

## DOCUMENT D'INFORMATION : Les droits du travail dans les filières de production

Julie Porter pour le Collectif « Repenser les Filières »

---

**Nombre des violations des droits humains constatées dans les filières de production mondiales sont des violations des droits du travail des personnes qui travaillent à différents stades des filières.** Citons par exemple les enfants qui travaillent dans les mines, le travail forcé dans la pêche, les travailleurs agricoles exposés à des pesticides cancérigènes, les travailleurs à domicile de l'économie informelle qui sont exclus de la protection juridique, le harcèlement sexuel des femmes qui travaillent dans des ateliers de misères et les équipages de navires qui sont abandonnés sans salaire à des milliers de kilomètres de chez eux.

Les droits des travailleurs et les devoirs des employeurs varient d'un pays à l'autre. Cela conduit à un « nivellement par le bas » des normes de travail au sein des filières de production mondiales, car les entreprises qui cherchent à s'approvisionner en matières premières ou en produits aux prix les plus bas ne tiennent pas compte des moyens utilisés pour limiter les coûts. Ces méthodes impliquent des salaires de misère et des conditions de travail dangereuses rendues possibles par la faiblesse de la législation du travail et de son application au niveau national.

Depuis 1919, les droits du travail ont été principalement définis au niveau international, puis adoptés ou non par les gouvernements nationaux. L'Organisation internationale du travail (OIT), créée dans le cadre du traité de Versailles à la fin de la Première Guerre mondiale, est la seule agence tripartite au sein des Nations unies ; c'est-à-dire la seule agence où les représentants des travailleurs ont une voix aux côtés des représentants du gouvernement et des employeurs/entreprises. Les fondateurs de l'OIT ont reconnu l'importance de la justice sociale pour garantir la paix et ont compris l'interdépendance économique croissante du monde. Par exemple, le préambule de la constitution de l'OIT stipule : *Attendu aussi que la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays*<sup>1</sup>. En 2019, l'OIT compte 187 États membres<sup>2</sup>.

L'OIT fixe les **normes internationales du travail** en élaborant puis en adoptant des conventions et des recommandations. Les conventions (ou protocoles) de l'OIT sont des traités internationaux juridiquement contraignants que les États membres peuvent ensuite choisir de ratifier. Il existe 189 conventions<sup>3</sup>, dont 79 à jour, qui concernent un large éventail de questions relatives au travail, par exemple les droits fondamentaux, les questions transversales concernant la santé et la sécurité au travail, le traitement des travailleurs migrants, ainsi que des sujets spécifiques à certaines industries et certains secteurs. Les pays qui ratifient la convention s'engagent à l'appliquer dans leurs législations nationales et à faire rapport sur son application à intervalles réguliers. Une assistance technique peut être fournie par l'OIT. Les recommandations de l'OIT sont des directives non contraignantes qui, dans de nombreux cas, aident les pays à comprendre comment appliquer les principes établis dans les conventions.

---

<sup>1</sup> Histoire de l'OIT. Consulté le 26/11/2019. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

<sup>2</sup> Les États membres des Nations unies qui ne sont pas membres de l'OIT sont l'Andorre, le Bhoutan, le Liechtenstein, la Micronésie, Monaco, Nauru et la Corée du Nord.

<sup>3</sup> Novembre 2019

Certaines normes du travail sont « fondamentales » et tous les États membres de l'OIT sont tenus de les promouvoir et de les respecter, qu'ils aient ou non ratifié les conventions fondamentales dans lesquelles ces droits sont inscrits<sup>4</sup>. Les **principes et les droits fondamentaux au travail** sont :

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (conventions n° 87 et n° 98)
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (conventions n° 29 et n° 105)
- l'abolition effective du travail des enfants (conventions n° 138 et n° 182)
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (conventions n° 100 et n° 111).

