

**Table ronde OIT-OCDE sur les chaînes
d'approvisionnement responsables dans le
secteur du textile et de l'habillement**

PROGRAMME DES SESSIONS

29-30 septembre 2014

CC1, Centre de conférences de l'OCDE

Paris, France



Organisation
internationale
du Travail



Ce document sert de référence à la Table ronde OIT-OCDE sur les chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur du textile et de l'habillement qui se tient à Paris les 29-30 septembre 2014.

Il a été préparé par l'OIT et l'OCDE et présente les sessions suivantes :

- Action tripartite à l'échelle d'un pays : retour d'expérience du Bangladesh
- Conduite responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement des secteurs du textile et de l'habillement : défis et opportunités
- Devoir de protection de l'État : appliquer la loi et établir des normes internationales
- Le devoir de diligence dans le secteur du textile et de l'habillement
 - A) Créer des systèmes de gestion et adopter des politiques
 - B) Évaluation et gestion des risques
- Relations industrielles : liberté d'association et négociation collective
- Politiques de prix et d'achat
- Travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du secteur du textile et de l'habillement

Les opinions exprimées dans ce document et les arguments présentés pour les appuyer sont ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les positions officielles de l'OIT, de l'OCDE ou des gouvernements de ses pays membres.



Organisation
internationale
du Travail

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) est une agence spécialisée des Nations Unies rassemblant 185 États membres. Sa structure tripartite constitue une plateforme unique pour promouvoir le travail décent pour tous les hommes et les femmes. Sa mission est de promouvoir les droits au travail, favoriser la création d'emplois décents, améliorer la protection sociale et renforcer le dialogue social pour résoudre les problèmes liés au monde du travail. La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration EMN) a été adoptée par les représentants de gouvernements et d'organisations d'employeurs et de salariés, auxquels elle adresse des recommandations, ainsi qu'aux entreprises. Ces principes reposent tous sur des normes de travail internationales et ont trait à des questions de politique générale, emploi, formation, conditions de travail et de vie ainsi que relations industrielles. Le Helpdesk du BIT pour l'assistance aux entreprises sur les normes internationales du travail apporte son aide aux entreprises souhaitant conformer leurs politiques et pratiques aux principes de la Déclaration EMN.

www.ilo.org | www.ilo.org/business



OCDE
PRINCIPES DIRECTEURS
POUR LES ENTREPRISES
MULTINATIONALES

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont des recommandations sur la conduite responsable des entreprises que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales exerçant leurs activités dans les pays adhérents, ou à partir de ces pays. Il s'agit à l'heure actuelle de l'instrument le plus complet en matière de conduite responsable des entreprises approuvé par des gouvernements. Les Principes directeurs couvrent tous les principaux domaines de l'éthique des entreprises, tels que la publication d'informations, les droits de l'homme, l'emploi et les relations professionnelles, l'environnement, la lutte contre la corruption, les intérêts des consommateurs, la science et la technologie, la concurrence et la fiscalité. Les Principes directeurs sont le seul code de conduite responsable des entreprises que les États se sont engagés à promouvoir à l'échelle internationale, avec un mécanisme de mise en œuvre unique en son genre.

mneguidelines.oecd.org

Action tripartite à l'échelle d'un pays : retour d'expérience du Bangladesh

29 septembre 2014, 11:45 – 13:15

Note préparée par l'OIT

Contexte

Le 24 avril 2013, l'effondrement du Rana Plaza à Dhaka, au Bangladesh, a coûté la vie à plus de 1 100 ouvriers d'une usine de confection textile. Ce désastre, ainsi que l'incendie de l'usine Tazreen et d'autres accidents du travail qui l'ont précédé, a attiré l'attention de la communauté internationale sur les conditions de travail et les normes de sécurité dans les usines du Bangladesh, ainsi que sur le rôle de l'État et sur l'ensemble du secteur du prêt-à-porter (PAP) à l'échelle internationale.

Très réactive face à cette tragédie, l'OIT a envoyé une commission d'experts à Dhaka pour rencontrer le gouvernement et les partenaires sociaux soucieux de résoudre les failles de sécurité dans les usines, d'améliorer les conditions de travail et d'élaborer un protocole tripartite de compensation pour les victimes d'accidents du travail. Cette initiative est à l'origine du Plan d'action tripartite national (PATN) sur la sécurité incendie et l'intégrité structurelle des bâtiments visant à améliorer les conditions de travail dans le secteur du prêt-à-porter au Bangladesh, avec le soutien pour trois ans du Programme de l'OIT sur le prêt-à-porter (Ready-Made Garment Program – RMGP). Ce plan a pour objectif de mettre en place des inspections de sécurité dans toutes les usines de PAP du pays, d'améliorer la sécurité et la santé au travail et de proposer des plans de réinsertion et des formations aux victimes du Rana Plaza.

Plusieurs initiatives importantes ont par ailleurs été prises en réaction au drame.

- Un **Pacte de durabilité** a été signé par l'UE, l'État du Bangladesh et l'OIT en juillet 2013, puis a reçu le soutien des États-Unis. S'inspirant des mesures préconisées par le PATN, il vise à améliorer le droit du travail, notamment via la liberté d'association et les négociations collectives, ainsi que les conditions de travail et la sécurité dans les usines. Le Pacte attribue un rôle de coordination et de suivi à l'OIT.
- Le secteur privé a pris plusieurs initiatives en faveur du contrôle des usines, de la sécurité des infrastructures et de conditions de travail décentes. Un **Accord sur la sécurité incendie et bâtiment** a été signé par les syndicats internationaux et par plus de 150 marques et détaillants de prêt-à-porter, sous la présidence neutre de l'OIT. Une **Alliance pour la sécurité des travailleurs au Bangladesh** a été nouée entre 26 entreprises de prêt-à-porter des États-Unis qui, ensemble, ont lancé l'Initiative pour la sécurité des travailleurs au Bangladesh, plan sur 5 ans visant à améliorer la sécurité dans les usines de confection de ses membres. L'OIT, l'État du Bangladesh et les partenaires sociaux ont développé des normes d'inspection communes et concertées afin de coordonner les actions de ces différentes initiatives.
- En septembre 2013, des représentants de l'État du Bangladesh, du secteur du PAP aux niveaux national et international, des employeurs, des syndicats et des ONG ont formé le Comité de coordination du Rana Plaza (CC), sous la présidence neutre de l'OIT. Le Comité a mis en place un **Accord et un Fonds d'indemnisation du Rana Plaza** pour dédommager les victimes du Rana Plaza et leurs familles. L'Accord institue notamment dispositif de réclamations respectant les normes de l'OIT en matière d'accidents du travail. Les dédommagements, dont le montant est fixé par des experts indépendants et validé par des Commissaires réputés, sont financés par les donations de toute entreprise, organisation ou personne souhaitant contribuer à la prise en charge financière et médicale des familles du Rana Plaza. Le Fonds n'a pas encore atteint ses objectifs de prospection et continue de rechercher des partenaires.

Bien que ces initiatives soient encourageantes, de nombreux chantiers restent ouverts. Certains programmes d'audit et d'inspection pourtant ambitieux restreignent leur suivi et leurs contrôles de conformité par souci d'efficacité, priorisant notamment l'accès aux sous-traitants de second rang. La coordination entre les initiatives doit encore s'intensifier pour éviter les doublons et favoriser les synergies.

Objectifs de la session

Cette session permettra d'étudier comment le lancement d'un Plan d'action national mettant en commun les intérêts, stratégies et démarches de représentants de l'État, du secteur privé et des travailleurs peut servir de levier aux initiatives d'autres parties prenantes et contribuer à améliorer les conditions de travail en amont de la chaîne d'approvisionnement. Cette session permettra de tirer des leçons de l'expérience du Bangladesh pour décliner ce modèle d'action tripartite ailleurs dans le monde.

Questions à débattre

- Que nous apprend l'expérience du Bangladesh sur l'efficacité d'une approche tripartite pour mobiliser des ressources hors du pays et intervenir dans l'ensemble des destinations par laquelle passe la chaîne d'approvisionnement du secteur du prêt-à-porter ?
- À quel point une approche concertée contribue-t-elle aux progrès du secteur ? Quelles leçons en tirer ? Comment encourager l'alignement des intérêts des acteurs tripartites et des autres parties prenantes ? Est-il envisageable d'adopter ce type d'approche dans les lieux d'approvisionnement où elle n'existe pas aujourd'hui ?
- Que nous apprend l'expérience du Bangladesh sur les incitations et les obstacles à une meilleure coordination entre les différentes initiatives en faveur de la RSE ?

