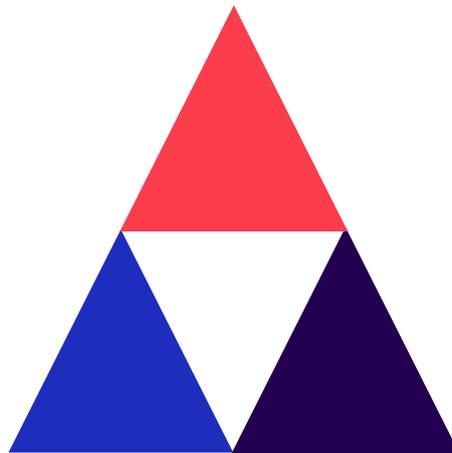




► Principes directeurs pour la promotion du travail décent dans l'industrie agroalimentaire

Réunion d'experts sur le travail décent dans l'industrie agroalimentaire, composante
essentielle de systèmes alimentaires durables

(Genève, 8-12 mai 2023)



Copyright © Organisation internationale du Travail 2023

Première édition 2023

Les publications de l'Organisation internationale du Travail (OIT) jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Principes directeurs pour la promotion du travail décent dans l'industrie agroalimentaire – Réunion d'experts sur le travail décent dans l'industrie agroalimentaire, composante essentielle de systèmes alimentaires durables (Genève, 8-12 mai 2023), Bureau international du Travail, 2023.

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web: www.ilo.org/publns.

► Directives sectorielles

Les directives sectorielles de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sont des documents de référence qui définissent les principes applicables à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques, stratégies, programmes, dispositions législatives, mesures administratives et mécanismes de dialogue sociale dans des secteurs économiques particuliers ou dans un ensemble de secteurs. Les directives sectorielles sont adoptées par des réunions d'experts composées de représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Leur application peut être progressive en fonction de la situation des pays, notamment sur les plans culturel, social, économique, environnemental ou politique.

Les directives sectorielles sont fondées sur les normes internationales du travail (conventions, protocoles et recommandations) de l'OIT et sur d'autres sources, telles que des déclarations, codes de conduite et autres documents d'orientation adoptés et approuvés par la Conférence internationale du Travail (la Conférence) ou par le Conseil d'administration. Elles peuvent également s'inspirer d'autres politiques et accords internationaux en vigueur dans le secteur concerné, ainsi que des tendances pertinentes et de l'évolution des législations et des pratiques aux niveaux régional et national.

Les directives sectorielles ciblent les questions prioritaires pour les gouvernements, les employeurs et les travailleurs et propres à certains secteurs économiques ou branches d'activité. Alors que les normes internationales du travail traitent habituellement de principes plus généraux de la législation et de la pratique en matière de travail, ces directives sectorielles définissent les principes et les processus qui pourraient être mis en œuvre pour promouvoir le travail décent dans un lieu de travail ou dans un contexte particulier. Elles s'appuient sur l'expertise des professionnels des secteurs concernés en vue de recenser les meilleures pratiques et les innovations qui y ont cours.

Les directives sectorielles ne sont pas juridiquement contraignantes. Elles ne sont pas non plus soumises à ratification ni aux mécanismes de contrôle mis en place en application des normes internationales du travail de l'OIT. Aussi peuvent-elles avoir une portée ambitieuse et développer plus avant les principes consacrés par les normes internationales du travail et dans d'autres politiques ou accords internationaux, tout en restant adaptables aux différents systèmes et contextes nationaux. Elles s'inscrivent dans le prolongement des normes de l'OIT et d'autres outils ou orientations adoptés et approuvés par la Conférence ou par le Conseil d'administration. Les directives sectorielles sont donc fondées sur l'ensemble des principes, droits et obligations énoncés dans les normes internationales du travail et aucune de leurs dispositions ne saurait être interprétée comme étant un assouplissement desdites normes.

► **Table des matières**

	Page
Directives sectorielles	3
Contexte.....	7
1. Portée des directives et public visé	7
2. Droits au travail	8
2.1. Garantir la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective	9
2.2. Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.....	11
2.3. Abolir le travail des enfants	13
2.4. Promouvoir l'égalité et la non-discrimination.....	16
2.5. Garantir le droit à un environnement de travail sûr et salubre	19
3. Emplois décents et plein emploi productif dans l'industrie agroalimentaire	22
3.1. Développement d'entreprises durables	23
3.1.1. Un environnement propice aux entreprises.....	23
3.1.2. Les services d'appui aux entreprises	25
3.2. Garantir un accès équitable aux services financiers.....	25
3.3. Améliorer l'accès aux marchés.....	26
3.4. Investir dans les infrastructures	28
3.5. Améliorer l'accès aux nouvelles technologies	29
3.6. Promouvoir le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie	30
3.7. Des emplois décents pour les jeunes.....	32
3.8. Promouvoir la formalisation.....	34
3.9. Une transition juste vers une industrie agroalimentaire écologiquement viable.....	36
4. Protection sociale et protection des travailleurs.....	38
4.1. Garantir l'accès à la protection sociale.....	38
4.2. Conditions d'emploi	41
4.2.1. Conditions d'emploi.....	41
4.2.2. Heures de travail et congés payés	42
4.2.3. Garantir une rémunération décente.....	43
4.3. Conditions de vie: services de bien-être et logements.....	45
4.4. Renforcer l'inspection du travail	46

5. Dialogue social et tripartisme	47
Annexe: Liste de référence non exhaustive d'instruments, de déclarations et de directives de l'OIT visant à faire progresser le travail décent dans l'industrie agroalimentaire.....	51
Bibliographie.....	54

► Contexte

1. À sa 346^e session, le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) a approuvé la proposition des organes consultatifs sectoriels concernant la tenue d'une réunion d'experts sur le travail décent dans l'industrie agroalimentaire, composante essentielle de systèmes alimentaires durables, en vue d'adopter des orientations sur cette question.
2. Les principes directeurs s'articulent autour de cinq chapitres. Le chapitre 1 traite de la portée des directives et du public visé, tandis que les chapitres suivants traitent des quatre piliers de l'Agenda du travail décent. Le chapitre 2 porte sur les droits au travail, et le chapitre 3 sur les emplois décents et l'emploi productif dans l'industrie agroalimentaire. Le chapitre 4 traite de la protection sociale et de la protection des travailleurs, et le chapitre 5 concerne le dialogue social et le tripartisme.

► 1. Portée des directives et public visé

3. Le présent document vise à fournir des orientations aux mandants de l'OIT et à d'autres parties prenantes qui s'occupent de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques et de mesures sur le travail décent dans l'industrie agroalimentaire en tant que composante essentielle des efforts visant à mettre en place des systèmes alimentaires durables. Il énonce les principes communs et définit le cadre d'action dans lesquels devraient s'inscrire les mesures destinées à réaliser le travail décent dans l'industrie agroalimentaire. Étant donné l'ampleur et la complexité du sujet, ces mesures sont nombreuses et diverses. Les directives reconnaissent la nécessité d'adopter une approche intégrée et coordonnée à divers échelons (international, national, sectoriel, local et au niveau de l'entreprise) et de mobiliser un large éventail d'acteurs.
4. Les principes énoncés dans les directives sont tirés des instruments et documents de l'OIT suivants:
 - la Déclaration de Philadelphie (1944);
 - la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022;
 - la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022;
 - la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) (1977), telle qu'amendée en 2022;
 - la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019);

- d'autres instruments pertinents – conventions, recommandations et protocoles ¹;
 - les résolutions et conclusions pertinentes adoptées par la Conférence internationale du Travail, notamment les conclusions de 2008 sur la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté.
5. Les directives suggèrent les rôles respectifs, différents et complémentaires que les acteurs peuvent jouer dans l'élaboration et la mise en œuvre des interventions. Les gouvernements ont le devoir d'adopter, de mettre en œuvre et de faire appliquer leur législation nationale, et de garantir que les principes et droits fondamentaux au travail ainsi que les conventions internationales du travail ratifiées s'appliquent et assurent une protection à tous les travailleurs de l'industrie agroalimentaire, en tenant compte d'autres normes internationales du travail. Toutes les entreprises internationales et nationales du secteur agroalimentaire ont la responsabilité de respecter les droits humains et les droits du travail, y compris les principes et les droits fondamentaux au travail, dans toutes leurs activités, conformément aux *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, à la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales et aux *Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques à l'intention des entreprises multinationales* (2011). Elles se doivent également de respecter la législation du pays où elles exercent leurs activités.
6. Les organisations d'employeurs peuvent jouer un rôle important dans la fourniture des informations et l'appui aux entreprises, en particulier aux micro, petites et moyennes entreprises, tout en contribuant à la promotion de la conduite responsable des entreprises et en faisant progresser l'Agenda du travail décent. Les organisations de travailleurs devraient fournir des informations et un appui aux travailleurs, en particulier en ce qui concerne le respect de leurs droits et l'amélioration de leurs conditions de travail.
7. Les présentes directives sont conçues pour être utilisées par:
- i) les autorités gouvernementales, à tous les échelons, chargées de l'élaboration de politiques et de pratiques pour la promotion du travail décent dans l'industrie agroalimentaire;
 - ii) les employeurs et les organisations d'employeurs dans l'industrie agroalimentaire;
 - iii) les travailleurs et les organisations de travailleurs dans l'industrie agroalimentaire;
 - iv) les entités de l'économie sociale et solidaire, y compris les coopératives et autres organisations de producteurs agroalimentaires;
 - v) les organisations gouvernementales internationales et les organisations non gouvernementales œuvrant pour le développement rural et agricole et pour la réduction de la pauvreté.

► 2. Droits au travail

8. Les normes internationales du travail et les principes et droits fondamentaux au travail sont les fondements essentiels d'une approche basée sur les droits et centrée sur l'humain pour le développement d'une industrie agroalimentaire qui reflète les évolutions du monde du travail, protège les travailleurs et favorise les entreprises et les unités économiques durables. Toutefois, les travailleurs de l'industrie agroalimentaire sont souvent insuffisamment couverts par la

¹ On trouvera en annexe une liste de référence non exhaustive d'instruments, de déclarations et de directives de l'OIT visant à faire progresser le travail décent dans l'industrie agroalimentaire.

législation du travail et de la sécurité sociale du fait de la nature de leur travail ou parce qu'ils vivent dans les zones rurales, où sont concentrées la plupart des activités agroalimentaires, où les conditions propices au développement et à la productivité sont limitées, où les infrastructures, les investissements durables et la présence de l'État font défaut, où il existe des niveaux d'informalité élevés et où les services chargés de l'application de la loi, de l'inspection du travail et du contrôle de la conformité sont souvent inexistants ou inefficaces. L'application effective de la législation nationale du travail, qui concrétise les normes internationales du travail pertinentes, est donc d'une importance primordiale.

9. Les normes internationales du travail qui concernent directement l'industrie agroalimentaire et l'économie rurale sont évoquées tout au long de ce document, tandis que le présent chapitre est centré sur les principes et droits fondamentaux au travail.
10. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998 et amendée en 2022, affirme l'obligation découlant de l'appartenance à l'OIT de respecter, promouvoir et réaliser les principes relatifs aux droits fondamentaux, à savoir: la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; l'abolition effective du travail des enfants; l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession; et un environnement de travail sûr et salubre.

2.1. Garantir la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective

11. La liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective sont des droits habilitants qui contribuent à la promotion de la démocratie, de la bonne gouvernance des marchés du travail et du travail décent. Leur exercice a un impact majeur sur les conditions de vie et de travail, ainsi que sur le développement économique et social.
12. Le droit fondamental de s'organiser et de négocier collectivement est inscrit dans la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et dans la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. D'autres instruments complètent ces conventions fondamentales sur cette question dans le contexte de l'agriculture, notamment la convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921, la convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975, et la convention (n° 110) sur les plantations, 1958. Dans la pratique, toutefois, les travailleurs de l'industrie agroalimentaire peuvent être privés du droit d'organisation et de négociation collective parce qu'ils sont insuffisamment protégés par la loi et qu'ils ont un accès limité aux mécanismes d'action collective. Souvent, ils ne connaissent pas leurs droits et/ou ne peuvent se faire entendre collectivement pour exiger que leurs droits soient respectés. Parmi les autres obstacles à l'exercice de ces droits peuvent figurer le manque d'instruction, des niveaux élevés d'informalité, l'isolement, des conditions de travail et de vie médiocres, des relations de travail instables et temporaires et la discrimination fondée sur l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales.
13. Lorsqu'ils élaborent des politiques et des actions nationales destinées à garantir la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective dans l'industrie agroalimentaire, les gouvernements devraient:
 - a) ratifier et mettre effectivement en œuvre les conventions fondamentales et autres instruments de l'OIT concernant la liberté syndicale et la négociation collective, notamment les conventions n°s 110 et 141, et assurer l'application effective de la convention n° 11. Cette option consisterait à adopter une législation nationale intégrée ou à adapter les lois existantes aux besoins des travailleurs de l'industrie agroalimentaire;

- b) établir des mécanismes appropriés, notamment par le biais de l'autorité responsable et de l'inspection du travail, en vue de garantir l'application effective et le respect des lois relatives à la liberté syndicale et au droit à la négociation collective. Pour renforcer les capacités des services de l'inspection du travail, les gouvernements devraient envisager de ratifier et d'appliquer la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969;
 - c) définir et mettre en œuvre des mesures favorisant la création, le développement et le fonctionnement d'organisations de travailleurs dans le secteur, conformément aux dispositions énoncées dans les instruments pertinents de l'OIT et aux orientations définies dans la recommandation (n° 149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975. En particulier, des normes minimales en matière d'effectifs, de niveau d'instruction et de ressources financières sont à éviter pour ne pas faire obstacle au développement de telles organisations dans le secteur;
 - d) garantir le droit des travailleurs et des employeurs du secteur de constituer les organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières. De telles organisations devraient avoir le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leurs activités administratives et de définir leur programme d'action. Elles devraient avoir le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier, et ces associations devraient pouvoir s'affilier à des organisations internationales;
 - e) adopter des dispositions législatives destinées à protéger les travailleurs de l'industrie agroalimentaire de la discrimination fondée sur l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales et sur leur situation particulière; protéger les travailleurs de l'industrie agroalimentaire, en droit et dans la pratique, contre le licenciement arbitraire, les repréailles illégales ou l'éviction motivés par leur statut ou leurs activités de dirigeants ou de membres d'organisations de travailleurs ruraux, et contre la discrimination antisyndicale, en instaurant des procédures de recours rapides, des lois et réglementations nationales, ainsi que des sanctions efficaces dissuasives en cas d'ingérence;
 - f) lever les restrictions aux droits des travailleurs migrants de créer un syndicat ou de s'y affilier;
 - g) garantir l'exercice de la liberté syndicale des employeurs;
 - h) prendre les mesures qui conviennent pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs;
 - i) assurer à toutes les personnes travaillant dans le secteur agroalimentaire les mêmes droits d'association et de négociation collective que ceux dont jouissent les travailleurs de l'industrie, et abroger toute disposition législative ou autre ayant pour effet de restreindre ces droits. Une législation spécifique peut s'avérer nécessaire afin de garantir aux dirigeants et représentants syndicaux le droit d'accès aux plantations pour y rencontrer les travailleurs.
- 14.** Pour assurer le respect du droit à la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les employeurs et leurs organisations devraient s'attacher avant tout à:
- a) faciliter l'accès des dirigeants syndicaux indépendants aux plantations et aux sites de transformation pour qu'ils puissent exercer leurs activités syndicales légitimes – à condition de ne pas entraver le cours du travail et de se conformer aux mesures de précaution à prendre pour protéger la propriété – et respecter leur liberté de réunion;

- b) supprimer tout obstacle qui pourrait s'opposer à la constitution de syndicats libres, indépendants et démocratiques; s'abstenir de toute tentative visant à créer un syndicat répondant aux ordres de la direction ou à décourager les travailleurs d'exercer leur droit de constituer un syndicat ou d'y adhérer, notamment en subordonnant l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat;
- c) fournir aux syndicats les facilités dont ils peuvent avoir besoin pour remplir promptement et efficacement leurs fonctions. La mise à disposition de ces facilités ne devrait pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise intéressée;
- d) renforcer leurs capacités, en augmentant notamment le nombre de leurs membres, afin de leur permettre de s'impliquer plus efficacement dans tous les processus concernés.

