

# Note d'orientation du LRS

Volume 1 | Numéro 3 | Juin 2025



## Dispositions Relatives Au Travail Pour La Zone De Libre-Échange Continentale Africaine (ZLECAf): Quelques Options Politiques



**DISPOSITIONS  
RELATIVES AU TRAVAIL  
POUR LA ZONE DE  
LIBRE-ÉCHANGE  
CONTINENTALE  
AFRICAIN (ZLECAf):  
QUELQUES OPTIONS  
POLITIQUES**

---

**NOTE D'ORIENTATION DU LRS**

Volume 1 | Numéro 3 | Juin 2025

---

**Prince Asafu-Adjaye**  
Labour Research Service

Email: [prince@lrs.org.za](mailto:prince@lrs.org.za)

# Table des matières

---

Résumé exécutif	2
Introduction	3
Le débat sur les dispositions relatives au travail	4
Présence croissante de dispositions relatives au travail dans les ALE	6
Options de politique syndicale	10
Conclusion	12
Références	13

## EXECUTIVE SUMMARY

Cette note d'orientation vise à contribuer à la campagne syndicale pour l'inclusion de dispositions relatives au travail dans le cadre de la Zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf). Elle met en lumière la tendance croissante à intégrer de telles dispositions dans les accords commerciaux, en soutenant que ces dispositions sont nécessaires pour promouvoir les droits des travailleurs et atténuer les effets potentiellement négatifs du cadre de la ZLECAf sur l'emploi, les travailleurs et les syndicats en Afrique.

Le document propose quatre principales options politiques à considérer par les syndicats. Premièrement, il plaide pour le dialogue social et la participation active des syndicats dans les discussions et l'élaboration des politiques en matière de commerce et de travail, afin de garantir que les questions liées au lieu de travail et aux syndicats soient prises en compte dans les régimes commerciaux et ceux de la ZLECAf. Deuxièmement, il appelle à l'élaboration d'une position syndicale sur le commerce et l'emploi qui reflète la vision des syndicats concernant le commerce et la ZLECAf, de manière à assurer la cohérence dans le plaidoyer. Le document propose également que les dispositions relatives au travail dans le cadre de la ZLECAf fassent référence aux normes et protocoles internationaux du travail, notamment : i) les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT) (liberté d'association, droit de former des syndicats et de négocier collectivement, limitations du travail des enfants, et élimination du travail forcé), ii) l'Agenda du travail décent, iii) la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, iv) la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, et v) l'Agenda 2063. Enfin, le document appelle à l'intégration d'engagements procéduraux dans les dispositions relatives au travail de la ZLECAf, fondés sur le dialogue social, la coopération et des mécanismes institutionnels tripartites, afin de garantir une participation active de toutes les parties prenantes dans le suivi et la mise en œuvre de ces dispositions.

Les leçons tirées des effets négatifs de la libéralisation du commerce sur le nombre d'emplois, la qualité de l'emploi et la vitalité des syndicats en Afrique soulignent la nécessité de dispositions relatives au travail fortes et efficaces, afin de protéger et de promouvoir les droits et les intérêts des travailleurs et des syndicats africains dans le cadre de la ZLECAf.

Cette note d'orientation vise à contribuer à la campagne syndicale pour l'inclusion de dispositions relatives au travail dans le cadre de la Zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf).



## INTRODUCTION

---

L'inclusion de dispositions relatives au travail dans les accords de libre-échange (ALE) a gagné en importance au cours des dernières décennies. Selon les données du portail de l'OIT sur les dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux, environ la moitié des ALE conclus pendant cette période contiennent de telles dispositions (OIT, 2024). Cela représente un changement significatif, compte tenu de l'absence de ces dispositions dans les accords commerciaux avant les années 1990. L'un des premiers ALE à inclure des dispositions complètes en matière de travail fut l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA), signé en 1992 entre le Canada, le Mexique et les États-Unis. L'ALENA comprenait un accord parallèle sur le travail, l'Accord nord-américain sur la coopération en matière de travail (ANACT), qui comportait des engagements juridiquement contraignants concernant les droits fondamentaux des travailleurs et les conditions de travail, telles que la santé, la sécurité et les salaires (Carrère, et al., 2017). Des dispositions relatives au travail ont commencé à apparaître dans les ALE de l'autre côté de l'Atlantique sept ans plus tard. Les premiers accords commerciaux de l'Union européenne (UE) contenant des références spécifiques aux conventions de l'OIT sur les droits fondamentaux des travailleurs ont été signés avec l'Afrique du Sud en 1999 et avec les membres du groupe des États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (l'Accord de Cotonou) en 2000 (ibid.). En 2024, 57 % des ALE signés à travers le monde contenaient des dispositions relatives au travail (OIT, 2024), ce qui reflète une tendance croissante à intégrer ces dispositions dans les accords commerciaux depuis l'apparition de l'ANACT dans les années 1990.

L'intégration de dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux est essentielle pour les travailleurs et les syndicats, car ces dispositions visent à atténuer les effets négatifs du commerce sur l'emploi et les droits du travail. Les normes du travail contribuent à créer des conditions de concurrence plus équitables en s'assurant que la compétition entre les entreprises ne repose pas uniquement sur la réduction des coûts liés au travail. En fixant des repères communs, ces normes incitent plutôt les entreprises à innover et à améliorer leurs pratiques. Les dispositions relatives au travail liées au commerce sont définies comme "des normes qui portent sur les relations de travail ou les conditions ou modalités minimales de travail, des mécanismes de suivi ou de promotion du respect de ces normes, et/ou un cadre de coopération" (OIT, 2016: 1). En substance, ces dispositions sont conçues pour protéger et promouvoir les droits des travailleurs et améliorer les conditions de travail (Carrère, et al., 2017). En général, les accords commerciaux comportant des dispositions sur le travail exigent des pays signataires qu'ils alignent leurs lois nationales du travail sur les protocoles internationaux, tout en définissant des procédures de consultation et/ou de règlement des différends en matière de travail (Kamata, 2015). Ces aspects des dispositions relatives au travail soulignent leur importance pour les travailleurs et les syndicats.

