

## Accords de libre-échange et droits des travailleurs: évolution récente

Cleopatra DOUMBIA-HENRY\* et Eric GRAVEL\*\*

### Perspective historique

La question de savoir s'il faut établir ou non un lien entre le commerce international et le respect de certains droits fondamentaux au travail est ancienne. Elle date des toutes premières ébauches de mise en place de réglementations internationales du travail au XIX<sup>e</sup> siècle<sup>1</sup>. Au cours de la révolution industrielle, l'élan charitable visant à poser des limites aux conditions de travail déplorables des travailleurs s'est heurté à des préoccupations d'ordre économique. Les employeurs soucieux de l'introduction d'améliorations dans les conditions de travail auraient pu se voir pénalisés par rapport à leurs concurrents directs, du fait de l'augmentation des coûts de production qui en aurait résulté. Ils ont donc cherché à obtenir des garanties minimales généralisées à l'ensemble des salariés et des réglementations applicables à tous<sup>2</sup>.

Des pionniers, tels que notamment l'Anglais Robert Owen et le Français Daniel le Grand, se sont réellement inquiétés de voir la forte concurrence économique entre producteurs des différents pays faire obstacle à l'introduction de changements indispensables. Au-delà de leurs arguments d'ordre moral en faveur de l'amélioration du bien-être des travailleurs pauvres, il était clair que tous deux poursuivaient également

---

\* Directrice du Département des normes internationales du travail, BIT, Genève. Courriel: [doumbia@ilo.org](mailto:doumbia@ilo.org). \*\* Juriste principal, Département des normes internationales du travail, BIT, Genève. Courriel: [gravel@ilo.org](mailto:gravel@ilo.org). Les articles signés, de même que les désignations territoriales utilisées, n'engagent que les auteurs et leur publication ne signifie pas que le BIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

<sup>1</sup> On pourrait même la faire remonter au XVIII<sup>e</sup> siècle. En effet, en 1788 déjà, le secrétaire d'Etat et banquier Jacques Necker écrivait que, à condition d'être le seul à le faire, un pays qui abolirait la journée de repos hebdomadaire en retirerait sans aucun doute un avantage (cf. Valticos, 1983, p. 5).

<sup>2</sup> Pour une approche historique de cette période, voir notamment Servais (2004, chapitres 1 et 2); du point de vue de l'employeur, voir également Oechslin (1999, p. 586).

leurs propres intérêts économiques. Bien que leur vision n'ait pas été partagée par leurs contemporains, celle-ci a ouvert la voie, des années plus tard, à l'adoption de mesures allant dans ce sens. En effet, le désir de soulager la misère des travailleurs, combiné avec la crainte de voir toute amélioration des conditions de travail engendrer une concurrence étrangère déloyale, a conduit, à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, à de multiples tentatives de mettre en place une législation internationale.

Ces préoccupations étaient toujours d'actualité au moment de la création de l'Organisation internationale du Travail. Dès sa fondation en 1919, l'OIT a dans une certaine mesure abordé la question – ne serait-ce que du point de vue politique – en établissant dans son préambule que «la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays»<sup>3</sup>.

Tandis qu'une trentaine d'années plus tard, en 1948, le débat était loin d'être clos, l'idée de prendre en compte la protection des droits fondamentaux des travailleurs dans les accords commerciaux fut inscrite dans la Charte de La Havane, qui devait porter création de l'Organisation internationale du commerce. Mais ces efforts échouèrent et différentes institutions commerciales multilatérales virent le jour, à commencer par l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT), entré en vigueur en 1948<sup>4</sup>, puis, en 1994, l'Organisation mondiale du commerce (OMC), dont les textes respectifs ne faisaient nullement référence à la protection des droits des travailleurs (pour une approche globale, voir Charnovitz, 1987, p. 565).

## Avènement de la mondialisation

Les principes fondateurs du droit international du travail ont incontestablement acquis une dimension nouvelle avec la mondialisation. S'il est clair que celle-ci a eu quelques effets positifs, elle a également suscité une inquiétude. Les innovations techniques ont principalement contribué à creuser le fossé entre riches et pauvres, perturbant ainsi la division internationale du travail, modifiant sa nature et conduisant à la suppression d'emplois existants sans nécessairement s'accompagner de la création d'emplois nouveaux en nombre suffisant. Et, de l'avis général, elle a accentué l'inégalité du rapport de force entre travail et capital.

La libéralisation des échanges, de même que l'augmentation des investissements étrangers et des flux financiers, si elles ont profité à un grand nombre, ont aussi laissé une grande partie de la population dans

<sup>3</sup> Constitution de l'Organisation internationale du Travail, troisième paragraphe du Préambule.

<sup>4</sup> En réalité, le GATT a été créé par la Conférence de Bretton Woods de 1944. La première version du GATT était connue sous le nom de «GATT 1947», mais elle entra en vigueur en 1948 avec le cycle de Genève regroupant 23 pays.

une situation vulnérable et sans voix au chapitre. Les progrès de la mondialisation ont fait des gagnants et des perdants, qu'il s'agisse de pays, ou de secteurs économiques<sup>5</sup>. Les différences de taux de croissance de l'investissement, de taux de pauvreté et d'importance du secteur informel entre pays et continents montrent que, malgré le développement des échanges commerciaux et les progrès économiques, la mondialisation ne profite toujours pas à une grande partie des pays en développement (pour une approche globale, voir BIT, 2004a, Partie II.2).

Si la mise en place de règles commerciales plus équitables ne suffit pas, en soi, à promouvoir l'idée de justice sociale, les effets pervers d'une concurrence exacerbée sur la réglementation du travail ont sensibilisé l'opinion publique à l'intérêt des normes internationales du travail pour améliorer les conditions de travail et d'emploi au niveau mondial. Au cours des deux dernières décennies, un consensus s'est dégagé à l'échelle mondiale, autour d'un certain nombre de normes fondamentales du travail, qui peuvent être considérées comme un préalable minimal à l'égalité des chances dans la course au développement, mais aussi comme le fondement juridique de la lutte contre la pauvreté, d'une répartition plus équitable des revenus et d'un meilleur partage des bénéfices des échanges.

La première tentative de dégager un consensus autour de certaines normes fondamentales du travail au sein de la communauté internationale a été menée par le Directeur général du BIT, qui dans son rapport présenté lors de la Conférence internationale du Travail de 1994 a pour la première fois évoqué de façon explicite l'idée de créer ou, plus exactement, de rassembler cet ensemble de normes (BIT, 1994). En 1995, à Copenhague, les chefs d'Etat et de gouvernement, réunis au Sommet mondial pour le développement social, s'engagèrent sur un certain nombre de points, ainsi que sur un Programme d'action se référant explicitement aux «droits fondamentaux des travailleurs», à savoir: l'abolition du travail forcé et du travail des enfants, la liberté d'association et la reconnaissance du droit d'organisation et de négociation collective, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale et l'abolition de la discrimination dans l'emploi. A la Conférence ministérielle de l'Organisation mondiale du commerce, qui s'est tenue à Singapour en 1996, le soutien officiel à cette nouvelle école de pensée s'est vu renouvelé et consolidé. Les Etats ont alors réaffirmé leur engagement à respecter et à faire respecter les normes fondamentales du travail reconnues au niveau international, confirmé le rôle de l'OIT comme organisme responsable de leur élaboration et de leur application et renouvelé leur soutien au travail mené par l'Organisation pour les promouvoir.

---

<sup>5</sup> Voir l'article d'Eddy Lee et Marco Vivarelli dans ce numéro de la *Revue internationale du Travail*.

Deux ans plus tard, en 1998, l'OIT adopta la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, dont les principes sont considérés comme inhérents à l'engagement de chaque Etat Membre vis-à-vis de l'Organisation. D'après cette Déclaration, tous les pays Membres s'engagent, du fait de leur appartenance à l'OIT, à respecter, à promouvoir et à mettre en œuvre, de bonne foi, les principes suivants: *i*) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; *ii*) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; *iii*) l'abolition effective du travail des enfants; et *iv*) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Ceux-ci s'appuient sur un ensemble de droits fondamentaux des travailleurs inscrits dans les conventions fondamentales du travail<sup>6</sup>.

