

Décembre 2019

Les normes du travail au sein des banques multilatérales de développement : guide syndical



ITUC CSI IGB

Confédération syndicale internationale

Ce guide a été produit avec le soutien financier de la Friedrich Ebert Stiftung



Bureau de la CSI et du groupement Global Unions à Washington

Table des matières

Avant-propos	5
Guide rapide des politiques de sauvegarde du travail	6
Acronymes	8
Introduction	9
Les banques multilatérales de développement	10
Le Groupe de la Banque mondiale	10
La Société financière internationale	10
Les banques multilatérales de développement régionales	11
Les nouvelles banques multilatérales de développement	11
Prêts-projets	12
Investissements dans les secteurs public et privé	12
Exemples de prêts-projet	13
Financement du développement et droits des travailleurs	14
Normes du travail et développement	14
Adoption de sauvegardes du travail	15
Exigences relatives à la main-d'œuvre dans les projets de construction	16
Effets positifs des sauvegardes sur les travailleurs, les emprunteurs et les gouvernements	18
Les sauvegardes du travail	19
Contenu des sauvegardes	19
Orientations et bonnes pratiques	23
Procédures de la BASD relatives aux normes fondamentales du travail	24
Cofinancement entre banques multilatérales de développement	25
Militer pour les travailleurs auprès des banques multilatérales de développement	26
Récueillir des informations et contrôler les activités des banques	26
Plaidoyer à long terme auprès des banques	26
Formuler les inquiétudes et signaler les violations directement à une banque multilatérale de développement	26
Mécanismes de communication spécifiques	28
Mécanismes indépendants de responsabilisation pour les plaintes officielles	29
Le cycle du projet	32
Choix et élaboration des projets	32
Outils environnementaux et sociaux : études d'impact et plans de gestion	32
Classification des risques	33
Consultation des parties prenantes	33
Plans d'action environnementaux et sociaux	34
Aval du Conseil d'administration, finalisation et mise en œuvre	34
Programme des organisations syndicales pour améliorer les sauvegardes	35
Portée	35
Couverture	35
Mise en œuvre	37
Normes efficaces de la BIAD et de la BASD	39

Observations finales	40
Annexe 1 : Sauvegardes du travail et ressources supplémentaires	41
Annexe 2 : Plateforme sur la main-d'œuvre de la Société financière internationale	44
Annexe 3 : Mécanisme de communication avec les organisations syndicales de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement.....	47
Annexe 4 : Modèle de lettre de dépôt de plainte auprès d'un mécanisme indépendant de responsabilisation.....	50
Encadrés :	
Haïti : pression sur la SFI et adoption de la première convention collective dans une zone de traitement des exportations	15
Pakistan : les travailleurs du bâtiment ont lutté pour leurs droits et leur sécurité durant la longue procédure d'examen de la Banque mondiale.....	16
Irak : recours aux sauvegardes du travail de la SFI pour défendre les droits syndicaux des ouvriers contractuels	17
Des ouvriers obtiennent gain de cause dans un port polonais grâce à une campagne complète et un dialogue avec la BERD	28
Des travailleurs colombiens s'opposent à une compagnie aérienne antisyndicale avec l'aide des tribunaux et du Conseiller-médiateur de la SFI.....	31
Des travailleurs malaisiens obtiennent une reconnaissance syndicale malgré des manquements dans l'application des sauvegardes de la SFI relatives à la main-d'œuvre	36

Avant-propos

L'exploitation des travailleurs est au cœur du modèle économique mondial, lequel promeut activement ou permet de bafouer les droits humains et du travail, tout en dégradant les salaires et la protection sociale. L'indice de la Confédération syndicale internationale (CSI) des droits dans le monde documente ces violations systématiques perpétrées par les gouvernements et les entreprises du monde entier, lesquels sapent ainsi les fondements de la démocratie sur le lieu de travail. Le mouvement syndical mondial se mobilise aux côtés des syndicats là où les droits des travailleurs sont les plus menacés.

Nous avons besoin d'un modèle de développement durable, garantissant des emplois décents et œuvrant pour un nouveau contrat social entre travailleurs, gouvernements et entreprises, à l'appui de la réalisation du huitième objectif de développement durable. Celui-ci porte la promesse d'un travail décent pour tous, dans le respect des droits fondamentaux, grâce à l'instauration de salaires minimums, à la négociation collective et à des limites maximales au temps de travail. Il est synonyme de protection sociale, de diligence raisonnable et de responsabilisation dans la gestion des opérations commerciales, d'un accès garanti à la justice pour les travailleurs, d'égalité entre hommes et femmes, ainsi que d'un dialogue social assurant une transition juste en matière de climat ou de technologie pour les personnes affectées ou déplacées.

En 1998, la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail énonçait les normes fondamentales du travail, à savoir l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination, tout en réaffirmant la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Les normes fondamentales posent le cadre inaliénable des droits humains au travail qu'il faut faire prévaloir dans l'ensemble de l'économie

mondiale et du système multilatéral. En pratique, elles restent menacées et les progrès en la matière sont lents. L'adoption de sauvegardes du travail par la Banque mondiale, la Banque africaine de développement, la Société financière internationale et d'autres banques multilatérales de développement constitue une mesure marquante. En vertu de ces politiques, les travailleurs mobilisés dans des projets de prêt financés par les banques de développement doivent travailler dans le respect des normes fondamentales et dans des conditions décentes et sûres.

La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019) s'appuie sur ce concept pour définir un socle de protection des travailleurs. Ce dernier reprend les normes fondamentales du travail et promeut des salaires minimums légaux ou négociés adéquats, des plafonds pour les heures travaillées, ainsi que la sécurité et la santé au travail. Il est temps de déployer une stratégie syndicale poussant les gouvernements, les entreprises et les institutions financières internationales à respecter ce socle de protection dans le cadre de notre nouveau contrat social.

Le présent guide des normes contraignantes du travail dans les banques multilatérales de développement nous servira de référence. Il décrit comment les organisations syndicales sectorielles, nationales et internationales peuvent se saisir des sauvegardes pour défendre les droits des travailleurs, et renforcer leur pouvoir pour parvenir à changer les règles de l'économie mondiale.

Notre combat continue.

Sharan Burrow

Secrétaire générale de la
Confédération syndicale internationale

Guide rapide des politiques de sauvegarde du travail

Chaque année, les banques multilatérales de développement octroient des milliards de dollars de prêts à l'appui de projets dans les pays en développement, mobilisant un grand nombre de travailleurs. Les prêts sont contractés aussi bien par des entités publiques que des sociétés privées.

Les syndicats ont lutté avec succès pour l'adoption de normes du travail contraignantes (ou « sauvegardes ») par plusieurs banques multilatérales de développement :

- la Banque mondiale ;
- la Société financière internationale (institution de la Banque mondiale chargée du secteur privé) ;
- la Banque africaine de développement ;
- la Banque européenne pour la reconstruction et le développement ;
- la Banque européenne d'investissement ;
- La Banque asiatique de développement n'a pas mis en place de politique de sauvegarde détaillée. Cependant, elle a intégré les normes fondamentales du travail dans ses procédures. La santé et la sécurité au travail font ainsi l'objet de réglementaires contraignantes ;
- la Banque asiatique d'investissement dans les infrastructures et la Nouvelle banque de développement ont adopté un nombre limité de sauvegardes ;
- la Banque interaméricaine de développement travaille actuellement à la mise en place de sauvegardes du travail. Sa branche consacrée au secteur privé (IDB Invest) suit les politiques de la Société financière internationale en la matière.

Les sauvegardes servent à s'organiser, renforcer le pouvoir, défendre les droits des travailleurs et responsabiliser les banques et les emprunteurs. **Elles s'appliquent aux travailleurs employés par un emprunteur de la banque multilatérale, dans le cadre d'une embauche directe ou d'un contrat de sous-traitance.** Elles concernent :

- la liberté d'association et la négociation collective ;
- la santé et la sécurité au travail ;
- les conditions d'emploi ;
- les licenciements collectifs ;
- le travail forcé et le travail des enfants ; et
- les mécanismes de réclamation ;
- la chaîne d'approvisionnement de l'emprunteur, qui doit répondre à quelques exigences.

Le caractère contraignant des exigences réside dans leur intégration dans les dossiers juridiques de prêt entre la banque multilatérale et l'emprunteur. Les sauvegardes sont un levier de premier plan pour défendre les droits des travailleurs, parallèlement aux actions sur le lieu de travail, la législation nationale, l'attention du grand public et aux plaintes adressées à l'OIT ou en vertu des principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques à l'intention des entreprises multinationales.

Il s'agit donc d'un outil utile, à condition de bien s'en servir. Voici comment :

- – **Suivez attentivement les projets de prêt** dans votre pays, secteur, etc. afin que nous puissions **exprimer nos préoccupations relatives aux propositions de projets avant leur approbation**, au moment où l'attente de décision permet de peser davantage. Il peut s'agir de dénoncer des conflits en cours, des emprunteurs irresponsables et l'échec de la banque à prendre en compte les violations des droits du travail et les problématiques associées. Les banques multilatérales de développement publient sur leurs sites Internet une liste des prêts proposés, en cours et passés. Effectuez un suivi des projets proposés à partir des informations connexes qu'elles rendent publiques (annexe 1). Si vous souhaitez vous inscrire à notre liste mensuelle de diffusion et recevoir les actualités de la Société financière internationale et de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement, contactez-nous à l'adresse électronique ci-après. La liste de propositions de projets est publiée avant l'approbation du Conseil d'administration de la banque, parfois plus tôt.
- – Une fois qu'un projet est lancé, évoquez les problèmes rencontrés sur le terrain. Grâce aux informations publiques mentionnées précédemment, les syndicats peuvent déterminer si un employeur participe actuellement à un

projet financé par une banque multilatérale. Si oui, les sauvegardes permettent d'exiger des conditions équitables pour les travailleurs. Si les employeurs refusent de se conformer aux normes ou d'engager un dialogue avec le syndicat, il est possible de contacter les banques. Les syndicats peuvent faire directement remonter leurs préoccupations sur le portail de la Société financière internationale et par l'intermédiaire du mécanisme de communication syndicale de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (annexes 2 et 3). Au niveau de la Banque mondiale, les syndicats peuvent contacter en premier lieu le Service de règlement des plaintes. Les représentants de pays ou les employés de la banque chargés de superviser le projet sont également des interlocuteurs possibles.

- – Lors du dépôt de plainte, il est important de **documenter la violation commise** en détaillant le plus possible l'incident, les tentatives d'engager un dialogue avec l'employeur et les normes en jeu. La plainte ne doit pas nécessairement mentionner les noms des personnes impliquées et toute demande de confidentialité devrait être incluse dans les documents communiqués.
- – Il est également utile d'**avancer des pistes de résolution du problème**, allant d'un changement de comportement initié par l'emprunteur, telles que la réintégration des travailleurs et des négociations de bonne foi, à des actions de la banque de développement, notamment un suivi accru du projet.

En règle générale, la banque de développement recueillera davantage d'informations auprès du syndicat aux fins du suivi, puis échangera avec l'entreprise ou le gouvernement emprunteur. Un plan d'action pourra être convenu entre la banque et l'emprunteur pour remédier au problème, la banque pourra procéder à une enquête plus approfondie ou une médiation pourra avoir lieu entre l'emprunteur, la banque et le syndicat. La banque de développement peut chercher à faire appel à un auditeur tiers pour recueillir des informations. Malheureusement, les acteurs de l'audit social peinent à faire respecter les normes du travail et il est préférable de solliciter une gestion directe par la banque. En cas d'audit, les syndicats doivent faire pression pour définir les critères de sélection de l'auditeur, pour l'utilisation des meilleures pratiques en matière de collecte d'informations et pour leur implication dans l'élaboration des étapes suivant la publication du rapport de l'auditeur.

Si les violations des sauvegardes du travail se poursuivent, la banque de développement a la possibilité de suspendre le versement du financement ou d'en exiger la restitution et le remboursement.

- Si les banques multilatérales de développement refusent de se mobiliser ou si elles n'interviennent pas rapidement et en bonne foi, les syndicats peuvent **saisir les mécanismes indépendants de responsabilisation pour les plaintes officielles**. Présents dans chaque banque, ils peuvent faciliter la médiation ou mener des enquêtes approfondies, malgré leur lenteur, en vue de déterminer si la banque a pris les mesures appropriées pour garantir le respect des obligations de sauvegarde par l'emprunteur. Bien qu'elles soient supervisées par les gouvernements et que leur mandat soit consacré au développement, les banques multilatérales de développement restent en définitive des institutions financières. Elles peuvent être réticentes à faire pression sur les emprunteurs ou à imposer des exigences contraignantes.

En plus de réclamer des exigences plus strictes dans les normes de sauvegarde, les syndicats invitent activement les banques de développement à une vigilance accrue et à un contrôle plus efficace, ainsi qu'à des mesures appropriées pour faire respecter ces normes.

Si vous avez besoin d'aide pour collecter des informations et mobiliser les banques de multilatérales de développement, vous pouvez contacter le Bureau de la CSI/Global Unions à Washington à l'adresse suivante : washington@ituc-csi.org.

Acronymes

Banque africaine de développement	BAfD
Banque asiatique de développement	BAsD
Banque asiatique d'investissement dans les infrastructures	AIIB
Conseiller-médiateur pour l'application des directives	CAO
Banque européenne pour la reconstruction et le développement	BERD
Directives sur la santé et la sécurité environnementales	EHSO
Banque européenne d'investissement	BEI
Plan d'action environnemental et social	PAES
Cadre environnemental et social	ESF
Évaluation de l'impact environnemental et social	ESIA
Norme environnementale et sociale	NES
Mécanisme indépendant de responsabilisation	IAM
Banque interaméricaine de développement	BIAD
Banque internationale pour la reconstruction et le développement	BIRD
Association internationale de développement	IDA
Fédération internationale des ingénieurs-conseils	FIDIC
Société financière internationale	SFI
Institution financière internationale	IFI
Organisation internationale du Travail	OIT
Banque multilatérale de développement	BMD
Nouvelle banque de développement	NDB
Sauvegarde opérationnelle	SO
Norme de performance	PS
Exigence en matière de performances	PR

Introduction

Le présent manuel vise à fournir des informations pratiques sur les sauvegardes du travail utilisées par les banques multilatérales de développement (BMD). Chaque année, ces institutions octroient des milliards de dollars de prêts à des gouvernements et des entreprises. Ces fonds servent à financer un éventail de projets impliquant un grand nombre de travailleurs, allant de l'extension d'usines en Turquie à la construction de nouvelles routes au Myanmar, en passant par l'éducation en Colombie.

L'action syndicale a pour objectif de faire respecter les normes du travail dans le cadre des projets des BMD. Mais elle s'inscrit dans une stratégie plus large visant à engager la responsabilité des institutions financières internationales et à changer les règles de l'économie mondiale.

Le mouvement syndical mondial a mené une longue bataille pour l'adoption de normes du travail, appelées « sauvegardes ». Elles procurent aux travailleurs mobilisés dans des projets financés par les BMD un ensemble de protections fondamentales et universelles. Ces efforts ont été amorcés suite à la Déclaration de 1998 sur les principes fondamentaux de droits au travail de l'OIT, en vertu de laquelle les normes fondamentales du travail ont été appliquées à tous les pays membres. Les syndicats ont exigé que les BMD s'y conforment. Par le passé, les celles-ci s'étaient déjà dotées de sauvegardes liées aux impacts environnementaux et sociaux, mais pas à la protection des travailleurs.

En 2001, la Banque asiatique de développement (BAsD) s'est engagée à promouvoir les normes fondamentales du travail, sans conditionnalité des prêts. En 2006, la Société financière internationale (SFI), membre du Groupe de la Banque mondiale, a introduit la première sauvegarde contraignante. Les entreprises contractant un prêt auprès de la SFI doivent respecter la liberté d'association, combattre le travail des enfants et le travail forcé, lutter contre la discrimination et les inégalités de traitement, créer des conditions de travail sûres et contrôler leurs chaînes d'approvisionnement. Les sauvegardes fournissent aux travailleurs des outils pour que leurs employeurs répondent de leurs actes en

cas de violation de leurs droits. Cela oblige également les emprunteurs à prendre des mesures pour renforcer la responsabilité et l'équité.

Au cours des années suivantes, la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD), la Banque africaine de développement (BAfD) et la Banque mondiale ont adopté des sauvegardes pour protéger les droits du travail. Elles s'inscrivent dans un ensemble plus large de politiques visant à limiter les impacts environnementaux et sociaux. La Banque interaméricaine de développement (BIAD) mène actuellement une révision de ses politiques en vue d'y inclure une sauvegarde, alors que la BAsD n'en a pas encore adopté.

Comme pour toute législation ou règle du travail, l'application des sauvegardes varie selon les banques, et les emprunteurs cherchent parfois à s'y soustraire. Les prêts consentis dans des pays où les droits des travailleurs sont régulièrement violés et où la législation nationale du travail est inique exacerbent ces problématiques. Ils sont étudiés dans le cadre du Rapport de la Confédération syndicale internationale (CSI) sur les violations des droits syndicaux.

Les sauvegardes viennent compléter l'arsenal de protection des droits des travailleurs, en plus des normes de l'OIT et de la législation nationale. Plus important encore, elles peuvent constituer un véritable levier pour mettre un terme aux violations. Cependant, il appartient aux travailleurs et à leurs syndicats de faire valoir leurs droits et d'agir.

Après une brève description de la structure et du fonctionnement des BMD, le manuel présentera les politiques de sauvegarde et expliquera comment les syndicats peuvent s'en saisir pour s'organiser, renforcer leur pouvoir et lutter pour l'équité. Il détaillera les différentes voies de recours et de saisie des institutions, ainsi que des exemples d'actions syndicales liées aux sauvegardes.

Les banques multilatérales de développement

Les BMD sont des institutions internationales consacrées au financement du développement économique. La plus éminente est la Banque mondiale, créée après la Seconde Guerre mondiale pour contribuer aux efforts de reconstruction. Dans les années 1960, son mandat s'est orienté vers les pays en développement et la lutte contre la pauvreté. Fondé parallèlement à la Banque mondiale, le Fonds monétaire international (FMI) accorde des prêts aux pays en difficulté économique, sans pour autant être une banque de développement. Le FMI et les BMD sont communément désignés sous le nom d'institutions financières internationales.

Quatre banques multilatérales reprennent les fonctions de la Banque mondiale au niveau régional : la BAfD, la BASD, la BERD et la BIAD. Inspirées de la Banque mondiale, les BMD régionales ont émergé à la fin des années 50 et 60 pour octroyer des prêts aux secteurs public et privé. L'Union européenne gère une institution distincte, la Banque européenne d'investissement (BEI). Sa gouvernance est organisée par les États membres.

Les BMD régionales sont régies par l'ensemble de leurs pays membres, représentés au Conseil d'administration. Le droit de vote est attribué en fonction du capital apporté. Pour la majorité des gouvernements emprunteurs, la participation au capital est faible. Aussi, même si elle leur assure une place au Conseil d'administration, elle n'est pas suffisante pour leur permettre de peser face aux pays développés donateurs. Ces derniers détiennent ainsi la majorité des pouvoirs d'influence et de vote aux Conseils d'administration. Ils reconstituent occasionnellement le capital nécessaire au fonctionnement des BMD.

La raison d'être d'une BMD est le prêt : les prêts sont accordés à des taux d'intérêt inférieurs à ceux disponibles aux pays en développement sur les marchés privés. Pour de nombreuses BMD, les pays emprunteurs sont divisés en deux catégories : d'une part, les pays les moins avancés, ayant droit à des prêts concessionnels aux taux très faibles, et d'autre part, les pays à revenu intermédiaire empruntant à des taux plus élevés.

Les pays enregistrant une croissance et un développement soutenus peuvent passer d'un statut à l'autre, ou s'affranchir totalement des prêts. Ce dernier cas reste rare. Depuis la création de la BERD en 1991, seule la République tchèque s'est affranchie de ce système. À la Banque mondiale, 44 pays sont passés d'emprunts concessionnels à des emprunts

destinés aux pays à revenu intermédiaire, mais 9 ont ensuite rétrogradé. Depuis 1973, sur les 22 pays ayant totalement remboursé leurs emprunts auprès de la Banque mondiale, six sont redevenus emprunteurs auprès de l'institution.

