

## La régulation internationale du travail de 1998 à 2008 : un Eldorado normatif ou un désert interprétatif ?

Renée-Claude DROUIN et Isabelle DUPLESSIS\*\*

*Lex Electronica*, vol. 14 n°2 (Automne / Fall 2009)

---

|  |    |
|--|----|
| <b>Introduction</b> .....  | 2  |
| <b>Partie 1 L’appropriation des droits fondamentaux au travail par différents acteurs sociaux et organisations internationales</b> ..... | 4  |
| A- Les formes privées de régulation du travail dans l’entreprise.....  | 4  |
| B- La gouvernance mondiale exercée par les organisations internationales.....  | 10 |
| <b>Partie 2 Le rôle de l’OIT dans la gouvernance mondiale et la régulation du travail</b>  | 14 |
| A- Une pratique normative épousant manifestement la souplesse.....   | 14 |
| B- Une nouvelle déclaration pour répondre aux défis de la mondialisation? .....  | 16 |
| <b>Conclusion</b> .....  | 21 |
| <b>Bibliographie sélective</b> .....   | 24 |

---

\*\* Professeures à la Faculté de droit de l’Université de Montréal et chercheuses membres du Centre de Recherche Interuniversitaire sur la Mondialisation et le Travail (CRIMT). Les recherches qui ont guidé notre réflexion sur les différentes trajectoires normatives en droit international du travail et sur leurs mécanismes d’application ont bénéficié du soutien du Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) du Canada dans le cadre d’un projet intitulé *Droit du travail et pluralisme juridique*. Le présent texte sera également publié dans : Jean Charest, Gregor Murray et Gilles Trudeau (dir.), *Quelles politiques du travail à l’heure de la mondialisation?*, Québec, Presses de l’Université Laval, à venir 2009.

## Introduction

Le droit international du travail a façonné significativement l'élaboration des politiques publiques nationales tout au long du XX<sup>e</sup> siècle. Les principes et droits fondamentaux au travail, unanimement reconnus au sein de la communauté internationale depuis l'adoption par l'Organisation internationale du Travail (OIT), en 1998, de la *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail*<sup>1</sup> [ci-après la Déclaration de 1998], ont connu des retombées importantes en étant repris dans les instruments de régulation de différentes organisations internationales et par des acteurs clés de la société civile internationale, en particulier les entreprises transnationales (Gravel, 2008; Servais, 2004). On les trouve dorénavant dans plusieurs accords commerciaux de libre-échange entre États (Dolumbia-Henry et Gravel, 2006), ainsi que dans les initiatives unilatérales des entreprises transnationales comme les codes de conduite (Blackett, 2001) ou bilatérales comme dans les accords-cadres passés avec les Fédérations syndicales internationales (Drouin, 2006; Daugareilh, 2005).

Si le phénomène d'appropriation des principes et des droits fondamentaux au travail s'est intensifié dans la dernière décennie, il soulève néanmoins des problèmes au plan systémique. Les acteurs internationaux ont privilégié des instruments de régulation non contraignants, dits de *soft law*, à côté des méthodes plus traditionnelles de réglementation du travail, comme celles découlant des obligations juridiques conventionnelles ou coutumières ayant pour destinataires les États souverains. Tant dans la forme que dans le fond, qu'elles soient d'origine publique ou privée, assorties ou non de mécanisme de suivi, les trajectoires normatives embrassent souvent désormais une philosophie de la souplesse. De surcroît, la pluralité des mécanismes de contrôle ou de suivi, ainsi que la diversité des acteurs chargés d'appliquer *in situ* les principes et droits fondamentaux au travail concourent à la production de plusieurs interprétations, parfois contradictoires (Alston, 2004). Laquelle aura préséance et qui en jugera dans un contexte décentralisé de mise en œuvre? N'y a-t-il pas là un danger réel d'implosion du code international du travail développé tout au long du XX<sup>ème</sup> siècle? La popularité des principes et droits fondamentaux au travail chez différents acteurs internationaux a-t-elle contribué en définitive à les rendre plus effectifs sur le terrain? Ce sont ces questions qui seront abordées dans une première partie.

---

<sup>1</sup> *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 86<sup>e</sup> session, Genève, 1998. Pour rappel, la Déclaration est un instrument juridique non contraignant qui couvre huit conventions fondamentales, elles-mêmes regroupées en quatre catégories : 1) la *Convention (n°29) sur le travail forcé*, 1930, et la *Convention (n°105) sur l'abolition du travail forcé*, 1957 ; 2) la *Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical*, 1948, et la *Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective*, 1949 ; 3) la *Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération*, 1951, et la *Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession)*, 1958 ; et 4) la *Convention (n°138) sur l'âge minimum*, 1973, et la *Convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants*, 1999.

En soi, l'approche souple dans l'élaboration des normes internationales du travail n'est pas novatrice. Dès 1919, la Constitution de l'OIT faisait appel à la flexibilité comme mode de régulation adapté à des États aux situations nationales diverses et au développement économique inégal<sup>2</sup> (Duplessis, 2008 ; Politakis, 2004). Cette tendance s'est toutefois complexifiée puisque, non seulement l'OIT, mais l'ensemble des acteurs internationaux ont mis de l'avant ce type d'instruments. La flexibilité est donc devenue, depuis la fin des années 1990, le maître mot à l'intérieur comme à l'extérieur de l'OIT. Cet engouement laisse néanmoins songeur sur l'élasticité qu'un concept peut revêtir sans, du même coup, vider les normes de toute leur substance. Pour reprendre librement une réflexion de Wilfred Jenks, ancien Directeur général de l'OIT et rédacteur de la Déclaration de Philadelphie<sup>3</sup>, la flexibilité maximale est atteinte par l'absence de droit tout court (Jenks, 1976). Or, pour plusieurs acteurs internationaux, les obligations juridiques contraignantes sont souvent associées à l'enkystement legaliste. À l'opposé des instruments *hard*, les nouvelles formes de régulation internationale sont présentées sous les dehors plus souriants du dialogue et de la persuasion, tant dans l'élaboration que dans la mise en œuvre des normes. S'agit-il là d'une logique qui, comme certains l'espèrent, combinée à des formes de réglementation plus dures et à l'assistance technique, favorisera en définitive un plus grand respect des droits des travailleurs sur le terrain (Maupain, 2004) ?

Ce questionnement s'impose d'autant plus avec l'adoption par la Conférence internationale du Travail en 2008 de la *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*<sup>4</sup> [ci-après la Déclaration de 2008]. Cet instrument s'inscrit lui aussi dans la tendance contemporaine en matière de régulation et conforte l'impression que la souplesse ne relève pas, à l'international, d'un effet de mode passagère. La Déclaration de 2008 cherche à renforcer la capacité d'action de l'OIT dans un contexte de mondialisation et accorde une plate-forme juridique à l'Agenda pour le travail décent lancé quelques années plus tôt par le Directeur général de l'Organisation (BIT, 1999). Dans le cadre d'une gouvernance mondiale dont les modalités restent encore à définir, cette nouvelle déclaration peut-elle aider l'OIT à exercer un leadership auprès des différents acteurs internationaux et nationaux dans l'interprétation des normes internationales du travail, notamment celle privilégiée par les politiques canadienne et québécoise de travail? C'est ce dont il sera question en deuxième partie.

---

<sup>2</sup> Voir notamment l'article 19, paragraphes (1) et (3) de la *Constitution de l'OIT et Règlement de la Conférence internationale du Travail*, Genève, BIT, 2001.

<sup>3</sup> *Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail*, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 26<sup>e</sup> session, 1944. Cette déclaration figure en annexe de la Constitution de l'OIT de 1919 et en fait partie intégrante.

<sup>4</sup> En version anglaise : *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 97<sup>e</sup> session, Genève, 2008.

## **Partie 1 L'appropriation des droits fondamentaux au travail par différents acteurs sociaux et organisations internationales**

Le rayonnement des droits fondamentaux au travail au-delà de l'OIT constitue l'une des avancées les plus marquantes en droit international du travail dans la dernière décennie. Bien que la Déclaration de 1998 se soit adressée en premier lieu aux États membres de l'OIT, elle est rapidement devenue la pierre angulaire de nouvelles formes de régulation transnationale du travail fondées sur la coopération et le partenariat pour la définition et la mise en œuvre de standards. L'encadrement des conditions de travail dans les réseaux de production et de service des entreprises transnationales (ETN), entités qui ne sont qu'indirectement touchées par les instruments de droit international du travail traditionnels émanant de l'OIT, constitue l'un des objectifs principaux de ce développement normatif. Les initiatives visant la promotion et la mise en œuvre des droits fondamentaux au travail qui en résultent émanent à la fois d'acteurs privés (A) et d'organisations internationales (B).

### **A- Les formes privées de régulation du travail dans l'entreprise**

Le phénomène de privatisation du droit international du travail - manifeste dans l'adoption de codes de conduite corporatifs et autres formes volontaires de régulation de l'entreprise - s'est accéléré dès le début des années 1990 à la suite de différents scandales corporatifs ayant mis en relief un déficit de régulation de l'entreprise au niveau transnational et la nécessité de combler ce vide. En l'absence d'instrument contraignant fixant des paramètres minimaux pour le respect des droits des travailleurs par les ETN<sup>5</sup>, ces dernières, pressées par les critiques et demandes de la société civile et des consommateurs, se sont engagées dans un processus d'auto-régulation en fixant et définissant elles-mêmes les conditions de travail minimales applicables dans leurs différents établissements sans égard à leur localisation géographique (Arthurs, 2002). L'essor de cette tendance précède donc l'adoption de la Déclaration de 1998. Cette dernière a toutefois joué un rôle clé dans ce développement en devenant un indicateur permettant d'évaluer le mérite des instruments normatifs privés (Diller, 2004 : 667). Auparavant, les codes de conduite corporatifs adoptés par les ETN avaient rapidement soulevé certaines inquiétudes quant à leur réelle capacité de promouvoir les droits des travailleurs, particulièrement en raison du fait que leur contenu passait régulièrement sous silence certains des droits au travail progressivement considérés comme fondamentaux au sein de la communauté internationale (OIT 1998 ; OCDE 2001). La consécration des quatre droits fondamentaux au travail dans un instrument solennel est venue anéantir

---

<sup>5</sup> La *Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale* adoptée en 1977 et les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* adoptés en 1976 énoncent tous deux un certain nombre de règles visant à encadrer les activités des entreprises transnationales. Ces codes de conduite multilatéraux ont toutefois un caractère strictement volontaire et logent à l'enseignement de la *soft law*.

toute prétention de crédibilité et de légitimité pour les instruments de régulation privée faisant fi de ces droits, dorénavant considérés comme un socle minimal.