Les normes fondamentales du travail inscrites dans la Déclaration servent de plus en plus de repères à un nombre important d'acteurs pour établir leur ligne de conduite au niveau international. Elles ont ainsi constitué le cadre normatif de plusieurs initiatives en matière de coopération internationale, d'investissements directs à l'étranger, de réseaux de production mondiaux, de développement des entreprises au niveau local, et même d'organisation de l'économie informelle. Pour ce qui est des investissements transnationaux, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales s'inspirent largement des normes fondamentales du travail pour orienter les opérations directes et les relations contractuelles des entreprises multinationales dans les pays membres de l'OCDE (voir Diller, 2004, p. 647). Par ailleurs, le Pacte mondial des Nations Unies voit dans les principes et les droits fondamentaux au travail un pilier central des principes universels devant guider les transactions économiques dans le monde. Le Pacte mondial est un bon exemple d'initiative public-privé mettant en avant les normes du travail. Il a été élaboré par le Bureau du Secrétaire général des Nations Unies et invite les entreprises à intégrer dans leurs propres pratiques et systèmes de gestion dix principes énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, dans la Déclaration de l'OIT de 1998, ainsi que dans les Principes de Rio sur l'environnement et le développement. Le programme est davantage destiné à identifier et à répandre les bonnes pratiques qu'à contrôler ou à évaluer le comportement des entreprises<sup>7</sup>.

Pendant plus de dix ans, l'OIT a soutenu l'idée que, si la mondialisation pouvait favoriser la croissance économique, condition indispensable

<sup>6</sup> Les conventions de l'OIT recueillant les principes et droits fondamentaux au travail sont: la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Entre 144 et 168 pays Membres de l'OIT ont ratifié ces conventions, ce qui montre que, de manière générale dans le monde, ceux-ci reconnaissent leurs obligations.

<sup>7</sup> Voir <<http://www.unglobalcompact.org/>>.

au progrès social, elle ne suffisait pas, à elle seule, à assurer ce progrès. D'après l'OIT, cette croissance doit s'accompagner d'une série de règles sociales fondées sur des valeurs communes qui permettent à toutes les parties prenantes d'obtenir un partage équitable des richesses qu'elles ont contribué à créer. Dans ce contexte, la volonté d'encourager les efforts que tous les pays consacrent au progrès économique et social doit être conciliée avec la nécessité de prendre en compte la situation, les capacités et les préférences de chaque pays.

### Les droits des travailleurs et les accords de libre-échange

Au cours des dernières décennies, certains des principaux interlocuteurs dans le débat sur la garantie du respect des droits des travailleurs dans les accords commerciaux semblaient présumer qu'une telle approche limiterait la portée de ces accords de manière préjudiciable à la libéralisation du commerce mondial, conduisant une fois de plus les pays développés à faire preuve d'une attitude protectionniste, et compromettant ainsi le processus de mondialisation. Le dumping social, compris comme une démarche visant à faire reposer la compétitivité internationale sur une dévalorisation du coût de la main-d'œuvre par le non-respect des droits fondamentaux au travail, est un sujet récurrent dans tous les débats sur la question. Mais, aujourd'hui, la mention des normes du travail dans les accords commerciaux est devenue courante et est abordée dans les négociations en tant que moyens de rendre plus juste la mondialisation en étendant ses bénéfices à tous. Et il semble que désormais le débat se centre sur les mécanismes et les procédures les plus efficaces pour parvenir à cet objectif.

Sans remettre en cause les motivations commerciales et économiques à l'œuvre dans les processus d'intégration résultant des accords de libre-échange, il est clair que l'équilibre des forces indispensable à la garantie d'une distribution équitable des bénéfices entre les membres d'une société implique que certains facteurs essentiels qui trouvent leur origine dans le développement social soient renforcés. De fait, aucun processus d'intégration économique ne peut réussir sans que certains préalables ne soient réunis, à savoir: un régime démocratique, un véritable Etat de droit et effectif et le respect strict et absolu des droits de l'homme, y compris des droits fondamentaux au travail<sup>8</sup>.

Le besoin de se doter d'un socle social minimal pour développer un commerce exempt de dumping social a inévitablement conduit à la signature d'un nombre croissant d'accords de libre-échange intégrant la

---

<sup>8</sup> Pour une analyse complète du thème de l'intégration économique dans les Amériques, voir BIT (2003a).

dimension du travail que ce soit dans l'accord lui-même ou dans des accords parallèles. Ces accords ne se contentent pas de répertorier des engagements minimaux relatifs aux droits de l'homme au travail, ils prévoient aussi des systèmes de règlement des différends, des ressources financières, des mécanismes parallèles de coopération en matière de travail, ainsi que des sanctions financières. En effet, parmi les accords de coopération bilatéraux conclus notamment par le Canada, les Etats-Unis et l'Union européenne, de plus en plus nombreux sont ceux qui contiennent des dispositions sociales.

Par exemple, dans le cadre de l'Union européenne, le régime spécial d'incitations en faveur du développement durable et de la bonne gouvernance (système généralisé de préférences – SGP+) octroie des avantages supplémentaires aux pays qui appliquent certaines normes internationales relatives aux droits des travailleurs et aux droits de l'homme, à la protection de l'environnement, à la lutte contre les drogues et à la bonne gouvernance<sup>9</sup>. En pratique, le SGP est mis en application par des règlements du Conseil. Un nouveau dispositif de SGP a été adopté le 27 juin 2005, et est applicable pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2006 au 31 décembre 2008. La promotion des droits sociaux a progressé dans les relations bilatérales de l'UE avec les pays tiers. La reconnaissance et la promotion de ces droits fait d'ailleurs partie intégrante de l'ensemble des accords commerciaux récents de l'UE, à l'instar de l'accord signé avec le Chili, de l'accord de partenariat de Cotonou avec les pays ACP (Afrique, Caraïbes, Pacifique) ou encore de l'accord de coopération avec l'Afrique du Sud.

La possibilité d'octroyer de nouvelles préférences commerciales au titre du système généralisé de préférences (SGP) aux pays en développement qui respectent les droits fondamentaux au travail définis par l'OIT constitue la meilleure illustration des efforts personnels de l'UE. Une autre réforme du système, applicable en 2006, vise à offrir un maximum d'avantages aux signataires et à promouvoir la pleine application des normes fondamentales du travail dans les pays bénéficiaires. Le dispositif vise aussi plus précisément le retrait du bénéfice des préférences douanières généralisées accordé au Myanmar, pays qui fait d'ailleurs depuis longtemps l'objet d'une procédure à l'OIT pour recours généralisé au travail forcé<sup>10</sup>.

Dans les Amériques, l'origine des traités de libre-échange où figure une dimension du travail remonte aux années soixante-dix avec la signa-

<sup>9</sup> Pour obtenir la liste des pays bénéficiaires du SGP+, consulter la décision de la Commission 2005/924/EC.

<sup>10</sup> Pour les faits nouveaux concernant la question du non-respect par le gouvernement du Myanmar de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, voir BIT (2006a, 2006b).

ture du Marché commun des Caraïbes (CARICOM)<sup>11</sup>. Ces accords ont reçu un nouvel élan avec l'adoption par le Congrès des Etats-Unis de la loi sur le commerce extérieur de 2002, qui comprend une «autorisation de promouvoir les commerciaux» (TPA) par laquelle le Président peut négocier des accords commerciaux que le Congrès ne peut que ratifier ou rejeter en bloc sans possibilité d'amendement<sup>12</sup>.

Depuis 1993, les Etats-Unis ont inclus des dispositions sur le travail dans tous leurs accords bilatéraux et régionaux de libre-échange (Canada et Mexique, Chili, Jordanie, Maroc, Singapour, Bahrein), y compris dans un accord bilatéral sur le textile négocié avec le Cambodge. Par ailleurs, les Etats-Unis poursuivent des négociations sur un accord de libre-échange avec plusieurs pays latino-américains (Zone de libre-échange des Amériques – ZLEA). Il est également question d'entamer des négociations sur un accord de libre-échange avec la Thaïlande. Le Canada, le Chili et le Costa Rica ont également inclus, du moins dans certains de leurs accords de commerce bilatéraux, des dispositions sur le travail<sup>13</sup>, et le gouvernement canadien cherche à ouvrir des négociations avec la Corée du Sud sur un accord analogue à celui signé avec le Costa Rica.

