



Organisation
Internationale
du Travail

Colloque international des travailleurs sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales

Genève, 15 – 17 décembre 2015



Synthèse des principales conclusions tirées du débat

Bureau des activités pour les travailleurs - ACTRAV

Le Colloque international des travailleurs sur «Le travail décent dans les chaînes d’approvisionnement mondiales» s’est tenu à Genève du 15 au 17 décembre 2015.

Le présent document est divisé en trois sections:

1. «Rappel du contexte et considérations d’ordre général», qui présente le contexte et les principaux défis liés aux chaînes d’approvisionnement mondiales (CAM).
2. «Compte-rendu des travaux», qui tente de rendre compte des principaux problèmes et défis examinés dans chaque groupe.
3. «Principales conclusions tirées du débat», qui rend compte des questions stratégiques abordées dans la discussion, ainsi que des suggestions sur la voie à suivre proposées aux mandants et à l’OIT.

Le programme et la liste définitive des participants du Colloque sont donnés dans l’annexe 1.

1) Rappel du contexte et considérations d’ordre général

Pourquoi avons-nous discuté des CAM?

- La mondialisation n’est pas nouvelle. Il s’agit d’un processus qui a démarré dans les années 1980 et a affecté la manière dont les biens et services sont produits au niveau mondial. Ce processus de mondialisation de la production a été rendu possible par la fragmentation du cycle de production et sa dispersion à travers des systèmes de production organisés à l’échelle mondiale et en fonction de l’intérêt des entreprises à optimiser leurs profits. Depuis lors, des systèmes de production sont essentiellement mis en place là où une main-d’œuvre bon marché et non syndiquée est disponible. Les conditions de travail en pâtissent énormément et sont loin des normes élevées qui ont été obtenues dans les pays industrialisés.
- Les chaînes et réseaux de production mondiaux qui se sont développés dans ce contexte ont redéfini la composition de la main-d’œuvre et des relations de travail sur toute la planète. Ce processus a entraîné une course vers le «nivellement par le bas», dans laquelle des gouvernements nationaux/locaux créent artificiellement des avantages comparatifs intenable en abaissant les normes du travail, en sabrant dans les dispositions relatives à la protection sociale et en accordant des exonérations fiscales.
- Selon de récentes estimations de l’OIT, environ un travailleur sur cinq travaille dans des chaînes d’approvisionnement mondiales (CAM)¹. Même s’il est difficile d’estimer le nombre exact de travailleurs opérant dans ces chaînes compte tenu du nombre écrasant de travailleurs de l’économie informelle susceptibles d’être liés à des CAM, un consensus existe selon lequel le nombre d’emplois liés aux CAM est en progression. La CNUCED estime qu’environ 80% des échanges commerciaux mondiaux sont liés aux réseaux de production internationaux des EMN; et, selon l’OCDE/OMC, quelque 60-80 pour cent du commerce mondial passent par des CAM.

¹ Voir: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_370213/lang--fr/index.htm

-
- L'importance croissante des chaînes d'approvisionnement mondiales (CAM) affecte la structure mondiale et régionale du monde du travail. Les mandants s'intéressent énormément à cette discussion et elle offre à l'OIT une opportunité sans précédent de conduire cette discussion et d'établir un lien étroit avec l'Agenda du travail décent et avec la mise en œuvre des ODD.
 - Les CAM ne sont ni un problème nord-sud ni un problème lié uniquement aux pays en développement ou aux pays développés. Il s'agit d'un problème mondial exigeant des solutions politiques universellement acceptées qui doivent être mises au point à différents niveaux et dans un cadre de cohérence politique.
 - La mort de 1 136 personnes lors de l'effondrement du Rana Plaza le 24 avril 2013 au Bangladesh a attiré l'attention de la communauté mondiale sur les conditions de travail épouvantables endurées par les travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Les défis et la discussion de l'OIT à la CIT

- **Absence de droits/droits habilitants des travailleurs.** Tous les rapports/informations recueillis via le mouvement syndical international et via les centrales syndicales nationales/sectorielles insistent sur le non respect actuel des droits habilitants. Les rapports sur les violations syndicales communiqués par les syndicats nationaux et internationaux fournissent une masse considérable d'informations sur les violations des droits des travailleurs dans les CAM.
- **Pouvoir de négociation asymétrique et inégal au sein des CAM.** Les pratiques en matière d'achats sont très souvent basées sur des asymétries et reflètent un pouvoir de négociation inégal entre les EMN/sociétés mères et les fournisseurs. Ces pressions aboutissent souvent à des prix inférieurs, ce qui se traduit par des salaires plus bas et une production à la pièce ou du travail à domicile. On peut s'attendre à ce que ce pouvoir de négociation inégal s'aggrave encore avec l'augmentation des fusions et acquisitions. Aujourd'hui déjà, selon le Financial Times, 10 constructeurs automobiles contrôlent 77% du marché mondial du secteur; celui des ordinateurs individuels étant quant à lui contrôlé par 4 sociétés.
- **Chaînes de valeur mondiales et mesure des asymétries.** À l'intérieur de la chaîne d'approvisionnement, il faut observer la répartition interne des composantes de valeur ajoutée qui constituent le prix final. Au bout de la chaîne, ce sont les fournisseurs et les travailleurs qui paient le prix de cette répartition asymétrique en recevant une faible part du prix de distribution au détail attribué à ces couches inférieures. Il faut que les instruments de gouvernance permettent une répartition des gains plus égale à la fois sur le plan géographique et entre le capital et le travail.
- **Absence de négociation collective dans les CAM.** Les pressions de la concurrence mondiale (modèles de production et prix à flux tendus) sont également à la base des pressions à la baisse exercées sur les salaires, les conditions de travail et le respect des droits du travail dans les CAM. Ce phénomène s'applique également aux sociétés qui

détiennent directement des filiales à l'étranger. La négociation collective est pratiquement absente dans les CAM.

L'absence de relations de travail et de négociation collective a plusieurs incidences, telles que:

