

Sept ans après le Rana Plaza: des initiatives transnationales novatrices et l'ébauche d'un nouveau traité

Anne TREBILCOCK*

Résumé. *Après le drame du Rana Plaza, plusieurs initiatives intéressantes ont fait évoluer le droit transnational du travail. Certaines, soutenues par l'OIT, ont été plutôt efficaces, sans toutefois parvenir à transformer durablement le secteur du prêt-à-porter, où les pratiques d'achat des marques mondiales empêchent d'investir dans la sécurité et la santé au travail. Le traité sur les entreprises et les droits de l'homme en cours d'élaboration sous l'égide de l'ONU semble prometteur à cet égard, pour autant qu'il soit associé à un arsenal de mesures publiques et privées à différents niveaux et qu'il tienne compte des enseignements tirés des initiatives prises depuis la catastrophe.*

Mots clés: *entreprises et droits de l'homme, chaîne d'approvisionnement mondiale, OIT, normes internationales du travail, SST, Rana Plaza.*

1. Introduction

La catastrophe du Rana Plaza survenue en 2013 au Bangladesh, deuxième pays producteur de vêtements au monde, a-t-elle réellement marqué un tournant dans la relation entre entreprises et droits de l'homme? Dans cet article, nous commençons par décrire les initiatives prises dans la foulée du drame, en nous intéressant plus particulièrement à celles qui impliquent l'Organisation internationale du Travail (OIT). Aussi encourageants que leurs résultats puissent être, ces initiatives ne s'attaquent que superficiellement à la cause des conditions de travail dangereuses régnant dans le secteur de la confection et ne remédient qu'en partie aux difficultés rencontrées par les travailleurs pour obtenir une indemnisation lorsqu'ils subissent un préjudice. Du fait des asymétries

* Institut für Arbeitsrecht, Université Georg-August, Göttingen, Allemagne; ancienne Conseillère juridique du BIT; annetrebilcock[[@gmail.com](mailto:annetrebilcock@gmail.com)]. L'auteure remercie vivement Janelle Diller et trois relecteurs anonymes pour leurs commentaires sur les précédentes versions de l'article. L'analyse tient compte des événements survenus jusqu'en août 2020.

Les articles paraissant dans la *Revue internationale du Travail* n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le BIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

inhérentes à la chaîne de valeur mondiale, les trois accords qui ont été signés dans le sillage immédiat de la catastrophe – l'accord sur la prévention des incendies et la sécurité des bâtiments au Bangladesh (ci-après «l'Accord»), l'alliance pour la sécurité des travailleurs au Bangladesh (l'Alliance) et l'arrangement du Rana Plaza (l'Arrangement)¹ – sont des initiatives transnationales qui, pour être novatrices, n'en sont pas moins incomplètes. À l'heure où l'on recherche toujours des moyens de renforcer la responsabilité des entreprises dans les chaînes de valeur mondiales, les travaux en cours au sein de l'ONU pour élaborer un instrument juridiquement contraignant sur les obligations des entreprises en matière de droits de l'homme pourraient constituer une voie prometteuse. Il serait bon que ces travaux, auxquels est consacrée l'analyse présentée dans la troisième partie de cet article, s'inspirent des enseignements tirés des initiatives lancées à la suite de la catastrophe. Dans la conclusion, nous défendons l'idée qu'un arsenal de mesures est nécessaire pour parvenir à un meilleur respect des droits des travailleurs, pour empêcher que des tragédies comme celle du Rana Plaza ne se reproduisent et pour que ceux qui sont responsables des préjudices subis soient comptables de leurs actes.

2. Les initiatives consécutives à la catastrophe du Rana Plaza

2.1. Le drame et les évolutions qui l'ont suivi au Bangladesh

Le 24 avril 2013, près de Dacca, au moins 1 132 hommes et femmes ont perdu la vie dans l'effondrement d'un bâtiment qui abritait 5 usines, et plus de 2 500 blessés ont été retrouvés dans les décombres². Les ouvriers en question fabriquaient des vêtements pour plusieurs marques étrangères en vertu de divers accords commerciaux conclus avec des fournisseurs et sous-traitants. La veille du drame, des fissures avaient été signalées à un inspecteur, qui avait ordonné l'évacuation du bâtiment. Toutefois, soucieux de tenir des délais de livraison serrés, les fournisseurs enjoignirent aux ouvriers de retourner au travail le lendemain sous peine d'être licenciés (Kabeer, Huq et Sulaiman, 2019, p. 2). Ceux qui obéirent à l'injonction trouvèrent la mort ou furent grièvement blessés.

Après le drame, les rescapés et les proches des victimes entreprirent des démarches pour demander justice. Trente-huit personnes firent l'objet de poursuites pénales, mais rares sont celles qui furent condamnées à une peine de prison (Ahamad et Islam, 2019; Alamgir et Banerjee, 2019, p. 284). Parallèlement, plusieurs actions en dommages et intérêts furent engagées au civil dans divers pays, mais les plaignants se heurtèrent à de multiples obstacles, par exemple des contestations relatives à la compétence, à la qualité à agir, au fondement de l'action, au choix du droit applicable, aux règles de prescription, aux régimes de responsabilité, aux règles d'administration de la preuve, à l'évaluation des

¹ En anglais: Accord on fire and building safety in Bangladesh, Alliance for Bangladesh Worker Safety et Rana Plaza Arrangement.

² Voir à l'adresse https://www.ilo.org/global/topics/geip/WCMS_614394/lang-en/index.htm [tous les sites mentionnés dans les notes de bas de page et dans la liste des références ont été consultés par l'équipe éditoriale le 28 août 2020].

dommages et au paiement des dépens (Salminen, 2018; Doorey, 2019; voir également Kessedjian et Cantú Rivera, 2020). Ils se sont notamment heurtés au «conservatisme d'un droit de la responsabilité civile pour négligence qui refuse d'imposer aux entreprises l'obligation de protéger les travailleurs des chaînes de valeur contre les préjudices causés par des tiers» (Doorey, 2019, p. 107)³. Si l'action judiciaire peut à l'évidence exercer une pression sur les entreprises soucieuses d'éviter que leur réputation ne soit ternie, c'est aussi un moyen d'action long, risqué et coûteux. L'instrument contraignant que l'ONU propose d'élaborer (présenté dans la troisième partie de l'article) a précisément pour but de surmonter ces obstacles et pourrait changer la donne.

En son absence, ceux qui cherchaient justice durent se tourner vers d'autres moyens, en l'espèce vers les initiatives transnationales que nous entendons examiner ici, à savoir l'Accord, l'Alliance et l'Arrangement (et son fonds), ainsi que vers les programmes de coopération technique mis en place en parallèle. «L'indignation internationale suscitée par l'accident» a fait éclater au grand jour l'échec des initiatives privées d'application volontaire proposées par les marques (Berliner et coll., 2015, p. 131; voir également Bernaz, 2017; Martin, 2018). Le Bangladesh, où le secteur du prêt-à-porter représente environ 80 pour cent des exportations, attirait des emplois en acceptant les pratiques d'achat et d'approvisionnement de la *fast fashion*, un système qui permet aux consommateurs d'acheter des vêtements artificiellement bon marché, au prix d'une dégradation des conditions de travail et des salaires (BIT, 2016a; Human Rights Watch, 2019, pp. 2 à 5; Barrett, Baumann-Pauly et Gu, 2018).

Le secteur du prêt-à-porter employant entre 3,5 et 4 millions de personnes (dont 60 à 80 pour cent de femmes) avant la crise du COVID-19, le Bangladesh a fait du maintien de ces emplois sur son territoire une pièce maîtresse de sa stratégie de développement (Kabeer, Huq et Sulaiman, 2019; Rahman et Moazem, 2017). Or, lorsque les fournisseurs appliquent une politique de prix bas elle-même fondée sur la faiblesse des salaires pour attirer des clients (Khan et Wichterich, 2015; Human Rights Watch, 2019), la réticence à employer des mécanismes redistributifs tels que la négociation collective n'a rien de surprenant. Il n'est pas plus étonnant qu'éclatent des conflits sociaux, dont témoigne la répression orchestrée depuis des années par les pouvoirs publics contre les manifestations et les grèves organisées pour défendre la représentation syndicale, les salaires et l'amélioration de la sécurité (Rahman et Langford, 2012; Clean Clothes Campaign, 2020). Les organes de contrôle de l'OIT avaient révélé de longue date que les pouvoirs publics n'avaient ni la volonté ni les moyens suffisants pour organiser des inspections et garantir la liberté syndicale⁴. La

³ La décision rendue le 28 février 2020 dans l'affaire *Nevsun Resources Ltd. c. Araya*, 2020 CSC 5 37919 (2020), dans laquelle la Cour suprême du Canada a estimé qu'une entreprise canadienne pouvait être poursuivie pour des violations supposées des droits humains (travail forcé) commises en Éthiopie permet de nuancer cette vision pessimiste.

⁴ On peut par exemple se reporter à la fiche présentant les rapports sur le Bangladesh disponible à l'adresse https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11110:0::NO::P11110_COUNTRY_ID:103500, en particulier aux commentaires attendus sur la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et sur la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Par ailleurs, une plainte formée en 2019 en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour non-respect de ces conventions et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, est pendante.

forte influence exercée par les propriétaires d'usines de prêt-à-porter sur le gouvernement du Bangladesh, la fragmentation des syndicats et les liens que les uns comme les autres entretiennent avec les partis politiques sont autant de facteurs qui ont compliqué la mise en œuvre d'une riposte nationale viable à la tragédie du Rana Plaza (Alamgir et Banerjee, 2019, pp. 280 et 284; Rahman et Moazzem, 2017, pp. 83-84; Aizawa et Triparthi, 2015, p. 148). Les acheteurs mondiaux, les syndicats internationaux et locaux, les organisations non gouvernementales (ONG) et d'autres acteurs ont donc préféré rechercher des solutions transnationales.

2.2. L'accord sur la prévention des incendies et la sécurité des bâtiments au Bangladesh

Conclu en un court laps de temps par un large éventail de parties prenantes, l'Accord est un instrument contraignant novateur qui subordonne l'accès aux marchés mondiaux à la mise en œuvre dans un certain délai d'améliorations et qui prévoit un programme ambitieux et transparent d'inspections indépendantes, la remise régulière de rapports, l'adoption de mesures correctives, des mécanismes de résolution des différends, des actions de formation et une réforme de la législation. Il est inédit par le nombre d'entreprises et de travailleurs qu'il implique et par son caractère juridiquement contraignant (Reinecke et Donaghey, 2015, p. 257; Evans, 2015). Initialement conclu pour cinq ans, il a ensuite été prolongé d'un peu plus de deux ans. L'accord initial de 2013 et son successeur – l'accord de transition de 2018 – subordonnaient l'un et l'autre l'accès au marché (c'est-à-dire les contrats avec les grandes marques) à la réalisation d'améliorations par les fournisseurs locaux. Il prévoyait la publication régulière de statistiques sur les conclusions des inspections, ainsi que des plans d'action. Par ailleurs, cette initiative fournit une bonne illustration des fonctions qui pourraient être assumées par l'OIT, qui a agi dans ce cadre comme organisation fédératrice neutre et comme intermédiaire tout en remplissant une mission de conseil, montrant qu'elle était à même d'amener les parties locales à rechercher des solutions au lieu de se contenter de se rejeter la faute (Alvarez et coll., 2019, p. 688).