15. Les organisations de travailleurs devraient s'attacher avant tout à:

- a) promouvoir l'éducation et la formation des travailleurs, y compris concernant les avantages de la négociation collective, leurs droits et leurs obligations;
- b) intensifier leurs activités de sensibilisation auprès des travailleurs migrants, en particulier des femmes et des jeunes, afin de promouvoir leur organisation et de les sensibiliser aux droits et aux obligations que leur impose la législation nationale. Cela pourrait nécessiter une collaboration transnationale entre les syndicats et les organisations de la société civile dans les pays d'origine et de destination;
- c) s'attaquer aux obstacles concrets qui entravent les droits des travailleurs qui ne sont pas engagés à titre permanent en matière de liberté syndicale et de négociation collective, concernant notamment les conditions d'admissibilité et le paiement des cotisations;
- d) renforcer leurs capacités, en augmentant notamment le nombre de leurs membres, pour qu'ils puissent s'impliquer plus efficacement dans tous les processus concernés.

2.2. Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

- 16.** Le travail forcé ou obligatoire constitue une violation du droit humain fondamental au travail et au libre choix de son travail. Il contribue à perpétuer la pauvreté et fait obstacle à la garantie d'un travail décent pour tous. Comme il est présent dans la production agricole primaire et la transformation de produits agricoles, le travail forcé représente une menace pour la viabilité des systèmes alimentaires. Ce problème auquel est confrontée l'industrie agroalimentaire trouve sans doute son origine dans les causes profondes du travail forcé et dans certaines caractéristiques du secteur, notamment: protection des travailleurs et protection sociale insuffisantes; taux élevés d'informalité et de pauvreté; travail exigeant physiquement et à forte intensité de main-d'œuvre; systèmes de rémunération à la pièce; lieux de vie et de travail isolés et éloignés; faible niveau d'instruction des travailleurs et méconnaissance de leurs droits. Les travailleurs migrants, sur lesquels ce secteur compte généralement, sont au moins trois fois plus susceptibles d'être astreints au travail forcé. Les peuples autochtones et tribaux peuvent être aussi particulièrement exposés à l'exploitation, surtout à la servitude pour dettes.
- 17.** Conformément à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, tous les États Membres ont l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser le principe de l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, qu'ils aient ratifié ou non ces instruments. Les gouvernements devraient donc ratifier et mettre effectivement en œuvre les instruments fondamentaux de l'OIT qui visent l'interdiction et l'élimination du travail forcé ou obligatoire, soit: la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et le protocole de 2014 y relatif, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.

18. Pour s'acquitter de leur obligation de lutter contre le travail forcé dans l'industrie agroalimentaire, les gouvernements devraient notamment:
- a) concevoir une approche intégrée et tenant compte des considérations de genre qui associe l'application de la loi et la répression avec des mesures liées à l'emploi et d'autres mesures sociales de prévention, de réinsertion et de dédommagement des victimes;
 - b) adopter, réviser ou renforcer les lois et réglementations contre le travail forcé et la traite, en y assortissant des sanctions et des mesures de réparation, telles que l'indemnisation et le rapatriement, lorsqu'il y a lieu/le cas échéant, qui soient accessibles à toutes les victimes du travail forcé, indépendamment de leur présence ou de leur statut juridique sur le territoire national;
 - c) renforcer la capacité des services judiciaires et des responsables de l'application de la loi, dont les inspecteurs du travail, à détecter les cas de travail forcé et y remédier, notamment par la formation et le développement de mécanismes spécifiques tels que des équipes d'intervention mobiles;
 - d) renforcer le nombre, les compétences et les ressources des inspecteurs du travail, en particulier leur mandat consistant à effectuer des contrôles efficaces dans l'économie informelle;
 - e) renforcer les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs de soutenir les efforts déployés pour éliminer le travail forcé, y compris par des activités de sensibilisation et de renforcement des capacités, et d'améliorer les programmes de protection sociale et de développement des compétences, en tant que mesures de prévention prioritaires. Cela implique la fourniture d'orientations et de services d'appui à la formation sur les meilleures pratiques, pour ce qui est notamment de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, l'objectif étant de promouvoir une conduite responsable des entreprises et de lutter efficacement contre le problème du travail forcé;
 - f) améliorer le cadre juridique et normatif pour un recrutement équitable afin d'assurer la protection des travailleurs contre les pratiques frauduleuses ou abusives liées au recrutement sur leur territoire et/ou dans leur aire de compétence par des tiers. Cela exige de renforcer la législation sur les pratiques de recrutement et, en particulier, de remédier aux déficits de protection dans l'industrie agroalimentaire, de s'assurer que les lois et réglementations pertinentes couvrent tous les aspects du processus de recrutement, et de prendre les mesures spécifiques requises pour garantir la conformité, notamment par le biais d'un système public d'enregistrement, de certification ou d'accréditation des recruteurs. Des mesures spécifiques consistent également à promouvoir l'utilisation de contrats de travail écrits, clairs et transparents, et l'accès à une procédure de réclamation et à d'autres mécanismes de règlement des différends, et à interdire aux recruteurs et aux employeurs de facturer des commissions de recrutement et des frais connexes aux travailleurs et de confisquer, détruire ou retenir les pièces d'identité ou les contrats des travailleurs. Des conventions bilatérales ou multilatérales concrétisant les normes internationales du travail, et les principes et droits fondamentaux au travail en particulier, et prévoyant un mécanisme de surveillance pour le processus de recrutement des travailleurs migrants, devraient être conclues, selon le cas, entre les pays d'origine, de transit et de destination;
 - g) assurer une coordination efficace entre les ministères et départements gouvernementaux compétents – y compris les services d'immigration et les autorités judiciaires – et les partenaires sociaux en vue de prévenir et combattre le travail forcé et la traite des personnes

et d'encourager la mise à disposition des ressources nécessaires pour permettre aux organisations d'employeurs et de travailleurs de mener des campagnes de sensibilisation;

- h) lutter contre l'informalité en tant que l'une des causes profondes du travail forcé, conformément à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015;
- i) offrir l'accès à des voies de recours effectives, conformément aux *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* et à la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales.

19. Les employeurs et leurs organisations devraient s'attacher avant tout à :

- a) garantir des pratiques de recrutement équitables, notamment l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans l'évaluation des procédures de recrutement, comme il est énoncé dans les *Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable*. Pour ce faire, il convient notamment de fournir aux travailleurs, y compris ceux des communautés locales, un contrat de travail rédigé dans une langue claire, transparente et aisément compréhensible, spécifiant toutes les conditions d'emploi importantes; d'assurer l'accès à une procédure de réclamation et à des mécanismes de règlement des différends; de veiller à ce qu'aucune commission de recrutement ni aucuns frais connexes ne soient facturés aux travailleurs ou aux demandeurs d'emploi; d'interdire la confiscation, la destruction ou la garde des pièces d'identité ou des contrats des travailleurs; et de respecter les droits de tous les travailleurs, et particulièrement des travailleurs migrants, de quitter leur emploi ou d'en changer ou de retourner dans leur pays d'origine;
- b) garantir que les travailleurs ne sont pas soumis à la servitude pour dettes ni forcés de travailler. Des retenues sur les salaires ne seront autorisées que dans des conditions et limites prescrites par la législation nationale, ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale;
- c) garantir que les travailleurs ne sont pas contraints d'effectuer des heures supplémentaires dépassant les limites prévues par la législation nationale et les conventions collectives; prendre, dans leur domaine de compétence, des mesures immédiates et efficaces pour prévenir et éliminer le travail forcé ou obligatoire dans le cadre de leurs activités.

20. Les organisations de travailleurs devraient prêter une attention particulière aux impératifs suivants:

- a) sensibiliser le public au problème du travail forcé et œuvrer en faveur de son élimination, y compris en collaborant avec les services d'inspection du travail, dès lors que leur indépendance est respectée;
- b) renforcer les ressources et les capacités nécessaires en vue de soutenir les travailleurs du secteur;
- c) former et sensibiliser les travailleurs afin qu'ils ne se retrouvent pas dans des situations de travail forcé.

2.3. Abolir le travail des enfants

21. Le travail des enfants prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et nuit à leur développement physique et mental. Aujourd'hui, 70 pour cent (112 millions) de tous les enfants astreints au travail des enfants sont employés dans l'agriculture. Près de la moitié d'entre

eux exécutent des travaux dangereux qui sont préjudiciables à leur sécurité, à leur santé et à leur moralité. Les enfants migrants astreints au travail sont aussi vulnérables et méritent donc une attention particulière. Le travail des enfants renforce le cycle de la pauvreté, dans lequel les enfants souffrent d'un manque d'instruction, d'une alimentation inadaptée ou insuffisante et de soins de santé inadéquats, ce qui limite leurs possibilités d'accéder à un travail décent à l'âge adulte. En conséquence, l'élimination du travail des enfants dans l'industrie agroalimentaire est un aspect clé de l'engagement et de l'obligation d'éliminer toutes les formes de travail des enfants à l'échelle mondiale, d'instaurer des systèmes alimentaires durables et de favoriser le développement durable, comme le préconise l'Appel à l'action de Durban.

22. Les gouvernements devraient prêter une attention particulière aux impératifs suivants:

- a) ratifier et veiller à l'application effective de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, qui soient étayées par l'élaboration, dans le cadre de consultations tripartites, de politiques, stratégies et plans d'action de portée nationale prévoyant des résultats mesurables et des systèmes de suivi et d'évaluation, et le renforcement de la coordination interministérielle et des capacités institutionnelles, notamment en matière d'éducation et d'application de la loi;
- b) établir ou renforcer des partenariats et des plateformes multipartites en vue de l'adoption d'une approche intégrée à la lutte contre le travail des enfants;
- c) renforcer le devoir de diligence raisonnable via des systèmes de responsabilisation de toutes les parties prenantes, et soutenir leur mise en œuvre lorsqu'il y a lieu;
- d) garantir l'élimination du travail des enfants en encourageant les emplois décents qui offrent un revenu décent aux jeunes en âge légal de travailler ainsi qu'aux adultes – condition essentielle pour atteindre l'objectif visé – en ciblant notamment les travailleurs de l'économie informelle; et assurer l'accès des enfants et de leurs familles à la protection sociale pour réduire la pauvreté et l'incertitude économique, qui sont l'une des causes du travail des enfants;
- e) faire en sorte que les systèmes de protection sociale soient complets, adéquats et durables, y compris les socles de protection sociale, conformément à la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et à la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, qui fixent des normes minimales pour les allocations familiales ou pour enfants propres à aider à atténuer la pauvreté – un facteur déterminant du travail des enfants – ainsi que les conséquences des chocs économiques sur les travailleurs et leurs familles. Pour créer un environnement favorable à la lutte contre le travail des enfants, il convient d'accorder une attention particulière à la planification et à la mise en œuvre d'initiatives de développement local, particulièrement dans les localités à haut risque;
- f) réaliser des investissements en faveur de mesures propres à accroître la productivité et le revenu des agriculteurs afin de réduire les vellétés de recours au travail des enfants, par exemple en assurant l'accès au développement des compétences et à la formation, en particulier à des systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels améliorés qui répondent aux besoins du marché, ou en finançant l'adoption de technologies modernes. L'accès à des services d'épargne et d'assurance ainsi qu'à des programmes publics, par exemple de financement et d'octroi de crédit pour la création d'entreprise ou de partage des contributions avec les travailleurs, peut aussi être utile. Ces initiatives devront encourager l'accès des enfants à l'éducation;

- g) promouvoir l'accès à une éducation de base gratuite, obligatoire et de qualité, ainsi qu'à l'éducation préscolaire, selon le contexte, et sensibiliser les communautés où le travail des enfants est courant à ses effets néfastes, ainsi qu'à l'importance et aux avantages de la scolarisation;
- h) mieux faire connaître la législation nationale sur l'âge minimum d'admission à l'emploi dans l'industrie agroalimentaire, y compris la distinction entre les formes acceptables d'emploi des jeunes et le travail dangereux pour les enfants, qui doit être interdit à toute personne âgée de moins de 18 ans. Il convient d'abord d'établir une liste nationale d'activités interdites; il peut également s'avérer nécessaire de définir en quoi consistent les travaux légers (c'est-à-dire les travaux non dangereux, effectués pendant un nombre d'heures limité et ne portant pas préjudice à l'assiduité scolaire) qui sont autorisés en vertu de la législation nationale, conformément à l'article 7 de la convention n° 138;
- i) améliorer la sécurité et la santé au travail ainsi que les conditions de travail pour les jeunes qui ont l'âge minimum d'accès à l'emploi dans leur pays, tout en appliquant des stratégies de prévention et d'intervention pour les enfants plus jeunes, à commencer par ceux qui sont astreints à des travaux dangereux, en tenant compte de la convention n° 138 (article 3) et de la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (paragraphe 3), et garantir que les enfants ne sont pas déplacés d'une forme de travail des enfants à une autre;
- j) aider les entreprises à mettre en place des programmes de prévention du travail des enfants dans leurs activités et leurs systèmes de plantation satellites. La meilleure manière d'y parvenir est d'établir le dialogue social entre organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris par le biais de la négociation collective;
- k) renforcer les organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris par des activités de sensibilisation et de renforcement des capacités en tant que mesures préventives essentielles;
- l) renforcer les organisations de travailleurs et les associations d'agriculteurs/de producteurs pour qu'elles participent et contribuent aux programmes de prévention et d'élimination du travail des enfants;
- m) mettre en place ou renforcer des systèmes de suivi du travail des enfants, notamment des systèmes communautaires, qui permettent l'identification, l'orientation, la protection des enfants astreints au travail des enfants et la prévention du travail des enfants dans l'industrie agroalimentaire. Ces systèmes pourraient s'avérer particulièrement efficaces s'ils sont mis en place en collaboration avec les autorités locales, les services d'inspection du travail, les services d'éducation et de vulgarisation agricole ainsi que les services sociaux, et avec la participation active des organisations d'employeurs et de travailleurs et des organisations non gouvernementales, pour ce qui est des questions qui les concernent directement;
- n) remédier aux causes profondes du travail des enfants dans les activités agroalimentaires en introduisant une réglementation destinée à limiter les pratiques susceptibles d'encourager le recours au travail des enfants, en réexaminant les systèmes de rémunération à la tâche dans l'agriculture et en reconnaissant la nécessité de garantir des salaires minimaux adéquats.

