

L'Organisation internationale du Travail à l'épreuve de la question du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales

Publiée le 18/10/2016

Par Aurore Merme (Rédaction en niveau Master 1)

Pour citer :

MERME (A.), *L'Organisation internationale du Travail à l'épreuve de la question du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, Sui Generis, 2016

Du 30 mai au 10 juin 2016, Genève fut le lieu de rencontre pour l'ensemble des délégations représentant les 157 États membres qui composent l'Organisation internationale du Travail (OIT) lors de la 105ème Conférence internationale du Travail.

De par son fonctionnement tripartite, l'OIT étant composée des représentants gouvernementaux, des représentants employeurs et des représentants travailleurs, cette dernière oeuvre pour l'élaboration d'un dispositif international dans l'objectif de « promouvoir le travail décent pour tous les hommes et les femmes dans le monde ».

À l'occasion de cette conférence, le Bureau international du Travail (BIT) a notamment soumis à discussion la résolution portant sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Toutefois, avant de procéder à une analyse plus détaillée, il paraît opportun d'en définir précisément le sens. Au regard de l'OIT et grâce à l'apport du rapport IV proposé par le BIT, les chaînes d'approvisionnement s'entendent comme une « organisation transfrontalière des activités nécessaires pour produire des biens ou fournir des services, depuis l'utilisation d'intrants jusqu'à la commercialisation en passant par différentes phases de conception, de fabrication et de livraison ».

Concernant la notion de travail décent, l'OIT en donne également une définition claire et précise et la caractérise comme traduisant « les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes ».

Cette notion a pris toute son ampleur à la suite de catastrophes subies au sein de multiples entreprises notamment lors de l'effondrement d'un bâtiment dénommé « Rana Plaza », en 2013, ainsi que lors d'incendies d'usines subis en 2012 au Pakistan et au Bangladesh entraînant dans ce malheur la mort de plus de 1500 personnes.

Suite à des mouvements contestataires souhaitant une forte amélioration des conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, le Conseil d'administration du BIT s'est vu conduit à soumettre cette question aux nombreuses délégations représentant les États membres.

On constate, de façon claire, l'existence d'un système complexe faisant découler un mécanisme orienté dans une logique économique, un mécanisme ciblé essentiellement sur les conditions de travail de tout individu.

A la lecture du rapport, un constat majeur apparaît : la multiplication des chaînes d'approvisionnement mondiales¹. Ce système accroît les investissements directs étrangers (IDE) et influe inévitablement sur la croissance de production de l'entreprise entraînant, par la suite, une hausse des échanges sur le plan de l'économie mondiale. Par ailleurs, ce phénomène positif offre également d'autres répercussions telles que le partage de connaissance et de compétence. Or ce contexte, qui favorise une recrudescence d'emplois ainsi qu'une forte relance de l'économie, génère obligatoirement des incidences négatives dans le domaine des relations de travail. Effectivement, nombres de défaillances peuvent être énumérées dans des secteurs comme « la sécurité et santé au travail, les salaires et le temps de travail » causant des lacunes concernant ces dispositifs de protection.

Il est toutefois nécessaire de mieux cerner la responsabilité des chaînes d'approvisionnement : le travail dit « décent » n'est pas systématiquement mis en oeuvre dans de nombreux pays. Dans ces conditions, ces chaînes ne sont parfois qu'un maillon dans le monde économique qui viennent entretenir ou aggraver ce mécanisme de travail.

Un certain nombre de décisions adoptées par les entreprises en fonction de leur investissement viennent engendrer des difficultés concernant les conditions de travail au sein même de la chaîne d'approvisionnement sans forcément créer un lien de causalité entre ces situations. Le marché économique fait actuellement naître de plus en plus de pression vis-à-vis de la concurrence et des prix, si bien que cela génère un non respect des droits fondamentaux des travailleurs pour leur condition de travail par les chefs d'entreprises.

Néanmoins, dans ce rapport présenté en juin, il est également fait état du concept de « montée en gamme » qui est défini comme « un processus par lequel les acteurs des chaînes d'approvisionnement mondiales parviennent à tirer avantage de leur participation aux marchés internationaux et à concrétiser le travail décent ».

Selon cette analyse, ce concept se doit d'être distingué en deux points essentiels à savoir d'une part une vision économique et d'autre part une vision sociale. Dans un aspect centré sur l'économie, ce mécanisme donne l'opportunité aux sociétés de faire évoluer leur chaîne en remplaçant leur faible valeur ajoutée par une activité disposant quant à elle d'une valeur ajoutée nettement supérieure. Il est alors question de modifier la montée de gamme concernant les procédés, les produits, la gamme fonctionnelle et la gamme des chaînes ce qui génère obligatoirement un changement dans les relations de travail qu'entretiennent les travailleurs dans leurs multiples compétences ainsi que dans les emplois qu'ils occupent.

La vision sociale, elle, laisse entrevoir que le travail décent se réalise dans toutes les chaînes d'approvisionnement mondiales notamment l'emploi, la protection sociale, le dialogue social ainsi que les droits au travail. À cela, il convient de rajouter ce qui concerne les droits en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et le principe de non-discrimination.

En l'espèce, le développement d'un concept à la fois économique et social dans une entreprise permet une croissance nettement plus avantageuse puisque l'apport de production entraîne inévitablement une économie plus stable par l'effet d'une plus intéressante valeur ajoutée. L'apport d'un tel concept permet de garantir un travail décent dans chaque chaîne d'approvisionnement au niveau mondial. Il serait intéressant d'envisager un développement plus régulier de ce concept. Finalement, cette analyse donne l'image d'une boucle. L'amélioration des conditions internes de travail aboutissant à un travail décent - dimension sociale - permet une croissance de la chaîne de production - et donc du développement économique -. Toutefois, il apparaît utopique de penser que ce système puisse se concrétiser dans chaque entreprise à la vue des éléments pré-cités. Effectivement, en fonction des secteurs et des filières concernés, l'idée d'une montée en gamme à l'échelle économique ne permet pas systématiquement une montée en gamme à l'échelle sociale. Cela reste assez aléatoire d'une entreprise à une autre et, en l'espèce, certaines catégories de travailleurs ne bénéficieront pas nécessairement d'une évolution favorable concernant leur condition de travail.

