

## Protéger les capacités au travail

Réflexion éthique et politique à partir de l'œuvre de  
Martha Nussbaum

*Cécile Ezvan*

Journal of French and Francophone Philosophy - Revue de la philosophie  
française et de langue française, Vol XXVII, No 1 (2019) pp 59-80

Vol XXVII, No 1 (2019)  
ISSN 1936-6280 (print)  
ISSN 2155-1162 (online)  
DOI 10.5195/jffp.2019.875  
[www.jffp.org](http://www.jffp.org)

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Noncommercial-No  
Derivative Works 3.0 United States License.



This journal is operated by the University Library System of the University of Pittsburgh  
as part of its D-Scribe Digital Publishing Program, and is co-sponsored by the  
University of Pittsburgh Press

# Protéger les capacités au travail

---

Réflexion éthique et politique à partir de l'œuvre de  
Martha Nussbaum

*Cécile Ezvan*

Université de Lyon

## Introduction

Depuis plusieurs décennies, des philosophes comme John Rawls, Amartya Sen ou Martha Nussbaum ont proposé des conceptions alternatives aux approches utilitaristes, pour mieux rendre compte de l'articulation entre la sphère économique et d'autres sphères de l'existence humaine, sociales, culturelles et politiques. En se référant au contexte du contrat social, John Rawls affirme ainsi que même en suivant ses intérêts propres selon une logique utilitariste, n'importe quel individu souhaite raisonnablement que la société, qu'il forme avec les autres, soit un système de coopération équitable. Chez Nussbaum, l'horizon éthique de la vie bonne, partagée par tous les citoyens du monde, implique de garantir des droits d'accès aux capacités pour chacun, et en particulier pour les plus vulnérables, ce qui de fait nécessite de penser une forme de redistribution des ressources selon des règles qui peuvent être différentes de celles du marché ou des contrats.

Penser la protection des capacités au travail à partir de Martha Nussbaum invite à relier plusieurs dimensions souvent dissociées : l'individu et le collectif, le choix social et le fonctionnement du marché, l'évolution du travail contemporain et les institutions qui l'organisent. Poser la question des capacités travail en étant attentif à la situation de toutes les parties prenantes implique d'articuler l'observation des faits avec celles des logiques institutionnelles : quelles sont aujourd'hui les capacités et les groupes vulnérables qui sont menacés et qu'il faudrait protéger en priorité ? Quelles institutions sont légitimes pour ce faire, au sein d'une entreprise donnée et plus largement au sein de la société ?

Libérale d'un point de vue politique dans la lignée d'Emmanuel Kant, tout en s'intéressant comme Aristote et à Karl Marx à la question des seuils et des libertés substantielles (et pas seulement formelles)<sup>1</sup>, Nussbaum permet de

souligner dans le même temps les tensions qui traversent le travail contemporain et les conditions d'un développement humain au travail à partir d'une liste de capacités centrales et d'un seuil d'accès aux ressources nécessaires pour les mettre en œuvre.

L'enjeu de cet article est justement de penser les conditions institutionnelles de l'accès aux capacités, dans le cadre du travail, en mettant en évidence les points de tension entre l'approche des capacités et d'autres approches libérales, contractualiste ou utilitariste, qui structurent l'organisation du travail dans la société de marché dans laquelle nous évoluons.

Les deux questions qui nous guideront pour mener cette réflexion sont les suivantes : compte tenu des évolutions contemporaines du travail, quelles institutions sont à même de garantir l'accès de tous aux capacités dans la sphère du travail ? Quel éclairage l'approche des capacités offre-t-elle ?

Notre article est structuré en trois temps :

- (1) Nous analyserons d'abord l'articulation entre le droit et capacités, en nous appuyant sur la notion de travail décent et sur le dialogue critique entre Nussbaum et Rawls dans *Frontiers of Justice* ;
- (2) Nous montrerons ensuite comment le travail s'insère dans des logiques institutionnelles, économiques et politiques, qui conditionnent l'accès à des ressources, préalable à la mise en œuvre des capacités ;
- (3) A l'époque contemporaine où la préservation des capacités des générations futures reste un défi à relever, nous mettrons enfin en évidence les responsabilités collectives vis-à-vis du développement humain au travail aujourd'hui et demain.

## Rôle et limites du droit pour protéger les capacités au travail

Depuis ses origines, le droit du travail a été établi pour protéger certaines capacités humaines essentielles. La durée légale du travail, les jours de repos, l'interdiction de substances toxiques sur les lieux de travail permettent de protéger la santé et la sécurité physique des travailleurs, le salaire minimum permet de survivre matériellement, tandis que l'interdiction du travail des enfants à temps complet leur permet d'aller à l'école et de développer toutes leurs capacités de base avant d'arriver à l'âge adulte. La sécurité physique des travailleurs a été à l'origine de la création de l'Organisation Internationale du Travail et continue d'inspirer le droit européen : "L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail."<sup>2</sup> La garantie de conditions et de revenus du travail minimaux est l'un des droits défendus par l'Organisation Internationale du Travail qui prescrit

depuis 1919 “le paiement aux travailleurs d’un salaire leur assurant un niveau de vie convenable, tel qu’on le comprend dans leur temps et dans leur pays,” prescription qui fut ensuite précisée à travers plusieurs conventions<sup>3</sup> et reprise dans la *Déclaration de Philadelphie*<sup>4</sup> en 1944.

## La notion de travail décent et ses limites

La notion de “travail décent,” construite par le Bureau International du Travail, associe le travail à des attributs sociaux qui lui sont liés, qui sont de quatre types “l’emploi (perspectives d’emploi, rémunération, conditions de travail), la sécurité sociale (protection sociale, droits sociaux), le droit des travailleurs (travail forcé, travail des enfants, discrimination, libertés syndicales) et le dialogue social (négociation collective, démocratie d’entreprise, participation à l’échelle nationale.”<sup>5</sup> Dans son article de 2000 portant sur le travail décent, Sen souligne l’ambition des buts visés par l’OIT à travers cette définition : “il s’agit d’un projet d’une portée immense puisqu’il vise, non le seul secteur structuré de l’économie, non les seuls salariés, mais tous les travailleurs, en tous lieux et dans tous les secteurs, les salariés non protégés, les travailleurs indépendants ou les travailleurs à domicile comme les autres.”<sup>6</sup> La notion de travail décent implique ainsi d’emblée de garantir des droits à tous les travailleurs indépendamment de leurs métiers, nationalités, statuts, types de contrats.

La définition des conditions d’un travail “décent” et conforme aux droits humains est-elle suffisante pour que tous les êtres humains voient leurs capacités protégées au travail ? Selon de Nanteuil, l’une des limites du concept de travail décent tient justement à son caractère formel, et au fait qu’il nous amène à être davantage attentif à la forme que prennent les conditions de travail qu’aux rapports de force qui les structurent<sup>7</sup> : “Ce ne sont pas les formes mais les modes de production de l’indécence qu’il convient d’examiner (...). Tel est ce que le travail décent ne parvient pas à interroger : le fait que l’intégration dans la mondialisation économique se fasse quel que soit le prix à payer pour les populations.”<sup>8</sup>

Dans les faits, si la protection physique des travailleurs sur les sites de production et l’octroi d’un salaire minimum sont davantage garantis que par le passé, il semble que d’autres capacités, pourtant identifiées comme centrales pour le développement humain, soient négligées par les acteurs privés. Malgré les conventions de l’OIT ratifiées par ses différents membres, plusieurs membres du G20 ne se sont pas engagées à protéger la liberté syndicale, à abolir le travail forcé, le travail des enfants et les discriminations.<sup>9</sup> Pour étayer ce constat, Bommier et Renouard<sup>10</sup> s’appuient sur les travaux de Janelle Diller et relèvent la manière dont les codes de conduites et les audits sociaux des entreprises se focalisent sur la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, mais négligent d’autres dimensions moins consensuelles et plus sensibles, comme l’accès à des rémunérations décentes

et équilibrées, la non-discrimination dans l'accès à des postes de direction ou encore la liberté syndicale.<sup>11</sup>

Cette analyse permet de mettre en évidence les résistances émanant des États comme des entreprises à l'instauration d'un droit social international contraignant et le fait que la protection des capacités au travail reste un défi.