L'importance des dispositions relatives au travail dans la promotion des droits des travailleurs valide les préoccupations exprimées par les travailleurs et les syndicats en Afrique concernant l'absence de telles dispositions dans le cadre de la ZLECAf. C'est dans cette perspective que ce document soutient la campagne syndicale en faveur de l'élaboration de dispositions relatives au travail dans le cadre de la ZLECAf. La section suivante met en lumière le débat sur la pertinence et les modalités d'intégration des dispositions relatives au travail dans les accords de libre-échange. Le document présente ensuite un éventail d'options politiques à l'intention des syndicats, notamment la participation active aux discussions sur les relations entre commerce et travail, à l'élaboration des politiques, ainsi que le développement d'une position syndicale sur le commerce et l'emploi pour orienter les efforts de plaidoyer. La proposition centrale de ce document est que les dispositions relatives au travail dans la ZLECAf doivent s'ancrer dans les normes internationales du travail, notamment les conventions fondamentales de l'OIT (liberté d'association, droit de former des syndicats et de négocier collectivement, restrictions sur le travail des enfants, élimination du travail forcé), l'Agenda du travail décent, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, ainsi que l'Agenda 2063 de l'Union africaine (UA). Par ailleurs, le document appelle à l'adoption d'engagements procéduraux fondés sur le dialogue social, la coopération et des mécanismes institutionnels tripartites. En combinant normes internationales du travail, dialogue social et mécanismes de mise en œuvre efficaces, les dispositions relatives au travail dans la ZLECAf contribueraient à protéger les droits et les intérêts des travailleurs africains et de leurs syndicats. Cette approche propose un cadre de régulation des normes du travail dans le commerce international, sans pour autant être excessivement prescriptive.

## LE DÉBAT SUR LES DISPOSITIONS RELATIVES AU TRAVAIL

---

La portée et l'impact de l'intégration des dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux font l'objet d'avis divergents. En 1996, la première Conférence ministérielle de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) a échoué, en partie parce que les États-Unis et certains pays européens ont tenté d'inclure une clause sociale dans le programme de négociation, visant à prévenir le "dumping social" (Smith et al., 2020). Le dumping social se manifeste de différentes manières, notamment par l'affaiblissement de l'application des réglementations du travail, la diminution des normes du travail ou le contournement des réglementations afin d'obtenir un avantage concurrentiel. La clause sociale proposée exigeait des États membres de l'OMC qu'ils reconnaissent les droits fondamentaux des travailleurs et collaborent avec l'OIT pour assurer le respect de ces droits (Smith et al., 2020). Il est à noter que les pays en développement, ainsi que le Royaume-Uni, se sont opposés à toute référence aux normes du travail (Leary, 1997). À l'époque, des pays en développement, en particulier la Malaisie et l'Égypte, ont soutenu que cette initiative reflétait des "tendances protectionnistes et visait à limiter les avantages comparatifs des pays en développement" (Leary, 1997: 120).

Parmi d'autres arguments, les opposants à l'inclusion de dispositions relatives au travail dans les accords de libre-échange (ALE) soutiennent que ces dispositions freinent les flux commerciaux. Selon eux, les dispositions en matière de travail imposent des coûts supplémentaires aux entreprises en raison du respect des normes du travail (OIT, 2016). Ils affirment que le renforcement de la protection des travailleurs compromet l'avantage comparatif des économies en développement, car la hausse des salaires et l'amélioration des conditions de travail augmentent les coûts de main-d'œuvre, ce qui pourrait rendre les biens et services de ces économies moins compétitifs sur le marché mondial (Carrère et al., 2017). Dans le contexte des chaînes d'approvisionnement mondiales, les exportations des entreprises fournisseurs peuvent diminuer si les entreprises donneuses d'ordre recherchent ailleurs des fournisseurs à moindre coût (OIT, 2016).

En outre, l'argument contre les dispositions relatives au travail est renforcé par le risque qu'elles soient utilisées comme une forme de "protectionnisme déguisé" visant à restreindre l'accès au marché pour les producteurs des pays à faible revenu (Carrère et al., 2017). Certains pays en développement se sont opposés à l'adoption de clauses sociales dans les accords commerciaux, craignant qu'elles ne soient utilisées comme un moyen de protectionnisme dissimulé (Perulli, 2018). La crainte est que ces dispositions puissent être utilisées comme des outils pour refuser l'accès préférentiel au marché aux pays exportateurs en cas de violations des droits du travail et des conditions de travail (Carrère et al., 2017). Selon cette perspective, au lieu de favoriser la croissance économique, les dispositions relatives au travail pourraient freiner le commerce, entraînant des pertes d'emplois et une diminution des investissements dans les économies en développement.

D'une certaine manière, s'opposer à l'intégration de dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux au motif qu'elles augmenteraient les coûts pour les entreprises et serviraient de protectionnisme déguisé pose problème. En effet, de tels arguments privilégient les intérêts commerciaux et économiques au détriment des droits et des intérêts des travailleurs. Une telle approche risque de renforcer les mauvaises conditions de travail, les violations des droits du travail et les inégalités dans les économies en développement.