Néanmoins, l'OIT est venue apporter son aide aux entreprises souffrant de difficultés pour conjuguer à la fois un progrès en matière économique et un progrès en matière sociale. Un projet de partenariat à destination des PME a pu voir le jour avec l'apparition d'un programme

dénommé « SCORE » qui propose une « formation pratique comprenant des activités de conseil sur les sites dans l'objectif de faire progresser la productivité ainsi que les conditions de travail ». Selon les statistiques présentées par le rapport en juin, les résultats indiquent que plus de la moitié des 8000 PME ont observé une diminution des coûts et à l'inverse ont pu constater une évolution favorable des conditions de travail au sein de l'entreprise. Ce dispositif très efficace a par ailleurs réussi dans certains pays tel que le Costa Rica. En revanche, ce dernier s'est avéré inefficace dans des pays tel que le Pérou ou encore le Bangladesh puisque la montée en gamme économique n'a pas suffi à engendrer une montée en gamme sociale.

Pour pallier les inégalités dont nombres de secteurs et filières s'avèrent affectés, l'OIT a également mis en place un programme dénommé « Better Work » qui concentre principalement le secteur du textile et de l'habillement reposant, comme l'indique la note de synthèse de la résolution portant sur le travail décent des chaînes d'approvisionnement mondiales du 9 octobre 2016, sur la « mutualisation des audits sociaux, le dialogue social et l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises ».

C'est donc dans ce contexte que l'OIT s'est orientée vers la préparation d'un programme d'action, pour une période comprise entre 2017 à 2021, dans l'objectif de « réduire les lacunes de gouvernance et les déficits de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, et à renforcer le rôle de ces chaînes en tant que moteur d'une croissance durable et inclusive », selon la note de suivi de résolution proposée par le conseil d'administration du BIT en date du 7 octobre 2016. Plus concrètement, ce programme doit cibler cinq axes principaux. À cela se rajoute « la sensibilisation efficace à la question du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ». Finalement, le BIT a pris acte de la nécessité d'accroître sa base de connaissance afin d'élaborer de plus larges politiques qui se centreront davantage sur la réduction du déficit concernant le travail décent. De même, le Bureau fournira une assistance en matière de service à destination des instances gouvernementales, des entreprises et des partenaires aux niveaux national, sectoriel, régional et international afin que ces dernières renforcent la capacité institutionnelle dans l'objectif de faire respecter la législation nationale et les normes internationales du travail dans chacune des entreprises recourant au mécanisme des chaînes d'approvisionnement. Cette démarche devrait permettre aux sociétés la mise en place de meilleures conditions de travail et donc une amélioration nette des relations de travail. À cela, l'instauration de campagnes de sensibilisation et de communication afin de promouvoir la ratification ainsi que l'application des conventions relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective ou tout autres normes internationales dites « fondamentales » permettraient une meilleure prise de conscience de la part des États membre et contribuerait de ce fait à diminuer les difficultés rencontrées dans ce domaine. Par ailleurs, le développement d'une base de connaissance plus solide permettra au Bureau d'apporter une aide aux États membres afin que ces derniers élaborent des politiques efficaces toujours concentrées sur une lutte de réduction de ce déficit. Pour en conclure avec ce vaste programme d'action, l'OIT a pour objectif de renforcer la coopération avec l'ensemble des institutions de l'ONU, des institutions multilatérales ainsi qu'avec d'autres entités internationales et des acteurs des chaînes d'approvisionnement mondiales dans le cadre du programme 2030, toujours dans une perspective d'élaboration de politiques favorisant le travail décent.

Après l'analyse de la résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, un constat s'impose. Effectivement, l'OIT, de par le mandat qu'elle exerce possède toute légitimité dans l'élaboration et la mise en oeuvre de mesures en vue de permettre une évolution favorable de la législation du travail au niveau mondial. Cette dernière propose nombre de conventions et de recommandations dans le but qu'elles soient ratifiées par les États et afin qu'elles puissent produire des effets dans les droits positifs internes. Par ailleurs, par la mise en place de multiples programmes tels que ceux cités plus haut, il a pu être constaté une diminution du déficit du travail décent. Dans une suite logique, la gouvernance nationale doit faire appliquer ces règles au niveau local, dans l'ensemble des entreprises concernées, afin que celles-ci modifient leur comportement envers les travailleurs.

Reste que les réticences de certains membres de l'OIT à la ratification des conventions fondamentales empêchent le bon déroulement d'une procédure mondiale unique. La mise en place d'un dispositif de suivi simplifié devrait permettre d'observer les efforts produits par les États membres n'ayant pas ratifié ces conventions et, ainsi, une meilleure efficacité des mécanismes élaborés dans l'intérêt des travailleurs du monde.

Sources

- (1) Site officiel de l'Organisation internationale du Travail
- (2) Bureau international du Travail. "Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales". Rapport IV.
- (3) Sentinelle du droit international. "La 105ème Conférence internationale du Travail : le temps de la lutte en faveur d'un travail décent pour tous." Blog [En ligne].
- (4) Organisation internationale du Travail. "Synthèse de la résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales".
- (5) Conseil d'administration, Bureau international du Travail. "Suivi de la résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales". Section institutionnelle. 7 octobre 2016.