## Les exclus du contrat social et de "l'avantage mutuel"

L'attention portée à la protection des capacités au travail amène à analyser plus précisément les principes de justice qui définissent le travail. Comment et par qui l'organisation et les conditions du travail sont-elles définies ? Valent-elles vraiment pour tous les êtres humains ?

L'ouvrage *Frontiers of Justice*, où Nussbaum définit sa conception de la justice inclusive, à partir d'une critique constructive de la *Théorie de la justice* (1970) de John Rawls, permet d'approfondir cette question. John Rawls suppose que le contrat social offre à tous les citoyens un "avantage mutuel." Cette conception de la justice comme équité, fondée sur une procédure et des principes partagés, permet de défendre une certaine conception du travail et des relations contractuelles qui s'y nouent. Même si le contrat social et le contrat de travail sont de nature différente, il nous semble intéressant de rapprocher ces deux types de contrat pour tirer les fruits de la critique de Nussbaum et montrer que le contrat de travail, parce qu'il implique la subordination du salarié, ne peut pas s'entendre comme un échange réciproque d'avantages mutuels. Selon la cour de justice des Communautés Européennes, "la caractéristique essentielle de la relation de travail est la circonstance qu'une personne accomplit pendant un certain temps en faveur d'une autre et sous la direction celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération."<sup>12</sup> Ce pouvoir de l'employeur sur le salarié va à l'encontre des principes sur lesquels repose le droit des contrats : le principe d'égalité des parties d'une part et le principe de liberté contractuelle d'autre part. Cette tension qui structure le droit du travail entre l'idée de contrat, qui postule l'autonomie des parties, libres de contracter, et l'idée de subordination, qui exclut cette autonomie, met en lumière les limites du contrat pour défendre les droits du salarié au travail. Même si Nussbaum situe le débat à l'échelle de la société, et pas à l'échelle du contrat de travail entre deux individus, les questions de justice qui se posent au vu des rapports de force sont analogues.

La critique Nussbaum vise en fait l'anthropologie et l'éthique sous-jacente au contractualisme. En effet, lorsque Rawls s'interroge pour savoir qui délibère derrière le voile d'ignorance, il suppose qu'il s'agit de citoyens, rationnels, autonomes, et capables de contribuer à la production des biens premiers. C'est sur ce point précis que se construit la critique de Nussbaum : en effet, si la condition *sine qua non* pour participer à la négociation des termes du contrat est la contribution active à la production de biens, ceux qui pour

des raisons diverses, ne peuvent pas contribuer sont exclus d'emblée. Rawls a bien évidemment identifié le problème, mais il soutient qu'il s'agit d'un problème pratique qui pourra être examiné après la définition des termes du contrat. Ce choix revient à accepter que les personnes "autonomes et productives" définissent entre elles les règles de justice qu'elles imposent ensuite aux personnes "non productives," qui sont exclues des débats. Cette conception de la justice, qui implique que certains définissent ce qui est juste pour d'autres, est très différente de l'approche des capacités, que nous défendons avec Nussbaum, qui justement fait droit au choix de chacun.

*Frontiers of Justice* est structuré autour de quatre problèmes de justice qui restent non résolus par Rawls: "ce qui est dû aux personnes handicapées (...) ; la justice à travers les frontières ; ce qui est dû aux animaux et au reste de la nature ; et le problème de l'épargne pour la prochaine génération."<sup>13</sup> A la fin de son analyse, Nussbaum conclut, en s'appuyant sur l'intuition de Rawls lui-même, que la théorie de la justice de Rawls ne peut résoudre aucun de ces problèmes, et ce parce qu'elle place au-delà des frontières de la justice et du contrat, tous ceux qui ne sont pas suffisamment productifs pour avoir voix au chapitre :

De telles théories ne laissent aucune place à ceux qui, pour de longues périodes de leur vie, ou même durant toute leur vie, sont sensiblement inégaux dans leur contribution à la productivité ou engagés dans des vies asymétriques à cause de leur condition de dépendance.<sup>14</sup>

La critique de Nussbaum amène à des principes de justice plus inclusifs, en étant particulièrement attentif à ceux qui ont moins que d'autres, le pouvoir de faire valoir leurs avantages, qu'il s'agisse des "moins productifs," des populations de pays qui ont un pouvoir de négociation moindre ou encore des générations futures.

## L'exclusion des "improductifs" ou des "moins productifs"

Dans la position originelle décrite par Rawls, les citoyens supposent qu'ils seront dotés de capacités normales et qu'ils pourront "coopérer pleinement pendant toute la durée de leur vie."<sup>15</sup> Or, certains d'entre nous ont besoin d'arrangements et de soins spécifiques pour vivre une vie accomplie, être pleinement intégrés à la société et productifs à la mesure de leurs capacités. Les personnes qui aident ces personnes fragiles au quotidien et restent au foyer pour s'occuper des enfants en bas âge, de parents âgés ou des proches, sont loin d'être improductives et inutiles, mais peuvent être considérées comme telles du point de vue du marché. Nussbaum insiste sur le fait que ces personnes, très souvent cantonnées à la sphère privée et domestique, ont pourtant aussi besoin d'être intégrées à la société, tant pour que l'on reconnaisse ce travail de soin, que pour obtenir l'aide humaine et

financière dont elles ont parfois besoin. Cette inclusion passe aussi par des opportunités d'emploi gratifiants et un accès à la vie sociale et politique.

Il est évident depuis longtemps que défendre une justice globale implique d'inclure de nombreuses personnes et de nombreux groupes qui n'étaient pas considérées auparavant comme des sujets de droits pleinement égaux : les pauvres, les classes les plus modestes, les minorités religieuses, raciales et ethniques, et plus récemment les femmes.<sup>16</sup>

La conception de Nussbaum ici est plus exigeante que celle de Rawls : alors que le contrat social de Rawls ne prend en compte que les biens premiers à partager entre les personnes, l'approche des capacités implique que tous s'engagent pour l'accès de chacun aux capacités centrales :

Vivre avec et envers les autres, à la fois avec bienveillance et justice, fait partie de la conception publique partagée de la personne que tous affirment à des fins politiques<sup>17</sup>

Nussbaum approuve une conception des droits appliquée à tous les êtres humains<sup>18</sup> qui conduit à la recherche d'une redistribution globale des chances dans la vie. Nous pourrions nous appuyer sur Nussbaum pour défendre un droit au développement humain qui ne connaît pas de frontières, et une responsabilité individuelle et collective de réduire les injustices dans l'accès aux capacités.

