

Utilisation de la transparence pour faire évoluer les relations entre capital et travail dans le secteur de l'habillement: analyse critique de l'Accord du Rana Plaza

Jenny COLLINS* et Julian S. YATES*

Résumé. Les caractéristiques structurelles innovantes des instruments de régulation privée du travail dans les réseaux de production mondiaux de l'habillement ont été peu étudiées. Les auteurs tentent de combler cette lacune en analysant celles de l'Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh, à savoir: 1) son caractère juridiquement contraignant, 2) la représentation paritaire des travailleurs, 3) le nombre élevé d'entreprises signataires et 4) la transparence. Leurs conclusions contribuent à la compréhension de nouveaux modèles hybrides, qui associent la coopération multipartite et la dynamique capital-travail traditionnelle afin de faire évoluer la régulation du travail au sein des réseaux de production mondiaux par des voies nouvelles et contradictoires.

Mots-clés: Accord du Bangladesh, réseaux de production mondiaux, gouvernance privée, responsabilité sociale des entreprises.

1. Introduction

Le 24 avril 2013, l'effondrement du Rana Plaza, à Dacca (Bangladesh), faisait plus de 1 100 morts et de 2 500 blessés parmi les travailleurs. La médiatisation internationale de la catastrophe et les campagnes menées par les organisations non gouvernementales (ONG) ont contraint les entreprises du secteur de l'habillement à réagir, ce qui a conduit à l'adoption de l'Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh («l'Accord»), instrument indépendant

* Université Monash, Australie: jennycollins100@hotmail.com (autrice référente) et julian.yates@monash.edu.

Les articles paraissant dans la *Revue internationale du Travail* n'engagent que leurs auteurs, de même que les désignations territoriales qui y sont utilisées, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

Titre original: «Leveraging Transparency to Shift Capital-Labour Relations in Garment Sector Production: A Critical Analysis of the Design and Structure of the Bangladesh Accord» (*International Labour Review*, vol. 162, n° 4). Traduit par Isabelle Croix. Également disponible en espagnol (*Revista Internacional del Trabajo*, vol. 142, n° 4).

© Auteur(s), 2023.

© Compilation et traduction des articles: Organisation internationale du Travail, 2023.

juridiquement contraignant signé le 15 mai 2013 entre 223 marques et distributeurs mondiaux – les donneurs d'ordre – d'une part et deux fédérations syndicales internationales (IndustriAll Global Union et UNI Global Union) d'autre part. L'Accord, par ailleurs cosigné par huit syndicats bangladais affiliés et par quatre ONG impliquées en qualité de témoins, visait 1 645 usines de confection et plus de 2 millions de travailleurs. Il avait pour objet de faire progresser la sécurité et la santé au travail dans le secteur bangladais de l'habillement (au moyen d'inspections, de formations à la sécurité et de l'introduction de mécanismes de recours plus efficaces pour les travailleurs). Parvenu à expiration le 31 mai 2018, il a été prolongé par l'Accord de 2018 sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh («l'Accord de transition»), signé par 192 entreprises. En juin 2020, à la suite d'une action en justice introduite en 2018 par le gouvernement du Bangladesh, les compétences des organismes bangladais chargés de l'application de l'Accord de transition furent transférées au conseil pour le développement durable du secteur du prêt-à-porter, ou RSC pour Ready-Made-Garment Sustainability Council¹. Depuis, les acteurs locaux ont plus de poids dans le système d'inspection des usines institué par l'Accord, système qui est mis en œuvre dans le cadre d'un organe tripartite au sein duquel sont représentés les fabricants, les marques et les syndicats (alors que l'Accord avait initialement une architecture bipartite, constituée des donneurs d'ordre et des fédérations syndicales internationales)². En septembre 2021, l'Accord international pour la sécurité et la santé du secteur du textile et de l'habillement est entré en vigueur, prenant le relais de l'Accord de 2013 et de l'Accord de transition.

Dans cet article, nous prenons l'exemple de l'Accord de 2013 pour nous livrer à une réflexion critique sur les composantes structurelles de la gouvernance du travail privée dans le contexte des réseaux de production mondiaux (RPM). L'Accord a été présenté comme une avancée majeure. Plusieurs de ses aspects ont été vantés: sa nature juridiquement contraignante, les mécanismes de mise en œuvre novateurs qu'il prévoit – par rapport aux modèles reposant sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) existant jusqu'alors – et la place accordée aux travailleurs dans un processus décisionnel centralisé (Croucher *et al.*, 2019; Donaghey et Reinecke, 2018; Salminen, 2018). Nous nous intéressons ici à sa structure interne, intrinsèquement controversée: l'Accord n'était pas le fruit d'un consensus, si bien que des acteurs occupant différentes positions pouvaient tenter de prendre la main et d'influer sur son application, parfois par rapport à d'autres acteurs. Nous explorons cet aspect au prisme de trois leviers importants de la gouvernance privée du travail: l'échelle, la légitimité et le risque. Nous

¹ Institué par une convention cosignée par les signataires de l'Accord et l'association des fabricants et exportateurs de vêtements du Bangladesh (Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association – BGMEA), le RSC est un organisme à but non lucratif dont la gouvernance est assurée par les marques mondiales, les syndicats locaux et les fabricants.

² Le RSC n'a pas la même structure que l'Accord. Il s'agit d'un organe tripartite, au sein duquel chaque groupe détient un tiers des droits de vote (ce qui signifie que les fabricants et les donneurs d'ordre en détiennent deux tiers, tandis que les travailleurs détiennent le tiers restant). Au contraire, l'Accord, bipartite, associait capital et travail, chaque partie détenant 50 pour cent des droits de vote. Le RSC n'a pas de base légale, alors que l'Accord est juridiquement contraignant. Les données sur le respect des règles de sécurité ne sont pas les mêmes selon qu'elles sont publiées par le RSC ou par l'Accord.

cherchons à expliquer pourquoi l'Accord a un bilan contrasté, fait d'avancées et de limites. Nous fournissons des informations empiriques sur les nouveaux modèles de gouvernance hybrides (alliant par exemple coercition, conformité et coopération ou encore faisant intervenir à la fois des acteurs privés et des acteurs publics ou des acteurs multiscalaires) et apportons une contribution à la recherche sur la capacité de la gouvernance privée à exercer une réelle influence sur les RPM du secteur de l'habillement.

Notre analyse met en lumière quatre «caractéristiques structurelles fondamentales» de l'Accord: 1) son caractère juridiquement contraignant, 2) la représentation paritaire des travailleurs au sein de l'organe de gouvernance, 3) le nombre élevé d'entreprises signataires et 4) la transparence des fonctions opérationnelles et des décisions stratégiques. Alors que d'autres auteurs ont traité certains de ces aspects comme des caractéristiques indépendantes les unes des autres (Alamgir et Banerjee, 2019; Anner, Bair et Blasi, 2013; Croucher *et al.*, 2019; Donaghey et Reinecke, 2018; Salminen, 2018), nous avançons que leur nécessaire interdépendance fait évoluer les relations entre capital et travail. L'Accord emprunte certaines de ses caractéristiques au modèle basé sur un contrôle de la conformité et d'autres au modèle fondé sur la coopération entre employeurs et travailleurs (Kabeer, Huq et Sulaiman, 2020; Lund-Thomsen et Lindgreen, 2014; Oka, Egels-Zandén et Alexander, 2020). Il repose cependant aussi sur une relation contractuelle bilatérale entre des entreprises donneuses d'ordre et des fédérations syndicales internationales, deux parties qui détiennent chacune 50 pour cent des droits de vote au sein de son organe de gouvernance. Cette caractéristique typique de la démocratie sociale (voir Donaghey et Reinecke, 2018) a renforcé l'Accord, dont la structure se démarque ainsi de celle des dispositifs de RSE créés à l'initiative des entreprises, ce qui témoigne d'une réorientation des relations entre capital et travail dans les RPM. Elle l'a cependant aussi fragilisé parce qu'elle l'a éloigné des modèles coopératifs d'organisation du travail et a exclu les acteurs locaux (qu'il s'agisse des syndicats, des usines, des fournisseurs ou des pouvoirs publics), si bien que l'impact local de l'Accord et sa pérennité en ont été affaiblis. Nos travaux apportent un éclairage sur les relations multiscalaires complexes et contradictoires qui sous-tendent les modèles hybrides de gouvernance du travail et mettent en lumière les évolutions qu'elles peuvent impulser progressivement dans les RPM contemporains.

Pour mener notre étude, nous avons conduit entre janvier et avril 2019 des entretiens avec 12 acteurs importants (sur les 79 répondants potentiels que nous avons contactés dans les entreprises donneuses d'ordre, les fédérations syndicales, les ONG, les associations d'employeurs, les syndicats locaux, les organismes publics et les organes de l'Accord). Six d'entre eux représentaient des entreprises multinationales, cinq des organisations de défense de travailleurs et un faisait partie des organes de l'Accord. Les participants vivaient dans divers pays: Allemagne, Australie, Bangladesh, États-Unis, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suisse. Parmi les représentants d'entreprises figuraient des vice-présidents et des cadres supérieurs chargés de la RSE et du développement durable, des achats et de l'assurance qualité. Les représentants des organisations de défense des travailleurs étaient des directeurs de campagne, des responsables terrain et des agents chargés de la communication. Deux des participants étaient membres

du Comité de pilotage de l'Accord (obligatoirement composé de six membres), ce qui nous a permis de recueillir des informations précieuses sur le fonctionnement interne de la prise de décision stratégique. La plupart de nos répondants avaient une longue expérience de la gouvernance privée du travail parce qu'ils avaient été impliqués dans les initiatives Ethical Trading Initiative, ACT on Living Wages ou Better Work, et parfois dans plusieurs d'entre elles.

Nous avons conduit des entretiens approfondis, d'une durée comprise entre quarante-cinq et quatre-vingt-dix minutes. Nous avons obtenu onze heures et demie d'enregistrement au total, dont la transcription littérale a donné 190 pages de contenu. Nous avons abordé les circonstances à l'origine de l'effondrement du Rana Plaza et de l'adoption de l'Accord, les motivations des signataires, les interactions entre les différentes parties prenantes et les conséquences de l'Accord pour les travailleurs. Malgré la petite taille de notre échantillon, grâce à la qualité de nos entretiens, nous avons donc pu recueillir des informations nouvelles sur la dynamique de l'Accord du point de vue des donneurs d'ordre comme des fédérations syndicales internationales. Nous avons également analysé des données secondaires, en particulier des rapports publiés par les organisations syndicales ou les associations d'employeurs, des ressources publiques et de la documentation sur le secteur d'activité, des reportages publiés dans la presse et les documents contenant la politique RSE des entreprises donneuses d'ordre.

La suite de notre article est organisée de la façon suivante. Dans la deuxième partie, nous nous appuyons sur la littérature consacrée à l'évolution de la gouvernance privée (y compris de l'Accord) pour établir un cadre théorique reposant sur trois leviers: l'échelle, la légitimité et le risque. Dans la troisième partie, nous explorons la tension entre ces trois leviers et les caractéristiques structurelles interdépendantes de l'accord. Dans la quatrième, nous nous penchons sur les limites structurelles de cet instrument, nous demandant s'il constituait réellement un prototype opérationnel – plutôt que seulement discursif – d'instrument de régulation susceptible d'améliorer sensiblement les conditions de travail des ouvriers du secteur bangladais de l'habillement. Dans la cinquième partie, nous livrons nos conclusions et décrivons les enseignements qui peuvent être tirés de notre analyse pour les futures initiatives de gouvernance privée.