Le Groupe de la Banque mondiale

Le Groupe de la Banque mondiale fait partie du système des Nations Unies. Cependant, il se tient à distance et travaille de manière indépendante. Les opérations de la Banque mondiale sont guidées par le « double objectif » annoncé en 2013, à savoir mettre fin à l'extrême pauvreté et promouvoir une prospérité partagée. Pour beaucoup, l'image de la Banque mondiale est encore ternie par les politiques du « consensus de Washington » mises en œuvre dans les années 80 et 90 à travers des programmes d'ajustement structurel. La Banque a œuvré énergiquement en faveur de la privatisation, du libre-échange, de la déréglementation, de la flexibilité du marché du travail et d'autres mesures préjudiciables aux travailleurs et au développement. Les réactions populaires hostiles et les crises récurrentes de la dette ont sonné le glas de l'ajustement structurel au début des années 2000. Depuis, la Banque mondiale a fait du chemin, comme l'illustre la mise en œuvre de sauvegardes visant à protéger les travailleurs participant aux projets qu'elle finance. Néanmoins, nombre de ses politiques restent axées sur la défense des intérêts des entreprises et de la finance internationale.

Le groupe se compose de trois grandes institutions. Tout d'abord, l'Association internationale de développement, qui octroie des prêts à des taux d'intérêt avantageux aux pays à revenu faible, et alloue occasionnellement des subventions qui n'ont pas à être remboursées. La Banque internationale pour la reconstruction et le développement (BIRD) se concentre sur les économies à revenu intermédiaire. Ensemble, ces deux organismes forment la « Banque mondiale » et décaissent plus de 30 milliards de dollars par an de prêts. Outre les opérations de prêt, la Banque mondiale consacre également des équipes et des ressources importantes à la recherche et aux conseils en matière de politique.

La Société financière internationale

La troisième institution est la Société financière internationale (SFI). Elle peut être considérée comme un système hybride associant une institution de

développement et une banque d'investissement. La SFI prête aux sociétés privées opérant dans des pays en développement. Elle jouit d'une grande indépendance par rapport au reste de la Banque mondiale. Ainsi, elle déploie une protection du travail différente, adoptée dix ans avant les normes appliquées aux prêts de la BIRD et de l'Association internationale de développement. La SFI débourse environ 12 milliards de dollars par an. Ses activités sont principalement destinées aux pays à revenu intermédiaire dotés d'un secteur privé viable et aux entreprises en capacité de rembourser leurs prêts. Elle mène actuellement des efforts pour octroyer plus de prêts aux pays fragiles et à faible revenu.

Les banques multilatérales de développement régionales

Les banques régionales de développement africaine, asiatique et interaméricaine assument des fonctions similaires à celles de la Banque mondiale, en prêtant aux gouvernements et au secteur privé. En tant que petites institutions, leurs structures internes diffèrent de celle de la Banque mondiale.

La BAfD, qui octroie des prêts à l'ensemble du continent africain, est sise en Côte d'Ivoire. Elle comprend le Fonds africain de développement, chargé des prêts concessionnels, et un organisme destiné aux pays à revenu intermédiaire, également appelé la Banque africaine de développement. Cette dernière dispose d'un service de prêts pour le secteur privé. Les décaissements s'élèvent environ à 5,2 milliards de dollars par an. La BAfD aide principalement à financer des projets liés aux infrastructures, à l'énergie, aux transports, à l'agriculture, à la santé et à l'éducation.

La BASD est basée aux Philippines. Ses membres proviennent des régions d'Asie-Pacifique et d'Asie centrale, jusqu'à l'Azerbaïdjan et la Géorgie. Ses principaux actionnaires sont les États-Unis et le Japon. Les secteurs prioritaires sont l'énergie, les transports, le secteur financier et le développement rural et urbain. Ses décaissements annuels se situent entre 10 et 12 milliards de dollars par an. Pour en savoir plus sur la BASD, veuillez consulter le document suivant : [Engaging with Asian Development Bank for workers' rights: A trade unions guide to understanding the ADB.](#)¹

La BIAD accorde environ 10 milliards de dollars de prêts par an. Environ la moitié de ces financements est destinée à des projets d'infrastructures, liés notamment à l'assainissement, à l'énergie, au développement rural et à la préparation aux catastrophes naturelles ou à l'atténuation de leurs effets. En 2016, la BIAD a fermé son institution spécialisée dans les prêts concessionnels, car seuls cinq pays de la région pouvaient encore prétendre à

des prêts à intérêt réduit. À l'instar de la Banque mondiale, la BIAD s'est dotée d'une institution semi-indépendante prêtant au secteur privé, appelée IDB Invest.

La BERD a été fondée en 1991 à l'appui du secteur privé et pour faciliter la transition des anciens États socialistes d'Europe de l'Est et d'Asie centrale vers une économie de marché. Elle prête principalement à des entreprises privées, mais les gouvernements reçoivent parfois des financements à l'appui de la privatisation ou des infrastructures. En 2009, la BERD a commencé à élargir son champ d'action géographique, avec l'entrée de la Turquie. C'est aujourd'hui l'un de ses principaux bénéficiaires. Après le Printemps arabe, l'expansion s'est poursuivie en Égypte, en Tunisie, en Jordanie, au Maroc et au Liban. Depuis 2014, la BERD a suspendu ses prêts à la Russie en réponse aux pressions géopolitiques.

Le mandat et les objectifs de la BEI sont très différents de ceux des autres BMD. Elle est exclusivement gouvernée par les États membres de l'Union européenne. Son volume de financement est sans commune mesure avec celui des autres BMD : plus de 65 milliards de dollars sont déboursés chaque année, dont plus de 90 % sont destinés à l'Union européenne. Les prêts alloués aux pays en développement représentent une part minime de son portefeuille, mais leurs montants sont substantiels.

Les nouvelles banques multilatérales de développement

L'évolution du contexte international a conduit à la création de deux BMD non traditionnelles opérant depuis 2016 : la Banque asiatique d'investissement dans les infrastructures (AIIB) et la Nouvelle banque de développement. Cette dernière est communément appelée « banque des BRICS » en raison du rôle central joué par le Brésil, la Russie, l'Inde, la Chine et l'Afrique du Sud. La Chine exerce l'influence la plus forte, symbolisée par l'installation des sièges des deux institutions dans le pays. La Nouvelle banque de développement suit le modèle de la Banque mondiale, mais les pays BRICS sont ses seuls actionnaires. L'AIIB s'est quant à elle rapidement étendue et compte désormais 87 membres. Les gouvernements donateurs traditionnels, notamment l'Allemagne, le Royaume-Uni et le Canada, ont apporté du capital et siègent au Conseil d'administration de l'AIIB, bien que la Chine reste le principal actionnaire, contrôlant environ le quart des voix. Par rapport aux autres BMD, l'AIIB dispose d'un mandat plus réduit.

¹ http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/a_trade_union_guide_to_understanding_adb_psi-2012.pdf

Prêts-projets

Les sauvegardes du travail s'appliquent aux prêts-projets – également appelés financements de projets d'investissement – lorsque les fonds passent d'une BMD à un pays ou une entreprise.

Investissements dans les secteurs public et privé

La complexité des projets peut grandement varier. Ils peuvent être très simples, tels que le financement d'une nouvelle usine de ciment par la SFI, ou inclure plusieurs dimensions et exiger des efforts importants, comme un prêt de la Banque mondiale pour diversifier l'agriculture d'un pays entier. Les BMD accordent souvent la priorité aux infrastructures et à l'énergie pour stimuler la croissance économique. Les prêts au secteur public sont principalement destinés aux différentes formes d'infrastructures, notamment liées à l'eau, aux déchets, à l'énergie et aux transports. Les banques financent également des interventions majeures en matière de santé, d'éducation, d'agriculture, de communication et de fonctionnement des administrations. Les prêts au secteur privé recoupent grand nombre de ces domaines, mais se concentrent principalement sur les institutions financières, les prestataires de transport, la production, la construction commerciale et résidentielle et l'agroalimentaire.

En plus des prêts aux entreprises privées, les BMD peuvent acquérir des participations dans les entreprises clientes, à l'exemple de la SFI et de la BERD qui procèdent ainsi fréquemment. La BMD en question devient ainsi propriétaire indirecte et siège parfois au Conseil d'administration de l'entreprise. Ce modèle peut fournir à la BMD des leviers supplémentaires pour promouvoir des comportements responsables dans l'entreprise. Cependant, il brouille également les frontières entre prêteur et emprunteur. La prise de participations associe également publiquement la BMD à une entreprise et à ses actions. La participation de la SFI au capital d'Amalgamated Plantation Private Ltd., aux côtés de l'actionnaire majoritaire Tata Global Beverages, a suscité la controverse, en raison des mauvais traitements infligés aux travailleurs des plantations de thé à Assam (Inde).

Une part importante et croissante des prêts au secteur privé est destinée aux intermédiaires financiers. Dans ce cas, les financements sont versés à une banque ou à un fonds d'investissement, qui octroieront ensuite

des prêts à un secteur donné, tel que les petites et moyennes entreprises. Les intermédiaires financiers sont les bénéficiaires de près de la moitié des prêts de la SFI, et constituent habituellement la majorité des agents du petit portefeuille que la BAfD consacre au secteur privé.

En dehors des prêts-projets, la Banque mondiale mène activement des travaux de recherche et fournit des conseils stratégiques aux pays en matière d'emploi et de politique. Les BMD régionales ont des capacités de recherche et de politique plus modestes. Ces domaines peuvent avoir une incidence importante sur les travailleurs, à l'exemple de la recommandation émanant de la Banque mondiale pour la réforme des retraites, la refonte des allocations chômage ou la transformation du système éducatif. Parfois, ces conseils stratégiques sont renforcés par un prêt-projet mené, par exemple, à l'appui de la formation des prestataires de soins de santé et de la construction de nouvelles cliniques en milieu rural.

Dans d'autres cas, les conseils stratégiques de la Banque mondiale sont mis en œuvre par le biais de prêts d'appui aux politiques de développement ou au titre d'un prêt-programme pour les résultats. Les sauvegardes de la Banque mondiale ne s'appliquent à aucune de ces formes de prêt. L'expression « prêt d'appui aux politiques de développement » est le nouveau nom donné aux prêts d'ajustement structurel, qui riment désormais avec piètres résultats. Cet appui budgétaire aux réformes et aux politiques économiques validées par la Banque mondiale est subordonné aux progrès réalisés². Ces prêts peuvent servir des politiques pouvant entraîner des conséquences graves pour les travailleurs, par exemple, la privatisation, la modification de la législation sur les zones économiques spéciales ou encore les investissements étrangers. Ils représentent environ un tiers des prêts octroyés par la Banque mondiale. L'instrument de prêt-programme pour les résultats a été créé en 2012 et conditionne le versement d'un financement supplémentaire à la réalisation de certains indicateurs, tels que les résultats en matière de santé ou de scolarité. Si elles ne représentent qu'une infime partie des prêts de la Banque mondiale, les sommes allouées sont loin d'être négligeables : ainsi, 12,9 milliards de dollars ont été approuvés entre 2012 et la fin 2016³.

En revanche, les sauvegardes de la SFI s'appliquent à la fois aux prêts-projets et aux projets consultatifs techniques. Dans le cadre des projets consultatifs, la SFI assure ou finance des formations, des études et d'autres activités visant à renforcer les capacités de

² <http://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services#DPF>

³ <http://www.worldbank.org/en/events/2016/11/10/pforr-for-sustainable-development-results>

l'emprunteur. Parfois, il s'agit d'un complément à un prêt-projet en vue d'élargir l'expertise d'un emprunteur avant qu'il n'étende ses opérations. Dans d'autres cas, le projet est plus large et peut inclure la formation d'agriculteurs ou de petites entreprises à l'utilisation d'outils technologiques. À travers ses projets, la SFI s'engage à fournir des conseils « dans le respect des principes » de ses politiques de sauvegarde. De même, les projets de coopération technique de la BERD sont soumis à des sauvegardes. Celles de la BAFD encadrent le financement axé sur les résultats (équivalent du Programme pour les résultats de la Banque mondiale) et le financement de l'appui budgétaire, ou opérations d'appui programmatique⁴.

Exemples de prêts-projet

Les exemples ci-dessous donnent une idée des projets et des secteurs d'activité bénéficiant de prêts des BMD :

BAfD — Bangladesh — Centrale électrique à cycle combiné de 800 mégawatts à Rupsha (acteur public)⁵

« Ce projet vise à améliorer la sécurité énergétique au Bangladesh. La centrale électrique ultramoderned'une capacité de 800 mégawatts permettra d'améliorer le rendement énergétique tout en réduisant les émissions polluantes grâce à une technologie de production d'électricité plus propre et très efficace. Ce projet prévoit également la construction d'un réseau associé d'approvisionnement en gaz naturel et d'alimentation électrique, ainsi que le renforcement des capacités institutionnelles et du mode de fonctionnement global du maître d'œuvre, North-West Power Generation Company Limited (NWPGL), afin de garantir la planification active et le bon fonctionnement des centrales. »

BERD — Pologne — Arctic Paper (acteur privé)⁶

La BERD octroie un prêt à long terme de 30 millions d'euros à Arctic Paper S.A. (la « Société » ou « Arctic Paper »), l'un des premiers fabricants européens de papier souffant et de papier à usage graphique de qualité supérieure. Le siège d'Arctic Paper S.A., ainsi qu'une grande partie du Conseil d'administration et de la direction du groupe, est situé en Pologne. Les papeteries sont implantées en Pologne et en Suède. Le prêt de la BERD financera des investissements visant à améliorer l'efficacité opérationnelle, l'utilisation des ressources et les capacités des sites en Pologne. Arctic Paper gagnera ainsi en compétitivité sur le marché européen du papier à usage graphique.

SFI — République centrafricaine — Telecel Afrique (acteur privé)⁷

« Telecel Centrafrique a lancé un programme d'investissement (Capital Expenditure ou "CapEx") visant à favoriser l'intégration numérique en République centrafricaine en étendant la couverture des réseaux mobiles et de l'Internet à haut débit de qualité aux populations mal et non desservies dans le pays. Cet objectif sera atteint en déployant les infrastructures de télécommunications nécessaires à la mise en œuvre de services numériques en direction du gouvernement, des particuliers et des entreprises en République centrafricaine. Le nombre de sites couverts par les réseaux 2G et 3G de Telecel Centrafrique dans le pays passera de 167 à 197, grâce à la création de nouveaux sites, à l'installation de la technologie 3G sur les sites 2G, et à la rénovation/réinstallation d'environ 20 sites détruits lors des troubles civils. La technologie de la fibre optique va également faire son entrée en République centrafricaine grâce à la société sœur de Telecel Centrafrique, ce qui améliorera considérablement la qualité et les capacités de la connexité numérique. »

Banque mondiale — Argentine — Couloir de développement du réseau routier dans le nord-ouest (acteur public)⁸

« Le projet de couloir de développement du réseau routier dans le nord-ouest de l'Argentine vise à améliorer le réseau routier et la sécurité routière sur plusieurs tronçons de la zone, et à favoriser le développement de cette partie du pays. Le projet se divise en trois volets de financement : 1) le volet "Infrastructures routières", qui permettra de passer d'une chaussée à deux voies à une autoroute à quatre voies avec accès contrôlé dotée d'intersections et d'échangeurs multiniveaux. Cela permettra aussi de rénover les tronçons les plus engorgés et dégradés du couloir du nord-ouest, ce qui représente 93,1 kilomètres de voirie répartis sur les routes nationales 34, 66 et 1V66 ; 2) le volet "Infrastructures de gestion du développement du couloir", qui prévoit des travaux et des activités d'assistance technique destinés à améliorer la gestion du couloir et à contribuer au développement des services routiers et de la logistique dans cette zone. »

⁴ https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/SSS_%E2%80%93vol1_%E2%80%93Issue4_%E2%80%93_FR_-_Proc%C3%A9dures_d%E2%80%99%C3%89valuation_Environnementale_et_Sociale_PEES_.pdf

⁵ <https://www.adb.org/projects/50161-003/main>

⁶ <https://www.ebrd.com/work-with-us/projects/psd/arctic-paper.html>

⁷ <https://disclosures.ifc.org/#/projectDetail/SII/40265>

⁸ <http://projects.worldbank.org/P163115?lang=en>

Financement du développement et droits des travailleurs

En dépit d'objectifs ambitieux, le financement du développement a souvent fait plus de mal que de bien. Les BMD s'en sont rendu compte et ont pris une première série de mesures concernant l'environnement. En 1975, la Banque mondiale a publié des directives volontaires afin de limiter les effets écologiques néfastes des projets. En 1984, l'évaluation des effets des projets sur l'environnement et les communautés locales est devenue obligatoire. Toutefois, les programmes d'ajustement structurel étaient exclus de ces mesures, et les effets sur les travailleurs, la pauvreté et l'écosystème étaient rarement étudiés.

Plusieurs projets d'investissement, devenus le point de mire des critiques, ont conduit la Banque mondiale à durcir ses exigences. Dans les années 80, le soutien proposé à la construction de barrages sur le fleuve Narmada, en Inde, qui impliquait le déplacement de milliers d'habitants, a été massivement rejeté par la population. Le bras de fer qui s'est ensuivi a mené à la constitution, en 1993, du Panel d'inspection de la Banque mondiale, chargé d'instruire les plaintes relatives aux effets sociaux et environnementaux des projets. Les sauvegardes environnementales et sociales de la Banque mondiale ont été progressivement mises à jour afin de mieux traiter les questions telles que le relogement non librement consenti⁹. Ces normes ont commencé à être adoptées par d'autres BMD.

Normes du travail et développement

La communauté internationale a réalisé plusieurs avancées positives à la même période. En 1995, le Sommet mondial pour le développement social, à Copenhague, a permis de déterminer les objectifs du développement, à savoir éliminer la pauvreté, atteindre le plein emploi et favoriser l'intégration sociale. Désormais, la croissance économique ne constituait plus l'unique objectif. La déclaration du Sommet reconnaît également l'importance des droits des travailleurs aux fins d'un développement inclusif.

En 1998, l'OIT a adopté à l'unanimité la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rendant les normes fondamentales du travail applicables à tous les États membres. Les syndicats ont renouvelé leur engagement en faveur des droits des travailleurs comme pilier du développement et

ont appelé la Banque mondiale à aligner ses activités sur les normes fondamentales du travail. Toujours en 1998, les ressources de l'Association internationale de développement de la Banque mondiale ont été reconstituées par les gouvernements donateurs, qui y voyaient l'occasion d'accélérer la révision des politiques publiques. Les normes fondamentales du travail sont mentionnées trois fois dans l'accord de reconstitution final, en mettant l'accent sur la prise en compte de la main-d'œuvre dans les stratégies d'aide aux pays, désormais remplacées par les cadres de partenariat-pays établis entre la Banque mondiale et l'emprunteur. Il est conseillé de réaliser une évaluation des normes fondamentales du travail dans le pays dans le cadre de l'élaboration des stratégies.

Toutefois, la Banque mondiale se montrait toujours méfiante à l'égard des normes fondamentales du travail et réticente à accepter les principes de liberté syndicale et de négociation collective. Ces éléments des normes fondamentales du travail étaient peu pris en compte. Aux yeux de certains membres de la Banque, les syndicats et les négociations collectives continuaient de menacer la croissance économique, et les droits syndicaux étaient une question politique et purement nationale. Dans une étude des répercussions économiques des normes fondamentales du travail réalisée en 1999, la Banque n'apporte aucune preuve des retombées négatives de l'action syndicale ou de la négociation collective sur la croissance. Au contraire, elle note que le taux de syndicalisation et la couverture des négociations collectives contribuent à réduire les inégalités. Cette étude n'a été publiée qu'en 2003. Un an avant cette parution tardive, la direction de la Banque mondiale a reconnu la légitimité de l'ensemble des éléments des normes fondamentales du travail. Malgré cette avancée de principe, elle a continué de refuser d'inscrire la conformité aux normes dans les conditions d'octroi des prêts. Durant les négociations avec la Banque, les responsables syndicaux ont maintenu leur pression pour que la sauvegarde des droits des travailleurs devienne un critère obligatoire d'octroi des prêts. Dans une étude parue en 2004, le Réseau syndical asiatique sur les IFI a constaté des violations de la législation sur le travail des enfants, la présence de discrimination fondée sur le genre, et des violations des droits syndicaux dans des projets financés par la Banque mondiale en Indonésie¹⁰.

⁹ <http://documents.worldbank.org/curated/pt/263231468739184595/pdf/multi-page.pdf>

¹⁰ https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Challenging_IFI_FR-PDF.pdf

La BASD s'est montrée plus ouverte à l'introduction des normes fondamentales du travail, mais a également refusé de rendre leur application obligatoire. En 2001, elle a publié sa Stratégie de protection sociale, dans laquelle elle approuve les normes fondamentales du travail et s'associe à l'OIT afin de promouvoir la protection sociale et le travail décent. En 2006, elle a publié un manuel relatif aux normes fondamentales du travail afin d'aider le personnel des établissements bancaires et les gouvernements emprunteurs à promouvoir les droits des travailleurs. Elle privilégie une approche globale, axée sur les prêts-projet et le conseil stratégique. Par exemple, cela implique d'être attentif aux effets de la restructuration du secteur public sur le niveau de pauvreté, si des licenciements doivent être réalisés. En outre, la Banque s'est engagée à appliquer les normes fondamentales du travail durant l'élaboration et la mise en œuvre des projets. Leur application reste toutefois disparate : en effet, le manuel n'a apporté aucun changement en matière de procédures opérationnelles, et les engagements relatifs au travail décent pris dans la Stratégie de protection sociale sont généraux et vagues. Seule la question de la santé et de la sécurité au travail est traitée dans les sauvegardes de la Banque, dans les Exigences en matière de sauvegarde n° 1 : Environnement.