23. Les employeurs et leurs organisations devraient s'attacher avant tout à:

- a) faire preuve de diligence raisonnable dans leurs activités, en s'assurant que l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail est respecté et que le recrutement de travailleurs adultes n'entraîne pas le recrutement de leurs enfants en tant que membres de la famille;

- b) prendre des mesures proactives et efficaces pour prévenir le travail des enfants et contribuer à son éradication, en coordination avec les gouvernements, en engageant des négociations sur les salaires décentes et équitables;
 - c) promouvoir une tarification équitable auprès des acheteurs et distributeurs de produits de base, de manière à prévenir et éliminer le travail des enfants en augmentant les salaires des travailleurs.
- 24.** Les organisations de travailleurs devraient prêter une attention particulière aux impératifs suivants:
- a) susciter une prise de conscience au niveau social;
 - b) soutenir les efforts déployés pour éradiquer le travail des enfants dans la production agroalimentaire, et coopérer avec les autorités et services compétents au sujet de la prévention et de l'élimination du travail des enfants.

2.4. Promouvoir l'égalité et la non-discrimination

- 25.** L'adhésion générale aux principes d'égalité, de non-discrimination et d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est exprimée par le nombre élevé de ratifications de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Cependant, les femmes, les travailleurs migrants, les peuples autochtones et tribaux, les petits exploitants agricoles, les personnes en situation de handicap et les personnes vivant avec le VIH, en particulier, sont encore trop souvent confrontés à la discrimination et ne sont pas toujours efficacement protégés par la législation nationale applicable.
- 26.** Bien que les femmes jouent un rôle essentiel dans l'industrie agroalimentaire partout dans le monde, comme agricultrices, salariées et entrepreneuses, l'accès aux terres cultivables et aux ressources productives – comme les facteurs de production, les technologies, les services financiers et aux entreprises, l'éducation et la formation – leur est souvent refusé. Dans l'industrie agroalimentaire, les femmes sont moins susceptibles d'être salariées, gagnent généralement moins que les hommes et font souvent l'objet de discrimination au travail, en particulier pendant la grossesse. Elles héritent souvent des emplois peu qualifiés, peu productifs et mal rémunérés, travaillent de longues heures, ont de mauvaises conditions de travail et ont un accès limité à la protection sociale. En outre, les femmes prennent souvent en charge les activités de soin et les travaux domestiques non rémunérés, s'occupant des repas et de la garde des enfants, des malades et des personnes âgées. Dans l'industrie agroalimentaire, les femmes sont également très exposées au harcèlement, notamment le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence fondée sur le genre.
- 27.** Les migrations de main-d'œuvre remodelent le monde du travail. Les travailleurs migrants, qui se rendent généralement dans des pays ou dans des régions à l'intérieur de leur propre pays où les revenus sont plus élevés, pour travailler dans la production à haute intensité de main-d'œuvre dans les plantations, parfois en tant que travailleurs saisonniers, et dans l'industrie alimentaire, risquent plus d'être confrontés à la discrimination, à la violence et au harcèlement que les autres travailleurs. Ils ne bénéficient pas toujours de la protection du travail et de la protection sociale offertes aux travailleurs locaux. Ils sont moins susceptibles de connaître leurs droits ou de signaler les abus dont ils sont victimes en raison de leur statut migratoire ou par peur de perdre leur revenu et leur emploi. Des cadres réglementaires appropriés doivent être mis en place pour promouvoir le travail décent pour les travailleurs migrants.

28. La discrimination perpétue les inégalités, qui sapent la cohésion sociale et entraînent un gaspillage de talent préjudiciable à la productivité et à la croissance économique. Les droits fondamentaux à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession pour tous les travailleurs de l'industrie agroalimentaire devraient être au cœur des politiques en faveur de la réduction de la pauvreté, de la sécurité alimentaire et des systèmes alimentaires durables, de même que du développement durable et de la promotion de sociétés plus justes et équitables. Les politiques et mesures proactives pertinentes doivent cibler des groupes de travailleurs qui sont particulièrement exposés à la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ou toute autre situation. Les gouvernements devraient notamment:
- a) promouvoir un environnement imposant une tolérance zéro à l'égard de la discrimination, la violence et le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, conformément à la convention (n° 190) et à la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, en veillant à ce que les lois, les règlements et les politiques soient bien en place et assurent de façon efficace le respect du principe de l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession – y compris le droit à la même rémunération pour un travail de valeur égale et le droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement –, et faisant en sorte que des mesures soient prises pour protéger la santé génésique des travailleuses de l'agriculture. Le renforcement des mécanismes de dialogue social qui intègrent ces questions en vue d'élaborer des politiques pertinentes et des stratégies conjointes pour le secteur de l'agroalimentaire est d'une importance cruciale;
 - b) renforcer la capacité des groupes ou catégories de travailleurs vulnérables à la discrimination, à la violence et au harcèlement à participer de manière effective aux mécanismes de dialogue social et aux consultations, par l'intermédiaire des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, pour ce qui est des questions qui les concernent directement;
 - c) supprimer les obstacles à l'égalité d'accès et de participation aux programmes d'éducation et de formation ainsi qu'aux processus de recrutement;
 - d) favoriser l'accès, dans des conditions équitables et sûres, aux terres, à l'eau, aux facteurs de production et à d'autres ressources naturelles et ressources productives – divers services financiers, subventions de démarrage, marchés, infrastructures, machines agricoles, notamment. Les stratégies d'investissement dans les infrastructures publiques et les initiatives d'achat collectif de terres peuvent aussi être particulièrement bénéfiques;
 - e) appuyer la mise en place et le bon fonctionnement de services et d'installations de soins à l'enfance, de soins de longue durée et d'aide à la famille pour les travailleurs de l'industrie agroalimentaire, afin de permettre tant aux femmes qu'aux hommes de conserver leur emploi;
 - f) favoriser l'accès à des systèmes de protection sociale inclusifs, universels, complets, adéquats et durables qui tiennent compte des considérations de genre, notamment pour les catégories de travailleurs particulièrement vulnérables à la discrimination, à la violence et au harcèlement – par exemple, les travailleurs migrants, les femmes et les personnes en situation de handicap qui travaillent. L'accès équitable à une protection sociale universelle, complète, adéquate et durable contribue grandement à favoriser l'égalité de genre ainsi que des sociétés plus inclusives;
 - g) faciliter l'enregistrement et la délivrance des pièces d'identité de tous les travailleurs de l'agroalimentaire et des petits exploitants agricoles.

29. Les employeurs et leurs organisations devraient s'attacher avant tout à :

- a) élaborer et mettre effectivement en œuvre des politiques destinées à lutter contre la discrimination, la violence et le harcèlement au travail, et promouvoir la diversité et l'inclusion, notamment en s'assurant que ces politiques s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs, indépendamment de leur statut contractuel et de leurs activités liées au travail. À cet effet, les employeurs peuvent être tenus de créer ou d'actualiser des orientations, ressources, formations et outils, en intégrant la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans l'évaluation des risques, et de faire en sorte que tous les employés soient pleinement informés de ces politiques et que les membres de la direction et le personnel d'encadrement reçoivent la formation requise pour les mettre en œuvre et s'y conformer;
- b) garantir que tous les travailleurs, indépendamment de leur statut migratoire, jouissent des mêmes opportunités et reçoivent le même traitement en matière d'emploi et de profession, notamment une rémunération égale pour un travail de valeur égale;
- c) encourager la présence des femmes et d'autres groupes sous-représentés aux postes de direction, dans leur domaine d'influence, notamment en supprimant les obstacles à l'accès à l'emploi et aux possibilités d'avancement et en combattant les stéréotypes de genre;
- d) élargir la portée des politiques aux fins du versement de congés de maladie rémunérés adéquats et de la promotion d'un partage plus équilibré des responsabilités professionnelles et familiales;
- e) promouvoir la mise en place de mécanismes pour la prévention, le suivi et le signalement de tout cas de discrimination, de violence et de harcèlement dans le cadre de leurs activités, en consultation avec les représentants de groupes exposés à ces risques, comme le prévoient les normes internationales du travail;
- f) mettre en place des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends qui soient sûrs, équitables et efficaces, et garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces dans les cas de discrimination, de violence et de harcèlement. Il ne faudrait pas empêcher les travailleurs de chercher à obtenir réparation, devant la justice ou selon d'autres voies;
- g) prendre des mesures pour protéger les victimes, les témoins et les lanceurs d'alerte contre la victimisation ou les représailles, et garantir l'accès à des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes.

30. Les organisations de travailleurs devraient prêter une attention particulière aux impératifs suivants:

- a) prendre part à des activités de sensibilisation dans les plantations au sujet des droits, en vue de changer les mentalités et les comportements, et étendre ces activités aux communautés rurales;
- b) jouer un rôle actif dans la conception, l'élaboration et l'application de toute mesure de prévention en matière de violence, de harcèlement et de discrimination;
- c) soutenir les efforts déployés pour assurer le suivi des cas de discrimination, de violence et de harcèlement dans les plantations, par exemple en établissant des procédures de traitement des plaintes, en prenant part à un mécanisme efficace de signalement et de règlement des différends, en créant des commissions pour l'égalité des genres et en promouvant l'équité salariale;

- d) relever le défi de l'égalité au sein des syndicats et comprendre et traiter les causes profondes de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, pour faire en sorte que la composition des effectifs et de la direction à tous les niveaux reflète la diversité des effectifs de la plantation.

2.5. Garantir le droit à un environnement de travail sûr et salubre

- 31. L'importance de la sécurité et de la santé au travail a été affirmée officiellement en juin 2022, lorsque la Conférence a décidé d'inclure un environnement de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, et qu'elle a déclaré que la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, seront considérées comme des conventions fondamentales. Cette décision réaffirme l'obligation constitutionnelle des Membres de l'OIT de promouvoir, respecter et réaliser les principes énoncés dans ces deux conventions.
- 32. Un environnement de travail sûr et salubre est non seulement un principe et droit fondamental au travail, mais également une condition essentielle pour une industrie agroalimentaire durable, qui devrait faire partie intégrante de toutes les politiques de développement de systèmes alimentaires durables. Tous les travailleurs, indépendamment de leur sexe, de leur situation dans l'emploi ou de leur statut juridique, ont le droit de travailler dans des conditions sûres et salubres. L'industrie agroalimentaire demeure l'un des secteurs d'activité les plus dangereux, quant au nombre de décès, d'accidents et de maladies liés au travail, avec les secteurs de la construction et des mines. Les risques varient beaucoup selon le type d'activité, le procédé spécifique de travail utilisé, les plantes ou les espèces cultivées ainsi que l'importance des activités ou de la production.
- 33. Les gouvernements de tous les pays devraient mettre progressivement en place à l'échelon national des politiques, des programmes et des systèmes de sécurité et de santé au travail, et instaurer une culture nationale de prévention en matière de sécurité et de santé, conformément aux instruments pertinents de l'OIT, notamment les conventions fondamentales. La ratification et l'application effective de la convention (n° 184) et la recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, qui fournissent des orientations par secteur, sont d'une importance primordiale à cet égard. Le recueil de directives pratiques de l'OIT sur la sécurité et la santé dans l'agriculture fournit des orientations sur l'application des conventions pertinentes de l'OIT, notamment des stratégies requises pour remédier aux risques pour la sécurité et la santé rencontrés dans l'agriculture.
- 34. Lorsqu'ils élaborent des politiques destinées à assurer un environnement de travail sûr et salubre dans l'industrie agroalimentaire, les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, devraient notamment:
 - a) élaborer et faire appliquer une législation pertinente et exhaustive en matière de sécurité et de santé au travail qui assure une protection à tous les travailleurs de l'industrie, en tenant compte notamment des questions d'égalité de genre et en intégrant des dispositions relatives à la violence et au harcèlement;
 - b) désigner les autorités ou les organes responsables de la mise en place de systèmes nationaux de sécurité et de santé au travail; concevoir et évaluer des interventions nationales en matière de sécurité et de santé au travail; établir des mécanismes de coordination intersectorielle entre les autorités et les organes compétents pour l'industrie agroalimentaire et définir leurs fonctions et responsabilités, en conformité avec les conventions n^{os} 155 et 184 (article 4);

- c) établir et maintenir un système d'éducation et de formation qui soit adapté aux besoins de l'industrie agroalimentaire, en s'attachant en particulier à améliorer les connaissances et les compétences en matière de sécurité et de santé au travail, en conformité avec la convention n° 155 (article 14);
- d) assurer la prestation de services de santé au travail adéquats, en conformité avec la convention (n° 161) et la recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985, et introduire des dispositions pour l'extension progressive des services de santé appropriés au profit des petits agriculteurs et des petites et moyennes entreprises, en conformité avec la recommandation n° 192;
- e) établir ou renforcer des systèmes de classification des substances dangereuses utilisées dans l'industrie agroalimentaire, y compris en définissant des critères pour l'importation, la classification, le conditionnement et l'étiquetage des substances dangereuses utilisées dans l'industrie agroalimentaire; en assurant le respect de la législation nationale pour la production, l'importation, la fourniture, la vente, le transfert, l'entreposage ou l'élimination des produits chimiques; et en prévoyant un système approprié et sûr pour la collecte, le recyclage et l'élimination de déchets chimiques, en conformité avec les conventions n°s 155 (articles 5, 11-12) et 184 (articles 12-14);
- f) contrôler les risques biologiques et l'utilisation de produits chimiques dans l'industrie agroalimentaire, y compris lors de l'introduction de nouveaux produits chimiques, et leurs effets sur la santé des travailleurs et sur l'environnement;
- g) établir ou renforcer des systèmes d'enregistrement et de déclaration des lésions et maladies professionnelles et de collecte et d'analyse de données, ventilées par lieu, catégorie d'emploi, secteur d'activité, genre et âge, en vue de prendre des mesures préventives en matière de sécurité et de santé au travail, et élaborer progressivement des procédures destinées à inclure les petits agriculteurs et les petites entreprises dans le système d'enregistrement et de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles;
- h) adopter des mesures juridiques, administratives et disciplinaires et d'autres types de mesures correctives, et apporter un soutien aux victimes en cas de violation de la législation relative à la sécurité et la santé au travail, en conformité avec les conventions n°s 155 (articles 9) et 184 (articles 4);
- i) définir les exigences requises pour que les lieux de travail disposent des installations nécessaires au bien-être des travailleurs – eau potable, installations sanitaires propres et séparées pour les hommes et pour les femmes, accès aux services d'alimentation, premiers secours et soins médicaux d'urgence, abri temporaire à utiliser pendant les pauses, salles d'allaitement et garderies;
- j) remédier aux problèmes de sécurité et de santé au travail liés aux changements climatiques pour faciliter la création d'un environnement de travail sûr et salubre dans l'industrie agroalimentaire. Le stress thermique, en particulier, affecte de plus en plus les travailleurs de l'industrie agroalimentaire dans le monde, dont la plupart travaillent à l'extérieur, et est associé à une réduction des heures de travail et à une diminution de la productivité du travail. Des règlements visant à protéger les travailleurs du stress thermique, notamment en spécifiant les températures maximales auxquelles les travailleurs peuvent s'exposer, des investissements dans les infrastructures et de solides systèmes de protection sociale sont autant de solutions importantes au stress thermique.

- k) assurer la compatibilité avec les régimes de protection sociale en vue de la protection des travailleurs souffrant d'une lésion ou d'une maladie professionnelle, et étendre à tous les travailleurs la protection contre les accidents du travail en cas de lacunes dans la couverture;
- l) appuyer l'amélioration progressive des conditions de sécurité et de santé au travail dans les petites exploitations, contribuant ainsi à la promotion du développement d'entreprises durables, notamment par des programmes d'éducation et de formation, des foires et expositions agricoles, et des programmes de sensibilisation dans les médias, la presse spécialisée ou les plateformes de médias sociaux; introduire des mesures en matière de traçabilité et conduire des analyses participatives pour améliorer les pratiques en matière de sécurité et de santé au travail, notamment l'analyse des entreprises intervenant dans la chaîne d'approvisionnement, la cartographie des lieux de travail et l'évaluation des risques;
- m) élaborer des programmes, des matériels éducatifs et des conseils appropriés en matière de sécurité et de santé au travail à l'intention des petits agriculteurs et des petites et moyennes entreprises, concernant, entre autres, les risques liés au travail, y compris le risque de troubles musculosquelettiques, le choix et l'utilisation de produits chimiques et d'agents biologiques, la conception de systèmes propres à garantir la sécurité au travail, le choix, l'utilisation et l'entretien d'équipements de protection individuelle, de machines, d'outils et d'appareils.