## **LES VIOLATIONS COURANTES DES DROITS DU TRAVAIL**

*Remarque : ceci n'est pas une liste complète mais plutôt un aperçu de quelques questions importantes à prendre en compte.*

### **1. La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective**

Les violations des droits humains se produisent lorsqu'il y a un déséquilibre de pouvoir. En s'unissant pour résister aux pratiques d'exploitation et d'emploi dangereuses et pour exiger un traitement équitable, les travailleurs syndicalisés ont pris le pouvoir et ont changé le cours de l'histoire pour créer des sociétés plus justes et plus équitables. C'est pourquoi la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective sont fondamentales pour exiger, contrôler et protéger tous les droits du travail. En matière de droits du travail, la liberté d'association signifie souvent la liberté d'adhérer à un syndicat. Par négociation collective, on entend un processus régulier de négociation entre l'employeur et les représentants élus du personnel. Ce processus a pour but la résolution de problèmes et le traitement équitable et non dangereux des travailleurs ; l'objectif est donc de garantir un « travail décent ».

Parmi les violations courantes des droits à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, on peut citer

- la persécution/ mise sur liste noire/ intimidation violente de travailleurs individuels qui tentent de syndicaliser leurs collègues et d'engager collectivement au nom du personnel ;
- les entreprises refusant d'engager des négociations avec les représentants syndicaux ;
- les entreprises qui créent des associations de travailleurs dirigées par la direction avec lesquelles elles négocient, au lieu de négocier avec le syndicat indépendant dirigé par les travailleurs (par exemple, *Solidarismo* au Costa Rica).

### **2. Le travail forcé ou obligatoire**

Le travail forcé ou obligatoire est la forme d'exploitation la plus extrême dans le cadre de l'activité économique. La définition de travail forcé établie par la Convention de l'OIT sur le travail forcé, 1930 (n° 29) est la suivante « le travail forcé ou obligatoire désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ».

Le travail forcé peut signifier que la personne est forcée de travailler sous la violence ou à l'intimidation. Cependant, les moyens par lesquels les personnes sont forcées de travailler sont

---

<sup>4</sup> Depuis l'adoption en 1998 de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

souvent plus complexes et insidieux. Par exemple, un individu peut avoir accumulé des dettes par le biais de prêts d'argent à des taux d'intérêt exorbitants qu'il ou elle ne pourra jamais rembourser entièrement avec son salaire. D'autres moyens par lesquels les personnes sont forcées de travailler peuvent impliquer la rétention des papiers d'identité ou des menaces de dénonciation aux services d'immigration. Le travail forcé touche souvent les groupes les plus vulnérables et les plus exclus, tels que les femmes et les filles qui sont plus à risque que les garçons et les hommes. Les enfants représentent un quart des personnes soumises au travail forcé<sup>5</sup>.

Le travail forcé est particulièrement répandu dans les industries sous-réglementées et dans les pays où l'économie nationale dépend d'une main d'œuvre peu chère, par exemple le secteur de l'agriculture et de la pêche, le travail domestique, le secteur minier, la fabrication, la transformation de matières et l'emballage.

### **3. Le travail des enfants**

Le travail des enfants ne doit forcément être éliminé sous toutes ses formes. Participer aux tâches ménagères ou à une entreprise familiale peut souvent être positif pour le développement d'un enfant ou d'un adolescent. Le travail des enfants constitue une violation des droits humains et du travail lorsqu'il est mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereux et nuisible pour les enfants, et lorsqu'il entrave leur éducation scolaire, par exemple en les privant de la possibilité d'aller à l'école, en les obligeant à quitter l'école prématurément ou en leur ajoutant de longues heures de travail difficile après l'école. Le travail des enfants fait souvent référence à tout travail ou activité qui les prive de leur enfance.

Les pires formes de travail des enfants comprennent l'esclavage, la séparation d'enfants de leur famille, l'exposition d'enfants à de graves dangers et maladies et/ou le fait de les laisser se débrouiller seuls dans les rues de grandes villes. La définition inclut toute forme de travail qui, de par sa nature ou de par les circonstances dans lesquelles il est effectué, est susceptible de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. Ce type de travail est également appelé « travail dangereux des enfants » ou « travail dangereux ». Le travail dangereux des enfants comprend :

- les travaux qui exposent les enfants à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels ;
- les travaux qui s'effectuent sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés ;
- les travaux qui s'effectuent avec des machines, du matériel ou des outils dangereux, ou qui impliquent de manipuler ou porter de lourdes charges ;
- les travaux qui s'effectuent dans un milieu malsain pouvant, par exemple, exposer des enfants à des substances, des agents ou des procédés dangereux, ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à leur santé;
- les travaux qui s'effectuent dans des conditions particulièrement difficiles, par exemple pendant de longues heures, ou la nuit, ou pour lesquels l'enfant est retenu de manière injustifiée dans les locaux de l'employeur.