Mais la référence de plus en plus répandue aux droits de la Déclaration de 1998 dans les instruments de régulation privée ne règle pas l'ensemble des problèmes d'interprétation et de transposition reliés au contenu de ces droits, ni n'apaise certaines des craintes soulevées par la privatisation du droit international du travail, notamment quant à la mise en œuvre des codes de conduites et autres initiatives du genre. En premier lieu, la Déclaration de 1998 est elle-même relativement imprécise quant à la substance des droits protégés, qui sont essentiellement énoncés sous forme de principes généraux (Hepple 2005 : 65 ; Maupain 2005 : 453). En effet, l'affirmation des droits fondamentaux ne comprend pas de référence aux conventions pertinentes de l'OIT, dites fondamentales, qui énoncent pourtant de façon détaillée le contenu et les modalités d'application de ces droits pour les États membres. Implicitement, il y a là une indication que le respect des droits fondamentaux ne requiert pas nécessairement l'observation complète des dispositions précises des huit conventions (Hepple 2005 : 65 ; Langille 2005 : 424). Cela donne ainsi ouverture à l'interprétation des droits fondamentaux et accorde par le fait même aux acteurs sociaux une certaine marge de manœuvre dans la définition des standards (Alston, 2005 : 477), alors que l'autodéfinition des normes dans les codes de conduite des entreprises est largement critiquée.

Dans les instruments privés les plus sophistiqués, ce problème est en partie réglé par une référence spécifique aux conventions fondamentales de l'OIT, ce qui précise les obligations des parties. L'intérêt de ce type de renvoi réside également dans la possibilité d'utiliser les observations de l'OIT relatives à ces conventions pour interpréter les engagements des entreprises en cas de mésentente<sup>6</sup>. Par ailleurs, cette pratique est elle-même porteuse d'une problématique additionnelle puisque certaines difficultés peuvent surgir dans l'application à des entreprises de conventions destinées à influencer sur le contenu des régimes législatifs nationaux. Les conventions de l'OIT peuvent en effet être très générales et n'obligent pas nécessairement les États à adhérer à une norme stricte de conduite, mais plutôt à atteindre certains résultats par des moyens laissés à leur appréciation. Il peut donc être nécessaire d'adapter au contexte de l'entreprise certaines des dispositions des conventions de l'OIT afin d'augmenter l'impact pratique des renvois contenus dans les normes établies par les acteurs sociaux (Murray, 2002).

Si la Déclaration de 1998 sert de phare pour le contenu des instruments privés de régulation de l'entreprise, son utilité est toutefois limitée quant aux procédures de mise en œuvre attachées à ces derniers. Par leur nature et leurs destinataires, les mécanismes de suivi prévus à la Déclaration – l'obligation pour les États membres de faire périodiquement rapport au sujet des conventions non ratifiées et la production de rapports

---

<sup>6</sup> Ce sont, plus précisément, les observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, de la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du travail et du Comité de la liberté syndicale.

globaux sur les droits fondamentaux par le BIT – se prêtent difficilement à leur appropriation par les acteurs sociaux ou encore à leur transposition au sein d'énoncés normatifs. On constate donc un déficit d'encadrement de la part de l'OIT en ce qui a trait à l'implémentation des différentes initiatives privées de régulation (Alston, 2004), bien qu'il s'agisse de l'un des enjeux les plus importants reliés au phénomène de privatisation du droit international du travail. En l'absence de procédures de contrôle, la question de l'effectivité réelle des codes de conduites et autres formes de régulation privée des relations de travail au sein de l'ETN, ainsi que celle de l'interprétation concrète donnée aux droits fondamentaux en pratique, demeure donc ouverte.

On note néanmoins une évolution sans équivoque à ce chapitre dans la conception des instruments privés de régulation transnationale du travail. Rappelons qu'au départ, les codes de conduite corporatifs prêtaient généralement peu d'attention à l'établissement de mécanismes de suivi pour la mise en œuvre des principes et droits mentionnés. Ils étaient par ailleurs communément développés et appliqués de façon unilatérale par les entreprises sans implication des travailleurs concernés ou de leurs représentants, entraînant ainsi une extension du pouvoir de direction de l'employeur et une restriction du champ de la négociation collective (Blackett, 2001). Les modèles de régulation conçus plus récemment par les organismes non gouvernementaux (ONG) et les syndicats visent à pallier ces faiblesses et sont présentés comme une alternative aux instruments développés unilatéralement par les entreprises. Des procédures de suivi, notamment des processus d'audit, de vérification, de certification, et parfois même de plaintes, complètent couramment ces initiatives de régulation de l'ETN, dont le SA8000 et l'Éthical Trading Initiative sont parmi les plus connues (O'Rourke, 2003). Certaines entreprises ont par ailleurs mis leur propre code de conduite corporatif au goût du jour en y intégrant certains mécanismes de mise en œuvre. En outre, plusieurs modèles de régulation sont le fruit d'une réflexion impliquant plusieurs parties prenantes de l'ETN : dirigeants d'entreprises, représentants des travailleurs, groupes de consommateurs et organismes de la société civile. Ces nouvelles formes de régulation transnationale du travail misent sur le dialogue et la coopération plutôt que sur des mesures coercitives pour assurer la mise en œuvre des droits. Mais dans quelle mesure cette logique participative permet-elle la réalisation effective des droits fondamentaux au travail ?

L'exemple des accords-cadres internationaux (ACI) conclus par des Fédérations syndicales internationales (FSI)<sup>7</sup> et un nombre grandissant d'ETN permet d'apporter quelques pistes de réponse intéressantes à cette question. Il est donc opportun de s'attarder ici à leur analyse. Les ACI sont essentiellement des ententes négociées entre les représentants des salariés et de l'employeur, visant la protection des droits fondamentaux des travailleurs et la promotion d'un dialogue social dans les chaînes de production globale des entreprises signataires. Bien qu'il s'agisse jusqu'à présent d'une initiative à

---

<sup>7</sup> Les Fédérations syndicales internationales sont des entités regroupant des syndicats locaux et nationaux en fonction de l'industrie dans laquelle les travailleurs opèrent ou du métier qu'ils occupent.

portée relativement limitée<sup>8</sup>, ces accords sont considérés comme l'un des modèles de régulation les plus prometteurs en raison de leur potentiel apparent à répondre aux inquiétudes soulevées par le phénomène de privatisation du droit international du travail. Ce qui distingue les ACI d'autres initiatives de régulation informelle, c'est d'abord la participation des acteurs sociaux représentant les deux parties à la relation de travail – employeur et salariés – dans leur élaboration et leur mise en œuvre. C'est ensuite la référence quasi systématique dans le texte des ententes aux droits des travailleurs proclamés par la Déclaration de 1998 de l'OIT, ce qui en fait une forme de mise en œuvre privée de cet instrument. Enfin, les ACI prévoient des mécanismes d'implémentation et de suivi favorisant le dialogue et la coopération entre les parties en vue d'assurer la réalisation des droits des travailleurs<sup>9</sup>. Si la plupart des entreprises signataires d'un ACI ont leur siège social situé dans un pays européen, cette initiative a récemment pris son envol au Canada lorsque Québecor World est devenue la première compagnie au pays à conclure une entente sur le respect des droits fondamentaux des travailleurs avec l'United Network International (UNI).

Pour les FSI qui font la promotion de ce modèle, les ACI sont en premier lieu un moyen de défendre les droits fondamentaux des travailleurs dans les chaînes de production globales des entreprises signataires. Ils représentent également le commencement d'une pratique de négociation collective internationale et à ce titre ils sont constitutifs de relations de travail à l'échelon mondial – un objectif de longue date des syndicats internationaux. Les accords-cadres constituent en outre une façon de défendre les intérêts des travailleurs de façon significative et d'ainsi faire valoir l'influence et la pertinence des syndicats dans une économie mondialisée où les ONGs s'emploient de plus en plus à la défense des travailleurs. Les entreprises signataires sont quant à elles motivées par le désir d'établir des relations constructives entre les dirigeants de l'entreprise et les représentants des travailleurs à l'échelon international, le besoin de promouvoir une bonne image d'entreprise<sup>10</sup> et la reconnaissance que l'intérêt de la compagnie, de ses actionnaires et des autres parties prenantes nécessite que l'impact social des activités de la compagnie soit pris en considération. En somme, les ACI font partie des mécanismes de gestion des risques mis en place dans les réseaux de production des ETN.

Quels sont les résultats découlant des ACI au chapitre du dialogue social et de la protection des droits fondamentaux des travailleurs ? La signature d'un ACI constitue tout d'abord la reconnaissance, par les entreprises signataires, des FSI comme partenaires légitimes des relations de travail sur le plan transnational. Dans un contexte où cette reconnaissance de l'acteur syndical n'est pas assurée par les conventions internationales

---

<sup>8</sup> Soixante-deux ACI ont été conclus avec des entreprises provenant de secteurs économiques divers, dont certaines compagnies bien en vue telles Danone, IKEA, Volkswagen et Chiquita.