La perspective<sup>16</sup> de Nussbaum rejoint ici le préambule de la *Constitution de l'OIT*<sup>19</sup>, adoptée en avril 1919, qui donne à l'Institution une visée universaliste et implique une coopération entre les nations pour que les droits humains au travail puissent être effectivement protégés partout.

## Travailleurs migrants et concurrence territoriale

L'ambition universaliste de l'approche des capacités est contrecarrée par l'organisation effective du marché mondial du travail, qui institue de fait une concurrence entre les territoires, laquelle tend à conduire à un nivellement par le bas des conditions de travail pour obtenir un "avantage comparatif" en réduisant les coûts de production.<sup>20</sup>

Dans une économie globalisée où le travail et ses fruits se répartissent à l'échelle du monde, le mode de vie dans les États les plus riches est rendu possible en partie grâce aux travailleurs des États plus pauvres : ces travailleurs produisent en effet des biens dans des conditions souvent précaires pour que les consommateurs des pays riches puissent les acheter ensuite à bon marché. Iris Marion Young, à l'instar d'autres penseurs dans les années 1990<sup>21</sup> décrit ainsi les conditions de travail déplorables dans les "sweatshops" de notre monde contemporain : "Les conditions de travail sont souvent dangereuses, dans des espaces mal ventilés, surchauffés et peu

protégés. Les travailleurs qui protestent ou essaient de s'organiser collectivement sont le plus souvent intimidés, battus, ou licenciés. Les salaires sont inférieurs au salaire minimum légal ou, s'ils ne le sont pas, inférieurs au minimum nécessaire pour vivre."<sup>22</sup>

Ainsi, même si la plupart des capacités sont protégées en principe par le droit (droit international du travail, droits humains), les études récentes de l'Organisation Internationale du Travail sur les chaînes de valeur globales<sup>23</sup> montrent à quel point elles sont inégalement réparties, l'atteinte des seuils d'accès aux capacités pour tous étant loin d'être acquise.

## Protection des écosystèmes pour les générations futures

Le paradigme d'un contrat social "gagnant – gagnant" à court terme n'est pas non plus adapté pour réfléchir à la question de la justice intergénérationnelle, d'autant que les ressources non renouvelables ne seront pas nécessairement substituables à d'autres dans le futur<sup>24</sup>

Le contrat social défini à partir d'une position originelle où par définition les animaux et les ressources naturelles n'ont pas "voix au chapitre" peut conduire à leur surexploitation au-delà d'un juste seuil. Lorsqu'elle traite de ce problème de justice, l'approche de Nussbaum consiste à étendre l'application de la notion de dignité à la catégorie des animaux non raisonnables, définis depuis Kant comme des ressources et non comme des êtres intrinsèquement dignes. Nussbaum propose également d'étendre, en l'adaptant au cas spécifique des animaux, sa liste de capacités centrales. Au-delà de la question des droits des animaux, qui nous éloigne de notre questionnement sur la valeur du travail, il nous paraît important de souligner ici que la définition de la dignité d'après Nussbaum, étendue au règne animal et liée à la vulnérabilité de tout être vivant, invite à repenser notre rapport à la nature et à l'espèce humaine dans des termes assez différents de ceux de Rawls, et en mettant en exergue notre commune appartenance au règne animal.

Nous avons montré comment Nussbaum, inspirée par l'éthique d'Aristote et la philosophie morale de Kant, défend de façon inconditionnelle la dignité humaine. Cependant, contrairement à Kant, qui oppose l'humanité des êtres humains à leur animalité, la définition de Nussbaum de la dignité repose sur une vision de l'être humain où "la rationalité et l'animalité sont parfaitement unifiées."<sup>25</sup> L'approche des capacités de Nussbaum tient compte de nombreux types de dignité pour les animaux, qui tous méritent le respect, et même la crainte.

Même si Nussbaum ne traite pas de façon directe et explicite la question de la protection des capacités des générations futures, et de la protection des ressources et des écosystèmes naturels à cette fin, il s'agit d'un problème de justice que l'approche des capacités permet de poser de façon pertinente. Comme le souligne justement Breena Holland<sup>26</sup>, l'approche des capacités de



Nussbaum permet d'aller plus loin dans la critique constructive de Rawls quant à la protection de l'environnement pour les générations futures et d'intégrer la protection de l'environnement parmi les ressources et les droits auxquels chaque être humain doit avoir accès. Ainsi, les personnes résidant dans des zones où le sous-sol et l'air sont pollués ont évidemment davantage de risques d'attraper des maladies qui dégradent leur santé et limite leur durée de vie.

Ces exemples invitent à situer la protection des capacités au travail, y compris pour les moins favorisés, dans un contexte politique, social et institutionnel et à tenir compte de l'influence des rapports sur le droit et les institutions. Ce qui vaut pour les sous-traitants sur les chaînes de production mondiale, vaut aussi pour la non-discrimination au travail en faveur d'autres groupes, qu'il s'agisse des femmes, des personnes ayant un handicap ou des migrants.

Dès lors, il s'agit de savoir si l'approche des capacités, centrée sur le pouvoir d'agir des individus, reste un cadre conceptuel approprié pour penser le développement humain au travail, à une échelle individuelle mais aussi collective. Pour creuser cette question, nous analyserons la manière dont Sen et Nussbaum intègrent la dimension collective des capacités.

## **Le rôle de l'action collective, point aveugle de la pensée de Nussbaum ?**

### **La dimension collective des capacités au travail**

Plusieurs travaux récents ont mis en évidence la prise en compte insuffisante de la dimension collective des capacités et de l'action dans l'approche de Sen<sup>27</sup> et de Nussbaum<sup>28</sup>.

Sen et Nussbaum reconnaissent tous deux que le choix individuel, qui rend possible l'activation des capacités, est largement influencé par le contexte social (les droits en vigueur, les coutumes, le comportement des autres). Le concept d'*agency* permet aussi de traduire la manière dont le choix individuel influence un groupe social plus large<sup>29</sup>, qu'il s'agisse de la participation à une manifestation contre l'OMC<sup>30</sup> de la création d'une association d'accueil des migrants ou de l'adhésion à un supermarché coopératif. Lorsqu'il définit "*l'agency*," Sen insiste sur la disposition des individus à mettre en œuvre des actions ayant une finalité collective : "Le choix de l'organisation sociale doit être fait en fonction de sa capacité à promouvoir les capacités humaines."<sup>31</sup>

Mais, Sen est d'abord attentif à la défense de la liberté individuelle, première condition de l'accès au choix et aux capacités selon lui. La qualité des relations avec les autres ou la contribution à des actions communes ne sont pas en tant que tels constitutives de la liberté et de l'identité individuelles. Si Sen admet que certaines capacités peuvent être le fruit

d'interactions sociales ou que des capacités collectives peuvent émerger, il n'explique pas comment la coordination au sein d'un groupe le permet, ou à l'inverse, comment les difficultés de coordination ou le conflit social peuvent empêcher ces capacités collectives d'émerger. Comme le souligne Isabelle Ferreras, "la notion senienne d'agency reste insuffisante car elle ne rend compte des problèmes de la coordination et du conflit social qu'au travers de l'entrée de l'individu."<sup>32</sup>