L'OIT estime que 152 millions d'enfants sont astreints au travail des enfants et que près de la moitié d'entre eux, 73 millions, accomplissent des travaux dangereux. 19 millions ces enfants ont moins de 12 ans<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> [www.antislavery.org/slavery-today/forced-labour/](http://www.antislavery.org/slavery-today/forced-labour/) Consulté le 4/12/19

<sup>6</sup> Estimations globales du travail des enfants : Résultats et tendances, 2012-2016. OIT, septembre 2017, Genève.

Un rapport de l'OIT de novembre 2019 sur le travail des enfants dans les filières de production mondiales constate que le travail des enfants est particulièrement répandu dans les industries en amont des chaînes d'approvisionnement, c'est-à-dire les industries servant d'intrants à d'autres industries qui exportent les produits. Dans toutes les régions, à l'exception de l'Asie centrale et méridionale, le travail des enfants est proportionnellement plus susceptible de contribuer indirectement aux exportations (et aux filières de production mondiales) qu'à l'activité économique nationale<sup>7</sup>. Le même rapport identifie les cinq principaux secteurs d'exportation présentant un risque de travail des enfants dans leur chaîne d'approvisionnement, contributions directes et indirectes, par région (figure 1).

#### **4. Discrimination en matière d'emploi et de profession**

La discrimination en matière d'emploi et de profession consiste à traiter les gens différemment et moins favorablement en raison de caractéristiques qui ne sont pas liées à leur mérite (par exemple, leur compétences/ expérience/ capacité) ou aux exigences inhérentes à l'emploi. Comme dans d'autres domaines de la vie sociale, les motifs de discrimination au travail peuvent être associés à de nombreux attributs ou caractéristiques personnelles, notamment le sexe, le genre/l'orientation sexuelle, la couleur de peau, l'origine ethnique, l'identité autochtone, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'âge, la religion, le handicap, le statut VIH et l'opinion politique (y compris l'engagement politique en faveur des droits de syndicalisation des travailleurs).

---

<sup>7</sup> Mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, OIT, novembre 2019, Genève.

Figure 1 :

**LES CINQ PRINCIPAUX SECTEURS D'EXPORTATION PRÉSENTANT UN RISQUE DE TRAVAIL DES ENFANTS DANS LEUR CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT, CONTRIBUTIONS DIRECTES ET INDIRECTES, PAR RÉGION (2015)<sup>15</sup>**

Région	Contributions DIRECTES	Contributions INDIRECTES
Afrique subsaharienne	Agriculture Vente en gros et au détail Transport et stockage Textiles et habillement Produits alimentaires	Produits alimentaires Exploitation minière, non énergétique Métaux de base Transport et stockage Vente en gros et au détail
Asie orientale et du Sud-est	Agriculture Textiles et habillement Vente en gros et au détail Exploitation minière, énergie Transport et stockage	Produits alimentaires Textiles et habillement Bois Exploitation minière, énergie TIC et électronique
Asie centrale et méridionale	Textiles et habillement Agriculture Vente en gros et au détail Transport et stockage Produits alimentaires	Textiles et habillement Produits alimentaires Vente en gros et au détail Transport et stockage Autres services aux entreprises
Asie occidentale et Afrique septentrionale	Agriculture Vente en gros et au détail Transport et stockage Exploitation minière, énergie Hébergement et restauration	Produits alimentaires Exploitation minière, énergie Textiles et habillement Vente en gros et au détail Agriculture
Amérique latine et Caraïbes	Agriculture Vente en gros et au détail Hébergement et restauration Transport et stockage Textiles et habillement	Produits alimentaires Véhicules à moteur Produits chimiques Métaux de base Textiles et habillement

Les formes de discrimination en matière d'emploi et de profession comprennent : le harcèlement ; l'inégalité de rémunération pour un même travail ; l'inégalité d'accès à des professions particulières et aux promotions ; l'inégalité d'accès aux formations et aux opportunités professionnelles ; l'absence de protection de la santé et la sécurité au travail de groupes particuliers de travailleurs ; et l'inégalité des conditions d'emploi telles que les heures de travail, les heures de repos, les congés payés et les congés de maladie, et la sécurité de l'emploi.