L'Accord a eu des résultats impressionnants dans les usines visées, lesquelles étaient principalement des fournisseurs directs des marques, mais a bien souvent été sans effet sur les entreprises situées plus en aval dans la chaîne d'approvisionnement, qui restent dangereuses. Il porte essentiellement sur la sécurité des bâtiments et la prévention des incendies et sur certaines autres dimensions de la sécurité et de la santé au travail, et devait s'accompagner d'autres initiatives destinées à renforcer le droit d'expression des travailleurs et la négociation collective. Bien que signé par de nombreuses parties, il a pâti de l'absence, puis de l'opposition, de l'influente association regroupant les exportateurs locaux. Globalement, l'Accord a atteint ses objectifs immédiats, mais il n'a pas permis de remédier aux causes profondes de l'insuffisance de protection ni aux dommages collatéraux de la catastrophe pour les fournisseurs et travailleurs locaux. Il permet cependant de tirer des enseignements précieux qui devraient être pris en compte dans les travaux menés dans le cadre de l'ONU pour élaborer un instrument contraignant sur les obligations des entreprises en matière de droits de l'homme.

2.2.1. Conclusion et champ d'application de l'Accord

Immédiatement après l'effondrement du Rana Plaza, les fédérations syndicales internationales IndustriALL et UNIGLOBAL, rejointes par 40 marques mondiales de vêtements, ont demandé à l'OIT d'organiser la négociation d'un accord. La Déclaration commune sur la sécurité des bâtiments et la protection contre l'incendie qui en a résulté (qui devait ensuite devenir l'Accord) reposait sur le Plan d'action national tripartite pour la sécurité contre les incendies dans l'industrie du prêt-à-porter au Bangladesh, adopté en 2013 (Diller, 2015, p. 336; Reinecke et Donaghey, 2015, p. 265).

L'Accord fut finalisé le 13 mai 2013⁵. Conclu pour cinq ans, il a finalement été signé par 220 marques et distributeurs, par les deux fédérations syndicales internationales précitées et par huit syndicats bangladais parmi leurs membres. Quatre ONG internationales jouèrent le rôle de témoins (Diller, 2015, p. 336; Reinecke et Donaghey, 2015, p. 274; Accord, 2018). Il prévoyait la conduite d'inspections indépendantes, la mise en œuvre d'actions correctives en cas de risques d'incendie et de danger lié aux bâtiments, la mise en place de mesures de prévention et un système de recours (Diller, 2015, p. 336). Les marques contribuaient au financement des inspections réalisées dans les usines de leurs fournisseurs. Cette participation se faisait au prorata du volume annuel pondéré de leur production de vêtements au Bangladesh, à concurrence d'un certain plafond. En revanche, elles ne participaient pas au financement des mesures correctives. Les fournisseurs s'engageaient à respecter le droit des travailleurs de refuser un travail dangereux ou de présenter des réclamations à cet égard, sans qu'il y ait de représailles. Ils s'engageaient aussi à maintenir la relation d'emploi pendant la mise en œuvre d'actions correctives. L'Accord contenait également des dispositions sur la formation à la sécurité et la participation des travailleurs. Cet instrument a cependant été loin de faire l'unanimité, parce qu'il avait été décidé de ne pas inclure les exportateurs locaux dans le comité de pilotage de peur qu'ils ne mènent une politique d'obstruction. Cette question a d'ailleurs été une pierre d'achoppement lors de la renégociation de l'Accord (Alamgir et Banerjee, 2019, pp. 288 et 291; Blasi et Bair, 2019, p. 18)⁶.

2.2.2. L'accord de transition de 2018 et l'évolution vers le Conseil pour le développement durable du secteur du prêt-à-porter

En juin 2017, plusieurs marques mondiales du secteur de l'habillement et deux fédérations syndicales internationales signèrent un deuxième accord en vue de la reconduction du dispositif destiné à garantir la sécurité des usines bangladaises après l'échéance de l'Accord en mai 2018⁷. Ce deuxième accord, qui

⁵ Disponible à l'adresse <https://bangladesh.wpengine.com/wp-content/uploads/2018/08/2013-Accord.pdf>.

⁶ Voir également <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/bangladesh-agreement-on-fire-building-safety-to-cease-operations-in-country-by-end-of-nov-2018-unless-govt-grants-extension/>.

⁷ Disponible à l'adresse <https://bangladesh.wpengine.com/wp-content/uploads/2018/08/2013-Accord.pdf>.

a pris le nom d'accord de transition de 2018 (2018 Transition Accord), couvrait quelque 80 pour cent des usines visées par le document précédent (Anner, 2018, p. 14). Il devait à l'origine être applicable jusqu'au 31 mai 2021, mais il fut ensuite décidé qu'il serait en vigueur jusqu'en 2023 (Kang, 2019). Ce deuxième accord reprend des éléments figurant dans le premier, rend les comités de sécurité et santé paritaires obligatoires dans toutes les usines, quel que soit leur rang dans la chaîne d'approvisionnement, et renforce les engagements relatifs au respect de la liberté syndicale (Accord, 2019a). Toutefois, alors que les négociations étaient en cours, l'Association des fabricants et exportateurs de vêtements du Bangladesh (BGMEA) décida de s'opposer à la reconduction de l'Accord de 2013. Elle apporta son soutien à une action en justice engagée par un de ses membres, action qui conduisit la Haute Cour à ordonner la suspension de l'Accord en 2018 (Kang, 2019). Après une série d'événements, le comité de pilotage de l'Accord et la BGMEA trouvèrent un compromis qui fut approuvé par le gouvernement, ce qui permit que l'Accord recommence à s'appliquer (Accord, 2019b).

Parallèlement, des discussions s'étaient amorcées pour transformer l'Accord en un mécanisme national comportant deux piliers: une cellule de coordination des mesures correctives, rattachée à la direction de l'inspection des usines et établissements (Department of Inspection for Factories and Establishment – DIFE) du ministère du Travail et de l'Emploi et un conseil pour le développement durable du secteur du prêt-à-porter durable (RMG Sustainability Council ou RSC), organe privé instauré le 31 mai 2020 (Accord, 2017, 2018, 2019b et 2019c). En janvier 2020, il fut convenu entre l'Accord et la BGMEA⁸ que les fonctions d'inspection, de mise en œuvre de mesures correctives, de formation et de résolution des différends relevant de l'Accord seraient confiées au RSC à compter du 1^{er} juin 2020 (Accord, 2020a). Les actifs et le personnel dont l'Accord disposait localement furent transférés au RSC, qui doit cependant fonctionner sur une base volontaire (Accord, 2020a; Paton, 2020).

Même si le RSC offre certaines garanties (Accord, 2019b et 2020b), sa viabilité et sa transparence suscitent le plus grand scepticisme (Clean Clothes Campaign, 2020; Paton, 2020). Sa structure de gouvernance doit inclure des représentants de la BGMEA et de l'association équivalente dans le secteur du tricot, des représentants des marques mondiales, ainsi que des fédérations syndicales internationales et syndicats nationaux, et il doit coopérer avec la DIFE. Il est cependant peu probable que cet organe parviendra à mobiliser le même volume de ressources que celui mobilisé pour financer les inspections en vertu de l'Accord (environ 11 millions de dollars des États-Unis (dollars É.-U.) par an d'après Anner, 2018, p. 3).

Le RSC devra prêter main-forte à la DIFE, en se coordonnant avec le Programme pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur du prêt-à-porter, qui a été mis en place par l'OIT six mois après l'effondrement du Rana Plaza et a abouti au lancement du dispositif Better Work Bangladesh; la deuxième phase du programme doit s'achever en 2023. Better Work Bangladesh repose sur une coopération entre l'OIT et la Société financière internationale

⁸ Voir <https://bangladeshaccord.org/updates/2020/06/01/transition-to-the-rmg-sustainability-council-rsc>.

(SFI), associée de multiples parties prenantes, dont les acteurs tripartites, et a pour but de promouvoir la compétitivité dans le secteur de l'habillement en favorisant le respect des normes internationales du travail et en éliminant les obstacles au financement des mesures correctives (BIT et SFI, 2016; BIT, 2017). Le programme prévoit un soutien pour les inspections, les actions correctives, de même que pour la mise en œuvre de réformes de la réglementation, l'instauration d'une culture de la sécurité et le renforcement des capacités; la question de l'égalité entre hommes et femmes est également prise en compte (BIT, 2017 et 2018). Parallèlement, un nouveau régime national d'assurance accidents, qui donne des droits aux travailleurs, est en cours d'élaboration dans le cadre d'un système de protection sociale viable (BIT, 2018). Enfin, l'OIT pourra s'appuyer sur les commentaires formulés par ses organes de contrôle pour remplir sa mission de conseil auprès de la DIFE.

2.2.3. Résultats obtenus dans le cadre de l'Accord

L'Accord était une initiative transnationale innovante qui mettait l'accent sur la transparence et avait un caractère contraignant, et il a constitué un levier complémentaire pour élargir, en s'appuyant sur les travailleurs et les consommateurs, la gouvernance de la chaîne d'approvisionnement dans le secteur bangladais de la confection (Alamgir et Banerjee, 2019, p. 275; Evans, 2015; Reinecke et Donaghey, 2015, p. 267). Il a permis de fournir des statistiques actualisées sur les actions correctives, les inspections, la formation à la sécurité, les dépôts de plaintes pour défaut de sécurité et les dédommagements accordés (voir par exemple Accord, 2020c), et des rapports trimestriels (voir par exemple Accord, 2020b). La publication des résultats des évaluations de la conformité a encouragé les entreprises donneuses d'ordre à s'approvisionner auprès de fournisseurs respectueux de l'Accord (Blasi et Bair, 2019, p. 37). L'Accord avait pour principaux piliers un système d'inspections indépendantes, des actions correctives, un système de plaintes et de résolution des différends, et des dispositions sur la représentation des travailleurs et la formation.

i) Inspections et actions correctives

En janvier 2020, des milliers d'inspections avaient été réalisées dans plus de 1 600 usines en vertu de l'Accord. Des actions correctives avaient été mises en place dans plus de 90 pour cent des cas, et 400 autres inspections étaient planifiées (Accord, 2020b). Dans une étude indépendante plus ancienne, Anner (2018, p. 1) faisait observer que «le dispositif avait amélioré la sécurité au travail de plus de 2,5 millions de travailleurs du secteur de la confection». Ces chiffres traduisent un vrai progrès. Selon une autre étude portant sur la sécurité et la santé au travail, les usines visées par l'Accord offraient de meilleures conditions de sécurité que celles visées par le Plan d'action tripartite national, souvent situées plus en aval dans la chaîne de valeur (Khan et Wichterich, 2015, pp. 33-36). Dans une étude portant sur 1500 travailleurs du secteur du prêt-à-porter, les auteurs ont constaté que les «actions menées par les entreprises visées [par l'Accord] ont soit permis d'améliorer directement divers aspects des conditions de travail, soit créé un environnement bien plus favorable, qui permet à d'autres initiatives ambitionnant d'améliorer les conditions de travail d'avoir des résultats plus

probants que ceux obtenus dans des entreprises non visées» (Kabeer, Huq et Sulaiman, 2019, p. 29). Il reste cependant un long chemin à parcourir, en particulier dans les entreprises de plus petite taille situées plus en aval dans la chaîne de valeur (Alamgir et Banerjee, 2019; Khan, 2018; Paton, 2020). De surcroît, la crise provoquée par le COVID-19 est synonyme de nouvelles menaces pour la santé et expose les travailleurs du prêt-à-porter qui perdent leur emploi au risque de basculer dans la pauvreté (Clean Clothes Campaign, 2020).