De manière significative, les dispositions relatives au travail ont été associées à des résultats positifs en matière de commerce, de marché du travail et de relations industrielles (Kareem, 2023; Carrère et al., 2017; OIT, 2016). L'inclusion de telles dispositions dans les accords de libre-échange peut engendrer "l'effet Californie", un terme qui décrit la tendance de l'intégration économique à faire progresser les normes réglementaires dans d'autres juridictions vers celles des pays les plus stricts en matière de régulation (Perkins & Neumayer, 2012). En d'autres termes, les dispositions relatives au travail dans les accords

commerciaux permettent aux droits du travail dans les pays exportateurs (à faible revenu) d'être influencés par les normes plus élevées de leurs partenaires commerciaux à revenu élevé (Carrère et al., 2017). Une étude portant sur les droits des travailleurs dans 125 pays a révélé que les dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux de l'UE réduisent les violations des droits des travailleurs (Kareem, 2023). Il a également été démontré que, lorsqu'elles sont accompagnées de mécanismes de mise en œuvre solides, ces dispositions peuvent aider les pays à faible revenu disposant d'une capacité institutionnelle limitée à mieux faire appliquer leurs lois sur la protection de l'emploi (Carrère et al., 2017). En somme, l'intégration de dispositions relatives au travail dans les accords de libre-échange peut renforcer les droits des travailleurs.

Un autre effet positif des dispositions relatives au travail sur le marché du travail est l'augmentation de l'offre de travail. En moyenne, les accords de libre-échange contenant des dispositions relatives au travail ont un impact positif sur les taux de participation à la population active en encourageant davantage d'hommes et de femmes à entrer sur le marché du travail (OIT, 2016). Il est particulièrement notable que ces dispositions jouent un rôle crucial dans l'amélioration de l'accès au marché du travail, notamment pour les femmes en âge de travailler (ibid.). Cet effet s'explique en partie par le dialogue politique et les efforts de sensibilisation liés aux dispositions relatives au travail, qui élèvent les attentes en matière de meilleures conditions de travail et, par conséquent, augmentent la volonté de participer au marché du travail (ibid.).

Outre les avantages pour les travailleurs et les syndicats, l'inclusion de dispositions relatives au travail dans les accords de libre-échange présente également certains bénéfices pour les entreprises, en particulier les entreprises exportatrices. Le travail décent et la croissance de la productivité sont étroitement liés. En promouvant un traitement équitable des travailleurs, des salaires compétitifs, des conditions de travail sûres et le développement des compétences, les dispositions relatives au travail améliorent la productivité du travail et la performance globale des entreprises (Carrère et al., 2017). Autrement dit, ces dispositions contribuent à une main-d'œuvre plus stable et motivée, réduisent le taux de rotation du personnel et encouragent l'investissement à long terme dans le capital humain. En retour, les entreprises bénéficient d'une efficacité accrue, d'une meilleure qualité des produits ou services et d'une plus grande capacité d'adaptation aux évolutions du marché, ce qui peut renforcer leur compétitivité tant au niveau national qu'international. Il a été estimé que les accords commerciaux comportant des dispositions relatives au travail augmentent la valeur des échanges en moyenne de 28 %, un peu plus que l'augmentation de 26 % observée dans les accords sans telles dispositions (OIT, 2016). Ainsi, les dispositions relatives au travail peuvent améliorer la production des entreprises, renforçant leur compétitivité et leur durabilité sur le marché mondial.

Une autre manière dont l'inclusion de dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux sert les intérêts des exportateurs est qu'elle accroît la demande pour leurs produits. En effet, l'application



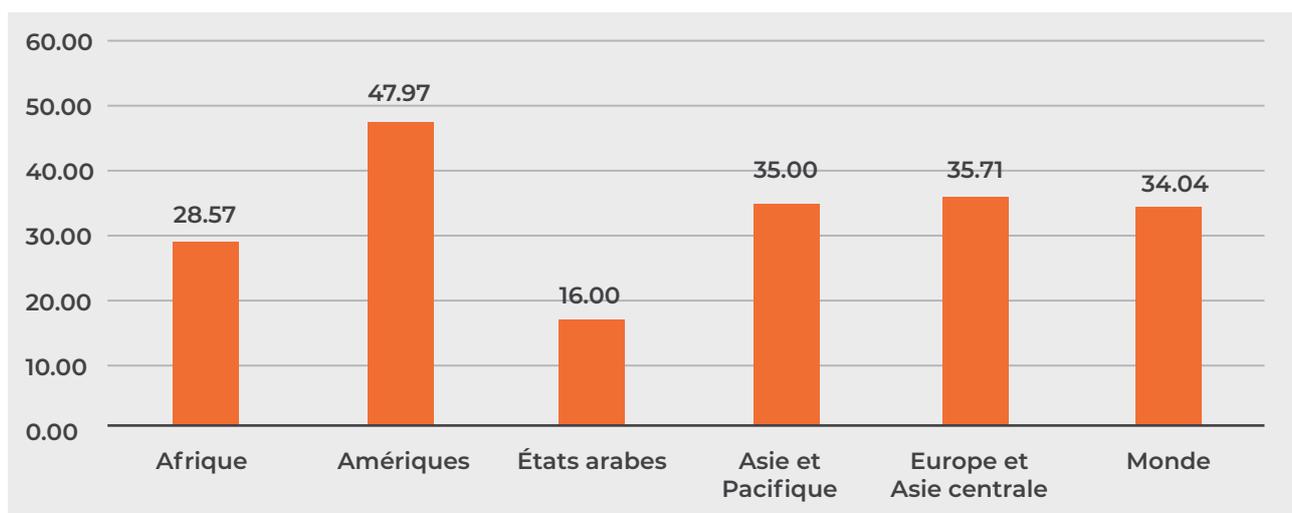
externe des normes minimales du travail par le biais des dispositions relatives au travail dans les accords de libre-échange renforce la confiance des consommateurs et la demande, notamment parmi les consommateurs soucieux de l'éthique dans les pays du Nord (Carrère et al., 2017). En substance, ces dispositions fonctionnent comme des signaux adressés aux acheteurs des économies développées, leur garantissant que les protections des travailleurs sont respectées par les entreprises exportatrices des pays à faible revenu (ibid.). Cela améliore ainsi l'attractivité de leurs produits sur les marchés mondiaux et renforce les relations commerciales.