L'Argentine, le Brésil, le Paraguay et l'Uruguay ont intégré des obligations et des institutions en matière de travail dans le corps même de la Déclaration sociale et du travail du Marché commun du Sud (MERCOSUR), signée le 10 décembre 1998. Tout récemment, le 8 juillet 2006, le Venezuela est entré dans ce marché en tant que «membre associé». Les Etats parties à la susdite déclaration s'efforcent de «consolider les progrès déjà réalisés en termes d'incorporation de la dimension sociale au processus d'intégration, et de jeter les bases d'évolutions futures dans ce domaine, notamment par la ratification et le respect des principales conventions de l'OIT». En ce sens, le MERCOSUR proclame un certain nombre de principes et de droits au travail «sans exclure ceux que les Etats membres ont instauré ou instaureront au niveau national ou international». Ces pays rappellent, en effet, qu'ils sont Membres de l'OIT et qu'ils en ont ratifié les conventions fondamentales. Ils proclament leur soutien à la Déclaration de 1998, ce qui pour eux signifie un engagement à respecter, à promouvoir et à appliquer les droits et les devoirs énoncés dans les conventions reconnues comme étant fondamentales par l'OIT tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Organisation<sup>14</sup>.

<sup>11</sup> Au sujet du processus d'intégration et des institutions du CARICOM, voir Blackett (2002).

<sup>12</sup> Pour une analyse complète des dispositions sociales des accords de libre-échange dans les Amériques, voir notamment Vega Ruiz (2004).

<sup>13</sup> Sur le progrès de l'intégration économique et de la libéralisation des échanges dans les Amériques, voir Martinez (2004).

<sup>14</sup> Pour de plus amples informations sur le MERCOSUR, consulter le site <<http://www.mercosur.org.uy>>.

## Récents accords de libre-échange

Signé en 1992 par le Canada, les Etats-Unis et le Mexique, l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) encourage la liberté de circulation des biens et des services entre ses Etats membres, mais non celles des personnes. Il a été complété par un Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT), qui engage les trois pays signataires à «protéger, valoriser et faire respecter les droits fondamentaux des travailleurs», et fixe onze «principes directeurs» que les Parties ont à cœur de promouvoir, sous réserve de leur législation intérieure. L'accord n'a cependant pas pour but d'établir des normes minimales communes aux fins des législations intérieures respectives de chacun des pays. Ils ne sont fournis qu'à titre indicatif «des grands domaines dans lesquels [les Parties] ont, chacune à sa façon, établi des lois, des réglementations, des procédures et des pratiques pour protéger les droits et les intérêts des travailleurs»<sup>15</sup>. Parmi les onze principes figurent: la liberté d'association et la protection du droit d'organisation, le droit de négociation collective, le droit de grève, l'interdiction du travail forcé et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi. Une procédure de règlement des différends a été établie, mais seuls les cas de plaintes concernant le travail des enfants, le salaire minimum, ainsi que la sécurité et la santé au travail peuvent faire l'objet de sanctions. Si la procédure a été utilisée à plusieurs reprises dans chacun des trois pays membres, le nombre des plaintes ne correspond pas nécessairement à la quantité réelle des violations alléguées. Il convient de noter, à ce propos, que les bureaux administratifs nationaux de l'ANACT ont récemment porté leur attention sur des questions telles que l'élimination de la discrimination liée aux tests de grossesse, la sécurité et la santé au travail et le droit des travailleurs immigrés.

Depuis 2001, les Etats-Unis ont par ailleurs signé une série d'accords de libre-échange, entre autres, avec le Chili, Singapour, la Jordanie et le Maroc<sup>16</sup>. Dans tous ces accords «les Parties réaffirment les obligations qui leur incombent en leur qualité de Membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ainsi que les engagements qu'elles ont pris en vertu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et à son suivi». L'Accord de libre-échange Etats-Unis-Jordanie autorise chacune des Parties à l'accord à contester le non-respect présumé par l'autre Partie des droits au travail de ses citoyens. Les litiges sont résolus en portant l'affaire devant un groupe spécial de

<sup>15</sup> L'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) a été signé entre les Etats-Unis, le Canada et le Mexique le 13 septembre 1993 et est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1994. Pour plus d'information, consulter <<http://www.naalc.org/french/agreement.shtml>>.

<sup>16</sup> Pour une liste complète et une description de l'ensemble des accords bilatéraux de libre-échange conclus entre les Etats-Unis et les pays en développement ou développés, consulter l'adresse <[http://www.ustr.gov/Trade\\_Agreements/Bilateral/Section\\_Index.html](http://www.ustr.gov/Trade_Agreements/Bilateral/Section_Index.html)>.



règlement des différends, international et impartial, qui détermine si le manquement supposé a, ou non, eu lieu. Il est intéressant de noter que, contrairement à l'ANACT, l'Accord de libre-échange Etats-Unis-Jordanie a intégré les dispositions sur le travail dans le corps même de l'accord. En outre, les engagements en matière sociale sont soumis à la même procédure de règlement des différends que ceux de nature commerciale. Si les Parties ne parviennent pas à un accord sur l'issue d'un conflit concernant le non-respect des obligations en matière de travail, et ce, même après que le groupe spécial arbitral eut conclu dans son rapport à l'existence d'une violation, l'article portant sur cette question autorise «la Partie ayant subi un préjudice [...] à prendre toute mesure appropriée et proportionnée» (Accord de libre-échange Etats-Unis-Jordanie, art. 17.2-b). Cependant, de nombreux défenseurs des droits des travailleurs estiment que, par rapport à l'accord de libre-échange conclu entre les Etats-Unis et la Jordanie, les accords plus récents avec le Chili, avec Singapour et avec le Maroc marquent un retour en arrière. En effet, si les clauses sur le travail sont bien inscrites dans la partie centrale de l'accord, seul le respect de sa propre législation peut sérieusement être exigé, et même cette disposition n'est pas soumise aux mêmes procédures d'exécution que les clauses commerciales (voir Martin, 2004, p. 209). Ainsi, dans ces accords, l'engagement pris par les Parties de «s'efforcer de veiller» à ce que leur législation protège les droits fondamentaux reconnus par l'OIT a perdu de sa force, étant donné qu'en cas de non-respect par l'une des Parties de ses engagements toute procédure de règlement des différends est explicitement exclue.

Qui plus est, ces accords ont en commun d'exiger des Parties qu'elles respectent leurs législations nationales supposées être en conformité avec les normes de l'OIT. Mais la façon de contrôler cette conformité peut poser problème. En effet, on ne dispose généralement pas de critères objectifs permettant d'évaluer le respect des normes par tous les pays signataires de ces accords, dans la mesure où il n'est pas obligatoire d'avoir systématiquement recours à un organe de contrôle externe et impartial pour confirmer l'application effective des droits énoncés (voir Vega Ruiz, 2004, p. 25). Il en va tout autrement avec les conventions de l'OIT: ces dernières disposent d'un système efficace qui permet de contrôler le respect des conventions ratifiées. Son principal organe juridique est la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), composée de vingt juristes indépendants de haut rang, procédant des diverses régions du monde et des différents systèmes juridiques. En revanche, lorsqu'une convention n'a pas été ratifiée, et que l'on ne peut compter sur aucun autre organe de contrôle, il devient plus difficile d'apprécier le respect des normes.

De son côté, le Canada a lui aussi récemment négocié des accords commerciaux intégrant la dimension du travail. L'Accord de libre-échange Canada-Chili (ALECC) a été ratifié en 1997 et complété par un

Accord de coopération dans le domaine du travail (ACCCT). Ce dernier fixe un certain nombre de principes, d'objectifs, d'institutions et de dispositifs pour éviter le dumping social et promouvoir les principes et les droits fondamentaux des travailleurs. Au-delà de la reconnaissance des droits fondamentaux au travail, l'Accord prévoit des clauses protectrices des conditions de travail (horaires de travail, salaire minimum, sécurité et santé au travail), ainsi que des règles sur la promotion de l'emploi et la protection des travailleurs migrants<sup>17</sup>.