Adoption de sauvegardes du travail

La SFI a suivi une autre approche et annoncé, en 2003, son intention de mettre en place une politique de sauvegarde du travail, introduite en 2006. La BERD a suivi son exemple et adopté une politique similaire en 2008. En 2013, la BAfD est devenue la première BMD dotée d'un portefeuille de projets majoritairement du secteur public à se pourvoir d'une politique de sauvegarde¹¹. Les sauvegardes de la SFI et de la BERD ont été révisées depuis leur adoption.

En 2011, la CSI a publié *Les normes du travail dans les prêts octroyés par le Groupe de la Banque mondiale : Enseignements tirés et perspectives d'avenir*, document dans lequel elle dresse les priorités de l'examen des sauvegardes prévu par la Banque mondiale¹². Alors qu'il devait s'achever en 2013, cet examen n'a débuté que fin 2012. Les politiques opérationnelles de la Banque, établies au fur et à mesure, à l'exemple de celles relatives au déplacement, ont été remplacées par un Cadre environnemental et social unique. Le Système de sauvegardes intégré de la BAfD est le fruit d'une démarche similaire.

Les syndicats ont été consultés tout au long du processus d'élaboration, notamment lors de réunions spécialement consacrées à la question de la main-d'œuvre. La version préliminaire de la sauvegarde relative aux travailleurs de la Banque mondiale, publiée

¹¹ Peter Bakvis, « Nouvelle sauvegarde sur les conditions de travail de la Banque africaine de développement ». Disponible à l'adresse : <https://www.equalltimes.org/nouvelle-sauvegarde-sur-les#.Xe9mCej7RPY>.

¹² <https://www.ituc-csi.org/les-normes-du-travail-dans-les>

en 2014 aux fins de consultation, a scandalisé de nombreux syndicats, car elle s'appliquait uniquement aux travailleurs directement embauchés et non aux sous-traitants. Un nombre considérable de travailleurs impliqués dans les projets financés par la Banque mondiale se trouvaient de facto exclus et la sauvegarde n'avait plus qu'une portée largement symbolique. Cette disposition a été supprimée par la suite.

Haïti : pression sur la SFI et adoption de la première convention collective dans une zone de traitement des exportations

Alors que la SFI élaborait sa politique de sauvegarde, Grupo M, un fabricant de vêtements et emprunteur de la SFI en Haïti, se trouvait au cœur d'un important litige avec ses salariés. Face aux violations des droits des travailleurs et des mauvaises conditions de travail, les syndicats du monde entier ont fait pression sur la SFI afin d'obliger Grupo M à respecter la liberté syndicale. La SFI a inséré une clause relative à la main-d'œuvre dans l'accord de prêt, mais Grupo M a refusé de reconnaître le syndicat des travailleurs et de négocier avec lui. Plusieurs centaines de salariés ayant participé à son organisation ont été congédiés en représailles, sans vraiment disposer de voie de recours juridique ou pratique en raison du contexte politique fragile et de l'emplacement de l'usine, située dans une zone de traitement des exportations.

Le syndicat local et les syndicats du monde entier ont uni leurs forces pour faire pression sur la SFI et mettre Grupo M face à ses responsabilités. Grupo M a fini par céder à la pression : il a réembauché les travailleurs en 2005 et accepté de négocier avec le syndicat, ce qui a donné lieu à la première convention collective dans une zone de traitement des exportations en Haïti. Cette affaire a mis en évidence la nécessité de sauvegardes du travail et l'utilité des exigences contraignantes pour remédier à l'irresponsabilité des entreprises.

En 2016, soit une décennie après l'adoption de la sauvegarde du travail de la SFI, l'organe directeur du Groupe de la Banque mondiale a approuvé le nouveau Cadre environnemental et social contenant une sauvegarde. La CSI et l'OIT ont fait part de leur déception, car les normes fondamentales du travail n'y sont pas mentionnées. Selon l'OIT, leur inclusion permettrait de fixer des attentes raisonnables quant au comportement des travailleurs et faciliterait la mise en œuvre des nouvelles sauvegardes de la Banque sur le

terrain. L'OIT a fait l'observation suivante :

l'objectif de « défendre les principes de la liberté syndicale et de la négociation collective » uniquement « de façon à être en conformité avec la législation nationale » porte atteinte aux principes universels auxquels ont adhéré les [187 États membres de l'OIT](#) et compromet l'utilité d'un tel objectif. La [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#) place tous les droits et principes sur un pied d'égalité, et tous sont applicables aux membres de l'OIT. Les États membres de l'OIT et de la Banque mondiale étant quasiment les mêmes, il est à craindre qu'ils aient des difficultés à faire appliquer ces principes et droits fondamentaux de manière cohérente. Aucun autre objectif de la Norme environnementale et sociale 2 n'est qualifié de cette façon¹³.

Malgré ces déconvenues, la CSI et l'OIT ont maintenu le dialogue avec la Banque mondiale quant à la mise en œuvre de la nouvelle norme. La Secrétaire générale de la CSI a [invité](#) la Banque mondiale à :

1) veiller à ce que son personnel bénéficie d'une formation adaptée sur les questions relatives à la main-d'œuvre ; 2) expliquer aux emprunteurs que la norme est obligatoire et leur indiquer les bonnes pratiques qu'ils doivent adopter en matière de main-d'œuvre pour la respecter ; 3) collaborer étroitement avec les organisations de travailleurs pouvant alerter la Banque en cas de violation. La consultation précoce des syndicats concernant les risques de non-conformité des projets est probablement la méthode la plus efficace pour prévenir les abus¹⁴.

Il aura fallu à la Banque encore deux années pour préparer la mise en œuvre et publier les notes d'orientation expliquant le contenu des nouvelles sauvegardes. Celles-ci ont été intégrées dans la procédure d'élaboration des projets à partir d'octobre 2018. Les projets antérieurs restent soumis aux anciennes dispositions.

Exigences relatives à la main-d'œuvre dans les projets de construction

La lutte pour la reconnaissance des normes fondamentales du travail par les BMD se joue également dans les dossiers d'appel d'offres des travaux de construction. En 1999, les syndicats ont formulé une première série de propositions en vue d'intégrer les normes fondamentales du travail dans le document type pour la passation des marchés de la Banque mondiale. Celui-ci est utilisé pour les travaux de construction faisant l'objet d'un appel d'offres dont la valeur excède 10 millions de dollars. Il s'applique

uniquement aux travaux de construction et non à l'achat de biens. En 2004, L'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) a présenté des propositions détaillées en vue d'intégrer les normes fondamentales du travail et les autres dispositifs de protection, tels que la santé et la sécurité, dans la passation des marchés. Ces propositions ont été en grande partie reprises dans le modèle d'appel d'offres inclus dans le document type pour la passation des marchés de 2007.

Pakistan : les travailleurs du bâtiment ont lutté pour leurs droits et leur sécurité durant la longue procédure d'examen de la Banque mondiale

Durant la procédure d'examen de la Banque mondiale, les difficultés survenues sur le site de construction de la centrale hydroélectrique de Tarbela, au Pakistan, ont mis en évidence la nécessité d'une sauvegarde du travail. Le sous-traitant chinois Sinohydro était l'entreprise principale chargée du projet d'agrandissement de Tarbela-IV. Le syndicat Awami, affilié à la Fédération pakistanaise des travailleurs du bâtiment et du bois, a été désigné comme agent de négociation collective en 2014, mais s'est heurté à des difficultés concernant plusieurs questions fondamentales, notamment les salaires, les conditions de travail, les retraites, la santé et la sécurité. Sinohydro a commencé à surveiller les activités du syndicat et à faire pression sur les travailleurs, dont huit ont été congédiés. Fin 2014, une grève a été évitée de justesse après la signature d'un accord portant notamment sur la réintégration des ouvriers congédiés et une hausse des salaires, y compris la rémunération des heures supplémentaires. Le syndicat a toutefois observé que ces accords n'étaient pas mis en pratique. En juillet 2016, six travailleurs ont trouvé la mort et 20 autres ont été blessés dans la chute d'un échafaudage. Le syndicat et la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois ont pointé du doigt la négligence de l'emprunteur et du sous-traitant et ont demandé à la Banque mondiale de se mobiliser davantage afin de garantir des normes minimales de sécurité. De surcroît, la hausse des salaires minima prévue en juillet 2016 a été repoussée au mois de février 2017. En mai, les travailleurs se sont mis en grève pour réclamer leur dû et demander la prise de mesures urgentes en matière de santé et de sécurité au travail.

¹³ Organisation internationale du Travail, « ILO Statement on the World Bank Environmental and Social Policy ». Disponible à l'adresse : https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_508328/lang-en/index.htm.

¹⁴ Sharan Burrow, « The World Bank's new labour safeguard ». Disponible à l'adresse : <https://www.equaltimes.org/the-world-bank-s-new-labour>.

Irak : recours aux sauvegardes du travail de la SFI pour défendre les droits syndicaux des ouvriers contractuels

Les syndicats se sont rendu compte que les sauvegardes du travail adoptées par les BMD – grâce aux campagnes menées par le mouvement syndical international – étaient particulièrement utiles dans les pays où le droit du travail est peu présent et respecté. Ainsi, la Norme de performance 2 (NP 2) de la SFI visant à rectifier les violations des droits des travailleurs a été judicieusement utilisée au Kurdistan irakien, après l’octroi en 2010 d’un financement de 150 millions de dollars à la multinationale de production de ciment Lafarge visant à développer ses infrastructures en Irak.

Le droit du travail irakien était particulièrement lacunaire et son application irrégulière dans les années chaotiques qui ont suivi l’invasion de l’Irak sous le commandement des États-Unis en 2003. Les conditions de travail et les renvois arbitraires, que les travailleurs jugeaient contraires au droit irakien mais qu’ils n’avaient pas réussi à résoudre promptement par l’intermédiaire du ministère du Travail, ont provoqué un différend avec Lafarge et des grèves dans les deux cimenteries de la société au Kurdistan.

Grâce à l’accord-cadre international conclu en 2005 entre Lafarge et deux fédérations syndicales internationales, le syndicat de la construction du Kurdistan irakien a fait reconnaître sa légitimité, après quoi les parties ont négocié des horaires de travail et une hausse des salaires, et résolu plusieurs questions liées à la santé et la sécurité. Toutefois, ces négociations n’ont rien changé pour les salariés des onze sous-traitants de Lafarge au Kurdistan irakien, soit plus de 40 % des 2 300 ouvriers du projet. La plupart n’ont eu droit à aucune période de repos ou de congé légalement prévue, à aucune couverture de sécurité sociale, ni même à un contrat écrit. Ils étaient traités comme des travailleurs journaliers alors que certains occupaient le même poste depuis cinq ans.

Dans un premier temps, la direction de Lafarge Irak s’est défendue de toute obligation quant aux droits et aux conditions de travail des ouvriers contractuels, mais ces derniers ont rejeté cette allégation de non-responsabilité. Le syndicat de la construction du Kurdistan s’est appuyé sur les conseils d’un spécialiste irakien du droit du travail connaissant bien les dispositions de la NP 2 de la SFI. Cette personne a rencontré la direction de Lafarge en 2011 et lui a rappelé que la sauvegarde de la SFI spécifiait clairement les obligations de la société vis-à-vis des employés de sous-traitants. Non seulement la sauvegarde s’appliquait aux travailleurs sous contrat, à l’exception des dispositions relatives à la suppression de postes, mais, en tant qu’emprunteur de la SFI, Lafarge était également tenu d’adopter des « politiques et des procédures de gestion et de suivi des performances des [sous-traitants] concernant les exigences » de la NP 2, notamment l’intégration de ces dernières dans les contrats négociés avec les sous-traitants.

À l’issue des négociations, la société a reconnu ses obligations vis-à-vis des employés des sous-traitants au titre de la NP 2 et, dans les mois qui ont suivi, elle a procédé à la mise en conformité de ses plus gros sous-traitants, qui employaient la majorité du millier d’ouvriers contractuels. La quasi-totalité des effectifs des sous-traitants était prête et disposée à rejoindre le syndicat, qui a par la suite négocié des accords afin que ceux-ci bénéficient des mêmes conditions de travail que les salariés directement engagés par Lafarge.

En recourant à la NP 2 en 2011 afin d’améliorer les conditions de travail des employés des sous-traitants de Lafarge, le syndicat du Kurdistan irakien a obtenu de bien meilleurs résultats que d’autres travailleurs en Irak, qui ont tenté à la même période de faire valoir leurs droits dans le cadre de projets financés par les divisions du secteur public de la Banque mondiale. Ces résultats divergents ont fait l’objet d’un [article de la CSI paru en 2013](#). Pendant plusieurs années, et jusqu’à ce qu’un nouveau cadre environnemental et social entre en vigueur en octobre 2018, la Banque mondiale a toléré que les violations des droits fondamentaux des travailleurs impliqués dans les projets qu’elle finançait soient traitées différemment selon la division de la Banque qui octroyait le financement.

Les BMD utilisent un modèle commun de contrat de travaux de construction, mis au point par les banques et la Fédération internationale des ingénieurs-conseils (FIDIC) et officiellement dénommé « Conditions

générales harmonisées des BMD pour les contrats de travaux de construction ». L’IBB a longuement négocié avec la FIDIC et les BMD afin d’y intégrer les normes fondamentales du travail. Des conditions générales

conformes aux normes fondamentales du travail ont été ajoutées lors de la révision de 2010. Ainsi, la question de la main-d'œuvre n'est plus une simple suggestion mais une norme. D'autres exigences portent sur l'hébergement, l'alimentation et le temps de travail. La Banque mondiale et les BMD régionales appliquent les conditions générales harmonisées dans le cadre des marchés de grands travaux de construction faisant l'objet d'un appel d'offres international. Le document type pour la passation des marchés de la Banque mondiale a été mis à jour afin de refléter les nouvelles conditions harmonisées des BMD.

Effets positifs des sauvegardes sur les travailleurs, les emprunteurs et les gouvernements

Les syndicats exigent la mise en place de sauvegardes du travail afin de favoriser l'application des normes fondamentales du travail et du socle universel de protection sociale. Aujourd'hui, ces sauvegardes constituent un nouveau moyen de promotion de la mise en œuvre des normes fondamentales du travail dans les secteurs public et privé, et de reconnaissance des BMD qui s'acquittent de leurs obligations et contribuent au développement en soutenant le travail décent.

En dépit d'une mise en œuvre imparfaite et de lacunes dans le texte, l'examen systématique des questions liées à la main-d'œuvre dans le cadre des projets et le suivi du comportement des emprunteurs ont bénéficié à des milliers de travailleurs et incité de nombreux organismes publics et entreprises à améliorer leurs relations avec leurs employés.

La mise en œuvre efficace des sauvegardes relatives à la main-d'œuvre peut servir d'exemple et inciter d'autres organisations à adopter un comportement responsable, en particulier dans les pays où les droits des travailleurs sont régulièrement bafoués. Dans ces contextes, ou dans les secteurs où la syndicalisation est difficile, les sauvegardes sont l'occasion pour les travailleurs de créer des syndicats et de revendiquer leurs droits. Quant aux emprunteurs qui adoptent un comportement responsable, ils gagnent en compétitivité car ils s'appuient sur une main-d'œuvre plus productive, plus compétente et plus stable.

La création des sauvegardes du travail au sein des BMD a conduit d'autres institutions financières à les imiter. Plusieurs institutions bilatérales de financement du développement, telles que la Commonwealth Development Corporation, la branche du ministère du Développement international du Royaume-Uni chargée d'octroyer des prêts au secteur privé, ont adopté les Normes de performance de la SFI. En outre, les 96 institutions financières et investisseurs privés signataires des Principes de l'Équateur ont accepté d'appliquer les Normes de performance de la SFI dans l'évaluation des projets d'investissement menés dans les pays en développement. Toutefois, en dépit de l'utilisation de normes communes, ils sont loin d'atteindre les progrès accomplis au sein de la SFI en ce qui concerne l'application volontaire des sauvegardes. Afin de marquer une véritable avancée, ils doivent donner aux normes un caractère contraignant, évaluer les questions relatives à la main-d'œuvre au même titre que les questions environnementales et sociales, assurer le suivi de la conformité et mettre en place des dispositifs de réclamation.

Les sauvegardes du travail

La section ci-après offre une vue d'ensemble de plusieurs sauvegardes et des exigences associées :

- [Sauvegarde opérationnelle 5 \(SO5\) de la BAfD](#)
- [Exigence de performance 2 \(EP 2\) de la BERD](#)
- [Norme environnementale et sociale 8 de la BEI](#)
- [Norme de performance 2 \(NP 2\) de la SFI](#)
- [Norme environnementale et sociale 2 \(NES n° 2\) de la Banque mondiale](#)

La sauvegarde relative à la main-d'œuvre adoptée par la SFI en 2006 et révisée en 2012 a servi de modèle aux sauvegardes des autres BMD. Les extraits sont fournis à titre d'exemple. Si vous montez un projet ou si vous décidez de solliciter une BMD en particulier, nous vous invitons à consulter la sauvegarde concernée afin de déterminer exactement les exigences applicables.

Les engagements de la BAsD sont décrits dans la section suivante. IDB Invest, la branche de la BIAD chargée des prêts au secteur privé, applique les sauvegardes de la SFI.

Les [exigences](#) de l'AfIB relatives à la main-d'œuvre sont beaucoup plus vagues et lacunaires. Les sauvegardes de la [Nouvelle banque de développement](#) sont encore plus sommaires, mais exigent toutefois de se conformer aux « conventions de l'Organisation internationale du Travail telles qu'appliquables par le pays ».

Contenu des sauvegardes

Objectifs énoncés

Les sauvegardes des conditions de travail débutent par une déclaration d'intention générale et la liste des obligations des emprunteurs. La BAfD s'efforce d'« assurer l'alignement des prescriptions de la Banque avec les normes fondamentales du travail de l'OIT et de la Convention internationale des droits de l'enfant (UNICEF), quand les lois nationales ne fournissent pas une protection équivalente » et de « promouvoir la conformité aux prescriptions légales nationales et fournir une diligence prescriptive additionnelle lorsque les lois nationales sont muettes ou incompatibles » avec la sauvegarde.

Pour la BERD, les projets doivent au minimum respecter : i) les législations nationales relatives à la main-d'œuvre, à l'emploi et à la sécurité sociale ; ii) les normes et les

principes fondamentaux contenus dans les principales conventions de l'OIT et iii) la présente [sauvegarde]. La BERD reconnaît que « de saines relations entre l'équipe dirigeante et les travailleurs fondées sur le respect des droits de ces derniers, dont la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, représentent des facteurs essentiels de pérennité pour l'entreprise ». Les objectifs de l'EP 2 sont « le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs » en conformité avec les priorités en matière de travail décent.

Enfin, la Banque mondiale note que l'emprunteur peut « renforcer les bénéfices du développement d'un projet en traitant les travailleurs de manière équitable et en garantissant des conditions de travail sûres et saines ». Bien que la Banque emploie la même terminologie que les autres BMD, la non-mention de l'OIT fait craindre des niveaux de protection en deçà des exigences des normes internationales.

Champs d'application

Globalement, les sauvegardes relatives à la main-d'œuvre s'appliquent à tous les effectifs d'un projet, qu'ils soient employés directement par l'emprunteur ou par un sous-traitant. La Banque mondiale stipule clairement que la NES n° 2 « s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants ». La SFI, la BERD et la BAfD exigent que les migrants bénéficient des mêmes modalités d'emploi et conditions de travail que les non-migrants occupant un poste similaire. Les travailleurs employés dans la chaîne d'approvisionnement immédiate des projets bénéficient d'une protection limitée.

Selon les termes de la NES n° 2 de la Banque mondiale, les « agents de l'État [qui] travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, [...] restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet ». Ils bénéficient en plus des protections de ladite norme en matière de sécurité au travail, de travail des enfants et de travail forcé.

La Banque mondiale a introduit la catégorie – potentiellement risquée – des « travailleurs communautaires » lorsque « la main-d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés

dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit ».

La Banque précise que toutes les dispositions de la NES n° 2 ne sont pas nécessairement pertinentes dans ces cas. L'emprunteur doit évaluer au cas par cas les clauses relatives aux conditions de travail et à la santé et la sécurité au travail et « déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires de travail ». Le travail doit être réalisé volontairement et faire l'objet d'un contrat individuel ou communautaire, et des mesures doivent être prises pour empêcher le travail des enfants ou le travail forcé. Les travailleurs des communautés pauvres risquent toutefois d'être privés des protections de base, compte tenu des exigences moins strictes et de la possibilité de travail non rémunéré.