<sup>9</sup> Pour une étude détaillée du contenu des accords-cadres internationaux, voir : Drouin, 2006; Hammer, 2005; Daugareilh, 2005 et Bourque, 2005.

<sup>10</sup> À titre d'exemple, l'accord-cadre conclu entre l'UITA et Accor dispose que « le groupe Accor considère que le respect des droits syndicaux fait partie du bon renom de ses marques. »

sur la liberté d'association et la négociation collective<sup>11</sup> – contrairement à ce qui est généralement le cas au sein des ordres juridiques nationaux – cet élément revêt un caractère significatif. Il constitue le premier pas nécessaire à la négociation collective selon l'analyse traditionnelle du droit du travail (Kahn-Freund, 1972). L'établissement d'un dialogue entre les parties signataires fournit par ailleurs une voie de discussion qui permet aux FSI de sensibiliser les entreprises à certains problèmes vécus par les travailleurs dans l'entreprise, d'offrir des pistes de solution à diverses situations d'infraction aux engagements prévus aux ACI et de convaincre l'entreprise de la nécessité d'agir quant à la protection des droits fondamentaux des travailleurs. Les mécanismes de mise en œuvre des ACI entraînent un partage de points de vue menant à l'élaboration de solutions communes aux problèmes de respect des droits des travailleurs dans l'ensemble de la chaîne de production de l'ETN. Le dialogue ainsi établi constitue également une occasion d'apprentissage pour les parties et amène souvent un repositionnement par rapport aux attentes de départ.

Les FSI ont d'autre part mobilisé les ACI au cours de campagnes d'organisation des travailleurs dans les entreprises signataires. Dans les cas où les ACI avaient été correctement communiqués et expliqués, les FSI ont pu constater que les dirigeants locaux avaient une attitude beaucoup plus neutre à l'égard des démarches de syndicalisation des travailleurs. Toujours dans ce cadre, les ACI permettent l'intervention des dirigeants du siège social d'une entreprise auprès des dirigeants locaux qui ne se conforment pas aux principes de l'accord. Ils fournissent aussi aux salariés d'une même entreprise l'occasion de tisser des liens et de développer une vision plus internationaliste du syndicalisme (Wills, 2002). En prenant appui sur les ACI, les FSI ont également fait pression sur les entreprises signataires pour qu'elles interviennent auprès de leurs sous-traitants lorsque ceux-ci ne respectaient pas les obligations contenues dans les accords. Ces démarches ont eu un succès mitigé, les réactions des sous-traitants différant entre autres selon le degré réel d'influence de l'entreprise signataire en termes économiques (Riisgaard, 2005).

Si les bénéfices découlant de la mise en œuvre des ACI sont multiples pour les parties signataires, il demeure néanmoins difficile d'en évaluer l'impact réel sur la réalisation des droits fondamentaux contenus dans la Déclaration de 1998 pour les travailleurs couverts par ces ententes. Les résultats précédemment énoncés démontrent un effet à tout le moins ponctuel des ACI sur le respect du droit à la liberté d'association et de négociation collective, mais il est actuellement impossible, compte tenu de l'absence de données sur le sujet, de tirer des conclusions similaires quant aux trois autres droits fondamentaux des travailleurs : l'abolition du travail forcé, l'élimination du travail des

---

<sup>11</sup> L'article 5 de la *Convention n°87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical* prévoit le droit des organisations de travailleurs et d'employeurs de s'affilier à des organisations internationales, mais la protection du droit de négociation collective assurée par l'article 4 de la *Convention n° 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective* s'applique essentiellement à la négociation nationale. Voir Drouin, 2008.

enfants et l'élimination de la discrimination au travail. Néanmoins, en créant un environnement favorable pour l'exercice du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, les ACI pourraient éventuellement jouer un rôle dans l'amélioration du respect de l'ensemble des droits fondamentaux au travail compte tenu de l'interrelation profonde existant entre eux (Blackett et Sheppard, 2003).

Quelles leçons peuvent être tirées de l'exemple des ACI pour la réalisation des droits fondamentaux des travailleurs dans la sphère privée ? La mise en œuvre des ACI repose sur le dialogue et la collaboration entre les parties concernées pour la résolution de problèmes et la définition de stratégies communes. Il s'agit d'une approche à la réalisation des droits qui implique une évolution progressive. En effet, la signature d'un ACI n'entraîne pas du jour au lendemain de changements radicaux au sein des entreprises concernées, mais elle met plutôt en place un processus d'amélioration continue. C'est pourquoi des violations de certains droits fondamentaux au travail sont parfois rapportées dans les établissements des entreprises signataires ou de leurs sous-traitants. On peut donc associer les ACI aux modes de régulation qui visent à atteindre le respect des droits par des techniques d'expérimentation, d'échanges et d'apprentissage (Deakin, 2007; Sabel 2007). Cette approche comporte certains mérites. Elle permet tout d'abord, au moment de la négociation des ACI, la définition de standards adaptés à la situation de chaque entreprise. Puisque les représentants des travailleurs participent à la recherche de solutions aux problèmes de respect des droits fondamentaux au travail, elle permet également une meilleure mise en œuvre des droits en prenant en compte les besoins spécifiques des travailleurs concernés. Cette façon d'envisager la mise en œuvre des droits fondamentaux tranche avec des modèles de régulation plus coercitifs et comprend aussi certains revers, le plus important étant le danger de compromettre la substance des droits fondamentaux et d'accepter certaines situations de conditions abusives de travail. En effet, si la réalisation des ACI se mesure en termes d'amélioration continue, comment les FSI peuvent-elles s'assurer que les progrès se font à un rythme adéquat dans une entreprise donnée ? Si des violations des droits fondamentaux au travail sont tolérées, les FSI courent le risque d'apparaître complaisantes à l'égard des ETN qui ont signé des accords-cadres. Lorsque le dialogue ne génère pas de solution adéquate aux violations des droits fondamentaux au travail ayant cours dans les chaînes de production des entreprises signataires, les FSI se trouvent devant un choix difficile : elles doivent soit préserver leur relation avec l'entreprise dans l'espoir que la situation s'améliore ou mettre fin à cette relation et dénoncer publiquement l'entreprise. Les deux options sont susceptibles d'entacher la crédibilité des ACI comme modèle de régulation transnationale du travail.

On constate donc ici les limites du dialogue lorsqu'il existe un déséquilibre de pouvoir important entre les parties. En définitive, la mise en œuvre des ACI repose sur la bonne volonté des entreprises signataires. Si le dialogue mis en place par les mécanismes de suivi prévus aux accords est improductif, les FSI devront se rabattre sur leurs moyens de pression traditionnels, telles les campagnes transnationales de boycottage et d'information ciblant une entreprise donnée (Greven, 2003). La judiciarisation des

mésententes découlant des ACI n'est pour l'instant pas envisagée par les FSI. Ces dernières craignent notamment l'effet négatif qu'une telle stratégie pourrait avoir sur la conclusion de nouveaux accords, compte tenu de leur caractère volontaire. La réception juridique des ACI dans les systèmes juridiques nationaux soulèverait par ailleurs de nombreuses questions ayant trait au droit international privé. Des facteurs tels que la capacité des parties à contracter, le lieu d'exécution du travail et le siège social de l'entreprise seraient susceptibles d'influer sur la reconnaissance du caractère contraignant des ACI en droit interne. De façon alternative, l'établissement de procédures d'arbitrage pour trancher les litiges découlant des ACI permettrait une interprétation plus uniforme des droits fondamentaux au travail par les acteurs privés et assurerait la sanction des contraventions aux engagements contenus dans les accords. Une telle procédure est envisagée dans deux accords-cadres, mais n'a jamais été utilisée jusqu'à présent. Dans l'éventualité où les procédures d'arbitrage deviendraient plus généralisées dans les ACI, l'OIT pourrait fournir une certaine assistance technique aux parties de façon à jouer un rôle plus actif dans la promotion et l'encadrement du développement de ces instruments (Drouin, 2008).

## **B- La gouvernance mondiale exercée par les organisations internationales**

Outre l'appropriation des droits fondamentaux au travail par les acteurs sociaux, de nouvelles synergies, que l'on peut regrouper sous le phénomène de la gouvernance mondiale, sont repérables entre l'OIT et certaines organisations internationales depuis quelques années. Dans cette catégorie, on retrouve d'abord le Pacte mondial des Nations unies, ou Global Compact, lancé par l'ancien secrétaire général de l'ONU Kofi Annan au Forum économique mondial de Davos en janvier 1999<sup>12</sup>. Il s'agit d'une initiative volontaire de responsabilité sociale de l'entreprise qui demande aux entreprises d'adhérer à dix principes en matière de droits de la personne, de normes du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption et de les traduire dans leur pratique. En matière de travail, on enjoint aux entreprises de respecter les quatre droits fondamentaux proclamés par la Déclaration de 1998 de l'OIT. Pour participer, une entreprise doit exprimer son soutien aux principes du Pacte mondial de façon officielle, en envoyant une lettre au secrétaire général des Nations Unies, et produire annuellement une communication sur ses progrès à cet égard, dans laquelle elle doit fournir des exemples pratiques de la mise en œuvre du Pacte mondial. Si la participation à cette initiative est une décision volontaire pour les entreprises, lorsqu'un engagement est pris, il implique de mettre en place des changements opérationnels pour internaliser les dix principes afin qu'ils deviennent partie intégrante de la culture d'entreprise et des activités de production.

---

<sup>12</sup> Voir, de façon générale, [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org).