La forme de discrimination la plus courante est celle dont sont victimes les femmes. La discrimination à l'égard des femmes concerne non seulement l'inégalité d'accès à l'emploi et des conditions de travail, mais aussi les droits sexuels et reproductifs des femmes. Les femmes et les enfants vivent souvent dans la pauvreté dans des régions du monde où les employeurs considèrent la grossesse comme un coût économique plutôt que comme un droit. Les employeurs font fréquemment preuve de discrimination à l'égard des femmes dans leurs processus de recrutement, ou ils licencient les femmes qui tombent enceintes. De nombreuses femmes n'ont aucun recours contre le harcèlement sexuel dans le cadre de leur journée de travail. Les besoins en matière de

santé et de sécurité au travail d'une femme enceinte ou allaitante sont différents de ceux du reste de la population active, mais ces besoins peuvent ne pas être respectés.

L'OIT considère le lieu de travail comme un « lieu stratégique pour libérer la société de la discrimination »<sup>8</sup>.

## **5. La santé et la sécurité au travail**

Toute personne devrait être en sécurité au travail, c'est-à-dire être protégé contre les dommages physiques et émotionnels, y compris les blessures, les maladies, l'intimidation et le harcèlement<sup>9</sup>. Environ la moitié des instruments de l'OIT concernent certains aspects de la santé et de la sécurité au travail.

Il incombe aux employeurs d'identifier les risques pour la santé et la sécurité de leurs employés, et de les atténuer. Ce processus commence par l'élimination du risque ou du danger dans la mesure du possible, par exemple en cessant d'utiliser un produit agrochimique qui présente des risques graves pour la santé. L'étape suivante du processus consiste à protéger de manière adéquate le personnel contre les risques et les dangers inévitables, par exemple en organisant des formations, en limitant la durée d'exposition aux substances dangereuses et en assurant l'utilisation d'équipements de protection individuelle.

En ce qui concerne l'agriculture, il est important de reconnaître les implications en matière de santé et de sécurité au travail des différentes méthodes de production et d'exploitation agricole. La monoculture agro-industrielle à grande échelle exige que les travailleurs (et les communautés environnantes) soient exposés à des produits agrochimiques toxiques. La production à grande échelle implique un travail répétitif qui peut facilement entraîner des tensions ou des blessures. La production biologique diversifiée à petite échelle n'expose pas la main-d'œuvre à ces mêmes risques, bien qu'il existe toujours un besoin d'éducation et de gestion en matière de santé et de sécurité.

La santé et la sécurité au travail comportent une importante dimension de genre, y compris les mesures spéciales qui sont nécessaires lorsque les femmes sont enceintes ou allaitantes, et la nécessité d'éliminer la violence et le harcèlement sexistes sur le lieu de travail. De nombreux facteurs peuvent accroître la vulnérabilité des jeunes travailleurs aux risques pour la santé et la sécurité, notamment leur stade de développement physique et psychologique et leur manque de sensibilisation aux dangers.

Les syndicats ont un rôle extrêmement important à jouer dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, notamment en participant, lorsqu'ils existent, à des comités employeurs/travailleurs pour la sécurité.

## **6. Salaires, temps de travail et repos**

---

<sup>8</sup> Questions et réponses : Qu'est-ce que la discrimination ? Fiche d'information de l'OIT, 2007

<sup>9</sup> L'article 9 de la convention C190 sur la violence et le harcèlement (2019) exige que les employeurs prennent en compte la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le sexe, et les risques psychosociaux associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail.

Les salaires, les heures de travail et les heures de repos (que ce soit entre deux cycles de travail posté, ou sous forme de congés payés et de congés de maladie) ont un impact clairement tangible sur la vie quotidienne des travailleurs.