35. Les employeurs et leurs organisations, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, devraient s'attacher avant tout à:

- a) mettre en place des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail prévoyant:
 - i) une politique de sécurité et de santé au travail qui s'applique en propre à leur entreprise et qui soit conforme à la législation nationale; ii) les exigences requises en matière de responsabilités et d'obligations, de compétence, de formation, de documentation et de tenue de dossiers; iii) une identification et une évaluation des risques tenant compte de la question des différences entre femmes et hommes; iv) la planification et la mise en œuvre de contrôles en matière de sécurité et de santé au travail, y compris des mesures préventives; v) un système de gestion environnemental; et vi) le suivi, l'évaluation et l'amélioration continue des résultats en matière de sécurité et de santé avec l'objectif de faire baisser le nombre de décès, de blessures et d'atteintes à la santé liés au travail. Il faudrait viser en priorité à instaurer une culture de la sécurité à tous les niveaux de l'entreprise, les responsables hiérarchiques démontrant leur engagement en faveur de la prévention des accidents du travail et des lésions et maladies professionnelles;
- b) créer sur les lieux de travail des comités de sécurité et de santé au travail, conformément à la législation et aux pratiques nationales et/ou aux dispositions de conventions collectives;
- c) mener des évaluations des risques régulières afin de recenser, d'éliminer ou d'atténuer ces risques. Comme il est stipulé à l'article 16 de la convention n° 155, les employeurs doivent à cet effet faire en sorte, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, que les lieux de travail, les machines, les matériels et les procédés de travail placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la santé, et que les substances et les agents chimiques, physiques et biologiques placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la santé lorsqu'une protection appropriée est assurée;
- d) assurer une surveillance médicale et mener une évaluation des risques pour la sécurité en vue de contrôler l'application et assurer le bon fonctionnement des mesures de prévention des lésions et des maladies professionnelles;
- e) autoriser des médecins agréés à effectuer des examens médicaux périodiques;

- f) faire en sorte que toutes les informations pertinentes en matière de sécurité et de santé au travail soient communiquées aux travailleurs avant qu'ils se mettent au travail et à mesure que les travaux progressent, notamment en dispensant à tous les travailleurs les formations requises, en créant des ressources documentaires accessibles dans les aires communes et en veillant à ce que toutes les procédures de signalisation des risques et procédures opérationnelles normalisées soient adéquates, clairement visibles et rédigées dans une langue que les travailleurs comprennent;
- g) faire en sorte que les mesures de contrôle des risques soient tenues à jour et les équipements de sécurité maintenus en bon état;
- h) fournir gratuitement des équipements de protection individuelle à tous les travailleurs, y compris tous les travailleurs temporaires, occasionnels et saisonniers, et leur donner une formation sur la sécurité et la santé au travail et sur l'usage d'équipements de protection individuelle. Ces équipements devraient satisfaire aux normes nationales applicables et aux critères approuvés ou reconnus par l'autorité compétente;
- i) s'assurer, en vue du recrutement direct de travailleurs migrants, que tous les arrangements nécessaires ont été pris pour que les travailleurs bénéficient jusqu'au lieu de travail de moyens de transport de qualité satisfaisante offrant de bonnes conditions d'hygiène, ainsi que de soins médicaux, de nourriture et de camps de repos ou gîtes d'étape, le cas échéant, en conformité avec la convention n° 110 (articles 12 et 13);
- j) faire en sorte que tous les travailleurs aient accès à des zones ombragées adéquates, à des installations sanitaires adéquates et sûres et autres installations nécessaires à leur bien-être; à une eau potable propre; à des services de restauration; aux premiers secours et à des soins médicaux; à des abris temporaires à utiliser pendant les pauses; à des salles d'allaitement et à des garderies. La mise en œuvre de ces mesures devra être adaptée en fonction du lieu de travail et, le cas échéant, ces mesures pourront être remplacées par d'autres, convenues dans le cadre du dialogue social.

36. Les travailleurs et leurs organisations ont un rôle important à jouer:

- a) en participant activement à des comités de sécurité et de santé au travail, notamment pour la conception de mesures destinées à éliminer et prévenir les risques au niveau de l'entreprise;
- b) en sensibilisant les travailleurs des plantations, ainsi que les communautés locales, aux questions de sécurité et de santé, y compris au bon usage des équipements de protection individuelle, et en encourageant leur participation à l'application et au réexamen des mesures relatives à la sécurité et à la santé au travail;
- c) en coopérant avec l'employeur, au niveau de l'entreprise, dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

► 3. Emplois décents et plein emploi productif dans l'industrie agroalimentaire

37. Du fait des possibilités d'emploi et de subsistance qu'elle offre au quart de la population active mondiale, l'industrie agroalimentaire est un puissant levier du travail décent et du développement d'entreprises durables. Une industrie agroalimentaire viable aux niveaux social, environnemental et économique, où le plein emploi productif et librement choisi, de même que le travail décent

occupent une place centrale, est essentielle pour éradiquer la pauvreté, lutter contre les inégalités et la faim dans le monde. La réalisation du travail décent pour tous les travailleurs dans l'industrie agroalimentaire est donc primordiale si l'on veut assurer le développement durable et ne laisser personne de côté, contribuant ainsi à la justice sociale.

3.1. Développement d'entreprises durables

- 38.** La promotion d'entreprises durables est un moyen important pour la réalisation du travail décent, le développement durable et l'innovation. Le développement d'entreprises durables est centré sur des politiques destinées à créer un environnement propice aux entreprises, à renforcer les institutions, la bonne gouvernance et la primauté du droit, à promouvoir le développement des compétences et de l'entrepreneuriat, à faciliter l'accès aux marchés et à encourager la création d'entreprises et la croissance des entreprises, de sorte que la combinaison des ressources humaines, financières et naturelles s'opère de façon équitable et efficace afin que l'innovation et l'augmentation de la productivité se fassent dans le respect des valeurs et des principes du travail décent, de la dignité humaine et de la durabilité.

3.1.1. Un environnement propice aux entreprises

- 39.** Un environnement propice aux entreprises, qui appuie les investissements et qui contribue au développement de secteurs économiques compétitifs et dynamiques, peut favoriser une hausse de la productivité et de la compétitivité, encourager la continuité des activités et stimuler la création d'emplois décents et de moyens de subsistance. Pour créer un environnement propice aux entreprises, il faut instaurer le climat politique, économique, social et environnemental requis pour améliorer les perspectives des entreprises agroalimentaires de toutes les tailles, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises, aider à combler les déficits de travail décent et promouvoir la durabilité.
- 40.** Les gouvernements devraient favoriser la création d'un environnement propice aux entreprises en réunissant au moins les conditions de base nécessaires au développement d'entreprises durables qui sont énoncées dans les conclusions de la Conférence de 2007 concernant la promotion des entreprises durables et les conclusions de la Conférence de 2015 concernant les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs. Le développement des micro, petites et moyennes entreprises, qui sont souvent à forte intensité de main-d'œuvre, devrait faire l'objet d'une attention particulière, de même que celui des organisations de l'économie sociale et solidaire, conformément aux Conclusions de la Conférence internationale de 2022 concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire. L'accent devrait être mis également sur les effets de la réforme de l'environnement des entreprises relative à la formalisation de l'économie informelle. Le développement d'un cadre juridique inclusif pour le développement des entreprises et la mise en place de mécanismes destinés à prévenir et à combattre le comportement discriminatoire sous toutes ses formes sur les marchés du crédit et en matière de droits à la terre et à la propriété devrait également être un objectif prioritaire.
- 41.** Lorsqu'ils élaborent des programmes et des politiques visant à promouvoir un environnement propice aux entreprises dans l'industrie agroalimentaire, les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et/ou de travailleurs, devraient notamment, selon les besoins:
- a) recenser les difficultés majeures liées au développement d'entreprises durables, parmi lesquelles on citera des niveaux élevés d'informalité, la corruption, les obstacles à l'élaboration de procédures administratives adaptées, et traiter les causes sous-jacentes de ces difficultés, de même que les défis auxquels sont confrontés les petits exploitants

agricoles vulnérables, en particulier les unités économiques tenues par des femmes, en accordant une attention particulière aux défis propres au secteur agroalimentaire, tels que par exemple la volatilité des prix alimentaires, et en élaborant des politiques cohérentes dans les domaines économique, social et commercial, dans le but de remédier à ces déficits;

- b) instaurer un environnement juridique et réglementaire propice qui facilite la formalisation et qui stimule la compétitivité;
- c) formuler et mettre en œuvre des politiques destinées à promouvoir une conduite responsable des entreprises;
- d) promouvoir les investissements dans le secteur, notamment les investissements centrés sur la valeur ajoutée, en les associant à des initiatives qui intègrent pleinement des objectifs sociaux et environnementaux et qui favorisent des transitions justes et le travail décent;
- e) améliorer l'accès des entreprises du secteur agroalimentaire à l'information, aux services commerciaux et financiers. Il peut s'agir d'informations et de services permettant de mieux comprendre les règlements et les procédures, les questions intersectorielles et leurs implications, ainsi que l'accès aux financements, notamment par le biais des garanties de prêt, des subventions de démarrage et des institutions financières sectorielles;
- f) favoriser le développement du secteur agroalimentaire, en particulier des entrepreneurs, des micro, petites et moyennes entreprises, des coopératives et des organisations de producteurs et d'agriculteurs qui peuvent aider les producteurs à réaliser des économies d'échelle; mettre en commun les ressources pour améliorer les compétences techniques et entrepreneuriales de leurs membres; faciliter l'accès aux nouvelles technologies, à l'information et aux services commerciaux, contribuant ainsi à l'innovation et à l'amélioration de la qualité des produits, y compris des normes de sécurité; agir comme intermédiaires ou garants pour les emprunts de leurs membres, ou dans le cadre des crédits et des prêts entre membres; faciliter l'accès aux marchés, notamment les marchés à haute valeur ajoutée, et nouer des relations avec des entreprises en amont de la chaîne d'approvisionnement; accroître le pouvoir de négociation de leurs membres et veiller à ce qu'ils obtiennent une part équitable de la valeur de leurs produits; obtenir de meilleurs prix pour les intrants agricoles en regroupant leurs achats;
- g) faciliter la recherche et l'innovation en technologies agroalimentaires et investir dans ce domaine, et promouvoir les partenariats avec les milieux universitaires et le transfert de technologie à tous les niveaux;
- h) appuyer le développement des compétences afin de répondre à l'évolution des besoins des entreprises du secteur agroalimentaire, notamment par la création et la réforme d'établissements et de programmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels, et par des investissements dans l'enseignement de base et l'alphabétisation dans les zones rurales.

42. Les employeurs, les travailleurs et leurs organisations devraient jouer un rôle actif:

- a) en participant aux processus nationaux afin de préconiser et de concevoir des politiques de promotion d'un environnement propice aux entreprises dans l'industrie agroalimentaire;
- b) en fournissant des services à leurs membres afin de contribuer à la promotion du développement d'entreprises durables dans l'industrie agroalimentaire, notamment par l'éducation et la formation, la sensibilisation et l'accès à des services et des ressources propres au secteur;
- c) en encourageant le respect des principes et droits fondamentaux au travail.

3.1.2. Les services d'appui aux entreprises

43. Les services d'appui aux entreprises peuvent aider à favoriser le développement d'entreprises durables dans l'industrie agroalimentaire en fournissant conseils, informations et soutien, en facilitant l'accès aux marchés, en améliorant le climat des affaires et en remédiant aux défaillances du marché. Les services d'appui aux entreprises devraient être axés sur les besoins existants et tenir compte des exigences spécifiques et du pouvoir d'achat des acteurs du secteur agroalimentaire: petits exploitants, petites et moyennes entreprises, entrepreneurs locaux, particuliers, groupes d'entreprises, coopératives ainsi que toutes les entités relevant de l'économie sociale et solidaire. En outre, de tels services devraient être sensibles aux disparités femmes-hommes et répondre aux besoins des groupes défavorisés – les jeunes, les travailleurs migrants et les peuples autochtones et tribaux, notamment. Ces objectifs en matière de services d'appui aux entreprises peuvent être atteints par des initiatives visant à créer des centres de développement des entreprises et à renforcer les capacités des centres existants.
44. Pour exploiter le potentiel des services d'appui aux entreprises d'améliorer la croissance, les possibilités de création d'emplois et la compétitivité des entreprises, en particulier des micro, petites et moyennes entreprises, les gouvernements devraient notamment:
- a) mettre à la disposition des entreprises du secteur agroalimentaire et de leurs travailleurs des services d'appui direct et indirect, incluant: l'assistance au prédémarrage, au démarrage et au développement de l'entreprise; des pépinières d'entreprises; des services d'information et d'orientation; des services de recherche et de conseil; des services juridiques, comptables et financiers; et des services de gestion de l'environnement. La recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, fournit des orientations à cet égard;
 - b) promouvoir les partenariats locaux destinés à améliorer la prestation de services d'appui aux entreprises dans l'industrie agroalimentaire.

3.2. Garantir un accès équitable aux services financiers

45. L'accès aux services financiers (tels que les services d'épargne, de crédit, de crédit-bail, de paiement et de virement en espèces) et la gestion des risques (par exemple, les assurances, les garanties) peut aider à promouvoir le développement d'entreprises durables et la formalisation, à stimuler la productivité et à relancer la croissance économique. En outre, un accès équitable aux financements, y compris l'assurance contre les pertes de production et de rendement et contre les fluctuations de prix, peut aider à renforcer la résilience face à l'évolution des conditions dans l'industrie, en assurant une stabilité financière pendant les périodes de baisse de revenu, en protégeant les agriculteurs contre les risques climatiques et en facilitant l'introduction de nouvelles technologies et variétés de semences.
46. Les entreprises du secteur agroalimentaire, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises et les producteurs, font souvent face à des difficultés qui les empêchent d'accéder aux services financiers dont elles ont besoin. En Afrique, par exemple, bien que l'industrie agroalimentaire compte pour une bonne part du produit intérieur brut et des emplois, seule une fraction des prêts bancaires est affectée à ce secteur. Dans les pays en développement, où les agriculteurs sont souvent les plus vulnérables, seul un petit pourcentage d'entre eux sont assurés contre les pertes de revenu. Les institutions financières et les entreprises du secteur agroalimentaire sont confrontées à des obstacles majeurs, tant pour la prestation de services financiers que pour l'accès à ces services – caractère saisonnier et irrégulier des flux financiers, coûts de transaction élevés, risques systémiques, comme les maladies des cultures, les sécheresses et les inondations, et lieux de travail isolés. Il est essentiel de surmonter ces obstacles

pour promouvoir le développement d'entreprises durables et favoriser la résilience et la durabilité des moyens de subsistance dans l'industrie agroalimentaire.