- les «salaires vitaux» ou «salaires équitables» ne progressent pas;
 - les conditions de travail empirent (et pas seulement en ce qui concerne la SST);
 - manque de respect des droits des travailleurs.
- **«Formes atypiques d'emploi» dans les CAM.** L'externalisation et la délocalisation de la production mondiale signifient que les EMN/sociétés mères peuvent contrôler la production lorsque la main-d'œuvre est recrutée en sous-traitance en faisant appel à des intermédiaires ou à des agences d'emploi temporaire. Cette main-d'œuvre peut comprendre des travailleurs occasionnels, informels ou à domicile. L'OIT définit ces relations de travail comme des «formes atypiques d'emploi». Sous la pression d'acheteurs mondiaux (EMN ou sociétés mères), les fournisseurs réduisent souvent les coûts en employant des travailleurs temporaires ou occasionnels qui ne sont habituellement pas couverts par une convention collective.
 - **Utilisation et exploitation de travailleurs migrants dans les CAM.** Les CAM sont également associées à des niveaux non négligeables d'emploi de travailleurs migrants recrutés par des tiers sous-traitants de main-d'œuvre et par des intermédiaires/agences d'emploi. Il faut examiner plus avant cette dimension.
 - **Évaluation des déficits de travail décent dans les CAM.** Comment évaluer ces déficits? L'OIT peut-elle mettre au point un modèle d'intervention en vue de cerner ces déficits? Comment traduire ces conclusions dans des politiques déterminées par les mandats en vue de renforcer le travail décent dans les CAM?
 - **Absence de développement social dans les CAM.** Comment aborder cette question? L'innovation des procédés et des produits suffit-elle à assurer des ressources consacrées au progrès social des CAM (évolution technologique)? Ou nous faut-il également étudier les CAM à la lumière des informations supplémentaires fournies par la notion de chaînes de valeur mondiales afin de traiter les inégalités et les asymétries?
 - **Les ZFE et leur rôle majeur dans les CAM.** Comment appliquer une méthodologie relative au travail décent pour évaluer les conditions de travail dans les ZFE? Évolutions sociales des ZFE et respect des droits des travailleurs.
 - **Mondialisation de la production et fragmentation du travail.** Comment relever ce défi? Quels outils d'organisation faut-il mettre au point?
 - **La responsabilité de l'entreprise entre différentes juridictions nationales.** Tout en reconnaissant les mérites des UNGP, il faut aller au-delà de ces initiatives volontaires. L'enjeu est ici la responsabilité de l'entreprise entre différentes juridictions nationales. Nous devons faire avancer ce débat, avec des instruments contraignants et qui s'inscrivent dans la continuité de la longue histoire des accords entre les employeurs et la main-d'œuvre syndiquée.

Au **niveau macroéconomique**, comment faut-il transformer les CAM afin de promouvoir le travail décent et le développement durable?

- Ce système de production est-il structurellement basé sur des inégalités? En nous servant de la notion de Chaîne de valeur mondiale, nous pouvons établir et recenser la répartition d'ensemble de la valeur ajoutée et voir de quelle manière elle est répartie sur le plan géographique et entre le capital et le travail. Une répartition plus équitable de cette valeur doit faire partie de la solution destinée à permettre aux CAM de contribuer au progrès social.
- Les CAM apportent-elles un soutien mutuel au développement des quatre composantes du travail décent? Faut-il mettre en place un modèle d'intervention pour remédier à ces lacunes et pour imaginer des réponses politiques aux différents niveaux?
- A-t-on besoin de prévoir des marges de manœuvre politique en vue d'un examen macroéconomique des incidences sociales et économiques des CAM? Comment réduire et prévenir les externalités défavorables des IED? Comment s'y prendre aux niveaux national et international? Et cet examen doit-il se baser sur des orientations générales essentiellement données par les mandants?

2) Compte-rendu récapitulatif des travaux

(Groupe 1) État actuel des connaissances sur les CAM

Présidente: Mme Anna Biondi, OIT

Orateurs: Professeur Jennifer Bair, University of Colorado
M. Rafael Peels, OIT

Questions/problèmes

1. Principaux facteurs de l'apparition des CAM
2. Principaux acteurs et rapports de force dans les CAM
3. Principales tendances observées dans les CAM

Compte-rendu

Principaux facteurs de l'apparition des CAM: Principales caractéristiques des CAM actuelles:

Le débat sur les CAM n'est pas nouveau. Il s'agit des relations existant de longue date entre le commerce, le développement et l'emploi dans l'économie mondiale, qui présentent les principales caractéristiques suivantes:

- Fragmentation de la production par delà les frontières dans deux pays ou plus;
- Implication de différents acteurs, entreprises et producteurs individuels;
- Les entreprises chefs de file peuvent s'engager directement en délocalisant ou en externalisant vers des pays étrangers certains stades de la production sélectionnés. Elles

dominent les CAM et gèrent les risques et les gratifications dans les chaînes d'approvisionnement;

- Chaque filière mondiale de produits (cf. Gereffi) présente: a) un tableau d'échanges intersectoriels; b) une territorialité; c) une structure de gouvernance et une dynamique du pouvoir décendant où, comment et qui produit les biens et services; et d) un cadre institutionnel;
- Les CAM ne garantissent pas une modernisation économique; laquelle ne garantit par ailleurs ni le progrès social ni le respect des droits des travailleurs. Le concept *d'améliorations sociales* n'est pas adapté pour une approche fondée sur le respect des droits, comme celui attendu de l'OIT.

Principaux acteurs et rapports de force dans les CAM

- Les CAM/chaînes de valeur mondiales sont déterminées par des chaînes d'approvisionnement fragmentées, avec des tâches dispersées au niveau international et des activités coordonnées par une entreprise chef de file (EMN). Les principales caractéristiques des CAM sont: 1) intégrées sur le plan fonctionnel, 2) coordonnées par une entreprise, 3) fragmentées sur le plan organisationnel et 4) dispersées sur le plan géographique.
- Les entreprises chefs de file conduisent les activités de leur chaîne et répartissent les risques et gratifications le long de celle-ci. Ces structures de gouvernance sont axées sur la production (par exemple le secteur automobile) ou axées sur l'acheteur (par exemple l'habillement); ce dernier modèle étant la tendance actuellement observée. Le versant négatif d'une gouvernance axée sur l'acheteur est que le prix régit la dynamique de la CAM.
- Les principaux enjeux du travail décent sont de: a) définir les relations de travail (qui déterminent les conditions de travail) et b) régler le problème de l'extraterritorialité (comment réglementer les entreprises chefs de file).
- Le rapport de force entre les grandes EMN et les pays en développement qui accueillent leurs investissements est un élément essentiel des CAM. Cela est vrai également pour les investissements directs étrangers (IDE) avec le résultat que les entreprises multinationales détiennent les relations de pouvoir avec les gouvernements afin de maximiser leurs profits.
- Codes de conduite. Ils ont échoué à identifier et à répondre aux violations. Le seul aspect positif des codes de conduite est qu'ils reconnaissent que les EMN ont une responsabilité et doivent rendre compte. Ce débat devrait évoluer vers des obligations contraignantes réglementées par les gouvernements.

Principales tendances observées dans les CAM:

- Terminologie: «Chaîne de valeur mondiale» est plus couramment utilisée que CAM car ce concept met en relief et insiste sur la création de valeur tout au long de la chaîne.
- La tendance observée dans les CAM est la suivante: a) augmentation des échanges commerciaux; b) fragmentation croissante de la production; c) accroissement de la vulnérabilité et des emplois précaires; d) hausse de la productivité ne se traduisant pas en salaires pour les travailleurs. Ces tendances constituent pour les syndicats des obstacles à l'organisation des travailleurs.

-
- La concurrence des prix entre les entreprises chefs de file aboutit à une pression à la baisse concernant le respect des droits du travail. Il existe une corrélation entre la concurrence des prix mondiale entre les entreprises chefs de file et le respect des droits des travailleurs dans les CAM.
 - L'investissement et le développement sont nécessaires, en particulier dans les pays en développement et les pays les moins avancés, mais il faut être conscients des incidences négatives potentielles. Il faut plus d'emplois, en quantité et en qualité. Les syndicats devraient être impliqués non seulement dans l'allègement des effets négatifs des investissements, mais aussi dans la détermination des politiques en matière de commerce et d'investissement.
 - La Déclaration de l'OIT sur les EMN tout comme sa Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) et sa Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) sont des instruments essentiels pour éclairer le débat à venir.

(Groupe 2) Les CAM contribuent-elles au développement?