Documents de référence

- *National Tripartite Plan of Action on Fire Safety and Structural Integrity in the Ready-Made Garment Sector in Bangladesh*, Ministry of Labour and Employment, Government of the People's Republic of Bangladesh, (2013). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/genericdocument/wcms_221543.pdf
- *ILO, EU, Bangladesh government adopt new compact on garment factory safety*, ILO, (2013). http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/activities/all/WCMS_217271/lang--en/index.htm
- *Improving Working Conditions in the Ready-Made Garment Sector (RMGP) Programme in Bangladesh*, ILO, (2013). http://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Projects/WCMS_226453/lang--en/index.htm
- *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*, site web de l'organisation. <http://bangladeshaccord.org/>
- *Alliance for Bangladesh Worker Safety*, site web de l'organisation. <http://www.bangladeshworkersafety.org/>
- *Rana Plaza Arrangement for Payments to Victims*, site web de l'organisation. <http://www.ranaplaza-arrangement.org/>
- *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration)-4th Edition*, ILO, (2006). <http://www.ilo.org/mnedeclaration>
ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards, ILO. <http://www.ilo.org/business>
- *Tools and resources for Business on International Labour Standards*, ILO. <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/lang--en/index.htm>
- *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, OECD Publishing, (2011). <http://mneguidelines.oecd.org/text/>

Conduite responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement des secteurs du textile et de l'habillement : défis et opportunités

29 septembre 2014, 14:45 – 16:30

Note préparée par l'OCDE

Contexte

La nature, l'étendue et la rapidité du phénomène de mondialisation qui s'est opéré depuis deux décennies ont profondément changé la structure du commerce international, ouvrant de nouvelles opportunités et soulevant des questions stratégiques inédites pour les entreprises et leurs partenaires. Parallèlement, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (Principes directeurs de l'OCDE), la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration EMN) et les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Principes directeurs de l'ONU) ont imposé de nouvelles exigences en matière de conduite responsable des entreprises. Le secteur du textile et de l'habillement a respecté ces exigences, sous la pression accrue des consommateurs et des autres parties prenantes. Cependant l'amélioration des systèmes d'évaluation et de gestion des risques ne s'est pas faite sans difficultés.

Effets positifs globaux

Les activités du secteur du textile et de l'habillement ont eu de nombreux effets positifs, dont l'augmentation des investissements étrangers dans les pays en voie de développement et la croissance économique qui en a résulté, le transfert de technologies et de compétences vers les économies émergentes et la création de millions d'emplois dans le monde, en particulier pour les femmes¹.

Risques et problèmes systémiques

Bien que le secteur du textile et de l'habillement soit un moteur économique puissant, certaines de ses caractéristiques prédominantes sont susceptibles de générer des risques sociaux et environnementaux.

- **Le dynamisme et la complexité de la chaîne d'approvisionnement ainsi que la surreprésentation des économies en voie de développement** rendent difficiles le contrôle et la gestion des risques.
- **Le recours fréquent à une main d'œuvre non-qualifiée à faible revenu** donne aux acheteurs une grande flexibilité quant à leurs choix d'approvisionnement, d'où la priorité donnée à des commandes et des contrats à court terme, plutôt qu'à des accords sur le long terme. Des relations d'affaire court-termistes et changeantes n'incitent pas les entreprises à investir les ressources nécessaires à la mise en conformité des usines aux normes sociales et environnementales.
- **L'importante saisonnalité de l'activité et la brièveté des délais de production depuis la conception jusqu'à la confection** contribuent à allonger les horaires de travail et incitent à sous-traiter auprès de fournisseurs non-certifiés lors des périodes où la demande est particulièrement forte². En outre, la faiblesse des coûts et l'importante rotation des volumes de production liés à la « fast fashion » peut avoir des incidences négatives sur l'environnement, dont la surexploitation des ressources naturelles, l'agriculture intensive, la pollution à grande échelle, l'utilisation de produits chimiques, la production de déchets et leur ensevelissement.

¹ Keane, Jodie and Dirk Willem te Velde (2008), *The role of textile and clothing industries in growth and development strategies*, Investment and Growth Programme Overseas Development Institute.
<http://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/3361.pdf>

² Merk, Jeroen (2005), *From Code Compliance to Fair Purchasing Practices: Some Issues for Discussion*, Paper written for CCC Round Table on Purchasing Practices, Clean Clothes Campaign.
<http://www.cleanclothes.org/resources/publications/05-05-fair-purchasing-practices.pdf>

- **La nécessité de réduire les coûts de production pour rester compétitif sur le marché international** a entraîné une guerre des prix entre les fournisseurs, et par ricochet, une politique de restriction budgétaire tout au long de la chaîne d’approvisionnement empêchant d’investir suffisamment pour l’amélioration de la sécurité au travail, l’augmentation des salaires et l’adhésion aux politiques sociales et environnementales des entreprises et des États.

Solutions aux problèmes identifiés

De nombreuses initiatives ont été prises pour contourner ces obstacles, avec plus ou moins de succès.

- Les acheteurs ont adopté des **politiques internes plus volontaristes, alignées sur les normes internationales**, et ont commencé à développer **des systèmes de gestion permettant une approche globale de l’exercice du devoir de diligence**.
- Les organisations internationales et la société civile ont noué des partenariats avec les gouvernements des pays où le secteur de la confection est important afin de **renforcer la protection juridique et politique des travailleurs**.
- De nombreuses **initiatives pluripartites** impliquant les États, les organisations de travailleurs, la société civile et le secteur privé ont été lancées afin de développer des solutions collaboratives aux problèmes que partagent toutes les parties prenantes.
- Enfin, **l’éducation des consommateurs et la diffusion d’informations** sur l’approvisionnement éthique contribuent à accroître la demande en produits conformes aux normes sociales et environnementales.

Obstacles au progrès et solutions

Malgré de nombreux investissements et mesures, plusieurs problèmes d’envergure se dressent encore sur la voie du progrès social et environnemental.

- Principes directeurs des Nations Unies, Principes directeurs de l’OCDE, Déclaration EMN, autres politiques complémentaires existantes : faut-il **clarifier et harmoniser les attentes** en matière de conduite responsable des entreprises dans le secteur du textile et de l’habillement ?
- Comment réagir à la contrainte que constitue l’extrême **inégalité des ressources et des moyens des différentes parties prenantes face à ces questions** ?
- Comment faciliter les contrôles réglementaires afin de renforcer la conduite responsable des entreprises dans le secteur ?
- Faut-il et comment **coordonner les initiatives** prises par les différentes parties prenantes ? Comment **répartir les responsabilités** entre les acteurs de la chaîne d’approvisionnement et leurs pairs ? Comment les entreprises peuvent-elles coopérer pour gérer les risques qu’elles partagent tout en restant responsables de leurs propres évaluations et gestion des risques ?
- Comment contourner les **obstacles structurels** qui continuent de caractériser le secteur (rapidité des rythmes de production, faiblesse des coûts et travail non-qualifié) ?

Réfléchir à ces questions sera riche d’enseignements et permettra de développer de nouvelles approches pour maximiser les bénéfices et minimiser les risques liés à ce secteur.

Objectifs de la session

Les objectifs de la session sont les suivants :

- Comprendre les obstacles systémiques à des approvisionnements éthiques dans le secteur du textile et de l’habillement.
- Identifier les inégalités de moyens face aux obstacles cités ci-avant.
- Identifier les bonnes pratiques et les opportunités pour remédier à ces inégalités de moyens.

Questions à débattre

- Compte tenu du grand nombre de problèmes dans le secteur, comment prioriser les efforts ?
- Quelles sont les raisons sous-jacentes aux succès et échecs des initiatives existantes ?
- Quels problèmes systémiques ne font-ils pas l'objet d'une attention suffisante ?
- Compte tenu des réalités économiques du secteur, les réformes doivent-elles porter sur les problèmes systémiques eux-mêmes ou sur la réduction des risques qui leur sont liés pour être efficaces ?

