



DIALOGUE SOCIAL

ÉCOLE D'ÉTÉ SUR LE DIALOGUE SOCIAL

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LA DILIGENCE RAISONNABLE

16 – 19 SEPTEMBRE 2025
TURIN, ITALIE

Note d'information



Organisation
internationale
du Travail


MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Avec le soutien financier



CONTEXTE ET JUSTIFICATION

L'ÉVOLUTION DES CHAÎNES DE VALEUR MONDIALES ET SES IMPACTS

Au cours du XXe siècle et des dernières décennies, les chaînes de valeur mondiales ont connu une transformation majeure, avec des effets à la fois positifs et négatifs sur le travail décent. Ces effets varient en fonction du secteur et du lieu concernés. D'un côté, ces chaînes favorisent la création d'emplois ; de l'autre, elles peuvent générer des déficits en matière de conditions de travail et accentuer les conséquences négatives des délocalisations.

Dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, comme celui de l'habillement, l'intégration aux chaînes d'approvisionnement mondiales a contribué à une plus grande participation des femmes à la population active. Toutefois, ces mêmes chaînes peuvent aussi perpétuer les inégalités de genre, car les femmes sont souvent reléguées à des secteurs à plus faible valeur ajoutée, où les conditions de travail sont généralement moins favorables.

La résolution adoptée lors de la 105e CIT en 2016 reconnaît que les chaînes d'approvisionnement mondiales ont contribué à la croissance économique, à la création d'emplois, à la réduction de la pauvreté et à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Elle souligne également l'importance de promouvoir le travail décent en renforçant les droits fondamentaux au travail, la protection sociale et le dialogue social.

En mars 2023, le Conseil d'administration de l'OIT a approuvé une stratégie quinquennale visant à réaliser le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Cette stratégie repose sur la structure tripartite de l'OIT, le système de normes internationales du travail et tous les moyens d'action disponibles pour aider les mandants à promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement.

ENCADREMENT JURIDIQUE DES CHAINES D'APPROVISIONNEMENT

Face aux opportunités et risques associés aux chaînes d'approvisionnement, plusieurs organisations internationales ont adopté des instruments afin de guider les politiques gouvernementales ainsi que le comportement des entreprises afin d'encourager une contribution positive des entreprises au développement économique et social et de minimiser les impacts négatifs. Les trois instruments les plus connus sont :

- « Les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme » - mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies,
- « La Déclaration de principes tripartite concernant les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT »,
- « Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises ».

Ces instruments sont considérés comme « Soft Law » car instruments au niveau international guidant le comportement des entreprises.

Cette dernière décennie, certains États ont adopté – en plus des législations nationales en matière de droit de travail ainsi que d'autres initiatives non contraignantes visant à protéger des droits fondamentaux des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement au-delà du cadre national. Ces réglementations visent à obliger les entreprises à réduire les risques effectifs et potentiels en matière de droits humains liés à leurs activités et relations commerciales (chaînes de valeurs).

Ces lois exigent souvent aux entreprises les plus grandes à publier des informations sur les risques identifiés dans leurs opérations, y compris leurs chaînes d'approvisionnement (comme le travail forcé ou la traite des êtres humains) et sur les mesures mises en place par l'entreprise pour y remédier. Cette transparence renforce le contrôle public sur les pratiques des entreprises et favorise une plus grande responsabilité des acteurs privés impliqués.

Ces réglementations se basent souvent sur le processus de la diligence raisonnable qui aident les entreprises à mieux connaître l'impact de leurs opérations et montrer les mesures qu'elles prennent pour remédier l'impact négatif de leurs opérations. Cette diligence raisonnable a été introduite en premier dans les Principes directeurs des Nations Unies pour guider les entreprises à respecter les droits de l'homme dans leurs opérations, et puis incorporé dans les principes directeurs de l'OCDE et la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales de l'OIT.

Le processus de la diligence raisonnable repose sur plusieurs étapes essentielles :

- Identifier les impacts réels ou potentiels sur les droits humains,
- Analyser ces impacts et mettre en place des actions adaptées,
- Suivre les mesures appliquées,
- Communiquer sur les solutions mises en œuvre pour corriger les atteintes constatées.

Les entreprises doivent ainsi surveiller les effets négatifs qu'elles peuvent causer ou favoriser, que ce soit directement ou par le biais de leurs produits, services ou relations commerciales. Cette démarche, qui s'inscrit dans un processus d'amélioration continue, peut-être plus ou moins complexe selon la taille de l'entreprise, la gravité des risques et le secteur d'activité.