Comme il l'affirme clairement, le Pacte mondial ne constitue pas un instrument de régulation de l'entreprise, mais plutôt « une initiative à caractère facultatif visant à promouvoir le développement durable et le civisme social »<sup>13</sup>. En tant que tel, il ne procure donc pas de mécanisme contraignant de mise en œuvre des principes qu'il promeut. Il vise plutôt à faire de ces principes une partie intégrante des stratégies et des opérations des entreprises participantes ainsi qu'à mobiliser l'action de façon à appuyer les objectifs des Nations Unies. Le Pacte mondial encourage également les partenariats et la coopération entre les diverses parties prenantes de l'entreprise, puisque les organismes de la société civile et les organisations professionnelles sont invités à s'impliquer dans la réalisation de ses objectifs. Pour trouver des solutions aux problèmes de mise en œuvre des principes énoncés dans le Pacte, on mise donc sur la concertation, mais également sur la dissémination des meilleures pratiques et l'apprentissage puisque les entreprises partagent leur expérience, entre autres par le biais des communications annuelles<sup>14</sup>. Les méthodes souples de promotion des droits fondamentaux, dont ceux de la Déclaration de 1998 de l'OIT, sont donc encore une fois privilégiées.

Certains ont souligné avec justesse la faiblesse du Pacte mondial comme outil d'encadrement de la conduite des entreprises transnationales, notamment en raison de l'accent mis sur l'apprentissage et la gouvernance au détriment de forme plus contraignantes de régulation (Oshionebo 2007). Fait à noter, afin de répondre à certaines critiques et d'assurer sa réputation et son intégrité, le Pacte s'est récemment doté de mesures visant à s'assurer que les entreprises participantes ne soient pas en contravention avec les obligations auxquelles elles se sont volontairement engagées en adhérant à l'initiative. Ces mesures d'intégrité permettent tout d'abord de déclarer inactive une entreprise n'ayant pas produit de communication annuelle sur ses progrès dans la mise en œuvre des principes du Pacte pendant deux années consécutives. Elles prévoient également une procédure de plainte concernant les utilisations abusives systématiques ou flagrantes des buts et principes généraux du Pacte qui peut ultimement mener à rayer une entreprise de la liste des participants.

Un autre exemple de synergie entre l'OIT et les organisations internationales est le programme mondial *Travailler Mieux* développé depuis 2006 en collaboration avec la Société financière internationale (SFI), l'organisme responsable du secteur privé au sein du Groupe de la Banque mondiale<sup>15</sup>. Ce programme est inspiré par le projet de l'OIT *Better Factories* au Cambodge dont l'objectif est d'améliorer les conditions de travail dans les secteurs du textile et de l'habillement. *Travailler Mieux* vise à améliorer les conditions de travail et la compétitivité dans les chaînes de production globales en combinant une évaluation indépendante des normes du travail avec le renforcement des

---

<sup>13</sup> <http://www.unglobalcompact.org/Languages/french/index.html>

<sup>14</sup> Pour des données sur l'application des principes du Pacte mondial par les entreprises, notamment les communications envoyées par les entreprises afin de satisfaire à leurs obligations, consulter : [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org).

<sup>15</sup> Voir de façon générale le site Internet [www.betterwork.org](http://www.betterwork.org).

capacités et la formation des acteurs impliqués. Le programme comprend l'établissement de projets nationaux ainsi que le développement d'outils pratiques permettant aux entreprises d'améliorer leur performance en ce qui a trait tant au respect des normes du travail que de leur compétitivité. En ce moment, trois projets pilotes sont en cours en Jordanie, au Lesotho et au Vietnam. Les projets au niveau national visent à améliorer le respect par les entreprises locales des droits fondamentaux au travail et des lois nationales relatives au travail par le biais de processus d'audit et de monitoring. Afin d'y parvenir, on établit des liens entre les partenaires sociaux au niveau local et les bailleurs de fonds internationaux. La logique sous-tendant ce projet est que le respect des droits des travailleurs améliore la capacité des entreprises locales de soutenir la concurrence sur les marchés globaux où les acheteurs requièrent de plus en plus que leurs sous-traitants respectent les normes du travail internationales et nationales.

L'OIT comme la SFI apporte chacune leur expertise au programme, soit pour l'OIT à titre d'agence spécialisée des Nations Unies en matière de dialogue social et normes internationales du travail et pour la SFI à titre d'institution se dédiant au développement des investissements dans le secteur privé. La SFI dispose en outre d'indicateurs et de normes de performance qui fixent des standards de respect social et environnemental pour ses clients investisseurs, standards qui incluent les droits fondamentaux au travail de la Déclaration de 1998 de l'OIT. En somme, le programme *Travailler Mieux* vise la promotion des droits fondamentaux au travail et le respect des législations nationales du travail par le biais de mécanismes incitatifs qui reposent sur une logique de libre marché et font appel à la reconnaissance par les entreprises de leur propre intérêt à améliorer les conditions de travail dans leurs établissements. L'expérience du programme Better Factories au Cambodge démontre que cette tactique peut produire des résultats encourageants. Bien que certains problèmes relatifs au respect des droits fondamentaux demeurent, la part du marché mondial des entreprises de l'industrie du textile au Cambodge s'est grandement accrue, de pair avec une amélioration des conditions de travail des travailleurs de ce secteur (Wells, 2006)<sup>16</sup>.

Le Secrétariat de l'OIT a d'autre part récemment établi des liens plus étroits avec celui de l'Organisation mondiale du commerce (OMC). L'ouverture de cette dernière à tenir des discussions avec l'OIT tranche avec ses positions antérieures, notamment celle énoncée dans la Déclaration de Singapour de 1996<sup>17</sup>, au plus fort du débat sur l'intégration d'une clause sociale dans les accords de l'OMC. Rappelons que la Déclaration de Singapour exprimait l'engagement des membres de l'OMC à respecter les

---

<sup>16</sup> Il faut toutefois noter une différence importante entre les deux programmes : le projet Better Factories était étroitement lié à l'accord sur les textiles conclu entre les États-Unis et le Cambodge (United-States and Cambodia Textile Agreement). Cet accord de libre échange bilatéral établissait un lien entre l'ouverture accrue au marché intérieur des États-Unis pour les entreprises cambodgiennes et l'amélioration des droits fondamentaux des travailleurs. Cette amélioration devait par ailleurs être constatée par le biais de procédures de monitoring systématiques et publiques (Wells, 2006).

<sup>17</sup> Organisation mondiale du commerce (OMC), Déclaration ministérielle de Singapour, par. 4 WT/MIN(96)/DEC, adoptée le 13 décembre 1996.

droits fondamentaux au travail internationalement reconnus tout en affirmant du même souffle que l'OIT était l'organisation compétente pour établir des normes sur le sujet et s'en occuper. Cette rebuffade de l'OMC avait été l'un des facteurs ayant pavé la voie à l'adoption de la Déclaration de 1998 de l'OIT (Duplessis, 2004). Le rapprochement entre les deux organisations, jugé nécessaire dans le but d'assurer un processus de mondialisation juste et équitable et d'éviter toute contradiction entre les obligations assumées de part et d'autre par les États membres des deux organisations, reste toutefois timide : les deux Secrétariats ont jusqu'à présent travaillé de concert à la production d'une étude sur la relation entre le commerce et l'emploi publiée récemment (OMC et OIT, 2007). Il s'agit malgré tout, selon les directeurs généraux de l'OMC et de l'OIT, d'un exemple encourageant démontrant comment une collaboration fructueuse peut être établie sur des sujets d'intérêt commun. On parle toutefois ici de coopération et non d'initiatives de régulation communes. On est donc loin de la coupe aux lèvres pour les tenants de l'établissement d'un pont entre les normes de l'OIT et les mécanismes de règlement des différends de l'OMC. À défaut de consensus multilatéral, c'est plutôt dans les accords commerciaux bilatéraux que l'on retrouve de plus en plus fréquemment une référence aux principes et droits fondamentaux au travail. Mais même dans ces accords, il semblerait que le respect des droits fondamentaux n'est pas toujours assuré par l'établissement de mécanismes de suivi et de sanctions efficaces (Wells, 2006).

Les développements normatifs précédemment exposés illustrent avec éclat les deux grandes tendances actuelles en droit international du travail : la diffusion des droits fondamentaux dans l'ensemble de la communauté internationale et auprès des acteurs privés, ainsi que l'utilisation prédominante d'instruments de régulation souples pour encadrer les relations de travail. Le rayonnement des droits fondamentaux au travail par leur inclusion dans de nombreux instruments de régulation privée et diverses initiatives provenant d'organisations internationales entraîne une retombée positive notable : il permet de rejoindre des acteurs clés de la mondialisation économique, soit les entreprises transnationales. On vise ainsi à assurer la promotion et la réalisation des droits fondamentaux dans l'ensemble des chaînes de production globales de ces dernières. Les améliorations précédemment notées dans la conception des instruments de régulation privée et autres initiatives visant le respect des droits fondamentaux des travailleurs dans l'ETN ne sont malheureusement pas toujours accompagnées de changements réels dans la conduite des entreprises. Le dialogue, la coopération, l'apprentissage, la dissémination des meilleures pratiques sont les maîtres mots des mécanismes de mise en œuvre des nouvelles formes de régulation transnationales du travail dont l'effectivité ne se mesure plus en termes de respect strict des droits fondamentaux, mais en termes d'amélioration continue. Cette approche expérimentale peut permettre de générer des solutions innovatrices aux problèmes rencontrés lors de la mise en œuvre des droits fondamentaux au travail par les entreprises. Toutefois, l'absence, en dernier recours, de sanction en cas de contravention à ces droits fait en sorte que les mauvais joueurs, c'est-à-dire les entreprises qui profitent de conditions de travail abusives, ne peuvent être forcées de s'y conformer. À titre de comparaison, il faut toutefois rappeler que le suivi de la Déclaration de 1998 qui s'adresse aux États membres de l'OIT est lui aussi strictement promotionnel

et ne donne pas ouverture aux mécanismes de supervision habituels de l'organisation, pouvant ultimement mener à l'imposition de sanctions<sup>18</sup>. En définitive, un rôle plus important de l'OIT dans l'encadrement de la mise en œuvre des instruments privés de régulation des droits fondamentaux au travail dans l'ETN est souhaitable pour contrôler, du moins en partie, le phénomène d'appropriation des droits fondamentaux des travailleurs. Ultimement, c'est la création d'un mécanisme de résolution des différends par l'OIT – un tribunal international du travail comme il a déjà été suggéré (Hepple, 2007) – qui permettrait d'éviter la multiplication des interprétations des droits fondamentaux et d'établir une jurisprudence uniforme ayant force d'autorité. Ce développement est toutefois loin d'être assuré, car l'OIT se tourne elle-même de plus en plus vers les modes souples de régulation pour la définition et la mise en œuvre des droits.

