a abouti à l'incorporation d'engagements de respecter les normes fondamentales du travail dans les dispositions contraignantes relatives au développement durable figurant dans les accords de libre-échange que l'UE a signés avec le Canada et le Viet Nam, par exemple.

154. Le Conseil de l'Union européenne a adopté en mai 2016 les «Conclusions sur l'UE et les chaînes de valeur mondiales responsables», qui encourageaient la Commission européenne à renforcer la mise en œuvre du devoir de diligence et à favoriser le dialogue et la coopération. En juin 2016, il a adopté les «Conclusions du Conseil sur les entreprises et les droits de l'homme»²⁶², dans lesquelles il saluait l'intention de la Commission de lancer un plan d'action de l'UE sur le comportement responsable des entreprises qui porterait sur la diligence raisonnable et l'accès à des voies de recours, y compris, si cela était jugé nécessaire, au niveau législatif de l'Union²⁶³.
155. L'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), à travers sa Commission intergouvernementale des droits de l'homme, a élaboré une stratégie régionale relative aux entreprises et aux droits de l'homme²⁶⁴. Les principes directeurs de l'ASEAN sur la responsabilité sociale des entreprises en matière de travail fournissent des orientations aux partenaires tripartites pour l'amélioration des pratiques entrepreneuriales²⁶⁵.
156. La Vision 2020 de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) fait état de la nécessité de mettre à jour les règlements et directives de la CEDEAO relatifs aux droits de l'homme afin d'atteindre des niveaux de référence acceptables sur le plan international²⁶⁶.
157. Le Groupe des 20 (G20) a reconnu que le respect des droits de l'homme et des normes du travail de l'OIT, accompagné de politiques sociales et de politiques du marché du travail, était nécessaire si l'on voulait favoriser les effets positifs de l'intégration économique grâce aux chaînes de valeur mondiales. En septembre 2019, le G20 a réaffirmé sa volonté de promouvoir le travail décent pour assurer la durabilité des chaînes d'approvisionnement mondiales²⁶⁷.

²⁶¹ Commission européenne: *Le commerce pour tous: Vers une politique de commerce et d'investissement plus responsable*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2014, p. 14.

²⁶² Conseil de l'Union européenne: *Conclusions du Conseil sur les entreprises et les droits de l'homme*, Conseil des affaires étrangères, 20 juin 2016.

²⁶³ Le *Shadow EU Action Plan on the Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights within the EU* a été élaboré en 2019 par le Groupe de travail sur la conduite responsable des entreprises du Parlement européen afin d'inciter la Commission européenne et le Conseil de l'UE à prendre des mesures systématiques et efficaces pour mettre en œuvre les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (non disponible en français).

²⁶⁴ Voir Réseau de l'ASEAN pour la RSE: *Business & Human Rights* (non disponible en français).

²⁶⁵ Réseau de l'ASEAN pour la RSE: *ASEAN Guidelines for Corporate Social Responsibility on Labour* (non disponible en français).

²⁶⁶ CEDEAO: *Vision 2020*.

²⁶⁷ G20: *Shaping a Human-Centered Future of Work*, déclaration ministérielle, Réunion des ministres du travail et de l'emploi des pays du G20, 2019, septembre 2019 (non disponible en français).

158. Le Groupe des 7 (G7) est déterminé à promouvoir «les droits au travail, les conditions de travail décentes et la protection de l'environnement dans les chaînes d'approvisionnement mondiales», notamment par l'application des normes internationales du travail ²⁶⁸. À leur réunion de 2019, les ministres du Travail et de l'Emploi du G7 ont affirmé qu'il était essentiel d'engager tous les acteurs à œuvrer en faveur de la durabilité, de l'inclusion et du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Ils ont appelé les entreprises qui opèrent dans ou depuis les territoires du G7 à recenser, à traiter et à réduire les effets néfastes de leurs activités sur les droits de l'homme, et ont réaffirmé, pour ce faire, l'importance de la Déclaration sur les entreprises multinationales, des Principes directeurs de l'OCDE et des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ²⁶⁹.