Documents de référence

- *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, OECD Publishing, (2011). <http://mneguidelines.oecd.org/text/>
- *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration)-4th Edition*, ILO, (2006). <http://www.ilo.org/mnedeclaration>
- *ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards*, ILO. <http://www.ilo.org/business>
- *Tools and resources for Business on International Labour Standards*, ILO. <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/lang--en/index.htm>
- *ILO Conventions and Recommendations*, ILO. <http://www.ilo.org/normlex>
- *ILO Global Dialogue Forum on Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries (23-25 September 2014)*, ILO. http://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_241471/lang--en/index.htm
- ILO Resource Guide on Occupational safety and health in the textiles, clothing, leather and footwear sector, ILO. http://www.ilo.org/safework/industries-sectors/WCMS_219033/lang--en/index.htm
- *Better Work Programme*, site web de l'organisation, <http://betterwork.org/global/>
- *Report on responsible business conduct in the textile and garment supply chain: Recommendations of the Italian NCP on implementation of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, Italian National Contact Point for Implementation of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, (2014). <http://pcnitalia.sviluppoeconomico.gov.it/en/news/item/301-report-on-responsible-business-conduct-in-the-textile-and-garment-supply-chain>
- *NCP Report on Implementation of the OECD Guidelines in the Textile and Clothing Sector*, French National Contact Point for Implementation of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, (2013). <http://www.tresor.economie.gouv.fr/File/398811>
- *Environmental and Social Management Systems (ESMS) Implementation Handbook –TEXTILES & APPAREL*, The International Finance Corporation, World Bank Group, (2014). http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/esms_implementation_handbook-textiles_apparel
- *Guiding Principles on Business and Human Rights*, Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, United Nations, (2011). http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

Devoir de protection de l'État : appliquer la loi et établir des normes

29 septembre 2014, 17:00 – 18:45

Note préparée par l'OIT

Contexte

Il incombe aux États de défendre les droits des travailleurs en promulguant des lois nationales en faveur de conditions de travail décentes, de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que du bon fonctionnement des relations industrielles, puis en les faisant appliquer. Les gouvernements ont pour rôle d'adopter les lois nécessaires et de développer un système d'administration et d'inspection du travail efficace, auquel soient soumises toutes les entreprises exerçant des activités sur le territoire concerné. Toutefois, dans de nombreuses parties du monde, les systèmes publics et les lois nationales ne sont pas suffisants pour résoudre les difficultés d'application des lois que posent des chaînes d'approvisionnement complexes, impliquant souvent différents niveaux et pays de sous-traitance. Du fait de certaines pressions et incitations, de nombreuses entreprises s'approvisionnant dans des pays qui ne disposent pas des lois adéquates pour protéger les droits des travailleurs, ni des moyens de les faire appliquer, ont mis en place des systèmes de contrôle et d'audit privés. Dans de tels cas, les fournisseurs sont contraints de respecter les lois nationales et les exigences des acheteurs. Cependant ces dernières, pourtant fortes dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement du secteur textile, n'ont pas empêché la persistance de mauvaises conditions de travail.

Les lois internationales sur les droits humains et les normes internationales du travail confèrent aux États le devoir de respecter et protéger les droits humains et les libertés fondamentales, et d'en empêcher les violations (dont les violations du droit du travail) par des tiers. Les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Principes directeurs de l'ONU) et la Déclaration EMN de l'OIT réaffirment le devoir de protection de l'État et en font leur premier pilier. La Déclaration EMN, les Principes directeurs de l'OCDE et les Principes directeurs de l'ONU encouragent également les États à fixer des objectifs clairs aux entreprises en matière de respect des droits humains dans le cadre de leurs activités à l'étranger.

La sous-traitance et l'externalisation se sont généralisées car elles permettent d'accroître l'efficacité de la chaîne de production, de réduire les coûts et de déléguer aux entreprises contractantes la responsabilité de se conformer aux lois, de respecter les droits fondamentaux des travailleurs, d'offrir des bonnes conditions de travail et de se porter garant de la sécurité et de la santé des employés. Ce business model reporte toutes les responsabilités en amont de la chaîne d'approvisionnement, le plus souvent dans des pays ne disposant pas des lois adéquates pour protéger les travailleurs et/ou des moyens pour les faire appliquer. Le nombre d'emplois créés et le montant des revenus générés par ce secteur peuvent atteindre une telle importance dans certains pays que ces derniers protègent leurs intérêts économiques en limitant la répression des fraudes.

Par conséquent, les États clés de la chaîne d'approvisionnement ont de grandes difficultés à faire appliquer les lois et respecter les normes internationales relatives à la santé et la sécurité au travail, aux négociations collectives, aux salaires, aux horaires, à l'immigration, au travail des enfants, à la fiscalité, à la sécurité sociale et à la lutte contre les discriminations. Parmi ces difficultés :

- Comment rédiger des lois adaptées aux difficultés d'application induites par la chaîne d'approvisionnement ?
- Comment faire appliquer les lois existantes quand les contrats sont transfrontaliers ? Comment encadrer efficacement ce type de business model ?
- Par quels moyens les États peuvent-ils inciter à respecter les lois ? (autorité délivrant licences et permis, maîtrise d'ouvrage, accords et traités commerciaux)
- Comment les États peuvent-ils exercer leur rôle premier tout en reconnaissant le rôle incitatif complémentaire que peuvent jouer les normes de conduite responsable, facultatives ou obligatoires, établies par le secteur privé pour inciter leurs partenaires à se conformer aux lois nationales ?

- Comment impliquer efficacement les salariés et les employeurs, ainsi que leurs représentants, dans la résolution des difficultés liées à la chaîne d’approvisionnement et aux relations d’affaire souvent complexes et distendues qui s’y déploient ?

L’analyse d’approches actuelles et passées, notamment d’exemples de coopération entre les acteurs publics et privés de la chaîne d’approvisionnement, permettra d’identifier les bonnes pratiques à adopter dans de tels cas de figure.

Objectifs de la session

Cette session permettra de débattre des stratégies et approches à adopter pour renforcer le rôle de l’État dans la protection des droits des travailleurs et dans la résolution des problèmes posés par la complexité des chaînes d’approvisionnement du secteur du textile et de l’habillement.

Questions à débattre

- De quelle manière les États en amont et en aval de la chaîne d’approvisionnement peuvent-ils coopérer pour remplir leur devoir de protection et pour faire respecter les lois ?
- Par quels moyens les États peuvent-ils appuyer les initiatives et mesures incitatives privées en faveur d’une meilleure conformité au droit du travail ?
- Quelles innovations en matière de législation, de mise en application des lois et de conformité permettent-elles de répondre aux problèmes posés par la complexité des chaînes d’approvisionnement du secteur du textile et de l’habillement ?

Documents de référence

- *Guiding Principles on Business and Human Rights, Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, Pillar 1: State Duty to Protect*, United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, United Nations, (2011).
http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration)-4th Edition*, ILO, (2006). http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm
- *OECD Declaration and Decisions on International Investment and Multinational Enterprises*, OECD.
<http://www.oecd.org/daf/inv/investment-policy/oecddeclarationanddecisions.htm>
- ILO Resource guide on labour inspection, ILO.
<http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/labourinsp.htm>
- Labour administration and labour inspection, General Discussion at the 100th Session of the International Labour Conference (June 2011) of the ILO.
<http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/on-the-agenda/labour-administration/lang--en/index.htm>
- Public labour inspection and private compliance initiatives: Trends and issues – back group report prepared for the meeting of experts on labour inspection and the role of private compliance initiatives (ILO, Geneva, 10-12 December 2013).
http://www.ilo.org/labadmin/events/WCMS_230788/lang--en/index.htm

Le devoir de diligence dans le secteur du textile et de l'habillement

Note préparée par l'OCDE

I. Introduction

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (2011) et les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme incitent les entreprises à exercer leur devoir de diligence et à identifier, prévenir et réduire les risques pesant sur leurs activités, ou susceptibles de les impacter.

Le devoir de diligence dépasse le seul cadre de l'identification et de la gestion des risques significatifs pour l'entreprise elle-même. Il englobe également les incidences négatives dont l'entreprise est à l'origine, celles auxquelles elle contribue, et celles qui sont directement liées à ses activités, produits ou services du fait d'une relation d'affaires³⁴.

La mise en œuvre du devoir de diligence passe généralement par l'implémentation de systèmes de gestion solides, l'identification et l'évaluation des risques pesant sur la chaîne d'approvisionnement, le développement et le lancement de stratégies adaptées à ces risques, la réalisation d'audits et de contrôles appropriés et la rédaction de rapports de diligence officiels. Il s'agit d'un processus continu et dynamique.

Les risques sociaux et environnementaux liés au secteur du textile et de l'habillement sont bien répertoriés et portent sur les domaines suivants :

- sécurité et santé au travail
- travail forcé et travail des enfants
- ressources humaines et contrats
- droit du travail
- discrimination
- salaires et indemnités
- horaires de travail
- gestion responsable de l'eau
- recours aux produits chimiques
- surexploitation des ressources naturelles
- agriculture intensive
- pollution et déchets liés à la chaîne de production
- enfouissement des déchets

Bien que les risques cités ci-dessus concernent l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement du secteur du textile et de l'habillement, leur degré est susceptible de varier en fonction des relations d'affaires et des zones géographiques. Tout risque doit cependant être traité à deux niveaux : 1) à chaque incident doit correspondre une réponse adaptée, prévue par le système de gestion des risques (ex : dédommagement le cas échéant, maintien des relations commerciales sous réserve de mesures de réduction des risques quantifiables) et 2) les problèmes systémiques à l'origine du risque doivent être intégrés au système de gestion général (ex : formation à la gestion d'usine).