Pour ce qui est des actions correctives qui, selon l'Accord, doivent être menées dans un délai donné, en janvier 2020, sur les 1645 usines inspectées au cours de la période étudiée, 156 avaient reçu l'ordre de fermer et le même nombre avait déménagé (Accord, 2020b). On dénombre par ailleurs au moins 50 évacuations temporaires (Anner, 2018, p. 2). Quant aux usines qui n'ont pas mis en place les mesures de sécurisation imposées, elles ont dû cesser d'approvisionner les marques signataires de l'Accord (Accord, 2019a et 2020a). Ce succès relatif de l'Accord a été attribué au fait qu'il obligeait les «entreprises donneuses d'ordre à modifier leurs décisions d'achat et à manier ainsi la carotte et le bâton pour que les fournisseurs aient un intérêt économique à offrir des conditions de travail décentes» (Blasi et Bair, 2019, p. 6).

Toutefois, pendant la période qui a suivi la signature de l'Accord, les prix payés par les principaux donneurs d'ordre ont diminué (Anner, 2018), ce qui a mis en péril le financement des actions correctives et l'adhésion des fournisseurs à l'Accord. Contraints d'assumer eux-mêmes le coût parfois prohibitif des mesures correctives, les entrepreneurs locaux ont fait valoir qu'ils étaient les principales victimes de la faiblesse des prix proposés par les marques (Alamgir et Banerjee, 2019, p. 290; Khan et Wichterich, 2015, pp. 23-25), et les retards de paiement n'ont fait qu'aggraver la situation (Human Rights Watch, 2019). En juillet 2015, la Société financière internationale a ouvert une ligne de crédit ciblant le financement de travaux de sécurisation dans les usines de confection. Si cette mesure et des initiatives similaires prises par d'autres institutions ont permis de dégager des ressources financières, une étude menée conjointement par le BIT et la SFI a recensé diverses difficultés, parmi lesquelles le niveau élevé des taux d'intérêt, le manque de connaissances financières et l'existence de goulets d'étranglement au niveau des consommations intermédiaires nécessaires aux travaux de sécurisation (BIT et SFI, 2016). À cela s'ajoute maintenant le marasme économique provoqué par la pandémie de COVID-19. Les fabricants ne pourront pas se permettre d'entreprendre des travaux de sécurisation d'ampleur sans un changement de pratiques en matière d'achat et de prix (Accord, 2018; Human Rights Watch, 2019).

ii) Dépôt de plaintes et règlement des différends

À ce jour, la plupart des plaintes déposées en vertu de l'Accord concernent les risques d'incendie, les dangers liés à la structure des bâtiments et aux systèmes électriques, les risques pour la santé (dont ceux liés à la durée du travail) et la violence sur le lieu de travail (Accord, 2019a, 2020b et 2020c). Accessoirement, le dispositif de dépôt de plaintes a conduit à la réintégration de certains travailleurs licenciés abusivement et a permis le recouvrement de salaires impayés (Anner, 2018; Donaghey et Reinecke, 2018, p. 33).

Le mécanisme de résolution des différends instauré par l'Accord s'est révélé particulièrement important du point de vue du droit transnational. Si un différend n'est pas tranché par le comité de pilotage dans les vingt et un jours suivant le dépôt d'une requête, une sentence arbitrale exécutoire dans l'État d'origine de la marque est rendue par un mécanisme d'arbitrage conformément à des règles internationales expressément citées dans l'Accord (paragraphe 5 de l'Accord de 2013). En 2016 et 2017, les fédérations syndicales internationales ont saisi la Cour permanente d'arbitrage (CPA), soutenant que deux entreprises n'avaient pas exigé de leurs fournisseurs qu'ils sécurisent leurs installations dans le délai imparti et n'avaient pas négocié des conditions commerciales de nature à permettre auxdits fournisseurs de s'acquitter de leur obligation. La CPA a rejeté les exceptions d'irrecevabilité soulevées par les entreprises défenderesses, confirmant les obligations imposées par l'Accord et les mécanismes d'exécution prévus par celui-ci⁹. Elle n'a pas statué sur le fond parce que, dans les deux affaires, les parties ont transigé (voir Pietrogiovanni, 2018, pp. 274-275). Dans l'une des affaires, un accord de règlement de 2,3 millions de dollars É.-U. a été conclu avec une marque de vêtements mondiale (Anner, 2018, p. 14). Bien que les entreprises restent anonymes, il semble que la menace de l'arbitrage ait conduit à régler plusieurs différends dans le cadre de l'Accord (Blasi et Bair, 2019, p. 35). Toutefois, le mécanisme expérimental de règlement des différends prévu par l'Accord a pâti de divers problèmes, tels que des retards, le coût ou la complexité des procédures, problèmes qui ont été pris en compte lors de l'adoption des clauses d'arbitrage types pour le règlement des différends survenant dans le cadre d'accords contraignants impliquant les marques (clauses d'arbitrage types)¹⁰.

iii) Formation et expression des travailleurs

En 2019, 1 200 comités de sécurité et de santé au travail avaient reçu une formation à la sécurité et à la santé, ce qui signifie que 1,8 million de travailleurs en avaient bénéficié (Accord, 2019a). La constatation ayant été faite que les femmes avaient moins de connaissances en matière de sécurité et étaient plus réticentes que les hommes à déposer des plaintes, la formation à la sécurité et à la santé a été réformée (Alliance, 2014; Donaghey et Reinecke, 2018, p. 32). L'expérience acquise à travers les comités de sécurité et de santé au travail a contribué à renforcer la participation des travailleurs (Kabeer, Huq et Sulaiman, 2019; Rahman et Moazzem, 2017). L'Accord a été salué pour son approche, axée sur la démocratie sociale (Donaghey et Reinecke, 2018), puisqu'il repose sur un «partenariat entre travailleurs et entreprises» (Accord, 2018). Il existe cependant sur ce point des divergences de vues entre les acteurs mondiaux et certains acteurs locaux, plusieurs petites organisations de travailleurs et ONG ayant l'impression d'être marginalisées (Alamgir et Banerjee, 2019; Chowdhury, 2017). Quoi qu'il en soit, il y a peu de chances pour que les progrès permis par l'Accord soient consolidés par le nouveau mécanisme national si le respect de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective n'est pas durablement inscrit dans la loi, dans

⁹ «Procedural Order no. 2 – PCA Case no. 2016–36 and PCA Case no. 2016–37, 4 September 2017», *International Labor Rights Case Law*, vol. 4, n° 2-3, pp. 246-270.

¹⁰ Ces clauses sont disponibles à l'adresse https://cleanclothes.org/file-repository/arbprojfinaldraft_june-17-2020-1.pdf/view.

la pratique et dans les comportements (BIT, 2016a, pp. 13-14). Associer négociation collective et action collective des marques pourrait peut-être constituer une piste prometteuse (Human Rights Watch, 2019, pp. 29-30).

2.3. L'Alliance pour la sécurité des travailleurs au Bangladesh

À l'Accord est venue s'ajouter une autre initiative transnationale, d'origine nord-américaine: l'Alliance pour la sécurité des travailleurs au Bangladesh¹¹. Contrairement à l'Accord, elle n'impliquait que les entreprises, n'avait aucun caractère contraignant et ne prévoyait pas de garanties en matière d'emploi (Aizawa et Triparthi, 2015, p. 146). Elle consistait en un accord conclu pour cinq ans par 27 distributeurs (29 par la suite), qui s'engageaient à aider les participants à améliorer la sécurité des bâtiments et la prévention des incendies dans 587 usines (Donaghey et Reinecke, 2018, p. 25; Khan et Wichterich, 2015, p. 37). La BGMEA siégeait au sein de l'organe de gouvernance, mais son président a décidé de s'en retirer en 2015.

L'Alliance prévoyait des inspections et une formation à la sécurité financées par les marques, l'octroi de prêts et des mécanismes permettant d'orienter les contributions vers le fonds d'indemnisation (voir la partie 2.4.1 ci-après). Elle a permis la mise en œuvre d'inspections et d'actions correctives, et ses travaux ont aussi contribué à enrichir les connaissances. Elle n'a en revanche guère amélioré les capacités organisationnelles et reposait davantage sur une logique de «bienveillance» des marques que sur l'approche fondée sur la «négociation avec les travailleurs» caractéristique de l'Accord (Donaghey et Reinecke, 2018, p. 30). Pour ce qui est de l'indemnisation des victimes de la catastrophe ou de leurs proches, les entreprises impliquées dans l'Alliance comme celles impliquées dans l'Accord étaient également partie à l'Arrangement (voir la partie 2.4.1 ci-après).

L'Alliance a cessé son activité en décembre 2018. Le relais a été pris par Nirapon, une organisation qui regroupe 23 des marques membres de l'Alliance (Glover, 2019). L'organisation fournit des services d'inspection, de formation et de conseil, mais n'est habilitée ni à noter les usines ni à leur imposer de mener des actions correctives ou de suspendre leur activité. En décembre 2019, elle a été déboutée de l'appel qu'elle avait interjeté contre une décision interdisant les inspections pendant six mois (*ibid.*). D'une certaine manière, l'Alliance, qui était une initiative moins ambitieuse que l'Accord, a ouvert la voie à la création du successeur de l'Accord, le RSC, au sein duquel les entreprises occupent une plus grande place.

2.4. L'Arrangement et le fonds d'indemnisation

2.4.1. L'Arrangement

À la suite du drame du Rana Plaza, les proches des victimes et les nombreux travailleurs blessés dans l'accident cherchèrent à obtenir réparation des préjudices qu'ils avaient subis. Or il n'existait au Bangladesh aucun mécanisme susceptible

¹¹ Le texte de l'accord entre les membres est disponible à l'adresse <http://www.bangladeshworkersafety.org/files/Alliance-Member-Agreement-FINAL.pdf> et le texte du règlement de l'Alliance à l'adresse <http://www.bangladeshworkersafety.org/files/Alliance-Bylaws-FINAL.pdf>.

de réellement indemniser les proches des travailleurs décédés et les rescapés qui avaient besoin d'une prise en charge médicale de longue durée (BIT, 2015). Les sommes versées sous la forme d'un capital auraient été beaucoup trop faibles et auraient été inférieures aux normes minimales (BIT, 2018; voir également Prentice, 2019). À l'évidence, il n'existait pas de dispositif permettant une véritable réparation du préjudice – c'est précisément ce type de lacune que l'instrument en cours d'élaboration sous l'égide de l'ONU est censé combler (voir la section 3).

En septembre 2013, la Clean Clothes Campaign et la fédération syndicale internationale IndustriALL portèrent ce problème devant l'OIT, qui organisa des consultations multipartites. Les représentants des travailleurs proposèrent de créer un régime d'indemnisation doté de 74 millions de dollars É.-U., qui aurait compensé les pertes de salaire durables et versé une indemnité au titre des souffrances endurées (Prentice, 2019). Toutefois, la plupart des multinationales du secteur de l'habillement, qui n'étaient pas les employeurs directs des travailleurs concernés et refusaient toute responsabilité juridique, voulurent écarter les termes «indemnisation» et «droits», préférant parler de dons «caritatifs» à partager entre les victimes (*ibid.*). Un compromis intitulé «protocole d'accord pour l'indemnisation des victimes de l'accident du Rana Plaza et de leur famille» (l'Arrangement) fut conclu le 20 novembre 2013¹² entre le gouvernement du Bangladesh, la BGMEA, la fédération patronale bangladaise, plusieurs marques mondiales ou distributeurs mondiaux, des fédérations syndicales internationales et des syndicats locaux, une ONG locale et une ONG internationale (*ibid.*)¹³. Le texte de l'Arrangement contient des «directives pratiques» dont le but est de permettre aux victimes d'être indemnisées de manière «transparente et équitable» (Arrangement, paragraphe 1 *a*). La mise en œuvre de ces directives fut confiée à un comité – le Comité de coordination du Rana Plaza – au sein duquel toutes les parties prenantes concernées étaient représentées. Comme pour l'Accord, l'OIT avait pour rôle de présider le dispositif de manière neutre et indépendante et de fournir une assistance technique sur demande, mais n'était pas directement responsable de l'exécution (par. 5).