De même, chez Nussbaum, il est surprenant de constater que même lorsqu'elle décrit des situations de travail où l'action collective joue un rôle, elle ne porte pas d'attention particulière à cette dimension, mais s'attache davantage, soit au rôle des individus, soit au rôle du contexte institutionnel incarné le plus souvent par la loi ou par l'État. Ainsi, dans *Femmes et Développement humain*, lorsque Nussbaum analyse la situation des femmes indiennes membres du syndicat SEWA<sup>33</sup>, qui mène pourtant des actions collectives très structurées en faveur de l'éducation et de l'ouverture du micro-crédit aux femmes, Nussbaum restitue les récits de vie personnelles de Vasanti et de Jayamma et analyse le poids du droit coutumier indien. Elle s'intéresse en revanche relativement peu au collectif qu'est le syndicat qui pourtant joue un rôle décisif dans le déploiement des capacités de Vasanti et Jayamma. Dans *l'Art d'être juste*<sup>34</sup>, Nussbaum analyse l'histoire du procès de Mary J. Carr, première femme à travailler dans l'atelier de ferblantiers du département des turbines de General Motors dans leur usine d'Indiana, et qui y fut victime de harcèlement sexuel de la part de ses collègues. Là non plus, Nussbaum ne s'appesantit pas sur le rôle de l'entreprise, en tant qu'organisation collective alors que cette analyse aurait pourtant été très intéressante pour comprendre d'une part, les mécanismes du harcèlement, et d'autre part, la manière dont l'entreprise peut y mettre un terme. Le point de vue de Nussbaum est souvent celui d'une philosophe spécialiste du droit, qui considère que les leviers de transformation se situent d'abord au niveau de l'éducation des citoyens et de la défense des droits par la loi, mais pas au niveau de l'action politique collective. La réflexion sur le développement humain de Nussbaum semble ainsi mettre au second plan les rapports de force entre les groupes sociaux dans la sphère économique.

D'après Nussbaum, c'est l'État, à travers l'éducation et le droit, qui permet de protéger les capacités<sup>35</sup> et de promouvoir la justice et l'accès aux droits pour chaque citoyen, avant de défendre des intérêts économiques : "Nous avons à nous demander ce que la politique devrait rechercher pour chaque citoyen sans exception, avant de pouvoir réfléchir correctement à propos du changement économique."<sup>36</sup>

Ce point de vue normatif et parfois surplombant, qui ne tient pas compte des rapports de forces entre les groupes sociaux, peut-être lié au fait que Nussbaum n'a jamais pris d'organisation collective comme objet d'étude. Il s'agit semble-t-il d'un point aveugle dans son analyse. Lorsqu'elle souligne d'une part le rôle des émotions et du sentiment moral individuel et d'autre

part, celui du droit, comme leviers de transformation sociale, elle est tout à fait cohérente avec ses sources d'inspiration dans le courant libéral, qu'il s'agisse d'Adam Smith, de John Stuart Mill ou de John Rawls. Peut-on ceci dit en rester là ?

En nous appuyant sur ces critiques constructives des approches de Sen et Nussbaum, nous voudrions prolonger le débat et montrer pourquoi et comment, dans le contexte du travail, l'action collective conditionne souvent la protection des capacités à long terme. Nous le ferons en étudiant deux champs : d'abord, celui de l'organisation du travail à l'intérieur d'une entreprise donnée à partir des travaux d'Isabelle Ferreras, ensuite, celui de la transformation des modèles économiques à l'échelle d'une entreprise mais aussi plus largement d'un secteur ou d'un marché, à partir des travaux d'Iris Marion Young.

Il semble qu'il y ait un hiatus, chez Sen comme chez Nussbaum, entre droits humains et devoirs associés, qui suppose justement l'engagement et l'action collective. Même si Nussbaum met en évidence la nécessité de relier les droits en termes de développement humain à des devoirs correspondant, elle ne cherche pas à définir ces devoirs à proprement parler. Elle semble arrêter sa réflexion en amont, arguant de la difficulté de la question : "À mon avis, les droits sont corrélés à des devoirs : si les gens ont des droits, ils ont aussi le devoir de les protéger, même s'il est difficile de dire à qui ce devoir revient."<sup>37</sup> Au chapitre 5 de *Frontiers of Justice*, Nussbaum défend également l'idée d'une responsabilité collective de garantir les capacités à tous les citoyens du monde même en l'absence d'État mondial. Mais, elle ne parvient pas à préciser qui est responsable de quoi et en vertu de quels principes, en partie parce qu'elle se réfère au cadre étatique qui n'est pas toujours opérant dans le contexte de la mondialisation comme nous venons de le montrer.

La difficulté est plus grande dans le contexte mondial, où il n'y a pas d'État et pas de bonne raison de penser que nous devrions avoir un seul État mondial. Même dans le cas présent, bon nombre des tâches visant à assurer la sécurité des capacités humaines sont confiées aux États (...); mais certaines relèvent également d'organisations non gouvernementales, d'entreprises, d'organisations internationales et de particuliers. En ce sens, les devoirs sont d'ordre éthique plutôt que politique : ils n'exigent pas qu'un mécanisme d'application de l'État soit moralement contraignant.<sup>38</sup>

Dans *Frontiers of Justice*<sup>39</sup>, Nussbaum propose une liste des responsables potentiels, mais sans aller plus loin, et converge ici avec l'approche de Sen dans sa *Théorie des droits humains*.<sup>40</sup>

Lorsque Nussbaum mentionne le rôle des organisations collectives que sont les multinationales vis-à-vis du développement des capacités dans les

lieux où elles opèrent, elle évoque la responsabilité de nombreuses parties prenantes - les salariés, les dirigeants, les juristes et les consommateurs<sup>41</sup> - mais elle n'insiste pas particulièrement sur le rôle des actionnaires<sup>42</sup>, pourtant décisif quant aux modalités de création et de partage de la valeur, ceux-ci ayant un effet direct sur les conditions de travail. A partir de ce constat, Renouard s'appuie sur l'analyse de deux ouvrages de Nussbaum, *l'Art d'être juste* et *Not for Profit*, pour mettre en évidence les limites de sa conception du rôle de l'action collective. Selon Renouard, l'accent mis par Nussbaum sur la formation des émotions individuelles, certes en vue d'une transformation sociale, donne un rôle prépondérant aux individus, mais "minimise voire occulte le rôle de l'action collective."<sup>43</sup>

Nussbaum cite souvent les résultats des travaux comme ceux de Sen à propos du niveau de développement humain d'États indiens comme le Kerala, État communiste ayant centré son développement sur l'agriculture et le tourisme, en contrepoint d'autres États comme le Gujarat ayant parié sur une industrialisation plus massive : "Des études empiriques nous ont désormais montré que la liberté politique, la santé et l'éducation ne sont que faiblement corrélés avec la croissance."<sup>44</sup> Mais, dans d'autres passages, elle promeut la croissance et les affaires sans plus de nuance : "Nous constatons qu'ils (les arts et la pensée critique) sont essentiels pour le but visé de croissance économique et de maintien d'une culture saine des affaires. Les plus éminents formateurs des futurs hommes d'affaires ont toujours compris qu'une capacité à imaginer est un point clé d'une culture saine des affaires."<sup>45</sup>

## Le rôle des syndicats et des ONG pour protéger les capacités dans les zones grises du droit

C'est sous la pression populaire et celle d'ONG comme le collectif Éthique sur l'Étiquette<sup>46</sup> suite à l'effondrement du Rana Plaza, que les syndicats, les États, et les institutions économiques ont été incité à mettre en place un type d'accord multipartite inédit, le Bangladesh Accord<sup>47</sup>, bien décrit dans l'ouvrage de Bommier et Renouard.<sup>48</sup>