³ OCDE (2011), *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, OECD Publishing. Commentaires sur les principes généraux, paragraphe 14. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264115415-en>

⁴ On entend par « relation d'affaires » toute relation avec des partenaires commerciaux, des entités appartenant à la chaîne d'approvisionnement ou toute autre entité, publique ou non, directement liée aux activités, produits ou services de l'entreprise.

A. Créer des systèmes de gestion et adopter des politiques

30 septembre 2014, 8:30 – 10:00

Contexte

Prendre des mesures efficaces en faveur du devoir de diligence passe en premier lieu par le développement de systèmes de gestion solides et de politiques, systèmes d'informations, procédures d'exploitation et formations adaptés. L'expérience a démontré que les systèmes de gestion les plus efficaces ne reposent pas tant sur des contrôles de conformité « top-down » que sur un traitement proactif des risques identifiés et de leurs incidences. Ces systèmes fonctionnent pour l'essentiel selon les principes suivants :

- Adoption d'une **politique d'entreprise** conforme aux normes internationales relatives à l'exercice du devoir de diligence et promotion de cette politique auprès des partenaires commerciaux et du public.
- Sensibilisation des salariés à la politique de l'entreprise et **réorganisation interne des équipes de gestion pour appuyer l'exercice du devoir de diligence dans la chaîne d'approvisionnement.**
- **Renforcement des relations de l'entreprise avec les fournisseurs** afin de garantir l'harmonisation des politiques et des pratiques de diligence parmi les partenaires commerciaux.
- **Coopération de l'entreprise avec ses pairs et autres parties prenantes externes** pour développer des systèmes, procédures et normes communs.
- Mise en place d'un **système de gestion des réclamations** à l'échelle de l'entreprise, voire du secteur, pouvant également servir de système d'alerte précoce.

Modèles de systèmes de gestion

Le format et le fonctionnement des systèmes de gestion peuvent varier en fonction de la culture de l'entreprise, de ses moyens, de son organisation et du contexte dans lequel elle exerce ses activités. Différentes approches sont listées ci-après :

- **Conformation des pratiques de chaque business unit aux principes de conduite responsable des entreprises** : certaines entreprises alignent leurs principaux indicateurs de performance sur ceux de l'approvisionnement éthique. La rationalisation des systèmes d'information entre business units peut de même permettre d'aligner leurs objectifs.
- **Restructuration des ressources humaines** : la mobilisation d'une équipe dédiée à la conduite responsable de l'entreprise acheteuse peut faciliter les relations de cette dernière avec ses fournisseurs dans les pays d'approvisionnement. Certaines entreprises réexaminent en conséquence le partage des responsabilités entre leur siège social et leurs entités régionales pour mieux répondre aux difficultés pressantes rencontrées à l'échelle locale tout en alignant leur fonctionnement dans l'ensemble de leurs pays d'approvisionnement.
- **Renforcement des relations avec les fournisseurs** : le développement de relations solides entre les partenaires commerciaux de la chaîne d'approvisionnement a son importance pour optimiser les procédures d'exploitation et pour promouvoir la conduite responsable des entreprises. Exemple : l'entretien de liens durables avec des fournisseurs stratégiques permet de faciliter la communication avec eux, d'acquiescer leur confiance et, à terme, de définir et mettre en œuvre des politiques communes, dans une démarche d'amélioration continue.
- **Développement des compétences** : de nombreuses entreprises prennent diverses initiatives portant sur l'implication des employés, la formation au management et l'amélioration du fonctionnement des usines afin de donner les moyens à leurs fournisseurs stratégiques de se conformer à leur politique.

Difficultés

Malgré des systèmes de gestion innovants et des progrès enregistrés dans le secteur, les difficultés subsistent.

- **Adhésion et obtention des ressources** : obtenir l'adhésion de la direction générale et l'allocation afférente des ressources humaines et financières nécessaires auprès de toutes les entreprises (détaillants, acheteurs, intermédiaires et fournisseurs) de la chaîne d'approvisionnement relève parfois de la gageure – particulièrement dans certains contextes internes ou externes où la sensibilisation à une conduite responsable des entreprises reste faible.
- **Problèmes structurels** : des obstacles d'ordre systémique peuvent entraver l'adhésion de certaines parties prenantes aux politiques de conduite responsable des entreprises : relations fragiles entre acheteurs et fournisseurs du fait d'une dépendance à des agents externes et/ou de fréquents changements de sites de production, méconnaissance de leurs droits par les salariés, mauvaises pratiques d'achat contraires aux principes de l'approvisionnement responsable...⁵
- **Désaccords sur le partage des responsabilités** : acheteurs, fournisseurs et autres parties prenantes externes peinent à s'accorder sur la répartition des coûts liés à l'amélioration des conditions de travail et des pratiques environnementales. Définir et mettre en œuvre une stratégie de gestion des risques doit nécessairement passer par la prise en compte des réalités opérationnelles sur le terrain et des moyens de chacun.

C'est par le partage d'expériences et de bonnes pratiques relatives au développement et à la mise en œuvre de systèmes de gestion efficaces que le secteur pourra améliorer ses normes sociales et environnementales.

Objectifs de la session

Les objectifs de la session sont les suivants :

- Comprendre les difficultés posées par l'adoption de politiques d'entreprise en faveur du devoir de diligence dans la chaîne d'approvisionnement du secteur du textile et de l'habillement.
- Identifier les caractéristiques d'un système de gestion efficace conforme aux principes du devoir de diligence dans le secteur du textile et de l'habillement.
- Identifier les bonnes pratiques en matière de développement et de mise en œuvre de systèmes de gestion efficaces, ainsi que les inégalités de moyens entre les différentes parties prenantes.

Questions à débattre

- Quelles sont les caractéristiques d'un système de gestion efficace ? Faut-il et comment adapter ce système aux différentes étapes de la chaîne d'approvisionnement (marques, détaillants, intermédiaires, fournisseurs, producteurs de matières premières) ?
- Le manque de coordination dans ce secteur peut entraîner audits à répétition, cannibalisation de labels sociaux ou formations en doublon. Comment améliorer la coordination de ces initiatives entre les entreprises et organisations concernées sans déresponsabiliser ces dernières ?
- Au niveau de chaque entreprise, quelles business units impliquer dans le développement et la mise en œuvre de systèmes de gestion efficaces, et comment obtenir l'adhésion des directions ?
- Certaines difficultés liées à ce secteur ne sauraient relever de la seule responsabilité des entreprises. Comment coopérer avec les autres parties prenantes, dont les États, pour des sujets plus larges comme la sécurisation et la mise aux normes des infrastructures, le versement de salaires décents, le respect du droit du travail et le bien-être des employés ?

⁵ Cf. Présentations des sessions « Conduite responsable des entreprises de la chaîne d'approvisionnement des secteurs du textile et de l'habillement : défis et opportunités » (p.) et « Politiques de prix et d'achat » (p.) pour plus d'informations.

B. Évaluation et gestion des risques

30 septembre 2014, 10:00 – 11:15

Contexte

La gestion des risques recouvre les procédures d'identification et d'évaluation des risques pesant sur la chaîne d'approvisionnement ainsi que le développement et la mise en œuvre d'une stratégie permettant de répondre à ces risques et à leurs incidences. Les méthodes d'évaluation des risques doivent être suffisamment flexibles pour permettre d'identifier les risques nouveaux ou potentiels induits par tout changement dans l'environnement politique, naturel ou opérationnel de la chaîne d'approvisionnement. Il peut arriver qu'un risque échappe ponctuellement à la vigilance d'une entreprise sans que cela implique que le système de diligence de cette dernière est défectueux dans son ensemble ; pour autant, le dit système doit permettre de tirer les leçons des erreurs passées dès lors que celles-ci sont mises à jour. D'où une nécessaire souplesse, afin de pouvoir s'ajuster en conséquence et d'accroître sa capacité à identifier des risques similaires à l'avenir.

Les risques les plus répandus liés à de mauvaises conditions de travail et pratiques environnementales dans le secteur du textile et de l'habillement sont bien documentés ; toutefois, l'identification de certaines violations et autres manquements aux normes et politiques en vigueur reste complexe. Le défi à relever est colossal. Quelles sont les véritables causes des difficultés rencontrées ? L'identification des risques est-elle entravée par un déficit d'informations ? Les procédures d'évaluations de conformité sont-elles inadéquates ? Une réforme des méthodes de gestion des risques doit-elle être envisagée ?