Le Comité devait traiter les demandes d'indemnisation selon une «méthode uniforme», «conforme» aux normes de l'OIT (par. 1 des directives pratiques), en particulier à la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964, quand bien même le Bangladesh ne l'avait pas ratifiée. Le Comité définit des règles de calcul et de répartition des indemnités, institua une administration spécialisée dans l'instruction des demandes d'indemnisation et chargea des ONG locales de fournir des conseils et une assistance aux victimes avant le dépôt des demandes. Un travailleur souffrant de séquelles définitives à la suite de la catastrophe devait percevoir à vie une pension mensuelle égale à 60 pour cent du salaire en vigueur en octobre 2013 (c'est-à-dire intégrant la revalorisation salariale appliquée après la catastrophe), pondérée par un pourcentage reflétant son degré d'invalidité. Une formule fut aussi établie pour calculer le capital à verser aux proches de

¹² Texte disponible à l'adresse https://ranaplaza-arrangement.org/MOU_Practical_Arrangement_FINAL-RanaPlaza-c34d165e591e40d43a603e95ac2b38e9.pdf.

¹³ Voir <https://ranaplaza-arrangement.org>.

travailleurs décédés, capital dont le montant dépendait du nombre de personnes à indemniser au titre d'une même demande et des dispositions applicables du droit bangladais (Prentice, 2019). Tous les calculs étaient effectués avec l'aide de spécialistes actuariels.

Les formules retenues pour calculer les indemnités étaient donc le fruit d'un compromis atteint avec l'aide d'experts et tenant compte d'une norme internationale du travail. Le dispositif reprenait les principes régissant les régimes nationaux d'indemnisation des accidents du travail créés au début du XX^e siècle en remplacement du régime de réparation en vertu du droit de la responsabilité sans faute, en ce sens que les victimes acceptaient que l'indemnisation perçue soit définitive et exclusive¹⁴. En outre, les victimes qui avaient subi des blessures ou des traumatismes trop graves pour retravailler dans le secteur de la confection bénéficièrent d'une formation, d'un accompagnement et de soutien médical dans le cadre de l'Arrangement (BIT, 2017, pp. 5, 28, 30 et 31).

2.4.2 Le fonds d'indemnisation des victimes du Rana Plaza

En janvier 2014, à la demande des parties à l'Arrangement, l'OIT a institué le fonds d'indemnisation des victimes du Rana Plaza, un fonds indépendant alimenté par des dons de tiers, principalement collectés par l'intermédiaire de l'Accord et de l'Alliance¹⁵. Des organisations de défense des travailleurs et des groupes représentant la société civile lancèrent des campagnes publiques pour inciter les marques à faire des dons (Blasi et Bair, 2019, p. 28). Les marques internationales du secteur de l'habillement versèrent la majeure partie des sommes recueillies, mais il y eut d'autres contributeurs (quelques gouvernements contribuèrent également). Le fonds ne fut alimenté que lentement, ce qui suscita une certaine déception parmi les candidats à l'indemnisation (Prentice, 2019). Enfin, certaines entreprises versèrent des dons à des ONG hors du cadre du fonds d'indemnisation (Chowdhury, 2017).

Les premières demandes d'indemnisation déposées en vertu de l'Arrangement furent reçues onze mois après l'effondrement du bâtiment. En octobre 2015, le fonds d'indemnisation, géré par l'OIT, avait versé plus de 30 millions de dollars É.-U. à 5 109 bénéficiaires, soit un chiffre sans précédent. À cela s'ajoute une somme de plus de 1 million de dollars É.-U. versée pour financer les dépenses de soins par l'intermédiaire du Fonds pour les soins médicaux destinés aux travailleurs blessés (Trust for Injured Workers' Medical Care), institué en octobre 2016 (et au sein duquel sont représentés le gouvernement, la fédération patronale et les syndicats, qui en assurent la gestion). Les travailleurs qui présentent les handicaps définitifs les plus lourds ont bénéficié d'un accord-cadre conclu avec une ONG locale. Trois membres de la commission d'indemnisation (un membre international et deux membres nationaux) ont calculé le montant

¹⁴ Sans toutefois renoncer à leur droit d'engager une action en dommages et intérêts au titre des souffrances endurées. Des actions de ce type, entre autres, ont été engagées devant les tribunaux du Bangladesh et d'autres pays mais, dans la majorité des cas, leur issue n'est pas encore connue.

¹⁵ Le règlement du fonds est disponible à l'adresse <https://ranaplaza-arrangement.org/trust-fund-terms-conditions-15fe5ed864523fdbb573bc1c9161abf4.pdf>.

de l'indemnité à accorder à chaque demandeur sur la base de l'accord-cadre. Un contrôle du versement des indemnités a permis de vérifier que les sommes versées avaient été utilisées aux fins prévues et d'éviter la fraude. L'Arrangement et le fonds d'indemnisation se conçoivent comme des dispositifs transitoires qui devraient conduire à la mise en place d'un système plus pérenne au niveau national – le régime d'assurance accidents du travail qui continue de faire cruellement défaut (Clean Clothes Campaign, 2020).

2.4.3. Évaluation de l'Arrangement et du fonds d'indemnisation

L'Arrangement est «une initiative novatrice qui a abouti à ce que, pour la première fois, des représentants de tous les maillons de la chaîne d'approvisionnement se réunissent pour s'entendre sur un mécanisme complet et indépendant de compensation de la perte de revenu subie par les familles touchées par la catastrophe du Rana Plaza»¹⁶. Cette description, qui figure dans le texte de l'Arrangement lui-même, est réaliste et le montant total des sommes versées est élevé. La critique selon laquelle le dispositif pourrait n'être qu'un simulacre destiné à faire illusion auprès des consommateurs, des autorités de régulation et des tribunaux et instances d'arbitrage (Salminen, 2018) semble excessive. Elle méconnaît la réalité, à savoir que, si les travailleurs ou leurs proches avaient dû saisir individuellement un tribunal local pour obtenir réparation, ils seraient encore en attente d'une décision et auraient peut-être été ruinés par les frais de justice. Les travailleurs blessés et les familles de ceux qui ont perdu la vie ont été indemnisés relativement rapidement, tous selon le même principe.

Toutefois, envisager l'indemnisation en termes de dons caritatifs a eu pour effet de permettre aux entreprises de continuer à refuser d'assumer la responsabilité des dommages que peuvent causer leurs activités. Quoi qu'il en soit, la méthode reposant sur les normes internationales du travail mise au point pour indemniser les victimes après la catastrophe peut être appliquée à d'autres situations et l'a été, par exemple pour la création du fonds de gestion des demandes d'indemnisation des victimes de Tazreer et pour la création du mécanisme d'indemnisation des victimes de l'incendie de l'usine Ali Enterprises, au Pakistan (Prentice, 2018). Il n'est donc pas exclu que l'Arrangement et le fonds d'indemnisation aient finalement un impact plus durable que l'Accord, pourtant plus ancré dans le contexte local.

2.5. Évaluation globale des initiatives prises après la catastrophe du Rana Plaza

Au total, l'Accord, l'Alliance, l'Arrangement, le fonds d'indemnisation et le programme Better Work de l'OIT et de la SFI ont eu des résultats: des victimes ont pu être indemnisées ou ont pu bénéficier d'autres mesures rapidement; la sécurité s'est améliorée dans la plupart des usines de confection visées – du point de vue de la structure, du système électrique et de la protection contre l'incendie; les capacités d'inspection locales ont été renforcées; de nombreuses plaintes ont été traitées; des formations ont été assurées et de nouvelles modalités de

¹⁶ Voir à l'adresse <https://ranaplaza-arrangement.org/intro>.

participation ont renforcé le droit d'association des travailleurs. Comme le montrent les ordonnances de procédure de la CPA et les règlements conclus ensuite par les parties, l'Accord est un instrument novateur, créateur d'obligations juridiquement contraignantes qui ont finalement été largement respectées (même si elles ont été contestées, ne sont que temporaires et n'ont pas été appliquées à toutes les entreprises du secteur du prêt-à-porter). Les enseignements tirés de cette expérience ont été exploités pour la rédaction des clauses d'arbitrage types, qui sont aussi inspirées du Règlement d'arbitrage de La Haye en matière d'entreprises et de droits de l'homme adopté en 2019¹⁷ et du Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI) (version révisée en 2013)¹⁸. Le dispositif d'indemnisation mis en place en vertu de l'Arrangement a lui aussi été critiqué, mais l'OIT a su travailler de manière créative avec des partenaires et convaincre des acteurs représentant des intérêts différents de s'asseoir autour d'une même table pour trouver dans le cadre d'une réflexion internationale des solutions concrètes qui ont permis aux rescapés de la catastrophe de percevoir de l'argent. En jouant le rôle d'organisation fédératrice, d'intermédiaire neutre, de gestionnaire et de conseillère après la catastrophe du Rana Plaza, l'OIT a fait la preuve de sa valeur. Néanmoins, avec ses 187 États Membres dont la plupart sont issus du monde en développement, ses ressources ne lui permettent pas de reproduire une réaction d'une telle ampleur partout où cela pourrait se révéler nécessaire.

Parallèlement, les enseignements que ces initiatives ont permis de tirer au sujet de la transparence de la gouvernance, de la conception et du fonctionnement (BIT, 2015) pourraient éclairer les travaux menés actuellement en vue de l'adoption de nouvelles règles internationales relatives à l'accès aux voies de recours (partie 3). En plus d'illustrer le rôle utile que peut jouer l'OIT, les initiatives prises dans la foulée de la catastrophe du Rana Plaza ont montré l'importance de la transparence (par exemple de la publication des évaluations de conformité) et du caractère juridiquement contraignant des obligations (sentences arbitrales). La mise sur pied d'une procédure simplifiée pour gérer les demandes d'indemnisation en s'appuyant sur l'expertise technique et les normes internationales du travail pourrait également être reproduite ailleurs. De même, du point de vue de la représentation et de la participation des travailleurs, les instruments qui seront élaborés à l'avenir devraient accorder de l'importance au respect de la liberté d'association et à la négociation collective et prendre en compte la nécessité de réduire les inégalités entre hommes et femmes.

Les expérimentations et programmes temporaires peuvent avoir valeur de démonstration, mais ils n'influent pas sur les asymétries inhérentes à la chaîne d'approvisionnement. Ils «n'ont guère d'influence sur les pratiques de sous-traitance, de prix et d'achat dans le secteur de l'habillement, pratiques qui constituent la principale cause des conditions de travail déplorables des travailleurs et

¹⁷ Center for International Legal Cooperation: *The Hague rules on business and human rights arbitration*, La Haye, 2019.