Le niveau des salaires devrait permettre aux travailleurs de couvrir le coût de la vie, d'élever une famille et de se constituer une certaine sécurité financière pour faire face aux risques de la vie courante, par exemple la maladie. Les travailleurs dépendent de la santé financière de leur employeur pour conserver leur emploi, ce qui fait de la négociation collective un mécanisme juste et efficace pour réguler les niveaux de salaire de manière à équilibrer les besoins financiers des travailleurs et la productivité de l'entreprise. Les normes de l'OIT sur les salaires prévoient le paiement régulier des salaires, la protection des salaires en cas de faillite de l'employeur et la fixation d'un salaire minimum. D'autres problèmes se posent dans les cas où une partie des salaires, et parfois une grande partie, sont payés en nature. De telles situations appauvrissent les travailleurs concernés et peuvent les exposer aux risques de la servitude pour dettes ou du travail forcé.

Le concept de salaire minimum a d'abord été utilisé comme un outil politique pour les pays où il n'existait pas de dispositions pour « la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas »<sup>10</sup>. La couverture et l'application des salaires minimums sont aujourd'hui beaucoup plus larges. Les entreprises qui ne paient pas le salaire minimum fixé au niveau national pour leur secteur/activité enfreignent la loi et violent les droits du travail du personnel.

L'absence de réglementation contraignante en termes de normes sociales dans les filières de production mondiales a transformé une main-d'œuvre peu chère (et les faibles coûts de production qui y sont associés) en un avantage comparatif pour les pays souhaitant attirer les investissements. Cette situation a conduit les gouvernements nationaux à fixer des niveaux de salaire minimum inférieurs au coût de la vie, ce qui signifie qu'il est possible que même les personnes travaillant à plein temps et gagnant le salaire minimum vivent dans la pauvreté. Dans ces endroits, le concept de « salaire vital » est souvent utilisé comme un outil de plaidoyer par les travailleurs et les militants de la lutte contre la pauvreté.

Il est également important de reconnaître que les entreprises nationales qui approvisionnent les filières de production mondiales n'ont pas le niveau de pouvoir de négociation avec les acheteurs internationaux qui leur permettrait de recevoir un prix viable pour les matériaux ou les biens qu'elles produisent. L'analyse de la répartition de la valeur est un outil qui tient compte de la complexité des filières de production mondiales, y compris des pressions qui font baisser les niveaux de salaire des travailleurs en amont de ces filières.

Travailler pendant un nombre excessif d'heures constitue un danger pour la santé des travailleurs et pour leur famille. Les normes de l'OIT sur le temps de travail fournissent un cadre permettant de réglementer les heures de travail, le repos hebdomadaire, les congés annuels payés, le travail de nuit ainsi que le travail à temps partiel. Elles établissent le principe d'une semaine de travail de 40 heures avec une période de repos consécutive de 24 heures, qui peut être ratifié et inscrit dans la législation nationale.

## **7. L'accès aux droits du travail pour les travailleurs de l'économie informelle**

---

<sup>10</sup> Convention de l'OIT sur les mécanismes de fixation des salaires minima, 1928

Deux milliards (61 %) de la population active occupée mondiale gagnent leur vie dans l'économie informelle (OIT, 2018). Dans les pays en développement, 92 % des femmes sont employées dans le secteur informel, contre 87 % des hommes<sup>11</sup>.

Le terme « économie informelle » fait référence à l'activité économique et à l'emploi qui ne sont pas réglementés et protégés par l'État, y compris les entreprises individuelles ou familiales qui ne sont pas légalement enregistrées et les individus qui travaillent sans relation de travail officielle. L'économie informelle est intégralement liée à l'économie formelle et de nombreux travailleurs de l'économie informelle contribuent aux filières de production mondiales. On peut citer comme exemples : les petites exploitations familiales, les journaliers agricoles, les travailleurs à la pièce dans les ateliers de misère, les travailleurs des petits ateliers qui tannent le cuir, cousent les chaussures, tissent, teignent et impriment les tissus, et les travailleurs qui sont sous-traités pour broder des vêtements ou assembler des pièces électroniques depuis leur domicile. Les travailleurs à domicile, tels que les travailleurs domestique, sont présents dans le monde entier et constituent le groupe de travailleurs informels le moins visible ; la grande majorité d'entre eux sont des femmes. Il est prouvé qu'en l'absence d'autres moyens de subsistance, la plupart des gens travaillent de manière informelle, et que les travailleurs informels sont généralement plus pauvres et plus vulnérables que les travailleurs du secteur formel<sup>12</sup>.