Modalités d'emploi et conditions de travail

Un aspect élémentaire, mais déterminant, des sauvegardes est l'obligation pour l'emprunteur d'informer les travailleurs d'un projet des modalités d'emploi. Selon la SFI, « le client fournit aux travailleurs des informations, étayées par des documents, claires et faciles à comprendre sur leurs droits en vertu du droit national du travail et de l'emploi et de toute convention collective applicable, y compris sur leurs droits en matière d'horaire de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et de prestations sociales au début de la relation de travail et lorsqu'un changement important survient ».

La SFI privilégie la conformité et la cohérence avec les conventions collectives, précisant que « si le client a conclu une convention collective avec une organisation de représentation des travailleurs, cette convention sera respectée. En l'absence de conventions de cette nature ou si celles-ci ne traitent pas des conditions de travail et modalités d'emploi, le client fournira des conditions d'emploi et de travail raisonnables ». Par « raisonnables », on entend des conditions et modalités fondées sur les normes et les conventions collectives en vigueur dans le secteur d'activité ou la région, les décisions de justice et le droit national.

L'emprunteur est également tenu de prendre des dispositions adéquates concernant les jours de repos et les congés, notamment les congés maladie et les congés parentaux. Quelle que soit la sauvegarde, il doit verser les prestations de sécurité sociale et les contributions à la caisse de retraite avant la date de cessation d'emploi et fournir aux travailleurs des informations étayées par des documents. Cela évite qu'en cas de licenciement, les travailleurs soient privés de leur droit à l'allocation

chômage ou à d'autres prestations à cause du non-paiement des cotisations par l'employeur.

Lorsque des hébergements sont fournis aux travailleurs (sur les sites de construction isolés, par exemple), ils doivent être de bonne qualité, être attribués de façon non discriminatoire et ne pas entraver la liberté de mouvement. Cet élément est important, compte tenu du pourcentage élevé du financement du développement affecté à la construction d'infrastructures.

Non-discrimination et égalité des chances

Faisant écho aux normes du travail internationales, les sauvegardes proscrivent les « décisions [prises] sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste à pourvoir ». Ces dispositions s'appliquent au recrutement, au licenciement, à la promotion, à la formation, aux mesures disciplinaires, à la rémunération, aux conditions de travail et aux modalités d'emploi.

La BERD fournit plusieurs exemples de caractéristiques personnelles : le sexe, la race, la nationalité, la sensibilité politique, l'adhésion à un syndicat, l'origine ethnique, sociale ou autochtone, la religion ou les croyances, le statut marital ou familial, un handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle. La SFI enjoint à l'emprunteur de « [prendre] des mesures pour prévenir le harcèlement et faire face à celui-ci, l'intimidation et/ou l'exploitation, en particulier des femmes ».

Exceptionnellement, les principes de non-discrimination ne s'appliquent pas aux programmes préférentiels, par exemple qui visent à favoriser le recrutement de la main-d'œuvre locale ou de travailleurs issus de groupes faisant traditionnellement l'objet d'une discrimination.

La SFI et la BAfD ont pris des dispositions dans les cas où le droit national est discriminatoire. Dans ses Sauvegardes opérationnelles, la BAfD indique que : « Lorsque les lois nationales sont muettes sur la non-discrimination dans l'emploi, l'emprunteur ou le client devra satisfaire aux conditions de cette SO. Dans les cas où la législation nationale est incompatible avec cette SO, les emprunteurs ou les clients devront s'efforcer de mener leurs opérations conformément à cette SO ou aux normes de l'OIT, sans contrevenir aux lois en vigueur. »

Travail des enfants et travail forcé

Les sauvegardes condamnent unanimement le travail des enfants et le travail forcé.

La BAfD exige que l'emprunteur « [n'emploie] pas des enfants de manière qui soit économiquement abusive, ou susceptible d'être dangereuse ou d'interférer avec

l'éducation de l'enfant, ou de nuire à la santé ou au développement physique, mental, spirituel, moral ou social de l'enfant, tel que stipulé par la législation nationale et cela en vertu des articles C138 et C182 de la Convention de l'OIT. Tous les travaux sont assujettis à une évaluation appropriée des risques, ainsi qu'à un suivi régulier de la santé, des conditions de travail et des heures de travail. »

S'agissant du travail forcé, la SFI précise que : « Le client n'aura pas recours au travail forcé, qui est défini comme étant tout travail ou service qui n'est pas exécuté volontairement, mais extorqué à une personne par la menace d'application de la force ou d'une pénalité. Cette définition couvre toutes sortes de travail involontaire ou obligatoire tel que le travail gratuit en remboursement de dettes, la servitude pour dettes ou des arrangements de travail analogues. Le client n'emploiera pas en toute connaissance de cause des travailleurs victimes de la traite de personnes. »

Organisations de travailleurs

Contrairement au travail des enfants et au travail forcé, les questions de la liberté syndicale et de la négociation collective restent soumises au droit national. La section complète de la norme de la SFI relative aux organisations de travailleurs se présente ainsi :

13. « Dans les pays où le droit national reconnaît le droit des travailleurs à constituer et à adhérer à des organisations de travailleurs de leur choix sans interférence et à négocier collectivement, le client se conformera au droit national. Lorsque le droit national impose des restrictions importantes en matière de représentation des travailleurs, le client permettra aux travailleurs de recourir à d'autres moyens d'expression de leurs griefs et protégera leurs droits en matière de conditions de travail et modalités d'emploi. Le client ne doit pas tenter d'influencer indûment ces moyens ou de les contrôler. »

14. « Dans l'un ou l'autre cas décrit au paragraphe 13 de la présente Norme de performance et si le droit national est silencieux sur ce point, le client ne dissuadera pas les travailleurs de constituer aux organisations de leur choix ou d'y adhérer ni de négocier collectivement, et n'effectuera aucune discrimination ni aucune représailles à l'encontre des travailleurs qui participent ou envisagent de participer à de telles organisations et qui négocient collectivement. Le client collaborera avec de tels représentants des travailleurs et de telles organisations de travailleurs et leur fournira en temps opportun l'information dont ils ont besoin pour négocier efficacement. Les organisations de travailleurs sont censées représenter équitablement les travailleurs constituant la main-d'œuvre. »

La BERD ajoute que « le client ne dissuade pas les travailleurs d'élire des représentants, ni de constituer ou d'adhérer à une organisation de leur choix, ou de négocier collectivement », conformément à la législation nationale.

Les syndicats et les travailleurs peuvent s'appuyer sur ces prescriptions et sur les sauvegardes des autres institutions pour revendiquer et défendre leurs droits. Dans les pays où la pression antisindicaliste des employeurs est répandue, les sauvegardes ne suffisent pas toujours à freiner les tentatives de surveillance, de harcèlement et de représailles. Elles permettent néanmoins aux travailleurs de se défendre et d'exercer une pression économique sur leur employeur afin de le dissuader d'adopter ce type de comportement.

En ce qui concerne les négociations collectives, les sauvegardes permettent d'exiger de manière explicite la communication d'informations appropriées (données financières, etc.) durant la procédure de négociation.

Le recours à d'autres dispositifs, tels que les comités d'entreprise, a été très peu expérimenté.

Suppression de postes

La SFI et la BERD prévoient des protections contre la suppression de postes, y compris les licenciements collectifs en cas de difficultés économiques de l'employeur ou de restructuration de l'entreprise. L'emprunteur doit commencer par étudier d'autres solutions que la suppression de postes. Si aucune autre solution n'est trouvée, il doit élaborer et mettre en œuvre un plan de licenciement pour atténuer les conséquences sur les travailleurs, consulter ces derniers quant à sa mise en œuvre, et se conformer aux dispositions des conventions collectives. La procédure de licenciement doit être exempte de discrimination.

Toutefois, les dispositions de protection de la SFI et de la BERD en matière de suppression de postes excluent les employés des sous-traitants et des autres tiers. Dans la révision de l'EP 2 de 2019, la BERD ajoute que l'emprunteur doit évaluer les risques associés au recrutement, à l'embauche et au renvoi par des tiers de travailleurs liés à un projet, et mettre en place des politiques et des procédures appropriées de gestion et de suivi des performances des tiers employant de la main-d'œuvre dans le cadre du projet et de leur conformité à ladite sauvegarde.

La Banque mondiale, qui ne consacre aucune section particulière à la suppression de postes, traite la question du licenciement dans la section sur les modalités d'emploi.

Santé et sécurité au travail

S'agissant de la sécurité des travailleurs, les institutions s'appuient généralement sur d'autres ressources, telles que les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales (Directives ESS) et les bonnes pratiques internationales, de sorte à englober le large éventail de risques pouvant survenir dans les différents secteurs d'activité¹⁵.

Pour la SFI, l'emprunteur doit traiter les risques « d'une manière conforme » avec les Directives ESS et les autres bonnes pratiques internationales du secteur d'activité du projet. Pour la Banque mondiale, il doit appliquer « au minimum » les dispositions pertinentes des Directives ESS. Pour la BERD, il doit suivre le droit européen en matière de santé et de sécurité au travail, un point non négligeable quand on sait que plusieurs pays emprunteurs de la BERD ne sont pas membres de l'Union européenne.

Les exigences de la Banque mondiale sont les suivantes :

- a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- b) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ;
- f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

En cas de blessure, les compensations doivent être évaluées en fonction du salaire, de l'âge du travailleur, des personnes à charge et de la gravité du préjudice subi. Toutes les sauvegardes exigent la fourniture d'un équipement de protection individuelle aux travailleurs en ayant besoin. Il est sous-entendu que celui-ci doit être distribué gratuitement, sauf dans le cas de la Banque mondiale et de la BERD, qui mentionnent explicitement sa gratuité.

Afin de prévenir les pires accidents, la Banque mondiale indique que les travailleurs peuvent « se retirer de [...] situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé [et] ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour

remédier », ajoutant qu'ils « ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations ». La BERD prévoit une disposition analogue, demandant au client d'inciter les travailleurs à interrompre leur activité lorsque la situation de travail présente un danger imminent et à signaler tout acte et condition pouvant mener à une situation d'insécurité sur le lieu de travail. La SFI et la BAfD ne prévoient pas de telles dispositions.

La Banque mondiale exige que toutes les entités d'un même projet collaborent sur les questions de santé et de sécurité au travail, et que des examens des performances en la matière soient menés à intervalle régulier. Ce point est particulièrement important dans le cas des grands projets d'infrastructures impliquant de nombreux sous-traitants.

Les critères de la BERD en matière de santé et de sécurité sont présentés séparément dans l'EP 4 : Santé et sécurité. La BAsD prévoit des clauses similaires en matière de santé et de sécurité au travail dans ses [Exigences en matière de sauvegarde 1: Environnement](#).

Mécanismes de réclamation

Les mécanismes de réclamation sont devenus un volet prioritaire des sauvegardes du travail et constituent l'une des premières bonnes pratiques que l'emprunteur peut adopter après l'obtention d'un financement. Fait important, ces mécanismes n'ont pas vocation à se substituer ni à restreindre l'accès aux syndicats, aux conventions collectives et aux autres voies, telles que le recours en justice et l'arbitrage.

La BERD note que :

« Le client met à la disposition des travailleurs (et de leurs organisations, le cas échéant) un mécanisme de réclamation leur permettant de faire valoir leurs préoccupations raisonnables concernant le lieu de travail. Le client informe les travailleurs de l'existence de ce mécanisme au moment de l'embauche et le rend facilement accessible à tous. Le mécanisme doit faire intervenir le niveau hiérarchique approprié et répondre rapidement aux préoccupations par un processus compréhensible et transparent qui prévoit un retour d'informations aux intéressés, sans représailles. Ce mécanisme doit aussi permettre de formuler [et de traiter] des plaintes confidentielles et [celles nécessitant des mesures de protection spéciales, telles que les signalements d'actes de violence sexiste]. »

¹⁵ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/d4260b19-30f2-466d-9c7e-86ac0ece7e89/010_General%2BGuidelines.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-d4260b19-30f2-466d-9c7e-86ac0ece7e89-jkD2Am7

Sous-traitants et parties tierces

Les critères des sauvegardes s'appliquent dans leur quasi-totalité aux travailleurs de projet employés par un sous-traitant ou une autre partie tierce. Pour la SFI et la Banque mondiale, les sauvegardes s'appliquent aux sous-traitants effectuant des tâches « directement liées » au projet ou à l'entreprise. La SFI définit celles-ci comme « les processus de production et/ou de service qui sont essentiels pour une activité opérationnelle précise sans lesquels l'activité n'aurait pas pu se poursuivre ». Les syndicats considèrent que cela englobe les services tels que la restauration et la sécurité.

La principale différence réside dans le fait que la supervision de la conformité revient essentiellement à l'emprunteur, plutôt qu'à la BMD. L'emprunteur doit évaluer les sous-traitants potentiels et déployer des efforts raisonnables afin de déterminer si leur capacité et leurs antécédents indiquent qu'ils se conformeront aux prescriptions des sauvegardes. Il doit également mettre en place des procédures de suivi des sous-traitants et intégrer la mise en œuvre des sauvegardes dans les accords commerciaux conclus avec ces derniers. En outre, les emprunteurs auprès de la Banque mondiale doivent instaurer des « mécanismes de recours en cas de non-conformité » au cas où un sous-traitant enfreindrait les dispositions. La BAfD, la Banque mondiale et la BERD exigent que l'emprunteur impose systématiquement la conformité avec les sauvegardes dans les contrats conclus avec les sous-traitants.

Chaînes d'approvisionnement

Les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement du projet bénéficient du plus faible niveau de protection. Les exigences ne s'appliquent en effet qu'aux travailleurs de la chaîne d'approvisionnement primaire. Pour la SFI, « les fournisseurs primaires sont ces premiers fournisseurs qui fournissent des biens ou matériaux qui sont essentiels aux principales fonctions commerciales ».

Les protections qui s'appliquent aux travailleurs des chaînes d'approvisionnement se limitent au travail forcé, au travail des enfants et aux problèmes sérieux en matière de santé et de sécurité au travail. L'emprunteur a pour principale obligation de détecter les risques associés à la chaîne d'approvisionnement dans ces domaines et de prendre des mesures adaptées au niveau de risque. Pour la Banque mondiale, si un cas de travail forcé ou de travail des enfants est détecté, « l'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier ». Lorsqu'il existe un risque sérieux en matière de santé et de sécurité, « l'Emprunteur exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces

procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité. »

L'emprunteur doit changer de sous-traitant si ce dernier commet des violations répétées, avec toutefois une réserve. Pour la SFI, « la capacité du client à faire pleinement face à ces risques sera fonction du niveau de contrôle sur la gestion ou d'influence exercé par le client sur ses fournisseurs primaires. En l'absence de moyens de recours, le client réoriente au fil du temps la chaîne d'approvisionnement primaire du projet vers des fournisseurs pouvant établir qu'ils se conforment à la présente Norme de performance ».

Les sous-traitants ne sont pas soumis à l'obligation de contrôle préalable et de suivi de la chaîne d'approvisionnement.

Orientations et bonnes pratiques

La SFI et la Banque mondiale ont publié des notes d'orientation spécifiant leurs attentes envers les emprunteurs et le personnel en ce qui concerne les sauvegardes. Les normes fondamentales du travail, non mentionnées dans la sauvegarde de la Banque mondiale, sont citées et répertoriées à la première page de la note d'orientation connexe.

Les sauvegardes ayant force exécutoire, les BMD ont jugé plus prudent de ne pas les surcharger de détails risquant de gêner leur application. Les notes d'orientation proposent des commentaires, des interprétations et des exemples plus fournis. Elles décrivent aussi bien les bonnes pratiques visant à améliorer les conditions de travail et les relations avec les travailleurs, que les mauvaises pratiques ne faisant pas l'objet d'une interdiction explicite dans la sauvegarde. Ainsi, dans sa note d'orientation, la SFI décrit la bonne pratique consistant à permettre aux représentants syndicaux d'accéder au site d'activité et de se réunir dans un lieu approprié en dehors des heures de travail.

Dans leur note d'orientation, la SFI et la Banque mondiale déconseillent vivement à l'emprunteur de recourir à des relations de travail déguisées. Ce point n'est pas explicitement abordé dans les sauvegardes. La Banque mondiale précise dans sa note que « [l]es Emprunteurs ne doivent pas s'engager dans une relation de travail déguisée, telle que des arrangements contractuels ou autre, qui dissimule le statut juridique réel de la relation d'emploi ou des arrangements contractuels ». Les deux documents examinent également les critères permettant de déterminer l'existence d'une relation de travail, selon les termes de la Recommandation n° 198 de l'OIT¹⁶.

Afin de perfectionner la mise en œuvre de sa sauvegarde, la SFI a publié une série de « cahiers pratiques » portant sur des thèmes spécifiques, tels que la non-discrimination, la suppression de postes, et le travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement. La SFI et la BERD ont également publié une note d'orientation conjointe sur l'[hébergement des travailleurs](#)¹⁷. De son côté, la Banque mondiale, qui n'avait pas réussi à empêcher la survenue d'abus durant le projet de développement du secteur des transports en Ouganda, a diffusé une note de bonnes pratiques visant à lutter contre les [violences sexistes](#). Les syndicats trouveront dans ces notes des outils utiles pour inciter les employeurs à améliorer leur comportement (annexe 1).

Le personnel de la BMD et de l'emprunteur peut avoir une connaissance limitée des questions relatives à la main-d'œuvre en général, et des prescriptions des sauvegardes en particulier. Les notes d'orientation et les ressources connexes peuvent être utiles pour revendiquer des conditions de travail équitables, la mise en œuvre des sauvegardes, et le respect des droits des travailleurs. Les syndicats doivent toujours établir clairement les cas de violation des sauvegardes et peuvent s'appuyer sur les notes d'orientation pour illustrer et étayer une plainte.

Procédures de la BAsD relatives aux normes fondamentales du travail

Les sauvegardes environnementales et sociales de la BAsD couvrent uniquement la santé et la sécurité. Dans sa [Stratégie de protection sociale](#) (2001), la Banque s'est engagée à se conformer aux normes fondamentales du travail. Le texte de cette stratégie, toujours en vigueur, dispose comme suit :

a) Dans l'élaboration et la formulation de ses prêts, la Banque se conformera aux normes fondamentales du travail internationalement reconnues ;

b) La Banque prendra toutes les mesures nécessaires et appropriées afin que les prestataires, les sous-traitants et les consultants impliqués dans l'achat de biens et de services financé par la Banque respectent le droit du travail national (salaire minimum, conditions de travail sûres, cotisations à la caisse de sécurité sociale, etc.) et les normes fondamentales du travail ; et

c) Dans le cadre de l'examen régulier des prêts, la Banque veillera à se conformer aux points i) et ii).

Dans son [Plan opérationnel de protection sociale pour la période 2014-2020](#), la BAsD réaffirme qu'elle appliquera les normes fondamentales du travail internationalement reconnues dans le cadre de ses prêts. Cependant, il n'existe aucun indicateur permettant d'observer les progrès ni la conformité. Sur la question des infrastructures, le Plan apporte les précisions suivantes :

La BAsD veillera à ce que ses opérations de prêt dans des projets d'infrastructures (et dans d'autres secteurs) soient conformes aux normes fondamentales du travail. Les effets potentiels du projet sur les travailleurs seront déterminés et évalués au début du cycle de projet. En outre, des plans de prévention, de minimisation ou d'atténuation des effets potentiellement négatifs seront élaborés et mis en œuvre. La Banque s'appuiera sur les clauses contractuelles relatives aux grands travaux (Fédération internationale des ingénieurs-conseils, FIDIC) et aux usines (Association japonaise pour le progrès de l'ingénierie, ENAA), qui exigent la conformité des sous-traitants¹⁸.

Dans sa Stratégie 2030, la BAsD réitère cet engagement et indique qu'elle contribuera à améliorer l'environnement de travail en favorisant l'application des normes fondamentales du travail.

Le Guide des activités de la BAsD examine les questions relatives à la main-d'œuvre durant la préparation des projets et évoque spécifiquement la possibilité d'un plan de licenciement. De ce fait, les normes et questions relatives à la main-d'œuvre peuvent faire l'objet de plusieurs documents de projet, notamment une analyse préliminaire de la pauvreté et des questions sociales,

¹⁶ SFI, *Note d'orientation 2 – Main d'œuvre et conditions de travail*. Disponible à l'adresse : https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/794b6fb0-182d-4c15-8c83-bddc-b2a767b5/GN2_French_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjNDZ (Anglais | Espagnol)

Banque mondiale, *Note d'orientation à l'intention des emprunteurs, Cadre environnemental et social pour les opérations de FPI, NES no 2 : Emploi et conditions de travail*. Disponible à l'adresse : <http://documents.worldbank.org/curated/en/46929154845365686/ESF-Guidance-Note-2-Labor-and-Working-Conditions-French.pdf>.