¹⁸ Nations Unies: *Règlement de la CNUDCI sur la transparence dans l'arbitrage entre investisseurs et États fondé sur des traités*, Commission des Nations Unies pour le droit commercial international, Résolution 68/109, New York, 2013.

qui ne sont pas visées par ces mécanismes» (Alamgir et Banerjee, 2019, p. 293; voir aussi Berliner et coll., 2015, p. 142). Quand la stratégie des usines continue de reposer exclusivement sur la faiblesse des salaires et la surexploitation des capacités de production, il s'ensuit une durée de travail excessive qui pose des problèmes d'efficacité, de qualité et de sécurité (BIT, 2017, p. 25; BIT, 2016a). Les fournisseurs locaux soutiennent que les politiques de prix des marques mondiales ne leur laissent pas le choix (Human Rights Watch, 2019; Paton, 2020). De fait, il n'est pas souhaitable d'imposer une obligation de réparation au seul niveau du pays de production, car les marques mondiales, les pays importateurs et leurs consommateurs auraient intérêt à ce que la situation ne change pas (Locke, 2013; Human Rights Watch, 2019). L'adoption de règles permettant de renforcer la responsabilité au titre des dommages causés par les activités des entreprises pourrait contribuer à faire évoluer ce paradigme (Bernaz, 2017; Simons, 2014).

3. Projet de traité sur les entreprises et les droits de l'homme

Par sa seule ampleur, le drame du Rana Plaza a indirectement été à l'origine d'évolutions dans d'autres domaines, par exemple de lois nationales¹⁹ ou d'initiatives régionales (voir par exemple Smit et coll., 2020), de résolutions de l'OIT²⁰ et de ce qui est connu sous le nom de «processus d'élaboration du traité de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme». Des centaines d'organisations représentant la société civile sont désormais acquises à l'idée d'adopter un nouveau traité sur les entreprises et les droits de l'homme, et ce projet mérite d'être examiné à la lumière de l'après-Rana Plaza. Quelles leçons de nature à éclairer utilement le processus d'élaboration du traité faut-il retenir des expérimentations menées au Bangladesh?

3.1. Contexte de l'élaboration du projet

En 2011, le Conseil des droits de l'homme de l'ONU a adopté les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (les principes directeurs)²¹. Cet instrument non contraignant repose sur trois piliers: l'État a l'obligation de

¹⁹ Par exemple, l'adoption en France de la loi n° 2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (Cossart, Chaplier et Beau de Lomenie, 2017). Les publications BIT, 2016b, pp. 46-52, et Nations Unies, 2018, pp. 19-24 présentent diverses mesures prises.

²⁰ Voir par exemple, BIT: *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*, Conférence internationale du Travail, 108^e session, Genève, 2019, dont le paragraphe II.D est ainsi libellé: «Des conditions de travail sûres et salubres sont fondamentales au travail décent». La résolution qui accompagne la Déclaration du centenaire «prie le Conseil d'administration d'examiner, dans les meilleurs délais, des propositions visant à inclure la question des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre de l'OIT relatif aux principes et droits fondamentaux au travail». Voir également BIT: *Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016.

²¹ Voir Nations Unies: *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» des Nations Unies (A/HRC/17/31) et Les droits de l'homme et les sociétés transnationales et autres entreprises (A/HRC/RES/17/4)*, Assemblée générale, 63^e session, New York, 2011. Voir également Nations Unies, 2020.

protéger les droits de l'homme; l'entreprise est tenue de les respecter; l'entreprise et l'État ont l'un et l'autre le devoir de permettre aux victimes d'atteintes aux droits de l'homme causées par les entreprises d'accéder à des mesures de réparation (Nations Unies, 2020)²². Les entreprises ont une obligation de diligence raisonnable (voir, en particulier, les principes 15 et 17 à 21) et doivent participer à la mise en œuvre de mesures de réparation lorsque leurs activités ont eu des retombées négatives sur les droits de l'homme ou ont contribué à ces retombées (principe 22). Même s'ils ont été critiqués (voir par exemple Thompson, 2017, p. 57; Trebilcock, 2015, pp. 94-96), les principes directeurs constituent finalement le principal ensemble de règles existant en matière d'entreprises et de droits de l'homme (voir, par exemple, BIT, 2016b; OCDE, 2018)²³. Dans le contexte du travail, si elle est appliquée sérieusement, l'obligation de diligence raisonnable peut impliquer d'importants investissements (Trebilcock, 2015; McCorquodale et coll., 2017; Nations Unies, 2018). Le principe 25 rappelle que les États ont le devoir de garantir un accès à des recours effectifs dans le cadre de leur obligation de protection contre les atteintes aux droits de l'homme, et le principe 26 leur enjoint de réduire les obstacles juridiques, pratiques et autres qui pourraient entraver l'accès aux voies de recours. Bien que les principes 28, 30 et 31 concernent l'accès à des mécanismes de réclamation ne relevant pas de l'État (dont des mécanismes multipartites et autres dispositifs collaboratifs), le guide sur les principes directeurs récemment publié par l'ONU mentionne à peine voire ne mentionne pas les autres voies envisageables pour accéder à des recours effectifs, par exemple les mécanismes résultant de conventions collectives, les procédures d'arbitrage des conflits du travail ou les accords-cadres internationaux (et il est encore moins question des expérimentations menées après le drame du Rana Plaza)²⁴. A contrario, la résolution de l'OIT concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales de 2016 évoque ces mécanismes et invite à examiner quelles mesures, initiatives ou normes sont nécessaires pour promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement (par. 11, 17, 18 et 23 c).

Plusieurs pays en développement, mécontents du caractère facultatif des principes directeurs, se sont mobilisés pour que soit adoptée la Résolution 26/9

²² Les dimensions des principes directeurs portant sur les droits des travailleurs correspondent en réalité à des renvois à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) et à deux pactes adoptés en 1966 par les Nations Unies, en particulier à l'article 7 du Pacte international des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, qui garantit «la sécurité et l'hygiène au travail». Voir également *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*, E/C.12/GC/24, New York, 2017.

²³ Voir BIT: *Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, 2016, précité à la note 20.

²⁴ Le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme a invité les États à garantir «l'accès à des tribunaux nationaux du travail ayant compétence pour se prononcer sur les retombées des activités des entreprises sur les droits de l'homme» (Nations Unies, 2014, p. 29; voir également Nations Unies, 2017a, p. 24), mais cette phrase a disparu de la version finale du guide sur les plans d'action nationaux adoptés en vertu des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Nations Unies, 2016). En tout état de cause, comment ces tribunaux seraient-ils en mesure de trancher des litiges de droit contractuel commercial ou de droit de la responsabilité résultant d'une catastrophe industrielle?

de 2014, qui, cette même année, a chargé le groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée (le groupe de travail) d'élaborer «un instrument international juridiquement contraignant sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme»²⁵. Emmenés par l'Équateur, les partisans de l'élaboration d'un traité ont dû affronter l'opposition de nombreux gouvernements et des milieux d'affaires (Deva et Bilchitz, 2017). En juillet 2018, la présidence du groupe de travail a publié une première mouture du futur instrument juridiquement contraignant, examinée par les membres du groupe de travail en 2018 et 2019²⁶. La première série de propositions tentait d'imposer des obligations juridiques directes aux entreprises (Nations Unies, 2017b), mais ces propositions ont ensuite été abandonnées. Les versions plus récentes ont pour effet de transformer bon nombre d'éléments non contraignants des principes directeurs en obligations imposées aux États qui ratifieront l'instrument. Même si les pays sont plus nombreux qu'au départ à participer aux négociations, certains d'entre eux continuent de s'opposer à transformer des règles facultatives en un instrument contraignant.

3.2. Contenu du projet d'instrument

En juillet 2019, la présidence du Groupe de travail a publié une version révisée du futur «instrument juridiquement contraignant pour régler, dans le cadre du droit international des droits de l'homme, les activités des sociétés transnationales et autres entreprises»²⁷, qui a été examinée en octobre 2019. Le 6 août 2020, la présidence a publié une nouvelle version pour examen par le groupe de travail en octobre 2020²⁸. S'il était adopté et mis en œuvre (la prudence est de mise), ce traité changerait réellement la donne en ce qui concerne la responsabilité au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales. Sans entrer dans les détails, nous allons maintenant examiner celles des dispositions de la dernière version qui sont les plus pertinentes dans le contexte de l'après-Rana Plaza.

3.2.1. Objet, champ d'application et définitions

L'instrument a pour objet de faire obligation aux États de respecter, protéger et promouvoir les droits de l'homme dans le cadre des activités des entreprises (art. 2 du projet de texte), notamment d'empêcher qu'il leur soit porté atteinte (art. 6), de garantir aux victimes un accès effectif à la justice et à des recours (art. 4 et 7 principalement) et de faciliter et de renforcer l'entraide judiciaire et

²⁵ Nations Unies: *Élaboration d'un instrument international juridiquement contraignant sur les sociétés transnationales et autres entreprises et les droits de l'homme*, Assemblée générale, 26^e session, A/HRC/RES/26/9, New York, NY, 2014.

²⁶ Pour avoir un aperçu des diverses négociations, voir les résumés des rapporteurs et les rapports publiés dans *Business and Human Rights Journal*. Pour un exemple récent de ces rapports, voir Methven O'Brien, 2020.

²⁷ Disponible à l'adresse https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/OEIGWG_RevisedDraft_LBI.pdf.

²⁸ Disponible à l'adresse https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG_Chair-Rapporteur_second_revised_draft_LBI_on_TNCs_and_OBEs_with_respect_to_Human_Rights.pdf.

la coopération internationale (art. 12 et 13). Le champ d'application du futur instrument est vaste: il couvre un large éventail de droits de l'homme et toutes les activités des entreprises (art. 3)²⁹. Ce vaste champ d'application est annoncé par une série de définitions (art. 1), notamment une définition de la «relation d'affaires» (art. 1, par. 5)³⁰. Selon cette approche, l'instrument régit principalement la responsabilité dans les chaînes de valeur du point de vue des droits de l'homme – et non plus selon la logique du droit des affaires, ce qui traduit un changement de paradigme, surtout dans le secteur du prêt-à-porter. Cependant, la toute dernière mouture du traité se rapproche des principes directeurs en ce qu'elle permet aux lois nationales de prévoir que l'ampleur des moyens que les entreprises emploient pour s'acquitter de leurs obligations peut varier «en fonction de leur taille, de leur secteur, du contexte dans lequel elles évoluent et de la gravité de l'impact de leurs activités sur les droits de l'homme» (art. 3, par. 2; voir également art. 6, par. 2). Peut-être cette disposition atténuera-t-elle l'opposition aux propositions.

3.2.2. Diligence raisonnable et prévention

La mise en place d'une réglementation effective des activités des entreprises et l'obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme sont au centre des dispositions sur la prévention (art. 6). La diligence raisonnable que doivent exercer les entreprises en matière de repérage et d'évaluation, de prévention, d'atténuation, de suivi et de communication s'applique expressément aux atteintes aux droits de l'homme (le terme «violations» qui se trouvait dans la version de juillet 2019 a été supprimé) qui peuvent résulter des relations d'affaires (art. 6, par. 2). Le projet de traité prévoit entre autres mesures des évaluations régulières de l'incidence des activités des entreprises sur les droits de l'homme, la prise en compte de la question de l'égalité entre hommes et femmes à toutes les étapes de la procédure de diligence raisonnable, l'inclusion d'une obligation de diligence raisonnable dans les contrats et l'obligation de communiquer des données non financières, notamment sur les politiques, les risques, les résultats et les indicateurs concernant les droits des travailleurs tout au long des activités d'une entreprise, y compris dans le cadre de leurs relations d'affaires (art. 6, par. 3 *a*), *b*), *e*) et *f*)), entre autres.

3.2.3. Recours et redressement

i) Droits des victimes, accès à la justice et à réparation

L'article 4 du projet énonce les droits des victimes, tandis que l'article 5 est consacré à la protection des victimes lorsqu'elles demandent réparation; et l'article 7, à l'accès aux recours. Les victimes ont notamment le droit d'accéder de manière

²⁹ Un long préambule cite, entre autres, les huit conventions fondamentales de l'OIT et la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement au travail, adoptée en 2019.