4. Orientations, programmes, mesures, initiatives et normes nécessaires pour promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales

159. En se fondant sur les conclusions de 2016 et les discussions tripartites qui ont suivi, ainsi que sur l'évolution récente de la situation et les travaux publiés sur le sujet, ce rapport a présenté une brève vue d'ensemble des défaillances qui conduisent à des déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et des défis majeurs de gouvernance qu'il faut relever pour réaliser le travail décent dans ces chaînes. Ces défis s'articulent notamment autour des points suivants:

- a) en quoi le morcellement de la production par-delà les frontières détermine le fait que les travailleurs jouissent ou non de la protection effective de la relation de travail;
- b) l'influence des acteurs privés intervenant dans un État sur le respect de la législation nationale dans un autre État;
- c) le manque d'accès effectif à des voies de recours dû à la combinaison de la responsabilité limitée des entreprises, des limites de la compétence de l'État et, dans certains cas, d'une gouvernance nationale défaillante.

160. Le rapport passe en revue quelques-unes des principales mesures prises aux niveaux national et international pour faire face aux défis recensés. Il s'est ainsi penché sur les questions suivantes:

- a) la montée en puissance, tant au niveau national qu'au niveau international, du soutien au devoir de diligence des entreprises en matière de droits de l'homme tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement, y compris un recensement des critiques formulées à l'égard de cette approche du point de vue théorique et dans la pratique;
- b) d'autres mesures réglementaires directes prises par les États Membres. Il est apparu que les dispositions relatives au commerce et au travail pourraient être conçues de façon à mieux encourager l'action des États visant à promouvoir le travail décent dans les

²⁶⁸ A cet effet, il faudrait s'efforcer de «mieux appliquer les normes, principes et engagements internationalement reconnus en matière de travail, de protection sociale et d'environnement (en particulier ceux de l'ONU, de l'OCDE et de l'OIT ainsi que les accords environnementaux applicables) dans les chaînes d'approvisionnement mondiales» [traduction BIT]. Voir [Leaders' Declaration](#), sommet du G7, 7-8 juin 2015, p. 6 (non disponible en français).

²⁶⁹ [Communiqué du G7 Social](#), 2019.

chaînes d'approvisionnement mondiales, et que le pouvoir d'achat public pourrait être utilisé plus efficacement si cette utilisation s'accompagnait de mesures plus rigoureuses d'application et de contrôle du respect des règles;

- c) les limites des initiatives privées de contrôle de conformité, qui ne sont pas censées – et ne peuvent pas – se substituer à une gouvernance nationale efficace assortie de mesures visant à faire respecter la législation. En même temps, certains faits prouvent que ces initiatives peuvent avoir des effets positifs en ce qu'elles peuvent renforcer la gouvernance nationale;
- d) le rôle et l'incidence du dialogue social, que ce soit au travers de la coopération sur le lieu de travail, de la négociation collective ou des accords-cadres internationaux (ACI);
- e) la mesure dans laquelle les normes internationales du travail sont conçues de façon à promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et peuvent le faire dans la pratique;
- f) la nature des mesures prises par d'autres acteurs multilatéraux pour élaborer des cadres d'action et/ou mettre en œuvre des programmes visant à promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

161. En réponse aux conclusions de 2016, le Conseil d'administration a approuvé en mars 2017 un programme d'action quinquennal du Bureau sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Ce programme s'articule autour de cinq domaines d'action qui correspondent à tous les domaines de spécialisation technique de l'Organisation: i) création et diffusion de connaissances; ii) renforcement des capacités; iii) sensibilisation efficace à la question du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales; iv) activités de conseil et assistance technique; et v) partenariats et cohérence des politiques.

162. Un rapport à mi-parcours sur la mise en œuvre du programme a été soumis au Conseil d'administration en octobre 2019 ²⁷⁰. Quelques-uns des résultats attendus relèvent du programme de promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales et sont inclus dans le rapport annuel sur la déclaration présenté par le Bureau au Conseil d'administration ²⁷¹.

163. La mise en œuvre du programme a permis au Bureau de définir les stratégies essentielles et de recenser les atouts qui contribueront à faire progresser le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, ainsi que de déterminer dans quels domaines il faut investir davantage. Comme cela était noté dans le rapport à mi-parcours, il ressort également de la mise en œuvre du programme d'action que la question des chaînes d'approvisionnement est importante en ce qu'elle constitue pour l'OIT une problématique clé qui lui permettra d'atteindre des résultats dans un grand nombre de ses domaines d'activité. Le Bureau est mieux à même de mettre au point des interventions qui tiennent compte du caractère interdépendant des déficits de travail décent grâce à une meilleure coordination dans l'ensemble du Portefeuille des politiques et grâce à des collaborations relevant du principe «Une seule OIT» qui associent plusieurs départements à la conception de projets de coopération pour le développement.