## PRÉSENCE CROISSANTE DES DISPOSITIONS RELATIVES AU TRAVAIL DANS LES ACCORDS DE LIBRE-ÉCHANGE

Les dispositions relatives au travail deviennent de plus en plus courantes dans les accords de libre-échange (Baker et al., 2024). Plus de la moitié des accords commerciaux conclus au cours de la dernière décennie incluent désormais des dispositions relatives au travail, faisant passer le débat sur le commerce et le travail de la question de leur inclusion à celle de la manière dont elles doivent être intégrées dans les accords commerciaux (Corley-Coulibaly et al., 2021). De plus, alors que le lien entre commerce et travail était largement discuté de manière hypothétique pendant de nombreuses années, il est désormais de plus en plus considéré comme un mécanisme pour assurer la gouvernance mondiale du travail (Smith et al., 2020). Nous avons vu l'importance des dispositions relatives au travail pour promouvoir les intérêts tant des travailleurs que des entreprises. Cela explique en partie l'essor de leur

La figure 1 illustre qu'en 2024, 34 % des accords commerciaux régionaux (ACR) signés dans le monde contenaient des dispositions relatives au travail. Parmi les régions, les Amériques affichaient la plus forte proportion, avec 48 % des ACR incluant des dispositions relatives au travail. En revanche, les États arabes présentaient la part la plus faible, avec seulement environ 16 %. En Afrique, environ 29 % de l'ensemble des ACR signés d'ici 2024 comprenaient des dispositions relatives au travail.

Figure 1: ACR avec des dispositions relatives à l'emploi (pourcentage) - 2024



Source: adapté de l'OIT (2024)

## La conception

Les engagements et la force exécutoire juridique des dispositions relatives au travail varient le long d'un continuum. À une extrémité, on trouve ce que l'on appelle des engagements superficiels, tels que ceux qui se contentent de mentionner "améliorer les conditions de travail" dans le préambule de l'accord commercial (Carrère et al., 2017). En d'autres termes, les engagements superficiels se limitent généralement aux sections du préambule ou des objectifs des accords commerciaux (Raess et Sari, 2018). Ces engagements superficiels se reflètent également dans le langage employé dans les dispositions relatives au travail, où des termes non contraignants tels que *peut*, *devrait*, *promouvoir* et *encourager* sont utilisés. À l'autre extrémité du spectre se trouvent les accords de libre-échange avec des engagements complets, qui vont au-delà des déclarations d'intention du préambule (ibid.) pour intégrer des obligations juridiquement contraignantes ou des dispositions de coopération approfondie (Carrère et al., 2017). Cette diversité d'engagements reflète la variété des approches adoptées par les différents accords commerciaux pour l'inclusion des dispositions relatives au travail, soulignant la nécessité d'une réflexion approfondie sur la portée et la force exécutoire des dispositions relatives au travail lors de la négociation des accords commerciaux.

Une autre façon dont les dispositions relatives au travail varient réside dans la manière dont elles sont intégrées aux accords commerciaux. Dans certains cas, ces dispositions sont incluses sous forme de mémorandum annexé à l'accord de libre-échange, avec ou sans référence dans le texte principal (Daniel, 2021). Dans d'autres cas, elles sont directement intégrées dans le corps principal de l'accord, souvent sous la forme d'un chapitre dédié au travail ou dans des chapitres traitant de la durabilité, de la coopération ou des investissements (ibid.). On peut soutenir que ces deux méthodes d'intégration des dispositions relatives au travail sont des choix de conception qui n'influencent pas nécessairement les résultats, à condition que les dispositions contiennent des garanties adéquates pour protéger et promouvoir les droits et intérêts des travailleurs.

Les dispositions relatives au travail dotées de garanties adéquates établissent des normes d'emploi et fournissent les mécanismes nécessaires pour les atteindre. Ces dispositions exigent des pays signataires qu'ils 1) harmonisent leurs normes nationales du travail avec les normes internationales, et 2) mettent en place des procédures de consultation et/ou de règlement des différends concernant les conditions de travail entre les pays signataires (Kamata, 2015). Ces normes et leurs mécanismes de mise en œuvre servent ainsi d'outils pour aligner les pratiques nationales du travail sur les standards internationaux et promouvoir des solutions collaboratives aux problèmes liés au travail dans le cadre du commerce. On peut soutenir que les dispositions relatives au travail dans les accords de libre-échange des États-Unis comptent parmi les normes et mécanismes de conformité les plus robustes. Ces dispositions accordent la priorité à l'application effective des droits du travail, exigeant des réformes des lois et pratiques du travail avant l'entrée en vigueur de l'accord (exigences de pré-ratification), ainsi que des activités de coopération visant à renforcer les capacités et à surveiller les progrès (OIT, 2016). Elles couvrent généralement la plupart des normes fondamentales du travail de l'OIT, notamment la liberté d'association, le droit de former des syndicats et de négocier collectivement, les restrictions au travail des enfants, l'élimination du travail forcé, ainsi que des réglementations sur les salaires minimums, les heures de travail et la santé et sécurité au travail (Pham, 2017).