³⁰ Cette relation s'entend de «toute relation entre des personnes morales ou physiques convenant de conduire des activités, entre autres par l'intermédiaire de sociétés affiliées, de filiales, d'agents, de fournisseurs, de tout type de partenariat ou d'association d'affaires, de coentreprise, d'entité dont la personne a la propriété effective ou de tout autre type de structure ou de relation contractuelle prévue par le droit interne de l'État, y compris des activités menées par voie électronique» (art. 1, par. 4).

équitable, adéquate, rapide et non discriminatoire à la justice et à un recours effectif (art. 4, par. 2 c)), et le droit d'engager une action judiciaire ou extrajudiciaire, y compris une action collective (art. 4, par. 2 d)). Les formes de réparation citées sont «la restitution, la compensation, la réhabilitation, la satisfaction [et] les garanties de non-répétition» (art. 4, par. 2 c)). Ces formes de réparation correspondent précisément à ce que demandaient les victimes du Rana Plaza et, dans une certaine mesure, à ce qu'elles ont obtenu dans le cadre de l'Arrangement ou de l'Accord.

ii) Responsabilité juridique

S'agissant de la responsabilité juridique au titre des violations des droits de l'homme et atteintes à ces droits commises dans le cadre des activités des entreprises (art. 8), les États doivent adopter des mesures pour que leur pays «garantisse que les victimes d'atteintes aux droits de l'homme résultant des activités des entreprises aient accès à des mesures de réparation adéquates, rapides, effectives et favorables à l'égalité de genre» (art. 8, par. 5). Les États doivent veiller à ce que la responsabilité de toute personne physique ou morale exploitant une entreprise puisse être engagée en cas de:

manquement à empêcher une autre personne physique ou morale avec laquelle elle entretient une relation d'affaires de commettre ou de contribuer à commettre des atteintes aux droits de l'homme, dès lors qu'elle détient ou contrôle en droit ou en fait la personne ou l'activité qui a commis ou a contribué à commettre lesdites atteintes ou qu'elle aurait dû prévoir qu'il existait un risque d'atteintes aux droits de l'homme dans le cadre de ses activités, y compris de ses activités transnationales, ou de ses relations d'affaires, et n'a pas mis en place les mesures adéquates pour empêcher ce risque de se réaliser» (art. 8, par. 7).

Cette proposition ambitieuse demeure controversée et pourrait entraîner un changement dans les pratiques contractuelles et les pratiques de prix (voir, par exemple, OCDE, 2018; Human Rights Watch, 2019). Elle prévoit également qu'il appartient aux tribunaux de statuer sur la responsabilité après avoir examiné si l'entreprise respecte les «normes de diligence raisonnable applicables en matière de droits de l'homme», mais que l'exercice d'une diligence raisonnable n'exonère pas automatiquement une personne morale ou physique de sa responsabilité (art. 8, par. 8). Elle prévoit aussi une possibilité de renversement de la charge de la preuve «conformément aux exigences de l'État de droit (art. 7, par. 6).

iii) Aspects financiers et assistance financière

Dans certains pays, un tribunal peut condamner la partie demanderesse déboutée à rembourser les dépens à l'autre partie³¹, ce qui peut fortement dissuader les victimes d'engager une action en réparation. Le projet de juillet 2019 interdisait cette pratique, de même que celle consistant à subordonner l'ouverture d'une procédure au versement d'une caution (art. 4, par. 12 et 13), ce que la dernière version ne fait pas. L'instrument prévoit un fonds international pour les

³¹ Voir, par exemple, l'arrêt par lequel la Cour suprême de l'Ontario, au Canada, a condamné des victimes de la catastrophe du Rana Plaza à verser environ 2 millions de dollars à l'entreprise défenderesse après avoir fait droit à l'action en irrecevabilité engagée par celle-ci; *Das c. George Weston Ltd.* (2017) ONSC 5583.

victimes mais ne donne pas de précisions (art. 13, par. 2 e), et 15, par. 7). Il reste à savoir comment un fonds international de portée générale pourrait renforcer la responsabilité de telle ou telle entreprise dans un secteur qui, tel celui du prêt-à-porter, n'est pas dangereux par nature. Les articles 12 et 13 promeuvent l'entraide judiciaire et la coopération internationale. Ces mesures auraient été utiles pour certains des plaignants du Rana Plaza.

iv) Responsabilité pénale

Le texte contient également des dispositions relatives à la responsabilité pénale (art. 8, par. 9 à 11). L'article 6 de la version de juillet 2019 faisait figurer dans la liste des infractions pénales le travail forcé tel que défini par la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, sans toutefois citer le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé (qui évoque les recours appropriés), et l'utilisation d'enfants soldats telle que définie dans la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Dans la dernière version, ces instruments ne sont plus cités. Toutefois, ces actes, de même que les agissements consistant à dénier le droit à la liberté d'association ou les actes de discrimination de nature pénale, pourraient entrer dans le champ des «conventions fondamentales de l'OIT» mentionnées à l'article 3, paragraphe 3.

3.2.4. Surmonter les obstacles

Le projet de traité contient également des dispositions sur la question de la compétence à statuer sur les plaintes, sur le délai de prescription des actions au civil et sur le choix du droit applicable (art. 9, 10, par. 2, et 11) – questions qui ont précisément constitué des obstacles lors des procès contre les chaînes d'approvisionnement engagés dans divers pays après la catastrophe du Rana Plaza. Le projet d'instrument définit le for compétent (art. 9) et empêche les tribunaux de se déclarer incompétents en invoquant la règle du *forum non conveniens* (art. 9, par. 3), ce que certains États risquent d'avoir des difficultés à accepter.

De plus, les États doivent prévoir des «mécanismes efficaces pour l'exécution des mesures de réparation des atteintes aux droits de l'homme, notamment pour une exécution rapide des décisions ou sentences nationales ou étrangères, conformément au présent [instrument juridiquement contraignant], au droit national et aux obligations juridiques internationales» (art. 7, par. 7). Le texte contient en outre des dispositions sur la reconnaissance et l'exécution des jugements (art. 12, par. 8 et 9). Si ces articles, tout comme ceux sur la responsabilité juridique, étaient adoptés, il serait plus facile aux victimes de drames survenant sur le lieu de travail de demander réparation et de faire exécuter les jugements. Cependant, l'article relatif à la conformité aux principes et instruments du droit international (art. 14) contient des dispositions sur l'intégrité territoriale et la non-intervention dans les affaires d'autres États, dispositions qui pourraient affaiblir l'impact global du traité. Pour éviter cet écueil, il faudrait réserver plus de place aux mécanismes alternatifs de résolution des différends, telles les procédures simplifiées d'arbitrage extrajudiciaire (par exemple les clauses d'arbitrage types), qui pourraient en outre présenter l'intérêt d'être moins onéreux que les procédures judiciaires.

3.2.5. Mécanismes institutionnels

Un comité d'experts en droits de l'homme – instance classique – et une conférence des États parties figurent parmi les mécanismes institutionnels proposés dans le projet d'instrument (art. 15, par. 1 à 6). Par ailleurs, l'instrument permet qu'un État accepte de considérer comme obligatoire le recours à la Cour internationale de justice ou à un autre mécanisme d'arbitrage désigné d'un commun accord entre les parties (art. 18). À ce propos, il pourrait être envisagé que l'OIT participe à l'établissement d'une liste d'arbitres compétents pour trancher des litiges liés au travail au plan international (voir Blasi et Bair, 2019, p. 36) ou que le comité d'experts puisse si nécessaire soumettre un litige aux organes de contrôle de l'OIT avec l'accord de celle-ci.

3.3. Projet de protocole facultatif

Le traité pourra être complété par des protocoles (art. 17). En septembre 2018, le Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée a proposé un protocole facultatif au projet de traité³². En vertu de ce protocole, un État serait contraint de désigner ou d'établir un mécanisme national de mise en œuvre pour favoriser le respect, le suivi et l'application du nouveau traité. Ce protocole facultatif investirait le comité institué en vertu du traité du pouvoir d'examiner les communications individuelles ou collectives signalant des violations présumées (art. 8 à 12 du protocole facultatif).

3.4. Quelle est la valeur ajoutée du projet de traité et de protocole?

Les partisans du traité voient en lui un instrument complémentaire, qui vient en plus d'une définition plus juste et plus nuancée des relations entre entreprises et droits de l'homme et de la mise en œuvre d'une vraie protection et de vrais recours pour les victimes (Baxi, 2016; Deva et Bilchitz, 2017). Le traité renforcerait probablement le devoir des États de protéger les droits de l'homme et leur imposerait une obligation d'entraide judiciaire pour garantir l'accès des victimes à des recours effectifs (De Schutter, 2016, pp. 44-55 et 63-66). Même si les conventions internationales du travail prévoient des mesures pour que ces obligations prennent effet (Nations Unies, 2015), certaines d'entre elles sont silencieuses ou vagues en ce qui concerne les recours à la disposition des victimes. De ce point de vue, entre autres, le projet de traité pourrait apporter une valeur ajoutée. Toutefois, certains détracteurs de ce type d'instrument juridiquement contraignant rappellent que l'impact des principes directeurs était précisément dû à leur caractère non contraignant et craignent qu'un traité de ce type «n'affaiblisse les garanties existantes et ne les empêche d'évoluer spontanément» (Černič et Carrillo-Santarelli, 2018, p. 299). D'autres considèrent que le changement est tout simplement trop lent. Le processus d'élaboration de l'instrument contraignant pourrait aider à identifier les obstacles à l'accès effectif aux voies de recours et à y remédier.

³² Disponible à l'adresse <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session4/ZeroDraftOPLegally.PDF>.

Toutefois, le projet de traité comme le projet de protocole laissent beaucoup de questions juridiques sans réponse. Quelle relation ces instruments entretiennent-ils avec la Convention du 2 juillet 2019 sur la reconnaissance et l'exécution des jugements étrangers en matière civile ou commerciale adoptée en 2019³³ et avec la Convention de 1980 tendant à faciliter l'accès international à la justice³⁴? De manière générale, le processus de rédaction du traité ne traduit pas une connaissance suffisante des autres obligations juridiques internationales telles que celles qui viennent d'être citées. Ainsi, l'article 14, paragraphe 5 *b*), dispose que tout nouvel accord sur le commerce et l'investissement doit être «compatible avec les obligations en matière de droits de l'homme souscrites par les États parties» en vertu du nouveau traité. Il reste toutefois à savoir comment cette disposition s'articule avec la règle générale du droit international voulant que, lorsque des traités successifs portent sur la même matière, les traités postérieurs l'emportent³⁵.

L'instrument proposé a besoin d'être peaufiné sur le plan juridique. Il faut également que les mécanismes alternatifs de règlement des différends qui existent dans le domaine du travail fassent l'objet d'une étude plus approfondie et que les instruments et mécanismes de l'OIT soient mieux reconnus (comme dans Nations Unies, 2015 et 2016). Il faudrait aussi que les rédacteurs se montrent plus imaginatifs en ce qui concerne le suivi prévu par les nouveaux instruments potentiels, par exemple en établissant des liens avec les organes de l'OIT lorsque des conventions ratifiées ou des principes de l'OIT sont impliqués. Enfin, il serait bon d'exploiter les enseignements relatifs à la gouvernance qui peuvent être tirés des expérimentations menées après le drame du Rana Plaza, en d'autres termes de renforcer les dispositions sur la prévention, la résolution des différends et les recours.