47. Lorsqu'ils conçoivent des politiques destinées à améliorer l'accès aux financements, les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux, devraient notamment:
- a) promouvoir un environnement propice, notamment: en investissant dans les infrastructures et les technologies requises pour faire baisser les coûts de transaction (voir les sections 3.4 et 3.5 du présent chapitre); en facilitant l'accès au crédit, en particulier pour les micro, petites et moyennes entreprises, et en luttant efficacement contre la discrimination dans les pratiques en matière de prêts; en améliorant les compétences de base en matière financière des agriculteurs et des entreprises du secteur agroalimentaire, par des programmes de formation et d'éducation dans les écoles; en promouvant une culture de l'épargne et de l'assurance par des campagnes de sensibilisation; et en facilitant les relations entre institutions financières formelles, informelles et semi-formelles et en renforçant leur capacité de desservir l'industrie agroalimentaire dans les zones rurales et éloignées;
 - b) promouvoir des moyens de financement novateurs tels que le financement des chaînes de valeur, les structures de financement mixtes ou les mécanismes de financement basés sur les résultats; renforcer les capacités de nouveaux prestataires de services tels que les agrégateurs, qui peuvent réduire les risques financiers par le préfinancement des intrants et l'amélioration de la solvabilité des entreprises du secteur agroalimentaire; et accroître les capacités de gestion et de gouvernance des entreprises agroalimentaires et leur faciliter l'accès, entre autres, aux coopératives financières, aux banques commerciales, aux banques de développement et aux institutions de microfinancement;
 - c) développer les financements privilégiés et les aides à l'investissement en faveur des jeunes agriculteurs et des agricultrices, ainsi que des groupes défavorisés, par exemple en permettant aux prestataires de services financiers de mieux répondre aux besoins de ces groupes grâce à des produits financiers sur mesure et à d'autres soutiens non financiers comme la formation à l'établissement de plans d'exploitation et à la gestion d'entreprises;
 - d) faciliter l'accès aux assurances agricoles, en particulier aux petits exploitants, pour accroître leur résilience aux fluctuations de la demande, aux variations brutales des prix et aux risques climatiques. La protection des revenus des agriculteurs peut contribuer à la création d'un cercle vertueux en matière d'investissement, à l'augmentation de la productivité et à l'amélioration des revenus. À cette fin, on peut recourir à la technologie satellitaire et à d'autres mécanismes de télédétection permettant d'obtenir des données statistiques tout en garantissant la protection des données personnelles, conformément à la législation nationale (par exemple, celle qui porte sur les précipitations); investir dans des infrastructures, comme des stations météorologiques et des routes; établir des systèmes administratifs permettant d'évaluer et de vérifier les pertes en toute transparence et de traiter des demandes de remboursement sans transfert d'espèces; et utiliser des plateformes numériques et des applications mobiles pour fournir des assurances aux entreprises du secteur agroalimentaire installés dans des zones éloignées.

3.3. Améliorer l'accès aux marchés

48. De nombreux producteurs agroalimentaires, et en particulier les petits exploitants, doivent surmonter des difficultés importantes pour accéder aux marchés et vendre leurs produits. L'absence d'un environnement propice aux entreprises durables et les obstacles à l'accès aux marchés sont divers: lieux éloignés, absence de connexion à Internet et difficultés d'accès aux technologies, coûts de transport élevés dus au manque d'infrastructures adéquates (qu'il s'agisse

des routes ou de l'entreposage), compétences limitées et formations insuffisantes en matière de compétences entrepreneuriales et en gestion des affaires. En raison de tous ces obstacles, auxquels s'ajoute le manque d'informations sur les marchés, de nombreux producteurs vendent leurs produits directement depuis leurs exploitations à des prix inférieurs à ceux qu'ils pourraient obtenir ailleurs, d'où la faiblesse de leurs revenus. Les possibilités de commercialisation limitées contribuent à restreindre la production et rendent difficile la diversification des cultures, les agriculteurs ayant tendance à ne produire que ce qu'ils sont certains de vendre. L'amélioration de l'accès aux marchés pour les entreprises du secteur agroalimentaire peut contribuer à stimuler la productivité agricole, à faciliter la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle, à assurer une demande fiable de production agricole, à créer des possibilités de diversification, à réduire les pertes et le gaspillage des denrées alimentaires, et à stimuler la création d'emplois.

49. Lorsqu'ils conçoivent des politiques destinées à améliorer l'accès aux marchés pour les producteurs et les entreprises agroalimentaires, les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient notamment, selon les besoins:

- a) promouvoir un environnement favorisant l'accès aux marchés pour les producteurs, les entreprises et les entités de l'économie sociale et solidaire du secteur de l'agroalimentaire, en renforçant leurs relations avec les fournisseurs d'intrants, les agences de financement, les services de vulgarisation et les circuits de commercialisation;
- b) assurer une agriculture contractuelle bien réglementée pouvant faciliter l'accès des agriculteurs à des intrants de qualité, à des services financiers et de transformation agroalimentaire, et promouvoir le renforcement des capacités et le transfert des compétences, ainsi que la conformité aux normes du travail;
- c) encourager les agriculteurs à constituer des coopératives et à s'y affilier, et renforcer activement les capacités de ces organisations. Les coopératives qui fonctionnent bien peuvent aider leurs membres à améliorer leurs systèmes d'information sur les marchés, à accroître leur pouvoir de négociation pour obtenir des acheteurs des prix équitables et faciliter leurs relations commerciales avec des entreprises plus importantes en réduisant les coûts de transaction pour les deux parties;
- d) fournir un appui technique et financier aux investissements et des conseils personnalisés sur la décarbonation de la production agroalimentaire aux exploitations et aux entreprises, pour qu'elles soient en mesure de satisfaire aux différentes exigences environnementales introduites par les pays à l'appui de l'adaptation aux changements climatiques et de l'atténuation de leurs effets;
- e) investir dans les technologies et les transferts de technologies, faciliter l'accès aux technologies ainsi que l'accès rapide et transparent aux informations dont les entreprises ont besoin sur les marchés et les prix, et les aider à améliorer leurs décisions concernant leurs choix de production et les modalités de vente;
- f) associer les politiques à des stratégies nationales plus globales concernant l'industrie agroalimentaire, la formalisation et le développement rural, dans le but de faciliter la mise au point d'une approche intégrée destinée à améliorer l'accès aux marchés – en encourageant par exemple l'accès des communautés locales aux marchés publics ainsi qu'aux systèmes de transformation et de distribution agroalimentaires, de manière à contribuer à la sécurité alimentaire et des moyens de subsistance, permettant ainsi de favoriser la création de liens avec les systèmes agroalimentaires locaux, nationaux et internationaux.

3.4. Investir dans les infrastructures

- 50.** Les investissements dans les infrastructures (comme les routes, les communications et l'énergie), en particulier dans les zones rurales où les services essentiels manquent souvent, peuvent contribuer à la création d'un environnement propice aux entreprises, à l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail et à la promotion de la croissance et du travail décent dans l'industrie agroalimentaire et au-delà. Les investissements dans les infrastructures peuvent permettre aux entreprises du secteur agroalimentaire de réduire les coûts de transaction grâce à un meilleur accès à l'information, au savoir et aux ressources – telles que les technologies agricoles, les pratiques agricoles novatrices, l'information sur les prix du marché et les services financiers – et d'accroître la productivité, les revenus et les échanges agricoles. Les investissements dans les infrastructures immatérielles – telles que les services de transport, de vulgarisation agricole, de développement des entreprises et les services financiers ainsi que les institutions sanitaires et phytosanitaires – peuvent aider à tirer parti des infrastructures matérielles et permettre aux producteurs de progresser vers les segments supérieurs des chaînes d'approvisionnement et d'accroître leurs revenus.
- 51.** Les politiques et les mesures de développement des infrastructures devraient tenir compte des effets potentiels sur le climat et inclure des mécanismes appropriés pour traiter les éventuelles répercussions négatives sur l'environnement ou les communautés. Il convient de recourir, dans la mesure du possible, à des méthodes de construction et d'entretien des infrastructures à forte intensité de main-d'œuvre. Ces méthodes se traduisent souvent par l'achat local des intrants requis pour les travaux publics et peuvent entraîner une demande accrue de main-d'œuvre et de biens et services produits localement, avec des conséquences bénéfiques pour la création d'emplois et l'autonomie des communautés locales.
- 52.** Les projets d'infrastructure devraient viser:
- a) la construction de nouvelles routes et l'entretien des réseaux routiers existants en vue de réduire l'isolement géographique et l'exclusion sociale des travailleurs de l'industrie agroalimentaire et d'améliorer l'accès aux services;
 - b) l'extension ou l'amélioration des systèmes d'irrigation et de drainage, pour ainsi réduire le risque d'inondation et contribuer à l'amélioration de la capacité productive des sols – par exemple, en permettant la polyculture ou l'adoption de nouvelles variétés végétales à haut rendement;
 - c) l'amélioration de l'accès à l'eau et aux installations sanitaires pour les travailleurs de l'industrie agroalimentaire, conformément aux orientations données dans le Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'agriculture de l'OIT, qui expliquent la relation entre l'accès à l'eau potable, la sécurité et la santé au travail et la productivité;
 - d) l'extension et le renforcement du réseau d'électrification des zones rurales. Les avantages de l'amélioration de l'accès à l'électricité pour la productivité et les moyens de subsistance des entreprises et des travailleurs agricoles sont nombreux: un meilleur accès à Internet, des services ruraux plus efficaces, l'utilisation de machines électriques et de meilleurs résultats en matière de sécurité et de santé au travail grâce à un meilleur éclairage. Les sources d'énergie renouvelable – la géothermie, l'énergie solaire, éolienne, marémotrice et houlomotrice, notamment – sont très prometteuses pour l'industrie agroalimentaire;
 - e) l'extension de la téléphonie mobile et de l'accès à Internet pour améliorer l'accès à l'information et favoriser du même coup l'innovation et l'adoption de nouvelles pratiques agricoles et de gestion des ressources;

- f) l'investissement dans le développement des infrastructures immatérielles et la promotion de leur développement. Ces actions devraient être associées à l'expansion des services de vulgarisation agricole afin de faciliter le transfert des connaissances, par exemple sur les nouvelles technologies, les variétés de semences et les pratiques de gestion agricole, ainsi qu'à l'extension des infrastructures financières afin de promouvoir la productivité et les pratiques durables. Le renforcement des services sanitaires et phytosanitaires peut aider à améliorer la diversification de la production, l'accès aux marchés et les revenus.

3.5. Améliorer l'accès aux nouvelles technologies

53. L'amélioration de l'accès aux nouvelles technologies peut aider les entreprises du secteur agroalimentaire à stimuler la productivité et le rendement des cultures, à diversifier les cultures, à faciliter leur accès aux marchés et à normaliser et surveiller leur exploitation. Bien que les technologies agroalimentaires puissent permettre de stimuler la productivité, d'augmenter les revenus et de réduire la pauvreté, leur taux d'adoption est souvent faible, en particulier dans les pays en développement. Cela est dû à divers facteurs: le manque d'éducation, de formation et de compétences requises pour comprendre les avantages des nouvelles technologies, et l'accès limité aux financements nécessaires pour investir dans ces technologies. Il est particulièrement important d'investir pour assurer aux petits exploitants et aux micro, petites et moyennes entreprises l'accès aux technologies afin de combler la fracture numérique dans l'industrie agroalimentaire et réduire les inégalités, et dans le but également de progresser vers une transition juste pour tous.
54. Lorsqu'ils conçoivent des politiques destinées à promouvoir l'accès aux nouvelles technologies, les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, devraient notamment:
- a) analyser l'impact des nouvelles technologies sur la productivité et leurs implications sur le nombre et la qualité des emplois dans l'industrie, tout en examinant leurs répercussions sur l'environnement;
 - b) garantir l'accessibilité et l'abordabilité des nouvelles technologies, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives;
 - c) protéger le droit à l'éducation et investir dans l'éducation et la formation de compétences en lecture, en calcul et en technologies de l'information et de la communication pour permettre aux travailleurs de comprendre et d'exploiter les nouvelles technologies;
 - d) exploiter le potentiel des nouvelles technologies en vue d'améliorer la sécurité et la santé au travail et de remédier à la dangerosité du travail dans l'industrie agroalimentaire. Les avantages de l'utilisation de technologies agricoles sont divers: le remplacement de la main-d'œuvre pour l'exécution de travaux dangereux, la conception de systèmes plus efficaces de gestion de la sécurité et la santé au travail, la réduction de l'exposition aux produits chimiques et aux pesticides, et l'amélioration de la sécurité en matière de manipulation de bétail et de conduite d'engins agricoles. Les risques pour la sécurité et la santé au travail associés au recours aux nouvelles technologies devraient également être pris en considération, notamment: le travail en isolement, la monotonie du travail, les risques psychosociaux et le stress lié au travail, et les préoccupations concernant la surveillance des travailleurs et leur vie privée.

3.6. Promouvoir le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie

55. Le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie sont essentiels pour une croissance inclusive et durable, ainsi que pour la productivité et le travail décent dans l'industrie agroalimentaire, et jouent un rôle primordial dans le développement centré sur l'humain, en conférant aux travailleurs dignité et fierté de réaliser leurs aspirations.
56. Les travailleurs et les producteurs de l'industrie agroalimentaire n'ont pas toujours accès à l'éducation et à la formation. Les agriculteurs sont souvent confrontés à des obstacles financiers et non financiers qui les empêchent d'acquérir des compétences. Là où l'éducation et la formation sont disponibles, le coût d'opportunité d'une telle décision peut être trop élevé lorsqu'on ne peut justifier le fait de renoncer à son moyen de subsistance pour investir dans son développement personnel. Dans les zones rurales, où ont lieu la plupart des activités agroalimentaires, beaucoup d'enfants n'ont pas accès à l'éducation de base, ce qui les empêche tout au long de leur vie d'acquérir des compétences de base en lecture, écriture et calcul, et de participer à des formations. Les filles et les femmes sont particulièrement défavorisées et sont souvent confrontées aux plus grandes difficultés, ce qui ne fait qu'aggraver les inégalités de genre. Dans l'industrie agroalimentaire, la plupart des formations ont lieu dans un cadre informel et en l'absence d'enseignants suffisamment qualifiés. C'est pourquoi les travailleurs de l'industrie agroalimentaire sont souvent peu qualifiés ou sous-qualifiés et n'ont pas de qualifications reconnues. Il en résulte un effet direct sur la viabilité des entreprises du secteur agroalimentaire ainsi que des inadéquations et des pénuries en matière de compétences, la demande de travailleurs de l'agroalimentaire qualifiés étant plus importante que l'offre de travailleurs ayant les compétences et la formation requises. Le faible niveau d'instruction et de qualification des travailleurs a des répercussions aux niveaux de la prise de décision, du recours aux technologies agroalimentaires, de l'évaluation des risques et de la gestion des ressources.
57. Lorsqu'ils élaborent des politiques destinées à assurer ou élargir l'accès aux possibilités d'enseignement et de formation techniques et professionnels et de développement des compétences pour qu'elles soient plus pertinentes, inclusives, résilientes et adaptables, les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, devraient notamment:
- a) élaborer des politiques et des stratégies exhaustives destinées à élargir les perspectives et multiplier les possibilités d'apprentissage pour les travailleurs de l'agroalimentaire. Pour ce faire, il faut d'abord analyser et évaluer les besoins futurs en compétences pour que ces politiques et stratégies permettent de remédier à l'inadéquation des compétences et de répondre aux besoins de l'industrie, établir des partenariats efficaces entre les institutions responsables du marché du travail et les établissements d'enseignement et de formation, et mobiliser le secteur privé. De telles évaluations devraient prendre en considération la nature hétérogène du secteur agroalimentaire et les différents besoins en compétences qui varient d'un système de production et d'un sous-secteur à l'autre;
 - b) renforcer les capacités institutionnelles et techniques des établissements de formation publics et privés afin qu'ils disposent d'installations adéquates et d'enseignants et de formateurs qualifiés pour dispenser des programmes de formation de qualité qui répondent aux besoins de l'industrie et qui favorisent l'utilisation des nouvelles technologies, la diversification et l'amélioration de la production agricole;
 - c) renforcer la présence des instituts de formation nationaux dans les zones rurales, où ont lieu la plupart des activités agroalimentaires et où les déficits de compétences sont les plus