Espagnol : <http://documents.worldbank.org/curated/en/496901548346048038/ESF-Guidance-Note-2-Labor-and-Working-Conditions-Spanish.pdf>

Anglais : <http://documents.worldbank.org/curated/en/149761530216793411/ESF-Guidance-Note-2-Labor-and-Working-Conditions-English.pdf>

¹⁷ *Workers' accommodation: processes and standards – a guidance note by IFC and the EBRD*. Disponible à l'adresse : <http://documents.worldbank.org/curated/en/604561468170043490/Workers-accommodation-processes-and-standards-a-guidance-note-by-IFC-and-the-EBRD>.

¹⁸ BAsD, *Social Protection Operational Plan, 2014-2020, 2013*. Disponible à l'adresse : <https://www.adb.org/documents/social-protection-operational-plan-2014-2020>.

un résumé stratégique des interventions de réduction de la pauvreté et de protection sociale, ou le rapport et la recommandation du président. Cependant, la nature ponctuelle de cette approche signifie que les questions relatives à la main-d'œuvre sont souvent insuffisamment traitées.

Cofinancement entre banques multilatérales de développement

Certains projets sont financés par plusieurs BMD. Afin d'éviter les écueils, tels que les attentes divergentes ou les redondances, les BMD s'entendent généralement sur l'application des sauvegardes, soit au cas par cas, soit en établissant des protocoles d'accord dont les dispositions s'appliquent à tous les projets cofinancés. Lorsque des différences importantes existent entre les sauvegardes, et afin d'éviter tout laxisme, les syndicats demandent que les protections les plus élevées soient appliquées aux projets cofinancés.

La Banque mondiale et la BERD indiquent que, lorsqu'un projet est financé par plusieurs institutions de développement, celles-ci doivent adopter une approche commune et pour le moins conforme avec les sauvegardes de la banque. De son côté, la SFI demande à son personnel de s'organiser avec les autres banques de développement afin d'éviter les doublons, mais n'impose pas l'adoption d'une approche commune. Les projets peuvent également être cofinancés par des investisseurs privés, qui sont moins susceptibles d'appliquer des normes contraignantes.

La Banque mondiale et l'AIIB ont signé un accord-cadre de cofinancement, qui désigne la Banque mondiale comme chef de file concernant l'application des sauvegardes environnementales et sociales dans la plupart des projets conjoints. À ce titre, les normes de la Banque mondiale s'appliquent et les modalités d'exécution sont les mêmes que dans le cadre d'un projet de financement individuel. L'AIIB applique également les sauvegardes d'autres institutions dans ses projets de cofinancement, si bien que les travailleurs sont mieux protégés que lorsqu'elle est le seul investisseur multilatéral.

Militer pour les travailleurs auprès des banques multilatérales de développement

Récolter des informations et contrôler les activités des banques

Les projets sont généralement rendus publics en amont d'un vote d'approbation de la part du Conseil d'administration. Pour les organisations syndicales, la meilleure stratégie consiste à faire connaître leurs préoccupations avant l'aval du conseil, car c'est alors qu'elles auront le plus de poids pour faire annuler ou remanier complètement un projet. Chaque mois, le bureau de la CSI et du groupement Global Unions à Washington publie des mises à jour sur les propositions de projets de la SFI et de la BERD en amont de l'approbation du Conseil d'administration. Pour recevoir ces rapports, veuillez vous adresser à washington@ituc-csi.org.

Les informations sur les projets potentiels de la Banque mondiale sont rendues publiques plus tôt que les propositions de projets de la SFI et de la BERD, qui sont généralement publiées dans leur intégralité 30 à 45 jours avant un vote du Conseil d'administration. Seuls les projets à haut risque sont rendus publics plus tôt. À l'inverse, la Banque mondiale publie des informations sur ses projets tout au long de leur préparation.

Toutes les BMD possèdent un site Internet public qui offre plus de précisions sur les projets, notamment le détail des passations des marchés avec les sous-traitants. Ces sites peuvent servir à consulter des documents relatifs aux projets, que ceux-ci soient à l'état de proposition, en cours ou achevés.

En cas de litige relatif à la main-d'œuvre, les organisations syndicales peuvent consulter la liste des projets en cours afin de vérifier si le projet en cause relève d'une BMD. Les projets en cours permettent aussi d'accéder à des informations sur les activités d'un secteur ou d'un pays donné. Par ailleurs, la documentation des banques de développement peut donner des informations sinon difficiles à obtenir sur un employeur, par exemple ses projets d'expansion, son immatriculation fiscale ou commerciale ainsi que ses activités internationales. Le bureau de la CSI et du groupement Global Unions à Washington peut aider à trouver et interpréter les informations ainsi disponibles.

Les sites des banques de développement destinés à la communication d'informations sont répertoriés à l'annexe 1.

Plaidoyer à long terme auprès des banques

Lorsqu'une BMD prête une somme substantielle à un pays ou un secteur, il peut être intéressant de prendre contact avec ses représentants nationaux. Si les BMD ont tendance à être sises dans un pays donateur, bien souvent, elles disposent aussi d'un représentant permanent dans les pays emprunteurs. En règle générale, ces bureaux ne sont pas étroitement impliqués dans des projets précis, mais ils peuvent établir les liens requis et contribuer à assurer des services de consultation lors de projets à venir.

Les bureaux de pays sont un point d'entrée utile pour les fédérations syndicales nationales. Pour les organisations syndicales sectorielles et les fédérations syndicales internationales, le bureau de pays n'est pas forcément assez impliqué ni informé des questions propres à un secteur donné. Si tel est le cas, il est plus judicieux d'entrer en relation avec le service pertinent au siège social de la BMD.

C'est à travers ces relations que les voix des travailleurs pourront être entendues tout au long du processus d'élaboration des projets, et pas uniquement une fois un projet entériné par les BMD, les gouvernements et les entreprises. Ces relations aident aussi à rappeler au plus grand nombre à quel point un travail décent et des normes de travail sont importants, au-delà du simple service chargé de superviser l'application des sauvegardes. Mettre le personnel des BMD chargé des investissements, des projets et celui des bureaux de pays au fait des enjeux syndicaux le rend plus susceptible de prendre au sérieux l'application des sauvegardes du travail, mais aussi de dialoguer avec les travailleurs afin de recenser les risques et de résoudre les problèmes.

Formuler les inquiétudes et signaler les violations directement à une banque multilatérale de développement

Les mesures de sauvegarde peuvent servir de levier pour plaider la cause des travailleurs auprès des employeurs qui dépendent de financements multilatéraux. Les organisations syndicales peuvent aussi en appeler aux BMD afin de remédier aux transgressions et de

recadrer les employeurs peu scrupuleux. Par exemple, lors de négociations, un syndicat de Lafarge en Iraq s'est appuyé principalement sur les sauvegardes du travail, en exigeant qu'elles soient respectées. C'est ainsi que les employés des sous-traitants ont acquis de meilleures conditions de travail et le respect de leurs droits syndicaux.

La stratégie la plus efficace reste de prendre contact en premier lieu avec l'équipe de la BMD chargée de superviser un projet, ou avec le service responsable de l'application des sauvegardes. Il s'agit le plus souvent du service des questions environnementales et sociales, ou d'une unité chargée des sauvegardes du travail. Le bureau de la CSI et du groupement Global Unions à Washington (washington@ituc-csi.org) peut vous aider à trouver les bonnes personnes à contacter. En cas de questions urgentes ou d'absence de réponses, il est possible de contacter l'équipe dirigeante de la BMD. La SFI et la BERD, à l'image de la Banque mondiale, ont mis en place des procédures de contact destinées aux organisations syndicales. Ces procédures sont décrites à la section suivante.

Il convient de rendre compte avec le plus de détails possible du non-respect des sauvegardes, en gage du sérieux de la plainte. Cela évitera également qu'un emprunteur ne cherche à déformer la situation. Il revient aux BMD de veiller à la bonne mise en œuvre des sauvegardes, mais bien souvent, le suivi se résume à une autoévaluation réalisée par l'emprunteur. Les organisations syndicales doivent donc communiquer directement ces informations à la BMD concernée, sans partir du principe que son personnel comprend clairement les conditions de travail ou le comportement d'un emprunteur.

Au moment d'exprimer des préoccupations, il est important de préciser quelles dispositions des sauvegardes n'ont pas été respectées, et de quelle manière. Les organisations syndicales peuvent aussi faire référence à des notes d'orientation, des notes de bonnes pratiques et des directives pertinentes en matière de la santé et de sécurité afin d'expliquer au mieux le problème et ses solutions. En règle générale, le personnel de la BMD contactera l'entreprise visée par la plainte afin d'obtenir d'autres renseignements. Cette étape peut précéder ou suivre une discussion avec l'organisation syndicale plaignante. Dans certains cas, le personnel de la BMD confirmera la légitimité de la plainte et dressera une feuille de route pour corriger la situation, par exemple en révisant le plan d'action environnemental et social.

Aux premiers stades de la discussion ou lors du dialogue avec la BMD, il est utile de préciser clairement les mesures à prendre pour réparer les préjudices infligés ou éviter les problèmes. Suggérer des actions correctives et insister pour qu'elles soient prises en

concertation avec les organisations syndicales permet d'éviter que le personnel de la BMD et l'emprunteur ne décident unilatéralement d'une ligne de conduite inadaptée.

Les BMD peuvent jouer de puissants leviers financiers pour convaincre les emprunteurs de changer de cap, et elles disposent de recours juridiques pour retenir les fonds en cas d'inertie. Les organisations syndicales doivent le rappeler fermement aux BMD, même si celles-ci prétendent ne pas être en mesure d'agir.

En cas de plainte syndicale, l'issue la plus efficace consiste à faire intervenir la BMD auprès du client afin de résoudre les problèmes et d'entamer le dialogue avec le syndicat. Le personnel de la banque doit connaître l'efficacité de cette méthode et savoir à quel point il est crucial de réagir promptement.

En cas de plainte, le personnel de la banque a souvent tendance à demander un audit. Tout un secteur de l'audit social s'est créé autour de la responsabilité sociale des entreprises sur la base du volontariat. La plupart des auditeurs se discréditent de par leur dépendance aux entreprises qui font appel à leurs services. D'autres auditeurs ont beau être compétents en matière de questions environnementales et sociales, ils ont des lacunes concernant les normes internationales du travail. Ces facteurs mènent parfois à des audits qui négligent totalement le point de vue des travailleurs. Même lorsqu'un auditeur émet des recommandations raisonnables, il arrive que les résultats de l'audit ne soient pas communiqués à l'organisation syndicale plaignante. Cela entrave l'application des recommandations et permet à la BMD et à l'emprunteur d'interpréter les résultats à leur guise. Les organisations syndicales ont tout intérêt à suggérer d'autres solutions ou à exiger des critères plus rigoureux lors du choix de l'auditeur. En guise d'alternative à l'audit, il est possible de procéder à une mission d'enquête conjointe impliquant la banque, des experts du travail indépendants et des organes syndicaux internationaux. Cette approche évite de faire appel au secteur de l'audit, dont la crédibilité est mise à mal, et met un terme à la sous-traitance des responsabilités de supervision de la BMD.

Dans les cas où la BMD procède à un vote du Conseil d'administration sans tenir compte des réserves sérieuses et des données factuelles présentées par une organisation syndicale, il est possible d'en appeler aux administrateurs qui siègent au Conseil. D'un point de vue pratique, il est utile de cibler les directeurs qui représentent les pays donateurs et jouissant d'une part importante des voix.

Des ouvriers obtiennent gain de cause dans un port polonais grâce à une campagne complète et un dialogue avec la BERD

La BERD a octroyé 31 millions d'euros au développement du terminal à conteneurs du port en eaux profondes de Gdańsk, en Pologne. Cette expansion prévoyait d'ajouter un millier de salariés aux 500 déjà employés. Le terminal à conteneurs existant était déjà sous le coup de plusieurs conflits relatifs à la main-d'œuvre, notamment pour des heures supplémentaires et jours fériés impayés, le recours à des contrats temporaires, des risques de santé et de sécurité au travail et l'absence de valorisation des tâches dangereuses. L'entreprise DCT Gdańsk faisait pression sur les travailleurs afin de les dissuader d'adhérer à une organisation syndicale. Lors de négociations collectives, l'entreprise a négocié de mauvaise foi avec le syndicat des dockers affilié à Solidarność.

La situation a empiré en 2015 avec le licenciement d'un dirigeant syndical. Les travailleurs ont protesté contre ce licenciement, et en repréailles, l'entreprise a interdit aux délégués syndicaux d'accéder au site. La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) a aidé les travailleurs en montant une campagne complète visant à exhorter l'entreprise à revoir son comportement et à négocier une convention collective. Ces problèmes ont été médiatisés et portés à la connaissance de la BERD, mais aussi d'autres investisseurs et d'entreprises de transport utilisant le terminal. Macquarie, un gestionnaire d'actifs australien, dirigeait un fonds d'investissement qui contrôlait l'entreprise. Trois fonds de pension australiens comptaient au nombre des investisseurs. Des pétitions destinées à ces investisseurs et aux clients, ainsi que des actions de solidarité dans d'autres pays, sont venues compléter cette campagne sur tous les fronts.

La BERD n'a cessé de communiquer avec l'entreprise et l'ITF au sujet de ce conflit social. L'entreprise a accepté un processus de médiation à l'initiative du ministère polonais du Travail et des Politiques sociales, processus qui a contribué à l'ouverture du dialogue. Une convention collective a finalement été signée en 2016. La médiation a résolu bon nombre des problèmes des travailleurs, et garanti que les nouveaux employés seraient traités de façon équitable une fois les travaux achevés.

Le cas de Gdańsk illustre en quoi intervenir auprès des BMD peut être fructueux et faire rentrer les employeurs récalcitrants dans le rang à l'aide de différents points de pression. Ce sont les financements, issus aussi bien de sources privées que multilatérales, qui ont servi de pivot de l'intervention et ont permis d'améliorer les conditions de travail des dockers de Gdańsk. Cette situation rappelle aussi à quel point les banques de développement doivent prendre l'initiative de consulter les organisations syndicales et les travailleurs avant et pendant un investissement, afin de repérer les problèmes existants et naissants, et de faire respecter leurs propres normes relatives au travail.

Suite au conflit social de Gdańsk, la BERD a collaboré avec la CSI et le groupement Global Union afin de mieux s'emparer des questions de main-d'œuvre et de sauvegardes en la matière. En plus d'avoir attiré l'attention de la BERD sur les problèmes liés au travail propres à chaque pays emprunteur, ce conflit a amené la banque à créer son mécanisme de communication avec les organisations syndicales (annexe 3). Celui-ci leur offre un moyen simple pour faire part de leurs préoccupations à la banque, favoriser le dialogue et régler promptement les litiges.

Mécanismes de communication spécifiques

Afin d'améliorer la communication entre les organisations syndicales et la SFI, et ainsi le respect des sauvegardes en matière de travail, la SFI et le bureau de la CSI et du groupement Global Unions à Washington ont créé une plateforme sur la main-d'œuvre destinée aux organisations syndicales qui souhaitent exprimer leurs préoccupations et déposer des plaintes. Il s'agit du formulaire de renseignements de la SFI pour les

questions relatives à la Norme de performance 2 (annexe 2). Ce formulaire court est hébergé sur le site web de la SFI. Il s'adresse aux organisations syndicales et leur permet de décrire les violations des sauvegardes, de recenser les questions éludées par des propositions de projets ou de signaler des problèmes d'ordre général.

Les points soulevés par l'intermédiaire de ce formulaire sont transmis directement au personnel de la SFI. Parmi les informations à fournir : des renseignements généraux

sur le projet, l'organisation syndicale à l'origine de la demande et sa relation avec les travailleurs, ainsi que des renseignements détaillés sur le problème et ses origines (notamment l'existence de litiges en cours). Si les renseignements fournis sur la plateforme sont confidentiels ou pourraient exposer les travailleurs à des représailles, l'organisation syndicale doit demander à la SFI d'en assurer la confidentialité, sans les divulguer à l'emprunteur.

En 2019, la BERD a créé son propre mécanisme de communication avec les organisations syndicales à la suite d'un dialogue avec la CSI et le groupement Global Unions. Ce mécanisme rappelle la plateforme de la SFI, à cela près qu'il fonctionne à l'aide d'une adresse électronique prévue spécialement à cet effet (TradeUnionCommunications@ebrd.com) et non d'une page Internet. Il est présenté à l'annexe 3.

Le Service de règlement des plaintes de la Banque mondiale ressemble à la plateforme sur la main-d'œuvre de la SFI et au mécanisme de communication avec les organisations syndicales de la BERD dans la mesure où il porte lui aussi les problèmes directement à la connaissance de son personnel. Il a été créé par la Banque mondiale et s'adresse à l'ensemble des parties prenantes et des membres de la société civile. Le Service de règlement des plaintes traite toutes les plaintes relatives aux sauvegardes environnementales et sociales de la Banque mondiale. Une fois la plainte reçue, ce service examine sa recevabilité sous dix jours et propose un plan d'action assorti d'une échéance dans un délai de 30 à 60 jours.

Mécanismes indépendants de responsabilisation pour les plaintes officielles

Les plaintes officielles, déposées par l'intermédiaire de mécanismes indépendants de responsabilisation, offrent une autre solution pour résoudre les problèmes liés aux sauvegardes du travail. Avant toute chose, les organisations syndicales doivent tenter d'obtenir un prompt règlement des litiges en faisant directement appel au personnel des BMD.

Dialoguer directement avec le personnel des BMD permet de mettre un terme aux abus avant qu'ils n'empirent, ou de tuer dans l'œuf les violations potentielles. Cette option n'est toutefois pas sans difficulté, car le personnel des banques n'est pas toujours disposé à appliquer pleinement les mesures de sauvegarde, en particulier dès lors que cette démarche suppose de déployer des moyens de pression fermes sur l'emprunteur, ou d'envisager l'abandon d'une proposition de projet. Les BMD et leur personnel ne sont pas neutres en cas de problèmes liés aux

sauvegardes : ils peuvent avoir des intérêts à mener à bien un investissement, et ce même au détriment des travailleurs et des communautés. Cette situation peut aussi mener à ignorer les préoccupations des organisations syndicales dès lors qu'elles contrarient l'approbation d'un projet ou la relation entre la BMD et l'emprunteur.

Si tel est le cas, les problèmes doivent être remontés aux mécanismes indépendants de responsabilisation de chaque BMD, qui reçoivent et traitent les plaintes relatives aux projets. La plupart de ces mécanismes rendent directement compte au Conseil d'administration ou disposent de procédures pour garantir leur impartialité et éviter toute ingérence de la part de l'équipe dirigeante de la BMD.

Ces mécanismes sont les suivants.

- Banque africaine de développement : [Mécanisme indépendant d'inspection](#)
- BAsD : [Mécanisme de responsabilisation](#)
- AIIB : [Mécanisme pour les populations concernées par les projets](#)
- BERD : [Mécanisme indépendant de responsabilisation dans le cadre des projets \(anciennement, Mécanisme de recours sur les projets\)](#)
- BEI : [Mécanisme de traitement des plaintes](#)
- SFI : [Conseiller-médiateur pour l'application des directives \(CAO\)](#)
- BIAD et IDB Invest : [Mécanisme indépendant de consultation et d'investigation](#)
- Banque mondiale : [Panel d'inspection](#)

Même si la BAsD ne s'est pas dotée de sauvegardes du travail, elle peut recevoir des plaintes en vertu du [Guide des activités](#). Les questions relatives à la main-d'œuvre sont abordées au paragraphe 3 de la Rubrique C du Guide qui porte sur l'intégration des dimensions sociales aux activités de la BAsD.

Bon nombre des mécanismes indépendants de responsabilisation ont deux versants. Le premier touche à la médiation, parfois appelée « résolution de problèmes » ou « résolution des litiges ». Le personnel attaché au mécanisme indépendant de responsabilisation ou un médiateur extérieur chevronné s'efforce de faire la lumière sur le différend et d'ouvrir le dialogue. La médiation est tributaire de la bonne volonté de l'emprunteur et du plaignant. Elle peut être l'occasion d'entamer ou de reprendre le dialogue avec l'aide d'une tierce partie neutre. Dans certains cas, mieux vaut avoir recours à la médiation que de faire appel directement au personnel de la BMD, qui pourrait

insister pour consulter séparément les organisations syndicales et l'emprunteur. Cela peut entraîner des problèmes concernant l'achèvement du processus, notamment pour traduire les accords entre la BMD et les organisations syndicales en changements concrets. Menée par un mécanisme indépendant, la médiation peut se révéler plus efficace pour réunir les parties et assurer la mise en œuvre des accords.