2. Principaux leviers de la gouvernance privée du travail dans les RPM du secteur de l'habillement

Au Bangladesh, les RPM font partie intégrante du paysage économique, social, politique et institutionnel local. Le secteur de l'habillement, qui représente plus de 80 pour cent du total des exportations du pays, rapporte 26 milliards de dollars des États-Unis (ci-après dollars) par an (Alamgir et Banerjee, 2019; Rahman, 2014). Il a été un moteur de changement social parce qu'il a créé des emplois pour les femmes, dont il a fait évoluer le statut dans la société (Rahman, 2014). Cette médaille a cependant son revers: la rémunération est faible (77,34 dollars

par mois en moyenne pour les femmes), la précarité de l'emploi est la règle, la durée de travail est longue (63,49 heures par semaine en moyenne) et la discrimination liée au genre de même que l'exploitation des travailleurs sont monnaie courante (Paul-Majumder et Chaudhuri Zohir, 1994). Les entreprises donneuses d'ordre et les exigences qu'elles imposent à leurs fournisseurs perpétuent le travail informel et non réglementé qui est le lot des quelque 5 millions de travailleurs employés dans les plus de 7 000 usines bangladaises du secteur de l'habillement (Anner, 2015 et 2020; Labowitz et Baumann-Pauly, 2015).

L'Accord peut être analysé comme un dispositif de gouvernance privée qui a donné naissance à de nouvelles formes de coopération, de réciprocité et de tensions dans un RPM de l'habillement qui influait sur les conditions de travail et les relations de production locales au Bangladesh. Les géographes économiques ont défini le concept de réseau de production mondial pour rendre compte de la «spatialité complexe des relations de pouvoir à l'œuvre entre les divers acteurs qui forment les systèmes mondiaux de production et d'échange» (Cumbers, Nativel et Routledge, 2008, p. 371). La recherche met en lumière la manière dont divers acteurs, possédant un pouvoir d'agir différent, se positionnent à différents échelons; il peut s'agir de grands groupes et d'entreprises (Gereffi, Humphrey et Sturgeon, 2005; Gereffi, 2018, pp. 43-71), de l'État (Smith, 2015) ou des travailleurs (Barrientos *et al.*, 2011; Coe et Hess, 2013; Cumbers, Nativel et Routledge, 2008; Rainnie, Herod et McGrath-Champ, 2011; Smith *et al.*, 2018)³. Ils exercent une influence plus ou moins grande sur la dynamique de la production et la réglementation du travail au sein de paysages de la production dont la complexité ne cesse de croître et qui reproduisent de plus en plus les clivages géographiques (Anner, 2015; Coe et Hess, 2013; Jonas, 1996; Smith *et al.*, 2018). Dans cet article, nous explorons trois leviers de la gouvernance privée qui sont à l'œuvre au sein de ce contexte multiscalaire que sont les RPM contemporains et qui cherchent à l'influencer.

2.1. L'échelle

La fragmentation fonctionnelle et géographique des RPM constitue un défi pour une main-d'œuvre comme celle employée dans un pays comme le Bangladesh (Coe et Hess, 2013; Anner, Bair et Blasi, 2013). Là où les réseaux de production se forment, des entreprises multinationales en quête d'une main-d'œuvre bon marché et peu réglementée rencontrent des pouvoirs publics nationaux qui mettent en place des dispositifs de gouvernance du travail de nature à attirer les investissements étrangers (Hughes, Wrigley et Buttle, 2008; Barrientos *et al.*, 2011). La gouvernance privée fait émerger des interrogations inédites au sujet de cette dynamique en ce sens qu'elle interagit avec la réglementation publique pour créer une tension scalaire entre acteurs locaux et acteurs non locaux qui composent les RPM. D'après certains observateurs, la régulation privée et les codes de conduite sur lesquels elle s'appuie sont plus efficaces s'ils sont complétés par une réglementation publique et une législation nationale du travail exigeantes

³ L'analyse de l'échelle que nous proposons dans cet article renvoie au concept de structures scalaires défini par la recherche en géographie (voir, par exemple, MacKinnon (2011), Sheppard et McMaster (2004) et Brenner (2001)).

(Toffel, Short et Ouellet, 2015). Toutefois, il arrive que le manque d'implication des organismes locaux qui exercent une influence sur les sites de production et sont souvent chargés de contrôler le respect des normes du travail fasse obstacle à une complémentarité efficace entre régulation privée et réglementation publique (Amengual et Chirot, 2016).

La nature des acteurs en présence et la répartition de l'autorité, du pouvoir décisionnel et des compétences aux divers échelons ont donc une incidence sur l'efficacité des initiatives de gouvernance privée. Zajak, Egels-Zandén et Piper (2017) mettent en lumière la manière dont les «réseaux militants» (Networks of Labour Activism) parviennent à mobiliser la main-d'œuvre vivant dans différents pays et relevant de multiples organisations (syndicats locaux ou internationaux, ONG et associations locales) face à la gouvernance transnationale orchestrée par les entreprises. Toutefois, l'efficacité des initiatives de gouvernance privée dépend aussi du contexte social, économique, historique et institutionnel dans lequel elles sont mises en œuvre (Fransen, 2011; Zajak, Egels-Zandén et Piper, 2017; Amengual et Kuruvilla, 2020). Il est donc indispensable de créer et d'exploiter des relations de coopération aux multiples niveaux que comprend la gouvernance nationale – aux niveaux de l'usine, du secteur, de la région et de l'État – afin que la réglementation du travail s'applique réellement au sein de RPM complexes et multiscalaires (Amengual et Kuruvilla, 2020).

Notre analyse nous permet d'examiner l'interaction entre les écueils inhérents à la nature multiscalaire des RPM et la structure singulière de l'instrument qui nous intéresse ici. L'Accord s'inscrivait dans la tendance de l'époque, qui était aux initiatives multipartites. Il luttait contre l'exploitation des travailleurs en recourant à une stratégie multiscalaire qui impliquait des fédérations syndicales internationales et leurs membres locaux – des syndicats bangladais – et grâce à la mobilisation des consommateurs. Toutefois, d'après Alamgir et Banerjee (2019), comme il s'apparentait à un régime de contrôle de la conformité, il a favorisé l'inspection et le classement des usines, mais ne s'est pas attaqué aux causes profondes des infractions aux normes du travail perpétuées par les RPM. Il s'adressait en premier lieu à des acteurs majoritairement implantés dans les pays du Nord, qu'il s'agisse des marques et des distributeurs, des fédérations syndicales internationales, par ailleurs dotées de gros moyens, ou des ONG. Il n'a donc pas abouti à la création de «mécanismes de participation des travailleurs au niveau de l'usine», si bien que les chefs d'entreprise et l'État ont pu s'approprier le processus (Alamgir et Banerjee, 2019, p. 292). De surcroît, parce qu'il a été conclu avec des fédérations syndicales internationales plutôt qu'avec le gouvernement du Bangladesh, il a relégué au second plan la question des droits des travailleurs en droit interne (Bair, Anner et Blasi, 2020), ce qui explique l'apparition de litiges comme celui qui a conduit le gouvernement à engager une action en justice en 2018 et à essayer d'empêcher l'entrée en vigueur de l'Accord de transition. Dans notre analyse, nous considérons ces phénomènes comme des tensions scalaires internes à l'Accord, celui-ci n'ayant pas permis de faire coïncider la relation internationale bilatérale (entre capital et travail) sur laquelle il reposait avec les besoins de la main-d'œuvre bangladaise et les intérêts politiques locaux.

2.2. Légitimité

La légitimité renvoie à l'acceptation sociale et politique d'une initiative par les différentes parties qu'elle concerne – travailleurs, usines, entreprises, gouvernements, consommateurs et société civile par exemple. La gouvernance privée a plus de chance d'être légitime lorsqu'elle réserve un poids réel dans le processus décisionnel aux travailleurs, dans l'idéal à l'ensemble du spectre de la représentation des travailleurs (Fransen, 2012), de même qu'à la société civile et aux autres acteurs locaux concernés (Kabeer, Huq et Sulaiman, 2020). L'implication de tous ces acteurs traduit une rupture avec la RSE, centrée sur l'entreprise et le contrôle de la conformité aux normes, au profit d'une gouvernance coopérative – démarche apparue au début des années 2000.

Il a été reproché à la stratégie fondée sur le contrôle de la conformité de ne pas permettre une prise en compte réelle et pérenne des droits des travailleurs (Barrientos et Smith, 2007; Locke, Amengual et Mangla, 2009; Anner, 2012) et de rarement permettre d'adapter les stratégies de gouvernance aux contextes institutionnels (Ruwana, 2016). Pour autant, le modèle coopératif ne constitue pas un remède miracle à ces failles parce qu'il n'agit pas réellement sur l'asymétrie de pouvoir au sein des RPM (Lund-Thomsen et Lindgreen, 2014), notamment du fait qu'il exclut souvent les travailleurs eux-mêmes (Kabeer, Huq et Sulaiman, 2020).

Par sa principale fonction, l'Accord se présentait d'abord comme un régime fondé sur la conformité, mesurant des indicateurs de résultats au moyen d'inspections de sécurité à l'issue desquelles des comptes rendus transparents étaient publiés (Oka, Egels-Zandén et Alexander, 2020). Par d'autres aspects, il s'apparentait aussi à un régime de régulation coopérative, prévoyant des mécanismes collaboratifs inscrits dans un temps plus long (formation des membres des comités de sécurité et de santé, formation sur le poste de travail et sensibilisation à la liberté syndicale par exemple). Il reposait sur l'idée que les entreprises feraient pression sur leurs fournisseurs pour qu'ils appliquent les normes du travail dans leurs sites de production, puisque c'est *in fine* dans ces sites qu'il y a lieu de lutter contre les infractions. Amengual, Distelhorst et Tobin (2020) constatent cependant que, dans bien des cas, les entreprises donneuses d'ordre ont en réalité augmenté leurs achats auprès de fournisseurs auteurs de violations.

Rahman et Rahman (2020) y voient le signe d'une déconnexion entre, d'une part, le contenu de l'Accord et de l'Alliance pour la sécurité des travailleurs du Bangladesh («l'Alliance») – autre instrument en place à l'époque – et, d'autre part, le degré de coopération qui aurait été nécessaire de la part des entreprises donneuses d'ordre et de l'État pour que ces dispositifs soient réellement appliqués. À titre d'exemple, des malentendus au sujet de la compensation financière versée lorsqu'une usine devait déménager dans d'autres locaux illustre à quel point il était difficile de coopérer sur tous les aspects de l'Accord (*ibid.*). Il est permis d'en déduire que la légitimité d'un instrument peut être fragilisée lorsque des entreprises donneuses d'ordre ont des pratiques commerciales incompatibles avec l'objectif social et éthique que constitue l'amélioration des conditions de travail. Pour éviter ce risque, l'Accord prévoyait un système de publication d'informations et de transparence qui avait pour but de faire planer une menace sur la réputation des entreprises signataires. Nous explorons cette dynamique

contradictoire, de même que l'efficacité de la transparence, considérée comme l'une des quatre caractéristiques structurelles interdépendantes de l'Accord.