- criants, en adoptant des méthodes novatrices: formation adaptée aux communautés rurales; enseignement à distance grâce aux technologies de l'information et de la communication; formation mobile; formation en cours d'emploi dispensée dans les coopératives, par exemple, pour améliorer les compétences techniques ou entrepreneuriales, ou formation aux travaux d'infrastructure à forte intensité d'emploi;
- d) favoriser les partenariats entre les établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels et les entreprises, ainsi qu'avec d'autres acteurs tels que les services de vulgarisation agricole, les instituts de recherche agricole et les organisations de travailleurs;
 - e) assurer aux enfants un accès universel à une éducation de base gratuite, obligatoire et de qualité, ainsi que, selon le contexte, à l'éducation préscolaire, de même qu'à des possibilités d'acquisition de connaissances et de compétences. L'accès de tous les enfants à l'éducation est essentiel pour éradiquer le travail des enfants, qui est important dans le secteur, en permettant l'acquisition de notions élémentaires de lecture et de calcul qui constituent les bases de l'apprentissage tout au long de la vie;
 - f) assurer aux adultes un accès équitable à une éducation de qualité, leur permettant d'acquérir les bases de l'écriture, de la lecture et du calcul, ainsi que les compétences de la vie courante (en matière d'action sociale, de sensibilisation à l'environnement, de gestion de la santé, de confiance en soi), et les compétences numériques et les connaissances linguistiques requises, sous des formes accessibles, le cas échéant. Il est particulièrement important de miser sur l'éducation des adultes pour l'acquisition, l'actualisation et le perfectionnement des compétences des travailleurs de l'industrie agroalimentaire, qui n'ont peut-être pas reçu d'éducation élémentaire;
 - g) réduire les obstacles financiers et structurels, notamment les barrières linguistiques, et éliminer la discrimination systémique à l'égard de certaines catégories de travailleurs par des actions ciblées afin de leur garantir un accès équitable au développement des compétences ainsi qu'à l'enseignement et la formation techniques et professionnels, en accordant une attention particulière aux femmes, aux jeunes, aux travailleurs migrants, aux personnes handicapées et aux peuples autochtones et tribaux;
 - h) promouvoir la création d'environnements d'apprentissage inclusifs en tenant compte des considérations de genre, notamment en prévoyant des services de transport et des installations de formation sûrs et accessibles, des installations sanitaires et des dortoirs séparés pour les hommes et les femmes, et des garderies;
 - i) favoriser la validation mutuelle entre les pays des acquis de l'expérience en vue d'aider à l'amélioration des résultats en matière de travail décent pour les travailleurs migrants;
 - j) établir un système fonctionnel et inclusif de validation des acquis de l'expérience, y compris des connaissances traditionnelles, aux niveaux national et régional;
 - k) fournir aux petits exploitants et aux micro, petites et moyennes entreprises des formations techniques, sous des formes accessibles, le cas échéant, sur les pratiques agricoles, les variétés de semences, les technologies et les compétences numériques, notamment, afin de les aider à améliorer leur productivité et à satisfaire aux normes de qualité et de sécurité applicables à leurs produits. Ces services de formation peuvent être communautaires et devraient être participatifs, adaptables en fonction des besoins, souples et inclusifs pour les communautés agricoles, et permettre l'acquisition de compétences et de connaissances entrepreneuriales essentielles. La mise en adéquation entre les services d'appui à la formation et d'accompagnement postérieur à la formation et les perspectives économiques

communautaires peut aider les travailleurs de l'industrie agroalimentaire à profiter des possibilités d'emploi et à bénéficier d'une sécurité de revenu;

- l) élaborer et appuyer des programmes de formation publics et privés pour les travailleurs dans la production agroalimentaire à grande échelle par l'octroi de fonds, la fourniture de terrains, de bâtiments, de moyens de transport, de matériels d'enseignement et d'équipements; participer, grâce à l'octroi de bourses d'études ou par d'autres moyens, aux frais d'entretien ou à la rémunération des étudiants pendant la durée de leur formation; assurer la gratuité de l'internat, dans les écoles des plantations, pour les étudiants remplissant les critères appropriés. Ces mesures peuvent inclure des programmes sur l'utilisation de machines et de produits chimiques, sur l'entrepreneuriat et la gestion, ainsi que sur les méthodes de travail et les technologies modernes permettant d'économiser des ressources et de préserver l'environnement. L'établissement de systèmes de certification peut être envisagé pour faire en sorte que les travailleurs en formation reçoivent une qualification reconnue dans le pays et comprise à l'échelle internationale;
- m) promouvoir la formalisation afin de contribuer à assurer l'accès effectif et équitable pour tous aux connaissances, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie.

58. Les employeurs et leurs organisations devraient s'attacher avant tout à:

- a) contribuer à l'élaboration de programmes de formation, compte tenu de leur rôle essentiel pour le recensement des besoins en compétences et des lacunes, recueillir et analyser des données sur les tendances et les besoins actuels, et aider à l'élaboration de programmes d'études qui permettent de doter les travailleurs de compétences techniques et non techniques essentielles et transférables, qui soient adéquates, pertinentes et équitables;
- b) créer et améliorer des programmes de formation sur le lieu de travail, sous des formes accessibles, le cas échéant. De tels programmes ont des effets mutuellement bénéfiques, en améliorant la productivité et les conditions de travail, y compris la sécurité et la santé.

59. Les organisations de travailleurs devraient notamment:

- a) entretenir une collaboration étroite avec les autorités locales responsables des programmes de formation, et jouer un rôle actif dans l'amélioration de l'éducation générale et de la formation professionnelle dans les plantations et dans les entreprises de transformation agroalimentaire, ainsi que dans la formation au développement communautaire;
- b) faire de la formation un enjeu prioritaire et l'intégrer dans l'ordre du jour des négociations collectives;
- c) offrir aux salariés soutien et conseils en matière de formation et servir de point de liaison entre les salariés, la direction et les prestataires de services de formation.

3.7. Des emplois décents pour les jeunes

60. Aujourd'hui, à l'échelle planétaire, le taux de chômage est plus de trois fois supérieur chez les jeunes que chez les adultes. Plus d'un jeune sur cinq est sans emploi et ne suit ni études ni formation. Quant aux jeunes travailleurs, ils sont beaucoup plus susceptibles que les travailleurs adultes d'être employés dans le secteur informel et de vivre dans une pauvreté extrême. Malgré la baisse de la proportion de jeunes employés dans l'agriculture résultant de transformations structurelles, qui ont entraîné un redéploiement de la main-d'œuvre au profit des industries et des services, et malgré l'urbanisation, le secteur emploie toujours une proportion importante de jeunes dans les pays à revenu faible et intermédiaire. Il sera essentiel de tirer parti du potentiel de l'industrie agroalimentaire en matière de création d'emplois décents pour les jeunes pour

mettre en place des systèmes alimentaires durables et résilients capables de nourrir une population mondiale croissante, tout en réduisant les émissions de gaz à effet de serre, en protégeant l'environnement et en favorisant le développement rural. Pour faire en sorte que l'industrie agroalimentaire favorise la création d'emplois décents et offre des possibilités d'entrepreneuriat pour une population active en augmentation, les services de l'emploi et les programmes de formation professionnelle et de développement de l'esprit d'entreprise devraient également miser sur des secteurs connexes tels que les industries manufacturières et la transformation alimentaire, les transports et les services logistiques.

61. Pour que les systèmes alimentaires soient durables et centrés sur l'humain, et qu'une telle transformation s'appuie sur le travail décent, il faudrait apporter des améliorations importantes aux institutions et aux capacités, et instaurer un environnement propice à la création d'emplois décents pour les jeunes dans les systèmes alimentaires, qui tienne compte de la perspective de genre. Pour concevoir des stratégies pour l'emploi des jeunes, les gouvernements devraient, par le biais du dialogue social, veiller à:
- a) élaborer et d'appliquer de manière effective des politiques et des stratégies intégrées pour l'emploi des jeunes, en conformité avec la Résolution concernant la crise de l'emploi des jeunes: appel à l'action, adoptée par la Conférence à sa 101^e session (2012), et son nouveau plan d'action et de suivi concernant l'emploi des jeunes pour la période 2020-2030, qui propose un ensemble de mesures éprouvées favorisant une croissance économique favorable à l'emploi et à la création d'emplois décents – politiques macroéconomiques et du marché du travail, mesures stimulant l'employabilité et l'entrepreneuriat des jeunes, et le respect des droits au travail;
 - b) appuyer l'amélioration de la productivité, notamment en encourageant le recours aux technologies modernes et aux méthodes de production, en améliorant l'accès à l'éducation et à la formation, en ajoutant de la valeur aux produits agroalimentaires, en facilitant les relations entre les petits exploitants agricoles et les entreprises de transformation et de commercialisation agroalimentaires;
 - c) promouvoir la diversification afin d'accroître la valeur de la production agroalimentaire et des activités non agricoles (comme la transformation et le conditionnement de produits alimentaires écologiquement viables) susceptibles de contribuer à la création d'emplois et qui sont essentielles pour le processus de transformation structurelle;
 - d) s'assurer que les jeunes sont ciblés par les programmes actifs du marché du travail – centrés notamment sur les travaux publics agricoles (pour la gestion de l'eau par exemple) et les activités non agricoles (pour le développement des infrastructures rurales) – par les subventions salariales, la formation et les services de l'emploi – services d'orientation, de conseil et de placement (mise en adéquation, mentorat). Ces programmes doivent être complétés par des mesures de protection sociale;
 - e) assurer la mise en adéquation des programmes de développement des compétences et d'enseignement et de formation techniques et professionnels avec les besoins des marchés du travail, ainsi que l'efficacité globale de leur contenu en combinant à la fois la formation aux compétences techniques, la gestion d'entreprise et la gestion financière, le leadership et d'autres compétences non techniques. Il pourrait être particulièrement efficace d'élaborer une approche double consistant à combiner les programmes de développement des compétences avec les formations en cours d'emploi et les apprentissages spécialisés;
 - f) appuyer l'entrepreneuriat et le développement d'entités de l'économie sociale et solidaire, notamment par des programmes de pépinières d'entreprises agroalimentaires qui

fournissent aux entrepreneurs un appui financier et technique, en accordant une attention particulière aux jeunes entrepreneuses, de façon à les aider à surmonter les obstacles fondés sur le genre qui compromettent la réussite de leur entreprise. Une approche intégrée qui combine formation (formation à la gestion d'entreprise et à la commercialisation agricole, notamment), mentorat sur les aspects techniques et financiers de l'industrie agroalimentaire, vulgarisation agricole, utilisation des technologies de l'information et de la communication, avec un appui financier au démarrage d'entreprises pourrait être particulièrement efficace pour renforcer la présence des jeunes dans l'industrie agroalimentaire;

- g) encourager les jeunes entrepreneurs et les jeunes travailleurs à participer aux organisations d'employeurs et de travailleurs, à contribuer à la création et au fonctionnement de leurs organisations associatives, et à tirer parti des mécanismes de dialogue social pour se faire entendre dans les processus qui concernent leur travail et leur vie;
- h) investir dans les infrastructures sociales, culturelles et technologiques, en particulier en milieu rural, en tenant compte des besoins sociaux et des aspirations des jeunes en matière d'accès aux loisirs et aux réseaux de communication modernes, afin de rendre les zones rurales – et par le fait même les perspectives d'emploi dans l'industrie agroalimentaire – plus attrayantes;
- i) aider les jeunes entrepreneurs et les jeunes travailleurs ayant réussi à devenir des agents de changement en faveur d'une industrie agroalimentaire durable en sensibilisant leurs pairs et leurs communautés à leur parcours et à leur réussite;
- j) promouvoir la modernisation du secteur en appuyant les modèles d'entreprise novateurs, comme la culture en serre et la production agricole cellulaire, et l'utilisation de technologies numériques, tout en améliorant la productivité, les revenus, les conditions de travail et le respect de la dignité des travailleurs, en vue de rendre ce secteur plus attrayant pour les jeunes;
- k) associer concrètement les jeunes aux processus décisionnels relatifs à l'industrie agroalimentaire, notamment en facilitant leur participation active aux organisations rurales et leur intégration dans les organisations et coopératives de producteurs, et en appuyant la mise en place de mécanismes spécifiques qui leur permettent de se faire entendre, comme les comités consultatifs de jeunes;
- l) renforcer les partenariats et collaborations multipartites afin d'encourager l'action en faveur de l'emploi des jeunes dans les systèmes alimentaires;
- m) permettre aux jeunes de mieux connaître et de mieux assimiler leurs droits au travail, tels qu'inscrits dans les conventions reconnues (ou désignées) comme étant fondamentales dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, ainsi que dans d'autres normes internationales du travail.

3.8. Promouvoir la formalisation

62. Le taux d'emploi informel est plus élevé dans l'industrie agroalimentaire que dans tous les autres secteurs économiques: il est estimé à plus de 90 pour cent. Ce taux record illustre le clivage entre villes et campagnes, les travailleurs qui vivent dans les zones rurales étant deux fois plus susceptibles de travailler dans l'économie informelle que ceux qui vivent en zones urbaines. Le secteur représente jusqu'au tiers des emplois informels dans le monde, mais jusqu'à 62 pour cent des emplois informels dans les pays en développement. Le travail dans l'économie informelle, souvent caractérisé par des déficits de travail décent importants, est donc associé à la pauvreté.

Les femmes et les jeunes travaillant dans l'industrie agroalimentaire sont plus susceptibles d'avoir un emploi informel, tout comme les travailleurs temporaires, occasionnels, saisonniers ou migrants qui, souvent, ne sont pas protégés ou sont insuffisamment protégés par la législation du travail.