## **Partie 2 Le rôle de l'OIT dans la gouvernance mondiale et la régulation du travail**

Avec l'appropriation dans la dernière décennie des principes et droits fondamentaux au travail par de nombreux acteurs internationaux autres que l'OIT, le rôle dans la gouvernance mondiale contemporaine de l'institution qui, à l'origine, les a fait naître demeure incertain. L'OIT peut-elle incarner le chef d'orchestre dans l'harmonisation des différentes interprétations relatives aux normes internationales du travail portées par des acteurs aux intérêts souvent contradictoires et aux ressources profondément inégales? Sa propension à adopter elle-même des instruments souples de régulation l'aide-t-elle au final à remplir sa mission (A)? Les changements institutionnels introduits notamment par l'adoption de la Déclaration de 2008 seront-ils suffisants pour renforcer la capacité d'action de l'OIT à l'heure de la mondialisation (B)?

### **A- Une pratique normative épousant manifestement la souplesse**

La nécessité d'améliorer la gestion interne de l'OIT s'est fait sentir dès la fin du conflit bipolaire entre les blocs de l'Est et de l'Ouest, particulièrement sous le coup des reproches assés itérativement au système de normes par les représentants des employeurs (Wisskirchen, 2005). Leurs critiques, appuyées de celles émises par certains membres gouvernementaux, ont initié des changements d'importance dans la stratégie normative de l'Organisation. Confrontée à l'asphyxie de son système de contrôle des normes internationales du travail du fait de l'inflation du nombre de rapports périodiques des États membres, de leur piètre qualité ou encore de leur incomplétude, l'OIT a procédé à une révision des conventions et des recommandations adoptées avant 1985. Cet effort

---

<sup>18</sup> On note par ailleurs une réticence générale à l'utilisation de sanctions économiques comme moyen de mise en œuvre du droit international du travail puisque la procédure prévue à l'article 33 de la Constitution de l'OIT n'a été utilisée qu'une seule fois au cours de son existence, dans le cas du Myanmar.

de modernisation des normes internationales du travail a permis au Conseil d'administration de l'OIT de considérer 60 instruments juridiques comme obsolètes. Il a aussi abouti à l'adoption d'une stratégie dite « intégrée » qui consiste dorénavant, pour le Bureau international du travail (BIT), à mettre à jour les normes, à en faire la promotion, à renforcer l'impact des mécanismes de contrôle veillant à leur mise en œuvre, ainsi qu'à augmenter leur effectivité au moyen d'une assistance technique accordée aux États membres qui en feraient la demande.

En plus de cette réforme du corpus normatif développé depuis sa création en 1919, l'OIT semble vouloir utiliser dorénavant des techniques souples de régulation internationale du travail pour l'instauration d'une politique sociale mondiale au XXI<sup>e</sup> siècle. Plusieurs exercices d'élaboration d'instruments normatifs dans la dernière décade attestent de l'émergence de cette volonté. À cet égard, la Déclaration de 1998 est digne d'une mention toute spéciale, ne serait-ce que pour le retentissement des principes et droits fondamentaux au travail souligné précédemment et qui ont essaimé au sein de la communauté internationale. À l'origine, la Déclaration de 1998 a été conçue par l'OIT en réponse au débat houleux sur le lien à tracer entre le commerce international et les normes du travail. L'objectif clairement avoué consistait à promouvoir les principes et droits fondamentaux plutôt que de recourir à des sanctions commerciales contre les États, pénalités qui auraient pu être imposées notamment dans le cadre de l'Organe de règlement des différends de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) qui venait de voir le jour en 1995 (Duplessis, 2004 ; Egger, 2002). Avec la Déclaration de 1998, les États membres de l'OIT ont désormais l'obligation de respecter, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation et en l'absence de ratification des conventions pertinentes, les principes et droits fondamentaux au travail.

L'expérimentation de nouvelles techniques normatives au sein de l'OIT ne s'est pas limitée à privilégier des formes souples de régulation internationale du travail à l'image de la Déclaration de 1998, elle se constate également dans la rédaction des instruments juridiques traditionnels comme les conventions. La flexibilité gagne non seulement la forme mais le fond. Deux exemples récents l'illustrent avec force. La première, la *Convention du travail maritime* de 2006, définit le droit des gens de mer à des conditions de travail décentes et favorise l'instauration de concurrences loyales entre armateurs (Dolumbia-Henry, 2006). Elle a été élaborée dans l'espoir d'être universellement applicable, facile à comprendre, à mettre à œuvre, et à actualiser. La convention est consolidée, car elle regroupe en un seul instrument les 38 conventions et 30 recommandations adoptées sur ce sujet depuis les années 1920. Elle réfère également aux principes énoncés dans les conventions fondamentales. La convention innove dans la combinaison de dispositions dures et souples en insérant dans le dispositif du texte ce qui ressemble à une recommandation. La flexibilité se dénote à la manière duale dont le code est construit : une partie A est composée de normes obligatoires alors qu'une partie B réfère à des principes directeurs non obligatoires.

La *Convention (n°187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail* de 2006 indique également l'avènement d'un esprit normatif plus soucieux de la promotion de l'application des normes internationales du travail que de la coercition advenant leurs violations. La convention délaisse la philosophie du « quitte ou double » pour encourager chez les États membres de l'OIT une application graduelle des obligations juridiques à la lumière de leur situation nationale et en consultation avec les partenaires sociaux. Par conséquent, si la mise en œuvre est susceptible d'être échelonnée dans le temps, elle ne saurait être repoussée aux calendes grecques. La convention invite les États à prendre des mesures actives en vue de réaliser progressivement ses dispositions. Ces derniers s'engagent dans un processus, celui de maintenir, développer, ou encore réévaluer périodiquement leur système national de sécurité et de santé au travail.

La *Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable* de 2008 est un autre exemple illustrant les tendances contemporaines en matière de régulation internationale du travail. Étant donné l'importance historique exceptionnelle que cet instrument normatif entend revêtir pour l'avenir de l'OIT dans la gouvernance mondiale, cette déclaration nécessite des remarques plus approfondies qui retiendront pour l'essentiel le restant de notre propos.

## **B- Une nouvelle déclaration pour répondre aux défis de la mondialisation?**

Au cours des négociations entourant son adoption en juin 2008 à Genève, les mandants tripartites de l'Organisation ont attribué au projet de déclaration une envergure constitutionnelle potentiellement considérable (CIT, 2008). Cette situation a-t-elle des chances de se vérifier et d'emporter, en dehors de l'OIT, l'adhésion au sein de la communauté internationale à l'instar des droits et principes fondamentaux au travail consacrés dans la Déclaration de 1998 ? Que faut-il penser de la stratégie visant à privilégier un instrument de régulation souple afin de renforcer la capacité d'action de l'Organisation à l'heure de la mondialisation ? La nouvelle déclaration est-elle à la hauteur des ambitions caressées par l'OIT qui consistent à lui accorder un rôle phare dans la gouvernance mondiale et l'interprétation des normes internationales du travail ?

La Déclaration de 2008 se veut une plateforme juridique pour le concept du travail décent. Rappelons que, pour l'OIT, chaque individu doit pouvoir accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité (BIT, 1999). Essentiellement, le droit à un travail décent implique l'accès à un travail productif, d'une qualité acceptable, dans lequel les droits de la personne qui l'exerce sont protégés, et qui lui assure un revenu suffisant ainsi qu'une couverture sociale appropriée. L'Agenda pour le travail décent cherche finalement à répondre aux retombées inégales de la mondialisation en réunissant les éléments d'un développement économique et social harmonieux. Il donne une image synthétique des objectifs de l'OIT

délimités par la Constitution de l'Organisation en actualisant, notamment, les valeurs affirmées vers la fin de la Deuxième Guerre mondiale dans la Déclaration de Philadelphie de 1944. Le concept de travail décent est articulé plus spécifiquement autour de quatre objectifs stratégiques de l'OIT à savoir, l'emploi, les principes et droits fondamentaux au travail, la protection sociale et le dialogue social. L'aspect novateur du concept du travail décent est qu'il cible toutes les formes de travail productif, en tenant aussi bien compte des besoins des travailleurs du secteur informel que de ceux du secteur structuré (Sen, 2000). À la différence du droit du travail classique, il ne présuppose pas l'existence d'un contrat ou d'une relation de travail.