2.3. Risque

D'après Ahlquist et Mosley (2021), les marques connues des consommateurs et les entreprises cotées en Bourse participent plus souvent que les autres à des initiatives de gouvernance privée telles que l'Accord et l'Alliance, parce qu'elles sont sensibles au risque réputationnel et au risque associé à un pays donné. Beaucoup de travaux de recherche accordent peu d'importance à l'utilisation que l'Accord faisait de la communication d'informations et de la transparence pour exploiter le levier du risque. Dans la plupart des nombreuses études consacrées à l'Accord, les auteurs se sont principalement intéressés à deux aspects. Le premier est le caractère juridiquement contraignant de l'Accord, qui prévoyait des mécanismes de résolution des différends et contenait une clause d'arbitrage, et créait ainsi une relation contractuelle qui le distinguait des dispositifs de RSE, non contraignants et non opposables (Hendrickx *et al.*, 2016; Salminen, 2018). Scheper (2017) avance cependant que cette dimension est fragilisée par les pratiques d'achat qui ont cours au sein des chaînes d'approvisionnement et ne permet pas de surmonter les obstacles inhérents à l'environnement social et politique dans lequel s'inscrit l'Accord, dont la capacité à agir sur le levier du risque est en conséquence faible.

Deuxièmement, la recherche s'est beaucoup intéressée à la place importante que la structure de gouvernance de l'Accord accorde aux travailleurs dans le processus décisionnel, au niveau stratégique comme au niveau opérationnel. Pour Donaghey et Reinecke (2018), l'Accord renoue ainsi avec la «démocratie sociale», garantissant un équilibre des pouvoirs entre les donneurs d'ordre et les syndicats tout en incitant les entreprises à exercer un contrôle plus étroit sur les infractions commises par les usines. Cette place centrale des travailleurs a ouvert la voie à la mise en place de programmes de gouvernance coopérative (pilotes par les syndicats et les ONG), qui ont eux-mêmes abouti au déploiement de plus de 300 actions de formation à la santé destinées aux travailleurs et de plus de 600 programmes de formation en faveur des comités de sécurité et de santé, de même qu'à l'implication des syndicats locaux dans les recours engagés par les travailleurs (Kerrisey et Schuhrke, 2016; Bangladesh Accord Secretariat, 2020). C'est ainsi que s'est mise en place une chaîne de réactions qui permettait aux entreprises, grâce à leur collaboration avec les syndicats, d'atténuer le risque réputationnel et le risque de conflits du travail (Graz, Helmerich et Prébandier, 2020).

Le caractère juridiquement contraignant de l'Accord a cependant aussi eu des effets indésirables de nature à affaiblir le rôle de levier du risque, parce qu'il a donné naissance à un phénomène de «conformité forcée», les fournisseurs hésitant à dénoncer les infractions aux règles de peur d'en subir les conséquences (Rahman et Rahman, 2020). Autre limite: l'Accord s'est appliqué aux grands fournisseurs de premier rang, laissant dans une large mesure de côté le vaste réseau de sous-traitants qui se dissimule derrière les usines de plus petite taille (Khan et Wichterich, 2015; Labowitz et Baumann-Pauly, 2014). Le choix de certaines marques de ne pas signer l'Accord (en particulier Gap Inc. et Walmart)

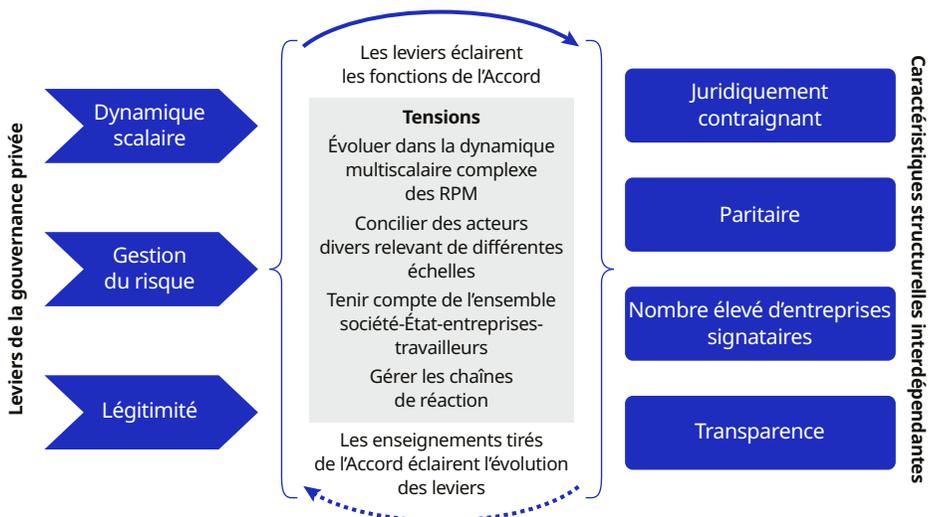
a compromis la capacité de celui-ci à utiliser le risque pour lutter contre les pratiques d'achat très répandues qui conduisent au type d'infractions aux normes du travail perpétuées par les RPM (Al Bhadily, 2015).

Dans ce contexte, il a été reproché à l'Accord de n'agir que sur les indicateurs de résultats (respect des règles de sécurité et de santé) et de ne pas donner naissance à des droits habilitants (*enabling rights*), tels que la liberté syndicale ou le droit de négociation collective, qui conditionnent l'exercice d'autres droits (Anner, 2015; Anner, Bair et Blasi, 2013; Salminen, 2018). L'Accord contenait certes des dispositions sur les mécanismes de résolution des différends et la formation, mais il n'a pas fait progresser de façon substantielle les droits des travailleurs (Sinkovics, Hoque et Sinkovics, 2016). On peut donc se demander s'il était judicieux de donner tant d'importance au risque de marché. Alors que l'Accord avait pour ambition le déploiement de programmes visant l'acquisition de compétences durables et d'actions de sensibilisation (qui peuvent donner naissance à des droits habilitants), il a privilégié les inspections d'usines. Comme nous le verrons plus loin, la structure singulière de l'Accord a conduit à des formes paradoxales d'utilisation du risque dans les RPM du secteur de l'habillement.

2.4. Relier les leviers de la régulation privée et les caractéristiques structurelles interdépendantes de l'Accord

Alors que le caractère juridiquement contraignant de l'Accord et le rôle des travailleurs dans sa gouvernance stratégique ont été amplement étudiés, peu de travaux ont été consacrés à ses autres dimensions structurelles – l'influence du nombre d'entreprises signataires et la capacité de la transparence à garantir

Figure 1. Conceptualisation des liens récursifs entre les principaux leviers de la gouvernance privée et les caractéristiques structurelles interdépendantes au centre de l'Accord



que les parties prenantes puissent être tenues pour responsables de leurs actes. La question de savoir si les différentes caractéristiques de l'Accord, prises individuellement, peuvent induire une amélioration des normes du travail, ou si, comme nous le pensons, les initiatives de gouvernance privée doivent être conçues selon une démarche plus globale, tenant compte des trois leviers que sont l'échelle, la légitimité et le risque, n'est toujours pas tranchée. Dans la suite de notre article, nous décrivons certaines des limites de l'Accord à la lumière des problèmes qui sont apparus lorsque ces trois leviers de la gouvernance privée sont entrés en interaction avec les caractéristiques structurelles singulières et interdépendantes qui sont au centre de l'Accord (figure 1). Avant de présenter les enseignements qui peuvent être tirés du point de vue de la gouvernance privée, nous analysons l'influence de ces leviers sur ses caractéristiques fondamentales.

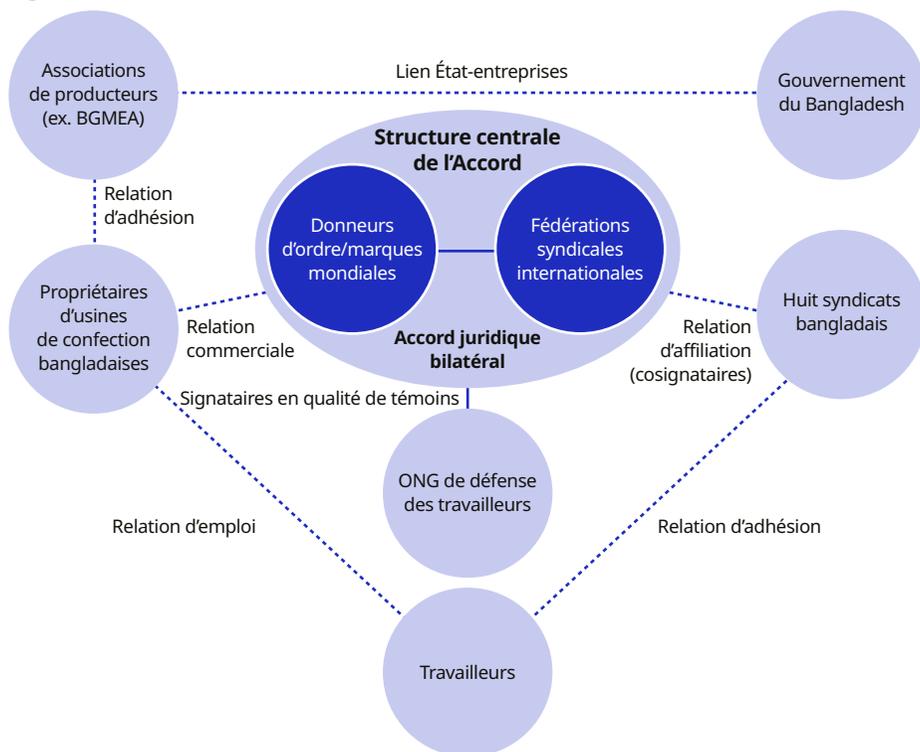
3. La nature intrinsèquement controversée des caractéristiques structurelles de l'Accord

L'effondrement du Rana Plaza a mis en péril la viabilité du système bangladais de production à bas coût, dans lequel les ouvriers travaillaient dans des conditions dangereuses perpétuées par le lien entre le secteur privé et l'État (Siddiqui et Uddin, 2016). Compte tenu des phénomènes économiques, sociaux et politiques complexes inhérents au fonctionnement de ce système de production, les caractéristiques structurelles de l'Accord visaient à approfondir les relations entre les entreprises donneuses d'ordre, les organisations syndicales et la société civile. La figure 2 représente le réseau de relations entre les acteurs sur lesquels reposait l'Accord. Ces relations étaient entretenues par quatre caractéristiques structurelles interdépendantes – mises en évidence par le codage thématique du contenu de nos entretiens –, conçues pour servir les intérêts divers de ces acteurs, à savoir :

- 1) le *caractère juridiquement contraignant de l'Accord*, celui-ci prévoyant des mécanismes de résolution des différends et une clause d'arbitrage;
- 2) une *représentation paritaire des travailleurs au sein de l'organe de gouvernance*, établissant un partenariat stratégique entre les fédérations syndicales internationales et les entreprises donneuses d'ordre;
- 3) le *nombre élevé d'entreprises partenaires*, garantissant une couverture plus large des programmes de sécurité, une prise en charge des coûts plus importante et un impact sectoriel plus fort;
- 4) la *transparence des fonctions opérationnelles* (inspections d'usines, mesures correctives, mécanismes de résolution des différends et formation) et des décisions stratégiques (publication des procès-verbaux des réunions du comité de pilotage).

D'après nos résultats, c'est en réalité l'*interaction* entre ces quatre caractéristiques qui conférait un pouvoir à l'Accord, et non l'effet de chacune d'elles prise individuellement, comme le suggèrent certains auteurs (Alamgir et Banerjee, 2019; Anner, Bair et Blasi, 2013; Croucher *et al.*, 2019; Donaghey et Reinecke, 2018; Salminen, 2018). Par ailleurs, il est important de prendre en compte les trois leviers de la gouvernance privée – échelle, légitimité et risque – pour

Figure 2. Le réseau de relations sous-tendant l'Accord



Source: Réalisation des auteurs.

comprendre les tensions internes qui sont apparues concernant chacune des dimensions structurelles et leur interaction.