²⁷⁰ BIT: *Rapport à mi-parcours sur la mise en œuvre du Programme d'action de l'OIT sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, op. cit.

²⁷¹ BIT: *Activités de promotion concernant la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, et autres activités menées sur cette question en dehors de l'OIT*, Conseil d'administration, 337^e session, octobre-novembre 2019.

164. De plus en plus, le Bureau applique l'approche sectorielle indiquée dans le programme d'action. Les projets de coopération pour le développement et d'autres expériences montrent clairement que les chaînes d'approvisionnement peuvent constituer un point d'entrée efficace pour l'amélioration des conditions de travail dès lors que les interventions associent de manière constructive les mandants tripartites, les acheteurs multinationaux et les entreprises donneuses d'ordre. Le Bureau a développé de manière plus précise les résultats attendus du programme d'action, en commençant par un processus de cartographie et de diagnostic sur lequel puissent s'appuyer des interventions fondées sur des données probantes visant à remédier aux déficits de travail décent et à favoriser des avancées sociales et économiques à chaque niveau des chaînes d'approvisionnement. En procédant ainsi, le Bureau améliorera la transparence et fournira plus d'informations exploitables en vue d'une action collective des parties prenantes.

165. Lorsque le Conseil d'administration a approuvé le titre *La réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales* proposé pour la réunion, il a pris cette décision étant entendu que:

les points *a), b) et c)* du paragraphe 25 des Conclusions de 2016 seraient considérés à la lumière du texte introductif dudit paragraphe, qui indique que la préoccupation est que les normes actuelles de l'OIT ne sont peut-être pas adaptées à l'objectif de la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ²⁷².

166. Il faut donc examiner les options envisageables pour que les normes internationales du travail soient adaptées à cet objectif dans le contexte actuel des chaînes d'approvisionnement mondiales ainsi que dans l'avenir. Il faut également déterminer quelles mesures pourraient renforcer l'application des normes internationales du travail dans le cadre du travail de production dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et donner la priorité au dialogue social et à la coopération tripartite en tant que facteurs essentiels de la réalisation du travail décent dans tous les modèles économiques.

167. Dans l'ensemble, il apparaît que, pour un impact concret et durable, la meilleure formule serait une panoplie de mesures interdépendantes, tant en ce qui concerne la forme que l'approche adoptée. Faire fond sur les atouts existants de l'approche réglementaire, du corpus de normes et du système de contrôle actuels de l'OIT renforcerait l'efficacité et l'efficience de toute nouvelle mesure prise. Une combinaison optimale de mesures ayant trait aux normes rendrait plus cohérente l'application des normes internationales du travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales en maximisant l'impact de l'action des gouvernements concernant le respect des droits humains et des droits au travail par les entreprises.

168. Il convient de réfléchir à la forme de toute mesure ayant trait aux normes afin de s'assurer qu'elle sera la mieux à même de promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Des mesures non normatives possibles pourraient être l'élaboration et la publication de directives techniques ou d'un code de conduite sur les moyens de rendre plus efficace, dans la pratique, la mise en œuvre des normes internationales du travail dans ces chaînes. Il pourrait s'agir d'orientations générales, sectorielles ou portant sur des questions précises au sujet desquelles des problèmes ont été constatés dans certains pays, par exemple les conditions de travail ou l'accès à la justice dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. D'autres mesures non normatives pourraient être la mise en place d'un programme de coopération technique, prévoyant par exemple la promotion de la ratification des normes internationales du travail et leur mise en œuvre

²⁷² BIT: Composition, ordre du jour et programme des organes permanents et des réunions, *op. cit.*

effective dans le contexte des chaînes d'approvisionnement mondiales. Ce programme pourrait tirer parti des résultats positifs enregistrés par le programme Better Work.