Les mécanismes établis pour la protection des droits du travail ne s'étendent pas aux travailleurs qui n'ont pas de relation de travail officielle. La formalisation de l'emploi est essentielle pour garantir les droits du travail des travailleurs en amont des filières de production mondiales. La recommandation 204 (2015) de l'OIT fournit des conseils aux gouvernements nationaux sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un cadre législatif sur la transition de l'économie informelle vers la l'économie formelle dans le cadre des stratégies nationales de développement et de réduction de la pauvreté. « Women in the Informal Economy Globalising and Organising » (WIEGO) est un réseau de membres qui cherche à amplifier la voix, la visibilité et la conformité des travailleurs pauvres dans l'économie informelle, en particulier les femmes.

## LE RÔLE DES SYNDICATS

Historiquement, la formalisation du travail et la reconnaissance des droits du travail ont été obtenues par les travailleurs qui se sont syndicalisés pour contester l'exploitation. Aujourd'hui, les travailleurs et les syndicats continuent à jouer un rôle essentiel dans la lutte contre les violations des droits humains et du travail dans l'économie mondiale. Les syndicats :

- s'engagent dans des négociations collectives avec les employeurs afin de garantir un travail décent ;
- s'engagent dans une négociation tripartite pour définir et défendre les droits du travail et les conditions d'emploi au niveau local, national et international ;
- participent à des campagnes de revendication de la justice sociale et environnementale dans leurs communautés ;
- dénoncent les violations des droits du travail et demandent justice aux gouvernements nationaux ;
- dénoncent au niveau international les gouvernements nationaux qui n'appliquent pas les principes et les droits fondamentaux au travail ainsi que les autres normes du travail ratifiées. Ces dénonciations se font notamment auprès de l'OIT.

---

<sup>11</sup> Femmes et hommes dans l'économie informelle : un panorama statistique. ILO, 2020.

<sup>12</sup> Femmes et hommes dans l'économie informelle : un panorama statistique. ILO, 2020.

Essentiellement, les **syndicats rendent visibles les expériences des travailleurs aux autres acteurs**. Sans eux, il ne peut y avoir de transparence et de diligence raisonnable dans les filières de production mondiales, ou de recours efficace contre les violations des droits humains.

La théorie des « power resources »(ressources de pouvoir) est un outil analytique utile pour examiner l'influence que les syndicats ont dans les filières de production mondiales pour faire valoir les droits des travailleurs par la mobilisation de ressources collectives.

Les travailleurs ont un pouvoir d'association par le biais de formation des syndicats et en engageant des négociations collectives avec un employeur.

Les travailleurs ont le pouvoir structurel de provoquer des perturbations dans les processus de production et dans les filières de production. Les grèves et les ralentissements sont des exemples de situations où les travailleurs utilisent leur pouvoir structurel pour obliger les employeurs à entamer des négociations et/ou à répondre à leurs demandes. Certains groupes de travailleurs ont un pouvoir structurel parce qu'ils sont situés à des points stratégiquement importants dans les filières de production mondiales. Par exemple, en 2013, une grève des dockers du terminal international de Hong Kong, où un grand nombre d'exportations chinoises vers les États-Unis commencent leur voyage, a permis à la main-d'œuvre d'obtenir des améliorations importantes<sup>13</sup>.

Les travailleurs ont un pouvoir institutionnel fondé sur les droits acquis lors de luttes passées, qui sont inscrits dans les normes internationales du travail de l'OIT et dans la législation nationale, et sur lesquelles s'inspire (de manière sélective) les initiatives volontaires de responsabilité sociétale des entreprises. Les syndicats informent les travailleurs de leurs droits et les défendent activement.