3.1. Première caractéristique: le caractère juridiquement contraignant de l'Accord

Par son caractère juridiquement contraignant, l'Accord se démarquait des codes de conduite non opposables d'application facultative qui se trouvaient au cœur de la plupart des dispositifs de RSE dans les années 1990 et au début des années 2000. Ses dispositions n'étaient pas de simples règles de responsabilité sociale énoncées dans les politiques des entreprises: juridiquement contraignantes, elles obligeaient à mettre en œuvre dans un certain délai des mesures correctives pour garantir la sécurité dans les usines du secteur de l'habillement, ce qui a conféré une *légitimité* à l'instrument. Les entreprises signataires exigeaient de leurs fournisseurs qu'ils acceptent les inspections prévues par l'Accord, mettent en place des mesures correctives et se soumettent à un contrôle. Toute infraction aux dispositions juridiques de l'Accord avait des conséquences pour les donneurs d'ordre (arbitrage coûteux) comme pour les usines de confection (rupture des contrats d'achat). Dans la littérature, les auteurs estiment que ce caractère juridique a permis l'avènement d'un nouveau «paradigme de la RSE» (Salminen, 2018, p. 412) ou d'un «nouveau paradigme en matière de mise en œuvre des

droits des travailleurs et des droits humains» (Anner, Bair et Blasi, 2013, p. 2) et considèrent qu'il a joué un «rôle fondamental» dans le succès de l'Accord (Croucher *et al.*, 2019, p. 549).

En tant qu'instrument juridique, l'Accord a établi, entre les donneurs d'ordre et la main-d'œuvre, un lien qui avait pour but de faire progresser le pouvoir d'agir des travailleurs grâce aux inspections et aux programmes de formation, recalibrant ainsi la relation entre travail et capital. Du fait de la structure des RPM, les donneurs d'ordre sont éloignés, d'un point de vue tant organisationnel que géographique, des violations des normes du travail commises dans les sites de production de leurs fournisseurs. L'Accord a eu pour effet de créer un lien scalaire entre les différentes entités situées au niveau des nœuds non séquentiels du réseau de production, reliant (par le biais des syndicats) les entreprises donneuses d'ordre implantées dans les pays du Nord aux travailleurs vivant dans les pays du Sud – alors que ce type de relation n'existe normalement qu'entre les employeurs et leurs salariés, et n'implique pas d'autres parties. Cependant, alors que l'Accord s'est traduit par la réalisation de 38 000 inspections (initiales ou de contrôle) dans les usines couvertes, en 2018 seulement deux recours avaient été introduits devant la Cour permanente d'arbitrage de La Haye⁴. Par ailleurs, l'Accord instaurait un mécanisme de résolution des différends à plusieurs niveaux, mais il ressort des affaires instruites que la possibilité de recours a rarement été employée comme un dispositif visant à assurer la conformité, et a davantage été utilisée à des fins dissuasives que pour faire respecter les dispositions de l'Accord.

Les entretiens avec des représentants des entreprises donneuses d'ordre et organisations syndicales signataires confirment que le caractère juridiquement contraignant de l'Accord doit davantage s'analyser comme une évolution par rapport à la RSE classique que comme une rupture radicale avec ce modèle. Il faut toutefois souligner que les signataires appréhendaient très diversement cette nature contraignante, ce qui montre que les caractéristiques de l'Accord n'ont pas abouti à l'établissement de règles fixes et peuvent être controversées quand bien même elles étaient des éléments constitutifs de l'Accord d'un point de vue discursif et influaient sur les pratiques d'acteurs occupant des positions différentes. Pour les représentants d'organisations syndicales rencontrés, la nature juridique de l'Accord apportait une réponse dans un secteur bangladais de l'habillement jusqu'alors connu pour l'inefficacité des audits sociaux volontaires et l'impossibilité de tenir les entreprises pour responsables de leurs pratiques. En revanche, les représentants des donneurs d'ordre étaient moins convaincus que cette nature juridique fût au centre du caractère novateur et du succès de l'Accord. Pour certains d'entre eux, c'était en réalité le *risque* que l'image de l'entreprise ou de la marque soit ternie en cas de non-respect des règles d'une initiative publique aussi transparente et aussi médiatisée qui contribuait à responsabiliser les entreprises. Les propos d'un de ces représentants sont édifiants à cet égard:

⁴ Le premier recours a donné lieu à un règlement confidentiel, tandis que l'autre a été réglé par une transaction de 2,3 millions de dollars (Rushe, 2018).

C'est la peur de voir arriver devant nos magasins des individus brandissant des pancartes qui a joué un rôle, beaucoup plus que le fait que l'Accord soit juridiquement contraignant. [...] le préjudice qui en découlerait pour notre réputation avant même que l'affaire arrive devant la justice si elle y arrive [...] est nettement supérieur à la somme que nous pourrions avoir à verser à l'issue d'une procédure judiciaire⁵.

Ces propos révèlent que les entreprises et les travailleurs n'ont pas la même lecture de ce que signifie cet instrument opposable (nous développons cet aspect plus loin). Ils montrent aussi qu'un dispositif de gouvernance privée peut avoir et exercer un pouvoir par le biais de divers canaux, tels que l'action judiciaire et le levier de la consommation éthique, et que ces divers canaux peuvent se compléter et améliorer ainsi l'efficacité du dispositif. Enfin, ils prouvent que l'Accord s'appuyait également sur ses trois autres dimensions structurelles pour exploiter les points scalaires des réseaux de production. Ainsi, la mise en œuvre des programmes de formation, la conduite des inspections et la résolution des différends étaient facilitées par le poids des organisations syndicales dans l'organe de gouvernance de l'Accord (deuxième caractéristique).

En somme, l'Accord jouait sur de nombreux aspects remarquables par leur échelle: il portait sur les conditions de travail dans les usines (ce qui concernait environ 2 millions de travailleurs employés dans les sites de production couverts) et a conduit, par le biais d'un seul instrument juridique, à l'établissement d'un réseau regroupant de multiples entreprises du secteur de l'habillement, dont des fournisseurs, des acheteurs et des marques mondiales (troisième caractéristique). Cette superposition de trois des caractéristiques structurelles de l'Accord – sa nature juridiquement contraignante, la place réservée à l'expression des travailleurs et la participation de multiples parties prenantes – a joué un rôle déterminant dans les autres dimensions que sont le caractère opposable de l'Accord, l'inclusivité, l'expression collective au sein de l'organisation et la consommation éthique. Ces dimensions se sont conjuguées pour renforcer de manière inédite le pouvoir d'agir des travailleurs. Toutefois, rien n'indique qu'il en ait résulté une modification réelle de la situation des lieux de travail genrés et des divisions spatiales qui perpétuent la subordination et la domination des travailleurs dans les sites de production (même s'il faut reconnaître que l'Accord n'avait pas vocation à faire évoluer cette situation). Dès lors, quand bien même l'Accord a utilisé de manière inédite les leviers de l'échelle et du risque, la légitimité que pouvait lui conférer son caractère juridiquement contraignant n'a, à elle seule, pas suffi à réellement renforcer le pouvoir d'agir des travailleurs dans les RPM de l'habillement.

3.2. Deuxième caractéristique: la représentation paritaire des travailleurs

Nous qualifions la gouvernance interne de l'Accord de «paritaire» en référence à la présence des fédérations syndicales internationales au sein du comité de pilotage, aux côtés des entreprises donneuses d'ordre. Organe de gouvernance

⁵ Nous respectons un anonymat complet en raison de la nature des fonctions de nos répondants et du risque qu'ils puissent être reconnus. Nous nous abstenons également de citer le nom d'organisations.

de l'Accord, le comité de pilotage était chargé de la définition de la stratégie, de l'évaluation des performances de l'inspecteur de la sécurité, du recrutement des contrôleurs, de l'approbation du budget et de la communication financière. Il lui appartenait également de statuer sur les recours introduits dans le cadre du mécanisme de résolution des différends avant une éventuelle procédure d'arbitrage. Il accordait le même poids dans le processus décisionnel aux entreprises donneuses d'ordre et aux fédérations syndicales internationales (chaque partie disposant de trois sièges), sous la présidence neutre de l'Organisation internationale du Travail. L'Accord disposait également d'un conseil consultatif (qui n'avait pas de pouvoir de décision), au sein duquel siégeaient des représentants des marques, des distributeurs, des fournisseurs, des institutions publiques, des syndicats locaux et des ONG.

Donaghey et Reinecke (2018) voient dans cette parité du comité de pilotage une dimension typique de la «démocratie sociale», estimant qu'elle a permis aux travailleurs de quitter la place marginale qu'ils occupent habituellement dans la gouvernance du lieu de travail pour jouer un rôle central dans la mise en œuvre et l'application de l'Accord. L'Accord se distinguait en cela de l'Alliance, plus proche d'un dispositif de RSE du fait que seules des entreprises pouvaient en être membres, que sa base juridique était fragile et qu'elle laissait de côté les travailleurs (*ibid.*). Si nous nous rallions à l'idée que les tensions entre capital et travail emblématiques de la démocratie sociale étaient clairement présentes dans l'Accord, nous constatons les limites de ce modèle dans le contexte des RPM contemporains: l'Accord excluait les acteurs locaux et dépendait d'un consensus entre travailleurs et entreprises donneuses d'ordre (chaque partie disposant de 50 pour cent des droits de vote, aucune ne pouvait prendre une décision ou imposer un changement sans l'aval de l'autre). Tout en reconnaissant l'importance de cette composition paritaire, nous estimons que deux facteurs ont empêché la pleine réalisation du potentiel de l'Accord: l'absence d'acteurs locaux (syndicats bangladais, propriétaires d'usines et pouvoirs publics), mais aussi le pouvoir relatif des représentants des travailleurs, qui disposaient certes initialement de 50 pour cent des droits de vote, mais de seulement un tiers de ces voix lorsque le RSC a pris le relais de l'organe de gouvernance de l'Accord. Cet affaiblissement montre que, lors de la mise en place de ce type d'initiative, il ne suffit pas de garantir la représentation des travailleurs aux côtés de multiples autres parties prenantes: encore faut-il s'assurer que le rapport de force ne leur soit pas défavorable.

Les personnes que nous avons interrogées ont souligné ces aspects. Les représentants des entreprises et des organisations syndicales sont conscients de leurs divergences idéologiques, mais estiment que le comité de pilotage les a obligés à collaborer. Ils appartenaient à deux camps qui avaient toujours été dans un rapport mêlant coopération et compétition, ce qui s'était souvent traduit par une fragmentation de l'organisation des travailleurs (Coe, 2013). L'Accord a permis, tant qu'il a été en vigueur, une amélioration qui a abouti à une coopération pragmatique, à tout le moins entre les acteurs représentés.

La configuration du comité de pilotage a aussi eu pour conséquence un recours excessif à des solutions transnationales, privilégiées par rapport à la mobilisation des organisations locales de défense des travailleurs (Zajak, 2017a). Les

syndicats sont certes parvenus à renforcer leurs capacités en établissant des liens avec d'autres signataires, tels que les entreprises donneuses d'ordre. Toutefois, notre étude nous a permis de constater l'existence de tensions scalaires involontaires entre les approches d'acteurs relevant de différentes formes d'organisation des travailleurs. Alors que l'on pouvait s'attendre à la présence d'affinités entre des syndicats relevant de niveaux distincts (international et local), les personnes que nous avons rencontrées ont évoqué une proximité entre la direction des usines et les syndicats locaux, en particulier lors de l'examen des plaintes déposées par les travailleurs. Il existait des disparités évidentes entre la gestion des relations du travail à l'occidentale et l'approche des syndicats bangladais en la matière. À titre d'exemple, dans les rares cas où il a été décidé d'ordonner la réintégration d'un travailleur victime de licenciement abusif plutôt que son indemnisation, il a été difficile d'obtenir l'acceptation de cette mesure alors que la direction de l'entreprise avait un sentiment de perte d'autorité. À haut niveau, l'Accord a abouti à l'instauration d'un dialogue entre les différents défenseurs des travailleurs – ONG, fédérations syndicales internationales, syndicats locaux et travailleurs –, mais il a ouvert ce dialogue dans un pays où l'expression des travailleurs ne faisait pas partie des mœurs (dans le cadre du système de production capitaliste).