L'Accord de libre-échange Canada-Costa Rica (ALECCR), signé en avril 2001, comprend un accord parallèle de coopération dans le domaine du travail (ACCRCT) qui, bien que figurant en annexe, fait partie intégrante de l'accord commercial. En plus de reconnaître un certain nombre de droits, celui-ci engage les deux pays à respecter et à promouvoir les principes et les droits inclus dans la Déclaration de l'OIT. Les clauses du travail figurant dans cet accord autorisent les parties à procéder à des consultations ministérielles sur les questions du travail, mais, contrairement à l'ANACT ou à l'ACCCT, elles ne prévoient pas de mécanisme d'application. Les règlements administratifs et institutionnels y sont, à vrai dire, moins rigides, et l'accent est davantage mis sur le contrôle des activités de coopération technique, que sur les sanctions monétaires<sup>18</sup>.

Malgré les différences et les disparités constatées entre les accords de libre-échange cités, dès lors qu'il s'agit des droits reconnus, les dispositions sur le travail qui y figurent portent pour la plupart sur les droits élémentaires suivants: la liberté d'association, le droit de négociation collective et l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé. Ces droits sont, en fait, couverts par tous les traités de libre-échange conclus par les Etats-Unis et le Canada contenant des clauses sur le travail, ainsi que par le MERCOSUR. Et ces droits font également partie, comme cela a été souligné précédemment, de la liste des principes et des droits fondamentaux au travail adoptés de façon multilatérale par la plupart des pays via l'OIT.

## Faits récents: le droit du travail dans le cadre de l'ALEAC-RD

L'un des plus récents accords de libre-échange à avoir été signé est l'Accord de libre-échange avec l'Amérique centrale et la République dominicaine (ALEAC-RD). Son objectif est de créer une zone de libre-échange entre les Etats-Unis et les pays d'Amérique centrale, en élimi-

<sup>17</sup> Voir Accord Canada-Chili de coopération dans le domaine du travail (ACCCT), disponible à l'adresse <[http://www.dsc.gc.ca/fr/pt/psait/acdt/06Accord\\_Canada\\_Chili.shtml](http://www.dsc.gc.ca/fr/pt/psait/acdt/06Accord_Canada_Chili.shtml)>.

<sup>18</sup> Texte de l'Accord disponible à l'adresse <<http://www.justice.gc.ca>>.

nant les droits de douane et autres barrières commerciales, et d'élargir les débouchés au niveau régional qui s'offrent aux travailleurs, aux producteurs, aux consommateurs, aux agriculteurs et aux fournisseurs de services de l'ensemble des pays. Bien que cet accord se soit heurté à des résistances dans les pays d'Amérique centrale, il a été approuvé par la Chambre des représentants des Etats-Unis le 28 juillet 2005, après être passé devant le Sénat. Il compte sept Etats membres: Costa Rica, République dominicaine, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua et Etats-Unis<sup>19</sup>.

En astreignant chacun des Etats signataires à faire respecter la législation du travail, l'ALEAC-RD vise à consolider les progrès réalisés dans le cadre des régimes de préférences unilatéraux des Etats-Unis. Cette exigence est soumise à un mécanisme de règlement des différends ayant force obligatoire, qui prévoit d'éventuelles pénalités monétaires et sanctions commerciales. En outre, l'un des mécanismes de l'ALEAC-RD comprend un cadre institutionnel pour renforcer les capacités des Etats parties à traiter les affaires du travail. Des mesures qui, avec le développement économique, peuvent contribuer efficacement à l'amélioration des conditions de travail dans la région.

Le chapitre 16 de l'Accord, consacré au travail, contient plusieurs dispositions intéressantes. L'article 16.1 stipule que «les Parties réaffirment leurs obligations en leur qualité de Membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ainsi que les engagements qu'elles ont pris en vertu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et à son suivi (1998) («Déclaration de l'OIT»). Chaque partie s'efforcera de veiller à ce que lesdits principes et les droits du travail internationalement reconnus énoncés à l'article 16.8 soient reconnus et protégés par sa législation». Conformément à l'article 16.8, l'expression législation du travail désigne les textes législatifs et réglementaires directement liés aux droits du travail internationalement reconnus suivants: *a)* le droit d'association; *b)* le droit de se syndiquer et de négocier collectivement; *c)* l'interdiction de recourir à toute forme de travail forcé ou obligatoire; *d)* un âge minimal pour l'emploi des enfants ainsi que l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants; *e)* des conditions de travail acceptables en termes de salaire minimal, d'heures de travail ainsi que d'hygiène et de sécurité au sein de l'entreprise.

Afin d'améliorer les normes du travail, l'article 16.5 appelle les Parties à poursuivre leurs engagements communs concernant les questions du travail, y compris leur respect des principes contenus dans Déclaration de l'OIT et la convention de l'OIT (n° 182) sur les pires formes de

---

<sup>19</sup> Le texte de l'accord est disponible à l'adresse <[http://www.ustr.gov/Trade\\_Agreements/Bilateral/CAFTA/Section\\_Index.html](http://www.ustr.gov/Trade_Agreements/Bilateral/CAFTA/Section_Index.html)>

travail des enfants, 1999. Il établit un mécanisme de coopération en matière de travail et de renforcement des capacités, exposé en détail à l'annexe 16.5 de l'Accord.

Dans les faits, l'aide du gouvernement américain en faveur du travail et de l'environnement s'élève déjà à 20 millions de \$EU affectés expressément au renforcement des capacités dans le cadre de l'ALEAC-RD. Cette aide s'articule autour de cinq priorités immédiates identifiées en coopération avec les pays destinataires, à savoir:

1. Modernisation de la justice du travail – en particulier sensibilisation et familiarisation des juges, des professeurs et autres agents de la justice et de l'administration du travail aux normes du travail, internationales ou autres;
2. Renforcement de la capacité des gouvernements de faire appliquer la législation du travail, de mener des inspections et de régler les différends du travail, en mettant l'accent sur la transparence, la responsabilité et l'objectivité dans leurs activités;
3. Réduction de la discrimination à l'encontre des femmes et du harcèlement dans les «maquiladoras» (usines de montage sous douane), en particulier apport de ressources et formation pour traiter les problèmes de discrimination;
4. Etablissement, vérification et suivi de critères de référence – ici, l'OIT, en collaboration avec la Banque interaméricaine de développement (BID), travaillera avec les ministères du travail et les organisations chargés de la mise en œuvre des projets pour établir des critères de référence et assurer leur évaluation ultérieure, dans chacun des domaines pour lesquels il aura été décidé de renforcer les capacités de traiter des questions du travail; tous les six mois, l'OIT établira et publiera un rapport sur ses observations;
5. Soutien à l'Accord de coopération environnementale<sup>20</sup>.

Comme souligné précédemment, le chapitre de l'ALEAC-RD consacré au travail insiste sur la nécessité de sensibiliser l'opinion publique aux lois et aux institutions du travail. Un bon exemple à cet égard semble être le Costa Rica, où les autorités ont récemment annoncé qu'elles étaient parvenues à sensibiliser l'opinion publique sur ces questions et que les travailleurs sollicitaient régulièrement le ministère du Travail pour s'informer de leurs droits et soumettre leurs problèmes. Le ministère du Travail publie sur son site Internet des informations destinées aux travailleurs; il informe, à la télévision et à la radio, sur les moyens d'obtenir de l'aide; et enfin, il a mis en place, à travers tout le pays, des points d'information qui proposent aux travailleurs des brochures et d'autres éléments d'information. Les leçons tirées de cette expérience ga-

<sup>20</sup> Voir Bureau du Représentant des Etats-Unis pour les questions commerciales internationales, rapport ALEAC, juillet 2005, <[www.ustr.gov](http://www.ustr.gov)>.

gneraient certainement à être partagées avec les pays voisins (Elliott, 2004, p. 9, extrait d'un entretien le 18 octobre 2003 au ministère du Travail de San José).

Mais, comme on peut le constater à la lecture de l'article 16.8, qui répertorie l'ensemble des droits du travail internationalement reconnus que les Parties s'engagent à respecter, les droits relatifs à la non-discrimination ne figurent pas dans l'Accord, ni, au demeurant, dans aucune des dispositions sur le travail contenues dans les divers accords de libre-échange signés par les Etats-Unis depuis 2002. Cette situation peut poser des problèmes d'un point de vue juridique, dans la mesure où, d'une part, ces accords de libre-échange réaffirment que les Parties s'efforcent de respecter la Déclaration de l'OIT qui comprend quatre droits fondamentaux, dont l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, tandis que, d'autre part, lorsqu'il s'agit de définir ce que l'on entend par législation du travail et droits des travailleurs reconnus sur le plan international, un des principes de base de la Déclaration – la non-discrimination – n'apparaît dans aucun de ces accords. En ce qui concerne plus particulièrement le cas de l'ALEAC-RD, les cinq pays d'Amérique centrale à avoir signé cet accord ont également ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et sont, par conséquent, tenus d'adresser des rapports à l'OIT, de même qu'ils font régulièrement l'objet de commentaires de la CEACR à propos de leur respect des normes dans la doctrine et dans la pratique. Toutefois, le fait que les Etats-Unis n'aient pas ratifié ces deux conventions entrave le contrôle de leur application, bien que le suivi de la Déclaration de 1998 prévoit l'établissement de rapports annuels récapitulant l'ensemble des mesures prises par les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs, pour faire respecter ce principe spécifique. Procédure qui, sans être d'application obligatoire, permet d'obtenir les renseignements pertinents.