Dès 2012, cet accord avait été proposé pour ratification à des entreprises transnationales du secteur textile mais aucune grande marque n'avait adhéré à cet accord, son caractère contraignant étant opposé à leurs intérêts propres. Ce refus montre bien les termes du conflit entre la réduction des coûts du travail et la mise en œuvre de conditions de travail décentes. Suite à l'effondrement du Rana Plaza, une grande partie de l'industrie textile s'est progressivement ralliée au Bangladesh Accord, qui réunit aujourd'hui 200 signataires provenant de 20 pays différents.<sup>49</sup> Aujourd'hui, les signataires de l'accord constituent un collectif qui permet effectivement de mener des actions pour améliorer les conditions de travail dans les usines textiles du Bangladesh car les entreprises transnationales sont tenues de ne travailler qu'avec des sous-traitants dont les ateliers sont conformes ou en cours de mise

en conformité avec les termes de l'accord. Plus de 1600 usines et ateliers de confection employant plus de deux millions de personnes ont été inspectés dans le cadre du Bangladesh Accord, chaque usine faisant l'objet d'un rapport public, d'un plan d'action corrective et d'inspections de suivi.

Ainsi, même si les chaînes de production globalisées et la "pression du marché" accentuent les inégalités des rapports de force entre les multinationales et leurs sous-traitants, la vulnérabilité des sous-traitants n'est pas inéluctable, et le conflit entre l'exigence de rentabilité et l'obligation d'améliorer les conditions de travail des sous-traitants peut être dépassé.

Cet exemple met bien en évidence le fait que l'évolution en faveur de la protection des plus vulnérables ne va pas de soi : les groupes favorisés sont la plupart du temps hostiles à un changement institutionnel qui remettrait en question leurs intérêts. De ce fait, l'évolution des institutions et du droit en faveur des plus vulnérables nécessite d'agir pour ces derniers collectivement et dans la durée. Ce phénomène a été également très bien illustré ces dernières années, par les débats suscités par la loi sur le devoir de vigilance en France et le traité contraignant en faveur des droits humains à l'international. En 2014, lorsque l'Équateur et l'Afrique du Sud ont présenté au Conseil des droits de l'homme de l'ONU une résolution suggérant "d'établir un groupe de travail intergouvernemental sur la création d'un instrument légalement contraignant à l'égard des entreprises transnationales en ce qui concerne les droits de l'homme"<sup>50</sup>, ces pays se sont heurtés à l'opposition des États-Unis et de l'Union Européenne préférant ne pas contraindre leurs entreprises par le droit<sup>51</sup>. Afin de relier de façon plus précise la protection des capacités au travail et celles des responsabilités - individuelle et collectives associés - nous nous appuyerons sur la définition des organisations collectives de Nussbaum pour défendre une conception politique de la responsabilité des acteurs économiques, et en particulier de l'entreprise.

## La protection des capacités au travail, une question politique

Avant d'entamer cette analyse, il nous faut lever une ambiguïté. Parler de rôle politique de l'entreprise ne signifie pas identifier l'entreprise au politique, ni vouloir remplacer le pouvoir des travailleurs ou des citoyens par le pouvoir des entreprises, des actionnaires ou des marchés. Il s'agit simplement de mettre en évidence les responsabilités - directes ou indirectes au sens de Young - des entreprises vis-à-vis des capacités des êtres humains sur lesquelles leurs activités ont des effets.

Nous pensons que l'entreprise a un pouvoir d'agir et une responsabilité vis à vis du développement des capacités<sup>52</sup> et qu'elle doit discerner les options - éventuellement non accessibles à court terme mais vers lesquelles elle pourrait se diriger à long terme - qui permettraient de mieux protéger et développer toutes les capacités humaines mises en jeu dans le cadre du

travail, quitte à transformer l'organisation du travail, la production et la répartition de la valeur pour mieux protéger les capacités des plus vulnérables lorsqu'elle le peut.<sup>53</sup>

En nous appuyant sur *Frontiers of Justice* (V, 9) mais aussi sur *Femmes et développement humain* (IV. 6. Le libéralisme politique et la famille : le dilemme de Rawls), nous proposons de penser les capacités en entreprise à la lumière de l'analyse que Nussbaum fait des organisations collectives. S'agissant des capacités au travail, ceci implique de penser également l'accès aux capacités à l'échelle d'une équipe, de l'entreprise, du secteur d'activité ou de la communauté humaine sur laquelle l'entreprise a des effets et avec laquelle elle interagit.

## Les entreprises comme “structure de base” de la société

Les organisations collectives au sein desquelles les personnes travaillent, peuvent être considérées comme des “structures de base” de la société au sens où Nussbaum les définit dans *Femmes et Développement humain*. Cette qualité leur donne une obligation vis à vis de la protection mais aussi du développement des capacités des personnes actives en leur sein.

Nous proposons d'établir une analogie entre l'analyse de la famille proposée par Nussbaum dans son ouvrage et celle des entreprises, agences de l'État, associations ou toute autre institution organisant le travail humain, même si elle est privée. Contre Rawls, qui veut garantir la justice au sein de la famille mais sans intervenir dans la gouvernance familiale qui appartient au domaine privé, Nussbaum affirme qu'il n'y a aucune raison de restreindre la protection des capacités humaines dans la sphère privée, et déclare que la famille aussi être une sphère où les capacités centrales sont protégées.<sup>54</sup> C'est pour cette raison que la philosophe définit la famille non pas comme une institution pré-politique mais bien comme une institution politique à part entière.

Les entreprises privées font partie des structures de base de la société et devraient, selon le droit, protéger certaines capacités. Dans les *Principes de la philosophie du droit*, Hegel a déjà développé cette idée et souligné que la famille et la corporation - en tant que parties de la société civile - sont les deux institutions qui constituent l'État. A travers le travail, l'entreprise rend en effet à la fois possible la satisfaction des besoins privés, la reconnaissance sociale des individus et la contribution des acteurs privés aux besoins collectifs ; ce processus entraîne une moralisation progressive des passions, qui permet aux individus d'accéder à la raison universelle. Le philosophe souligne par ailleurs les risques d'aliénation des travailleurs, et met ainsi en exergue le fait que toutes les entreprises ne remplissent pas correctement ce rôle. Hegel considère la corporation comme “la deuxième racine éthique de l'État”<sup>55</sup>: cette approche, liée aux normes et aux valeurs partagées dans une culture, a

évidemment des limites. Mais, elle favorise une réflexion sur les représentations communes et les règles qui permettent le respect de la dignité de chacun au travail.

Ainsi, l'entreprise peut être considérée comme une institution politique<sup>56</sup> intrinsèquement liée à une utilité sociale. La réflexion développée par Nussbaum sur le rôle de l'État pour assurer les capacités de base au sein de la famille peut également à notre avis tout à fait être transposée à l'entreprise privée. L'État doit s'assurer que les normes et les valeurs promues par les entreprises ne sont pas contraires au renforcement des capacités centrales des travailleurs et des autres parties prenantes.