3.3. Troisième caractéristique: le nombre élevé d'entreprises signataires

Pour que l'Accord parvienne à impulser un changement, il était indispensable que les entreprises signataires soient nombreuses. Cette troisième caractéristique structurelle, qui a trait au poids que représentent collectivement les donneurs d'ordre signataires, a permis aux entreprises de renoncer aux stratégies de RSE individuelles au profit d'une approche plus collective. Le nombre de marques signataires a augmenté rapidement dans les semaines qui ont suivi l'effondrement du Rana Plaza. Le chiffre finalement atteint – 223 – a permis qu'une partie non négligeable des usines bangladaises du secteur de la confection entre dans le champ d'application de l'Accord⁶.

Interrogés au sujet des motifs pour lesquels leur entreprise avait signé l'Accord, nos répondants ont évoqué la nécessité d'agir rapidement pour gérer le risque que l'effondrement du Rana Plaza faisait peser sur leur image de marque, ainsi que la pression du public dans un contexte de forte mobilisation des ONG et des médias. Ils ont cependant fait une distinction entre les grands groupes et les petites entreprises. Les enseignes détenant une part relativement importante du marché ont été les premières à signer l'Accord, ce qui a eu un effet d'émulation. Un répondant l'a exprimé ainsi: «Quand les grandes marques franchissent le pas, les autres savent qu'elles n'auraient pas signé si elles n'avaient pas été sûres que c'était une bonne opération commercialement parlant; elles en sont parfaitement conscientes».

⁶ Quelque 27 pour cent des usines bangladaises étaient couvertes par les programmes déployés en application de l'Accord et de l'Alliance, soit 45 pour cent des ouvriers bangladais de l'habillement (Alamgir et Banerjee, 2019; Labowitz et Baumann-Pauly, 2015); 223 entreprises ont signé l'Accord, tandis que 29 s'étaient engagées dans l'Alliance.

Les mécanismes de gouvernance privée multipartites peuvent être vus comme le pont qui assure la jonction entre la RSE, qui est une démarche individuelle de la part d'une entreprise, et la réglementation publique, dont la couverture est nationale. L'Accord ambitionnait de devenir ce pont grâce à la composition paritaire de son organe de gouvernance (deuxième caractéristique) conjuguée à la puissance collective découlant du nombre de signataires, supérieur à 200 (troisième caractéristique). Les entreprises signataires, nombreuses, avaient pour but d'améliorer les conditions de travail sur le plan de la sécurité et de la santé, et la combinaison des deuxième et troisième caractéristiques devait être une stratégie gagnante pour toutes les parties.

Associer ainsi la parité entre capital et travail et la puissance liée au nombre d'organisations impliquées était un moyen de remédier aux défauts reprochés aux initiatives multipartites: les principales décisions n'étant prises que par deux parties (capital et travail), les controverses et désaccords – jugés fréquents dans le cadre des initiatives multipartites – étaient limités; le rôle visible et substantiel donné aux organisations syndicales permettait de remédier à l'absence de représentation des travailleurs ou à sa faiblesse; réserver une place importante aux travailleurs (égale à celle des entreprises, chaque partie détenant 50 pour cent des droits de vote au sein du comité de pilotage) évitait un déséquilibre de l'Accord au profit des acheteurs (Tighe, 2016; Zajak, 2017b). Par son architecture, l'Accord a donc permis que la prise de décisions stratégiques ne soit pas influencée par les revendications d'autres parties prenantes tout en démontrant qu'il était possible qu'un grand nombre d'entreprises collaborent (bien qu'en concurrence directe sur le marché) sur la base d'intérêts communs dans les lieux de production. Toutefois, au vu des différentes stratégies décrites par les représentants d'entreprises rencontrés (démarche reposant sur le développement durable, approche protectionniste, approche juridique), la question de savoir s'il est réellement possible de faire collaborer durablement des acteurs aux points de vue divergents au sein des régimes de gouvernance privée reste posée.

Grâce, entre autres, à ce nombre élevé d'entreprises signataires, l'Accord a pu tirer parti de la valeur des donneurs d'ordre en tant qu'acteurs dominants dans les RPM, tout en redistribuant une partie du pouvoir décisionnel aux organisations syndicales et en renforçant l'influence des consommateurs par des engagements de transparence – améliorant ainsi les normes du travail appliquées au Bangladesh⁷. Les donneurs d'ordre exigeaient l'application de normes suffisantes pour satisfaire les consommateurs et se mettre ainsi à l'abri du risque réputationnel. Toutefois, dans le contexte de RPM fragmentés, il est permis de se demander si l'Accord a vraiment permis de résoudre un paradoxe – le fait que les marques donneuses d'ordre se mobilisent pour améliorer les conditions de travail des ouvriers en aidant financièrement leurs fournisseurs à se mettre en

⁷ En juin 2020, 1 618 usines avaient été inspectées en application de l'Accord. Les inspections initiales ont abouti à la constatation de 34 379 infractions aux normes de sécurité incendie, 35 126 infractions aux normes de sécurité électrique et 19 951 infractions aux normes de sécurité structurelle (Bangladesh Accord Secretariat, 2020). Même si ces inspections ne démontrent pas une amélioration des conditions de travail, d'après Barua et Ansary (2017), trois ans après l'effondrement du Rana Plaza, les lieux de travail étaient devenus plus sûrs, une évolution en partie due aux mesures prises en vertu de l'Accord.

conformité avec les normes, tout en faisant le choix de faire appel à des entreprises bangladaises en raison de leur main-d'œuvre laborieuse et de leurs faibles coûts de production.

L'Accord a donc fait office de solution institutionnelle aux contradictions inhérentes au recours à la main-d'œuvre bon marché: il a contribué à améliorer les conditions de travail juste assez pour amadouer les travailleurs et pour qu'ils continuent à participer aux structures inégalitaires et hiérarchisées qui favorisent le capital et les marques mondiales. Il a simplement remis en cause une partie du système qui avait permis l'exploitation de la main-d'œuvre dans les RPM du secteur de l'habillement (Berik, 2017). Le réseau de fournisseurs et de sous-traitants, qui fait appel à des travailleurs de plus en plus précaires, a continué de perpétuer la domination du capital sur le travail. Dès lors qu'il ne s'attaquait pas aux phénomènes inhérents à la dynamique de marché et aux causes de l'asymétrie entre capital et travail, par exemple par le biais d'actions visant à mettre fin aux pratiques d'achat qui entretiennent la domination du capital, il ne pouvait conduire qu'à des améliorations marginales du pouvoir d'agir des travailleurs dans le cadre des RMP de l'habillement tels qu'ils existent aujourd'hui.

Il existe donc un défaut de conception au cœur même de la structure de l'Accord, c'est-à-dire au niveau des membres qui la composent et des pouvoirs qui leur sont alloués. L'Accord a eu pour effet de faire entrer des acteurs extérieurs dans le système local de relations du travail (transformant ainsi un peu plus les relations scalaires), si bien que les normes du travail ont été définies conjointement (malgré des divergences) par les fédérations syndicales internationales et les marques donneuses d'ordre. Il a ainsi suscité l'opposition des parties prenantes locales, en particulier s'agissant des recours qu'il prévoyait. La mise à l'écart de ces acteurs (propriétaires d'usines, fournisseurs, associations d'employeurs, gouvernement, syndicats locaux et travailleurs eux-mêmes) a nui à sa mise en œuvre et a empêché la prise en compte des principaux points de vue du capital et du travail, qui était l'un de ses objectifs. Toutefois, impliquer davantage la puissance publique et les entreprises aurait pu accroître le risque de captation réglementaire (par exemple en cas de négation de la nécessité de prévoir une possibilité de contestation en justice de l'Accord). En somme, si l'exclusion de ces acteurs a rendu l'application concrète de l'Accord plus difficile, elle l'a aussi politiquement mis à l'abri d'acteurs qui profitent du travail bon marché et a permis un renforcement, certes limité et progressif, du pouvoir de la main-d'œuvre locale.

Comme l'a fait observer un représentant d'entreprise, faire entrer dans la structure de l'Accord les pouvoirs publics, les propriétaires d'usines et les associations d'employeurs locales, posait une grosse difficulté:

Il faut avoir bien conscience de la structure de l'Accord, c'est-à-dire que le pouvoir était partagé à 50/50 entre les syndicats et les marques, ce qui voulait dire que la moindre décision prise par le comité de pilotage devait résulter d'un consensus [...]. Mais, si on veut reproduire le modèle, il faudra laisser une place aux acteurs locaux. Et alors, qui va accepter de renoncer à son pouvoir? Qui va accepter de passer de 50 pour cent à un tiers des droits de vote?

Au moment de l'adoption de l'Accord, en termes de dynamique normative et de pragmatisme, il était logique d'exclure les acteurs locaux – et de parvenir

ainsi à un équilibre pesé au trébuchet entre capital (donneurs d'ordre) et travail (fédérations syndicales internationales). Ce choix a cependant aussi eu pour effet d'affaiblir les fondations sociales de l'Accord. L'absence de connexions sociales interscalaires a fait obstacle à l'amélioration de la situation des travailleurs sur le marché local. C'est probablement la quadrature de ce cercle qu'il faut résoudre pour obtenir une transformation plus profonde de la régulation du travail, en trouvant une formule qui associe les acteurs locaux concernés aux structures de gouvernance tout en assurant une parité entre capital et travail au sein de l'organe de gouvernance central. Point important: on observe une évolution de la place du risque dans la gouvernance privée, en ce sens que le risque réputationnel des donneurs d'ordre perd de son importance au profit de la prise en compte des risques locaux et des risques liés à la production. Le risque de conflits du travail (pressions syndicales et boycotts) est, en plus du risque réputationnel, le motif qui a favorisé l'intégration d'un partenariat stratégique dans la structure de gouvernance de l'Accord. L'Accord traduisait donc une évolution de la gouvernance privée vers une logique donnant du poids aux risques liés aux conflits du travail et à la production plutôt qu'au seul risque de marché.

3.4. Quatrième caractéristique: la transparence

La transparence, qui est une dimension jusqu'à présent peu étudiée, a d'emblée occupé une place importante dans l'Accord, parce que les acteurs impliqués étaient conscients qu'une meilleure connaissance de la façon dont les biens sont produits influe positivement sur le choix du consommateur. Le comité de pilotage publiait sur son site Internet des informations stratégiques et opérationnelles: une liste de l'ensemble des fournisseurs bangladais des entreprises signataires, les procès-verbaux des inspections, des communiqués de l'inspecteur de la sécurité sur les mesures correctives ordonnées, des synthèses trimestrielles et les procès-verbaux des réunions du comité. Par ce degré de transparence, qui permettait aux consommateurs de faire des choix plus éclairés au moment de l'achat, l'Accord se démarquait d'autres initiatives, comme l'Alliance, plus parcimonieuses en matière de communication d'informations. L'Accord s'appuyait sur la publication continue, régulière et systématique de données concernant les lieux de travail pour en appeler à la conscience des consommateurs (parfois par l'intermédiaire d'ONG) en attirant leur attention sur les situations dans lesquelles les usines liées à ses signataires n'avaient pas remédié à des infractions aux règles de sécurité. Cette dynamique encourageait les consommateurs à agir directement, par exemple en boycottant les biens produits par des entreprises ne garantissant pas la sécurité.