Pour garantir une évaluation et une gestion efficace des risques, il est essentiel que les entreprises prennent en compte toutes les conséquences négatives possibles et consultent les parties prenantes concernées afin d'intégrer des perspectives diversifiées et adaptées à leur contexte.

LE RÔLE CLE DU DIALOGUE SOCIAL

Un dialogue social structuré est fondamental pour assurer une mise en œuvre efficace et alignée sur les standards et principes directeurs internationaux de ces obligations. En impliquant directement les acteurs concernés, notamment les travailleurs et leurs représentants, il permet d'identifier avec précision les risques propres à chaque secteur et entreprise.

C'est ainsi que la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et politique sociale de l'OIT stipule que «Pour évaluer les risques relatifs aux droits de l'homme, les entreprises, y compris les entreprises multinationales, devraient identifier et évaluer toutes les incidences négatives, réelles ou potentielles, sur les droits de l'homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités, soit du fait de leurs relations commerciales. Ce processus devrait comprendre de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés, y compris des organisations de travailleurs, et ce en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du cadre de l'activité. Pour atteindre l'objectif de la Déclaration sur les entreprises multinationales, ce processus devrait tenir compte en permanence du rôle essentiel de la liberté syndicale et de la négociation collective ainsi que des relations professionnelles et du dialogue social. » (Paragraphe 10 e).

Ce dialogue contribue également à l'élaboration et au suivi des plans de vigilance et remédiation en instaurant une approche plus participative et transparente. L'intégration des parties prenantes dans la définition des mesures préventives et correctives renforce leur adhésion et améliore l'efficacité des actions mises en place.

Enfin, une coopération renforcée entre entreprises et syndicats favorise le développement de pratiques plus responsables et réduit les risques liés aux droits humains et aux conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement.

L'APPORT DE LA RECHERCHE ET DES NOUVELLES PRATIQUES

Enfin, la recherche joue un rôle fondamental dans l'analyse des liens entre dialogue social et la diligence raisonnable. L'exploration de nouvelles pratiques, notamment dans les contextes francophones et transfrontaliers, offre des opportunités d'innovation, mais nécessite une analyse approfondie pour en maximiser l'impact. Les contributions académiques et les études de cas présentées lors de l'école d'été permettront d'enrichir cette réflexion et d'accompagner les acteurs dans l'amélioration de leurs démarches.

OBJECTIFS

- Comprendre l'impact des relations professionnelles sur la mise en œuvre de la diligence raisonnable.
- Favoriser le dialogue entre les acteurs de la gouvernance d'entreprise et des organisations de travailleurs.
- Encourager la recherche et la présentation de travaux académiques sur le sujet.

PUBLIC CIBLE

- Représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs.
- Fonctionnaires en charge des questions relatives au monde du travail.
- Praticiens du dialogue social national et international, y compris les gestionnaires des ressources humaines.
- Juristes, économistes et sociologues du travail.
- Fonctionnaires de l'OIT et d'autres organisations internationales.
- Chercheurs et universitaires spécialisés dans la gouvernance d'entreprise, les relations professionnelles et les droits humains.
- Étudiants avancés en droit, gestion, sciences politiques et relations internationales intéressés par les enjeux du dialogue social et du devoir de vigilance.

FORMAT ET METHODOLOGIE

L'école d'été sera structurée en plusieurs modules associant cours théoriques, études de cas, ateliers participatifs et témoignages d'experts.

Une partie spécifique sera dédiée à la recherche académique où des contributeurs seront sollicités pour présenter leurs travaux en lien avec le devoir de vigilance et les relations professionnelles. Ces présentations, nourries par les récentes innovations et pratiques issues de l'espace francophone, permettront d'alimenter les débats et d'approfondir les connaissances sur le sujet. L'appel à contributions sera un outil clé pour identifier et partager des approches novatrices et renforcer les liens entre la théorie et la pratique.

APPEL A CONTRIBUTION

Un appel à contributions sera lancé dans le cadre de cette école d'été afin de :

- Encourager la recherche francophone sur le dialogue social et les relations professionnelles.
- Collecter les meilleures ou plus innovantes pratiques dans l'espace francophone.
- Nourrir le débat pendant l'école d'été grâce à des présentations et discussions sur les contributions sélectionnées.
- Contribuer à une meilleure compréhension des dynamiques affectant les relations professionnelles et leur impact sur le devoir de vigilance.