Mais dans le contexte de la globalisation et des entreprises multinationales, où les filiales d'une même entreprise ayant leur siège dans différents pays sont considérées comme des entités juridiques distinctes, cette régulation du respect et du développement des capacités par les États n'est pas si simple à mettre en œuvre. Dans ce nouveau contexte, le rôle de régulateur de l'État au sens de Hegel devrait être assumé soit par des institutions internationales, soit par des tribunaux nationaux ayant des compétences extraterritoriales. En effet, dans un marché du travail globalisé, une focalisation restreinte aux États n'est en tout cas pas adéquate pour permettre la protection des capacités humaines au travail.

## Le pouvoir des entreprises d'allouer les droits d'accès aux capacités

Nussbaum semble pourtant penser que les États sont davantage capables de répartir les ressources que des entreprises ou des associations privées. En effet, les dons faits aux organisations caritatives ne sont pas nécessairement répartis équitablement, et si les ONG avaient plus de pouvoir, le monde risquerait d'être dirigé par une élite de philanthropes qui n'auraient aucune responsabilité envers les autres citoyens<sup>57</sup>. Nous pouvons donc supposer que Nussbaum ne considérerait pas les sociétés privées comme suffisamment équitables pour allouer justement les droits d'accès aux capacités.

Nous ne pensons pas non plus que les entreprises doivent remplacer les institutions politiques représentatives ni qu'elles soient plus légitimes que les États pour allouer les ressources et les droits d'accès aux capacités de façon générale. Simplement, les entreprises privées ne peuvent pas non plus être considérées uniquement comme des acteurs économiques, ayant seulement une responsabilité d'allocation optimale des ressources en vue de la maximisation du profit économique au sens strict. Il s'agit bien d'institutions politiques, au sens où elles façonnent la vie de leurs employés et où elles ont un impact sur les représentations et actions collectives. Ici, nous voudrions souligner que les critères choisis par Nussbaum pour définir le rôle des institutions peuvent s'appliquer non seulement aux États, mais aussi aux grandes entreprises : leurs activités ont des effets directs et indirects sur le

développements des capacités; il est donc juste qu'elles contribuent à respecter et à promouvoir les capacités qu'elles utilisent pour leurs activités (le capital humain de leurs salariés mais aussi les capacités collectives qu'elles mobilisent lorsqu'elles veulent bénéficier d'un accès aux infrastructures, à l'eau, à l'énergie, aux ressources naturelles, etc.). A partir d'une certaine taille, les entreprises ont "à la fois une connaissance et une capacité d'action qui leur permet, davantage que les individus, d'exercer leur responsabilité vis à vis de certains phénomènes" (Nussbaum fait référence au réchauffement climatique, contre lequel une nation ou une entreprise peut avoir un impact bien plus grand qu'un individu)<sup>58</sup>. Dans un article publié en 2003<sup>59</sup>, où elle répond aux questions de deux philosophes de l'entreprise, elle insiste sur les responsabilités éthiques des managers – notamment pour fournir un égal accès à tous les travailleurs, pour protéger les plus faibles et pour définir des principes au-delà des droits constitutionnels de base.

Ce rôle politique de l'entreprise se manifeste aussi à travers les liens entre l'activité économique et l'emploi. Les choix stratégiques de l'entreprise conditionnent aussi le nombre de personnes qu'elle emploie, leur nature et leur localisation. Le choix de maintenir l'emploi au sein d'une population ou d'un territoire vulnérable rejoint aussi cette dimension politique.

## Prise de conscience et responsabilités vis à vis du respect des droits des travailleurs

L'approche des capacités et des droits humains nous donne-t-elle les moyens d'accélérer la prise de conscience de nos responsabilités vis-à-vis des capacités des travailleurs ? Dans quelle mesure permet-elle de penser de façon plus pertinente nos responsabilités collectives vis à vis du développement humain au travail dans la perspective d'une vie bonne partagée par les citoyens du monde.

Dans un article de 2004, "Responsibility and Global Labor Justice"<sup>60</sup>, la philosophe américaine Iris Marion Young analyse notre responsabilité collective vis à vis des conditions de travail dans le monde en prenant l'exemple des mouvements anti-sweatshops du début des années 2000. Son point de vue éclaire notre questionnement dans la mesure où Young analyse des thèmes proches de Nussbaum, comme les droits humains et la justice sociale, mais en prenant comme objet le travail sur les chaînes globales de production, et en approfondissant les questions de la responsabilité et de l'action collective.

Pour bien définir les responsabilités selon leur nature, Young distingue la responsabilité directe (liability model) qui incombe aux patrons d'ateliers vis à vis de leurs employés et une responsabilité politique (political responsibility) qui incombe à tous ceux qui de près ou de loin agissent de façon connectée aux conditions de travail dans les sweatshops<sup>61</sup>. Dès lors, il nous semble pertinent de lier cette responsabilité politique à l'approche des



capacités, et ceux de deux manières : d'une part en étant attentif à la capacité d'agir lorsqu'on analyse les responsabilités, d'autre part, en étant attentifs capacités affectées par les activités économiques.

Cette responsabilité politique et collective a trait aussi aux conditions structurelles qui permettent aux conditions de travail inhumaines de perdurer.<sup>62</sup>

Young définit cette responsabilité, en contrepoint à la responsabilité légale qui structure notre droit depuis des siècles, à partir de plusieurs critères : la responsabilité politique (1) ne vise pas nécessairement à identifier un coupable, et à le distinguer des autres, qui seraient de ce fait innocentés, (2) vis à vis des injustices structurelles, elle n'évalue pas le mal en fonction d'un écart par rapport aux règles et normes en vigueur, mais questionne plutôt les conditions structurelles qui ont permis au mal d'exister, (3) elle est moins structurée par les règles fixées dans le passé que par celles qu'il faut définir pour l'avenir, (4) elle est assez ouverte s'agissant des actions qui entrent dans le champ de la responsabilité, (5) Il s'agit d'une responsabilité partagée que Young définit de façon spécifique au sens où un collectif de personnes ne peut être tenu pour responsable d'un état de fait sans qu'aucun membre du collectif puisse être tenu pour responsable s'il est pris isolément.

L'analyse de Young est également intéressante car elle rationalise cette notion de responsabilité politique en définissant des critères précis permettant à chacun d'évaluer son niveau de responsabilité face aux injustices structurelles. Loin de nous déresponsabiliser, cette approche permet au contraire de discerner de manière plus précise nos responsabilités vis-à-vis des capacités sur lesquelles nos décisions et nos actions ont des effets. Ces critères sont au nombre de trois : le degré de connexion, le pouvoir d'influence, le privilège que l'on en retire.<sup>63</sup>

Cette analyse de la responsabilité collective par Young nous semble cohérente avec certaines analyses de Nussbaum portant sur les conflits – les dilemmes tragiques – et les transformations institutionnelles nécessaires pour promouvoir le développement humain au travail. Nussbaum défend l'idée selon laquelle, lorsque les objectifs ne sont pas irréconciliables en pratique, mais lorsque le conflit survient à cause de la structure d'une situation ou d'une institution particulière, ceci doit nous alerter sur la présence de l'irrationalité et de l'injustice au sein même de nos institutions.<sup>64</sup> Nussbaum prend ainsi l'exemple du conflit entre la demande de travail et la demande de solutions de garde pour les enfants, conflit qui n'est pas lié de façon intrinsèque aux fins visées, et qui pourrait être réduit ou dépassé dans un monde où les pouvoirs publics mettraient à disposition davantage de solutions de garde et où les gestionnaires des carrières seraient moins hostiles à la parentalité.