169. On pourrait envisager aussi que des mesures consistent à examiner la façon dont le corpus de normes s'applique actuellement aux chaînes d'approvisionnement mondiales, et notamment à recenser les éventuelles lacunes ²⁷³. Une autre initiative non normative pourrait être l'examen par le Conseil d'administration d'une proposition tendant à réaliser une étude d'ensemble au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, qui serait définie thématiquement et examinerait la législation et la pratique nationales au regard des chaînes d'approvisionnement mondiales en se penchant sur la mise en œuvre de certains instruments dans les États Membres.
170. Des initiatives d'ordre réglementaire pourraient être l'adoption d'une nouvelle déclaration sur les chaînes d'approvisionnement mondiales par la Conférence ou le Conseil d'administration, ou l'apport d'un nouvel amendement à la Déclaration sur les entreprises multinationales. Pour ce qui est des mesures normatives, il pourrait s'agir de l'adoption d'une nouvelle norme – ou de nouvelles normes – internationale(s) du travail portant sur les chaînes d'approvisionnement mondiales en général ou sur des problématiques particulières. Un tel instrument pourrait faire fond sur les enseignements tirés de la mise en œuvre de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée, en particulier l'importance du régime du certificat de travail maritime.
171. Il convient de réfléchir aussi à l'approche que pourrait adopter l'action normative pour promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Elle pourrait revêtir de nombreuses formes – être thématique, ou axée sur une ou plusieurs problématiques particulières. Certains arguments ont été avancés en faveur de l'adoption d'un instrument qui exigerait des États Membres qu'ils prennent des mesures législatives pour encourager les entreprises à respecter les normes internationales du travail et à exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans leurs chaînes d'approvisionnement. D'autres propositions sont axées sur la prise de mesures normatives dans le contexte particulièrement difficile des chaînes d'approvisionnement mondiales. Ces mesures pourraient porter, par exemple, sur des conditions de travail minimales, ou traiter de domaines spécifiques tels que les principes et droits au travail, les salaires, le temps de travail ou la SST. D'autres mesures normatives envisageables pourraient être axées sur des questions essentielles telles que les conflits de droit en cas de violation des droits fondamentaux au travail, ou la prévention et la résolution des conflits du travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les nouveaux problèmes liés au lieu de travail que posent les plateformes de travail numériques et le commerce électronique pourraient, eux, faire l'objet d'une réglementation internationale ciblant spécifiquement ces contextes ²⁷⁴.
172. Dans certains cas, les normes internationales du travail exigent une coopération internationale pour la réalisation de leur objectif de justice sociale. La convention n° 94, en particulier, prévoit un cadre normatif régissant les pratiques contractuelles susceptibles de s'étendre au-delà des frontières nationales. Dans l'ensemble, toutefois, le corpus de normes obéit à un modèle étatiste basé sur la légitimité démocratique d'États-nations et la capacité présumée de réaliser la justice sociale par des moyens légaux. Dans l'économie mondiale,

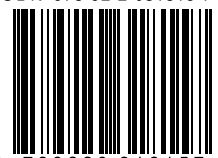
²⁷³ Le Conseil d'administration peut décider de confier un tel examen au Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes. Voir BIT: *L'initiative sur les normes: mandat du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes*, Conseil d'administration, 325^e session, Genève, octobre-novembre 2015, annexe, paragr. 12.

²⁷⁴ BIT: *Travailler pour bâtir un avenir meilleur: Commission mondiale sur l'avenir du travail*, Genève, 2019, p. 46.

le pouvoir relatif des entreprises ou des réseaux s'est tellement accru que cette présomption n'est plus valable pour tous les États-nations.

- 173.** Se pose dès lors la question de savoir s'il est nécessaire d'envisager des formes de responsabilité partagée pour réaliser la justice sociale. Il faudrait veiller à ne pas réduire la responsabilité de l'État, à tenir compte de la diversité des chaînes d'approvisionnement mondiales et de la régionalisation des flux commerciaux au sein de ces chaînes, et à éviter la confusion normative que pourrait entraîner l'exercice de la compétence extraterritoriale. Il n'en demeure pas moins que l'action volontaire, non normative, ne réussit pas à résorber ne serait-ce que les déficits de travail décent les plus importants. Dans le contexte de l'action normative, on pourrait s'intéresser à des questions telles que l'établissement d'exigences de diligence raisonnable proportionnelles aux capacités et de voies de recours extraterritoriales fondées sur des normes internationalement reconnues et comprises.

ISBN 978-92-2-031815-7



9 789220 318157