Son autre versant est le contrôle de l'application des mesures, c'est-à-dire qu'elle s'emploie à déterminer si la banque de développement applique correctement ses propres procédures, sauvegardes comprises. Bon nombre des procédures qui relèvent des mécanismes indépendants de responsabilisation laissent le plaignant choisir entre une résolution du litige ou une enquête immédiate sur l'application des mesures. Cette enquête intervient souvent en cas d'échec des négociations suite au retrait d'une partie ou à d'autres difficultés.

Certains mécanismes prévoient un modèle type pour la réception des plaintes, tandis que d'autres les acceptent sous différents formats. Un modèle de dépôt de plainte officielle se trouve en annexe. Les plaintes doivent répondre à certains critères d'admissibilité pour être acceptées par les mécanismes indépendants de responsabilisation. Ces critères reposent souvent sur des allégations de préjudices passés, ou les préjudices potentiels en cas d'aval du projet. Dès lors, les préjudices présumés ou potentiels font souvent l'objet d'un examen préliminaire afin de juger de la recevabilité de la plainte.

Cette dernière peut être déposée par le délégué d'une organisation syndicale nationale ou d'une fédération syndicale internationale, à condition d'expliquer son lien avec le groupe de travailleurs concernés. Il est généralement possible de demander le traitement confidentiel de la demande, point important si les travailleurs risquent des représailles. Certains mécanismes imposent au plaignant d'avoir déjà pris des mesures pour résoudre le problème auprès de l'emprunteur ou de la banque.

Le contenu et la rigueur des critères d'admissibilité sont variables, notamment concernant le délai pour déposer une plainte après le décaissement ou le remboursement d'un prêt. Au détriment de la BAfD, son mécanisme indépendant d'inspection ne procède à aucune enquête de conformité si le différend est déjà sous le coup d'une enquête judiciaire. Cela force, dans les faits, les travailleurs concernés à choisir de quelle façon ils souhaitent déposer leur plainte, au risque de se priver d'une enquête en bonne et due forme de la part de la Banque dès lors qu'ils choisissent de faire appel à la justice.

La nature non contraignante des conclusions issues des mécanismes indépendants de responsabilisation peut aussi nuire à l'efficacité des voies de recours. Dans la plupart des institutions, la direction en prend acte et en tire un plan de suivi, généralement appelé plan d'action de la direction. La direction peut rejeter ou interpréter les conclusions, et les actions de suivi peuvent s'en éloigner considérablement. Cette situation limite le nombre de cas qui bénéficient de voies de recours.

Selon les organisations syndicales, les mécanismes indépendants de responsabilisation sont surtout utiles pour rectifier le comportement des banques et responsabiliser les institutions qui n'appliquent pas leurs propres sauvegardes, à l'image d'Avianca et de Sabah Forest Industries. Le dépôt d'une plainte peut amener les BMD à prendre des mesures supplémentaires, en particulier si la plainte attire l'attention des médias et du grand public.

Pour plus d'informations sur le recours aux mécanismes indépendants de responsabilisation, voir le guide d'Accountability Counsel [*Accountability Resource Guide: Tools for Redressing Human Rights & Environmental Abuses in International Finance and Development*](#).

Des travailleurs colombiens s'opposent à une compagnie aérienne antisyndicale avec l'aide des tribunaux et du Conseiller-médiateur de la SFI

En septembre 2008, la SFI a approuvé un prêt de 50 millions de dollars au profit d'Avianca, l'une des principales compagnies aériennes d'Amérique latine, et cela malgré les avertissements d'organisations syndicales et d'autres sources colombiennes sur le passif de l'entreprise en matière d'abus des droits des travailleurs. Dès 2004, des employés d'Avianca avaient déjà déposé des plaintes relatives à ses pratiques auprès de l'OIT. Deux mois avant l'approbation du prêt, l'ITF et la CSI ont déposé une plainte auprès de la SFI au motif qu'Avianca portait atteinte à la Norme de performance 2 (NP 2) relative à la main-d'œuvre. Cette plainte et les échanges qui ont suivi ont fourni des renseignements sur de nombreux incidents de nature discriminatoire ciblant les employés de la compagnie aérienne ayant choisi d'adhérer à un syndicat. Ces pratiques allaient de salaires et avantages sociaux inférieurs à ceux des salariés non syndiqués, à des refus de promotions et des licenciements sous des prétextes fallacieux.

La SFI a pris note des problèmes et demandé à Avianca de procéder à une évaluation des mesures à prendre afin de respecter la NP 2 et ce, avant tout décaissement de prêt. Cette évaluation a effectivement été menée, à la satisfaction de la SFI. Pourtant, moins d'un an après l'aval du prêt, celui-ci avait été pleinement déboursé sans que la SFI n'ait validé une évaluation des conditions de travail.

Devant l'inertie d'Avianca au cours des trois premières années suivant le décaissement du prêt, les organisations syndicales colombiennes, avec l'aide de l'ITF et de la CSI, ont déposé une plainte officielle auprès du Conseiller-médiateur pour l'application des directives (CAO) de la SFI, en novembre 2011. Selon la plainte, la SFI n'avait pas pris de mesures suffisantes pour contraindre son emprunteur à respecter la NP 2. Il est apparu à l'organisation syndicale qu'en l'absence de pression de la part de la SFI, la compagnie aérienne, dont le siège social se trouve dans l'un des pays ayant les pires antécédents en matière de violation des droits des travailleurs, se sentait libre de faire obstacle aux droits syndicaux en toute impunité. Le CAO a entamé une longue enquête, au cours de laquelle il a examiné les documents relatifs au prêt et interrogé les syndicats, la compagnie aérienne et le personnel de la SFI chargé de l'administration de cet investissement.

Trois ans et demi plus tard, en mai 2015, le CAO a publié un rapport qui concluait, sans équivoque, qu'Avianca n'avait jamais respecté les dispositions de la NP 2 relatives à la liberté d'association, pas plus qu'elle n'avait pris d'actions concrètes visant à y remédier. Par ailleurs, le CAO a déterminé que la SFI était fautive de n'avoir pas fait comprendre assez clairement à Avianca que le non-respect de la NP 2 était un motif d'annulation du prêt, constat corroboré par trois « audits du travail » séparés. Selon le Conseiller-médiateur, la SFI a commis une faute en procédant au décaissement du prêt en 2009, alors même qu'elle avait pleinement conscience de ces violations graves des droits du travail.

À l'heure de la publication du rapport du CAO, Avianca avait déjà mis fin aux faux-semblants : loin de respecter les mesures de sauvegarde du travail de la SFI, la société avait remboursé la totalité de son prêt dès décembre 2013, bien avant son terme, espérant de ce fait éviter de nouveaux rappels à l'ordre de la SFI. Mais le rapport du CAO avait fourni aux avocats de l'organisation syndicale, qui poursuivait la compagnie aérienne en justice devant la Cour suprême de la Colombie, des éléments pertinents venant corroborer les pratiques illégales d'Avianca. La cour a jugé Avianca coupable en juin 2015.

Dans son rapport, le CAO parvenait à cette conclusion fondamentale : dans certains cas, les entreprises clientes de la SFI sont peu susceptibles de prendre au sérieux leurs obligations relatives à la NP 2 ou à d'autres mesures de sauvegarde, à moins qu'elles ne s'accompagnent de pénalités financières. Suite à cette conclusion, la CSI a encouragé la SFI à adopter de nouvelles procédures, selon lesquelles le décaissement des prêts aux emprunteurs doit être conditionné à l'adoption rapide de mesures correctives dès lors que des examens sur l'application des mesures font état de pratiques contraires aux exigences de la NP 2. En 2017, la SFI a informé la CSI qu'elle adopterait ces procédures

Le cycle du projet

Afin de surveiller les activités des BMD et de déterminer quels projets représentent une menace pour les droits des travailleurs, il est utile de comprendre de quelle manière les banques choisissent, élaborent, approuvent et suivent leurs investissements. Cette démarche permet d'appuyer les interventions opportunes des organisations syndicales pour défendre les droits des travailleurs.

Choix et élaboration des projets

La présente section décrit en détail les procédures de la Banque mondiale et de la SFI. D'autres BMD ont recours à des procédures analogues.

Tous les trois à cinq ans, la Banque mondiale et les pays emprunteurs signent un « cadre de partenariat-pays ». Ce document définit les priorités en matière de développement, les difficultés et les domaines de collaboration à l'échelon national. En déterminant les thèmes et les secteurs à mettre en avant, il aide à créer une feuille de route globale pour les prêts accordés par la Banque mondiale. Les thèmes sont des sujets vastes, comme l'égalité des femmes et des hommes ou la création d'emplois. Ils sont complétés par des secteurs prioritaires, comme l'éducation et l'énergie. Les cadres de partenariat-pays reposent en partie sur une consultation des citoyens et des parties prenantes, bien que la qualité des consultations dépende des relations entre le gouvernement, la société civile et les organisations syndicales, et de l'ouverture du personnel de la Banque mondiale à un réel dialogue.

Guidés par ces cadres, la Banque mondiale et les responsables des gouvernements sélectionnent les projets potentiels, généralement liés à un organisme public ou un ministère donnés. Le personnel de la banque crée une note de cadrage du projet et entame le recensement des répercussions potentielles au niveau social et environnemental. Cette analyse est synthétisée dans une fiche technique intégrée portant sur les sauvegardes. Un document d'information relatif au projet explique son objectif global. Ces documents sont rendus publics et mis à jour au fur et à mesure de la progression du projet.

Du côté de la SFI, le processus du projet est moins chargé, grâce à une collaboration avec une multitude d'entreprises privées. Les entreprises prennent l'initiative de contacter la SFI tandis que son personnel recherche les investissements potentiels. Les stratégies

sectorielles orientent également le choix des futurs projets. La SFI procède ensuite à une évaluation qui comporte un audit préalable des pratiques de l'entreprise. Si le projet consiste à créer un établissement ou à développer des activités à l'étranger, il s'agit aussi lors de cette étape de passer à la loupe le comportement de l'entreprise à l'échelle mondiale. Dans l'idéal, tout passif de violation des droits des travailleurs sera alors dévoilé, et il sera possible d'entamer des discussions avec les organisations syndicales d'autres sites. Lorsque le projet est axé sur le développement d'un site existant, par exemple l'ajout d'une chaîne de montage à une usine de production, la SFI a tendance à concentrer ses efforts sur ce site. Le personnel de la BMD peut se rendre sur le site dans le cadre du processus.

Outils environnementaux et sociaux : études d'impact et plans de gestion

Une fois qu'un projet franchit l'étude initiale de la BMD, il incombe à l'emprunteur potentiel de passer à l'étape de la « préparation ». Cette responsabilité consiste à planifier le projet en détail, en procédant notamment à des études techniques et en sollicitant les groupes qui seront concernés ou remplacés. Ce processus gravite autour d'une étude des retombées environnementales et sociales des ramifications du projet sur les populations et l'environnement. Cette évaluation, entre autres, est souvent confiée à un consultant. En cas de projets de grande envergure, les études d'impact sont très précises. Malgré tout, il arrive souvent que les questions de main-d'œuvre soient sous-estimées si le consultant les maîtrise mal et si l'emprunteur ne fait pas du traitement de ses travailleurs une priorité.

L'étude d'impact vient alimenter l'élaboration du plan de gestion environnementale et sociale de l'emprunteur. En fonction des impacts recensés, le plan de gestion prévoit des procédures pour éviter, mettre en évidence et atténuer les problèmes. Point essentiel pour les travailleurs, le plan de gestion montre de quelle manière l'emprunteur compte surveiller et superviser les sous-traitants.

Les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale imposent des « procédures de gestion de la main-d'œuvre » dans le cadre de ce processus. Dans certains domaines, par exemple le nombre d'heures travaillées, les conditions générales de travail sont à la discrétion de l'emprunteur, tout en restant dans le cadre prévu par les politiques en matière de sauvegarde. Les

procédures de gestion de la main-d'œuvre établissent les conditions précises qui seront offertes et la manière dont l'emprunteur appliquera des conditions de travail respectueuses des normes contraignantes en la matière.

Ces obligations sont généralement couvertes par la première sauvegarde des BMD, à l'instar de la NP 1 de la SFI : Évaluation et gestion des risques et des impacts environnementaux et sociaux.

La BAfD a, elle aussi, élaboré une évaluation environnementale et sociale stratégique afin d'analyser les répercussions des activités stratégiques à l'appui des réformes structurelles. Cette approche vise particulièrement les effets plus vastes des changements politiques ; quant aux études sur les impacts environnementaux et sociaux, elles sont généralement axées sur le site du projet et ses environs immédiats.

Classification des risques

Les BMD classent les projets en fonction de la probabilité et de la sévérité des répercussions négatives au niveau social et environnemental, afin de déterminer le degré de supervision et de surveillance à adopter une fois le projet lancé. Un système adéquat de classification des risques pousse souvent les BMD à consulter les organisations syndicales concernées lors de la phase d'élaboration du projet. Certaines institutions, comme la SFI, divulguent au plus tôt les projets qui relèvent de la catégorie à plus haut risque.

La plupart des banques possèdent trois ou quatre catégories. Les catégories de la SFI sont les suivantes :

- Catégorie A : projets présentant d'importants risques et/ou impacts potentiels sociaux et environnementaux variés, irréversibles ou sans précédent.
- Catégorie B : projets présentant des impacts négatifs limités, en grande partie réversibles et faciles à appréhender par l'intermédiaire de mesures d'atténuation.
- Catégorie C : risques et/ou impacts environnementaux et sociaux minimes ou inexistants.

Il existe souvent des procédures ou catégories différentes pour les investissements en faveur d'intermédiaires financiers. La SFI a créé un ensemble parallèle de catégories de risque qui reposent sur le niveau de risques du portefeuille de l'intermédiaire en question. La BERD possède quant à elle une unique catégorie de risque pour tous les projets en lien avec des intermédiaires financiers. Le niveau de risque de chaque proposition de sous-projet dépend du type

d'activité. À l'inverse, pour les intermédiaires financiers, la Banque mondiale applique sa procédure habituelle.

Les organisations syndicales exhortent les BMD à prêter davantage attention aux risques relatifs aux droits des travailleurs, et à créer des procédures permettant de relever la catégorie de risques d'un projet en cas de problématiques liées au travail dans un secteur ou un pays. Au moment de déterminer le niveau global de risque, les préjudices environnementaux éventuels priment sur le reste.

Consultation des parties prenantes

Les politiques de sauvegarde imposent de consulter les parties prenantes à tout projet potentiel, par exemple les collectivités dont les terres seront touchées. L'absence de consultations approfondies est un problème récurrent aussi bien pour les travailleurs que pour les parties prenantes locales. La sélection des parties prenantes est parfois déléguée à l'emprunteur potentiel, qui se tourne naturellement vers des groupes peu susceptibles de faire barrage à ses projets.

Selon les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale, une « partie prenante » désigne toute partie susceptible d'être concernée par le projet ou toute autre « partie intéressée », comme les organisations non gouvernementales. Ce point est expliqué dans la dixième Norme environnementale et sociale de la Banque relative à la mobilisation des parties prenantes et à l'information.

Il s'agit des travailleurs dont l'emploi et les moyens d'existence pourraient être affectés par un projet. Ce sont notamment les salariés d'une entreprise publique visée par une privatisation, ou encore des travailleurs dont l'emploi et l'activité pourraient être bouleversés, voire entièrement remplacés, par exemple en cas de projet qui reconfigurerait et formaliserait un système de transport public, ou dont la pollution affecterait les travailleurs des pêcheries. Ces groupes ne sont pas systématiquement consultés.

Les travailleurs et les organisations syndicales qui connaissent le secteur, les entreprises et les sous-traitants impliqués dans un projet doivent aussi être consultés dès les phases préliminaires. Faute de consultation, l'audit préalable concernant les normes sociales et environnementales du travail ne saurait être complet.

Par exemple, dans le cas d'un projet concernant un nouvel hôpital, les agents de santé de la région sont à même de recenser les éventuels problèmes liés au travail. Dans le cas des prêts au secteur privé, ils appuient souvent une entreprise qui cherche à développer ses activités à l'étranger ou dans une autre branche. Les

employés des autres sites de l'entreprise peuvent dès lors être de précieuses sources d'informations, tout comme les organisations syndicales du secteur et de la région dans laquelle l'entreprise compte s'établir.

Seules les normes de la Banque mondiale comprennent des dispositions qui encouragent explicitement à travailler en concertation avec les organisations syndicales, sans avoir de caractère contraignant pour autant : « L'opinion des représentants de syndicats de travailleurs et d'organisations patronales peut être sollicitée dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale et selon l'importance des questions relatives aux conditions d'emploi et de travail qui pourraient se poser sur le site du projet. »

Plans d'action environnementaux et sociaux

Le respect de l'ensemble des sauvegardes est une condition juridique à l'octroi d'un prêt de la part des BMD. Le contrat de prêt contient également un plan d'action environnemental et social.

Celui-ci établit les points où l'emprunteur pourrait contrevenir aux normes de sauvegarde, ou qui méritent une attention particulière en raison des risques mis en évidence lors de l'audit préalable. Ces éléments permettent de repérer quelles mesures sont attendues de l'emprunteur. Concernant la main-d'œuvre, ces étapes pourraient consister à rectifier les politiques en matière de ressources humaines ou les procédures relatives à la santé et la sécurité au travail, à élaborer un plan de restructuration ou à cartographier la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise. Ces étapes sont assorties d'échéances.

Les organisations syndicales peuvent intervenir auprès des BMD pour veiller à ce que les plans d'action respectent bel et bien les sauvegardes et assurent des conditions de travail décentes. En règle générale, ces plans sont rendus publics en même temps que d'autres informations relatives au projet en amont d'un vote d'approbation du Conseil d'administration de la BMD. Le plan d'action peut aussi être modifié après un vote d'approbation, pendant l'ultime phase de négociations avant la signature du contrat de prêt, et pendant la mise en œuvre du projet.

Les actions en question étant détaillées et soumises à une échéance, passer outre le plan d'action peut avoir des répercussions plus immédiates et plus sévères pour l'emprunteur que le non-respect des politiques de sauvegarde. Dans les faits, les BMD font preuve d'une certaine tolérance pour les transgressions mineures des sauvegardes.

Selon la Banque mondiale, « [t]outes les obligations seront énoncées clairement, de manière à éviter toute ambiguïté autour des normes à respecter, des délais et des actions de suivi. » Selon la première norme environnementale et sociale de la Banque mondiale, le plan d'engagement environnemental et social (son plan d'action) « sera diffusé aussi tôt que possible avant l'évaluation du projet ».

Aval du Conseil d'administration, finalisation et mise en œuvre

Les propositions de projets reçoivent l'aval officiel du Conseil d'administration. Les votes sont au prorata des fonds fournis par les pays à la banque de développement. La plupart des administrateurs représentent plusieurs pays afin de ne pas surcharger le Conseil d'administration. Par exemple, la Banque mondiale possède 25 administrateurs.

Les observations du Conseil d'administration peuvent amener à remanier un projet, par exemple au niveau du plan d'action environnemental et social ou du montant de l'investissement. Dans plusieurs BMD, le Conseil d'administration donne son accord de principe avant de passer à la signature du contrat officiel. Les fonds peuvent être décaissés d'un bloc ou en plusieurs tranches. Procéder par tranches donne à la BMD plus de moyens de pression pour veiller à la bonne application de ses mesures de sauvegarde du travail dans le cadre de ce projet. Dans le sillage des nombreux litiges liés au travail avec Avianca Airlines, la SFI a instauré des mesures afin de mieux contrôler le bon respect des normes environnementales et sociales avant l'approbation des différentes tranches d'un prêt.

Les activités de suivi impliquent aussi bien la rédaction de rapports par l'emprunteur que des visites sur le terrain afin de vérifier les informations contenues dans ces rapports. Si l'emprunteur agit de manière contraire aux sauvegardes, la nature contraignante des exigences peut être relevée. Par ailleurs, pour que les BMD prennent des mesures pour faire suite à des preuves de violation des droits des travailleurs, une intervention extérieure des organisations syndicales est souvent de mise.

Certaines BMD publient régulièrement des mises à jour, à l'image des rapports sur l'état de la mise en œuvre et les rapports sur les résultats de la Banque mondiale. La SFI et d'autres institutions révisent les documents communiqués au public en cas de modifications.

Programme des organisations syndicales pour améliorer les sauvegardes

Sous leur forme actuelle, les sauvegardes des BMD ne contraignent pas au respect du socle de protection des travailleurs. Pour cela, elles doivent être considérablement renforcées sur trois niveaux : leur portée, leur couverture et leur application.