Les contributeurs sélectionnés bénéficieront d'une bourse pour finaliser leurs travaux et seront invités à partager leurs résultats lors de l'école d'été. Leurs contributions seront publiées sur le site du CIFOIT sur une page web dédiée.

COMITE SCIENTIFIQUE

Un comité scientifique sera mis en place pour garantir l'excellence académique de l'école d'été et assurer la sélection des contributions les plus pertinentes. Ce Comité sera composé de personnes représentant les institutions suivantes :

- OIT Paris
- Ministère du Travail français
- OIT Genève
- CIFOIT
- Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP)
- Une personnalité académique francophone reconnue en droit du travail.

Le comité aura pour mission de valider le programme académique, d'évaluer les contributions reçues et d'orienter les discussions stratégiques pendant l'école d'été.

INTERVENANTS

- Universitaires et chercheurs spécialisés en droit des affaires, relations du travail et RSE.
- Représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs
- Représentants d'entreprises engagées dans des démarches de diligence raisonnable.
- Experts juridiques et consultants en responsabilité sociétale des entreprises.

DATES ET LIEU

Turin, 16- 19 septembre 2025

RESULTATS ATTENDUS

- Sensibilisation et formation des participants aux enjeux de la diligence raisonnable.
- Création d'un réseau d'échanges et de bonnes pratiques entre professionnels et académiques.
- Développement d'outils concrets pour renforcer les relations professionnelles dans l'application de la diligence raisonnable.
- Valorisation et diffusion de travaux de recherche pertinents pour enrichir la compréhension du sujet.

VIE ÉTUDIANTE

UN CAMPUS DES NATIONS UNIES FLORISSANT ET UNE COMMUNAUTE DE PROFESSIONNELS ORIGINAIRES DU MONDE ENTIER

- **Trois agences** du système des Nations Unies sur le campus
- **Plus de 300 cours et activités de formation** dans un environnement international stimulant
- **Des milliers de participants** venus du monde entier

ENVIRONNEMENT ET ALENTOURS

Prenez un vélo et découvrez le campus. Situé dans un parc boisé sur les rives du Pô, c'est un endroit idéal pour l'étude et la collaboration. Découvrez des méthodes d'apprentissage et de formation novatrices dans des salles de classe modernes équipées pour l'interprétation simultanée.

DORMIR, MANGER ET BIEN PLUS ENCORE

Outre plus de 280 chambres privées, **le Campus de Turin propose aux participants aux cours et aux partenaires un large éventail de prestations**, à savoir un restaurant en libre service, une agence de voyages, une laverie, un bureau de poste, un gymnase, une infirmerie et une réception ouverte 24 heures sur 24.

ENGAGEMENT ENVERS LA COMMUNAUTE ET DIVERSITE

Les participants profitent des activités sociales organisées par le Centre de Turin, ainsi que par les responsables de leur activité de formation. Que ce soit le campus ou en dehors, des femmes et des hommes venus d'horizons culturels différents se retrouvent pour écouter de la musique live, cuisiner et partager des repas traditionnels, ou tout simplement jouer et discuter.

DÉSISTEMENT, ANNULATION ET REMBOURSEMENT (COURS RÉGULIERS)

Si un participant accepté ne souhaite plus ou est dans l'incapacité de participer à l'activité, il peut s'inscrire directement à un autre cours ou se faire remplacer par un autre participant. Il doit toutefois en aviser le Centre par écrit au moins 14 jours avant la date de début de l'activité. L'annulation de la participation à un cours régulier entraînera les pénalités suivantes:

- 14 jours ou plus avant la date de début du cours: pas de pénalité, remboursement à 100% du montant payé moins les frais bancaires applicables
- de 8 à 13 jours avant la date de début du cours: pénalité de 50%, remboursement de 50% du montant payé moins les frais bancaires applicables
- 7 jours ou moins avant la date de début du cours: pénalité de 100% du montant payé.

INFOS

POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS VEUILLEZ CONTACTER

Centre international de formation de l'OIT

Programme de Protection sociale, gouvernance et tripartisme (SPGT)

Viale Maestri del Lavoro, 10

10127 Turin – Italie

ecoledete@itcilo.org

www.itcilo.org

CODE DE L'ACTIVITE: A9018745