Identification des risques

Comme souligné précédemment, bien que les risques les plus répandus du secteur soient bien documentés, le manque d'information reste endémique :

- **Méconnaissance des risques spécifiques à chaque pays** : l'identification des risques liés à chacun des pays ou régions traversés par la chaîne d'approvisionnement revêt une importance capitale ; pourtant, ces risques restent souvent moins bien connus que ceux plus généralisés.
- **Cartographie incomplète des chaînes d'approvisionnement** : bien que la cartographie des chaînes d'approvisionnement soit une pratique qui se généralise, la complexité du secteur et la persistance de la sous-traitance illégale ou informelle permettent souvent aux partenaires commerciaux les plus dangereux de rester dans l'ombre.
- **Refus du reporting** : par crainte (fondée ou non) des conséquences (ex : suppressions d'emplois, baisse des ventes), certains ne signalent pas les incidents, rendant difficile l'identification des violations aux politiques en vigueur.

Évaluation et contrôle de conformité : les obstacles

De même que le manque d'informations peut entraver l'identification des risques, les obstacles aux procédures de contrôle de conformité peuvent empêcher l'identification de leurs incidences sur le terrain. À l'heure actuelle, les acteurs du secteur procèdent pour la plupart à des audits de leur fournisseurs afin d'identifier les risques pesant sur la chaîne d'approvisionnement et d'y répondre.⁶ Cependant l'efficacité de ces audits a été remise en cause⁷ :

⁶ 53 % des entreprises du secteur de l'habillement pratiquent des audits contre seulement 29 % qui proposent des intéressements à la performance et 15 % qui ont recours à des actions correctives. MSCI (2013) *ESG Issue Report: Identifying Environmental & Social Risks in Supply Chains*. http://www.forum-ng.org/images/stories/Publikationen/msci_Identifying_Environmental_and_Social_Risks_in_Supply_Chains.pdf

⁷ Pruett, Duncan (2005), *Looking for quick fix, How weak social auditing is keeping workers in sweatshops*, Clean Clothes Campaign. <http://www.cleanclothes.org/resources/publications/05-quick-fix.pdf>

- **Faussees déclarations** : les données recueillies lors d'audits peuvent ne pas refléter fidèlement la situation sur un lieu de travail pour diverses raisons : réponses « politiquement correctes » fournies aux employés par leur direction, représentants du personnel illégitimes, visites préparées à l'avance, choix d'usines modèles, falsification des documents comptables et des rapports.
- **Champ d'étude restreint** : le périmètre des audits ne suffit pas toujours à couvrir l'ensemble des risques potentiels et de leurs incidences. Exemple : un audit ne constitue qu'un instantané d'un site de production à un moment donné et ne s'étend pas aux fournisseurs de second rang, pourtant susceptibles de mener des activités en lien avec des sous-traitants illégaux. Autre exemple : un audit n'est pas toujours adapté pour établir dans quelle mesure la liberté d'association et le droit à la négociation collective sont respectés.
- **Sur-sollicitation** : la grande fréquence des audits est aussi coûteuse que chronophage pour les fournisseurs. Cependant la convergence des audits risquerait de déresponsabiliser les entreprises et empêcherait de prendre en compte les politiques et priorités propres à chacune.

Outre la rectification de ces imperfections, d'autres mesures peuvent être prises en complément des audits pour améliorer l'identification et l'évaluation des risques.

Redéfinir l'évaluation et la gestion des risques

Il serait pertinent d'adopter une approche plus proactive à l'égard des contrôles de conformité et des procédures d'évaluation, afin de rendre l'identification et la gestion des risques plus dynamique et plus engageante. Créer un environnement de confiance, propice au dialogue, nécessite du temps et des ressources, mais permettrait d'atteindre cet objectif. Exemples :

- **Le lancement de systèmes de gestion des plaintes et de lignes d'assistance téléphonique** permettrait aux salariés de signaler tout incident sans avoir à en craindre les conséquences.
- **La constitution de groupes de salariés et le renforcement du dialogue entre ces derniers et la direction** permettrait d'entretenir un climat de confiance et de trouver des solutions aux problèmes rencontrés sur le lieu du travail.
- **L'organisation de formations et le développement des compétences des équipes** permettraient de sensibiliser les salariés comme leur direction au droit du travail.
- **Des outils de protection contre d'éventuelles représailles économiques** (tels que des licenciements, annulations de commandes ou ruptures de contrats) suite au signalement de violations, ainsi qu'un meilleur **dialogue entre les multinationales et les employeurs et salariés de la chaîne d'approvisionnement** permettraient d'entretenir un climat de confiance et d'améliorer la circulation des informations entre les acheteurs et les fournisseurs.
- **Les accords-cadres globaux** sont des instruments négociés entre une entreprise multinationale et une fédération syndicale internationale actant les modalités des relations entre les signataires et engageant l'entreprise à appliquer les mêmes normes dans tous les pays où elle opère. Certaines entreprises ont déjà signé de tels accords, mais ce modèle reste minoritaire dans le secteur.

Il serait également bon de réexaminer les liens entre identification d'un incident et décision à prendre pour y remédier.

- **Des outils d'évaluation prenant en compte les causes sous-jacentes d'un problème de conformité**, plutôt que d'en cibler uniquement les conséquences, fourniraient des renseignements précieux pour choisir le comportement et la stratégie corrective à adopter, pour appuyer toute initiative proactive en matière de prévention des risques et pour désigner les parties prenantes auxquelles incombe l'obligation de prendre des mesures rectificatives.
- L'adoption d'une **stratégie de gestion des risques potentiels** concertée et négociée en amont garantirait une meilleure réactivité en cas d'identification d'un incident.

Les avis des diverses parties prenantes du secteur permettront de déterminer quelles approches adopter pour traiter ces questions de la manière la plus efficace et pragmatique possible.

Objectifs de la session

Les objectifs des intervenants sont les suivants :

- Identifier les obstacles subsistants à l'identification des risques, ainsi que la manière de les contourner.
- Identifier les obstacles d'ordre systémique aux contrôles de conformité et à la gestion des risques, ainsi que la manière de les contourner.
- Identifier les approches pouvant compléter les audits.
- Identifier les inégalités de moyens d'action dont disposent les différentes parties prenantes pour contourner les obstacles d'ordre systémique.
- Identifier les possibilités de partenariats entre parties prenantes en faveur d'une évaluation et d'une gestion des risques performantes.

Questions à débattre

- Comment intégrer la gestion des risques sociaux et environnementaux au système général de gestion des risques et de contrôle de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise ? Ces risques sont-ils systématiquement pris en compte dans l'évaluation des risques généraux de l'entreprise ? Font-ils l'objet d'une procédure dédiée ?
- Quelles sont les différences de moyens d'action entre les parties prenantes en matière d'évaluation et de gestion des risques ?
- Il existe des systèmes collaboratifs de gestion des risques. Ces approches fonctionnent-elles ? Auquel cas, quels sont les obstacles à leur généralisation ?
- Remédier aux défauts actuels des systèmes d'audit ou s'éloigner du modèle des audits au profit d'autres formes d'évaluations des risques : quelle est la meilleure solution ?

Documents de référence

- *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, OECD Publishing, (2011). <http://mneguidelines.oecd.org/text/>
- *Report on responsible business conduct in the textile and garment supply chain: Recommendations of the Italian NCP on implementation of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, Italian National Contact Point for Implementation of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, (2014). <http://pcnitalia.sviluppoeconomico.gov.it/en/news/item/301-report-on-responsible-business-conduct-in-the-textile-and-garment-supply-chain>
- *NCP Report on Implementation of the OECD Guidelines in the Textile and Clothing Sector*, French National Contact Point for Implementation of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, (2013). <http://www.tresor.economie.gouv.fr/File/398811>
- *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration)-4th Edition*, ILO, (2006). <http://www.ilo.org/mnedeclaration>
- *ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards*, ILO. <http://www.ilo.org/business>
- *Tools and resources for Business on International Labour Standards*, ILO. <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/lang--en/index.htm>
- *ILO Conventions and Recommendations*, ILO. <http://www.ilo.org/normlex>
- *Environmental and Social Management Systems (ESMS) Implementation Handbook –TEXTILES & APPAREL*, The International Finance Corporation, World Bank Group, (2014). http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/esms_implementation_handbook-textiles_apparel

- *Guiding Principles on Business and Human Rights*, Implementing the United Nations “*Protect, Respect and Remedy*” Framework, United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, United Nations, (2011). http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

Relations industrielles : liberté d'association et négociation collective

30 septembre 2014, 11:00 – 13:00

Note préparée par l'OIT

Contexte

Le droit à la liberté d'association revêt une importance particulière dans le secteur du textile et de l'habillement du fait de sa dépendance à une main d'œuvre non-qualifiée et des risques bien connus pesant sur sa chaîne d'approvisionnement – problèmes de santé et de sécurité au travail, précarité des relations de travail, discrimination, faiblesse des indemnités et horaires excessifs. La tragédie du Rana Plaza a accru le besoin pressant qu'ont les salariés de pouvoir faire connaître leurs réclamations et inquiétudes sans avoir à craindre des représailles. À cet égard, le Président des Points de contact nationaux de l'OCDE a inclus le respect des droits fondamentaux des travailleurs aux recommandations qu'il a émises en réaction à la tragédie du Rana Plaza, de même qu'il a souligné l'importance de la liberté d'association et du rôle des organisations de travailleurs pour maintenir la vigilance contre les mauvaises conditions de travail et l'insécurité au travail, ainsi que pour attirer l'attention sur tout manque de réactivité face à ces enjeux. Le nombre croissant des litiges relatifs au droit du travail signalés dans plusieurs pays de confection textile rappelle que les relations entre les partenaires sociaux du secteur doivent gagner en maturité et que le dialogue social doit être amélioré.