Il est toutefois surprenant de constater que, alors qu'elle ne fait pas partie des droits reconnus par l'article 16.8, la discrimination est expressément mentionnée dans le Mécanisme de coopération en matière de travail et de développement des capacités décrit à deux reprises dans l'annexe 16.5 de l'Accord. Dans la section 3 de l'annexe, il est précisé qu'«à travers le mécanisme de coopération les Parties pourront entreprendre des activités de coopération bilatérale ou régionale en matière de travail, y compris sur: *a*) les droits fondamentaux et leur application effective [...] [y compris] l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession; [...] et *l*) les questions liées au sexe, y compris l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession». La lutte contre la discrimination est par ailleurs envisagée dans le contexte des maquiladoras au troisième point des domaines définis comme relevant d'une priorité immédiate, et auxquels 20 millions de \$EU ont été affectés dans

le cadre de l'ALEAC pour contribuer au renforcement des capacités. Bien que certains observateurs estiment que le fait de ne pas inclure les principes d'égalité et de non-discrimination dans les obligations légales n'a pas de conséquence concrète, au vu de ce qui précède, il serait préférable pour des questions de cohérence de corriger cette omission de l'article 16.8 lorsque l'Accord entrera en vigueur (voir Vega Ruiz, 2004, p. 28-29).

Tandis que ni l'ALEAC, ni les accords de libre-échange conclus récemment par les Etats-Unis ne font référence à la discrimination, il convient cependant de noter que les Etats-Unis prévoient dans ces accords trois domaines de droits additionnels, en mentionnant «des conditions de travail acceptables relatives au salaire minimum, aux horaires de travail et à la sécurité et la santé au travail».

Un autre aspect des récents accords de libre-échange qui mérite d'être mentionné est que, conformément à l'article 2102 c) de la loi sur le commerce de 2002, le Président des Etats-Unis est tenu de présenter au Congrès une série de rapports sur ces accords. Parmi ces rapports figurent: une étude sur l'impact en matière d'emploi aux Etats-Unis, un rapport sur les droits au travail et un rapport sur la législation relative au travail des enfants dans des conditions d'exploitation. En ce qui concerne l'ALEAC, le ministère du Travail des Etats-Unis a déjà préparé ces trois rapports<sup>21</sup>.

### Les accords de libre-échange font-ils véritablement avancer les droits fondamentaux des travailleurs?

Certains observateurs ont avancé le fait que, lorsque des normes internationales du travail étaient introduites dans des accords commerciaux, il était plus souvent question d'un idéal que d'un véritable engagement à les respecter (par exemple dans les accords de libre-échange Etats-Unis-Chili et Etats-Unis-Singapour, et dans le MERCOSUR) (voir notamment Polaski, 2004). De fait, les discussions entre défenseurs des droits des travailleurs, défenseurs du libre-échange et partisans du protectionnisme économique autour du rôle précis des dispositions sociales dans les accords de libre-échange ont été très animées depuis la signature de l'accord annexe de l'ALENA sur le travail – l'ANACT. La question de savoir si les normes du travail doivent être de simples objectifs à atteindre, ou des engagements à respecter relevant d'un mécanisme de règlement des différends, continue à se poser (voir Weiss, 2003; voir également O'Brien, 2004, pp. 203-214).

En outre, certains opposants aux accords de libre-échange ont souligné le fait que les récents accords négociés par les Etats-Unis n'obligent

<sup>21</sup> Voir <<http://www.dol.gov/ilab/media/reports/usfta/main.htm#ei>>.

pas les Parties à respecter les normes fondamentales du travail de l'OIT. La seule obligation qu'ils imposent aux Parties en matière de travail est de respecter leurs propres législations dans ce domaine (voir Alston, 2005, p. 471). De plus, le fait que certains de ces accords de libre-échange excluent les droits relatifs à la non-discrimination, tout en faisant expressément référence à la Déclaration de l'OIT de 1998, a conduit certains détracteurs à s'inquiéter de ce qu'un tel processus d'établissement des normes ne se décentralise au point d'engendrer une situation anarchique, où les entreprises, par exemple, proclameraient une adhésion résolue aux normes fondamentales du travail, tout en conservant une liberté totale pour en interpréter la teneur (Alston, 2005, p. 470; voir aussi Daugareilh, 2005).

Si, dans un tel contexte, il convient de ne pas négliger le danger que représente un système de choix «à géométrie variable», et malgré les points faibles qui caractérisent les récents accords de libre-échange à cet égard, il semble, à en croire la teneur des observations formulées par la CEACR – l'un des organismes de contrôle de l'OIT – concernant les pays ayant ratifié les conventions fondamentales, prioritaires et techniques de l'OIT<sup>22</sup>, que la plupart des pays signataires de ces accords aient accompli des progrès en matière législative, tant du point de vue de l'amélioration de leurs législations du travail que de leur conformité aux normes internationales. En revanche, la nette augmentation du recours à d'autres procédures du système de contrôle de l'OIT, telles que les réclamations prévues par l'article 24 de la Constitution de l'OIT, ou les plaintes déposées auprès du Comité de la liberté syndicale, montre que les problèmes de non-respect des dispositions normatives persistent et concernent principalement leur processus d'application. Toutefois, comme certains observateurs l'ont souligné à juste titre, par les mécanismes de coopération et les systèmes de contrôle qu'ils prévoient, les accords de libre-échange peuvent offrir une possibilité de renforcer le travail de contrôle de l'OIT et l'activité de ses services de conseil connexes. Dans certains cas, en effet, les demandes d'information et les observations régulièrement formulées par la CEACR ont servi de base à des initiatives nationales pour s'attaquer aux obstacles institutionnels ou politiques à l'origine des difficultés détectées par la Commission (voir Maupain, 2005).

## Nouvelles voies

Si pratiquement tous les accords de libre-échange comportant des dispositions sur le travail prévoient une coopération entre les Parties dans ce domaine, certains d'entre eux créent de nouveaux mécanismes institutionnels pour mener à bien le travail de coopération et

---

<sup>22</sup> Voir les *Rapports annuels de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations* (CEACR), disponible en ligne <[www.ilo.org](http://www.ilo.org)>.

d'assistance technique. De fait, les nouveaux accords commerciaux prévoient une meilleure dotation financière pour la coopération technique, et s'inscrivent directement et à titre bilatéral dans une nouvelle conception. Mais, si le renforcement des capacités en matière de coopération et l'assistance technique doivent être considérés comme de véritables compléments aux sanctions ou aux incitations commerciales directes, il faudra mobiliser des ressources financières plus importantes qu'elles ne le sont actuellement (voir Polaski, 2004, p. 25). Et la question «manque de capacités ou manque de volonté politique?» ne doit pas être négligée. De fait, dans certains pays en développement, la pauvreté, les faibles capacités gouvernementales et le manque de ressources ne sont pas les seules explications au non-respect des normes du travail: l'absence patente de volonté politique peut aussi être en cause. Cela tend à démontrer l'utilité d'une approche multidimensionnelle pour promouvoir le respect des normes<sup>23</sup>.

A cet égard, il est important de souligner que l'on peut également favoriser le respect des engagements en matière de droit du travail par des mesures d'incitations positives. Le seul accord commercial à avoir adopté une telle approche est l'accord sur le textile signé par les Etats-Unis et le Cambodge en janvier 1999 et arrivé à expiration en janvier 2005. Cet accord, dans lequel étaient fixés des quotas d'exportations du Cambodge vers les Etats-Unis dans le secteur du textile et de l'habillement, promettait de relever les contingents si le Cambodge honorait ses engagements à mieux faire respecter sa législation nationale sur le travail et les normes internationales du travail. Les quotas ont été relevés de 9 pour cent par an au cours des trois premières années, et de 14 pour cent en 2004 (voir Polaski, 2004, p. 21).