L'Union européenne intègre des dispositions importantes relatives au travail dans certains de ses accords commerciaux. Ancrées dans le développement durable, ces dispositions font référence à des cadres essentiels tels que l'Agenda pour le travail décent et les Conventions fondamentales de l'OIT (OIT, 2016). Les dispositions relatives au travail de l'UE sont également influencées par la Déclaration de l'OIT de 1998, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale dans la mondialisation, la Déclaration des Nations Unies sur le plein emploi et le travail décent, ainsi que l'Agenda 2030 des Nations Unies (Pham, 2017). Ces dispositions reflètent les objectifs communs de l'UE et des États-Unis en matière de promotion des normes du travail dans le commerce mondial.

Néanmoins, des différences notables existent dans les approches des questions liées au travail au sein des accords commerciaux des États-Unis et de l'Union européenne, en particulier concernant l'étendue des engagements en matière de travail, les dispositifs institutionnels pour la mise en œuvre, et les mécanismes d'application. Alors que les États-Unis considèrent le travail comme un enjeu au même niveau que les autres questions commerciales, l'UE voit le travail comme un élément du développement social (Pham, 2017). Les accords commerciaux américains exigent la mise en place de dispositifs institutionnels pour

l'application des dispositions relatives au travail, ce qui n'est pas une obligation dans les accords de libre-échange de l'UE (ibid.). Une autre différence notable concerne l'application des violations des dispositions relatives au travail. Dans les accords commerciaux américains, les infractions sont généralement sanctionnées par des mesures monétaires ou commerciales. En revanche, les accords de libre-échange de l'UE n'incluent généralement pas de telles mesures punitives en cas de manquement (ibid.). Ces différences soulignent des priorités et approches contrastées entre ces deux grandes économies en matière d'intégration des normes du travail dans les accords commerciaux.

En complément de ce qui précède, bien que les accords commerciaux de l'UE comportant des dispositions sur le Commerce et le Développement Durable (CDD) puissent faire référence à l'Agenda pour un Travail Décent et aux normes fondamentales du travail de l'OIT (Smith et al., 2020), contrairement à l'approche américaine, la ratification de ces normes n'est pas une exigence (lonel, 2022). En lieu et place, les dispositions CDD incluent des engagements procéduraux qui encouragent le dialogue et la coopération entre les parties, favorisent la transparence lors de l'introduction de nouvelles normes du travail, et assurent un suivi et une évaluation continus des impacts en matière de durabilité de l'accord (Smith et al., 2020). De plus, ces accords comportent des mécanismes institutionnels de format tripartite (ibid.), conçus pour garantir une représentation équilibrée et une responsabilité dans la mise en œuvre et le suivi des dispositions relatives au travail.

**Image 1: Comment nous pouvons plaider en faveur de dispositions relatives au travail dans l'ALECAF.**

## QU'EST-CE QUE LES DISPOSITIONS RELATIVES AU TRAVAIL?

**“... toute norme qui traite des relations de travail ou des conditions minimales de travail, des mécanismes de contrôle ou de promotion du respect de ces normes et/ou d'un cadre de coopération.” (OIT, 2016: 11, cité dans Engen, 2017)**



**LA ZLECAf NE COMPREND AUCUNE DISPOSITION RELATIVE AU TRAVAIL**



## Que pouvons-nous faire?



### CONSTRUISEZ VOTRE ARGUMENTATION

- Connaissez les avantages et les inconvénients de l'inclusion de dispositions relatives au travail dans la ZLECAf.
- Sans dispositions relatives au travail, les parties prenantes ne peuvent être tenues responsables.



### CLARIFIER LES EXIGENCES EN MATIÈRE D'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE



### EXIGEZ L'INCLUSION TOTALE DU TRAVAIL

- Le travail doit faire partie intégrante de la ZLECAf, et non pas simplement constituer une section supplémentaire.
- Les négociations en cours constituent une opportunité pour les syndicats de mener campagne.



### ENCOURAGER LES MÉCANISMES DE PROMOTION DU RESPECT DES NORMES

- Soutenir les normes du travail par le partage des connaissances, le dialogue, le renforcement des capacités et l'assistance technique.
- Renforcer les institutions nationales du travail.



### SOYEZ VIGILANT AVEC LA FORMULATION

“s'efforcera de veiller à ce que ses lois prévoient des normes du travail conformes aux droits du travail internationalement reconnus”

**VS**

“ne manquera pas d'appliquer efficacement ses lois du travail”



### LES SYNDICATS ET LA SOCIÉTÉ CIVILE DOIVENT SURVEILLER

Les dispositions relatives au travail ne garantissent pas à elles seules un travail décent - elles doivent être des outils permettant d'exiger la responsabilité et de suivre les progrès.