La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration EMN) et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (Principes directeurs de l'OCDE) soulignent tous deux l'importance de respecter la liberté d'association et le droit à la négociation collective, pour les salariés comme pour les employeurs. Un nombre considérable de pays a ratifié les deux principales Conventions de l'OIT sur le sujet : ils sont 153 à avoir ratifié la Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et 164 à avoir ratifié la Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

La liberté d'association et la négociation collective sont des droits fondamentaux jouant un rôle significatif dans la coopération pour la défense des trois autres catégories de droits fondamentaux (la lutte contre le travail forcé et contre le travail des enfants, et l'élimination de toutes les formes de discrimination) ainsi que dans la consolidation des mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité au travail. Une étude menée conjointement par l'OMC et l'OIT en 2007 a mis en évidence les bénéfices du dialogue social entre les organisations d'employeurs et de travailleurs : facilitation des réformes économiques et adhésion générale des parties prenantes, répartition des coûts et redistribution des bénéfices plus équitables grâce à la libéralisation des échanges. La liberté d'association a également profité aux entreprises en accroissant l'implication des travailleurs, d'où une amélioration de la qualité, de la productivité et des performances⁸. Néanmoins, certains continuent de défendre le principe de zones de libre-échange désyndicalisées, arguant qu'elles sont nécessaires pour attirer les investisseurs étrangers, même si la Déclaration EMN de l'OIT et les Principes directeurs de l'OCDE édictent que les mesures d'incitation exceptionnelles à l'intention des investisseurs étrangers ne doivent pas inclure une limitation des droits fondamentaux du travail.

Les nombreux obstacles juridiques et pratiques à la liberté d'association et à la négociation collective entravent considérablement la mise en œuvre de chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur du textile et de l'habillement. Ils portent un préjudice significatif aux mesures prises par les entreprises multinationales en faveur du devoir de diligence, avec des répercussions négatives sur la perception des consommateurs. Le respect des droits fondamentaux du travail fait l'objet d'une attention accrue depuis quelques années, notamment de la part des entreprises prenant l'initiative de promouvoir activement la liberté d'association et le droit à la négociation collective dans la chaîne d'approvisionnement.

Objectifs de la session

Cette session présentera les retours d'expérience de représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs clés (OIE et CSI) ainsi que d'une entreprise multinationale majeure du marché du prêt-à-porter, de chercheurs universitaires réputés spécialisés dans les relations industrielles et d'un Point de contact national

de l'OCDE. Elle mettra en lumière les principaux obstacles à la généralisation de relations industrielles constructives dans le secteur du prêt-à-porter et dans les systèmes de diligence des chaînes d'approvisionnement.

Questions à débattre

- Selon différents points de vue, quelle valeur ajoutée l'élection libre de représentants du personnel et l'entretien de relations de travail harmonieuses apportent-ils, en particulier dans le secteur du textile et de l'habillement ?
- Pourquoi la liberté d'association et la négociation collective comptent-ils généralement parmi les droits fondamentaux du travail les moins respectés ?
- Quels problèmes peuvent-ils être traités au niveau national, via la ratification et l'application de mesures législatives, des interventions sur le terrain ou le développement des compétences et l'accroissement des moyens des parties prenantes concernées ?
- Quel rôle les entreprises peuvent-elles jouer dans la défense de la liberté d'association et du droit à la négociation collective ?
- Comment les syndicats et les organisations de la société civile ont-elles œuvré pour la reconnaissance de ces droits fondamentaux et contribué au développement des compétences et à l'accroissement des moyens de leurs membres ?

Documents de référence

- *ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards: Freedom of Association*, ILO. http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_FOA_EN/lang--en/index.htm
- *ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards: Right to Collective Bargaining*, ILO. http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_CB_EN/lang--en/index.htm
- *ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards: Tools and resources for business on freedom of association*, ILO. http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/WCMS_145017/lang--en/index.htm
- *ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards: Tools and resources for business on collective bargaining*, ILO. http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/WCMS_144814/lang--en/index.htm
- *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Fifth (revised) edition*, ILO, (2006). http://www.ilo.org/global/topics/freedom-of-association-and-the-right-to-collective-bargaining/WCMS_090632/lang--en/index.htm
- Report III(1B): Giving globalization a human face (General Survey on the fundamental Conventions), ILO, http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/reports/reports-submitted/WCMS_174846/lang--en/index.htm
- *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration) – 4th Edition*, ILO, (2014). <http://www.ilo.org/mnedeclaration>
- *ILO Conventions and Recommendations: ILO Conventions Nos. 87, 98 and 135; ILO Recommendations 91, 92, 94, 113, 129, 130 and 198*. <http://www.ilo.org/normlex>
- *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, OECD Publishing, (2011). <http://mneguidelines.oecd.org/text/> - chapter on employment and industrial relations
- *Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries*, ILO, (2014). http://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_300463/lang--en/index.htm
- *Business & Freedom of Association Briefing*, Business and Human Rights Resource Centre, (2013). <http://business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/business-and-freedom-of-association-briefing.pdf>

Politiques de prix et d'achat

30 septembre 2014, 14:00 – 15:30

Note préparée par l'OCDE

Contexte

Les acteurs du secteur du textile et de l'habillement prennent de plus en plus conscience de l'impact positif ou négatif qu'ont de bonnes pratiques d'achat¹ sur les conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement, notamment en matière de sécurité au travail, du montant des allocations aux salariés, d'horaires de travail et d'empreinte environnementale.

Risques associés aux politiques de prix et d'achat

Les pratiques d'achat qui prévalent aujourd'hui dans le secteur du textile et de l'habillement, dictées par la « fast fashion » et les restrictions budgétaires, induisent de nombreux risques.

- Il a été démontré que de mauvaises pratiques d'achat – délais de production intenable, commandes urgentes, retards – entraînent une augmentation du nombre d'heures supplémentaires à l'usine ou la sous-traitance de la production à des fournisseurs non-certifiés.²
- La pression sur les coûts de production a entraîné une précarisation des relations d'affaires entre les fournisseurs et les acheteurs, ces derniers n'hésitant pas à déplacer leur production d'usine en usine, voire de pays en pays, dans l'unique but d'obtenir les prix les plus bas.
- La pression sur les prix explique également la faiblesse des salaires dans le secteur.
- Les fournisseurs arguent souvent que les pratiques des acheteurs et la pression sur les coûts empêchent d'investir suffisamment dans l'amélioration des conditions de travail et de l'empreinte environnementale.

Obstacles à des politiques de prix et d'achat plus justes

Ces risques ont beau être globalement connus, tout projet de réforme des pratiques en vigueur dans le secteur se heurte à des obstacles significatifs.

- **Compétitivité** : la fixation de ce qu'on appelle un *prix équitable*, ou prix déterminé en fonction des réalités opérationnelles, se heurte à la nécessité de baisser les coûts de production afin de rester compétitif sur le marché international. Cela s'applique tout particulièrement aux détaillants du grand commerce à bas prix, qui accaparent une large part de marché et dont la stratégie repose sur les restrictions budgétaires et les économies d'échelle pour pouvoir proposer des produits à prix cassés.
- **Faisabilité** : le modèle qui permettrait de fixer des prix équitables sans affecter la compétitivité globale des entreprises n'a pas encore été trouvé. Une approche « top-down » selon laquelle les acheteurs fixeraient les prix qu'ils jugeraient équitables risquerait de ne pas prendre en compte les réalités opérationnelles locales. Une approche impliquant d'autres parties prenantes dans le processus de fixation des prix garantirait certes la prise en compte des réalités opérationnelles locales, mais la complexité et la variabilité des modèles de tarification paraissent difficilement solubles dans un processus de négociation multilatérale.
- **Redistribution des bénéfices** : il est malaisé de garantir que les revenus additionnels qu'une politique de prix équitable permettrait de générer soient réaffectés à l'augmentation des salaires, à

¹ Les pratiques d'achat désignent la manière dont les entreprises acheteuses organisent leurs commandes, leur production et leurs achats de produits auprès de leurs fournisseurs.