Cette approche a été jugée très efficace, tant par le gouvernement des Etats-Unis que par celui du Cambodge, ainsi que par les entreprises et les travailleurs du secteur de l'habillement cambodgien, où, malgré la persistance de problèmes relatifs aux droits syndicaux, de multiples et d'importants progrès ont été enregistrés en matière salariale et de conditions de travail<sup>24</sup>. Un facteur clé de la réussite d'une telle approche a été la nette amélioration de l'information disponible sur le comportement des entreprises grâce à la mise en place d'un projet de surveillance des usines inauguré en même temps que l'Accord<sup>25</sup>. La surveillance était assurée par l'OIT. Dans un premier temps, des rapports recensant les entorses au droit du travail et s'accompagnant de recommandations pour y remédier n'étaient transmis qu'aux directeurs d'usines. Six mois plus tard, une deuxième inspection était menée, à l'issue de laquelle un nou-

<sup>23</sup> Pour la question des sanctions éventuelles et du respect des normes, voir notamment Maupain (2004).

<sup>24</sup> Voir notamment les récentes plaintes déposées auprès du Comité de la liberté syndicale.

<sup>25</sup> Pour de plus amples informations sur ce projet, voir <<http://www.betterfactories.org/ILO>>.



veau rapport identifiant par leur nom et leur emplacement les installations visitées, et précisant les actions mises en œuvre pour améliorer les conditions de travail, ainsi que les problèmes restés en suspens, était rendu public.

D'après certains observateurs, si ce modèle de transparence maximale était plus largement adopté par le secteur de l'habillement et les entreprises d'Amérique centrale, il pourrait avoir un impact considérable sur la région (voir Elliott, 2004, p. 10). Mais, s'il est important de souligner que le projet cambodgien a été mis en place dans des circonstances très particulières et dans un contexte précis, de sorte qu'il peut difficilement être transposé dans d'autres pays, certaines leçons tirées de cette expérience, ainsi que certaines de ses particularités, pourraient cependant constituer pour d'autres pays et régions une approche concrète intéressante, à condition de ne pas servir de prétexte pour délaissier la traditionnelle inspection du travail, ou de ne pas être perçu comme tel.

### Au-delà des accords de libre-échange, les arguments économiques en faveur des normes du travail

Tous les pays, quel que soit leur niveau de développement, leur culture ou leurs traditions, ont tout intérêt à adopter et à faire respecter les normes internationales du travail. Au lieu de se focaliser essentiellement sur les coûts que ces normes représentent et leur effet prétendument restrictif sur la flexibilité de la main-d'œuvre, l'accent devrait davantage être mis sur les bénéfices que l'on peut en retirer, tant du point de vue économique que social et politique. Non seulement ces normes peuvent – conformément à la logique économique classique – éviter une concurrence destructive sur le marché du travail, mais elles peuvent également stimuler une concurrence constructive entre les entreprises conduisant à une «course vers le haut» et à un développement global et durable des nations. Tandis que les normes internationales du travail, et notamment celles qui sont considérées comme fondamentales, s'inscrivent dans le cadre des droits de l'homme les plus élémentaires, et ne nécessitent de ce fait aucune autre justification, il est toujours possible d'en encourager la promotion en montrant que, loin de s'opposer, les arguments d'ordre moral et d'ordre économique justifiant ces normes convergent de fait (voir Senenberger, 2005, p. 9).

Il ne faut pas oublier que les rapports entre les normes du travail, l'investissement, la croissance et le développement se caractérisent par le fait que le respect des normes du travail, notamment des normes fondamentales – ainsi que les engagements pris dans le cadre de l'intégration pour renforcer ce respect – favorisent l'investissement. Ce respect garantit la stabilité sociale qui, à son tour, contribue au renforcement et

au développement d'un système démocratique et, en fin de compte, à la stabilité politique et juridique nécessaire aux investisseurs.

Toutefois, si la principale préoccupation de l'OIT doit rester la protection des droits contenus dans les normes internationales du travail, l'acceptation et l'efficacité de ces normes dépend aussi de leur capacité de contribuer au développement économique et social, y compris en matière d'emploi. Tandis que certaines études économiques classiques donnent à penser que les normes du travail risquent de compromettre l'efficacité du marché et les avantages comparatifs, d'autres études indiquent au contraire que de telles normes peuvent se traduire par des gains d'efficacité dynamique, dans la mesure où elles permettent par exemple d'éviter une fuite des cerveaux, d'améliorer les compétences et d'augmenter les salaires<sup>26</sup>.

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a mené une étude sur le commerce et les normes internationales du travail publiée en 1996 (OCDE, 1996). Parmi ses conclusions, l'étude montre que le non-respect de la liberté d'association ne présente aucun avantage commercial. Autrement dit, tout en adoptant un point de vue économique, l'OCDE est parvenue aux mêmes conclusions concernant le respect des droits de l'homme que celles soutenues depuis longtemps par l'OIT. Une nouvelle étude menée par l'OCDE en 2000 a confirmé ces résultats (OCDE, 2000).

Dans une autre étude, conduite en 2001, il a été établi que, bien qu'il soit impossible de démontrer que l'application et le respect des droits fondamentaux au travail favorisent la croissance économique, l'inverse est tout autant impossible à prouver (Kucera, 2001, 2002).

En outre, une étude publiée en 2003 par la Banque mondiale conclut que ni la liberté d'association, ni le droit de négociation collective ne semblent faire obstacle à la croissance économique et aux investissements (Aidt et Tzannatos, 2002).

Une autre étude récente portant sur la relation entre les questions sociales et le commerce a démontré l'absence de fondements empiriques des critiques contre les normes fondamentales du travail. De fait, certaines des normes ayant des répercussions immédiates sur les coûts du travail peuvent générer des bénéfices à long terme bien plus importants que les coûts d'investissement qu'elles représentent (voir, par exemple, le cas du travail des enfants présenté ci-dessous) (voir Freeman, 2003; voir également Nübler, 2005).

Cependant, comme l'a récemment souligné l'OIT, au lieu de s'interroger sur les incidences économiques des normes fondamentales du travail, il vaudrait mieux se demander pourquoi les pays qui respectent

---

<sup>26</sup> Sur les effets pervers des normes en matière économique, voir Singh (2003). Sur cette question, il est intéressant de souligner que le Département des normes internationales du travail de l'OIT a entrepris un important projet de recherche sur la dynamique économique des normes internationales du travail, qui devrait être publié courant 2007.

davantage ces droits fondamentaux ont des niveaux de productivité et de compétitivité plus élevés que les autres pays, et pourquoi les pays où ces droits sont bafoués de façon presque systématique ont des niveaux de productivité et de compétitivité plus faibles (voir BIT, 2003a, p. 32).

Ainsi, les faits montrent que le non-respect des normes fondamentales du travail ne favorise pas les investissements étrangers. D'après des études disponibles sur l'Amérique latine – comme dans le cas du Chili, du Costa Rica et de l'Uruguay –, le respect des normes contribue à la stabilité politique et sociale, condition essentielle de la croissance soutenue des investissements (BIT, 2003a, p. 33). Ainsi, lorsque le Costa Rica – qui a choisi de se retirer de la course effrénée conduisant au démantèlement des droits des travailleurs – a dû faire face à la concurrence accrue dans les secteurs traditionnellement à bas revenus, les autorités ont décidé de faire valoir sa stabilité politique et son taux élevé d'alphabétisation pour attirer les investisseurs étrangers dans les secteurs à forte valeur ajoutée.

Concernant la question plus spécifique du travail des enfants et de ses aspects économiques, l'OIT a récemment publié un rapport dans lequel il ressort que les bénéfices que l'on obtient en envoyant à l'école des enfants qui autrement travailleraient, tout en améliorant la qualité de l'enseignement et en compensant en partie le manque à gagner des familles, peuvent s'avérer être sept fois supérieurs aux coûts (voir BIT, 2004b; voir aussi BIT, 2006c).