Présidente: Mme Hilda Sanchez Martinez, OIT

Orateurs: Mme Rosa Pavanelli, Secrétaire générale, ISP

Mme Hilma Mote, CSI Afrique

M. Keld Jakobsen, CSA

Questions/problèmes

1. Politiques en matière de commerce et d'investissement: incidence sur le développement
2. Politiques fiscales appliquées aux CAM: incidence sur le développement
3. Politiques en matière d'EMN: incidence sur le développement
4. Rôle des syndicats pour garantir une modernisation et un développement socioéconomiques inclusifs

Compte-rendu

- Si nous définissons le «développement» comme le processus en vue de parvenir au bien-être social et économique de sociétés et de communautés, alors les CAM ne contribuent pas au développement. Au contraire, les CAM favorisent le nivellement par le bas, sans aucune valeur ajoutée à la qualité de la vie humaine.
- Les CAM sont renommées pour avoir forcé des pays et des gouvernements souverains à leur offrir des exonérations fiscales et à réformer les législations du travail dans l'objectif de réduire à leur minimum les conditions de travail.
- Alors que les revenus et bénéfices des CAM continuent de croître de manière exponentielle, les conditions de travail continuent de se dégrader, comme en témoignent les heures de travail excessivement longues, l'insécurité croissante de l'emploi, les horaires flexibles abusifs, les bas salaires, les atteintes à la liberté syndicale et au droit de négociation collective.

-
- Le soin mis par les CAM et les EMN à éviter l'imposition a un effet dévastateur sur les services publics, notamment sur la capacité des gouvernements à fournir des infrastructures de base telles que l'eau, l'assainissement, les soins de santé et l'éducation.
 - Pour l'avenir, il est impératif de mettre en place un «nouveau paradigme» qui demandera des cadres d'action macroéconomiques, financiers et en matière d'investissement visant à un développement durable et inclusif. Cette évolution vers un nouveau cadre conceptuel devra envisager les éléments suivants:
 - i. Des réformes fiscales supprimant les conditions de faveur inutiles accordées aux multinationales, en réformant le système fiscal international de manière à mettre fin aux flux illicites.
 - ii. Des règles en matière de commerce et d'investissement supprimant les taxes à l'importation nécessaires pour les liens en amont; taxes à l'exportation pour les liens en aval; et interdiction des droits de propriété intellectuelle empêchant les transferts de technologie.
 - iii. Des cadres de politique monétaire qui ne se concentrent pas uniquement sur le ciblage de l'inflation, mais accordent une attention particulière à l'emploi, promeuvent une politique budgétaire, encouragent la demande globale et créent des conditions d'emprunt favorables pour les entreprises nationales.
 - iv. Une politique budgétaire qui accorde aux entreprises locales des conditions préférentielles équitables et ne soit pas exclusivement axée sur les CAM au détriment de l'investissement local, et qui porte une attention particulière au développement rural.
 - v. Les marchés publics devraient donner la préséance aux entreprises locales et aux EMN qui ont un bon bilan en termes de relations du travail.
 - L'Agenda du travail décent de l'OIT est une étape déterminante du développement durable tel que prescrit dans l'Objectif 8 de *Transformer notre monde: Le programme de développement durable à l'horizon 2030*. Le cadre de développement durable part de l'idée que le travail n'est pas seulement une source de revenu mais, plus important encore, une source de dignité personnelle, de stabilité familiale, de paix sociale et d'une croissance économique qui étend les possibilités d'emploi et d'emplois productifs. Tels sont les étalons de mesure à partir desquels nous devrions juger le travail des CAM dans nos pays.
 - Il faut que les syndicats étendent leurs actions de mobilisation au-delà des travailleurs et nouent des relations avec des mouvements sociaux extérieurs au syndicalisme. La mobilisation devrait inclure l'organisation, l'éducation des masses et la formation d'alliances stratégiques tant avec les responsables au pouvoir qu'avec un large éventail de la société (la classe ouvrière, les chômeurs, les consommateurs et l'ensemble de la collectivité).

(Groupe 3) L'incidence des CAM sur le travail décent

Présidente: Mme Sharan Burrow, Secrétaire générale, CSI

Orateurs: Mme Prihanani Boenadi Indonésie

Mme Pheng Sunday, Cambodge

M. Alexandre Bento, Brésil

M. Bheki Ntshalintshal, Afrique du Sud

Mme Alke Boessiger

Questions/problèmes

1. L'incidence des CAM sur le travail décent
2. Campagne mondiale sur les CAM

Compte-rendu

- Partout dans le monde, les histoires recueillies auprès des travailleurs opérant dans les chaînes d'approvisionnement mondiales sont les mêmes:
 - Les rémunérations sont en-dessous du seuil de pauvreté
 - Les syndicats exigent un salaire de base minimum vital
 - Le travail précaire, en sous-traitance et informel est en progression
 - Les syndicats exigent des contrats permanents afin de bénéficier des prestations de sécurité sociale (santé, retraite, maternité)
 - L'esclavage et le travail forcé sont monnaie courante (heures supplémentaires forcées avec possibilités de se voir licencié(e) en cas de refus)
 - Les syndicats exigent que l'on ait recours aux lois relatives à l'esclavage pour lutter contre cette situation
 - Il n'existe aucune garantie de sécurité au travail
 - Les syndicats exigent la liberté syndicale, des conditions de travail décentes (y compris en termes d'heures de travail), un travail dans la dignité
- Les syndicats font actuellement campagne aux niveaux national, régional et mondial
 - Il faut que les syndicats fassent campagne ensemble (CSI, FSI, syndicats nationaux)
 - Les syndicats nationaux doivent s'exprimer d'une seule voix puissante et se soutenir mutuellement
 - Les syndicats nationaux ont besoin d'un soutien international
 - La primauté du droit est la toute première priorité
 - Les entreprises devraient être nommément désignées et rendues responsables
 - En s'appuyant sur des campagnes précédentes – pointer du doigt – organiser un scandale mondial en dénonçant les entreprises qui n'honorent pas leurs obligations
 - Les entreprises devraient garantir les droits des travailleurs quels que soient les lieux où elles opèrent
 - Cibler les gouvernements ne faisant pas appliquer les lois

-
- Également en lien avec la discussion de l'OIT en juin 2016
 - L'ambition majeure des syndicats est d'avoir une convention. Cela peut et doit être fait. L'ambition est d'améliorer la Déclaration sur les EMN par un mécanisme d'arbitrage et de médiation volontaire et en incluant la référence aux Principes directeurs des Nations Unies, en reliant la diligence raisonnable aux normes internationales du travail.
 - France: une nouvelle législation prévoira la diligence raisonnable. Nous voulons cette législation dans au moins 5 pays européens.
 - Nous avons besoin de juridictions à même de régir les entreprises quels que soient les lieux où elles opèrent.