² Merk, Jeroen (2005), *From Code Compliance to Fair Purchasing Practices: Some Issues for Discussion*, Paper written for CCC Round Table on Purchasing Practices, Clean Clothes Campaign.
<http://www.cleanclothes.org/resources/publications/05-05-fair-purchasing-practices.pdf>

l'amélioration des conditions de travail et de la sécurité, ou à des investissements dans d'autres domaines du même type. De la même manière, l'amélioration des pratiques d'achat, l'allongement des délais de production ou la pérennisation des relations d'affaires ne profiteront pas aux salariés si ces changements visent à accepter des commandes supplémentaires plutôt qu'à réduire le nombre d'heures supplémentaires.

- **Loi de la concurrence** : les litiges judiciaires sont susceptibles de se multiplier en vertu des lois de la concurrence. Plusieurs marques partageant souvent le même fournisseur, la fixation de prix équitables et la conclusion d'accords sur les pratiques d'achat avec les usines nécessiteront la coopération des différents acteurs du secteur. Certains avocats spécialisés ont signalé que ce type de concertation pourrait constituer une violation du droit de la concurrence, du fait de son impact potentiel sur les prix et les modalités de leur fixation. Le fondement de ces inquiétudes n'a toutefois pas encore été démontré de façon probante et les configurations pourraient varier selon les juridictions.

Approches possibles

Les solutions proposées portent autant sur une refonte des systèmes de gestion interne des entreprises que sur une réforme des normes du secteur ou sur une rééducation des consommateurs pour infléchir leurs préférences d'achat.

- **Alignement interne** : l'alignement en interne de la politique d'achat d'une entreprise sur les principes de conduite responsable des entreprises (CRE) permettrait d'éviter que les pratiques d'achat de la dite entreprise entrent accidentellement en conflit avec ses engagements en matière de conduite responsable.³
- **Optimisation des systèmes d'achat** : la fixation de délais de production réalistes passe par la rationalisation des canaux de communication et des processus de décision internes, par l'adaptation aux capacités réelles de production et l'anticipation en conséquence des commandes, ainsi que par la révision des calendriers de production en vertu d'éventuels changements au cours du cycle de production.⁴
- **Transformation des modèles de coûts** : les modèles de coûts tels qu'ils existent à l'heure actuelle dans le secteur du prêt-à-porter se basent sur une augmentation des prix à chaque étape de la chaîne d'approvisionnement, calculée en fonction du prix pratiqué à l'étape précédente plutôt qu'en fonction du coût effectif. Il a été proposé, pour inciter à changer les pratiques, que l'augmentation de certains coûts, par exemple ceux liés au versement de salaires plus élevés, ne soit pas toujours directement répercutée sur les prix au détriment des avantages compétitifs.⁵
- **Consommation éthique** : selon des études, l'engouement pour la « fast fashion » a accru la demande de vêtements à la mode à bas prix.⁶ Cependant, d'autres études signalent que certains consommateurs sont de plus en plus conscients de l'impact de leurs décisions d'achat sur l'environnement et les travailleurs.⁷ L'Eurobaromètre 2010 a par exemple révélé que 40 % des Européens étaient prêts à payer plus cher des produits respectant les normes environnementales et

³ Business for Social Responsibility (BSR) (2007), *Beyond Monitoring: A New Vision for Sustainable Supply Chains*. https://www.bsr.org/reports/BSR_Beyond-Monitoring-Report.pdf

⁴ Ethical Trade Initiative (2005), *Bridging the Gap Between Commercial and Ethical Trade Agendas*, in Ethical trade: shaping a new agenda, Briefing Paper no. 5.

⁵ Anne Lally (2012), *Climbing the Ladder to Living Wages*, Fairwear Foundation, <http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/policydocs/ClimbingtheLadderReport.pdf>

⁶ Cachon, Gérard P., Robert Swinney, *The Value of Fast Fashion: Quick Response, Enhanced Design, and Strategic Consumer Behaviour*, The Wharton School, University of Pennsylvania and the Graduate School of Business, Stanford University, http://opim.wharton.upenn.edu/~cachon/pdf/FastFashion_R2_v3.pdf

⁷ Carrigan, M. and de Pelsmacker, P. (2009), "Will ethical consumers sustain their values in the global credit crunch?", *International Marketing Review*, Vol. 26 No. 6, pp. 674-87.

sociales et contribuant à la croissance des pays en voie de développement.⁸ Reste à savoir si la consommation socialement responsable est un marché de niche cantonné aux classes moyennes supérieures ou si cette demande est appelée à se généraliser parmi les consommateurs.

Il faudra évaluer la faisabilité et l'efficacité des approches existantes avant de déterminer la voie à suivre pour remédier aux problèmes identifiés et intégrer les bonnes pratiques.

Objectifs de la session

Les objectifs de la session sont les suivants :

- Comprendre les obstacles systémiques à de bonnes pratiques d'achat et identifier les moyens de les contourner.
- Comprendre les obstacles à la fixation d'un prix équitable et identifier les moyens de les contourner.
- Identifier les bonnes pratiques permettant de garantir que les bénéfices générés par de meilleures politiques de prix et d'achat soient bien réaffectés à l'amélioration des conditions de travail et de l'empreinte environnementale.
- Comprendre le rôle des consommateurs dans la fixation des prix et débattre des bonnes pratiques permettant d'influer sur leur comportement.

Questions à débattre

- Assiste-t-on à une progression de la demande, se traduisant par une augmentation des achats, dans les usines ayant absorbé le poids financier de la mise aux normes de santé et de sécurité au travail (ex : Sri Lanka) ?
- Quelles sont les modalités les plus réalistes d'une tarification équitable ? Changer les modèles de coûts basés sur des prix augmentant à chaque étape de la chaîne d'approvisionnement au profit d'une fixation des prix par l'ensemble des parties prenantes de la chaîne d'approvisionnement ? Facturer une prime d'éthique aux consommateurs ? Améliorer les performances d'autres étapes de la chaîne d'approvisionnement ? Autres idées ?
- Comment s'assurer que les bénéfices générés par de meilleures politiques de prix et d'achat soient bien réaffectés à l'amélioration des conditions de travail, compte tenu de l'étendue et de la complexité des chaînes d'approvisionnements dans le secteur du textile et de l'habillement, et du fait que les marques propres ne représentent généralement qu'une petite partie de la production des usines ?
- Les effets des pratiques d'approvisionnement sur les conditions de travail sont bien documentés. En outre, certaines entreprises tirent profit de la rationalisation de leurs processus pour des approvisionnements plus performants et plus « équitables ». Pourtant, les difficultés persistent. Quels obstacles continuent-ils d'entraver l'amélioration des pratiques d'achat ?

⁸ (2010), Special Eurobarometer 357, European Commission, International Trade Report.
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_357_en.pdf

Documents de référence

- *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, OECD Publishing, (2011). <http://mneguidelines.oecd.org/text/>
- *ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards*, ILO. <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>
- *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration)-4th Edition*, ILO, (2006). http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm
- *Bridging the Gap between Commercial and Ethical Trade Agendas, in Ethical trade: shaping a new agenda, Briefing Paper no. 5*. Ethical Trade Initiative (2005). <http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/Bridging%20the%20gap.pdf>
- *Climbing the Ladder to Living Wages, An update on FWF's Living Wage research 2011-2012*, Fair Wear Foundation, (2012). <http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/policydocs/ClimbingtheLadderReport.pdf>
- *Taking the lead: A guide to more responsible procurement practices*. Tradecraft UK, The Chartered Institute of Purchasing and Supply. http://www.traidcraft.co.uk/Resources/Traidcraft/Documents/PDF/tx/policy_reports_taking_lead.pdf

Travail des enfants dans les chaînes d’approvisionnement du secteur du textile et de l’habillement

30 septembre 2014, 15:45– 17:00

Note préparée par l’OIT

Contexte

L’OIT estime qu’environ 264 millions d’enfants âgés de 5 à 17 ans exercent une certaine forme d’emploi. 168 millions d’entre eux sont victimes d’exploitation, soit 11 % des enfants âgés de 5 à 17 ans. La moitié d’entre eux, environ 85 millions, travaillent dans des conditions dangereuses menaçant gravement leur santé physique et mentale.¹

Le « travail des enfants » désigne le travail effectué par des enfants n’ayant pas l’âge minimum légal requis pour travailler, tel que défini par la Convention (n°138) de l’OIT sur l’âge minimum, 1973, ainsi par les pires formes de travail des enfants décrites dans la Convention (n°182) sur les pires formes du travail des enfants, 1999. Les « pires formes du travail des enfants » incluent : (a) l’esclavage et le travail forcé, dont le trafic d’enfants et l’enrôlement forcé lors de conflits armés ; (b) la prostitution et la pornographie infantiles ; (c) l’implication d’enfants dans des activités illicites ; et (d) tout travail ou activité effectué par un enfant dont la nature ou les conditions sont susceptibles de menacer sa santé, sa sécurité ou ses mœurs – et qu’on désigne souvent par le terme « travail dangereux ».