De fait, il semble qu'aucune politique économique nationale solide ne soit envisageable si les principes et les droits fondamentaux au travail ne sont pas respectés, dans la mesure où les normes qu'ils établissent constituent un facteur d'équilibre dans le commerce international. Les données disponibles tendent à démontrer que les pays non industrialisés ne peuvent que tirer un avantage commercial important du respect de ces normes. En effet, depuis la Déclaration de Singapour de 1996, un consensus semble s'être dégagé sur l'idée que la croissance économique et le développement, favorisés par une augmentation des échanges commerciaux et une libéralisation plus poussée du commerce, doivent contribuer au respect et à l'application des normes internationales sur les droits fondamentaux au travail. La Déclaration de l'OIT de 1998 participe aussi de ce consensus, et les références qui y sont faites favorisent sans aucun doute une approche plus cohérente de ces droits.

## Au-delà de l'économique

Il est donc de plus en plus reconnu que si la communauté internationale ne s'attaque pas aux problèmes d'inégalité et d'injustice il est fort probable qu'un nombre croissant de pays et d'individus rejeteront le processus d'intégration internationale (voir BIT, 2001, 2003b et 2004c). En fait, au cours des cinq dernières années, la tendance générale s'est caractérisée par un recul dans beaucoup de domaines (emploi et pauvreté),

par une stagnation dans un certain nombre d'autres domaines (protection sociale) malgré une légère amélioration des revenus de certaines catégories de salariés (voir BIT, 2003a, p. 30).

Malgré son recul général, attribuable aux bénéfices réalisés dans quelques grands pays, principalement l'Inde et la Chine, la pauvreté a malheureusement progressé dans une grande partie du monde. Les pays dans lesquels les inégalités de revenus se sont creusées sont plus nombreux que ceux où ces inégalités se sont comblées ou sont restées stables. Ces dix dernières années, le chômage déclaré a progressé, tandis que les résultats en matière d'emploi au cours des deux dernières décennies ont varié selon les régions, et une grande partie du monde en développement a été touchée par ce fléau.

A ce propos, de l'avis général, les bénéfices de la croissance économique, y compris ceux enregistrés pendant la période de croissance des dix dernières années, ne se sont toujours pas traduits par un quelconque progrès social. La progression du chômage et du secteur informel, la stagnation des progrès en matière de protection sociale, la concentration accrue des richesses et l'incapacité de réduire la pauvreté suffisent amplement à démontrer que les bénéfices économiques n'ont pas conduit à une amélioration du niveau de bien-être des populations et des familles. Et, à moins d'en redistribuer assez rapidement les bénéfices, il sera de plus en plus difficile d'assurer la viabilité et la légitimité sociale des processus d'intégration et de mondialisation. Ainsi, une autre raison pour laquelle il est indispensable d'attribuer un degré élevé de priorité aux normes internationales du travail est, précisément, que le nouvel ordre économique mondial est de plus en plus ébranlé par le sentiment qu'il est déséquilibré. Les réglementations visant à protéger les intérêts commerciaux, les flux financiers et la propriété intellectuelle sont allées beaucoup plus vite et beaucoup plus loin que les réglementations sociales ou environnementales (voir notamment, Elliott, 2004, p. 5; O'Brien, 2004, p. 212).

L'amélioration de l'application des législations afférentes aux droits au travail – fondamentaux ou non – exige le renforcement des capacités de l'inspection du travail, de ses institutions judiciaires et, de façon plus générale, de l'ensemble de son administration. Cela implique également que soient menées des campagnes de communication visant à promouvoir l'idée que le respect de ces droits, plus qu'un simple devoir éthique et social, constitue un facteur essentiel de stabilité politique. A cet égard, il convient de rappeler que l'OIT a été fondée en 1919 en application du principe selon lequel «les conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations peuvent engendrer un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles peuvent être mises en danger». Si la situation politique mondiale en vigueur en 1919 et les préoccupations des fondateurs de l'OIT se situaient dans un contexte différent, ce principe fondateur n'est quant à lui certainement pas dépassé aujourd'hui.

En effet, les contestataires descendent systématiquement dans la rue dès que se tient une importante rencontre officielle portant sur les questions économiques mondiales. Ceux-ci expriment leurs inquiétudes à propos des coûts sociaux et écologiques de la mondialisation, et exigent des négociateurs qu'ils abordent ces questions dans les accords commerciaux et au sein des organisations internationales. Tout comme les évolutions technologiques ont eu des répercussions importantes dans le monde du travail et ont considérablement accru notre capacité de nous tenir informés sur ce qui se produit dans le reste du monde, le récent malaise social constaté à l'automne 2005 dans certains pays d'Europe, touchant notamment des personnes largement exclues du marché du travail, nous a rappelé de façon très claire à quel point la paix sociale est fragile, tant dans les pays les plus développés que dans les pays en développement.

## Conclusion

Depuis l'introduction des premières dispositions relatives au droit du travail dans les accords commerciaux, d'importantes recherches ont été effectuées, une expérience significative a été acquise et certains enseignements ont été tirés. De l'ALENA à l'ANACT, en passant par le processus d'intégration de l'Union européenne, la prise en compte des droits au travail dans le cadre d'accords commerciaux bilatéraux ou multilatéraux ou régionaux, ainsi que la référence explicite faite aux normes internationales du travail de l'OIT sont devenues une réalité incontournable. Mais, tandis que des réserves ont été émises sur l'efficacité des normes du travail introduites dans les récents accords de libre-échange pour améliorer les droits des travailleurs, il est donc sans doute prématuré de tirer des conclusions précises à ce sujet. Des études et des analyses plus approfondies seront nécessaires pour comparer la situation des travailleurs avant et après la mise en place de ces accords, afin de déterminer si les droits au travail ont effectivement progressé. Alors que les inégalités continuent de se creuser, il faut espérer que les chapitres de ces accords consacrés aux questions sociales auront les effets escomptés pour les travailleurs. Et, malgré quelques évolutions positives ayant accompagné le processus d'intégration économique et la mise en place d'accords de libre-échange, beaucoup reste à faire pour en arriver à une application pleine et entière des normes du travail. Le rapport de 2006 de la CEACR le montre. L'application des normes du travail, comme d'autres réalisations sociales, est essentiel pour évoluer vers un développement respectueux de la justice sociale et doter la mondialisation économique de la gouvernance et du soutien social qui semblent lui faire défaut.

Afin de garantir le respect des droits au travail, il est urgent, au-delà du renforcement des mécanismes existant, de concevoir et de prendre des mesures politiques et juridiques novatrices pour y intégrer les petites et les micro-entreprises, ainsi que les entreprises du secteur rural. Certains

ont également suggéré que la Déclaration de l'OIT devrait être utilisée pour atteindre de nouveaux acteurs, y compris les entreprises et les responsables de l'adoption des codes de conduite des entreprises, et les engager dans une relation avec l'OIT qui soit créative et respectueuse des principes (voir Alston, 2005, p. 479). Il est, en effet, possible d'explorer de nouvelles voies dans le cadre de l'OIT et de sa structure tripartite<sup>27</sup>.

Dans un environnement qui encourage la démocratie et l'économie de marché – ce que les accords de libre-échange sont censés faire –, il n'y a pas de place pour un compromis entre les droits au travail et le développement, tout deux venant en effet se renforcer mutuellement. Le respect des droits des travailleurs, que ce soit dans le cadre de processus d'intégration régionale par des accords de libre-échange, ou à l'échelle mondiale, peut largement contribuer à une mondialisation juste où le développement et les priorités économiques seraient associés à la justice sociale (voir BIT, 2004a). Comme le rappelle l'OIT depuis des années, le respect des normes du travail, en favorisant la justice sociale dans le processus de mondialisation, devrait être un facteur de paix durable, de stabilité et de progrès économique équilibré dans le monde. Rappelons à ce propos les termes du cinquième paragraphe du Préambule de la Déclaration de 1998 de l'OIT, selon lequel: «dans le but d'assurer le lien entre progrès social et croissance économique, la garantie des principes et des droits fondamentaux au travail revêt une importance et une signification particulières en donnant aux intéressés eux-mêmes la possibilité de revendiquer librement et avec des chances égales leur juste participation aux richesses qu'ils ont contribué à créer, ainsi que de réaliser pleinement leur potentiel humain».