Portée

Bien que les sauvegardes devancent le socle de protection des travailleurs en incluant des normes sur la santé et la sécurité au travail en complément des normes fondamentales, leurs références aux salaires et au temps de travail restent vagues et modulables. Plusieurs y font référence dans une rubrique sur les conditions générales de travail, tout en laissant à l'emprunteur le soin de fixer les conditions exactes. La SFI exige des conditions générales d'emploi raisonnables, notamment en ce qui concerne les heures de travail, comme suit :

Les conditions de travail et les modalités d'emploi raisonnables peuvent être évaluées en rapport avec

- i) les conditions établies pour le travail du même type dans le domaine ou branche d'activité concernés dans la zone/région où le travail est effectué ;
- ii) la convention collective ou autre négociation reconnue entre les organisations des employeurs et les représentants des travailleurs dans le domaine ou branche d'activité concernés ;
- iii) à une décision arbitrale ;
- ou iv) aux conditions établies par la législation nationale.

Les organisations syndicales doivent exhorter les banques qui révisent ou créent des sauvegardes du travail à inclure des protections sans équivoque du droit fondamental à un salaire décent et un plafond des heures travaillées.

En attendant, différentes mesures doivent venir combler les lacunes des sauvegardes existantes, d'éviter de répéter les problèmes rencontrés lors de l'application et s'harmoniser pleinement avec les normes internationales du travail. En particulier, la Banque mondiale doit intégrer la totalité des normes fondamentales du travail à ses sauvegardes.

Si les sauvegardes du travail interdisent sans condition le travail forcé et le travail des enfants, la protection de la liberté d'association et du droit à des négociations collectives est laissée aux dispositions du droit national en vigueur. Seule la BAfD indique clairement, sans réserve, que l'emprunteur doit respecter les organisations et les activités des travailleurs.

Cette disposition est la seule de ce type. Les rubriques sur la non-discrimination de la Banque mondiale adoptent une autre approche sur la question des lois nationales : elles interdisent purement et simplement la discrimination, puis demandent aux emprunteurs des pays où le droit diffère de ces dispositions de « [mener leurs] activités d'une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe ». Quant à la santé et la sécurité au travail, ce sont les bonnes pratiques de l'industrie à l'échelle internationale et les obligations transnationales comme les directives de la Banque mondiale ou la législation de l'Union européenne en la matière qui servent de référence, et non le droit national en vigueur. Ce système évite des problèmes en cas de lois inadaptées qui menacent la santé et la sécurité des travailleurs, et favorise une protection adéquate et égale, quel que soit le pays où le projet a lieu.

Couverture

Les protections qui s'appliquent aux chaînes d'approvisionnement restent limitées au travail forcé, au travail des enfants et aux problèmes graves relatifs à la santé et la sécurité au travail. Elles éludent les abus ordinaires, pourtant fréquents dans les chaînes d'approvisionnement. Pour être adapté, un ensemble de protections doit respecter les normes fondamentales du travail, et veiller à ce que les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement ne soient pas victimes de discriminations ou d'atteintes à leur liberté d'association et de négociation collective. Le cadre d'intégration des normes environnementales et sociales de l'Organisation des Nations Unies, ensemble indicatif de sauvegardes visant à éclairer les nombreux organismes de l'ONU, protège davantage ces travailleurs en incluant leurs droits fondamentaux aux normes fondamentales du travail.

Les projets des BMD multiplient souvent les strates de sous-traitance, notamment dans le secteur de la construction d'infrastructures. Cependant, les mesures de sauvegarde du travail de la SFI et de la BERD excluent les sous-traitants externes des obligations relatives à la suppression de postes. Lors du développement du métro d'Istanbul en 2018, financé par la BERD, un sous-traitant a brutalement licencié plus de 350 ouvriers.

La Banque mondiale ne possède pas de dispositions analogues sur les suppressions de poste, malgré son rôle dans le financement de projets de construction susceptibles d'impliquer des licenciements collectifs (parce que le sous-traitant est devenu insolvable ou suite à l'achèvement des travaux).

Des travailleurs malaisiens obtiennent une reconnaissance syndicale malgré des manquements dans l'application des sauvegardes de la SFI relatives à la main-d'œuvre

Lors de son investissement en faveur de Bilt Paper et sa papèterie malaisienne, la SFI n'a pas tenu compte du passif de l'entreprise en matière de violations du droit du travail, et a négligé le suivi et l'application de ses sauvegardes. Les problèmes sont détaillés dans un rapport de l'IBB, *Dirty loan: When the IFC knowingly breached its own labour standards at SFI*.

Bilt Paper (Ballarpur Industries Limited/Avantha Group) est une entreprise indienne à qui la SFI a déjà octroyé des prêts par le passé. En 2014, la SFI a proposé un nouvel investissement en faveur d'une papèterie en Malaisie, Sabah Forest Industries. Les ouvriers de cette usine demandaient la reconnaissance de leur syndicat depuis 1990, sans succès. Bilt a acheté l'usine en 2007 et en 2010, les employés ont choisi, par référendum, de s'affilier au syndicat Sabah Timber Industry Employees Union (STIEU). Le gouvernement malaisien a ordonné à Bilt de reconnaître le syndicat, mais l'entreprise a fait appel et obtenu gain de cause au tribunal en 2012. Dans le sillage de cette manœuvre juridique, elle a créé un comité consultatif conjoint, tromperie destinée à miner le pouvoir du syndicat et à imposer un mécanisme contrôlé par l'entreprise. Le boycott des ouvriers a mis cette tactique en échec. La direction a aussi répété qu'elle ne reconnaîtrait qu'une organisation syndicale interne, non affiliée à une organisation régionale ou sectorielle comme le STIEU.

En grande partie à cause de préoccupations environnementales, le projet a été placé dans la catégorie à plus haut risque « A ». Il a été observé lors de l'analyse environnementale et sociale que la création d'une organisation syndicale était « primordiale pour les travailleurs » suite à des années de bras de fer juridique. La SFI a salué la création d'un comité consultatif conjoint et déclaré que Sabah Forest Industries s'était « engagée à ne pas s'opposer à la création d'un syndicat et à prendre des mesures pour faciliter sa formation ». Le Conseiller-médiateur pour l'application des directives (CAO) de la SFI n'a trouvé aucun élément permettant d'affirmer que la banque s'était penchée sur le bien-fondé du comité consultatif ou de la préférence pour un syndicat interne au titre de ses politiques de sauvegarde relatives au travail.

L'IBB a alerté la SFI des problèmes au sein de Sabah Forest Industries lors du processus d'évaluation du projet. Peu après la divulgation de ce dernier, la fédération syndicale s'est servie de la plateforme sur la main-d'œuvre de la SFI pour l'alerter de l'antisyndicalisme persistant de la direction. Elle a fait la lumière sur le comité consultatif conjoint et l'insistance futile en faveur d'un syndicat interne, autant de manœuvres visant à priver les travailleurs de leur liberté d'association. La direction de la SFI a choisi de soumettre le projet à l'approbation du Conseil d'administration en septembre 2014, en omettant de lui transmettre la plainte. La SFI a procédé à un investissement en fonds propres de 100 millions de dollars en faveur de Bilt à peine un mois plus tard, avant de parvenir à un accord avec l'organisation syndicale sur les mesures à prendre. Peu après, la direction de Sabah Forest Industries a redoublé d'efforts antisyndicaux avec une note adressée à tous les salariés insistant à nouveau sur le syndicat interne. Des tactiques juridiques ont à nouveau été déployées pour retarder un processus d'élections syndicales en 2015. Face à l'antisyndicalisme persistant de Sabah Forest Industries, au manquement à sa promesse de ne pas s'opposer à la création d'un syndicat et à l'inertie de la SFI, une plainte officielle a été déposée auprès du CAO de la SFI en mai 2015.

L'inaction de la SFI s'est encore aggravée quand, en septembre 2015, elle a suspendu la surveillance de l'application des sauvegardes, à la demande de l'entreprise. Celle-ci prétendait vouloir vendre l'usine, même si aucune vente n'a été actée. Le CAO de la SFI a estimé cette suspension extraordinaire de la surveillance contraire aux obligations de l'institution. Il a conclu que « des manquements dans l'analyse et la supervision de ce projet de la part de la SFI portent préjudice aux plaignants [...]. Les travailleurs s'inquiètent des augmentations de salaire annuelles impayées, des problèmes de santé et de sécurité, des problèmes médicaux et de sécurité sociale [...]. L'adhésion à un syndicat capable de négocier ces points au nom des travailleurs est prévu par le droit international, par ailleurs reconnu par les normes de performance de la SFI. Ce droit a été refusé aux travailleurs de Sabah Forest Industries pendant plus de trois ans à compter de la date de l'investissement versé par la SFI. »

Au moment de la publication du rapport, Bilt avait vendu Sabah Forest Industries. La direction de la SFI s'est engagée à mieux repérer les éventuelles entraves à la liberté d'association lors des propositions de projets à son Conseil d'administration, et à sensibiliser le nouveau propriétaire aux problèmes rencontrés. Elle n'a pas pris d'autres mesures pour éviter de nouvelles suspensions de la surveillance à l'avenir. Les ouvriers de Sabah Forest Industries ont tenu bon malgré des licenciements provisoires et la vente de l'usine, et ont fini par élire le STIEU pour syndicat en 2018, avec une victoire écrasante de 680 voix à 6.

La version 2019 de la Politique environnementale et sociale de la BERD signe des avancées dans plusieurs domaines. Même si les tierces parties restent hors du champ des obligations en matière de licenciements collectifs, l'emprunteur est tenu de recenser les risques relatifs au recrutement, à l'emploi et au licenciement, et de créer des procédures pour gérer et suivre les tierces parties qui interviennent sur ces projets. En ce qui concerne la liberté d'association, une disposition a été ajoutée : les emprunteurs doivent désormais informer les travailleurs de leurs droits relevant de la liberté d'association.

Le cadre environnemental et social de l'AiIB ne prévoit que trois normes ; la main-d'œuvre relève de la première norme, relative à l'évaluation et à la gestion environnementales et sociales. La Nouvelle banque de développement a adopté une approche analogue.

Le cadre de l'AiIB ne possède pas de mesure de sauvegarde complète pour les travailleurs et se contente de mentionner les problèmes relatifs aux conditions de travail, sans définir de norme claire. Ce flou est un problème pour sa mise en œuvre, mais aussi pour faire comprendre aux emprunteurs ce qu'on attend d'eux.

L'AiIB crée ainsi des conditions de protection inégales entre les travailleurs du secteur public et ceux du secteur privé. Des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail, au travail forcé, au travail des enfants, ainsi qu'à la sécurité routière et dans la construction sont prévues pour tous les travailleurs.

Un ensemble plus vaste d'éléments s'étend à ceux du secteur privé. Il porte sur les conditions générales d'emploi, la non-discrimination, un temps de repos et de congé adapté, les mécanismes de réclamation ainsi que le respect de la liberté d'association au titre du droit national en vigueur. L'AiIB considère qu'un projet relève du secteur privé seulement s'il est « élaboré, construit, exploité et détenu » par une entreprise privée. Cette définition exclut les entreprises qui appartiennent ou sont contrôlées par l'État. Elle signifie aussi que les travailleurs les moins protégés sont les employés des sous-traitants privés qui participent à des projets financés par un prêt à un organisme public.

La CSI a [contribué](#) à la création des sauvegardes de l'AiIB et milité contre l'adoption d'une norme moins complète que celles des autres BMD, qui ne contenait que deux niveaux de protection¹⁹.

Dans la norme de la Banque mondiale, la rubrique consacrée aux travailleurs communautaires nuit à leur protection, à leurs conditions d'emploi et au développement dans son ensemble. Une institution comme la Banque mondiale devrait toujours offrir un niveau de protection de base, comme le stipulent

les sauvegardes relatives à la main-d'œuvre. La rubrique sur les travailleurs communautaires laisse une grande marge de manœuvre aux emprunteurs qui souhaiteraient se dispenser d'appliquer certains versants des sauvegardes. Cette situation met en danger les travailleurs et atténue les répercussions des projets en ouvrant la porte à la création de mauvais emplois, notamment dans les zones rurales n'ayant qu'un accès restreint aux services de base, alors même que les emplois de qualité y sont le plus nécessaires.

Mise en œuvre

Les sauvegardes pour le respect des normes internationales du travail ne peuvent être appliquées qu'à la condition que les travailleurs et les responsables en soient pleinement informés, qu'elles soient appuyées par des procédures de réclamation donnant accès à des voies de recours et qu'un audit préalable soit réalisé sur toutes les activités. À nouveau, de graves lacunes subsistent.

En référer au droit national en vigueur sur la liberté d'association et de négociation collective laisse suffisamment de marge de manœuvre aux emprunteurs qui souhaitent porter délibérément atteinte aux droits des travailleurs dans les pays où la législation est moins stricte que les normes internationales. Les BMD refusent parfois d'agir tant que des procédures juridiques locales inopérantes n'ont pas eu lieu, ou prennent un temps anormalement long pour analyser les faux-fuyants des emprunteurs qui prétendent que le droit national est adapté. Pendant ce temps, faute de pression les contraignant à changer de cap, les emprunteurs et les sous-traitants portent atteinte aux sauvegardes en toute impunité, par exemple en licenciant les travailleurs syndicalistes. Cette épée de Damoclès empêche les travailleurs de faire valoir leurs droits.

Des abus graves et non résolus, à l'image de ceux de Sabah Forest Industries, illustrent bien les lacunes qui subsistent au sein de la SFI et l'empêchent de faire respecter ses sauvegardes relatives à la main-d'œuvre, qui comptent pourtant parmi les plus anciennes en la matière. Des améliorations s'imposent suite aux conclusions des mécanismes indépendants de responsabilisation, comme dans le cas d'Avianca.

En plus de mettre en avant des cas précis, les organisations syndicales appellent les BMD à agir systématiquement pour mieux appliquer les sauvegardes relatives au travail. Pour cela, elles doivent mieux consulter les organisations syndicales lors de la préparation et de l'exécution des projets. Elles doivent aussi se doter de procédures leur permettant de mieux repérer les secteurs, les pays et d'autres situations où le risque de violation des droits des travailleurs est

¹⁹ CSI/groupement Global Unions, « Recommendations concerning labour provisions of AiIB's draft Environmental and Social Framework », 22 octobre 2015. Disponible à l'adresse : <http://www.bankinformationcenter.org/wp-content/uploads/2015/10/aiib-esf.ituc-comment.1015.pdf>.

très élevé. Ne pas y parvenir revient à mal surveiller la situation.

Le travail forcé et des enfants, les mécanismes de réclamation ainsi que la santé et la sécurité au travail sont prioritaires lors de la surveillance et des audits préalables environnementaux et sociaux. Peut-être en raison d'un manque de connaissances et de formation du personnel, la liberté d'association et de négociation collective n'est souvent mentionnée qu'incidemment. Même lorsque des questions comme la non-discrimination et la liberté d'association sont prises en compte, les BMD n'exigent pas toujours des employeurs qu'ils prennent des mesures concrètes. Une mesure classique consiste à demander des révisions du manuel des ressources humaines. Symbolique, elle évite de prendre des mesures plus concrètes, par exemple demander aux superviseurs de ne pas s'immiscer dans les activités de l'organisation syndicale ou recueillir des données ventilées par sexe pour éviter toute discrimination salariale et à l'embauche.

Les intermédiaires financiers gagnent en importance dans le portefeuille des BMD. Ces dernières sont ainsi amenées à externaliser leurs responsabilités, situation qui diminue le risque d'atteinte à leur réputation et permet de consacrer moins de temps aux normes sociales et environnementales. Si ces investissements sont difficiles à suivre, il est encore plus difficile de surveiller les conditions de travail dans la myriade d'investissements réalisée par les intermédiaires. Les procédures doivent être repensées pour veiller à ce que le recours aux intermédiaires financiers soit bien à l'origine d'emplois de qualité et d'investissements dans l'économie réelle, au lieu d'aggraver la financiarisation, tendance lourde de conséquences dans le monde entier. Les intermédiaires financiers doivent communiquer davantage sur les conditions de travail dans les sous-projets. Quant aux BMD, elles doivent conserver un rôle actif dans la surveillance de l'application des sauvegardes.

Plusieurs BMD ne possèdent pas de spécialiste de la santé et la sécurité au travail dans leurs équipes. Cette situation peut conduire à confier la surveillance et la supervision de ces questions à des salariés sans expérience pertinente ni qualification. Lors de la préparation du projet, les procédures relatives à la santé et la sécurité au travail sont souvent élaborées par des consultants. En l'absence de spécialistes, les BMD sont dans l'incapacité de déterminer si l'emprunteur s'efforce de réduire promptement les risques d'accident. Les organisations syndicales demandent à la SFI et à d'autres banques de créer des postes permanents de spécialistes de la santé et de la sécurité au travail.

Les organisations syndicales sont appelées à jouer un rôle pivot dans l'amélioration de la mise en œuvre des sauvegardes. Seuls les travailleurs et leurs

organisations syndicales ont une vue d'ensemble de la réalité sur le terrain. S'il reste énormément à faire pour améliorer le suivi, les activités connexes ne peuvent jamais permettre de relever absolument tout. C'est pourquoi les BMD doivent renforcer le dialogue avec les organisations syndicales et les travailleurs tout au long du projet pour éviter les violations des droits ou rectifier immédiatement la situation. Les mécanismes de réclamation prévus par les sauvegardes peuvent aider à résoudre des problèmes, mais à la condition que l'employeur agisse de bonne foi et s'engage à appliquer un processus équitable.

Les organisations syndicales demandent des mesures pour que tous les travailleurs soient informés de la participation financière d'une BMD à leur projet, et des droits dont ils disposent au titre d'une politique de sauvegarde du travail. Il est possible de mentionner ces points dans les contrats de travail, lors de la période d'intégration des employés ou des formations de sécurité. Prendre l'initiative de communiquer est la méthode la plus sûre pour veiller au respect des sauvegardes sur le terrain.

L'accès aux voies de recours peut être amélioré en imposant des mesures en cas d'atteintes aux droits, par exemple le réengagement des ouvriers licenciés pour avoir créé une organisation syndicale. En ce qui concerne la capacité à cesser le travail en cas de danger imminent, ou à déposer une plainte, les sauvegardes interdisent toutes représailles. Cette disposition vague n'est pas toujours suffisante. Les sauvegardes manquent de procédures propices à des mesures correctives rapides.

Les mécanismes de réclamation au niveau des projets sont un bon moyen de promouvoir de meilleures pratiques et de résoudre les problèmes. Ils peuvent toutefois être limités en l'absence d'une organisation syndicale pour équilibrer les relations de pouvoir entre la direction et la main-d'œuvre et pour encadrer les relations avec l'employeur. Les organisations syndicales demandent la création de comités mixtes de réclamation avec des délégués du personnel et de la direction. Elles souhaitent aussi que les travailleurs concernés puissent être accompagnés par un délégué, comme un collègue ou un représentant syndical.

Enfin, les sauvegardes sont des conditions contraignantes des prêts destinés à des projets de développement. Les BMD doivent agir en conséquence et retirer leur financement dès lors que les emprunteurs portent atteinte aux droits des travailleurs et refusent de corriger leurs actions.

Normes efficaces de la BIAD et de la BAsD

Depuis 2006, on assiste à une augmentation constante des sauvegardes relatives à la main-d'œuvre. Parmi les BMD traditionnelles, seules la BIAD et la BAsD ne se sont pas encore dotées d'une politique de sauvegarde contraignante pour protéger les droits des travailleurs.

Le Bureau des services de contrôle interne et d'évaluation de la BIAD a publié, en 2019, un [rapport](#) sur ses politiques de sauvegarde, qui relève l'absence de normes du travail²⁰. Cette banque a ainsi entamé une procédure de contrôle dans l'intention explicite de créer un ensemble de sauvegardes inspirées des normes de la SFI. Sa branche consacrée aux prêts pour le secteur privé, IDB Invest, reprendra l'intégralité des normes de la SFI.

Après avoir été l'une des premières banques à reconnaître le caractère essentiel de la Déclaration de l'OIT de 1998 et à prendre des mesures pour intégrer les normes fondamentales du travail à ses activités, la BAsD a pris du retard sur d'autres banques qui ont mis en œuvre des normes complètes sur le travail dans tous leurs projets, par l'intermédiaire de sauvegardes contraignantes. Les organisations syndicales soutiennent fortement la collaboration entre la BAsD et l'OIT sur les éléments thématiques relatifs à l'Agenda du travail décent et aux normes fondamentales du travail. Ces efforts de la part de la BAsD pourraient être complétés et renforcés par une politique de sauvegarde du travail applicable aux prêts-projets. Les organisations syndicales de la région Asie-Pacifique réclament sans relâche l'adoption d'une norme contraignante. En 2017, la BAsD a créé un bureau de travail sur la main-d'œuvre pour accroître les échanges avec les syndicats.