La Déclaration de principes tripartite de l’OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration EMN) exhorte explicitement les entreprises à respecter l’âge minimum légal requis pour travailler et à prendre les mesures d’urgence en leur pouvoir pour éradiquer les pires formes de travail des enfants de manière immédiate et efficace.²

Le travail des enfants est souvent associé à des secteurs économiques peu formalisés. L’agriculture reste le secteur le plus touché par ce fléau : il emploie plus de 98 millions d’enfants, ce qui représente 59 % du travail des enfants dans le monde. On estime que les enfants représentent 7,2 % des employés du secteur du prêt-à-porter (usines incluses).³

Le travail des enfants a fait l’objet d’études spécifiques à différents niveaux de la chaîne d’approvisionnement du secteur du textile et de l’habillement – production de graines de coton, moissons, filage, travail à domicile. Certains facteurs contribuent à augmenter le risque d’exploitation des enfants dans le secteur.

1. De nombreux **pays en voie de développement**, avec des taux élevés de pauvreté, se situent **en amont des chaînes d’approvisionnement** du secteur du textile et de l’habillement. Les faibles rémunérations des adultes – ainsi que les systèmes de paiement à la pièce – incitent souvent les familles à faire travailler les enfants pour améliorer leurs revenus. Dans certains cas, en particulier dans les régions où la déclaration des naissances n’est pas généralisée, les enfants cachent leur âge réel ou fournissent de faux documents compliquant la vérification de leur âge.

2. **Le secteur utilise le coton comme matière première. Il dépend donc largement du secteur de l’agriculture, où le travail des enfants est le plus répandu** et le plus difficile à endiguer à cause d’un encadrement juridique lacunaire en matière de droit du travail ; de l’exploitation non rémunérée des enfants dans les entreprises familiales ou pour compléter la production familiale ; d’une syndicalisation limitée ; de l’insuffisance des moyens alloués aux inspecteurs du travail pour couvrir les zones rurales reculées ; de la continuité entre les foyers ruraux et les lieux de travail ; et des traditions voulant que les enfants prennent part aux activités

¹ ILO (2013), *Marking progress against child labour: Global estimates and trends 2000-2012*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_221513.pdf

² MNE Declaration, para 36.

³ ILO (2013), *Marking progress against child labour: Global estimates and trends 2000-2012*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_221513.pdf

agricoles dès leur plus jeune âge (phénomène aggravé par le fait que les parents sont peu sensibilisés aux questions de santé et de sécurité au travail).⁴

3. Certains travaux de couture complexes, comme le perlage, l'ornementation et la broderie, doivent être réalisés à la main – une opération souvent **sous-traitée à des travailleurs à domicile**. Dans de nombreuses cultures, on considère à tort que les enfants sont plus doués pour ces tâches du fait de la petitesse de leurs mains. En outre, les travailleurs à domicile perçoivent souvent une rémunération à la pièce qui ne suffit pas à subvenir aux besoins des familles. Le travail à domicile étant rarement formalisé, il est difficile de le cartographier et de le contrôler.⁵

Il incombe aux entreprises d'analyser comment leurs activités peuvent menacer les droits des enfants et de prendre des mesures contre l'exploitation de ces derniers. Les différentes parties prenantes du secteur, dont les entreprises, sont de plus en plus nombreuses à reconnaître que les initiatives privées sur la base du volontariat comme les codes de conduite et les audits ne suffisent pas à changer les pratiques dans la chaîne d'approvisionnement de manière concrète et durable. Les audits sociaux, même s'ils sont menés avec professionnalisme, n'ont que peu d'effets sur les causes systémiques du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement. Les entreprises, organisations du secteur et d'employeurs, syndicats, organisations de la société civile et gouvernements sont de plus en plus nombreux à rechercher de nouvelles solutions contre l'inapplicabilité opérationnelle des lois du travail, la médiocrité des conditions de travail des parents, la faiblesse des systèmes d'éducation, la prévalence de l'économie informelle ainsi que le manque d'organisations de travailleurs et de dialogue social. Un nombre croissant de partenariats se noue entre les acteurs du secteur pour tenter de relever ces défis aux multiples facettes via des actions concertées et efficaces, susceptibles d'impacter le développement de pays entiers.

Malgré l'expérience de nombreuses entreprises, organisations et initiatives privées, repérer les cas d'exploitation d'enfants et comprendre leurs causes reste difficile. Les estimations de l'OIT indiquent que le nombre d'enfants effectuant un travail dangereux – part la plus importante des pires formes du travail des enfants, loin devant les autres – a baissé de moitié entre 2000 et 2012, passant de 171 à 85 millions⁶. De surcroît, le recul de toutes les pires formes de travail des enfants a été particulièrement marqué de 2008 à 2012, avec une chute de 215 millions d'enfants concernés à 168 millions. Bien que ce déclin soit encourageant, l'éradication du travail des enfants dans un futur proche requiert une intensification des efforts à tous les niveaux.

Objectifs de la session

L'objectif de la session est de fournir et de partager des informations sur les innovations et bonnes pratiques en matière de lutte contre le travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement du secteur du textile et de l'habillement, d'envisager des solutions efficaces pour contourner les obstacles subsistants et de déterminer quelles mesures prendre aux différents niveaux de la chaîne d'approvisionnement et quel rôle attribuer à chaque partie prenante.

Questions à débattre

- Comment les entreprises peuvent-elles coopérer avec leurs fournisseurs et les autres parties prenantes pour changer les pratiques dans leurs chaînes d'approvisionnement ?
- Quels sont les exemples de coopérations intersectorielles ou public-privé innovantes susceptibles de contribuer à l'éradication du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du secteur du textile et de l'habillement ?
- Quelles sont les responsabilités des gouvernements en la matière ? Quel rôle les organisations du secteur et d'employeurs, les syndicats, la société civile et les autres parties prenantes doivent-ils remplir contre le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement du secteur du textile et de l'habillement ?

⁴ *Child Labour in Agriculture*, The International Labour Organization site web, <http://www.ilo.org/ipec/areas/Agriculture/lang--en/index.htm>

⁵ Ethical Trade Initiative (ETI)(2013), *Homeworker Briefing*. <http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/Homeworkers%20and%20homeworking.pdf>

⁶ | bid.

- Comment les entreprises du secteur du textile et de l'habillement peuvent-elles lutter contre le travail des enfants tout en garantissant l'accès des jeunes femmes et hommes à des conditions de travail décentes ?
- Le travail des enfants est le plus souvent lié à des questions de développement d'ordre systémique (relevant du droit du travail et des droits humains). Les entreprises ont-elles un rôle à jouer dans ces questions ? Auquel cas, quel rôle peuvent-elles jouer ?
- Quels sont le potentiel et les limites des systèmes de vérification de l'âge des enfants ?

Documents de référence

- *ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards: Business and Child Labour*, ILO. http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_CHL_EN/lang--en/index.htm
- *Tools and resources for business on child labour*, ILO. http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/WCMS_DOC_ENT_HLP_CHL_TOO_EN/lang--en/index.htm
- *Eliminating Child Labour—Guides for Employers*, available in multiple languages, Bureau for Employer's Activities, ILO. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/cl/publ.htm>
- *ILO-Global Compact Child Labour Platform*, ILO. <http://www.ilo.org/ipecc/Action/CSR/clp/lang--en/index.htm>
- *ILO International Programme on the Elimination of Child Labour*. <http://www.ilo.org/ipecc>
- *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration)-4th Edition*, ILO, (2006). <http://www.ilo.org/mnedeclaration>
- *Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)*, ILO. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138
- *Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)*, ILO. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C182
- *Report III(1B): Giving globalization a human face (General Survey on the fundamental Conventions)*, ILO, http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/reports/reports-submitted/WCMS_174846/lang--en/index.htm
- *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, OECD Publishing, (2011). <http://mneguidelines.oecd.org/text/>



Organisation
internationale
du Travail