En tout état de cause, le processus du traité est inévitablement l'otage d'un modèle centré sur l'État, depuis son adoption jusqu'à sa ratification. Il en découle deux obstacles. Premièrement, même si la société civile exerce une pression considérable dans le contexte de l'ONU, ce sont les États qui décident. Deuxièmement, on peut se demander si des pays qui ne respectent pas les instruments existants relatifs aux droits des travailleurs et autres droits de l'homme se comporteraient mieux en vertu d'un nouvel instrument qui prévoit une obligation de réparation en cas de violation de ces droits. Le traité proposé ne s'attaque pas frontalement à ce qui constitue le talon d'Achille du droit du travail transnational, à savoir que la résolution de problèmes dont la cause est mondiale est systématiquement renvoyée à l'échelon national (voir Blackett, 2019; Pekdemir,

³³ Disponible à l'adresse <https://www.hcch.net/fr/instruments/conventions/full-text/?cid=137>. Cette convention, adoptée à l'unanimité le 2 juillet 2019 par la Conférence de La Haye de droit international privé, complèterait dès son entrée en vigueur la Convention du 30 juin 2005 sur les accords d'élection de for et, dans une certaine mesure, la Convention pour la reconnaissance et l'exécution des sentences arbitrales étrangères de 1958. À noter que l'Accord citait la convention de 1958.

³⁴ Disponible à l'adresse <https://www.hcch.net/fr/instruments/conventions/full-text/?cid=91>.

³⁵ L'article 30 de la Convention de Vienne de 1969 sur le droit des traités (désormais mentionné à l'article 14, paragraphe 4, du projet de texte, qui porte sur l'immunité des États) précise la manière dont il convient d'appliquer des traités successifs portant sur la même matière.

Glasbergen et Cörvers, 2015). L'application du projet de traité dépend en effet en grande partie de la législation nationale.

Il n'en reste pas moins que ce nouvel instrument exercerait sur les entreprises une pression supplémentaire afin qu'elles remplissent sérieusement leur devoir de diligence en matière de droits de l'homme pour prévenir des atteintes aux droits et en être comptables si elles ne parviennent pas à les prévenir. Même s'il n'est pas ratifié, le traité aurait au moins le mérite de constituer une arme pour ceux qui se battent pour l'adoption de mesures visant à renforcer la justice sociale dans les chaînes de valeur mondiales (voir, par exemple, Anner, Bair et Blasi, 2013; Bernaz, 2017; Hyde, 2016; Simons, 2014). En outre, il pourrait donner un élan à d'autres stratégies, consistant par exemple à exiger que le budget des entreprises comporte des provisions pour coûts de nettoyage ou pour dépenses médicales en prévision d'éventuels dommages environnementaux et sociaux causés par leurs activités (BIT, 2019, p. 53). À l'instar de l'Accord, cette stratégie associerait des mécanismes du marché et des obligations juridiques imposant aux entreprises de faire preuve de transparence et de rendre des comptes.

4. Conclusion

La valeur produite par la chaîne d'approvisionnement du prêt-à-porter est essentiellement captée par les marques et les distributeurs, la part qui revient aux fournisseurs étant faible et celle que reçoivent les travailleurs plus modique encore (Human Rights Watch, 2019; Alamgir et Banerjee, 2019; Lund-Thomsen et Lindgreen, 2014). Le paradoxe fondamental des chaînes de valeur mondiales est toujours le même: il existe «une forte intégration entre les fabricants et les marques ou distributeurs qui se procurent leurs produits auprès de ces fournisseurs situés à l'autre bout du monde, couplée à un régime juridique qui exonère ceux qui commandent les différents maillons de la chaîne de la responsabilité morale et économique qu'assument les dirigeants officiels d'entreprises verticalement intégrées» (Lichtenstein, 2017, p. 330; voir également Bernaz, 2017; Martin, 2018). De surcroît, les restrictions liées au COVID-19 ayant entraîné la fermeture de leurs points de vente, nombre d'acheteurs ont annulé les contrats qui les liaient à leurs fournisseurs, ce qui est une nouvelle manifestation de l'instabilité du secteur du prêt-à-porter et de la fragilité d'une économie et de travailleurs qui en dépendent. Même si les expérimentations menées après la catastrophe du Rana Plaza n'étaient pas conçues pour s'attaquer directement à ces problèmes, elles ouvrent la voie à une réflexion plus approfondie sur la manière dont il pourrait être envisagé de construire les chaînes de valeur mondiales pour qu'elles soient plus équitables et plus durables. Une fois de plus, l'OIT rassemble les principaux acteurs concernés afin de trouver une solution pour que le secteur bangladais du prêt-à-porter sorte de la crise qu'il connaît. De manière générale, il faut redéfinir ce qui constitue «la norme» (Nations Unies, 2020).

L'Accord, l'Alliance et l'Arrangement et son fonds d'indemnisation permettent de tirer des leçons sur ce qui pourrait entrer en ligne de compte dans la définition de futures stratégies, du niveau local au niveau transnational. Ces initiatives ont permis de faire progresser le droit transnational du travail parce qu'elles l'ont amené sur un terrain nouveau pour définir des solutions concrètes

immédiates. Elles ont également montré que l'OIT, en coopération avec des partenaires, est capable d'agir rapidement et de manière créative dans le cadre de son mandat, en s'appuyant sur l'approche centrée sur le dialogue qui est sa marque de fabrique, sur la neutralité et sur les normes internationales du travail. À noter que le modèle établi en vertu de l'Arrangement a déjà été reproduit ailleurs. Toutefois, les avancées réalisées sur le front de la sécurité et des capacités d'inspection au Bangladesh pourraient se révéler éphémères si le modèle reposant sur le recours à la sous-traitance et à des prix bas n'évolue pas pour se transformer en modèle du travail décent dans toutes ses dimensions (Blasi et Bair, 2019; Kabeer, Huq et Sulaiman, 2019). La mise en œuvre de l'Accord, en particulier, a montré combien il est important de respecter la liberté d'association pour que s'impose un modèle fondé sur des salaires plus équitables et des pratiques plus sûres.

Quant au processus d'élaboration du traité de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme, il tente de transformer un régime juridique fragmenté qui encourage les entreprises à échapper à leurs responsabilités. Selon toute vraisemblance, si les entreprises deviennent davantage comptables de leurs actes, elles changeront de comportement et respecteront davantage les droits de l'homme, en mobilisant divers moyens (Bernaz, 2017, p. 297; Simons, 2014). Il reste à savoir si le projet de traité et de protocole facultatif de l'ONU contribuera à atteindre ce résultat. Cette initiative a au moins déjà eu le mérite d'apporter un éclairage sur ce qui pourrait être fait pour combler en partie les lacunes juridiques. Les propositions ont besoin d'être affinées sur le plan juridique, et leurs rédacteurs gagneraient à tenir compte des leçons des initiatives novatrices mises en œuvre après la catastrophe du Rana Plaza et de l'expérience des entreprises et des travailleurs en matière de diligence raisonnable. Si le traité devient réalité, il constituera un élément de l'arsenal de mesures qui reste nécessaire pour empêcher la survenue de drames sur le lieu de travail ou, lorsque la prévention échoue, pour garantir aux victimes un accès à la justice et à des recours effectifs.

Références

- Accord (on Fire and Building Safety in Bangladesh). 2020a. «Joint statement Accord–BGMEA: Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh and BGMEA sign agreement on transition to RMG sustainability council», 15 janvier. Disponible à l'adresse <https://bangladeshaccord.org/updates/2020/01/15/joint-statement-accord-bgmea>.
- . 2020b. *Quarterly aggregate report on remediation progress and status of workplace programs at RMG factories covered by the Accord*. Disponible à l'adresse https://bangladesh.wpengine.com/wp-content/uploads/2020/02/Accord_Quarterly_Aggregate_Report_January2020.pdf.
- . 2020c. «Update safety and health complaints», 20 juin. Disponible à l'adresse <https://bangladeshaccord.org/updates/2020/06/20/update-safety-and-health-complaints>.
- . 2019a. *Quarterly aggregate report on remediation progress and status of workplace programs at RMG factories covered by the Accord*. Disponible à l'adresse https://bangladesh.wpengine.com/wp-content/uploads/2019/02/Accord_Quarterly_Aggregate_Report_January_2019.pdf.
- . 2019b. «Accord reaches resolution on continuation of its work in Bangladesh: Accord Bangladesh operations to transition to an industry–labour RMG Sustainability Council», 19 mai. Disponible à l'adresse <https://bangladeshaccord.org/updates/2019/05/19/accord-reaches-resolution-on-continuation-of-its-work-in-bangladesh>.

- 2019c. «Statement on transition discussions with Government of Bangladesh & BGMEA», 14 février. Disponible à l'adresse <https://bangladeshaccord.org/bn/resources/press-and-media-bn/2019/02/14/statement-on-transition-discussions-with-government-of-bangladesh-bgmea>.
- 2018. «Statement issued by the Steering Committee of the Accord», 10 mai. Disponible à l'adresse <https://bangladeshaccord.org/updates/2018/05/10/statement-issued-by-the-steering-committee-of-the-accord>.
- 2017. «Accord continuation beyond May 2018», 26 octobre. Disponible à l'adresse <https://bangladeshaccord.org/updates/2017/10/26/accord-continuation-beyond-may-2018>.
- Ahamad, R.; Islam, R. 2019. «No justice yet for Rana Plaza tragedy», *New Age Bangladesh*, 24 avril. Disponible à l'adresse <http://www.newagebd.net/article/70662/no-justice-yet-for-rana-plaza-tragedy>.
- Aizawa, M.; Triparthi, S. 2015. «Beyond Rana Plaza: Next steps for the global garment industry and Bangladeshi manufacturers», *Business and Human Rights Journal*, vol. 1, n° 1, pp. 145-151.
- Alamgir, F.; Banerjee, S. B. 2019. «Contested compliance regimes in global production networks: Insights from the Bangladesh garment industry», *Human Relations*, vol. 72, n° 2, pp. 272-297.
- Alliance (for Bangladesh Worker Safety). 2014. *Baseline worker survey report*. Disponible à l'adresse <http://www.bangladeshworkersafety.org/files/Alliance%20Baseline%20Worker%20Survey%20Report%20Final.pdf>.
- Alvarez, J. E.; Boisson de Chazournes, L.; Jenks, B.; Maupain, F.; Pellet, A.; de Serpa Soares, M. 2019. «Challenges and prospects of international normative organizations», dans l'ouvrage publié sous la direction de G. P. Politakis, T. Kohiyama et T. Lieby: *ILO100: Law for social justice*, pp. 687-712. Genève, BIT.
- Anner, M. 2018. *Binding power: The sourcing squeeze, workers' rights, and building safety in Bangladesh since Rana Plaza – Research Report*. State College, Penn State College of the Liberal Arts, Centre for Global Workers' Rights.
- ; Bair, J.; Blasi, J. 2013. «Toward joint liability in global supply chains: Addressing the root causes of labor violations in international subcontracting networks», *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 35, n° 1, pp. 1-43.
- Barrett, P.M.; Baumann-Pauly, D.; Gu, A. 2018. *Five years after Rana Plaza: The way forward*. New York, NYU Stern Center for Business and Human Rights.
- Baxi, U. 2016. «Human rights responsibility of multinational corporations, political ecology of injustice: Learning from Bhopal thirty plus?», *Business and Human Rights Journal*, vol. 1, n° 1, pp. 21-40.
- Berliner, D.; Greenleaf, A. R.; Lake, M.; Levi, M.; Noveck, J. 2015. *Labor standards in international supply chains: Aligning rights and incentives*. Cheltenham, Edward Elgar.
- Bernaz, N. 2017. *Business and human rights: History, law and policy – Bridging the accountability gap*. Abingdon, Routledge.
- BIT. 2019. *Travailler pour bâtir un avenir meilleur*, Commission mondiale sur l'avenir du travail. Genève.
- 2018. *Bangladesh move towards employment injury insurance: The legacy of Rana Plaza*. Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/documents/publication/wcms_632364.pdf.
- 2017. *Towards safer working conditions in the Bangladesh ready-made garment sector*. Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—asia/—ro-bangkok/—ilo-dhaka/documents/publication/wcms_614088.pdf.
- 2016a. *Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results*, INWORK Issue Brief No. 10. Genève.
- 2016b. *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, rapport IV, Conférence internationale du Travail, 105^e session, 2016. Genève.
- 2015. *Bangladesh Rana Plaza Compensation Scheme: Technical report on the scheme design and operationalization, and lessons learnt*. Genève.