63. Les causes profondes de l'informalité sont multiples. Certaines sont communes à différents contextes, comme l'inefficacité des institutions publiques, tandis que d'autres sont propres à un groupe ou un secteur donné. Dans le cas des zones rurales où les emplois dans l'industrie agroalimentaire sont nombreux, le faible niveau des dépenses publiques, le manque d'infrastructures et de services sociaux demeurent les principales causes de l'informalité. Les facteurs individuels comme le faible niveau d'instruction, ainsi que la discrimination, la pauvreté, le manque d'accès aux ressources économiques, aux finances et à la propriété, et le faible niveau d'organisation peuvent également inciter les travailleurs ruraux à se tourner vers l'économie informelle.
64. Un large éventail d'acteurs – acheteurs privés, cueilleurs, manutentionnaires, négociants, intermédiaires et vendeurs d'aliments – peuvent trouver un emploi informel dans l'industrie agroalimentaire. L'incidence élevée de l'emploi informel dans ce secteur ne facilite ni la promotion des entreprises durables, ni la sauvegarde des droits, ni la garantie de conditions de travail décentes. La formalisation du secteur est donc d'une importance primordiale pour la mise en place de systèmes alimentaires durables où le travail décent occupe une place centrale, et pour la lutte contre la pauvreté et l'isolement socio-économique dans les zones rurales.
65. La formalisation devrait viser à réduire les déficits de travail décent, favoriser la croissance économique, y compris grâce à l'instauration d'un environnement propice au développement d'entreprises durables, accroître la productivité et la compétitivité, tout en respectant les droits des travailleurs, en offrant des possibilités de sécurité de revenu, de subsistance et d'entrepreneuriat et en prévenant l'informalisation des emplois de l'économie formelle. Elle devrait aussi tenir compte de la diversité des acteurs en présence et adapter les approches de la formalisation aux causes profondes spécifiques de l'informalité. Pour concevoir un cadre d'action intégré propre à promouvoir la formalisation dans l'industrie agroalimentaire, étayé par un mécanisme de coordination institutionnelle pour son application effective aux niveaux local, national et régional, en conformité avec la recommandation n° 204, les gouvernements devraient notamment:
 - a) entreprendre une évaluation approfondie des caractéristiques et des causes profondes de l'informalité, notamment en recueillant des statistiques sur les travailleurs de l'agroalimentaire et en analysant leurs habitudes migratoires, et examiner les cadres juridiques et politiques et les pratiques en vigueur dans le secteur, en tenant compte de sa nature hétérogène et de la diversité des modalités de travail qui y ont cours;
 - b) promouvoir un environnement propice aux entreprises et aux investissements, en entreprenant des réformes relatives à la création d'entreprises visant à réduire les coûts d'enregistrement et à simplifier les formalités administratives, en s'inspirant du modèle du guichet unique, en introduisant des dispositifs simplifiés de calcul et de paiement de l'impôt et des contributions; en améliorant l'accès à des services financiers inclusifs, à l'entrepreneuriat et à la formation professionnelle, aux services d'aide aux entreprises et aux marchés. La reconnaissance pour les travailleurs et les unités économiques de leur propriété existante et la formalisation des droits de propriété des travailleurs et des unités économiques et de l'accès à la terre peuvent faciliter la possibilité d'accéder au crédit et encourager les investissements;
 - c) promouvoir l'adoption d'une procédure contractuelle officielle entre producteurs et acheteurs, laquelle, si elle est bien conçue et réglementée, peut aider à garantir l'équité des

- prix, à améliorer la productivité, à intégrer des normes de qualité, relatives au travail, à l'environnement et à la sécurité alimentaire notamment, à améliorer la traçabilité et à encourager les investissements;
- d) définir et appliquer des stratégies de développement local, visant notamment à réglementer l'accès aux espaces publics et aux ressources naturelles publiques en vue de leur utilisation, à améliorer les infrastructures et les services en vue d'accroître la productivité et les moyens de subsistance, et à faciliter la transformation structurelle;
 - e) renforcer les services d'inspection du travail et les mécanismes permettant de promouvoir le respect de la législation nationale, utilisés entre autres fins pour assurer la reconnaissance et le respect des relations de travail dans l'industrie agroalimentaire, en accordant une attention particulière à l'économie informelle;
 - f) créer un environnement propice permettant aux employeurs et aux travailleurs d'exercer leur droit d'organisation et de négociation collective;
 - g) encourager le dialogue social au stade de l'élaboration et de l'application de stratégies destinées à faciliter la transition vers l'économie formelle;
 - h) garantir à tous les travailleurs de l'industrie agroalimentaire l'accès à une protection sociale adéquate et, en fonction des circonstances propres à chaque pays, rendre les systèmes de protection sociale plus durables, plus inclusifs et plus efficaces afin qu'ils facilitent la mise en œuvre de stratégies nationales de formalisation. Une combinaison de régimes contributifs et non contributifs pourrait aider à garantir des niveaux de protection plus élevés. Ces mesures peuvent s'inscrire dans un programme de protection sociale couvrant l'ensemble de la population ou des catégories de travailleurs spécifiques. Il convient d'envisager des approches adaptées qui répondent aux besoins des travailleurs n'ayant pas d'autres possibilités de participer à un régime de protection sociale. Parmi les autres mesures à prendre pourraient figurer l'extension à tous les travailleurs de la couverture légale, la simplification des mécanismes existants et l'introduction d'autres mécanismes volontaires, l'uniformisation des contributions fiscales et sociales, et la mise en place de régimes contributifs subventionnés par les pouvoirs publics ou de mesures permettant d'adapter les régimes et les procédures en fonction de la situation et des besoins des personnes actuellement employées dans l'économie informelle, notamment l'introduction de modalités d'enregistrement collectif et de mécanismes simplifiés de paiement;
 - i) empêcher l'informalisation en tenant compte de la nécessité de prévenir et sanctionner le contournement ou la sortie délibérée de l'économie formelle visant à se soustraire à l'impôt et à la législation sociale et du travail;
 - j) promouvoir un environnement favorable aux entreprises durables, en particulier aux petites et moyennes entreprises;
 - k) veiller à ce que les entreprises agroalimentaires se conforment dans leurs activités à la législation nationale, afin de favoriser le passage des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle et de prévenir l'informalisation des emplois de l'économie formelle.

3.9. Une transition juste vers une industrie agroalimentaire écologiquement viable

66. Une transition juste vers une industrie agroalimentaire écologiquement viable peut être un puissant vecteur de développement durable, de travail décent, d'inclusion sociale et d'éradication

de la pauvreté. Les politiques destinées à promouvoir une transition juste peuvent favoriser une utilisation plus rationnelle des ressources, la création d'emplois verts, l'accroissement de la productivité du travail, de nouvelles possibilités de revenu et l'amélioration des moyens de subsistance. L'écologisation des emplois existants et la création d'emplois verts dans l'industrie agroalimentaire, qui est intimement liée à l'environnement naturel, peut favoriser la productivité et la viabilité des entreprises, la durabilité des modes de production et de consommation ainsi que la sécurité alimentaire, tout en permettant de lutter contre la dégradation de l'environnement, les changements climatiques et leurs multiples effets néfastes.

- 67.** Les systèmes agroalimentaires ont une incidence sur les émissions de gaz à effet de serre, la perte de la biodiversité, l'utilisation et le gaspillage de l'eau. L'agriculture conventionnelle est liée à la dégradation de l'environnement, à la pollution, à la déforestation et à la destruction d'habitats naturels. De plus, les conséquences des changements climatiques aggravent les difficultés existantes auxquelles le secteur est confronté. Les modifications du régime des précipitations et les variations de température ainsi que l'augmentation des aléas naturels ont de plus en plus de répercussions sur le rendement des cultures et la qualité des emplois dans l'industrie, en particulier en matière de sécurité et de santé au travail. Une transition juste dans l'industrie agroalimentaire nécessite une transformation des systèmes alimentaires pour qu'ils bénéficient à tous dans la société: les agriculteurs, les communautés agricoles, les travailleurs de l'industrie agroalimentaire, les entreprises, les consommateurs, sans oublier l'environnement.
- 68.** Lorsqu'ils conçoivent des politiques destinées à faciliter une transition juste vers une industrie agroalimentaire écologiquement viable, les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient notamment:
- a) concevoir des interventions ciblées, notamment en réalignant les subventions et les incitations fiscales sur les objectifs de développement durable. Les politiques fiscales peuvent être complétées d'instruments de réglementation, de mécanismes fondés sur le marché, d'outils d'information et de mesures volontaires à l'appui d'une transition juste vers une agriculture durable;
 - b) appuyer, y compris par des investissements, les pratiques agricoles durables – notamment l'agroécologie –, qui garantissent une utilisation régénérative des ressources naturelles et des services écosystémiques, tout en promouvant les systèmes alimentaires socialement équitables. De telles mesures peuvent viser à appuyer la création d'emplois verts dans l'agriculture durable, en particulier l'agriculture biologique, à promouvoir l'utilisation d'engrais organiques, à rendre l'utilisation de l'eau plus efficace et à améliorer les pratiques de gestion, de conservation et de restauration des sols, réduisant ainsi les coûts et l'empreinte carbone en termes d'approvisionnement;
 - c) introduire des programmes de préservation de l'environnement – comme des programmes de rémunération des services environnementaux, qui monétisent la valeur de la réduction de la pollution de l'environnement, ou d'autres mesures favorisant la préservation, la réservation, la diversification, la création d'emplois et la productivité durable;
 - d) encourager l'implantation de systèmes de distribution «de la ferme au marché» en investissant dans des infrastructures utiles au secteur, notamment des routes desservant les marchés, et dans des installations de stockage sûres et sécurisées. Ces investissements contribuent non seulement à la réduction des émissions de gaz à effet de serre et à la création d'emplois verts mais aussi à la réduction des pertes après récolte;
 - e) appliquer des mesures axées sur la demande pour promouvoir des modes de consommation et de production agroalimentaires durables et réduire le gaspillage

alimentaire, consistant notamment à s'approvisionner auprès de producteurs locaux, en particulier des unités économiques tenues par des femmes, dans le cadre de programmes de marchés publics et de systèmes de distribution locale, dans le but de garantir la sécurité alimentaire des communautés locales et de réduire les émissions de carbone;

- f) investir dans le développement, l'accessibilité et l'utilisation des technologies qui peuvent aider les entreprises à améliorer la productivité et les conditions de travail, et promouvoir la décarbonation – comme des applications numériques et des instruments de télédétection permettant d'améliorer la gestion des ressources, la prise de décisions et l'accès aux financements, ou des technologies permettant de mécaniser les pratiques agricoles et de remplacer les tâches dangereuses, et le système agrivoltaïque. Ces investissements devraient être associés à des politiques de réduction de la fracture numérique pour que les technologies agroalimentaires soient accessibles à tous, notamment aux petits agriculteurs;
- g) investir dans le développement des compétences et le renforcement des capacités dans l'agriculture durable, y compris les pratiques agroécologiques; harmoniser la mise en place de systèmes de formation avec des politiques environnementales et l'écologisation de l'économie dans son ensemble, notamment en promouvant les partenariats avec les milieux universitaires et le transfert de technologie à tous les niveaux.

69. Les employeurs et leurs organisations devraient s'attacher avant tout à:

- a) aider les entreprises à apporter des changements structurels concernant les méthodes de production et les pratiques de gestion, et la conformité aux réglementations environnementales, notamment en réduisant les émissions et en renforçant la capacité de leurs membres, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises, à adopter de bonnes pratiques pour l'agriculture durable;
- b) s'engager activement dans un dialogue social sur les politiques de développement relatives à l'adoption des technologies agroalimentaires, à la promotion de pratiques agricoles respectueuses de l'environnement et au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie qui s'y rapportent;
- c) s'employer activement à élaborer des politiques d'éducation et des stratégies de développement des compétences propres à tirer parti du potentiel de création d'emplois décents et verts de l'industrie agroalimentaire.

70. Les organisations de travailleurs devraient notamment:

- a) s'engager activement dans un dialogue social avec les gouvernements et les employeurs au sujet de la promotion d'emplois décents et verts, et encourager l'inclusion de priorités en matière de travail dans les mesures de lutte contre les changements climatiques par la réforme de l'industrie agroalimentaire;
- b) promouvoir l'adoption par les travailleurs de bonnes pratiques qui permettent de contribuer à la promotion de l'agriculture durable.

► 4. Protection sociale et protection des travailleurs

4.1. Garantir l'accès à la protection sociale

71. L'accès universel à une protection sociale adéquate, complète et durable, s'inscrivant dans le cadre international des droits de l'homme et des normes internationales du travail, est essentiel

pour la justice sociale, le travail décent et la croissance inclusive et le développement durable. Comme moyen efficace de promouvoir la sécurité de revenu, l'accès aux soins de santé et l'exercice de beaucoup d'autres droits sociaux et économiques tout au long du cycle de vie, la protection sociale est aussi un moyen de lutte primordial contre la pauvreté, les inégalités et l'exclusion sociale, qui renforce la résilience face aux crises et aux chocs économiques et qui contribue à la viabilité et la solidité des entreprises et au bon fonctionnement des économies.

- 72.** Aujourd'hui, environ 53 pour cent de la population mondiale ne dispose d'aucune couverture d'assurance sociale ou d'assistance sociale et un plus grand pourcentage encore n'est couvert que partiellement. Cette couverture sociale inadéquate concerne de manière disproportionnée les travailleurs de l'économie informelle, dont un grand nombre travaille dans l'industrie agroalimentaire, et les populations rurales.
- 73.** Il convient de déployer des efforts importants et concertés afin de garantir l'accès à une protection sociale universelle, complète, adéquate et durable, en accordant une attention particulière aux plus défavorisés, y compris les travailleurs de l'industrie agroalimentaire. Ces efforts devraient viser à mettre en place des systèmes de protection sociale, en conformité avec les instruments pertinents de l'OIT, dont ceux qui fixent des prescriptions minimales concernant le niveau des prestations de sécurité sociale et les conditions d'octroi de ces dernières (soins médicaux, indemnités de maladie, prestations de chômage, prestations de vieillesse, prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, prestations familiales, prestations de maternité, prestations d'invalidité et prestations de survivant), prévoyant des socles de protection sociale définis au niveau national qui garantissent une sécurité élémentaire de revenu et un accès aux soins de santé essentiels et qui assurent progressivement des niveaux de protection plus élevés.
- 74.** Lorsqu'ils conçoivent, grâce au dialogue social, des mesures de protection sociale pour l'industrie agroalimentaire, les gouvernements devraient notamment:
- a) analyser et recenser les obstacles spécifiques auxquels sont confrontés les travailleurs de l'industrie agroalimentaire en matière d'accès à la protection sociale, en gardant à l'esprit la nature hétérogène de la main-d'œuvre dans ce secteur et la diversité des contextes;
 - b) concevoir et appliquer des cadres juridiques adéquats pour garantir le droit à la sécurité sociale pour tous les travailleurs de l'industrie agroalimentaire en instaurant progressivement et en maintenant à l'échelle nationale des systèmes de protection sociale appropriés, de façon à garantir à chacun l'accès à une protection complète, adéquate et durable tout au long de la vie, conformément aux normes de l'OIT;
 - c) promouvoir et garantir la participation d'organisations représentatives des employeurs et des travailleurs dans la conception, l'application, le suivi et l'évaluation des politiques et régimes de protection sociale pour que les réalités et les besoins de l'industrie y soient bien pris en compte;
 - d) remédier aux lacunes observées en matière de protection effective dans le cadre de régimes bien conçus, qu'ils soient contributifs, non contributifs ou les deux. Il peut s'avérer nécessaire d'adapter les régimes contributifs ou d'en assouplir les échéanciers et les modalités de paiement concernant, par exemple, la détermination du montant et la collecte des cotisations, les facilités de paiement des cotisations, notamment en autorisant le paiement rétroactif des cotisations ou l'adaptation des prestations en fonction de la situation particulière des travailleurs de l'industrie agroalimentaire et le subventionnement des cotisations sociales pour les travailleurs à faible revenu, comme incitations à la formalisation. Les régimes contributifs pourraient être associés à des régimes non

contributifs financés par l'impôt – par exemple, pensions ou prestations de soins de santé pour certaines catégories de travailleurs ou pour des personnes qui n'ont pas les moyens de contribuer, indépendamment de leur statut d'emploi;