(Groupe 4) Gouvernance des CAM au niveau national

Présidente: Mme Alison Tate, CSI

Orateurs: M. Chang-Hee Lee, OIT

M. Pierre-Yves Chanu, Président de la Plateforme française d'actions globales pour la Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)

M. Felix Anthony, Président de la CSI-AP

Questions/problèmes

1. Application des lois du travail nationales au niveau national
2. Rôle du gouvernement
3. Rôle des partenaires sociaux
4. Rôle des inspecteurs du travail
5. Législation française en matière de RSE

Compte-rendu

- La bonne gouvernance exige une législation adaptée, la volonté politique et des infrastructures efficaces pour faire appliquer les règles et règlements qui garantissent la sécurité des conditions de travail et permettent aux travailleurs de s'organiser en tant que voie et force indépendantes dans le cadre de la négociation collective et du dialogue social.
- Les règles commerciales internationales ont un impact majeur sur les résultats économiques et les systèmes de gouvernance nationaux. Le TTP exigera du Vietnam qu'il réforme sa structure d'approvisionnement et son droit du travail aux fins de respecter pleinement les PDFT et d'autoriser pour la première fois l'enregistrement de syndicats indépendants. Les personnes chargées de rendre compte des gains retirés du nouveau régime de commerce seront influencées d'une manière déterminante par les systèmes de gouvernance nationaux. Cette situation exige en outre des capacités de faire appliquer la loi au moyen d'inspections du travail efficaces touchant également les fournisseurs de deuxième et troisième catégories.

-
- Les syndicats existants devront eux-mêmes opérer une mutation fondamentale pour mettre en place des structures partant de la base. Il faut que l'OIT appuie ce processus de développement des capacités et veille également à ce que d'autres formes de participation des travailleurs, telles que les comités mixtes direction-travailleurs de Better Work, soutiennent et ne compliquent pas le développement de syndicats authentiques.
 - La responsabilité juridique incombe non seulement aux pays producteurs mais aussi aux pays d'origine des entreprises et des marques multinationales. Des plateformes nationales peuvent constituer des outils importants pour rassembler toutes les parties prenantes concernées dans ce contexte et élaborer des politiques et des solutions qui garantissent une diligence raisonnable efficace concernant les droits des travailleurs. Des initiatives semblables à la loi française actuellement à l'examen sur le devoir de protection incombant aux sociétés mères et aux sous-traitants sont des étapes importantes dans cette direction. Toutefois, les résistances acharnées contre cette initiative montrent que l'engagement en faveur du respect des droits des travailleurs ne fait nullement consensus dès qu'il pourrait sembler mettre en danger la compétitivité.
 - En dépit de la terrible tragédie du Rana Plaza et de la reconnaissance mondiale des conditions de travail inacceptables dans le secteur du vêtement au Bangladesh, les progrès sur le terrain n'ont guère avancé. Les modifications des prescriptions légales pour permettre aux travailleurs de s'organiser se sont avérées insuffisantes. Aujourd'hui encore, il faut que 30 pour cent des effectifs soient organisés avant tout enregistrement; les soutiens externes et internationaux ne sont pas autorisés; et les responsables syndicaux ne sont pas protégés par la loi.
 - Même si les pressions internationales ont abouti à l'enregistrement d'un plus grand nombre de syndicats, bon nombre d'entre eux n'ont aucune efficacité sur le terrain car ils ont été créés par des employeurs pour n'être que des organisations dociles, simplement pour répondre à la pression internationale.
 - L'ACCORD du Bangladesh a renforcé la pression pour que les entreprises multinationales assument la responsabilité des conditions de travail dangereuses dans l'industrie, mais il demeure une simple mesure palliative tant que le respect réel de la liberté syndicale et des organisations de travailleurs sur le terrain fait défaut.
 - Un message fort a été exprimé pour que l'OIT donne priorité au travail du bureau de Dhaka sur cette question brûlante et œuvre en étroite collaboration avec Global Unions et le syndicat local à obliger le gouvernement du Bangladesh à respecter les PDFT et à améliorer les conditions de travail et celles des travailleurs.

Au vu des faibles progrès réalisés, il est temps de porter la question des droits des travailleurs à l'attention des mécanismes de contrôle de l'OIT et de renforcer la pression internationale sur le gouvernement du Bangladesh pour qu'il fasse de réelles avancées sur le respect des droits des travailleurs.

(Groupe 5) Gouvernance des CAM: évaluation des déficits [de gouvernance] au niveau mondial et rôle des syndicats et des EMN

Président: M. Eckhard Voss, Consultant WMP
Orateurs: Mme Jenny Holdcroft, Directrice de la politique, IndustriALL
Mme Jin Sook Lee, IBB
M. Victor Garrido Sotomayor, IndustriALL/INDITEX
M. Javier Diaz, INDITEX

Questions/problèmes

1. Commencer par une présentation générale des déficits de gouvernance dans les CAM
2. Propositions pour pallier ces déficits de gouvernance (les ACM et le rôle des relations de travail transnationales)
3. Relever les défis (pour les organisations de travailleurs) d'une gouvernance transnationale et à l'échelle du secteur. Liens entre le niveau mondial et les travailleurs.
4. Comment traiter les initiatives privées

Compte-rendu

- On trouve des déficits de gouvernance dans les CAM tant au niveau des gouvernements (réglementations et mécanismes de mise en application) qu'au niveau des EMN.
- Les déclarations sur la RSE et les codes de conduite ne suffisent pas pour venir à bout de tels déficits. Il faut disposer d'engagements plus forts sous forme d'instruments négociés entre les entreprises et les syndicats.
- Des préoccupations ont été exprimées sur les Accords des Partenariats Publics-Privé concernant la pleine consultations de l'OIT avec les FSI.
- Les ACM peuvent être des outils efficaces pour répondre aux déficits de gouvernance. Ce sont aussi des outils utiles pour promouvoir la négociation collective mais ils ne devraient en aucun cas la remplacer. Les ACM associent promotion du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement et solidité des relations de travail. Lorsque Global Unions négocient des ACM avec des entreprises il y a des tentatives pour inclure des clauses qui assurent le travail décent par la CAM et en particulier pour BWI à travers le système de sous-traitance; Toutefois, cela est difficile car les entreprises se réfèrent à leurs propres politiques et normes internes de ce qu'ils perçoivent comme de bonnes normes du travail, conditions de travail, les salaires, et ainsi de suite jusqu'à la CAM de l'entreprise. Certains ACM ont été signés mais n'ont pas été mis en œuvre entre les parties (en pareil cas, l'IBB et IndustriALL sont tous deux d'avis que ces accords devraient être résiliés).
- Les ACM signés par H&M, INDITEX ainsi que l'ACM révisé de Lafarge couvrent la chaîne d'approvisionnement/les sous-traitants et offrent des exemples de la voie à suivre. La tâche consiste maintenant à stimuler l'initiative syndicale pour les plus grandes marques de l'industrie du vêtement, en particulier la tête des Etats-Unis, Italie,

Royaume-Uni, Allemagne, France, Belgique, Hollande, Espagne, Japon, etc .., traduire leurs engagements Responsabilité sociale efficaces accords cadres mondiaux avec des droits d'intervention efficaces des syndicats locaux tout au long de la chaîne de production. Ceci est une responsabilité particulière des syndicats au siège de multinationales telles marques.