Novatrice, cette utilisation de la transparence a probablement fait des consommateurs des acteurs influents dans le cadre de la RSE. Par la publication d'informations susceptibles de menacer la réputation d'une marque, l'Accord a établi un lien entre consommation éthique et conditions de travail – caractéristique inhérente aux régimes de RSE, qui font du risque un mécanisme de régulation. Toutefois, cette stratégie reposait sur un équilibre fragile, puisqu'il fallait concilier les intérêts de ce qui lui donnait du poids (les donneurs d'ordre signataires) avec l'obligation de publier des informations susceptibles de porter préjudice aux intérêts commerciaux des signataires en question. L'application

du principe de transparence était donc limitée par le fait qu'elle reposait sur un équilibre subtil: il s'agissait de publier suffisamment d'informations pour inciter au respect des règles, tout en s'abstenant d'en publier trop pour ne pas faire fuir les entreprises signataires.

C'est à ce niveau que la transparence entrait en interaction avec d'autres dimensions structurelles de l'Accord pour garantir le respect de la réglementation publique, en particulier du plan d'action national tripartite pour la sécurité contre les incendies dans l'industrie du prêt-à-porter au Bangladesh⁸ et du code bangladais de la construction de 2015 (Barua et Ansary, 2017). Par ailleurs, la transparence était, des quatre dimensions étudiées ici, celle qui répondait le mieux aux exigences sociales et aux pressions de la société civile (alors que les trois autres obéissaient à une logique commerciale). Elle était aussi la dimension la plus éloignée géographiquement du lieu de production et la plus détachée des exigences des marchés locaux. En principe, les interprétations de la RSE sont diffusées depuis les acteurs qui sont au centre des initiatives vers la périphérie et non l'inverse (Khan et Lund-Thomsen, 2011). Ce sont normalement les entreprises donneuses d'ordre qui établissent, interprètent et encadrent les codes de conduite et programmes de RSE, le plus souvent sans prise en compte directe ou indirecte des travailleurs ou des consommateurs. L'Accord laissait entrevoir des moyens d'inverser la direction de ce mouvement: il tirait sa puissance de l'indignation exprimée par la société civile après l'effondrement du Rana Plaza et a été mis en œuvre grâce à la publication transparente des résultats des inspections, qu'il s'agisse d'avancées ou d'échecs. Il a donc continué de tirer sa force de frappe de ce que ressentait la population à l'égard des conditions de travail dans les usines. C'est donc la possibilité que des informations soient publiées (et non des campagnes menées par des organisations de défense des travailleurs ou un boycott décrété par les consommateurs) qui incitait les entreprises à se plier aux règles. La transparence était un moyen plus discret mais plus complexe d'inciter la société civile à impulser un changement et a fait de l'Accord un instrument unique en son genre, parce qu'elle puise ses racines dans la société civile et non dans les entreprises. Seule, elle n'aurait pas permis les avancées nées de l'Accord, mais elle a interagi à la fois avec la liberté des consommateurs et le sens du commerce. L'Accord a ainsi pu s'appliquer dans des RPM capitalistes qui obéissaient déjà dans une large mesure à une logique néolibérale et dans lesquels la réglementation du travail locale était limitée.

4. Discussion: enseignements de l'Accord vu comme une initiative innovante de gouvernance privée

Ces tensions entre les quatre composantes structurelles de l'Accord concourent à expliquer *pourquoi* ce modèle associant contrôle de la conformité et coopération a finalement été difficile à inscrire dans la durée. Quoique nouvelle et probablement novatrice, la structure de l'Accord contenait des contradictions et excluait

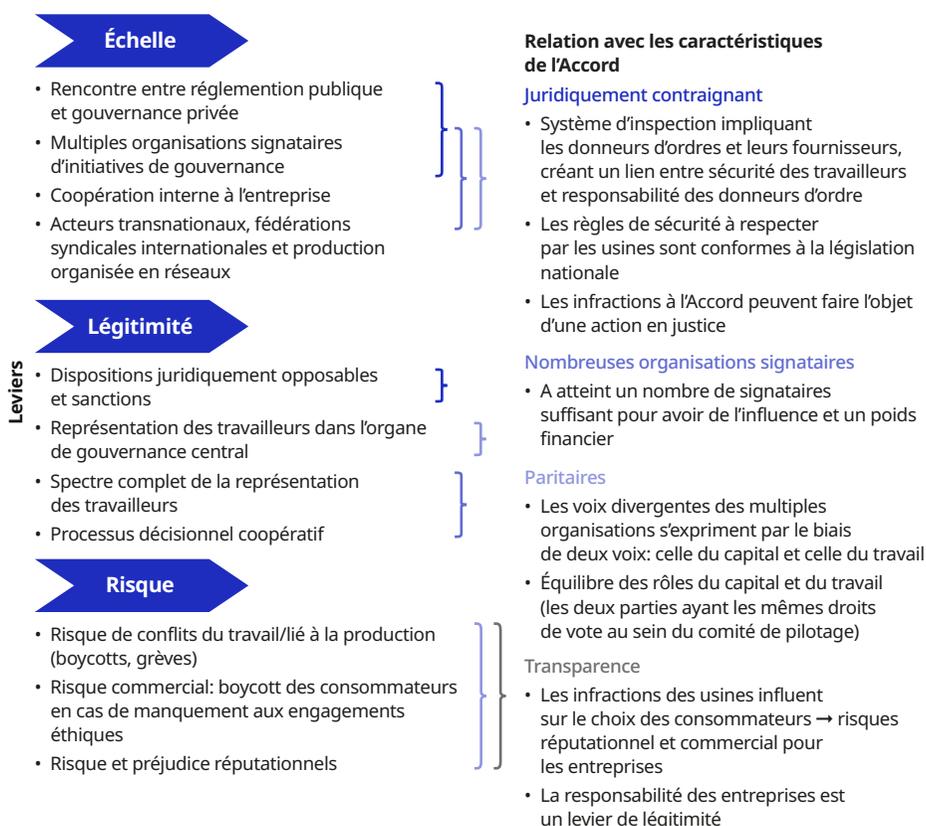
⁸ Consultable à l'adresse https://www.ilo.org/dhaka/Informationresources/WCMS_221543/lang-en/index.htm.

les acteurs locaux, ce qui a hypothéqué la longévité de l'instrument. Celui-ci a été incapable de transformer des relations codépendantes mais conflictuelles entre capital et travail en un rapport durable. Il n'a pas davantage favorisé l'instauration de relations mutuelles harmonieuses entre acteurs extérieurs et acteurs locaux et entre donneurs d'ordre et fournisseurs. Innovante sur le papier, l'architecture de l'Accord n'est pas parvenue à concilier la complexité des RPM contemporains (en particulier l'importante asymétrie de pouvoir entre les différents acteurs) avec la parité qui constitue sa marque de fabrique.

La structure de gouvernance paritaire de l'Accord illustre les écueils auxquels se heurte l'utilisation de la gouvernance privée pour améliorer les conditions de travail dans les RPM. Elle reflète la dynamique traditionnelle des relations du travail et permet effectivement d'aborder certains enjeux professionnels (la sécurité et la santé au travail et la rémunération par exemple). Toutefois, en l'absence de réglementation publique et de mesures visant à faire respecter le droit du travail, l'Accord ne pouvait pas se contenter de s'appuyer sur les rôles traditionnels du capital et du travail pour agir sur la situation structurelle globale des RPM de l'habillement. Paradoxalement, il avait pour but de définir, contrôler et faire respecter des normes de sécurité, tandis que, dans le même temps, les entreprises signataires négociaient comme bon leur semblait avec leurs fournisseurs des dispositions de nature commerciale concernant le financement des mesures destinées à assurer la sécurité des bâtiments et la protection contre l'incendie. Autrement dit, la structure de l'Accord était innovante, mais elle présentait aussi un défaut de conception parce qu'il était impossible de faire interagir la parité entre capital et travail sur laquelle elle reposait et les besoins de la gouvernance privée dans les RPM de telle manière que cette interaction ait un réel effet sur les conditions de travail locales. Ces limites apportent un éclairage inédit sur la relation changeante entre les leviers de la gouvernance privée et la structure des initiatives émergentes. La figure 3 en présente une illustration dans le cas précis de l'Accord.

L'Accord présentait néanmoins des caractéristiques structurelles mutuellement avantageuses par rapport à d'autres initiatives. Ainsi, malgré des points communs, le programme Better Work, créé dans le prolongement de Better Factories Cambodia, a un champ d'application et un objet beaucoup plus larges que l'Accord. Fruit d'une collaboration entre l'OIT et la Société financière internationale (SFI), il est actuellement déployé dans neuf pays et repose sur un mécanisme d'autoévaluation du respect des règles dans les usines, sur la définition de plans d'amélioration et sur la mise en place de programmes de formation des cadres, l'objectif étant d'améliorer les conditions de travail dans les usines du secteur de l'habillement. Il présente donc des similitudes avec l'Accord s'agissant des inspections, de la sensibilisation et de la formation. Il n'est pas juridiquement opposable, mais les partenariats sont publics, ce qui signifie que les entreprises qui enfreignent ses dispositions ou qui s'en retirent s'exposent à un risque réputationnel. Ces observations confirment l'importance de la transparence dans ce type de mécanismes de gouvernance du travail. Better Work ne peut pas s'appuyer sur la répression des violations, mais il exploite la transparence par la communication d'informations, par exemple la publication de bulletins semestriels et l'établissement de rapports relatifs aux usines. Toutefois, ces

Figure 3. Relations empiriques entre les leviers de la gouvernance privée et la structure de l'Accord



Source: Réalisation des auteurs.

rapports ne sont accessibles qu'aux dirigeants et acheteurs de l'usine concernée, si bien que des voix se sont élevées pour demander une réforme de la transparence par une plus large diffusion de l'information (voir Lu, 2022).

L'Accord et Better Work ont l'un et l'autre pour but de créer une culture d'amélioration continue en associant contrôle du respect des normes au moyen d'inspections et programmes de formation, par exemple de sensibilisation et de renforcement des compétences de l'encadrement. Cette démarche favorise une approche plus globale de la gouvernance, parce qu'elle se démarque de l'audit traditionnel (dont le but est d'établir si les règles sont ou non respectées sur la base d'un système reposant sur la notion de faute). Il est cependant toujours difficile de faire des comparaisons, car tous les programmes n'ont pas le même objet. L'Accord portait uniquement sur la protection contre l'incendie et la sécurité des bâtiments. L'initiative ACT on Living Wages, par exemple, a pour objectif de garantir un salaire suffisant pour vivre en favorisant la négociation collective grâce à des partenariats entre les entreprises donneuses d'ordre et les fédérations syndicales internationales. Le Fair Food Program applique un code

de conduite pour protéger les conditions de travail des producteurs agricoles. Dans le secteur laitier, Milk with Dignity repose aussi sur un code de conduite, renforcé par un accord opposable juridiquement et par un organe de surveillance par une tierce partie. De par les domaines sur lesquels elles portent, ces différentes initiatives promeuvent une approche des droits des employés qui va au-delà de la protection de la sécurité et de la santé et de la réalisation d'inspections: elles comprennent aussi des actions de formation et visent à autonomiser les travailleurs en renforçant leurs connaissances. On peut y voir le signe d'une évolution des modèles de gouvernance en faveur de programmes plus globaux ambitionnant d'améliorer le bien-être et le pouvoir d'agir des travailleurs.