La valeur ajoutée de l'Agenda pour le travail décent se situe en outre dans la démarche intégrée qu'il suppose afin que la mise en œuvre des normes internationales du travail se fasse de manière optimale. Il s'agit de renforcer le lien institutionnel entre l'évaluation de l'impact des activités de l'OIT sur le choix des futures priorités de l'Organisation relativement à chacun des objectifs stratégiques examinés, tour à tour, de manière cyclique. La Déclaration de 2008 propose donc moins un nouveau contenu qu'une méthode visant à accroître l'efficacité de l'OIT et des États membres dans leurs efforts visant à promouvoir les objectifs concertés. Le renforcement de la capacité de l'Organisation dans un contexte de mondialisation débutera par l'amélioration de la gouvernance interne au moyen d'une démarche normative dite intégrée ou globale s'adressant aux constituants. La gouvernance externe, ou les relations entre l'OIT et les organisations internationales aux juridictions s'intéressant de près ou de loin aux conditions de travail, suivra logiquement cette première étape. L'adoption de la Déclaration de 2008 devrait en effet entraîner une conséquence importante en dehors de l'enceinte de l'OIT : ayant forgé le concept de travail décent et obtenu l'adhésion de la communauté mondiale, l'Organisation conserverait plus tard cette « marque de fabrique » dont elle serait appelée à définir le sens pour l'utiliser dans d'autres contextes (BIT 2008; BIT, 2007).

Bien qu'elle en ait adopté deux dans un intervalle de 10 ans, les déclarations sont plutôt rares au sein de l'OIT et relèvent du traitement d'une situation exceptionnelle. Elles incarnent généralement des documents juridiques solennels, intemporels, porteurs d'aspirations et d'un grand poids moral (BIT, 2008; BIT, 2007; BIT, 1998). Elles doivent être ancrées dans des objectifs clairs qui engagent durablement l'Organisation tout entière. Bien qu'elles n'imposent pas en soi des obligations juridiques contraignantes pour les États membres, elles constituent néanmoins un guide précieux dans l'élaboration de leurs politiques nationales. Leurs dispositions ne doivent pas être rédigées de manière trop détaillée afin que l'instrument normatif demeure pertinent au fil du temps et accorde aux États membres une certaine latitude dans les moyens déployés pour atteindre des objectifs clairement énoncés. Or, dans son style et son contenu, la Déclaration de 2008 ne remplit pas les critères convenant à cette catégorie juridique.

Au courant des négociations de juin 2008, comme le faisait remarquer le porte-parole des travailleurs, plusieurs membres gouvernementaux ont reproché à l'ensemble

du projet de Déclaration l'absence de concision peu commune pour un document de cet ordre (CIT, 2008, paragr. 158). Le préambule est prolix et le prédestine d'emblée à figurer dans le dispositif du texte plutôt que dans sa partie introductive (CIT, 2008, paragr. 145 pour l'intervention du Liban). Les rédacteurs ont usé de surcroît d'un langage extrêmement technique, peu susceptible en définitive de favoriser l'appropriation de l'Agenda pour le travail décent à l'extérieur de l'OIT par d'autres acteurs internationaux, à l'instar des principes et droits fondamentaux reconnus dans la Déclaration de 1998. Pour reprendre les inquiétudes exprimées par les États-Unis, partagées par plusieurs délégations au cours des négociations dont celle du Canada, si les mandants eux-mêmes ne comprennent pas les finalités de la déclaration, il sera impossible de les expliquer aux personnes à l'extérieur de l'OIT (CIT, 2008, paragr. 149 pour l'intervention américaine et paragr. 155 pour celle du Canada). Le dessein de l'Organisation visant à renforcer sa capacité d'action dans le cadre d'une mondialisation équitable par l'adoption d'un instrument souple de régulation semble d'ores et déjà battre de l'aile, du moins dans sa version « gouvernance extérieure ».

Loin des affirmations du BIT selon lesquelles l'Agenda pour le travail décent est désormais reconnu dans le monde entier comme l'un des éléments clés de la communauté internationale dans ses efforts visant à réduire la pauvreté et soutenir une mondialisation équitable, la lecture de la Déclaration de 2008 permet de constater que son titre ne mentionne nulle part le concept alors que le document en serait la plateforme juridique. Un titre doit pourtant, idéalement, capturer la substance d'un texte. Certes, comme le soulignait la délégation japonaise pendant les négociations, l'expression « travail décent » est malheureuse en ce qu'elle se traduit difficilement dans plusieurs langues (CIT, 2008, paragr. 270). Mais, l'inélégance littéraire n'épuise pas à elle seule les explications quant à son rejet. Certains mandants ont soutenu que le concept demeure trop insaisissable pour figurer dans le titre de la déclaration. D'autres, au contraire, se sont dits surpris de ne pas le voir dans l'intitulé et ont regretté la situation (CIT, paragr. 247 pour l'intervention de l'Union européenne; paragr. 248 pour celle des membres gouvernementaux de l'Afrique; paragr. 253 pour la Chine; paragr. 288 pour les membres gouvernementaux du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes). La décision d'exclure le concept du travail décent du titre de la Déclaration de 2008, initiée par le groupe des employeurs, a finalement emporté le consensus au sein de l'OIT. Elle révèle des motivations plus troubles quant à la force du droit international. Pour le groupe des employeurs, le concept du travail décent doit être déterminé au niveau national et non à l'international où il n'en existe pas de définition claire et consensuelle (CIT, 2008, paragr. 256 et 267). Il ne saurait apparaître pour cette raison dans le titre et devient en conséquence plus difficilement exportable à l'extérieur de l'OIT.

Dans cette perspective, partagée par plusieurs délégations gouvernementales, il revient à chaque État membre de déterminer le contenu du concept du travail décent en fonction des circonstances particulières et de ses besoins nationaux (se référer à la Section I (C) de la Déclaration de 2008). C'est la seule obligation juridique qui leur

incombe en définitive. À ce propos, un fonctionnaire du BIT qualifiait la Déclaration de 2008 non plus de *soft law* mais de *liquid law*; non seulement les normes qui y sont contenues sont dépourvues de sanction advenant leur violation, elles ne donnent que peu d'indications quant au comportement concret que les acteurs doivent tenir dans leurs relations internationales à l'avenir. La flexibilité maximale semble garantie. Cette technique de régulation emprunte le chemin glissant de l'anomie et donne une signification posthume à la mise en garde formulée par Wilfred Jenks quelques décennies plus tôt. La brièveté des obligations juridiques des États membres contenues dans la Déclaration de 2008 est flagrante, surtout en comparaison à celles reposant sur l'OIT qui sont rappelées avec insistance. La répartition des charges entre l'Organisation et ses États membres apparaît en l'occurrence disproportionnée (voir la Section II de la Déclaration de 2008 intitulée Méthode de mise en œuvre pour le contraste frappant entre les obligations de l'OIT d'une part, et celles incombant aux États membres de l'autre).

On se doute bien, devant la mollesse imprégnant le contenu de la Déclaration de 2008, que l'instauration d'un mécanisme de contrôle n'a jamais été sérieusement considérée. Qu'en est-il d'un suivi pour encadrer les efforts que les États membres voudront bien mettre dans la mise en œuvre des objectifs stratégiques liés au travail décent ? Une procédure de ce type a-t-elle été prévue par les mandants tripartites à défaut d'un mécanisme traditionnel de contrôle ? À l'image du suivi aménagé autour de la Déclaration de 1998, les mandants ont envisagé un examen cyclique des quatre objectifs stratégiques du travail décent à la lumière de rapports basés sur l'article 19 de la Constitution de l'OIT. Cet examen permettra d'évaluer périodiquement les besoins des États membres au regard de chacun des objectifs stratégiques et de corriger d'éventuels déficits de capacité sur le terrain. Le cycle démarrera dès 2010 avec l'objectif stratégique de l'emploi.

Le système de suivi se rattachant à la Déclaration de 2008 possède un lien évident de parenté avec celui instauré un peu plus tôt pour les principes et droits fondamentaux au travail de la Déclaration de 1998. Qu'advient-il alors de ce dernier ? Sera-t-il appelé à disparaître une fois celui de la Déclaration de 2008 mis en branle ? Ce scénario semble inéluctable, notamment devant le refus répété des États membres de contracter des obligations supplémentaires en matière de présentation de rapports et leur volonté d'éviter le double emploi avec les mécanismes existants (BIT, 2008). Le suivi de la Déclaration de 1998 semble donc voué à une mort prochaine, d'autant plus que les principes et droits fondamentaux se confondent désormais à un des quatre objectifs stratégiques propres à l'Agenda du travail décent. Les rapports annuels exigés des États membres dans le cadre spécifique de la Déclaration de 1998 apparaissent désormais superflus et, de toute manière, cet instrument souple de régulation n'a-t-il pas atteint son objectif en augmentant significativement le nombre de ratifications des conventions fondamentales pertinentes, ouvrant du même coup les mécanismes de contrôle traditionnel de l'OIT ?

Le succès de la Déclaration de 1998 est indéniable, mais il ne doit pas oblitérer les dangers de dilution normative que cet instrument promotionnel a introduits et qui guettent toujours l'Organisation. En effet, la Déclaration de 1998 a eu pour effet inattendu de noyer le riche corpus des normes internationales du travail adoptées depuis 1919 dans celui, beaucoup plus circonscrit, mais vulgarisé, des principes et des droits fondamentaux reconnus dans huit conventions fondamentales. Une telle chose n'est-elle pas susceptible de se reproduire avec l'adoption de la Déclaration de 2008 et de son suivi ? L'examen cyclique, accompli en vertu de cette dernière, couvrirait conjointement les quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail comme l'un des objectifs stratégiques de l'OIT, alors que le rapport global dans le cadre de la Déclaration de 1998 traitait annuellement de chacune d'entre elles exclusivement et à tour de rôle suivant une séquence quadriennale. Par conséquent, avec l'établissement d'un suivi propre à la Déclaration de 2008, un appauvrissement du corpus normatif développé par l'OIT demeure une possibilité réelle que l'on ne peut écarter du revers de la main, surtout dans un contexte multilatéral où le droit suscite, chez plusieurs acteurs internationaux, des attitudes de défiance ouvertement affichées.