Un rapport publié en 2015 par l'Internationale des services publics [a examiné](#) dans quelle mesure la BAsD a tenu son engagement sur les normes fondamentales du travail lors d'un projet lié à l'énergie renouvelable en Inde.²¹ Cette étude a relevé des lacunes dans la consultation du syndicat représentant les travailleurs auprès de l'agence de l'emprunteur, et dans l'inclusion des normes fondamentales du travail aux documents du prêt. Sur les sites du projet, les quartiers des travailleurs, comme les chambres et les sanitaires, ne répondaient pas aux normes, voire étaient inexistantes. Certains ouvriers n'avaient pas reçu d'équipement de protection individuel ou de directives pour travailler à proximité de lignes à haute tension. Des éléments permettent d'affirmer qu'un seul salaire était parfois versé aux couples employés sur ce projet. Cette situation porte atteinte aux normes fondamentales du travail et aux mesures d'inclusion des femmes exigées pour ce prêt de la BAsD. D'autres études menées par des organisations syndicales ont révélé des lacunes analogues dans l'engagement de la BAsD sur les normes fondamentales du travail.

²⁰ Bureau des services de contrôle interne et d'évaluation de la BIAD, « Environmental and Social Safeguards Evaluation », mars 2019.

Disponible à l'adresse : <https://publications.iadb.org/en/environmental-and-social-safeguards-evaluation>.

²¹ Souparna Lahiri, « Rajasthan Renewable Energy Transmission Investment Programme: A study on ADB's Compliance with Social Protection Strategy and Core Labour Standards », décembre 2015. Disponible à l'adresse : http://www.world-psi.org/sites/default/files/attachment/news/psi_report_on_rajasthan_adb_solar_project_dec2015.pdf.

Observations finales

Par une mobilisation assidue des organisations syndicales, les sauvegardes du travail, qui visent à faire respecter les droits fondamentaux des travailleurs, sont devenues une exigence opérationnelle à l'octroi de prêts pour la plupart des BMD. De nouveaux efforts de plaidoyer seront nécessaires pour les harmoniser avec le socle de protection des travailleurs.

Il incombe à ces derniers et aux syndicats de demander aux BMD et aux emprunteurs de rendre des comptes. Pour cela, ils devront mener des actions sur le terrain pour demander des conditions de travail justes, mais aussi pousser les BMD à déployer tout leur arsenal dès lors que les sauvegardes ne sont pas respectées. À tous les niveaux, les politiques de sauvegarde peuvent faire office d'outil pour s'organiser, défendre les droits des travailleurs, gagner en force de levier et lutter pour le développement durable à travers un travail décent.

Les syndicats continueront d'exhorter les BMD à adopter, développer et appliquer pleinement des mesures de sauvegarde du travail.

Annexe 1 : Sauvegardes du travail et ressources supplémentaires

Divulgaration des projets au public

Banque africaine de développement (BAfD) : <https://www.afdb.org/fr/projets-et-operations>

- [Anglais](#)

Banque asiatique de développement (BASD) : <https://www.adb.org/projects>

Banque asiatique d'investissement dans les infrastructures (AIIB) : <https://www.aiib.org/en/index.html#>

Banque européenne d'investissement (BEI) : <https://www.eib.org/fr/projects/index.htm>

- [Anglais](#)

Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD) : <https://www.ebrd.com/work-with-us/project-finance/project-summary-documents.html>

Société financière internationale (SFI) : <https://disclosures.ifc.org/>

Banque interaméricaine de développement (BIAD) : <https://www.iadb.org/en/projects>

- [Espagnol](#)

IDB Invest : <https://www.idbinvest.org/en/projects>

- [Espagnol](#)

Nouvelle banque de développement : <https://www.adb.org/projects>

Banque mondiale : <https://projects.banquemondiale.org/fr/projects-operations/projects-home> et <http://documents.banquemondiale.org/>

Sauvegardes

BAfD, Sauvegarde opérationnelle 5 – Conditions de travail, santé et sécurité, dans le Système de sauvegardes intégré : <https://www.afdb.org/fr/documents/document/afdb-integrated-safeguards-system-policy-statement-and-operational-safeguards-34993>

- [Anglais](#)

BASD, déclaration stratégique relative aux sauvegardes : <https://www.adb.org/site/safeguards/main>

AIIB, cadre environnemental et social : <https://www.aiib.org/en/policies-strategies/framework-agreements/environmental-social-framework.html>

BEI, normes environnementales et sociales : <https://www.eib.org/fr/publications/environmental-and-social-standards.htm>

- [Anglais](#)

BERD, Exigence de performance 2 – Conditions d'emploi et de travail, et Exigence de performance 4 – Santé et sécurité, dans la Politique environnementale et sociale : <https://www.ebrd.com/news/publications/policies/environmental-and-social-policy-esp.html>

SFI, Norme de performance 2 – Main d'œuvre et conditions de travail. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/performance-standards/ps2

- [Français](#)
- [Espagnol](#)
- [Arabe](#)

BIAD, politiques environnementales et sociales (en cours de révision) : <https://www.iadb.org/fr/propos-de-la-bid/politiques-sectorielles>

- [Espagnol](#)
- [Anglais](#)

Nouvelle banque de développement, cadre environnemental et social : <https://www.ndb.int/wp-content/themes/ndb/pdf/ndb-environment-social-framework-20160330.pdf>

Banque mondiale, Norme environnementale et sociale 2 : Emploi et conditions de travail, dans le Cadre environnemental et social de la Banque mondiale : <https://projects.banquemondiale.org/fr/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards>

- [Espagnol](#)
- [Anglais](#)
- [Arabe](#)

Méthodes de contact simplifiées destinées aux organisations syndicales

BERD (voir l'annexe 3) : adresse électronique TradeUnionCommunications@ebrd.com

SFI, formulaire de renseignements pour les questions

relatives à la Norme de performance 2 (plateforme sur la main-d'œuvre destinée aux syndicats, annexe 2) :

https://ifcext.ifc.org/ifcext/CommentsPs2.nsf/SurveyForm_French?OpenForm

- [Anglais](#)
- [Espagnol](#)
- [Arabe](#)

Service de règlement des plaintes de la Banque mondiale : <http://pubdocs.worldbank.org/en/417031455136918794/GRS-Brochure-french.pdf>

- [Espagnol](#)
- [Anglais](#)
- [Arabe](#)

Mécanismes indépendants de responsabilisation pour les plaintes officielles

BAfD, Mécanisme indépendant d'inspection : <https://www.afdb.org/fr/about-us/organisational-structure/independent-review-mechanism-irm>

- [Anglais](#)

BAAsD, mécanisme de responsabilisation : <https://www.adb.org/site/accountability-mechanism/main>

AIIB, mécanisme pour les populations concernées par les projets : <https://www.aiib.org/en/policies-strategies/operational-policies/policy-on-the-project-affected-mechanism.html>

BERD, mécanisme indépendant de responsabilisation dans le cadre des projets (anciennement, Mécanisme de recours sur les projets) : <https://www.ebrd.com/work-with-us/project-finance/project-complaint-mechanism.html>

BEI, mécanisme de traitement des plaintes : <https://www.eib.org/fr/about/accountability/complaints/index.htm>

BIAD, mécanisme indépendant de consultation et d'investigation : <https://www.iadb.org/fr/mici/mici-mecanisme-independant-de-consultation-et-dinvestigation>

- [Anglais](#)
- [Espagnol](#)

SFI, Conseiller-médiateur pour l'application des directives : <http://www.cao-ombudsman.org/languages/french/>

- [Anglais](#)
- [Espagnol](#)
- [Arabe](#)

Banque mondiale, Panel d'inspection : <https://inspectionpanel.org/francais>

- [Anglais](#)
- [Espagnol](#)
- [Arabe](#)

BAAsD

Internationale des services publics (PSI), « Engaging with Asian Development Bank for workers' rights: A trade unions guide to understanding the ADB ». Disponible à l'adresse : http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/a_trade_union_guide_to_understanding_adb_psi-2012.pdf

PSI, « Rajasthan Renewable Energy Transmission Investment Programme: A study on ADB's Compliance with Social Protection Strategy and Core Labour Standards ». Disponible à l'adresse : https://www.world-psi.org/sites/default/files/attachment/news/psi_report_on_rajasthan_adb_solar_project_dec2015.pdf

PSI/FNV, « Workers' Rights in ADB Funded Projects in India: Non Implementation of Core Labor Standards ». Disponible à l'adresse : http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/psi_book_jan.pdf

Guide des activités : <https://www.adb.org/documents/operations-manual>

Stratégie de protection sociale : <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/32100/social-protection.pdf>

Plan opérationnel de protection sociale, 2014-2020 : <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/42704/files/social-protection-operational-plan.pdf>

AIIB

Programme on Women's Economic, Social and Cultural Rights, « AIIB's Roads to Inequality: A Gender Case Study from Gujarat ». Disponible à l'adresse : <https://www.pwescr.org/AIIBRoadstoInequalityfinalreport.pdf>

BERD

« Workers' accommodation: Processes and standards, a guidance note by IFC and the EBRD ». Disponible à l'adresse : https://www.ebrd.com/downloads/about/sustainability/Workers_accomodation.pdf

« Retrenchment and restructuring – labour and community issues, a brief guide ». Disponible à l'adresse : <https://www.ebrd.com/downloads/about/sustainability/retrenchment.pdf>

SFI

Note d'orientation sur la norme de performance 2 : https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/794b6fb0-182d-4c15-8c83-bddcb2a767b5/GN2_French_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQJNDZ

- [Anglais](#)
- [Espagnol](#)
- [Arabe](#)

Note de bonnes pratiques : « Managing Risks Associated with Modern Slavery ». Disponible à l'adresse : https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_modernslavery

Note de bonnes pratiques : « Managing Contractors' Environmental and Social Performance ». Disponible à l'adresse : https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_escontractormanagement

Note de bonnes pratiques : « Non-Discrimination and Equal Opportunity ». Disponible à l'adresse : https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_nondiscrimination

Note de bonnes pratiques : « Managing Retrenchment ». Disponible à l'adresse : https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_retrenchment

Note de bonnes pratiques : « Addressing Child Labor in the Workplace and Supply Chain ». Disponible à l'adresse : https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_gpn_childlabor

« Measure & Improve Your Labor Standards Performance: Performance Standard 2 Handbook for Labor and Working Conditions ». Disponible à l'adresse : https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/publications_handbook_laborstandardsperformance

Banque mondiale

Note d'orientation et modèles, Norme environnementale et sociale n° 2 :

<https://projects.banquemonde.org/fr/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-framework-resources>

- [Anglais](#)
- [Espagnol](#)
- [Arabe](#)

Note de bonnes pratiques : « Lutter contre les violences sexistes dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil ». Disponible à l'adresse : <http://pubdocs.worldbank.org/en/296041548955886585/Good-Practice-Note-Addressing-Gender-Based-Violence-french.pdf>

Autres

European Development Finance Institutions/Ergon Associates, « Decent work and development finance institutions ». Disponible à l'adresse : <https://ergonasociates.net/publication/decent-work-and-development-finance-2/>

Confédération syndicale internationale, *Les normes du travail dans les prêts octroyés par le Groupe de la Banque mondiale – Enseignements tirés et perspectives d'avenir*. Disponible à l'adresse. Disponible à l'adresse : <https://www.ituc-csi.org/les-normes-du-travail-dans-les>

- [Anglais](#)
- [Espagnol](#)
- [Arabe](#)

Annexe 2 : Plateforme sur la main-d'œuvre de la Société financière internationale

Formulaire de renseignements pour les questions relatives à la Norme de performance 2 (NP 2)

https://ifcext.ifc.org/ifcext/CommentsPs2.nsf/SurveyForm_French?OpenForm

Cette page offre une plateforme de communication entre la Société financière internationale (SFI) et les organisations syndicales. Elle est le fruit d'un dialogue entre la SFI et le groupement Global Unions. Elle appuie une nouvelle procédure conçue pour faciliter les interactions concrètes entre les syndicats et la SFI au sujet de projets financés par cette dernière, mais aussi pour systématiser et accélérer la réponse de l'institution aux demandes sur la NP 2. Elle s'inscrit dans le cadre des efforts de la SFI visant à renforcer l'application de la NP 2 à l'échelon local.

Renseignements-d'ordre-général

Les champs obligatoires sont indiqués avec un astérisque (*)

1. Veuillez décliner votre identité

Prénom

Nom de famille

2. Veuillez indiquer votre adresse électronique*

3. Renseignements d'ordre général sur la société concernée*

Nom de la société (faisant l'objet de cette communication)

Installation/unité/projet spécifique visé par cette communication

4. Numéro de projet de la SFI (si vous le connaissez)

5. Renseignements au sujet de l'organisation syndicale à l'origine de cette communication*

Nom de l'organisation

Pays d'activité

6. Cette organisation syndicale*

est représentée au sein du personnel de la société

n'est pas représentée au sein du personnel de la société

Si elle est représentée au sein du personnel de la société, veuillez préciser son niveau de représentation (en pourcentage)°:□

□

7. Cette communication est transmise°:□

- au nom d'un groupe d'employés syndiqués↵
- au nom d'un groupe d'employés non-syndiqués↵
- au nom de l'organisation syndicale□

Autres (veuillez préciser le lien)°:□

□

□

□

Renseignements détaillés sur la communication□

8. Veuillez indiquer les mesures que la société a prises et qui sont jugées non conformes aux dispositions de la NP°2°:°*□

□

□

9. Catégorie d'employés concernée°:□

- Personnel permanent de la société↵
- Personnel contractuel↵
- Employés de sous-traitants↵
- Employés de la chaîne d'approvisionnement□

□

10. Nombre d'employés concernés°:°*□

□

11. Le problème faisant l'objet de cette communication a-t-il été soulevé auprès des responsables de la société°?°*□

□

- Oui— Veuillez indiquer (ci-dessous) la teneur des discussions engagées avec la société et leur état actuel.↵
- Non— Veuillez indiquer (ci-dessous) pourquoi.□

Précisez ici votre réponse°:□

☒

12. Le problème faisant l'objet de cette communication a-t-il été soumis à une procédure de recours au niveau interne à la société ou à l'échelon du pays?*

☒

☒

Oui — Veuillez indiquer (ci-dessous) le type de procédure, ses dates et son issue.

☒

Non

Précisez ici votre réponse:

☒

☒

13. Le problème faisant l'objet de cette communication a-t-il été soumis à une procédure devant une instance judiciaire ou un tribunal administratif?*

☒

☒

Oui — Veuillez indiquer (ci-dessous) le type de procédure, ses dates et son état actuel.

☒

Non

Précisez ici votre réponse:

☒

☒

14. Le problème faisant l'objet de cette communication a-t-il été soulevé auprès du groupement Global Unions (à Washington)?*

☒

☒

Oui

☒

Non

Réponse inconnue

15. Renseignements additionnels au sujet de cette communication:

☒

Annexe 3 : Mécanisme de communication avec les organisations syndicales de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement

Ce modèle et cette adresse électronique attitrée sont destinés aux organisations syndicales, afin qu'elles puissent faire part de leurs préoccupations directement à la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD). Ils s'inspirent de la plateforme sur la main-d'œuvre de la SFI.

Veuillez envoyer le formulaire rempli à : TradeUnionCommunications@ebrd.com

.....

Merci de nous avoir contactés. Afin de mieux comprendre la question que vous portez à notre attention, nous vous demandons de bien vouloir remplir le questionnaire ci-dessous et de nous le faire parvenir dès que possible. Une fois que nous l'aurons reçu, nous partagerons les informations que vous nous avez transmises avec le groupement Global Unions/la Confédération syndicale internationale afin de déterminer comment vous assister avec le problème en question. Ces informations seront aussi incluses à nos communications avec l'entreprise visée par votre demande.

Veuillez confirmer que vous autorisez la BERD à divulguer ces informations et votre identité au groupement Global Unions : OUI NON

Veuillez confirmer que vous autorisez la BERD à divulguer votre identité à l'entreprise visée par votre demande :
 OUI NON

Veuillez indiquer les informations suivantes (les champs obligatoires sont indiqués avec un astérisque [*]) :

N°	Question	Réponse
1.	Prénom :	
	Nom de famille :	
	Adresse électronique* :	
2.	Nom de la société (faisant l'objet de cette communication)* :	
	Installation/unité/projet spécifique visé par cette communication* :	
	Numéro de projet de la BERD (si vous le connaissez) :	
3.	Nom de l'organisation syndicale à l'origine de cette communication* :	
	Pays d'activité de l'organisation syndicale* :	
4.	Cette organisation syndicale est-elle représentée au sein du personnel de la société* ?	<input type="radio"/> OUI <input type="radio"/> NON

	Si oui, veuillez préciser son niveau de représentation (en pourcentage)* :	
5.	Cette communication est transmise :	
	a) au nom d'un groupe d'employés syndiqués	
	b) au nom d'un groupe d'employés non syndiqués	
	c) au nom de l'organisation syndicale	
	d) Si autre, veuillez préciser :	
6.	Veuillez indiquer les mesures que la société a prises et qui sont jugées non conformes aux dispositions des exigences de performances 2 et 4 de la BERD* :	
	Veuillez indiquer si les informations fournies sont confidentielles et ne peuvent être divulguées à l'entreprise.	
7.	Catégorie d'employés concernée :	
	a) Personnel permanent de la société	
	b) Personnel contractuel	
	c) Personnel de sous-traitants	
	d) Employés de la chaîne d'approvisionnement	
8.	Nombre d'employés concernés par la présente communication* :	
9.	Le problème faisant l'objet de cette communication a-t-il été soulevé auprès des responsables de la société ?*	<input type="radio"/> OUI <input type="radio"/> NON
	a) Si oui, veuillez indiquer (ci-dessous) la teneur des discussions engagées avec la société et leur état actuel.	
	b) Si non, pourquoi ?	
10.	Le problème faisant l'objet de cette communication a-t-il été soumis à un mécanisme de réclamation au niveau interne à la société ou à l'échelon du pays ?*	<input type="radio"/> OUI <input type="radio"/> NON
	a) Si oui, veuillez indiquer (ci-dessous) le type de procédure, ses dates et son issue.	

11.	Le problème faisant l'objet de cette communication a-t-il été soumis à une procédure devant une instance judiciaire ou un tribunal administratif ?*	<input type="radio"/> OUI <input type="radio"/> NON
	a) Si oui, veuillez indiquer (ci-dessous) le type de procédure, ses dates et son état actuel.	
12.	Le problème faisant l'objet de cette communication a-t-il été soulevé auprès du groupement Global Unions (à Washington) ?*	<input type="radio"/> OUI <input type="radio"/> NON <input type="radio"/> RÉPONSE INCONNUE
13.	Renseignements additionnels au sujet de cette communication :	

Annexe 4 : Modèle de lettre de dépôt de plainte auprès d'un mécanisme indépendant de responsabilisation

Ce modèle de lettre a été créé par le Conseiller-médiateur pour l'application des directives (CAO) de la Société financière internationale (SFI), mais peut être utilisé pour déposer des plaintes auprès d'autres mécanismes indépendants de responsabilisation²².

Je/nous soussigné(s), _____, dépose /déposons une plainte concernant le projet _____, situé à _____.

Cette plainte est déposée au nom de _____ (si applicable).

Je vis/nous vivons à _____ (indiquez sur une carte en pièce jointe si possible). Je peux/nous pouvons être contacté(s) à l'adresse, au numéro de téléphone et de fax et à l'adresse électronique suivants :

Adresse postale

Adresse de correspondance (si différente de l'adresse postale)

Pays

Code postal

Téléphone

Fax

Adresse électronique

Je ne souhaite/nous ne souhaitons pas que mon/notre identité soit divulguée (le cas échéant).

Je suis concerné(e)/nous sommes concernés, ou susceptible(s) de l'être, par l'impact environnemental et social du projet

des façons suivantes : _____

Si possible, veuillez fournir les informations suivantes :

- Informations sur le nom, l'emplacement et la nature du projet (fournir une carte si possible).
- Description des mesures prises pour tenter de résoudre le problème (fournir des dates, si possible).
- Liste d'autres personnes contactées pour tenter de résoudre le problème (joindre des copies des courriers, si possible).
- Autres faits pertinents pour appuyer cette demande.

Par ailleurs, veuillez fournir l'information suivante :

- J'aimerais/nous aimerions que cette plainte soit résolue de la façon suivante : _____

²² <http://www.cao-ombudsman.org/howwework/filecomplaint/documents/Complaintlettertemplate.pdf>

Remarque : Le CAO gardera l'identité des plaignants confidentielle sur simple demande, mais n'accepte pas les plaintes anonymes. Il est aussi possible de fournir des documents de façon confidentielle afin d'appuyer une plainte. Ils ne seront pas divulgués sans le consentement de la partie qui les a transmis.

Les plaignants doivent savoir que les autres parties concernées, notamment l'entreprise et le personnel de la SFI, seront généralement informées de la teneur de la plainte. Les plaignants doivent avertir le CAO dès le dépôt de la plainte s'ils souhaitent que certaines informations ne soient pas divulguées. Une procédure de gestion de la plainte sera convenue avec le plaignant.