Lorsqu'on analyse la question de la valeur du travail, ces conditions institutionnelles sont liées à l'environnement juridique, social ou économique.

Pour ne donner qu'un exemple, souvent pris par Nussbaum, le développement des capacités des femmes y compris dans la sphère du travail, est conditionné par l'organisation de la vie sociale :

Pour beaucoup de femmes dans le monde, la 'double journée', le travail à l'extérieur suivi du travail à l'intérieur, y compris le soin aux enfants et aux aînés, représente un poids écrasant, qui fait obstacle à de nombreuses autres capacités de la liste : possibilité d'emploi, participation politique, santé physique et émotionnelle, relations amicales.<sup>65</sup>

Cette organisation est choisie et instituée par la communauté humaine ; elle peut et elle doit évoluer pour promouvoir et protéger les capacités de tous.<sup>66</sup> Ainsi, les organisations collectives qui encadrent le travail et les autres activités économiques sont instituées par les êtres humains. Le marché, les Lois, les entreprises sont des institutions, créées puis le cas échéant amendées ou supprimées par nous.

## Conclusion

En mettant en perspective l'approche des capacités de Nussbaum et le droit international du travail, nous avons montré à la fois comment le droit du travail protégeait certaines capacités de certains travailleurs et le fait que l'horizon d'une vie bonne partagée par tous ou des droits d'accès garantis à tous était loin d'être atteint.

Nous avons aussi signalé les limites de l'analyse de Nussbaum s'agissant de l'action collective et des logiques politiques à l'œuvre dans l'organisation du travail. Les théories d'économie politique d'Adam Smith et de John Stuart Mill qu'elle cite à de nombreuses reprises ne sont pas intégrées avec leurs principes, leurs nuances, et leurs contradictions. C'est sans doute pour cela Nussbaum semble ne pas voir le caractère paradoxal de sa posture, vis-à-vis du libéralisme ou des éthiques du care. Les rapports de domination induits par le capitalisme à grande échelle sont un point aveugle de son analyse du libéralisme économique.

Pour défendre l'accès aux capacités de chacun dans la sphère d'existence qu'est le travail, dans le contexte d'une société de marché et d'une économie globale, il n'est pas possible de considérer le travail à une échelle seulement individuelle, ou même à l'échelle d'une entreprise prise isolément.

Ce qui était vrai dans la cité grecque à l'époque pas d'Aristote l'est encore aujourd'hui. Les notions de "vie bonne" et de "bien vivre" se pensent à une échelle collective ; mais la cité se confond donc désormais avec le monde entier, et nos concitoyens sont l'ensemble des habitants de cette planète. Cela a des conséquences considérables sur la protection des capacités des êtres humains lorsqu'ils travaillent. Dans certains cas, la communauté dont les

capacités sont en jeu est beaucoup plus large que celle que nous côtoyons ici et maintenant : l'organisation de l'économie et du travail en particulier a parfois des effets sur l'humanité tout entière, et sur les générations futures.

---

<sup>1</sup> La définition des capabilités telle que Nussbaum la précise, à partir de sa liste de 10 capabilités centrales, vise à traduire toutes les dimensions de la vie humaine ayant un effet sur le développement humain. Cette liste définit des capabilités distinguant l'approche de Nussbaum de celle de Sen, centrée d'avantage sur les notions de choix, de liberté et d'agency.

<sup>2</sup> Directive n°93.391 du 12 juin 1989, article 5 § 1.

<sup>3</sup> OIT, Conventions n°26 sur les méthodes de fixation des salaires minimum, n°99 sur la rémunération des projets agricoles, n°109 sur le travail maritime, n°131 sur les pays en voie de développement.

<sup>4</sup> En 1944, prenant acte des effets de la crise de 1929 sur les travailleurs mais aussi sur les relations internationales et la paix, la Conférence générale de l'OIT adopte à l'unanimité la *Déclaration de Philadelphie*, qui défend une conception du travail différente d'un bien marchand et donne la priorité à la réduction de la pauvreté et à un partage de la valeur concerté.

<sup>5</sup> D. Ghai, "Travail décent : concept et indicateur," *Revue internationale du travail* vol. 142, no. 2 (2003): 121.

<sup>6</sup> A. Sen, "Travail et Droits," *Revue internationale du Travail* vol. 139, no 2 (2000) : 129-139.

<sup>7</sup> M. de Nanteuil, *Rendre justice au travail* (Paris : PUF, 2016), 164.

<sup>8</sup> Nanteuil, *Rendre justice au travail*, 165

<sup>9</sup> Voir sur le site de l'OIT :

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:10011:0::NO::P10011\\_DISPLAY\\_BY,P10011\\_CONVENTION\\_TYPE\\_CODE:2,F](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:10011:0::NO::P10011_DISPLAY_BY,P10011_CONVENTION_TYPE_CODE:2,F)

<sup>10</sup> S. Bommier et C. Renouard, *L'entreprise comme commun : Au-delà de la RSE* (Paris : C.L. Mayer, 2018).

<sup>11</sup> J. Diller, "Responsabilité sociale et mondialisation : qu'attendre des codes de conduite, des labels sociaux et des pratiques d'investissement?," *Revue Internationale du travail* 138, no. 2 (1999) : 107-139.

<sup>12</sup> CJCE 21 novembre 1991, URSAFF de Savoie c. / SARL Hostellerie Le Manoir, aff. C-27-91 cité in Alain Supiot, *Critique du droit du travail* (Paris : PUF Quadrige, 1994), 113.

- <sup>13</sup> Cité dans M.C. Nussbaum, *Frontiers of Justice : Disability, Nationality, Species Membership* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2005), 22-23.
- <sup>14</sup> Nussbaum, *Frontiers of Justice*, 33
- <sup>15</sup> Cité dans Nussbaum, *Frontiers of Justice*, 109.
- <sup>16</sup> Nussbaum, *Frontiers of Justice*, 405.
- <sup>17</sup> Nussbaum, *Frontiers of Justice*, 158.
- <sup>18</sup> M.C. Nussbaum, “Beyond the social contract: capabilities and global justice. An Olaf Palme lecture,” delivered in Oxford on 19 June 2003. *Oxford Development Studies* 32, 1 (2004): 3-17.
- <sup>19</sup> ILO, Constitution de l’OIT.
- <sup>20</sup> Voir à ce propos les études de Rodrik, Van Beers et Granger qui établissent toutes un lien entre violation des normes du travail et accroissement des exportations intensives en travail. Voir Dani Rodrik [Labor standards in international trade: do they matter and what we do about them, 1996]; Cees Van Beers [Labour standards and trade flows of OECD countries].
- <sup>21</sup> E.I. Rosen, *Making Sweatshops : The Globalization of the U.S. Apparel Industry* (Berkeley: University of California Press, 2002), ch. 2; Edna Bonacich and Richard P. Appelbaum, *Behind the Label: Inequality in the Los Angeles Apparel Industry* (Berkeley: University of California Press, 2002), esp. ch. 6; Naomi Klein, *No Logo* (New York: Picador, 1999), esp. ch. 9.
- <sup>22</sup> I.M. Young, “Responsibility and Global Labor Justice,” *The Journal of Political Philosophy* Vol. 12, 4 (2004): 366-7.
- <sup>23</sup> Une chaîne de valeur globale peut être définie comme une chaîne de production associant plusieurs acteurs industriels, implantés dans plusieurs pays, pour produire des biens de consommation comme des chaussures ou des téléphones portables par exemple. Herr, M. et Muzira, T. Le développement de la chaîne de valeur chaînes de valeur au service du travail décent : *Guide à l’usage des praticiens du développement, des gouvernements et des entreprises privées/* Genève: Bureau international du Travail, 2012.
- <sup>24</sup> F. Flipo, La “clause de Locke“ au service de “l’éga-liberté,” *Mouvements* 64, 4 (2010) : 80.
- <sup>25</sup> Nussbaum, *Frontiers of Justice*, 159.
- <sup>26</sup> B. Holland, “Justice and the Environment in Nussbaum’s “Capabilities Approach” Why Sustainable Ecological Capacity Is a Meta-Capability,” *Political Research Quarterly* 61, 2 (2008): 319-332.
- <sup>27</sup> B. Zimmermann, “Pragmatism and the capability approach: Challenges in social theory and empirical research,” *European Journal of Social Theory* 9, 4 (2006) : 467-