Les travailleurs ont un pouvoir social par le biais des alliances qu'ils créent avec d'autres groupes autour d'objectifs communs, par exemple en formalisant l'emploi ou en exigeant des mesures gouvernementales sur des questions sociales et environnementales importantes.

## **L'APPLICATION DES DROITS DU TRAVAIL**

Les gouvernements nationaux sont responsables de la création d'institutions et de mécanismes pour faire respecter efficacement les droits du travail. La plupart des gouvernements disposent d'un ministère du travail ou de l'emploi, chargé de formuler et de mettre en œuvre des législations concernant le droit du travail, y compris la fonction essentielle d'inspection des lieux de travail. Cependant, il est fréquent dans les pays en développement et en transition que le ministère du travail manque de ressources et de capacités pour faire respecter le droit national du travail. Dans les pays où l'économie nationale dépend d'une main-d'œuvre peu chère, il peut y avoir très peu de volonté politique pour faire appliquer les normes du travail et respecter les droits des travailleurs, par exemple leur droit d'utiliser leur pouvoir collectif pour exiger de meilleurs salaires et conditions de travail.

Au niveau national, il se peut qu'il n'y ait pas de recours efficace en cas de violation systématique des droits du travail.

---

<sup>13</sup> Comparaison des chaînes de produits de base capitalistes critiques au début du XXIe siècle : Opportunités et contraintes pour les mouvements syndicaux et politiques. Sowers, Ciccantell & Smith. 2014. American Sociological Association Volume 20.

Les syndicats peuvent porter plainte auprès de l'OIT contre un gouvernement pour le non-respect des principes et droits fondamentaux au travail ou pour l'absence de mesure d'application des normes du travail dans les conventions qui ont été ratifiées au niveau national. Après avoir reçu une plainte, le conseil d'administration de l'OIT peut nommer une commission d'enquête chargée de procéder à un examen approfondi de la plainte pour établir les faits et formuler des recommandations quant aux mesures à prendre pour résoudre les problèmes soulevés.

Lorsqu'un pays refuse de donner suite aux recommandations d'une commission d'enquête, le Conseil d'administration peut prendre des mesures en vertu de l'article 33 de la Constitution de l'OIT, plus précisément « telle mesure qui lui paraîtra opportune pour assurer l'exécution de ces recommandations ». Par exemple, l'OIT a le pouvoir de recommander que les gouvernements et les entreprises examinent leurs liens avec le pays en infraction pour s'assurer qu'ils ne sont pas complices de la violation des droits du travail.

L'article 33 n'a été utilisé qu'une seule fois dans l'histoire de l'OIT, en 2000, contre le travail forcé au Myanmar. Les mesures prises comprennent une série de protocoles d'accord entre l'OIT et le gouvernement du Myanmar pour mettre en place un mécanisme de plainte pour les victimes, une formation pour le personnel gouvernemental et militaire, et une réforme juridique. Un examen approfondi de l'impact de la décision de l'OIT d'invoquer l'article 33 dépasse le cadre de ce document d'information. Toutefois, en juin 2019, la Commission de l'application des normes de l'OIT a exprimé sa profonde inquiétude face à la persistance du travail forcé au Myanmar, notamment les abus sexuels dont sont victimes les travailleuses, et a critiqué l'absence répandue de sanctions à l'encontre des militaires reconnus coupables d'implication conformément à la loi<sup>14</sup>.

La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (5ème édition, 2017) donne des orientations explicites aux entreprises (multinationales et nationales) sur la politique sociale et les pratiques inclusives, responsables et durables sur le lieu de travail. Il ne s'agit ni d'une convention ni d'une recommandation.

Si les mécanismes d'application sont faibles au niveau international, il peut ne pas y avoir de recours efficace en cas d'abus systématique des droits du travail.

L'étendue des violations des droits du travail dans les filières de production mondiales démontre la nécessité d'une réglementation contraignante pour les entreprises.

---

<sup>14</sup> Conférence internationale du travail, 108e session, Genève, juin 2019. C.App./D.4/Add.1 Commission de l'application des normes. Liste des États membres invités à comparaître devant la commission et textes des cas individuels.