- L'ACM signé par INDITEX donne accès aux usines et dispose d'un mécanisme de suivi de sa mise en œuvre de concert avec IndustriALL.
- Pour BWI, il a été difficile de négocier avec les entreprises l'accès pour les syndicats au cours du processus d'organisation que les entreprises ont fait référence à l'applicabilité des lois nationales. Cependant, une fois conclus les ACM, les syndicats ont accès. Il faut absolument aller au-delà de l'approche traditionnelle (organiser les entreprises à titre individuel) pour s'orienter vers une approche à l'échelle d'un secteur d'activité afin de remédier aux déficits de gouvernance à l'intérieur des pays/secteurs.
- L'Accord sur la sécurité incendie et bâtiments au Bangladesh est à ce jour le seul accord juridiquement contraignant qui ait été conclu entre des fédérations syndicales internationales et plus de 200 marques.
- Le processus d'ACT présente un autre exemple d'initiative à l'échelle d'un secteur pour traiter des salaires dans le secteur du vêtement et veiller à ce que les pratiques en matière d'achats soient assorties de la garantie de procurer des salaires vitaux aux travailleurs. Dans le cadre de cette initiative, un Protocole d'accord a été signé par IndustriALL et 17 marques de vêtement en vue de développer la négociation sectorielle dans les pays producteurs de vêtements et de veiller à ce que la liberté syndicale soit garantie.
- Pour l'IBB et IndustriALL, l'enjeu est de jeter un point entre le terrain et le niveau mondial en mobilisant les syndicats nationaux et en les intégrant dans le processus de négociation des ACM.
- L'IBB a essentiellement recours à trois outils d'organisation dans les CAM:
 - les ACM
 - programmes de certification forestière (FSC et PEFC) pour assurer un travail décent et les normes fondamentales de l'OIT pour les travailleurs dans le secteur du bois et de la sylviculture
 - les Principes directeurs de l'OCDE (c.à.d. campagne contre la FIFA dans le secteur du bâtiment au Qatar actuellement en cours de médiation).

INDITEX (l'entreprise)

- INDITEX a recours aux outils suivants pour agir sur les chaînes d'approvisionnement:
 - audit social;
 - contact direct avec les fournisseurs;
 - ACM pour associer les travailleurs et entendre leurs voix.
- Des groupes d'activité sont utilisés dans les pays fournisseurs pour associer les parties prenantes dans la chaîne d'approvisionnement (plateforme de dialogue).

-
- Des audits sociaux sont utilisés pour vérifier les conditions existant dans la chaîne d'approvisionnement mais ils sont insuffisants du fait de la méconnaissance de la situation des travailleurs dans l'usine.
 - Des ACM sont nécessaires dans la mesure où ils donnent directement la parole aux travailleurs. Les audits sociaux ne suffisent pas.

INDITEX (les travailleurs)

- La RSE ne suffit pas. Il est nécessaire d'avoir un cadre juridique efficace basé sur les normes de l'OIT.
- Les sociétés les plus importantes du secteur du vêtement ont signé des ACM (INDITEX et H&M).
- Les ACM sont également utilisés pour le règlement des conflits. Des fournisseurs ont été inspectés au titre d'un ACM existant (délégations travailleurs/employeurs) dans les pays suivants: Turquie, Maroc, Portugal, Brésil, Myanmar, Argentine, Cambodge, Chine, Vietnam, Inde.
- Au Vietnam, on a assisté à la création du premier réseau syndical national pour le secteur du textile. L'objectif est d'améliorer les conditions de la négociation collective locale/sectorielle.
- Les ACM peuvent s'avérer efficaces s'ils sont soutenus par des syndicats nationaux/sectoriels/d'entreprise sur le terrain. Il faut articuler les structures syndicales à l'intérieur d'INDITEX à partir du siège jusqu'aux travailleurs qui opèrent dans les activités des CAM.

(Groupe 6) Gouvernance des CAM: évaluation critique des mécanismes internationaux existants

Présidente: Mme Maria Helena Andre, OIT
Mme Githa Roelans, OIT
Mme Cristina Tebar, Responsable, Unité de comportement responsable des entreprises, OCDE

Questions/problèmes

Points forts et faiblesses de:

1. la Déclaration sur les EMN de l'OIT/le système de contrôle de l'OIT;
2. les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme;
3. les Principes directeurs de l'OCDE et autres initiatives régionales;
4. la voie à suivre pour la gouvernance des entreprises transnationales (y compris l'éventualité d'une juridiction supranationale).

Compte-rendu

- L'OIT dispose de deux instruments qui s'adressent directement aux entreprises: la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998, qui précise clairement que les entreprises sont tenues de respecter les normes fondamentales du travail réitérées dans la Déclaration, et ce que les pays dans lesquels elles opèrent les aient ratifiées ou non; et la Déclaration sur les EMN.
- **La Déclaration sur les EMN de l'OIT de 1977**
 - Elle **couvre** tous les domaines de l'Agenda du travail décent.
 - La stratégie de **mise en œuvre** comprend le renforcement des capacités des mandants tripartites de promouvoir le dialogue social sur sa mise en œuvre; le Service d'assistance de l'OIT aux entreprises sur les normes internationales du travail; l'appui des mandants au niveau du pays; le renforcement des capacités des bureaux nationaux de la statistique à mesurer les EMN en matière de travail décent.
 - Le **mécanisme de suivi** inclut la promotion du dialogue (national-tripartite, entreprise-syndicat, pays d'origine-pays d'accueil), les nouveaux éléments étant les comptes-rendus des réunions régionales tripartites.
 - Ses **points forts** sont notamment qu'il s'agit d'un instrument mondial et tripartite qui couvre un plus grand rayon d'action; clarifie les rôles des gouvernements, des employeurs et des syndicats; porte sur l'intégralité de l'agenda du travail décent (droits, emploi, dialogue social, protection sociale). Elle donne de solides orientations sur la manière de parvenir au développement durable.
 - Les **faiblesses** évoquées portent sur le fait qu'il s'agit d'un instrument juridique non contraignant, qui ne dispose pas d'un mécanisme de règlement des différends et de traitement des plaintes et dont, dans bien des cas, les mandants n'ont pas connaissance.
- **Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme**
 - **Il s'agit** d'un ensemble de principes qui donnent un contenu concret au cadre de référence «Protéger, respecter et réparer» et qui ont été adoptés par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en 2011. Ils **portent sur** l'aspect important clarifiant qu'il faudrait assumer cette responsabilité en s'engageant à une Diligence raisonnable; ce concept indiquant aux entreprises qu'elles doivent savoir ce qui se passe dans leur CAM et doivent atténuer les violations qui y sont éventuellement commises.
 - Le **suivi** comprend notamment leur promotion à travers un groupe de travail des Nations Unies et un forum annuel des NU sur les entreprises et les droits de l'homme.
 - Les **points forts** sont qu'ils incluent de manière explicite les normes fondamentales du travail; clarifient les rôles des gouvernements et des entreprises, ces dernières ayant l'obligation de respecter les droits de l'homme quels que soient les lieux où elles opèrent et indépendamment du fait que les gouvernements honorent ou non leur obligation de protéger les droits de l'homme.
 - Les **faiblesses** sont notamment le fait qu'ils n'ont pas été négociés de manière tripartite mais ont été avalisés après coup; et leur absence de caractère contraignant.