Les négociations ayant mené à l'adoption de la Déclaration de 2008 confirment l'avènement d'une vision legaliste du droit, portée notamment par le groupe des employeurs, empreinte de réticences face aux obligations juridiques détaillées et aux mécanismes de contrôle qui peuvent encadrer leur mise en œuvre (Wisskirchen, 2005). Cette approche s'inscrit typiquement dans les nouvelles tendances en matière de régulation internationale du travail qui prônent moins de réglementation et plus de coopération technique. Mais, la crainte du droit n'est pas aussi répandue qu'on le laisse généralement entendre et touche un domaine juridique en particulier. L'enkystement légal est dénoncé en matière sociale alors que le champ économique est épargné de cette critique. Pourtant, en accroissant les échanges de biens et de services à l'échelle de la planète, le processus de mondialisation économique puise considérablement dans l'utilisation d'outils juridiques traditionnels. Le recours à la réglementation se constate des règles adoptées dans le secteur bancaire, pour la défense des droits de propriété, des normes de sécurité alimentaire, des spécifications relatives aux équipements de télécommunications ou encore de l'instauration d'un organe juridictionnel de règlement des différends commerciaux dans le cadre de l'OMC. Personne ne conteste la multiplication de ces règles et la création de mécanismes de contrôle au sein d'institutions internationales financières et économiques chargées de les appliquer. Au contraire, elles sont réclamées par les acteurs internationaux afin de faciliter leurs relations. Les choses deviennent moins nettes concernant les normes du travail. Les critiques sont alors promptes à dénoncer le legalisme en matière sociale et l'artificialité des interventions législatives étatiques qui, disent-elles, nuisent à l'économie de marché. Cet argument, avancé dans certaines analyses économistes, est employé de manière discriminatoire et a de quoi surprendre. L'allocation des ressources n'a jamais rien eu de naturel et tient en partie à la loi elle-même. La législation sur les contrats, la propriété et les corporations consolide trop souvent le pouvoir de ceux détenant déjà les ressources

(Egger, 2002; Davidov, 2007). Si plusieurs acteurs internationaux, notamment le groupe des employeurs, ressentent un malaise face au droit, leur mal n'englobe pas toutes les manifestations du juridique. Il explose en matière de droit international du travail.

Au moment de son adoption, pour marquer la solennité du moment, la Déclaration de 2008 a été présentée comme un événement historique. On avait déjà tenu pareil discours pour la Déclaration de 1998 (BIT, 1998) et seul le temps confirmera la justesse de ces prévisions. Néanmoins, à en juger seulement à la lumière des minces retombées de la *Déclaration de principes tripartite concernant les entreprises multinationales et la politique sociale* de 1977<sup>19</sup>, le fait d'adopter un instrument normatif comme une déclaration ne suffit pas à lui assurer une assise constitutionnelle ni même une durée intemporelle. La Déclaration de 2008 n'est pas différente des autres. Son avenir comme son succès dans la gouvernance mondiale ne sont pas assurés. L'inadéquation entre l'objectif de l'OIT visant le renforcement de sa capacité d'action dans un contexte de mondialisation et les moyens déployés dans le cadre de la Déclaration de 2008 pour le concrétiser concourt à accorder un certain crédit aux scénarios défaitistes. Devant l'ampleur de la tâche à réaliser et l'instrument souple que les mandants de l'OIT ont décidé d'adopter pour y répondre, ces derniers n'ont-ils pas été emportés au cours du blitz des négociations de 2008 dans un tour de prestidigitacion rhétorique ?

Premièrement, la Déclaration de 2008 porte sur le travail décent alors qu'elle refuse de le nommer. Deuxièmement, quand bien même l'expression « travail décent » se serait trouvée dans le titre, le concept est excessivement ambitieux et appelle une véritable révolution dans la façon de concevoir cette activité essentielle aux individus comme aux sociétés. Il s'agit d'un concept fédérateur destiné ultimement à enrayer les problèmes liés à l'économie informelle et à la pauvreté. La Déclaration de 2008 ne représente pas un instrument normatif approprié pour amorcer une telle transformation à l'échelle mondiale. Au plan fondamental, le concept du travail décent implique ni plus ni moins que le dépassement du paradigme matériel. Dans ce cadre, le travail ne sert plus seulement à produire des biens et des services au sein de la communauté ni, pour l'individu, à gagner sa vie au plan monétaire. Il est aussi considéré comme un domaine de créativité humaine, de réalisation de soi et un outil contribuant au bien commun des familles et de la société en général (Peccoud, 2004). En ce sens, le concept du travail décent détient un potentiel qui ne se limite pas, cela serait déjà un exploit, à la réalisation d'une situation de plein emploi. La qualité de l'emploi est aussi envisagée.

## Conclusion

Alors que pour certains défenseurs des droits des travailleurs, il importe de concevoir un nouveau paradigme social pour une économie de marché mondialisée, l'OIT a adopté un autre instrument de *soft law*, la Déclaration de 2008. Le texte, aux

---

<sup>19</sup> Adoptée par le Conseil d'administration du BIT à sa 204<sup>e</sup> session (Genève, novembre 1977), modifiée à sa 279<sup>e</sup> session (novembre 2000) et 295<sup>e</sup> session (mars 2006).

dispositions techniques et adressées pour cette simple raison à un auditoire limité, ne pourra que difficilement être récupéré par d'autres organisations internationales ou, a fortiori, par des acteurs non étatiques. Il est dépourvu des éléments nécessaires à son universalisation et dont l'accomplissement dépend des collaborations internationales et nationales étroites dans tous les domaines. Déjà, dans le cas de la Déclaration de 1998, l'appropriation par les acteurs internationaux des principes et des droits fondamentaux au travail n'a pas abouti à l'utilisation correspondante de leur interprétation par les organes de contrôle de l'OIT. En cela, l'appropriation des principes et droits fondamentaux au travail a constitué un succès somme toute relatif. Au lieu d'une réponse musclée qui aurait contribué à repositionner l'OIT dans l'échiquier international et dans la gouvernance mondiale pour le XXI<sup>e</sup> siècle, ses mandants ont décidé d'adopter une déclaration qui a le malheur de n'en avoir ni la forme ni l'esprit. Est-ce le prix à payer pour obtenir le consensus au sein d'une institution tripartite ? Il n'en demeure pas moins difficile d'être optimistes quant à l'avenir des normes internationales du travail dans l'avènement d'une mondialisation équitable. À moins d'une volonté politique forte, leur rôle risque d'être marginal, tout comme celui de l'OIT relativement aux questions de politique sociale mondiale.

Dans ce contexte, quels enseignements l'observation de l'évolution de la régulation internationale du travail au cours de la décade 1998-2008 amène-t-elle pour le développement des politiques du travail québécoises et canadiennes ? L'essor des mécanismes souples de définition et de mise en œuvre des droits du travail basés sur les techniques de coopération, de dialogue, de monitoring et d'expérimentation rappelle d'abord l'importance d'impliquer l'ensemble des acteurs sociaux concernés dans l'établissement et le suivi de politiques et de normes du travail afin d'assurer leur efficacité maximale. Les exemples concrets d'implémentation des nouveaux modes de régulation privés du travail dans l'entreprise transnationale illustrent par ailleurs les limites d'une approche strictement volontaire et démontrent la nécessité d'une complémentarité entre les modes de régulation souples et des techniques législatives ou réglementaires plus coercitives. Seules ces dernières peuvent en effet forcer les contrevenants les plus récalcitrants à se conformer aux standards établis. Par ailleurs, le rayonnement des droits fondamentaux au travail confirme leur statut de plus en plus considérable au sein de la communauté internationale et auprès de divers acteurs sociaux. En conséquence, le respect des droits fondamentaux au travail constitue un devoir primordial pour les gouvernements québécois et canadiens. En ce sens, la ratification par le Canada de l'ensemble des conventions fondamentales de l'OIT apparaît de plus en plus pressante et nécessaire afin de démontrer le sérieux de ses engagements en matière de droit international du travail<sup>20</sup>. À défaut, les droits fondamentaux des travailleurs contenus dans ces conventions pourraient néanmoins trouver une application directe en

---

<sup>20</sup> Le Canada n'a toujours pas ratifié les trois conventions fondamentales suivantes : la *Convention (n°29) sur le travail forcé*, 1930; la *Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective*, 1949 ; et la *Convention (n° 138) sur l'âge minimum*, 1973.

droit canadien si le statut de droit international coutumier leur était reconnu, comme certains auteurs le suggèrent (Marleau, 2004).

C'est toutefois le pouvoir judiciaire qui pourrait devenir un acteur clé dans l'affirmation de l'importance des droits fondamentaux des travailleurs au niveau national. C'est du moins ce que laisse présager l'arrêt *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*<sup>21</sup> prononcé en 2007 par la Cour suprême du Canada. Dans cette affaire, les juges ont affirmé que le droit international constituait une source persuasive pour l'interprétation de la portée de la Charte canadienne. Les juges se sont notamment appuyés sur la *Convention 87 sur la liberté syndicale et la protection de la liberté syndicale de l'OIT* pour reconnaître que le droit à la liberté d'association reconnu à l'article 2d) de la Charte canadienne incluait le droit, du moins procédural, à la négociation collective, révisant par le fait même la jurisprudence antérieure de la Cour. En somme, ce sont donc des acteurs bien ancrés dans un système juridique national – les juges – qui, en se réappropriant pour leurs propres fins les instruments internationaux de régulation protégeant les droits fondamentaux au travail, donnent en définitive une effectivité bien réelle à ces derniers.