- ; SFI (Société financière internationale). 2016. *Remediation financing in Bangladesh's ready made garment sector: An overview*. Genève.
- Blackett, A. 2019. «Theorizing emancipatory transnational futures of international labor law», *American Journal of International Law Unbound*, vol. 113, pp. 390-395.
- Blasi, J.; Bair, J. 2019. *An analysis of multiparty bargaining models for global supply chains*, Conditions of Work and Employment Series, No. 105. Genève, BIT.
- Černič, J.L.; Carrillo-Santarelli, N. (dir. de publ.). 2018. *The future of business and human rights: Theoretical and practical considerations for a UN treaty*. Cambridge, Intersentia.
- Chowdhury, R. 2017. «The Rana Plaza disaster and the complicit behavior of elite NGOs», *Organization*, vol. 24, n° 6, pp. 938-949.
- Clean Clothes Campaign. 2020. «Remembering the Rana Plaza workers by continuing the fight for workers' rights during the pandemic», 24 avril. Disponible à l'adresse <https://cleanclothes.org/news/2020/remembering-the-rana-plaza-workers-by-continuing-the-fight-for-workers-rights-during-the-pandemic>.
- Cossart, S.; Chaplier, J.; Beau de Lomenie, T. 2017. «The French law on duty of care: A historic step towards making globalization work for all», *Business and Human Rights Journal*, vol. 2, n° 2, pp. 317-323.
- De Schutter, O. 2016. «Towards a new treaty on business and human rights», *Business and Human Rights Journal*, vol. 1, n° 1, pp. 41-67.
- Deva, S.; Bilchitz, D. (dir. de publ.). 2017. *Building a treaty on business and human rights: Context and contours*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Diller, J.M. 2015. «Pluralism and privatization in transnational labour regulation: Experience of the International Labour Organization», dans l'ouvrage publié sous la direction d'A. Blackett et A. Trebilcock: *Research handbook on transnational labour law*, pp. 329-342. Cheltenham, Edward Elgar.
- Donaghey, J.; Reinecke, J. 2018. «When industrial democracy meets corporate social responsibility: A comparison of the Bangladesh Accord and Alliance as responses to the Rana Plaza disaster», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 56, n° 1, pp. 14-42.
- Doorey, D.J. 2019. «Canada's largest retailer, auditor not negligent in failing to protect workers at Rana Plaza», *International Labor Rights Case Law*, vol. 5, n° 1, pp. 102-107.
- Evans, B.A. 2015. «Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh: An international response to Bangladesh labor conditions», *North Carolina Journal of International Law and Commercial Regulation*, vol. 40, n° 2, pp. 597-627.
- Glover, S. 2019. «Nirapon loses appeal against High Court ban», *Ecotextile News*, 3 décembre. Disponible à l'adresse <https://www.ecotextile.com/2019120325378/materials-production-news/nirapon-loses-appeal-against-high-court-ban.html>.
- Human Rights Watch. 2019. «Paying for a bus ticket and expecting to fly»: *How apparel brand purchasing practices drive labor abuses*. Disponible à l'adresse https://www.hrw.org/sites/default/files/report_pdf/wrd0419_web2.pdf.
- Hyde, A. 2016. «To what duties do global labor rights correlate? Responsibility for labour standards down the production chain», dans l'ouvrage publié sous la direction de Y. Dahan, H. Lerner et F. Milman-Sivan: *Global justice and international labour rights*, pp. 209-236. Cambridge, Cambridge University Press.
- Kabeer, N.; Huq, L.; Sulaiman, M. 2019. *Multi-stakeholder initiatives in Bangladesh after Rana Plaza: Global norms and workers' perspectives*, Garment Supply Chain Governance Discussion Paper Series, No. 01/2019. Berlin, Garment Supply Chain Governance Project.
- Kang, Y. 2019. *Life-course of transnational regulation in Bangladesh: What next for labor governance in the garment supply chain*, document présenté à la huitième conférence annuelle de la section sur la sociologie du développement de l'American Sociological Association, tenue à Notre Dame du 17 au 19 octobre 2019.
- Kessedjian, C.; Cantú Rivera, H. (dir. de publ.). 2020. *Private international law aspects of corporate social responsibility*. Cham, Springer.

- Khan, M. R. I.; Wichterich, C. 2015. *Safety and labour conditions: The Accord and the national tripartite plan of action for the garment industry of Bangladesh*, Working Paper No. 38. BIT et Université ouvrière mondiale. Genève, BIT.
- Khan, Z. 2018. «Transnational labour governance: A critical review of proposals for linkage through the lens of the Rana Plaza collapse in Bangladesh», *Canadian Journal of Law and Society/Revue Canadienne Droit et Société*, vol. 33, n° 2, pp. 177-197.
- Lichtenstein, N. 2017. «Two cheers for vertical integration: Corporate governance in a world of global supply chains», dans l'ouvrage publié sous la direction de N. R. Lamoreaux et W. J. Novak: *Corporations and American democracy*, pp. 329-358. Cambridge (États-Unis), Harvard University Press.
- Locke, R. M. 2013. *The promise and limits of private power: Promoting labor standards in a global economy*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Lund-Thomsen, P.; Lindgreen, A. 2014. «Corporate social responsibility in global value chains: Where are we now and where are we going?», *Journal of Business Ethics*, vol. 123, n° 1, pp. 11-22.
- Martin, I. 2018. «The use of transnational labour law in steering socially responsible corporate governance towards increased worker protection», *Canadian Journal of Law and Society/Revue Canadienne Droit et Société*, vol. 33, n° 2, pp. 159-176.
- McCorquodale, R.; Smit, L.; Neely, S.; Brooks, R. 2017. «Human rights due diligence in law and practice: Good practices and challenges for business enterprises», *Business and Human Rights Journal*, vol. 2, n° 2, pp. 195-224.
- Methven O'Brien, C. 2020. «Confronting the constraints of the medium: The fifth session of the UN Intergovernmental Working Group on a Business and Human Rights Treaty», *Business and Human Rights Journal*, vol. 5, n° 1, pp. 150-155.
- Nations Unies. 2020. *Ensuring that business respects human rights during the Covid-19 crisis and beyond: The relevance of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, déclaration du Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme. Genève, Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. Disponible à l'adresse <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25837&LangID=E>.
- . 2018. *Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises*, Assemblée générale, 73^e session, document A/73/163. New York.
- . 2017a. *Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises*, Assemblée générale, 72^e session, document A/72/162. New York.
- . 2017b. *Éléments pour le projet d'instrument juridiquement contraignant sur les sociétés transnationales et autres entreprises commerciales en matière de droits humains*. Présidence de l'OEIGWG établie par la Res. A/HRC/RES/26/9 du CDH. Genève. Disponible à l'adresse https://www.ohchr.org/documents/hrbodies/hrcouncil/wgtranscorp/session3/legallybindinginstrumentncs_obes_fr.pdf.
- . 2016. *Guidance on National Action Plans on business and human rights*, Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme. Genève.
- . 2015. *Cross-border regulation and cooperation in relation to business and human rights issues: A survey of key provisions and state practice under selected ILO instruments*, OHCHR Working Paper No. 1. Genève, Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme.
- . 2014. *Guidance on National Action Plans on business and human rights*, Version 1.0, Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme. Genève.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2018. *Guide OCDE sur le devoir de diligence applicable aux chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure*. Paris, Éditions OCDE.

- Paton, E. 2020. «After factory disaster, Bangladesh made big safety strides. Are the bad days coming back?», *The New York Times*, 1^{er} mars. Disponible à l'adresse <https://www.nytimes.com/2020/03/01/world/asia/rana-plaza-bangladesh-garment-industry.html>.
- Pekdemir, C.; Glasbergen, P.; Cörvers, R. 2015. «On the transformative capacity of private fair labour arrangements», dans l'ouvrage publié sous la direction d'A. Marx, J. Wouters, G. Rayp et L. Beke: *Global governance of labour rights: Assessing the effectiveness of transnational public and private policy initiatives*, pp. 209-229. Cheltenham, Edward Elgar.
- Pietrogiovanni, V. 2018. «Global responsibility, global fashion brands, and the Bangladesh Accord», *International Labor Rights Case Law*, vol. 4, n^o 23, pp. 271-276.
- Prentice, R. 2019. «Just compensation? The price of death and injury after the Rana Plaza garment factory collapse», *Research in Economic Anthropology*, vol. 39, pp. 157-178.
- . 2018. *Workers' right to compensation after garment factory disasters: Making rights a reality*. Brighton, Université du Sussex.
- Rahman, M.; Moazzem, K.G. 2017. «The legacy of Rana Plaza: Improving labour and social standards in Bangladesh's apparel industry», dans l'ouvrage publié sous la direction d'A. Hira et M. Benson-Rea: *Governing corporate social responsibility in the apparel industry after Rana Plaza*, pp. 81-109. New York, Palgrave-Macmillan.
- Rahman, Z.; Langford, T. 2012. «Why labour unions have failed Bangladesh's garment workers», dans l'ouvrage publié sous la direction de S. Mosoetsa et M. Williams: *Labour in the Global South: Challenges and alternatives for workers*, pp. 87-106. Genève, BIT.
- Reinecke, J.; Donaghey, J. 2015. «The "Accord for Fire and Building Safety in Bangladesh" in response to the Rana Plaza disaster», dans l'ouvrage publié sous la direction d'A. Marx, J. Wouters, G. Rayp et L. Beke: *Global governance of labour rights: Assessing the effectiveness of transnational public and private policy initiatives*, pp. 257-277. Cheltenham, Edward Elgar.
- Salminen, J. 2018. «The Accord on fire and building safety in Bangladesh: A new paradigm for limiting buyers' liability in global supply chains?», *American Journal of Comparative Law*, vol. 66, n^o 2, pp. 411-451.
- Simons, P. 2014. «International law's invisible hand and the future of corporate accountability for violations of human rights», dans l'ouvrage publié sous la direction de L. Blecher, N.K. Stafford et G.C. Bellamy: *Corporate responsibility for human rights impacts: New expectations and paradigms*, pp. 79-120. Chicago, American Bar Association.
- Smit, L.; Bright, C.; McCorquodale, R.; Bauer, M.; Deringer, H.; Baeza-Breinbauer, D.; Torres-Cortés, F.; Alleweldt, F.; Kara, S.; Salinier, C.; Tejero Tobed, H. 2020. *Study on due diligence requirements through the supply chain*. Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- Thompson, B. 2017. «Determining criteria to evaluate outcomes of businesses' provision of remedy: Applying a human rights-based approach», *Business and Human Rights Journal*, vol. 2, n^o 1, pp. 55-85.
- Trebilcock, A. 2015. «Due diligence on labour issues: Opportunities and limits of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights», dans l'ouvrage publié sous la direction d'A. Blackett et A. Trebilcock: *Research handbook on transnational labour law*, pp. 93-108. Cheltenham, Edward Elgar.