## AU-DELÀ DES DISPOSITIONS RELATIVES AU TRAVAIL

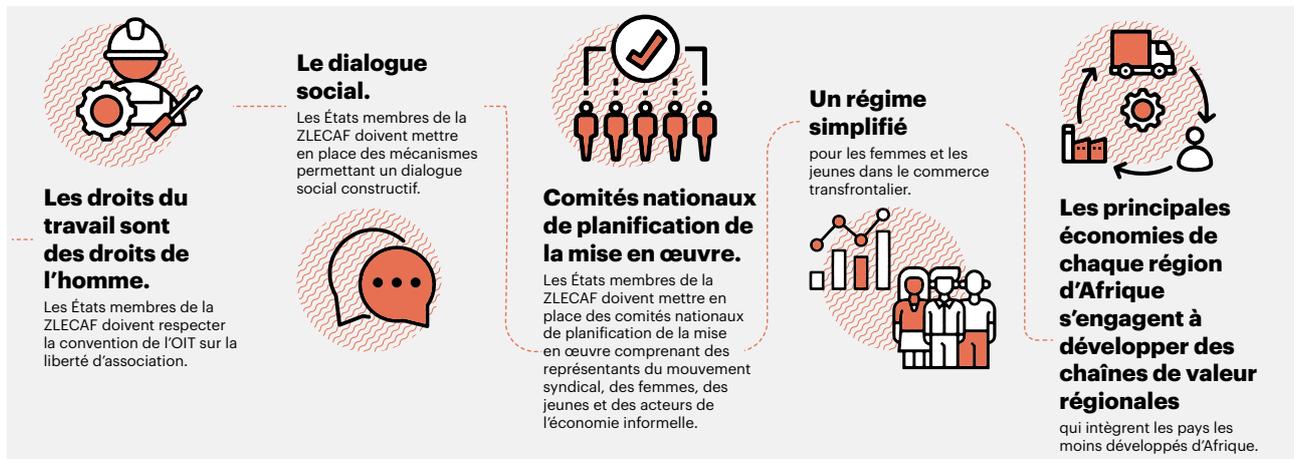
---

L'inclusion de dispositions relatives au travail dans les accords de libre-échange (ALE) ne permet pas toujours d'atteindre l'objectif visé de promotion et de protection des droits et intérêts des travailleurs. En 2019, sur les 293 ALE en vigueur, 85 comportaient des dispositions sur le travail, mais il a été rapporté que ces dispositions avaient eu "peu ou pas d'effet sur les droits du travail et les conditions de travail" (Myant, 2022: 2). Ce résultat découle en partie des priorités et engagements sous-jacents qui orientent les accords commerciaux. Par exemple, les dispositions relatives au travail dans les accords de l'Union européenne avec le groupe CARIFORUM (Forum des Caraïbes), la Corée du Sud et la Moldavie ont eu un impact limité, car elles n'étaient pas adaptées aux préoccupations les plus urgentes sur les lieux de travail dans des industries clés d'exportation telles que le sucre, l'automobile et l'habillement (Smith et al., 2020). Dans certains cas, ces préoccupations ont même été aggravées par les dispositions commerciales de ces accords (ibid.). Cela suggère que, pour être efficaces, les dispositions relatives au travail doivent être alignées sur les défis spécifiques du travail et les réalités sectorielles des pays partenaires; autrement, elles risquent d'être affaiblies, voire contre-productives, surtout lorsque la libéralisation commerciale accroît les pressions sur des secteurs déjà vulnérables.

Les dispositions relatives au travail ont tendance à avoir un impact limité sur l'emploi et les conditions de travail lorsque les accords commerciaux sont principalement motivés par des intérêts commerciaux ou d'affaires. Dans ces cas, ces dispositions sont largement incluses comme un compromis visant à obtenir un soutien plus large à travers le spectre politique (Myant, 2022). Cette raison d'intégrer des dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux affaiblit en retour les engagements post-ratification, car les questions liées à l'emploi ne sont ni prioritaires lors des négociations, ni traitées avec le même poids que les intérêts commerciaux une fois les accords en vigueur (Smith et al., 2020). En fin de compte, les objectifs sous-jacents à l'élaboration des accords commerciaux, ainsi que les facteurs motivant l'inclusion des dispositions relatives au travail, déterminent l'efficacité de ces dernières dans la promotion et la protection des droits et intérêts des travailleurs.

Les résultats mitigés des dispositions relatives au travail offrent des enseignements importants aux syndicats dans leurs efforts pour inclure de telles dispositions dans le cadre de la ZLECAf. Premièrement, la force et l'efficacité de ces dispositions sont influencées par les positions relatives de négociation des partenaires commerciaux; les pays ayant le plus à gagner d'un accord commercial sont plus susceptibles d'accepter des dispositions du travail plus strictes (Myant, 2022). Cela souligne la tension entre les niveaux variés de développement économique et les normes du travail, d'une part, et la demande de dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux, d'autre part. Dans le contexte africain, la disparité du développement économique signifie que des dispositions spécifiques devront être élaborées pour tenir compte des économies les moins développées. Deuxièmement, les dynamiques politiques nationales jouent un rôle crucial, car l'inclusion de conditions strictes en matière de travail nécessite souvent une collaboration entre les mouvements syndicaux et les décideurs politiques sympathiques (ibid.). Troisièmement, les dispositions relatives au travail ont le plus d'impact lorsqu'elles répondent aux préoccupations réelles des travailleurs et des syndicats (ibid.). Enfin, même des sanctions minimales, comme la condamnation publique, peuvent renforcer l'efficacité des dispositions en créant une pression pour leur respect (ibid.). Ces enseignements montrent que les circonstances entourant l'inclusion des dispositions relatives au travail sont aussi importantes que le contenu des dispositions elles-mêmes et les mécanismes mis en place pour leur mise en œuvre.

Image 2: Cadre de promotion des droits et intérêts des travailleurs dans la ZLECAf



Source: Elsely, T (2023)

Image 2 suggère un cadre pour promouvoir les droits et intérêts des travailleurs africains, y compris les jeunes et les commerçants informels transfrontaliers, au sein de la ZLECAf. Au cœur de ce cadre se trouve une vérité fondamentale : les droits du travail sont des droits humains. Dans le cas du commerce informel transfrontalier (CIT), la nécessité d'une telle approche est évidente, compte tenu de sa contribution significative au développement socioéconomique et des nombreux obstacles non tarifaires auxquels il fait face. Évalué à environ 17,6 milliards de dollars américains par an (Machacha et Middleton, 2024), le CIT représente entre 30 % et 72 % du commerce formel entre pays voisins en Afrique (Commission économique pour l'Afrique (CEA), 2023). Malgré son ampleur et son importance, les commerçants informels transfrontaliers rencontrent une série de défis, notamment la facilitation limitée du commerce, des infrastructures frontalières inadéquates, un accès restreint au financement et aux systèmes de paiement sécurisés, ainsi que la corruption, le harcèlement et l'insécurité (Afreximbank, 2020).