-
- Outre les UNGP, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a mis en place en 2014 un groupe de travail intergouvernemental chargé d'étudier les possibilités d'avoir un instrument juridiquement contraignant sur les entreprises et les droits de l'homme.
 - **Principes directeurs de l'OCDE sur les EMN**
 - Ils **constituent** une norme internationale pour une conduite responsable des entreprises, qui couvre de nombreux domaines de l'éthique d'entreprise, notamment l'emploi, les relations professionnelles et les droits de l'homme. Leurs adhérents sont 46 gouvernements (membres et non-membres de l'OCDE) qui s'engagent à mettre en œuvre ces Principes directeurs. Depuis leur révision de 2011, ils [incluent] également les aspects de la diligence raisonnable provenant des UNGP. L'OCDE publie des conseils sur la diligence raisonnable pour différents secteurs d'activité (minerais, agriculture, finance).
 - Le **suivi** se traduit concrètement par l'obligation des adhérents de mettre en place des points de contact nationaux (PCN) chargés de recueillir les plaintes sur le non-respect des Principes directeurs. Ces PCN, aujourd'hui présents dans 46 pays, doivent également traiter des cas survenant dans des pays n'ayant pas adhéré aux Principes directeurs de l'OCDE.
 - Les **points forts** sont notamment qu'ils incorporent les normes fondamentales du travail de l'OIT et qu'ils disposent en propre d'un mécanisme de règlement des différends (contrairement à de nombreux autres instruments).
 - Les **faiblesses** concernent la qualité très inégale du travail des PCN, certains d'entre eux obtenant de piètres résultats. Les syndicats se plaignent que de nombreux cas ne soient pas acceptés.
 - **Conclusions**
 - Le besoin se fait sentir d'évoluer vers un cadre réglementaire beaucoup plus fort, assorti d'obligations contraignantes afin de rendre les EMN responsables. Peut-être est-il temps de songer à des instruments plus novateurs. Il nous faut clarifier le rôle de l'OIT parmi tous ces instruments.

(Groupe 7) ZFE et CAM: tendances et défis

Président: Claude Akpokavie, OIT

Orateur: Professeur Jean-Marc Siroën, Université Paris-Dauphine

Questions/problèmes

1. Le rôle des ZFE dans les CAM

Compte-rendu

- **Les ZFE sont des zones industrielles** disposant d'avantages spéciaux qui ont été créés pour attirer les investisseurs étrangers. Dans de nombreux cas, elles se

caractérisent non seulement par des subventions économiques (telles que des exonérations fiscales, l'entrée en franchise des composants et un accès préférentiel aux services publics), mais aussi par des «subventions légales» aux entreprises notamment en termes droits du travail.

- **Les ZFE ont joué un rôle décisif dans l'apparition des CAM** étant donné qu'elles sont au cœur du modèle de division «verticale» du travail actuellement dominant dans l'économie mondiale. La division verticale signifie que des pays se spécialisent dans certains stades de la production (par exemple l'assemblage) au lieu de se spécialiser dans les produits finis, ce dont témoigne l'augmentation accrue des échanges de biens intermédiaires. L'entrée en franchise de pièces et de composants dans de nombreuses ZFE favorise et promeut cette division du travail. Dans les pays émergents et en développement, les ZFE ont été le principal instrument d'ouverture aux échanges. Elles constituent également un élément déterminant à l'origine de l'augmentation des échanges dans des pays comme la Chine, dont plus de 50 pour cent des exportations proviennent de ZFE.
- **Les ZFE continuent de jouer un rôle important dans les CAM:** nées dans le secteur du vêtement, les ZFE couvrent à présent toute une gamme de secteurs, y compris les produits agricoles. Le fort lien existant entre CAM et ZFE apparaît aussi dans le fait que les secteurs qui sont les plus organisés en CAM sont également ceux où les ZFE sont les plus fréquentes. Selon des estimations de l'OIT, plus de 3 900 ZFE existent de par le monde, couvrant différents secteurs. Au contraire, les recherches menées par le Professeur Siroën portent uniquement sur les ZFE dans lesquelles les avantages et les dérogations sont limités à une zone géographique définie (par exemple le modèle de ZFE chinois) et non celles qui n'ont pas de critère de localisation stricte, telles que les *Maquiladoras* en Amérique latine. Sa recherche ne couvre donc que 1 083 ZFE dans le monde, dont la moitié se trouve en Asie et en Océanie.
- **La réussite économique des ZFE est loin de faire l'unanimité:** alors que, pour certains, elles jouent un rôle décisif dans la réduction de la pauvreté, d'autres se montrent sceptiques quant à la diffusion par les ZFE du développement et des nouvelles technologies hors de leurs limites. Selon le Professeur Siroën, on peut aussi se demander si la stratégie de croissance des ZFE est viable à long terme, eu égard à leur dépendance excessive par rapport aux sociétés transnationales et aux pays industrialisés. Il existe également un risque de voir des pays perdre leurs avantages concurrentiels si les salaires augmentent dans les ZFE.
- **La réussite sociale des ZFE est à l'évidence contrastée:** même si certaines ZFE offrent des possibilités d'emploi aux travailleurs ruraux et aux femmes là où il n'existe autrement que peu d'autres emplois, des violations des droits des travailleurs sont parfois le prix à payer pour ce type d'emploi.
- **Alors que, selon certains, le nombre de ZFE est en régression, d'autres soutiennent que les ZFE enregistrent une nouvelle tendance à la hausse** liée à un transfert vers des régions à bas salaires telles que certaines pays africaines. Depuis 2012, dans de nombreux pays qui comptaient un nombre important de ZFE (tels que

la Chine), les importations de biens intermédiaires ont reculé alors qu'elles ont augmenté dans certains pays africains; ce qui semble indiquer que l'Afrique pourrait devenir l'Asie du Sud-Est du futur.

- Selon le Professeur Siroën, il faut que les syndicats présentent de **nouvelles propositions d'action** sur les moyens de transformer les ZFE de sorte qu'elle promeuvent le développement.
- **Alors que la syndicalisation** est souvent très difficile dans les ZFE, certains participants ont fait état de stratégies ayant réussi à organiser les travailleurs dans des ZFE. Certaines stratégies couronnées de succès sont également récapitulées brièvement dans le manuel d'ACTRAV sur les ZFE.

(Groupe 8) Le travail décent dans les CAM: quel rôle futur pour l'OIT et ses mandants

Président: M. Shigeru Wada, OIT

Orateurs: Mme Esther Busser, Secrétariat du Groupe des travailleurs de l'OIT

M. Mac Urata, ITF

M. Ruwan Subasinghe, Conseiller juridique, ITF

Questions/problèmes

1) Présentation de propositions sur d'éventuels futurs rôles pour l'OIT et ses mandants en ce qui concerne la discussion de la CIT sur les CAM

Compte-rendu

- Nous avons besoin d'une approche plus globale pour traiter des CAM
- Le porte-parole du groupe des travailleurs à la Discussion générale sur les CAM en 2016 sera Mme Catelene Passchier, vice-présidente de la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV).
- Le groupe des travailleurs cherche à obtenir de la Discussion de la CIT les résultats suivants:
 1. Des **conclusions** qui mettent en évidence les violations des droits des travailleurs dans les CAM et le fait que le modèle actuel de développement des CAM n'offre rien pour les travailleurs et leurs familles.
 2. Une **révision de la Déclaration sur les EMN** incluant les responsabilités des EMN et des employeurs et ayant une force exécutoire accrue. La révision devrait également inclure une référence aux CAM, aux récentes discussions de la CIT sur l'économie informelle et sur le protocole sur le travail forcé, ainsi que des références aux UNGP et aux Principes directeurs de l'OCDE actualisés. Il devrait inclure une référence aux conventions et recommandations pertinentes adoptées récemment et faire référence aussi à la Diligence raisonnable et son signification dans le contexte de l'OIT. Le mécanisme de suivi devrait lui aussi être révisé, pour passer d'un mécanisme d'interprétation à un mécanisme de médiation/arbitrage/ traitement des plaintes.