Toutefois, les initiatives à venir devront prendre en compte les limites scalaires concomitantes apparentes dans l'Accord. Parce qu'il s'appuyait sur une vision occidentale de la démocratie sociale et principalement sur des acteurs des pays du Nord, il n'a pas servi les intérêts des travailleurs bangladais, dont les droits ne sont pas reconnus comme ils le sont dans le contexte de la démocratie sociale à l'occidentale. Attendre des travailleurs qu'ils signalent des problèmes de sécurité est incompatible avec l'histoire du système de production bangladais et la logique hiérarchisée sur laquelle il repose, les ouvriers étant relativement peu visibles et rarement entendus. L'Accord n'a pas permis de tenir compte de ces aspects culturels et de ce qu'ils impliquent pour les travailleurs des RPM du secteur de l'habillement. En réalité, l'introduction d'acteurs mondiaux extérieurs dans la régulation locale du travail a alimenté les tensions entre des acteurs appartenant depuis toujours à des camps opposés (représentants des travailleurs, capitalistes/entreprises donneuses d'ordre et propriétaires d'usines), même si elle a aussi offert à chacun l'occasion de tester son propre pouvoir d'influence au sein de systèmes de production multiscalaires.

La nécessité d'assurer la légitimité de l'Accord s'est traduite par d'autres contradictions internes, la transparence ayant eu une double fonction – créer un risque pour les entreprises signataires tout en leur permettant de gérer ce risque. L'Accord atténuait principalement deux types de risque: un risque de préjudice réputationnel ou commercial (atténué par la transparence) et un risque de conflits du travail ou d'interruptions de la production (atténué par la collaboration entre capital et travail). On peut y voir le signe d'un retour à la vision traditionnelle, qui accorde de l'importance au risque de conflits du travail en plus du risque de marché privilégié par la RSE. Toutefois, l'Accord *créait* aussi de nouveaux risques. Par le biais de la publication d'informations sur les infractions aux règles de sécurité constatées dans des usines liées aux donneurs d'ordre et à leurs chaînes d'approvisionnement, il menaçait en effet de nuire à la réputation et aux stratégies de production de ses propres membres. Il aurait pu en être déstabilisé, mais la transparence a finalement joué un rôle en interagissant avec les leviers de la gouvernance privée. Ce rôle a pris diverses directions contraires les unes aux autres, la transparence ayant fait entrer les consommateurs dans le système multiscalaire tout en créant et en atténuant un risque pour construire la légitimité de l'Accord. Les leviers de la gouvernance privée se sont donc à la fois compensés et complétés pour que l'Accord puisse fonctionner à brève échéance.

Quant à la possibilité de répliquer le modèle incarné par l'Accord et ses quatre caractéristiques structurelles fondamentales dans divers autres secteurs

d'activité et diverses démocraties, elle dépendra dans une large mesure de l'objet de l'initiative, du contexte local, ainsi que des intérêts des parties prenantes et de leur appétence au risque. L'Accord avait un objet limité, qui traduisait la volonté des acteurs occidentaux d'appliquer des normes de sécurité dans un pays à bas revenu, les principales parties prenantes (les donneurs d'ordre) ayant conscience des enjeux sur le plan de la rentabilité et de la réputation. L'exploitation du levier de la transparence pourrait en outre ne pas être aussi efficace dans des secteurs d'activité où les consommateurs sont peu accessibles ou peu sensibilisés. Par ailleurs, le statut d'instrument juridique de l'Accord était important et lui conférait sa singularité, mais il a moins contribué à l'application des normes de sécurité que la transparence. C'est pourquoi certaines initiatives actuellement en vigueur ont repris d'autres points forts de l'Accord – le nombre élevé de signataires, la place importante des représentants des travailleurs et la médiatisation internationale (permise par la publication régulière des procès-verbaux d'inspection et d'informations sur les progrès réalisés). Par le passé, la publication de données (en particulier sur les problèmes de sécurité et de santé survenant dans les usines) avait échoué sur des arguments en lien avec le secret commercial. La transparence est cependant devenue un outil que les entreprises utilisent pour s'absoudre de leurs pratiques passées et remédier à leurs manquements. Néanmoins, au vu de son rôle dans l'Accord, elle pourrait contribuer à faire évoluer les relations entre capital et travail. Quoi qu'il en soit, tout système de gouvernance fondé sur les quatre caractéristiques structurelles de l'Accord doit impérativement permettre que les acteurs en concurrence les uns avec les autres (capital-travail; acteurs locaux-acteurs mondiaux; fabricants-fournisseurs-consommateurs) trouvent un terrain d'entente suffisant pour pouvoir faire des concessions. Il pourrait s'agir d'accepter une perte de bénéfice pour améliorer la sécurité des salariés, d'accueillir favorablement les idées nouvelles d'acteurs extérieurs, au risque d'exclure des parties établies, ou d'accroître les coûts de production pour parvenir à une production éthique. Ces concessions compliquent la reproduction du modèle incarné par l'Accord.

La question de savoir si l'Accord avait un objet trop étroit est un autre aspect à prendre en compte pour apprécier sa répliquabilité. Il a certes abouti à des améliorations de la protection contre l'incendie et de la sécurité des usines mais, vu sous l'angle des audits traditionnels, il est permis de se demander s'il a vraiment le caractère révolutionnaire que lui ont prêté les médias dans le sillage immédiat de la tragédie du Rana Plaza. S'il ne peut être qualifié de «révolutionnaire» parce qu'il n'a pas fait évoluer autant qu'espéré les relations entre capital et travail, il est bel et bien à l'origine de progrès réels, en particulier sur le plan de la sécurité des bâtiments et de la gouvernance du travail. Reste cependant que, s'il était allé plus loin et avait visé des améliorations plus ambitieuses de la situation des travailleurs (augmentation des salaires, fin de la violence liée au genre, entre autres), l'objectif d'amélioration de la sécurité aurait pu être compromis et l'équilibre subtil entre les intérêts en présence aurait pu être fragilisé. Le mandat étroit de l'Accord a sans nul doute permis des avancées sur le front de la sécurité, tout en suscitant des critiques au sujet de son absence d'ambition concernant les droits des travailleurs (en particulier les droits habilitants). Le bilan qui peut en être dressé est donc contrasté, les réalisations positives le disputant

aux occasions manquées, si bien qu'il est difficile de proposer un argumentaire clair en faveur de la réplique de ses caractéristiques et de sa structure dans d'autres contextes. L'Accord illustre également l'interaction entre la structure et l'objet d'une initiative, et rappelle que cet objet doit être non seulement clair et réaliste, mais aussi ambitieux.

5. Conclusion: l'avenir de la gouvernance privée

Nous avons montré que l'Accord était une nouveauté intéressante, susceptible d'influer sur notre compréhension du rôle de l'échelle, de la légitimité et du risque dans les dispositifs de gouvernance privée hybrides. Il empruntait des éléments à plusieurs modèles: aux initiatives multipartites, à la dynamique de la démocratie sociale (par la représentation paritaire du capital et du travail) et à la RSE d'inspiration libérale (place de la transparence et autorégulation). Il mobilisait aussi l'approche fondée sur le contrôle de la conformité et l'approche coopérative. Du fait de cette complexité, ces quatre dimensions structurelles fondamentales (caractère juridiquement contraignant, parité de l'organe de gouvernance, nombre élevé de signataires et transparence) ont dû interagir, mais souvent de manière contradictoire.

Ces contradictions influent sur notre façon d'appréhender l'Accord et l'utilisation qu'il fait des leviers de la gouvernance privée. L'échelle a été employée de façon inédite afin d'exploiter la puissance mondiale des entreprises, des fédérations syndicales et des consommateurs. La dimension inspirée de la démocratie sociale s'est traduite par une répartition du pouvoir de décision entre deux parties (capital et travail), mais elle s'est révélée peu adaptée face à la complexité scalaire des RPM contemporains, l'exclusion des acteurs locaux ayant nui à la base locale de l'Accord au Bangladesh. Le risque a été géré grâce au nombre élevé de signataires et au caractère juridiquement contraignant de l'Accord. Il a cependant aussi pu compromettre la viabilité de l'instrument parce qu'il constituait une menace pour les entreprises signataires. Enfin, l'Accord tirait sa légitimité de la transparence, laquelle en reliait les différents éléments, mais a aussi fait naître de nouvelles formes de risque pour les entreprises.

À l'avenir, la conception d'initiatives visant à ce que la gouvernance privée ait un effet réel et durable sur les conditions de travail devra passer par une réflexion sur les effets des contradictions inhérentes à l'Accord. Celui-ci peut être vu comme un prototype discursif plutôt qu'opérationnel d'instrument de régulation, mais les tensions qui sous-tendent son architecture – de même que la coexistence d'éléments positifs et de limites – ont mis en lumière une nouvelle dimension des relations entre donneurs d'ordre, usines de confection, organisations syndicales et société civile. Les futures initiatives devront tenir compte des spécificités des RPM de l'habillement propres à un lieu ou à un site de production, de l'interaction entre les fonctions de la gouvernance privée (exploitation du risque réputationnel au moyen de la transparence par exemple) et les dimensions de la démocratie sociale qui concernent d'autres aspects que ceux traditionnellement liés au lieu de travail, ainsi que des réalités commerciales d'un secteur qui a été touché par la baisse de la production provoquée par la pandémie de COVID-19 et qui pourrait être tenté de renouer avec les pratiques

antérieures à l'Accord (Butler, 2021). Il serait aussi judicieux d'examiner si la prise de décision délibérative pourrait être un moyen de mettre en place des actions, politiques et règles reposant sur la prise en compte de l'avis de tous les acteurs concernés – en particulier des travailleurs. Les initiatives s'inspirant de l'Accord pourraient reprendre les méthodes multiscalaires pour influencer sur les RPM. Toutefois, pour être efficaces, il faut qu'elles s'attachent à garantir la sécurité sur le lieu de travail et permettent que les entreprises qui laissent perdurer des conditions de travail comportant un danger mortel puissent être tenues pour responsables. À défaut, les initiatives de gouvernance privée conçues dans l'espoir de surmonter les écueils liés à la complexité des RPM risquent d'être prisonnières de leurs propres contradictions internes lorsqu'il s'agira d'améliorer les conditions de travail dans un contexte particulier.