Ce qui précède, ainsi que les implications potentiellement négatives du commerce intra-africain pour les travailleurs et les syndicats, souligne l'impératif que le cadre de la ZLECAf inclue les questions relatives au travail, au minimum en incorporant les Conventions fondamentales de l'OIT, afin de renforcer ses références en matière de droits humains. De plus, un mécanisme efficace de dialogue social, incluant une participation significative des partenaires sociaux dans les Comités Nationaux de Mise en Œuvre (CNMO), est essentiel pour refléter la diversité des besoins et des aspirations des parties prenantes. Le cadre appelle également à la simplification des régimes commerciaux. Ceci est crucial pour permettre aux jeunes et aux commerçants informels transfrontaliers, dont la majorité sont des femmes, de saisir les opportunités offertes par la ZLECAf. Enfin, la coopération, plutôt que la concurrence, doit être la base de la ZLECAf, ce qui signifie que les économies les plus avancées du continent devraient activement soutenir la création de chaînes de valeur régionales favorisant la participation effective des économies les moins développées dans la ZLECAf.

## OPTIONS STRATÉGIQUES POUR LES SYNDICATS

À la lumière de ce qui précède, le présent document propose les options stratégiques suivantes à l'attention des syndicats:

- **Participation active au dialogue sur les liens entre commerces et travail ainsi qu'à l'élaboration des politiques**

Nous avons vu que les dispositions relatives au travail qui ne traitent pas des problèmes urgents sur le lieu de travail n'atteignent pas les résultats escomptés. Il est évident que les travailleurs et leurs syndicats sont les mieux placés pour identifier les défis liés au travail et proposer des solutions. Leur participation active au dialogue sur les relations entre commerce et travail ainsi qu'à l'élaboration des politiques est donc essentielle pour garantir que les dispositions relatives au travail dans le cadre de la ZLECAf soient adaptées à leur objectif.

- **Elaboration d'une position syndicale sur le commerce et l'emploi**

Une participation efficace au discours sur le lien entre commerce et travail exige que les syndicats élaborent des positions claires et réfléchies, tant au niveau national que continental, sur le commerce et la ZLECAf. De tels documents d'orientation devraient exprimer la vision et les attentes des syndicats de manière à garantir la cohérence de leur plaidoyer sur ces questions. Cela permettrait d'harmoniser les efforts syndicaux en faveur de politiques commerciales équitables et d'un cadre de la ZLECAf plus juste et inclusif.

- **Adapter les dispositions relatives au travail dans la ZLECAf à leur objectif**

Comme souligné précédemment, les dispositions relatives au travail sont efficaces lorsqu'elles répondent aux préoccupations concrètes des milieux de travail. Il est tout aussi important que ces dispositions soient en adéquation avec les aspirations des syndicats. Les dispositions relatives au travail doivent établir les conditions de base pour un commerce éthique en Afrique. Par conséquent, les dispositions relatives au travail de la ZLECAf doivent faire référence aux normes internationales du travail, notamment:

- Conventions fondamentales de l'OIT (par exemple, la liberté d'association, le droit de former des syndicats et de négocier collectivement, les restrictions sur le travail des enfants et l'élimination du travail forcé)
- Programme du Travail Dément,
- Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail,
- Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, et
- Agenda 2063 de l'Union africaine.

- **Mise en place d'un cadre collaboratif de mise en œuvre et de suivi**

De plus, les dispositions relatives au travail dans le cadre de la ZLECAf devraient intégrer des engagements procéduraux fondés sur le dialogue social, la coopération et des mécanismes institutionnels tripartites, permettant à toutes les parties prenantes de participer au suivi et à la promotion de la mise en œuvre de ces dispositions.



## CONCLUSION

---

Ce document vise à contribuer à la campagne des syndicats pour l'inclusion de dispositions relatives au travail dans le cadre de la ZLECAf. Il met en lumière le débat sur la question de savoir s'il faut, et comment, intégrer ces dispositions dans les accords commerciaux, en soutenant que leur présence est nécessaire pour promouvoir les droits du travail et atténuer les effets potentiellement négatifs du cadre de la ZLECAf sur l'emploi et les syndicats en Afrique.

L'argument central de ce document est que les dispositions relatives au travail dans le cadre de la ZLECAf doivent s'appuyer sur les normes et protocoles internationaux du travail, tels que les conventions fondamentales de l'OIT, le Programme de travail décent, la Déclaration de l'OIT sur les principes fondamentaux et les droits au travail, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, ainsi que l'Agenda 2063. Le document soutient également que la mise en œuvre de ces dispositions devrait reposer sur des mécanismes institutionnels tripartites et un dialogue social. Un tel cadre collaboratif est nécessaire, compte tenu des effets négatifs de la libéralisation commerciale sur le nombre d'emplois, la qualité de l'emploi et la vitalité des syndicats en Afrique. En définitive, des dispositions relatives au travail fortes et efficaces sont indispensables pour réaliser pleinement les ambitions de la ZLECAf.