-
3. Une **décision d'œuvrer une Convention sur les CAM**. Il devrait clarifier les rôles et responsabilités des gouvernements (dans les pays d'origine et les pays d'accueil), et être éventuellement assorti de dispositions destinées à établir une obligation juridique de rendre compte et à donner des indications sur ce que les gouvernements des pays d'origine et des pays d'accueil sont censés faire en termes de politique et de législation pour garantir le respect des droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement. Il devrait également clarifier les rôles et responsabilités des employeurs (fournisseurs et acheteurs); déterminer les droits des travailleurs, en particulier en ce qui concerne la liberté d'association et de négociation collective et de fournir la clarté à l'égard de laquelle ces employeur ; traiter de la relation de travail et des formes de travail atypiques dans les chaînes d'approvisionnement; et apporter des précisions concernant la façon dont les droits peuvent être rendus effectifs et de promouvoir les relations de travail sécurisés. Il devrait en outre donner des conseils pour la promotion de la négociation collective sectorielle et de la négociation collective et de la fixation du salaire minimum à l'échelle du secteur; et il pourrait donner des conseils sur l'inspection du travail dans les CAM.
 4. Un engagement à œuvrer en vue **d'une transparence et d'une traçabilité accrues dans les CAM** comprenant un engagement des employeurs concernant la transparence de leurs chaînes d'approvisionnement.
 5. Un engagement à œuvrer en vue **d'une plus grande sécurité et d'une réduction des contrats temporaires et du travail en sous-traitance/intérimaire** dans les chaînes d'approvisionnement.
 6. La recherche d'un **mécanisme de reconnaissance et de mise en application légale des accords internationaux**.
 7. **La fixation de taux de salaire vital minimum** et de mécanismes de fixation du salaire minimum et la promotion de la négociation collective sectorielle.
 8. La promotion de la coopération et des échanges d'informations entre les services nationaux d'inspection du travail et le **renforcement de l'inspection du travail nationale**.
 9. **L'élimination du travail forcé et du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et l'élimination du travail informel**.
 10. Promouvoir une discussion, peut-être distincte (par exemple une réunion d'experts), sur la façon de traiter l'absence totale de travail décent dans les **zones franches d'exportation**.
 11. Il est nécessaire d'utiliser le temps entre maintenant et la conférence pour exposer autant que possible les pratiques scandaleuses et les violations des droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement.
- Un cas de chaîne d'approvisionnement mondiale qui exige que des mesures soient prises d'urgence est celui du secteur de la pêche en Thaïlande.
 - Les recherches de l'ITF font apparaître des conditions de travail désastreuses, avec des heures de travail excessives pouvant aller jusqu'à 21 heures par jour, souvent rémunérées à des salaires de misère de 150 dollars des E.-U. par mois; du travail forcé et du travail

des enfants; une sécurité très mauvaise et une absence totale de liberté syndicale et d'accès à des mécanismes judiciaires ou non-judiciaires pour demander réparation.

- Le rôle de l'OIT et de ses mandants dans ce secteur spécifique porte notamment sur:
 1. la mise au point d'une **convention** destinée à établir, pour les EMN, une obligation contraignante des entreprises de rendre compte des violations des droits de l'homme dans leurs chaînes d'approvisionnement;
 2. le travail en vue d'un **mécanisme de médiation/d'arbitrage en interne** pour les violations;
 3. le travail en vue d'un **service d'inspection du travail mondial**, qui pourrait être mis en place à l'échelle du secteur.

3) Principales conclusions tirées du débat

Le Colloque international des travailleurs sur «Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales» est parvenu aux conclusions suivantes:

- Du point de vue de l'OIT, il faudrait lier la question de la gouvernance des CAM aux quatre composantes du travail décent dans l'objectif de promouvoir une «amélioration sociale et économique durable» des CAM. L'OIT devrait fournir **un cadre stratégique en vue d'identifier, de mesurer et de traiter les déficits de travail décent dans les CAM**. Ce point de référence, lié au travail décent, devrait servir à concevoir et à convenir avec les mandants des politiques sectorielles et d'entreprise aux niveaux mondial, régional et national visant à améliorer les conditions économiques et sociales dans les CAM. **La conception et la mise en œuvre de politiques nationales doivent s'appuyer sur les PPTD et le Pacte mondial pour l'emploi.**
- La question de l'évaluation des déficits liés aux droits des travailleurs requiert une attention toute particulière dans les CAM et les ZFE. **La ratification de normes internationales du travail, notamment des conventions fondamentales de l'OIT et de celles garantissant la sécurité des revenus, de meilleures conditions de travail et des relations de travail sécurisées, serait un élément clé d'une politique crédible en matière de CAM.** La mise en œuvre effective de ces normes, via le droit et les systèmes juridiques nationaux, constitue une condition préalable essentielle pour influencer les conditions de travail dans les CAM. C'est pourquoi des cadres réglementaires au niveau national sont un élément clé du processus de gouvernance. Outre la dimension nationale, les accords bilatéraux, sous-régionaux et régionaux doivent veiller étroitement à faire respecter les normes internationales du travail tout en poursuivant leurs échanges et en tentant d'obtenir d'autres accords économiques.
- **Rôle clé des relations de travail associé à la poursuite de la mobilisation en vue de garantir les droits de liberté syndicale et de négociation collective pour les travailleurs au niveau national dans un contexte de productions mondialisées.** Il est indispensable de développer des relations de travail transnationales pour renforcer la négociation collective et la capacité des syndicats d'organiser les travailleurs dans

les EMN et dans leurs chaînes d'approvisionnement. Comme le montrent certains exemples, il est temps que les ACM passent de la position d'organes factuels à celle de moteurs véritables visant à obtenir des relations professionnelles plus démocratiques et, partant, à améliorer les conditions de travail le long des chaînes d'approvisionnement mondiales. Les accords ont la possibilité de mettre en place des réseaux syndicaux, de promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective et d'aider à organiser les travailleurs dans les filiales et chez les fournisseurs des EMN.