## Références

- Aidt, Toke; Tzannatos, Zafiris. 2002: *Unions and collective bargaining: Economic effects in a global environment* (Washington, Banque mondiale).
- Alston, Philip. 2005: «Facing up to the complexities of the ILO's core labour standards agenda», *European Journal of International Law* (Oxford), vol. 16, n° 3, pp. 467-480.

<sup>27</sup> Il convient de noter que, lors d'une récente réunion à Genève, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) a fait remarquer que la plupart des codes de conduite en vigueur et autres initiatives prises dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) se réfèrent aux normes de l'OIT: «les principes et les droits fondamentaux au travail établis par l'OIT constituent des principes directeurs capables de guider les entreprises sur les questions sociales et du travail, et, en tant que déclarations de principes, ils sont suffisamment flexibles pour permettre aux entreprises privées de adapter à leurs propres méthodes de travail et à leur situation. La *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* et les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, qui font référence aux normes de l'OIT, constituent d'utiles points de repères pour l'application des principes universels et l'instauration d'un dialogue constructif. Le respect par les entreprises de la législation et des réglementations nationales est obligatoire; et la responsabilité sociale des entreprises ne peut s'y substituer, ni être incompatible avec elle». Colloque des employeurs sur l'évolution du débat sur la responsabilité sociale des entreprises: enjeux pour les employeurs et leurs organisations (Genève, 5-7 octobre 2005).

- BIT. 2006a: *Faits nouveaux concernant la question de l'exécution par le gouvernement du Myanmar de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930*, Conseil d'administration, 295<sup>e</sup> session, document GB.295/7, Genève, mars.
- .2006b: *Compte rendu provisoire*, Conférence internationale du Travail, n° 2, 95<sup>e</sup> session, Genève, disponible à l'adresse <[www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/pr-2.pdf](http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/pr-2.pdf)>.
- .2006c: *La fin du travail des enfants: un objectif à notre portée*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (Genève, BIT), disponible à l'adresse <[www.ilo.org/public/french/standards/ipecc/about/globalreport/2006/index.htm](http://www.ilo.org/public/french/standards/ipecc/about/globalreport/2006/index.htm)>.
- .2004a: *Une mondialisation juste: Créer des opportunités pour tous*, Rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation (Genève), disponible à l'adresse <[www.ilo.org/public/french/wcsdg/docs/report.pdf](http://www.ilo.org/public/french/wcsdg/docs/report.pdf)>.
- .2004b: *Investir dans chaque enfant: Etude économique sur les coûts et les bénéfices de l'élimination du travail des enfants*, Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) (Genève, BIT), disponible à l'adresse <[www.ilo.org/public/french/standards/ipecc/publ/download/2003\\_12\\_investingchild.pdf](http://www.ilo.org/public/french/standards/ipecc/publ/download/2003_12_investingchild.pdf)>.
- .2004c: *Une mondialisation juste: Le rôle de l'OIT*, Rapport du Directeur général sur la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, Conférence internationale du Travail, 92<sup>e</sup> session, Genève.
- .2003a: *An analysis of the labour aspects of regional integration agreements in the Americas*, Principes et droits au travail dans le contexte de la XII<sup>e</sup> Conférence inter-américaine des ministres du travail – OAS, Genève, juin.
- .2003b: *S'affranchir de la pauvreté par le travail*, Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 91<sup>e</sup> session, Genève.
- .2001: *Réduire le déficit de travail décent. Un défi mondial*, Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 89<sup>e</sup> session, Genève.
- .1994: *Des valeurs à défendre, des changements à entreprendre. La justice sociale dans une économie qui se mondialise: un projet pour l'OIT*, Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 81<sup>e</sup> session, Genève.
- Blackett, Adelle. 2002: «Toward social regionalism in the Americas», *Comparative Labour Law and Policy Journal* (Champaign), vol. 23, n° 4, été, pp. 901-965.
- Charnovitz, Steve. 1987: «L'influence des normes internationales du travail sur le système du commerce mondial: aperçu historique», *Revue internationale du Travail* (Genève), vol. 126, n° 5, pp. 635-657.
- Daugareilh, Isabelle. 2005: «La responsabilité sociale des entreprises transnationales et les droits fondamentaux de l'homme au travail: le contre-exemple des accords internationaux», dans l'ouvrage publié sous la direction d'Isabelle Daugareilh: *Mondialisation, travail et droits fondamentaux* (Bruxelles, Bruylant/Paris, LGDJ), pp. 349-384.
- Diller, M. Janelle. 2004: «Globalization, values, and international law in the world of work», dans l'ouvrage publié sous la direction de Jean-Claude Javillier et Bernard Gernigon: *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir – Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos* (Genève, BIT), pp. 645-657.
- Elliott, Kimberly Ann. 2004: «Labour standards, development and CAFTA», *International Economics Policy Briefs* (Washington, DC), n° PB04-2, mars, pp. 1-11.
- Freeman, Richard B. 2003: *Trade wars: The exaggerated impact of trade in economic debate*, NBER Working Paper No. 10000 (Cambridge, National Bureau of Economic Research), septembre, disponible à l'adresse <<http://www.nber.org/papers/w10000>>.
- Kucera, David. 2002: «Normes fondamentales du travail et investissements étrangers directs», *Revue internationale du Travail* (Genève), vol. 141, n° 1-2, pp. 33-75.
- .2001: *The effects of core worker rights on labour costs and foreign direct investment: Evaluating the "conventional wisdom"*, ILS Decent Work Research Programme Working Paper n° DP/130/2001 (Genève, Institut international d'études sociales).
- Martin, Stacie E. 2004: «Labour obligations in the US-Chile free trade agreement», *Comparative Labour Law and Policy Journal* (Champaign), vol. 25, n° 2, hiver, pp. 201-226.

- Martínez, Daniel. 2004: *The world of work in the context of economic integration and trade liberalization: From the vantage point of the Americas*, document de travail du BIT n° 45, Genève, octobre.
- 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* (Oxford), vol. 16, n° 3, pp. 452-454.
- . 2004: «Persuasion et contrainte aux fins de la mise en œuvre des normes et objectifs de l'OIT», dans l'ouvrage publié sous la direction de Jean-Claude Javillier et Bernard Gernigon: *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir – Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos* (Genève, BIT), pp. 687-709.
- Nübler, Irmgard. 2005: *Economic impediments to the implementation of international labour standards*, document présenté à la Conférence «Legal and non-legal impediments to the application of international labour standards» (Genève, BIT), juin.
- O'Brien, Robert. 2004: «Continuing incivility: Labour rights in a global economy», *Journal of Human Rights* (Basingstoke), vol. 3, n° 2, juin, pp. 203-214.
- OCDE. 2000: *Les échanges internationaux et les normes fondamentales du travail* (Paris).
- . 1996: *Le commerce, l'emploi et les normes du travail: une étude sur les droits fondamentaux des travailleurs et l'échange international* (Paris).
- Oechslin, Jean-Jacques. 1999: «Les employeurs et les normes internationales du travail», dans l'ouvrage publié sous la direction de René-Jean Dupuy: *Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos: Droit et justice* (Paris, Editions A. Pedone), pp. 585-593.
- Polaski, Sandra. 2004: «Protecting labour rights through trade agreements: An analytical guide», *Journal of international Law and Policy* (Davis), vol. 10, n° 13, juillet, pp. 13-25.
- Sengenberger, Werner. 2005: *Globalization and social progress: The role and impact of International Labour Standards*, seconde révision (Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung).
- Servais, Jean-Michel. 2004: *Normes internationales du travail* (Paris, LGDJ).
- Singh, Nirvikar. 2003: «The impact of international labour standards: A survey of economic theory», dans l'ouvrage publié sous la direction de Kaushik Basu, Henrik Horn, Lisa Roman et Judith Shapiro: *International labour standards* (Londres, Blackwell).
- Valticos, Nicolas. 1983: *Droit international du travail*, seconde édition (Paris, Dalloz).
- Vega Ruiz, Maria Luz. 2004: «Algunos aspectos jurídicos de las disposiciones laborales de los tratados de libre comercio en las Américas. Evolución, contradicciones y retos en un mundo globalizado», *Cuadernos de Integración Andina* (Lima), n° 8, octobre.
- Weiss, Marley S. 2003: «Two steps forward, one-step back – or vice versa: Labour rights under free trade agreements from NAFTA, through Jordan, via Chile, to Latin America, and beyond», *University of San Francisco Law Review* (San Francisco), vol. 37, printemps, pp. 689-706.