## RÉFÉRENCES

---

Afreximbank (2020) 'African Trade Report 2020 Informal Cross-Border Trade in Africa in the Context of the AfCFTA'

[https://mcusercontent.com/82a1c769b4c9e47f2566f4d40/files/1c26fbd7-50f2-4034-8cf3-402cca5f6c6d/Afx\\_africa\\_trade\\_report\\_2020\\_.pdf](https://mcusercontent.com/82a1c769b4c9e47f2566f4d40/files/1c26fbd7-50f2-4034-8cf3-402cca5f6c6d/Afx_africa_trade_report_2020_.pdf)

Accessed 7 November 2024

Corley-Coulibaly, M. Postolachi, I. and Tesfay, N. (2021) 'A Multi-Faceted Typology of Labour Provisions in Trade Agreements: Overview, Methodology and Trends'

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40inst/documents/genericdocument/wcms\\_829644.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40inst/documents/genericdocument/wcms_829644.pdf)

Accessed 19 March 2025

Baker, P., Quiles, P. and Bheenick, S. (2024) 'Labour Provisions in the CPTPP: What does it mean for UK businesses?'

<https://tradeeconomics.com/labour-provisions-in-the-cptpp-what-does-it-mean-for-uk-businesses/#:~:text=The%20CPTPP%20labour%20obligations%20enable,bilateral%20FTAs%20with%20these%20partners>

Accessed 18 March 2025

Carrère, C., Olarreaga, M. and Raess, D. (2017) 'Labour Clauses in Trade Agreements: worker protection or protectionism?'

[https://www.wto.org/english/res\\_e/reser\\_e/gtdw\\_e/wkshop17\\_e/rass\\_e.pdf](https://www.wto.org/english/res_e/reser_e/gtdw_e/wkshop17_e/rass_e.pdf)

Accessed 18 March 2025

Daniel, D. (2021) 'Trade Unions and Trade: A Guide to the African Continental Free Trade Agreement (AfCFTA)'

<https://tradeunionsinafcfta.org/wp-content/uploads/2021/11/Trade-Unions-in-AfCFTA-1.pdf>

Accessed 19 March 2025

ECA (2023) 'Measuring informal cross-border trade is key to monitoring intra-African Trade'

<https://www.uneca.org/stories/measuring-informal-cross-border-trade-is-key-to-monitoring-intra-african-trade>

Accessed 7 November 2024

Elsley, T. (2025) 'Trade Unions and International Trade' [PowerPoint presentation]. Commission 5: 2025 ITUC-Africa New Year School

ILO (2024) 'Labour Provisions in Trade Agreements Hub'

<https://webapps.ilo.org/LPhub/#home>

Accessed 20 March 2025

(2016) 'Assessment of Labour Provisions in Trade and Investment Arrangements'

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40inst/documents/publication/wcms\\_498944.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40inst/documents/publication/wcms_498944.pdf)

Accessed 19 March 2025

Ionel, Z. (2022) 'Labour rights in EU trade agreements Towards stronger enforcement'

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698800/EPRS\\_BRI\(2022\)\\_698800\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698800/EPRS_BRI(2022)_698800_EN.pdf).

Accessed 18 March 2025

Kamata, I. (2015) 'Labor clauses in Regional Trade Agreements and Effects on Labour Conditions: an empirical analysis'

<http://www.econ.kyoto-u.ac.jp/projectcenter/Paper/e-14-019.pdf>

Accessed 19 March 2025

Kareem, F. O. (2023). 'How do labour provisions in trade agreements affect decent work?'

*The Journal of International Trade & Economic Development*, 33(6), 1108–1133.

Leary, V. (1997) 'The WTO and the Social Clause: Post-Singapore', *European Journal of International Law*, 8, pp. 118–122.

Machacha, M. and Middleton, S. (2024) 'Women informal cross-border traders are facing monumental hurdles, ratifying this international convention could help them'

<https://www.amnesty.org/en/latest/news/2024/03/southern-africa-women-cross-border-traders/>

Accessed 7 November 2024

Myant, M. (2022) 'Making labour provisions in free trade agreements work'

<https://www.etui.org/sites/default/files/2022-03/Making%20labour%20provisions%20in%20free%20trade%20agreements%20work-2022.pdf>.

Accessed 18 March 2025

Perkins, R. and Neumayer, E(2012) 'Does the 'California effect' operate across borders?

trading- and investing-up in automobile emission standards' *Journal of European Ppublic Policy*, 19 (2). pp. 217-237.

Perulli, A. (2018) 'The perspective of social clauses in international trade'

[https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/WorkingPapers/20181221-095119\\_Perulli\\_n147-2018intpdf.pdf](https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/WorkingPapers/20181221-095119_Perulli_n147-2018intpdf.pdf)

Accessed 21 March 2025

Pham, N. T. (2017) 'Labour Provisions in the US and EU FTAs: A Two-Level Games Perspective'

<https://www.bsg.ox.ac.uk/sites/default/files/2018-06/GEG%20WP%20133%20-%20Labour%20provision%20in%20the%20US%20and%20EU%20FTAs%20-%20Nghia%20Trong%20Pham.pdf>.

Accessed 19 March 2025

Raess, D. and Sari, D. (2018) 'Labour provisions in trade agreements (LABPTA): introducing a new dataset. *Global Policy*, 9 (4). pp. 451-466.

Smith, A., Harrison, J., Campling, L., Richardson, B. and Barbu, M. (2020) 'Free Trade Agreements and Global Labour Governance The European Union's Trade-Labour Linkage in a Value Chain World', Abingdon, Routledge.



**physical address:**

7 Community House, 41 Salt River Road  
Salt River, South Africa

**tel:** +27 (0)21 486 1100

**email:** [lrs@lrs.org.za](mailto:lrs@lrs.org.za)

[www.lrs.org.za](http://www.lrs.org.za)