- La discussion sur les CAM est étroitement liée et corrélée avec les **Zones franches d'exportation (ZFE)**, qui ont contribué à l'apparition des CAM dont elles constituent une artère majeure. Il revient à l'OIT la lourde tâche de fournir des **orientations générales en vue de favoriser le développement social et les droits des travailleurs dans les ZFE**.
- **La révision prochaine de la Déclaration sur les EMN de l'OIT et son suivi** devrait également offrir des orientations et des moyens concrets pour la gouvernance des CAM et la mise en œuvre des normes internationales du travail.
- Le besoin se fait par ailleurs sentir d'une discussion spécifique au sujet des pays qui présentent un piètre bilan en matière de ratifications, en particulier des conventions fondamentales, ou qui ont été à plusieurs reprises invités par les mécanismes de contrôle de l'OIT à rendre compte de leurs maigres performances en matière de mise en œuvre de normes du travail. Comment devrions-nous aborder la question des droits des travailleurs dans ces pays? **Quelle est la responsabilité des entreprises opérant dans ces pays?** Nous devons placer au centre de la discussion sur les CAM **l'obligation incombant aux EMN de respecter les normes internationales du travail, en particulier les conventions fondamentales de l'OIT** et les conventions incluses dans l'annexe à la Déclaration sur les EMN de l'OIT, dans leurs activités/CAM, même si ces conventions ne sont pas ratifiées ou si, à l'instar de ce qui se passe dans un grand nombre d'Etats Membres de l'OIT, elles sont ratifiées mais pas systématiquement appliquées par insuffisance de gouvernance et manque de volonté politique.
- Tout en reconnaissant les mérites des UNGP, le besoin se fait sentir d'aller au-delà de ces initiatives volontaires. Il en va de même de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et des initiatives privées de contrôle de conformité. Un renforcement des instruments négociés, tels que les ACM, est mieux à même de répondre aux besoins de gouvernance des EMN et des travailleurs syndiqués (FSI). Ces instruments, qui sont liés à l'expérience acquise de longue date des accords entre employeurs et travailleurs syndiqués, ont besoin d'être renforcés et actualisés.
- Les programmes de RSE lancés sous l'impulsion des dirigeants d'entreprise sont privés de la participation générale des travailleurs et ne sont pas conçus pour mettre en place des systèmes de relations professionnelles durables. Ils ne sont ni négociés ni correctement supervisés et sont basés sur des décisions unilatérales des entreprises. Il conviendrait également d'attirer l'attention sur les faiblesses des contrôles,

essentiellement conduits par des structures de gestion internes/externes, qui échouent fréquemment à détecter de graves violations de droits fondamentaux des travailleurs.

- Il faut redéfinir (au sein de l'OIT) le concept de «conformité des lieux de travail». Que signifie œuvrer en vue de la «conformité des lieux de travail»? Ce concept, dont les bases reposent sur le dialogue social, présente les dimensions suivantes: il est basé sur une application effective des droits nationaux; la mise en place de conventions collectives; un système efficace d'administration du travail/d'inspection du travail; et, le cas échéant, sur le rôle que des initiatives privées de contrôle de conformité pourraient jouer au-delà du respect de la loi et des accords négociés.
- Le concept d'améliorations sociales a été mis au point et est actuellement utilisé par les chercheurs/spécialistes des sciences sociales. Le fait que cette notion ait été mise au point dans les milieux universitaires explique à l'évidence son acception large et générique, englobant habituellement les indicateurs relatifs aux salaires et à la création d'emplois alors qu'elle n'étudie pas la dimension essentielle des droits des travailleurs. Le concept qui devrait être soumis à la discussion de l'OIT sur les CAM est celui de «progrès social», qui est également utilisé dans la Déclaration sur les EMN de l'OIT. Le progrès social part d'une approche basée sur les droits (normes internationales du travail) et reflète les quatre composantes du travail décent.
- Le concept de CAM a une connotation évoquant la gestion d'entreprise et il traite des questions de gestion des fournisseurs dans l'objectif de produire, aux meilleurs coûts, des biens et des services au moyen de systèmes complexes et interdépendants de fournisseurs/niveaux hiérarchiques, opérant habituellement dans différents pays. Les chaînes de valeur mondiales ne sont pas centrées sur la gestion des fournisseurs mais sur la création de valeur ajoutée à travers les différents fournisseurs. Ces chaînes rendent compte de la valeur ajoutée obtenue à travers les différentes étapes nécessaires pour achever la mise au point des biens et des services pour les marchés de destination finaux.

Gouvernance des chaînes d'approvisionnement

1. Au niveau national

- Mise en œuvre d'un cadre d'action de l'OIT **s'attellant aux déficits de travail décent dans les CAM. Ce cadre devrait en premier lieu aborder les normes internationales du travail et veiller à établir les liens avec les PPTD.**
- Mise en place d'un débat national basé sur le Pacte mondial pour l'emploi, en mettant l'accent sur le rôle des CAM. Ce débat (macroéconomique) national devrait évaluer le rôle des CAM et des ZFE pour favoriser le développement à la fois économique et social. Il faudrait également passer au crible les IED et les politiques commerciales et budgétaires en relation avec le rôle des CAM et des ZFE.

-
- Ratification et pleine application des normes internationales du travail, en particulier des conventions fondamentales de l'OIT et de celles garantissant la sécurité du revenu et la protection sociale.
 - Fournir un cadre législatif efficace et actualisé pour les relations de travail et pour la mise en place de conventions collectives sectorielles au niveau national.
 - Renforcer les systèmes d'inspection en relation avec les CAM et les ZFE.
 - Mise en place et mise en œuvre de plans d'action nationaux pour le renforcement des droits des travailleurs et pour la mise en œuvre de la Déclaration sur les EMN de l'OIT.

2. Au niveau international

- Mise en place d'un dialogue social et de relations de travail transnationaux au sein des CAM pour étendre le processus de gouvernance aux pays où existe un déficit manifeste en termes de législation du travail et de mise en œuvre des normes internationales du travail.
- Gouvernance mondiale des chaînes d'approvisionnement via une Déclaration sur les EMN de l'OIT révisée et actualisée assortie d'un nouveau mécanisme de suivi basé sur la médiation et l'arbitrage; recours à un nouveau mécanisme de suivi pour le règlement des différends entre EMN et syndicats, les partenaires sociaux se voyant offrir la possibilité d'inclure ce mécanisme dans les ACM.
- Relancer la collaboration avec l'OMC et superviser les accords commerciaux et les IED en relation avec la mise en œuvre des normes internationales du travail.
- Mettre au point une convention ou une recommandation de l'OIT (à titre d'orientation générale) sur la diligence raisonnable dans les CAM, en mettant l'accent sur la Déclaration sur les EMN révisée.

Questions ouvertes

- La diligence raisonnable est essentiellement un «concept et une pratique d'entreprise» et elle repose sur une base volontaire. Les cadres de la diligence raisonnable couvrent différents domaines tels que les contrôles financiers, de la production et de gestion. Les Principes directeurs de l'OCDE et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme promeuvent des normes de comportement des entreprises incluant les droits de l'homme (prévenir ou atténuer les incidences préjudiciables aux droits de l'homme directement liées aux activités des entreprises). En ce qui concerne la «Diligence raisonnable», il importe de préciser qu'il ne s'agit pas d'une définition qui «remplace» des normes fondamentales du travail, mais d'une définition qui vient appuyer leur mise en œuvre, étant donné qu'elle ne saurait remplacer des normes et une politique publique fixées par l'Etat. **Pouvons-nous mettre au point un concept de «diligence raisonnable des travailleurs» qui ne marginalise pas les relations de travail mais qui, au contraire, les renforce? Pouvons-nous avoir une table de négociation centrée sur les relations de travail (à différents niveaux) et une seconde table avec les EMN**

où les travailleurs mettent au point une «diligence raisonnable des travailleurs» et donnent des arguments pour rendre les entreprises responsables des violations des droits des travailleurs?

- Un concept alternatif de "responsabilité de la chaîne obligatoire" a été présenté par la CES à la Commission dans le cadre de la discussion de la Directive sur le placement des travailleurs numéro 67 du 2014.

Le version finale reflète le débat qui a eu lieu pendant le Colloque et a été envoyé à tous les participants pour recueillir leurs avis et conseils.