---

<sup>21</sup> [2007] 2 R.C.S. 391, 2007 CSC 27.

## Bibliographie sélective

Alston, Philip. 2004. « « Core Labour Standards » and the Transformation of the International Labour Rights Regime », *European Journal of International Law*, 15, 457.

Alston, Philip. 2005. “Facing Up to the Complexities of the ILO’s Core Labour Standards Agenda”. *European Journal of International Law*, 16, 467.

Arthurs, Harry. 2002. “Private Ordering and Workers’ Rights in the Global Economy: Corporate Codes of Conduct as a Regime of Labour Market Regulation”. *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*. Joanne Conaghan, Richard Michael Fischl and Karl Klare (eds). Oxford: Oxford University Press, p. 471.

CIT, *Rapport de la Commission du renforcement de la capacité de l’OIT*, Conférence internationale du Travail, *Compte rendu provisoire* n° 13, 97<sup>e</sup> session, Genève, 2008.

BIT, *Tour d’horizon des faits nouveaux dans le monde et des activités du Bureau concernant les codes de conduite, le label social et d’autres initiatives émanant du secteur privé en rapport avec les questions sociales*, GB.273/WP/SDL/1(Rév.1), Genève, 273<sup>e</sup> session du conseil d’administration, novembre 1998.

BIT, *Renforcement de la capacité de l’OIT d’appuyer les efforts déployés par ses Membres pour atteindre ses objectifs dans le cadre de la mondialisation : poursuite de la discussion sur le renforcement de la capacité de l’OIT et éventuel examen d’un document faisant autorité, qui pourrait prendre la forme d’une déclaration ou de tout autre instrument adéquat, assorti de tout suivi approprié, ainsi que de la forme qu’ils pourraient prendre*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 97<sup>e</sup> session, Genève, 2008.

BIT, *Renforcement de la capacité de l’OIT d’appuyer les efforts déployés par ses Membres pour atteindre ses objectifs dans le cadre de la mondialisation*, rapport V, Conférence internationale du Travail, 96<sup>e</sup> session, Genève, 2007.

BIT, *Un travail décent*, rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 87<sup>e</sup> session, Genève, 1999.

BIT, *Examen d’une éventuelle déclaration de principes de l’Organisation internationale du Travail relative aux droits fondamentaux et de son mécanisme de suivi approprié*, rapport VII, Conférence internationale du Travail, 86<sup>e</sup> session, Genève, 1998.

Blackett, Adelle. 2001. « Global Governance, Legal Pluralism, and the Decentered State : A Labor Law Critique of Codes of Corporate Conduct », *Indiana Journal of Global Legal Studies*, 8, 401.

Blackett, Adelle and Colleen Sheppard. 2003. "Collective Bargaining and Equality: Making Connections", *International Labour Review*, 142, 419.

Bourque, Reynald. 2005. *Les accords-cadres internationaux (ACI) et la négociation collective internationale à l'ère de la mondialisation*, Genève, Institut international d'études sociales, document de travail, DP/161/2005.

Daugareilh, Isabelle. 2005. « La négociation collective internationale ». *Travail et emploi*, 104, p. 69.

Davidov, Guy. 2007. « L'idée changeante de droit du travail ». *Revue internationale du Travail*, 146 (n° 3-4), 335.

Deakin, Simon. 2007. « Learning or Diversity? Reflections on the Future of International Labour Standards ». *Protecting Labour Rights as Human Rights : Present and Future of International Supervision*. George P. Politakis (dir.). Genève : Organisation Internationale du travail, 239.

Diller, Janelle. 2004. "Globalization, Values and International Law in the World of Work". *Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*. Jean-Claude Javillier et Bernard Gernigon (dir.). Genève : Bureau international du travail, 645.

Doumbia-Henry, Cleopatra. 2004. « The Consolidated Maritime Labour Convention : A Marriage of the traditional and the new », *Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*. Jean-Claude Javillier et Bernard Gernigon (dir.). Genève : Bureau international du travail, 463-496.

Doumbia-Henry, Cleopatra et Éric Gravel. 2006. « Free trade agreements and labour rights : Recent developments ». *International Labour Review*, 145 (n° 3), 185.

Drouin, Renée-Claude. 2006. « Les accords-cadres internationaux : enjeux et portée d'une négociation collective transnationale ». *Les Cahiers de Droit*, 47 (n° 4), 703.

Drouin, Renée-Claude. 2008. « The Role of the ILO in Promoting the Development of International Framework Agreements ». *Cross-border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?* Konstantinos Papadakis (dir.). Genève: Bureau international du travail,

Duplessis, Isabelle. 2008. « Soft international labour law : The preferred method of regulation in a decentralized society ». *Governance, International Law & Corporate Social Responsibility*. Geneva, ILO, Research Series 116, International Institute for Labour Studies, 7-36.

Duplessis, Isabelle. 2004. « La déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail : une nouvelle forme de régulation efficace? ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, 59 (n° 1), 52.

Egger, Philippe. 2002. « Travail décent : un cadre d'action se met en place ». *Revue internationale du Travail*, 141 (n° 1-2), 175.

Gravel, Eric. 2008. « Is the appropriation of international labour standards by new actors replacing or complementing the ILO's traditional standards-related work? ». in *Governance, International Law & Corporate Social Responsibility*, Geneva, ILO, Research Series 116, International Institute for Labour Studies, pp. 79-103.

Greven, Thomas. 2003. "Transnational "Corporate Campaigns": A Tool for labour Unions in the Global Economy?". *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 19, 495.

Hammer, Nikolaus. 2005. « International Framework Agreements : Global Industrial Relations Between Rights and Bargaining ». *Transfer*, vol. 11, 511.

Hepple, Bob. 2005. *Labour Laws and Global Trade*. Oxford and Portland (Oregon): Hart Publishing.

Hepple, Bob. 2007. "Does Law Matter? The Future of Binding Norms". *Protecting Labour Rights as Human Rights : Present and Future of International Supervision*. George P. Politakis (dir.). Genève : Organisation Internationale du travail, 221.

Jenks, Wilfred. 1976. « ILO Standards : Are they Obsolete, Premature, Marginal or Important? ». *Social Policy in a Changing World : The ILO Response*. Geneva: Bureau international du travail, 92.

Kahn-Freund, Otto. 1972. *Labour and the Law*. London: Stevens.

Langille, Brian A. 2005. "Core Labour Rights – The True Story (Reply to Alston)". *European Journal of International Law*, 16, 409.

Maupain, Francis. 2004. « Persuasion et contrainte aux fins de la mise en œuvre des normes et objectifs de l'OIT ». *Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir – Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*. Jean-Claude Javillier et Bernard Gernigon (dir.). Geneva: Bureau international du travail, 694-695.

Maupain, Francis. 2005. "Revitalization Not Retreat: The Real Potential of the 1998 ILO Declaration for the Universal Protection of Workers' Rights". *European Journal of International Law*, 16, 439.

Marleau, Véronique. 2004. “Réflexion sur l’idée d’un droit international coutumier du travail”. *Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l’avenir – Mélanges en l’honneur de Nicolas Valticos*. Jean-Claude Javillier et Bernard Gernigon (dir.). Geneva: Bureau international du travail, 363.

Murray, Jill. 2002. “Labour Rights / Corporate Responsibilities: The Role of ILO Labour Standards”. *Corporate Responsibility and Labour Rights. Codes of Conduct in the Global Economy*. Rhys Jenkins, Ruth Pearson and Gill Seyfang (dir.). London: Earthscan, 31.

OECD. 2001. *Corporate Responsibility. Private Initiatives and Public Goals*, Paris: OECD.

OIT et OMC. 2007. *Trade and Employment : Challenges for Policy Research*, Genève, Organisation internationale du travail et Organisation mondiale du travail.

O’Rourke, Dara. 2003. “Outsourcing Regulation: Analyzing Non-Governmental Systems of Labor Standards and Monitoring”. *Policy Studies Journal*, 31, 1.

Oshionebo, Evaritus. 2007. “The U.N. Global Compact and Accountability of Transnational Corporations: Separating Myth from Reality”. *Florida Journal of International Law*, 19,1.

Peccoud, Dominique (dir.). 2004. *Le travail décent : Points de vue philosophiques et spirituels*. Genève : Bureau international du travail.

Politakis, George. 2004. « Deconstructing flexibility in International Labour Conventions ». *Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l’avenir – Mélanges en l’honneur de Nicolas Valticos*. Jean-Claude Javillier et Bernard Gernigon (dir.). Geneva: Bureau international du travail, 463-496.

Riisgaard, Lone. 2005. « International Framework Agreements : A New Model for Securing Workers Rights? ». *Industrial Relations*, 44, 707.

Sabel, Charles. 2007. “Rolling-Rule labour standards: Why their time has come, and why we should be glad of it”. *Protecting Labour Rights as Humand Rights : Present and Future of International Supervision*. George P. Politakis (dir.). Genève : Organisation Internationale du travail, 257.

Sen, Amartya. 2000. « Work and rights ». *International Labour Review*, 139 (n° 2), 119.

Servais, Jean-Michel. 2004. « Politique de travail décent et mondialisation : réflexions sur une approche juridique renouvelée ». *Revue internationale du Travail*, 143 (n° 1-2), 203.

Wells, Don. 2006. “ ‘Best practice’ in the regulation of international labor standards: Lessons of the U.S.-Cambodia Textile Agreement”. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 27 (n°3), 357.

Wills, Jane. 2002. “Bargaining for the Space to Organise in the Global Economy: A Review of the Accor-IUF Trade Union Rights Agreement”. *Review of International Political Economy*, 9, 675.

Wisskirchen, Alfred. 2005. « Le système normatif de l’OIT : Pratique et questions juridiques ». *Revue internationale du Travail*, 144 (n° 3), 267.