Références

- Ahlquist, John S., et Layna Mosley. 2021. «Firm Participation in Voluntary Regulatory Initiatives: The Accord, Alliance, and US Garment Importers from Bangladesh», *Review of International Organizations*, 16 (2): 317-343.
- Alamgir, Fahreen, et Subhabrata Bobby Banerjee. 2019. «Contested Compliance Regimes in Global Production Networks: Insights from the Bangladesh Garment Industry», *Human Relations*, 72 (2): 272-297.
- Al Bhadily, Mohammed. 2015. «Does the Bangladesh Accord on Building and Fire Safety Provides a Sustainable Protection to Ready-Made Garment Workers?», *Review of Integrative Business and Economics Research*, 4 (4): 158-177.
- Amengual, Matthew, et Laura Chirot. 2016. «Reinforcing the State: Transnational and State Labour Regulation in Indonesia», *Industrial and Labour Relations Review*, 69 (5): 1056-1080.
- , Greg Distelhorst et Danny Tobin. 2020. «Global Purchasing as Labor Regulation: The Missing Middle», *Industrial and Labour Relations Review*, 73 (4): 817-840.
- , et Sarosh Kuruvilla. 2020. «Editorial Essay: Introduction to a Special Issue on Improving Private Regulation of Labor in Global Supply Chains – Theory and Evidence», *Industrial and Labour Relations Review*, 73 (4): 809-816.
- Anner, Mark. 2012. «Corporate Social Responsibility and Freedom of Association Rights: The Precarious Quest for Legitimacy and Control in Global Supply Chains», *Politics & Society*, 40 (4): 609-644.
- . 2015. «Labor Control Regimes and Worker Resistance in Global Supply Chains», *Labor History*, 56 (3): 292-307.
- . 2020. «Squeezing Workers' Rights in Global Supply Chains: Purchasing Practices in the Bangladesh Garment Export Sector in Comparative Perspective», *Review of International Political Economy*, 27 (2): 320-347.
- , Jennifer Bair et Jeremy Blasi. 2013. «Toward Joint Liability in Global Supply Chains: Addressing the Root Causes of Labor Violations in International Subcontracting Networks», *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 35 (1): 1-43.
- Bair, Jennifer, Mark Anner et Jeremy Blasi. 2020. «The Political Economy of Private and Public Regulation in Post-Rana Plaza Bangladesh», *Industrial and Labour Relations Review*, 73 (4): 969-994.
- Bangladesh Accord Secretariat. 2020. «Quarterly Aggregate Report on Remediation Progress and Status of Workplace Programs at RMG Factories Covered by the Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh/RMG Sustainability Council», 1^{er} juillet 2020. Dacca: Bangladesh Accord Foundation.
- Barrientos, Stephanie, Frederick Mayer, John Pickles et Anne Posthuma. 2011. «Travail décent et réseaux de production mondiaux: construire le débat politique», *Revue internationale du Travail*, 150 (3-4): 325-345.

- , et Sally Smith. 2007. «Do Workers Benefit from Ethical Trade? Assessing Codes of Labour Practice in Global Production Systems», *Third World Quarterly*, 28 (4): 713-729.
- Barua, Uttama, et Mehedi Ahmed Ansary. 2017. «Workplace Safety in Bangladesh Ready-Made Garment Sector: 3 Years after the Rana Plaza Collapse», *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 23 (4): 578-583.
- Berik, Günseli. 2017. «Revisiting the Feminist Debates on International Labor Standards in the Aftermath of Rana Plaza», *Studies in Comparative International Development*, 52 (2): 193-216.
- Brenner, Neil. 2001. «The Limits to Scale? Methodological Reflections on Scalar Structuration», *Progress in Human Geography*, 25 (4): 591-614.
- Butler, Sarah. 2021. «Bangladesh Clothing Factory Safety Deal in Danger, Warn Unions», *The Guardian*, 22 avril 2021. <https://www.theguardian.com/world/2021/apr/22/bangladesh-clothing-factory-safety-deal-in-danger-warn-unions>.
- Coe, Neil M. 2013. «Geographies of Production III: Making Space for Labour», *Progress in Human Geography*, 37 (2): 271-284.
- , et Martin Hess. 2013. «Global Production Networks, Labour and Development», *Geoforum*, 44 (janvier): 4-9.
- Croucher, Richard, Mark Houssart, Lilian Miles et Philip James. 2019. «Legal Sanction, International Organisations and the Bangladesh Accord», *Industrial Law Journal*, 48 (4): 549-570.
- Cumbers, Andy, Corinne Nativel et Paul Routledge. 2008. «Labour Agency and Union Positionalities in Global Production Networks», *Journal of Economic Geography*, 8 (3): 369-387.
- Donaghey, Jimmy, et Juliane Reinecke. 2018. «When Industrial Democracy Meets Corporate Social Responsibility: A Comparison of the Bangladesh Accord and Alliance as Responses to the Rana Plaza Disaster», *British Journal of Industrial Relations*, 56 (1): 14-42.
- Fransen, Luc. 2011. «Why Do Private Governance Organizations Not Converge? A Political-Institutional Analysis of Transnational Labor Standards Regulation», *Governance*, 24 (2): 359-387.
- . 2012. «Multi-stakeholder Governance and Voluntary Programme Interactions: Legitimation Politics in the Institutional Design of Corporate Social Responsibility», *Socio-Economic Review*, 10 (1): 163-192.
- Gereffi, Gary. 2018. *Global Value Chains and Development: Redefining the Contours of 21st Century Capitalism*. Cambridge: Cambridge University Press.
- , John Humphrey et Timothy Sturgeon. 2005. «The Governance of Global Value Chains», *Review of International Political Economy*, 12 (1): 78-104.
- Graz, Jean-Christophe, Nicole Helmerich et Cécile Prébandier. 2020. «Hybrid Production Regimes and Labor Agency in Transnational Private Governance», *Journal of Business Ethics*, 162 (2): 307-321.
- Hendrickx, Frank, Axel Marx, Glenn Rayp et Jan Wouters. 2016. «L'architecture de la gouvernance mondiale du travail», *Revue internationale du Travail*, 155 (3): 373-392.
- Hughes, Alex, Neil Wrigley et Martin Buttle. 2008. «Global Production Networks, Ethical Campaigning, and the Embeddedness of Responsible Governance», *Journal of Economic Geography*, 8 (3): 345-367.
- Jonas, Andrew E. G. 1996. «Local Labour Control Regimes: Uneven Development and the Social Regulation of Production», *Regional Studies*, 30 (4): 323-338.
- Kabeer, Naila, Lopita Huq et Munshi Sulaiman. 2020. «Paradigm Shift or Business as Usual? Workers' Views on Multi-stakeholder Initiatives in Bangladesh», *Development and Change*, 51 (5): 1360-1398.
- Kerrissey, Jasmine, et Jeff Schuhrke. 2016. «Life Chances: Labor Rights, International Institutions, and Worker Fatalities in the Global South», *Social Forces*, 95 (1): 191-216.

- Khan, Farzad Rafi, et Peter Lund-Thomsen. 2011. «CSR as Imperialism: Towards a Phenomenological Approach to CSR in the Developing World», *Journal of Change Management*, 11 (1): 73-90.
- Khan, Mohd Raisul Islam et Christa Wichterich. 2015. «Safety and Labour Conditions: The Accord and the National Tripartite Plan of Action for the Garment Industry of Bangladesh», Working Paper No. 38. Genève et Berlin: Bureau international du Travail et Global Labour University.
- Labowitz, Sarah, et Dorothée Baumann-Pauly. 2014. «Business as Usual Is Not an Option: Supply Chains and Sourcing after Rana Plaza», avril 2014. New York: Center for Business and Human Rights.
- , et —. 2015. «Beyond the Tip of the Iceberg: Bangladesh's Forgotten Apparel Workers», décembre 2015. New York: Center for Business and Human Rights.
- Locke, Richard, Matthew Amengual et Akshay Mangla. 2009. «Virtue Out of Necessity? Compliance, Commitment, and the Improvement of Labor Conditions in Global Supply Chains», *Politics & Society*, 37 (3): 319-351.
- Lu, Elaine. 2022. «Better Factories Cambodia Must Do More for Garment Workers», Business and Human Rights Resource Centre (billet de blog), 20 octobre 2022. <https://www.business-humanrights.org/en/blog/better-factories-cambodia-must-do-more-for-garment-workers-2/>.
- Lund-Thomsen, Peter, et Adam Lindgreen. 2014. «Corporate Social Responsibility in Global Value Chains: Where Are We Now and Where Are We Going?», *Journal of Business Ethics*, 123 (1): 11-22.
- MacKinnon, Danny. 2011. «Reconstructing Scale: Towards a New Scalar Politics», *Progress in Human Geography*, 35 (1): 21-36.
- Oka, Chikako, Niklas Egels-Zandén et Rachel Alexander. 2020. «Buyer Engagement and Labour Conditions in Global Supply Chains: The Bangladesh Accord and Beyond», *Development and Change*, 51 (5): 1306-1330.
- Paul-Majumder, Pratima, et Salma Chaudhuri Zohir. 1994. «Dynamics of Wage Employment: A Case of Employment in the Garment Industry», *Bangladesh Development Studies*, 22 (2-3): 179-216.
- Rahman, Shahidur. 2014. *Broken Promises of Globalization: The Case of the Bangladesh Garment Industry*. Lanham (États-Unis): Lexington Books.
- , et Kazi Mahmudur Rahman. 2020. «Multi-actor Initiatives after Rana Plaza: Factory Managers' Views», *Development and Change*, 51 (5): 1331-1359.
- Rainnie, Al, Andrew Herod et Susan McGrath-Champ. 2011. «Review and Positions: Global Production Networks and Labour», *Competition & Change*, 15 (2): 155-169.
- Rushe, Dominic. 2018. «Unions Reach \$2.3m Settlement on Bangladesh Textile Factory Safety», *The Guardian*, 22 janvier 2018. <https://www.theguardian.com/business/2018/jan/22/bangladesh-textile-factory-safety-unions-settlement>.
- Ruwanpura, Kanchana N. 2016. «Garments without Guilt? Uneven Labour Geographies and Ethical Trading – Sri Lankan Labour Perspectives», *Journal of Economic Geography*, 16 (2): 423-446.
- Salminen, Jaakko. 2018. «The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh: A New Paradigm for Limiting Buyers' Liability in Global Supply Chains?», *American Journal of Comparative Law*, 66 (2): 411-451.
- Scheper, Christian. 2017. «Labour Networks under Supply Chain Capitalism: The Politics of the Bangladesh Accord», *Development and Change*, 48 (5): 1069-1088.
- Sheppard, Eric, et Robert B. McMaster (dir.). 2004. *Scale and Geographic Inquiry: Nature, Society, and Method*. Malden: Blackwell.
- Siddiqui, Javed, et Shahzad Uddin. 2016. «Human Rights Disasters, Corporate Accountability and the State: Lessons Learned from Rana Plaza», *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 29 (4): 679-704.

- Sinkovics, Noemi, Samia Ferdous Hoque et Rudolf R. Sinkovics. 2016. «Rana Plaza Collapse Aftermath: Are CSR Compliance and Auditing Pressures Effective?», *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 29 (4): 617-649.
- Smith, Adrian. 2015. «The State, Institutional Frameworks and the Dynamics of Capital in Global Production Networks», *Progress in Human Geography*, 39 (3): 290-315.
- , Mirela Barbu, Liam Campling, James Harrison et Ben Richardson. 2018. «Labor Regimes, Global Production Networks, and European Union Trade Policy: Labor Standards and Export Production in the Moldovan Clothing Industry», *Economic Geography*, 94 (5): 550-574.
- Tighe, Eleanor. 2016. «Voluntary Governance in Clothing Production Networks: Management Perspectives on Multi-stakeholder Initiatives in Dhaka», *Environment and Planning A: Economy and Space*, 48 (12): 2504-2524.
- Toffel, Michael W., Jodi L. Short et Melissa Ouellet. 2015. «Codes in Context: How States, Markets, and Civil Society Shape Adherence to Global Labor Standards», *Regulation & Governance*, 9 (3): 205-223.
- Zajak, Sabrina. 2017a. «International Allies, Institutional Layering and Power in the Making of Labour in Bangladesh», *Development and Change*, 48 (5): 1007-1030.
- . 2017b. «Channels for Workers' Voice in the Transnational Governance of Labour Rights?», *Global Policy*, 8 (4): 530-539.
- , Niklas Egels-Zandén et Nicola Piper. 2017. «Networks of Labour Activism: Collective Action across Asia and Beyond – An Introduction to the Debate», *Development and Change*, 48 (5): 899-921.