484; I. Ferreras, “De la dimension collective de la liberté individuelle. L’exemple des salariés à l’heure de l’économie des services” in *Raisons pratiques* (Paris : EHESS), 2008, n° 18, “La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme” (coord. J. De Munck et B. Zimmermann), 5; J.L. Dubois et C. Renouard, “Une approche à poursuivre... et à dépasser,” *Revue Projet* 306, 5 (2008) : 12-19. Voir aussi les théories inspirées de l’approche par les capacités et articulant ontologie relationnelle et individualisme éthique (Robeyns 2005, Longshore Smith et Seward 2009, Renouard 2011).

<sup>28</sup> C. Renouard, “Not (only) for profit. Quelle éducation pour quelle justice économique?,” *Médiasèvres* n°188 (2016).

<sup>29</sup> A. Sen, “La distinction entre les sexes et les conflits de coopération” in A. Sen, *Éthique et économie* (1999) ; I. Robeyns, “The Capability Approach: A Theoretical Survey,” *Journal of Human Development* 6 (1) (2005) : 93-114.

<sup>30</sup> See I. Robeyns, “The Capability Approach: A Theoretical Survey.”

<sup>31</sup> S. Alkire, “Structural Injustice and Democratic Pactice,” in *Transforming Unjust Structures: The Capability Approach*, eds. Séverine Deneulin, Mathias Nebel and Nicholas Sagovsky (Springer, 2006), 47-61.

<sup>32</sup> I. Ferreras, “De la dimension collective de la liberté individuelle. L’exemple des salariés à l’heure de l’économie des services,” 5.

<sup>33</sup> SEWA (Self-Employed Women’s Association), Association des travailleuses indépendantes fondée au Gujarat par Ela Bhatt en 1972 à Ahmedabad.

<sup>34</sup> Voir M.C. Nussbaum, *L’Art d’être juste*: Chapitre 4 “Des poètes pour juges.”

<sup>35</sup> Voir Nussbaum, *L’Art d’être juste*, Chapitre 3.

<sup>36</sup> Nussbaum, *Femmes et développement humain*, 58.

<sup>37</sup> M.C. Nussbaum, “Capabilities, Entitlements, Rights: Supplementation and Critique,” *Journal of Human Development and Capabilities: A Multi- Disciplinary Journal for People-Centered Development* 12:1 (2011): 25.

<sup>38</sup> Nussbaum, “Capabilities, Entitlements, Rights,” 25.

<sup>39</sup> Voir Nussbaum, *Frontiers of Justice*.

<sup>40</sup> A. Sen, “Elements of a Theory of Human Rights,” *Philosophy and Public Affairs* 32 (2004): 315-356.

<sup>41</sup> Nussbaum, *Frontiers of Justice*, 318.

<sup>42</sup> N. Cornelius and N. Laurie, “Capable Management: An Interview with Martha Nussbaum,” *Philosophy of Management* 3(1) (2003): 7.

<sup>43</sup> Cornelius and Laurie, “Capable Management: An Interview with Martha Nussbaum,” 37-8.

- <sup>44</sup> Voir Nussbaum, *L'Art d'être juste*, Chapitre 2 "Education tournée vers le profit, éducation tournée vers la démocratie."
- <sup>45</sup> Voir Nussbaum, *L'Art d'être juste*, Chapitre 6 "Cultiver l'imagination : la littérature et les arts."
- <sup>46</sup> Éthique sur l'étiquette est un collectif spécialisé dans la défense des droits humains au travail : <https://Éthique-sur-etiquette.org/>
- <sup>47</sup> Le Bangladesh Accord est le résultat d'une coopération multilatérale entre l'OIT, quatre ONG, huit syndicats nationaux bangladais et deux fédérations syndicales internationales - UNI Global Union et IndustriALL.
- <sup>48</sup> S. Bommier et C. Renouard, *L'entreprise comme commun : Au-delà de la RSE* (Paris : C.L. Mayer, 2018).
- <sup>49</sup> Pour une liste complète des signataires, voir <http://bangladeshaccord.org/signatories/> [consulté le 20 novembre 2016].
- <sup>50</sup> UNHRC, "Elaboration of an Internationally Legally Binding Instrument on Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Respect to Human Rights."
- <sup>51</sup> Voir S. Bommier et C. Renouard, *L'entreprise comme commun*. Et <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=14785&LangID=E> consulté le 3 mars 2016.
- <sup>52</sup> Voir C. Renouard et C. Ezvan, "Corporate social responsibility towards human development: A capabilities framework," *Business Ethics: A European Review* (2018).
- <sup>53</sup> T. Pogge, *World Poverty and Human Rights* (Cambridge : Cambridge Policy Press, 2002).
- <sup>54</sup> Nussbaum, *Femmes et développement humain*, 385-395.
- <sup>55</sup> G.W.F. Hegel, *Principes de la philosophie du droit* (Paris : Presses universitaires de France, 2018), §255.
- <sup>56</sup> Cette hypothèse est très convergente avec la proposition d'Isabelle Ferreras de théorie politique de l'entreprise capitaliste qu'elle expose dans Isabelle Ferreras, "Gouverner le capitalisme," in *Pour le bicamérisme économique* (Paris : Presses Universitaires de France, 2012), 53-55.
- <sup>57</sup> Voir Nussbaum, "Creating capabilities."
- <sup>58</sup> Nussbaum, *Frontiers of Justice*, 307-309.
- <sup>59</sup> N. Cornelius and N. Laurie, "Capable Management: An Interview with Martha Nussbaum," *Philosophy of Management* 3, 1 (2003): 12.
- <sup>60</sup> I.M. Young, "Responsibility and Global Labor Justice," *The Journal of Political Philosophy*, Volume 12, 4 (2004): 365-388.
- <sup>61</sup> Young, "Responsibility and Global Labor Justice," 374-75.

<sup>62</sup> Young, "Responsibility and Global Labor Justice," 375

<sup>63</sup> Young, "Responsibility and Global Labor Justice," 385-88.

<sup>64</sup> M.C. Nussbaum, "Flawed Foundations: The Philosophical Critique of (A Particular Type of) Economics," 1203.

<sup>65</sup> Nussbaum, *Capabilités, comment créer les conditions d'un monde plus juste ?*, 59-60.

<sup>66</sup> Nussbaum, *Frontiers of Justice*, 409-410.