- e) harmoniser et associer les politiques d'extension de la protection sociale avec les stratégies de promotion du travail décent et de formalisation dans le secteur, comme les politiques d'emploi et les politiques fiscales ou les stratégies de développement rural;
- f) veiller à l'organisation administrative efficace et fiable des programmes et des systèmes de prestation, en prenant les mesures suivantes: i) mettre en place des bureaux mobiles et des services «à guichet unique» et utiliser les technologies numériques; ii) simplifier les processus en réduisant les formalités requises ou les critères d'admissibilité aux prestations; et iii) introduire des procédures d'enregistrement collectif auprès des organisations de travailleurs agricoles et rurales (syndicats, coopératives ou associations de producteurs ruraux);
- g) rendre la protection sociale accessible à tous dans les zones rurales et éloignées;
- h) encourager la mise en conformité avec la législation et le renforcement du contrôle de son application, notamment en facilitant les inspections dans les entreprises du secteur agroalimentaire et de l'économie rurale en général;
- i) faciliter l'acquisition et le maintien des droits à la sécurité sociale, y compris la préservation et la portabilité de ces droits, en vue de faciliter les transitions professionnelles à tous les travailleurs, y compris aux personnes occupant un emploi temporaire, à temps partiel ou indépendant et aux travailleurs migrants, grâce, notamment, à des accords bilatéraux et multilatéraux, sans compromettre leur accès à la protection sociale;
- j) garantir l'accès aux services de protection de la maternité et de garde d'enfants, en vue de renforcer la protection sociale et économique au travail des travailleurs de l'industrie agroalimentaire et de leurs familles. Il convient de fixer juridiquement à quatorze semaines au minimum la durée du congé de maternité et de la sécurité de revenus correspondante, et également d'assurer la protection de la santé au travail pendant les périodes de grossesse et d'allaitement pour tout travail pouvant porter atteinte à la mère ou à l'enfant, ce qui couvre la totalité ou une partie des éventualités énumérées dans la convention n° 183. On doit veiller en particulier à assurer une protection contre toute discrimination liée à la grossesse, à la maternité et aux responsabilités familiales. De plus, la promotion du congé de paternité et du congé parental offre aux pères comme aux mères une occasion importante de contribuer au développement de leur enfant et favorise le partage égal des responsabilités familiales entre femmes et hommes, conformément à la législation nationale. Des centres de garde d'enfants bien gérés, adaptés aux heures de travail et éloignés de zones dangereuses ou à risques devraient être prévus;
- k) garantir que les travailleurs ont droit à un régime d'indemnisation approprié en cas de lésion ou de maladie professionnelle et à un régime d'indemnités versées aux survivants et aux personnes à charge. Ils devraient avoir accès aux services appropriés en vue de leur réadaptation et de leur retour à l'emploi;
- l) recenser les cas de discrimination et prêter une attention particulière à la non-discrimination en matière de protection sociale, en veillant notamment à l'égalité des genres et au respect des droits des groupes de travailleurs souvent défavorisés – les travailleurs temporaires, les travailleurs occasionnels et saisonniers, les travailleurs migrants, les personnes âgées, les personnes handicapées, les peuples autochtones et tribaux et les personnes vivant avec le VIH.

- 75.** Les employeurs, dans les activités agroalimentaires, devraient s'attacher avant tout à:
- a) assurer le respect de la législation sur la sécurité sociale et, le cas échéant, prendre de nouvelles mesures pour la protection des travailleurs et de leurs familles dans le cadre des conventions collectives ou d'autres mesures convenues directement entre les parties concernées, en l'absence d'un régime général;
 - b) s'assurer qu'ils connaissent leurs responsabilités concernant l'enregistrement des travailleurs et de leurs obligations en matière de prestations et de versement de cotisations, et faire en sorte que les travailleurs connaissent également leurs droits et obligations;
 - c) s'acquitter de leurs obligations en matière de prévention et de protection en cas d'accident du travail, et s'assurer que les travailleurs reçoivent les premiers secours et les soins d'urgence, et que les victimes ont accès aux soins médicaux et aux produits pharmaceutiques, de même qu'aux services de réadaptation ou d'assistance supplémentaire requis, qu'elles bénéficient de la sécurité de revenu en cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité permanente, et que, en cas de décès, des indemnités sont versées aux personnes à leur charge, conformément à la législation nationale;
 - d) progresser dans la mise en œuvre effective des réglementations nationales applicables concernant la protection de la maternité, le congé de paternité, les pauses pour l'allaitement pendant les heures de travail et l'accès aux services de garde d'enfants.
- 76.** Les organisations de travailleurs devraient notamment:
- a) sensibiliser leurs membres à leurs droits et obligations dans le cadre des régimes de sécurité sociale et les encourager à s'affilier à ces régimes, le cas échéant;
 - b) promouvoir, par le dialogue social, l'extension des mesures de sécurité sociale aux travailleurs de l'industrie agroalimentaire.

4.2. Conditions d'emploi

- 77.** Il est essentiel d'améliorer les conditions d'emploi dans l'industrie agroalimentaire en vue de réduire la pauvreté, de réaliser le travail décent, de stimuler la croissance économique, d'améliorer les moyens de subsistance et de préserver la sécurité alimentaire dans le monde. Pour atteindre cet objectif, il faut accorder une attention particulière aux difficultés spécifiques auxquelles les travailleurs de l'industrie agroalimentaire sont confrontés en matière de conditions d'emploi et d'organisation du travail.

4.2.1. Conditions d'emploi

- 78.** Les travailleurs de l'industrie agroalimentaire forment un groupe hétérogène employé selon des modalités et des régimes de travail différents. Les conditions d'emploi pour les travailleurs salariés dans l'industrie agroalimentaire varient considérablement. Des relations de travail sont établies avec les agriculteurs ou les propriétaires d'exploitation agricole, les entreprises agricoles ou les plantations, les sous-traitants ou les intermédiaires. Certains travailleurs sont employés à plein temps ou de façon permanente, tandis que beaucoup d'autres sont avec des contrats de durée déterminée, saisonniers ou occasionnels, embauchés sur une base temporaire, souvent en période de pointe, et généralement payés à la journée, à la tâche ou à la pièce.
- 79.** Toutefois, la plupart des emplois salariés dans l'industrie agroalimentaire sont temporaires, occasionnels ou saisonniers, et la majorité des travailleurs, dont un grand nombre de travailleurs migrants, n'ont pas accès à une protection adéquate en matière sociale et de travail. Le recours à

des sous-traitants spécialisés dans le recrutement, le transport et l'encadrement des travailleurs est, dans ce secteur, une pratique ancienne. Étant donné qu'une caractéristique commune dans l'industrie agroalimentaire est l'absence de relation de travail directe entre les travailleurs concernés et l'entreprise pour laquelle ils travaillent, il est essentiel, pour faire progresser le travail décent dans ce secteur, de faire en sorte que les divers régimes de travail ne soient pas utilisés pour contourner les obligations et les responsabilités découlant du droit du travail et que, au moyen de cadres réglementaires appropriés, ils soient propices au plein emploi productif et librement choisi.

- 80.** Lorsqu'ils conçoivent des politiques destinées à promouvoir le travail décent pour tous dans l'industrie agroalimentaire, les gouvernements devraient notamment:
- a) renforcer les cadres réglementaires pour qu'ils s'appliquent à toutes les formes de travail en usage dans ce secteur;
 - b) renforcer l'application de la législation afin de s'assurer que les différentes formes de travail sont utilisées pour atteindre l'objectif juridique visé et pour garantir une protection adéquate en matière sociale et de travail, afin de lutter contre les déficits de travail décent;
 - c) faire en sorte que les mêmes droits et normes minimales applicables aux travailleurs nationaux de l'industrie agroalimentaire bénéficient également aux travailleurs migrants.

4.2.2. Heures de travail et congés payés

- 81.** Une réglementation des heures de travail – qui sont souvent longues en raison notamment de la saisonnalité de la production agricole, qui nécessite souvent une rotation rapide pour assurer la cueillette et la transformation, ou de l'utilisation prépondérante de systèmes de rémunération à la pièce – est essentielle pour améliorer la santé, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs et la sécurité de leur lieu de travail, et pour promouvoir les entreprises durables dans l'industrie agroalimentaire. Cette réglementation devrait prévoir la fixation du nombre maximal d'heures travaillées par jour et par semaine, indépendamment du régime de travail. Les gouvernements devraient notamment:
- a) s'assurer que la réglementation concernant la durée du travail, le repos hebdomadaire et les congés payés tient compte des particularités du secteur agroalimentaire et est conforme à la convention (n° 110) et à la recommandation (n° 110) sur les plantations, 1958, à la convention (n° 47) des quarante heures, 1935, à la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962, et à la convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970. Pour ce faire, il convient de déterminer, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs concernées, les circonstances et les limites dans lesquelles des dérogations à la durée normale du travail pourraient être autorisées à titre permanent, temporaire et/ou périodique, en tenant compte des orientations fournies dans les recommandations n^{os} 110 et 116;
 - b) prendre les mesures qui conviennent pour assurer la bonne application de la réglementation relative aux heures de travail, par une inspection adéquate ou par des systèmes de suivi tripartite;
 - c) garantir la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à un dialogue social sur l'élaboration et l'application de la réglementation relative aux heures de travail.
- 82.** Les employeurs devraient s'attacher avant tout à:
- a) aménager le temps de travail conformément à la législation nationale ou selon les modalités approuvées par les services de l'inspection du travail ou prescrites par les conventions

collectives, le cas échéant, en prévoyant: i) des pauses durant les heures de travail, en particulier lorsque le travail est pénible, dangereux ou monotone, afin de permettre aux travailleurs de recouvrer leur vigilance et leurs aptitudes physiques; ii) des pauses-repas suffisamment longues, en tenant compte des usages pratiqués par les travailleurs de l'industrie agroalimentaire dans une région ou un pays particulier; iii) des périodes de repos diurne ou nocturne d'au moins 8 heures par période de 24 heures; et iv) au moins une journée complète de repos par semaine de travail. À cette fin, il convient de déterminer, en consultation avec les organisations de travailleurs et conformément aux réglementations applicables, les circonstances et les limites dans lesquelles des dérogations à la durée normale du travail peuvent être autorisées à titre permanent, temporaire ou périodique, ainsi que le taux du salaire appliqué à toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale du travail, à moins qu'elles ne soient prises en compte dans la fixation de la rémunération conformément aux usages. Les heures supplémentaires devraient être rémunérées à un taux ou à des taux plus élevés que ceux qui s'appliquent aux heures de travail normales;

- b) lorsque le paiement est calculé à la tâche ou à la pièce, engager un dialogue social, notamment par la négociation collective, en vue de conclure une convention collective, le cas échéant, pour fixer ces taux de rémunération par rapport au temps de travail afin de s'assurer que les travailleurs concernés gagnent un salaire suffisant, sans effectuer un nombre excessif d'heures de travail par jour, par semaine ou pendant la période de référence établie par convention collective;
- c) comptabiliser, selon une formule acceptable par l'autorité compétente, les heures de travail, les salaires et les heures supplémentaires pour chaque travailleur et présenter régulièrement ces informations à chaque travailleur sous la forme d'une fiche de paye;
- d) permettre aux travailleurs des plantations d'exercer leur droit à un congé annuel payé au terme d'une période de service continu auprès du même employeur, conformément aux conventions n^{os} 110 et 132.

83. Les organisations de travailleurs devraient envisager de participer activement au dialogue social, y compris aux négociations collectives, et de sensibiliser les travailleurs à leurs droits et aux questions concernant les heures de travail dans l'industrie agroalimentaire.

4.2.3. Garantir une rémunération décente

84. Un salaire minimum adéquat, prévu par la loi ou négocié, est un bon moyen de lutte contre la pauvreté et les inégalités. Il est donc primordial de veiller à ce que les travailleurs de l'industrie agroalimentaire soient protégés par une législation sur les salaires minima et que le montant des salaires soit adéquat et régulièrement ajusté. La mise en place de systèmes de négociation collective et d'autres mesures pertinentes pour garantir un revenu adéquat et une rémunération égale pour un travail de valeur égale est essentielle afin que le rôle vital joué par les travailleurs de l'industrie agroalimentaire pour l'alimentation de la planète soit reconnu, et qu'ils récoltent tous une part équitable des bénéfices engendrés par le progrès économique.

85. Lorsqu'ils conçoivent des politiques et des mesures salariales pour l'industrie agroalimentaire, les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient notamment:

- a) adopter des salaires minima adéquats, prévus par la loi ou négociés, et ratifier la convention (n^o 131) sur la fixation des salaires minima, 1970. À cette fin, il faut: fixer un niveau de salaire minimum qui prenne en compte les besoins des travailleurs et de leurs

familles, ainsi que des facteurs économiques; créer et/ou tenir à jour des systèmes de fixation ou d'ajustement des grilles de salaire minimum à intervalles appropriés pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et d'autres facteurs; assurer une pleine consultation avec les partenaires sociaux pour la fixation et l'ajustement des grilles de salaire minimum; et prendre les mesures requises pour assurer l'application effective des salaires minima dans le secteur agroalimentaire;

- b) encourager des négociations collectives en vue de la fixation de salaires justes et adéquats, qui tiennent compte du coût de la vie pour permettre aux travailleurs d'avoir des salaires correspondant à un niveau de vie décent;
- c) prendre toutes les mesures possibles pour garantir l'utilisation de systèmes de rémunération équitable à la pièce ou basée sur les résultats, lorsqu'ils existent, et l'adéquation et la valeur des paiements en espèces, et pour faire en sorte que la rémunération des travailleurs soit au moins équivalente au salaire minimum, quel que soit le système de rémunération utilisé;
- d) prendre toutes les mesures requises pour limiter les retenues sur salaire dans la mesure jugée nécessaire pour assurer l'entretien des travailleurs et de leurs familles, conformément à la convention n° 110 (articles 31-32) et la recommandation n° 110 qui l'accompagne (articles 24-26). La convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, permet le paiement partiel du salaire en nature dans les industries ou professions où ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable, sous réserve que: i) ces prestations servent à l'usage personnel du travailleur et de sa famille et soient conformes à leur intérêt; et ii) la valeur attribuée à ces prestations soit juste et raisonnable;
- e) prendre des mesures appropriées pour promouvoir et garantir l'égalité de chances et de traitement en matière de rémunération pour un travail de valeur égale, sans discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale ou tout autre motif;
- f) recenser les facteurs et les conditions clés pour la croissance des salaires et des revenus dans l'industrie agroalimentaire, notamment la croissance de la productivité et les facteurs qui favorisent le découplage entre croissance de la productivité et croissance des salaires et des revenus;
- g) adopter des mesures visant à améliorer les compétences des employeurs et des travailleurs, à accroître la productivité des entreprises à faible productivité, à favoriser la formalisation et à encourager l'adoption de pratiques durables.

86. Les employeurs dans les activités agroalimentaires devraient s'attacher avant tout à:

- a) participer directement et paritairement à la fixation et à l'application de salaires minima adéquats, prévus par la loi ou négociés, et à la négociation collective concernant les salaires, en vue de fixer des salaires adéquats qui tiennent compte des besoins des entreprises durables tout en assurant un niveau de vie décent aux travailleurs et à leurs familles;
- b) veiller à ce que les travailleurs reçoivent au moins le salaire minimum indiqué dans les conventions collectives ou, si aucune convention collective n'est applicable, dans la législation nationale applicable;
- c) garantir le paiement des salaires à des intervalles appropriés, en tenant compte des orientations fournies dans la recommandation n° 110;
- d) porter à la connaissance des travailleurs les détails des dispositions salariales, en particulier concernant les taux de salaire, la méthode de calcul, la périodicité et le lieu des paiements,

les conditions dans lesquelles des retenues peuvent être effectuées et la tenue des registres pertinents.

- 87.** Les travailleurs et leurs organisations dans les activités agroalimentaires devraient envisager de:
- a) participer directement et paritairement à la fixation et à l'application des salaires minima, prévus par la loi ou négociés, et à la négociation collective concernant les salaires et une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

4.3. Conditions de vie: services de bien-être et logements

- 88.** Les travailleurs de l'industrie agroalimentaire et leurs familles résident souvent sur leur lieu de travail. Leurs conditions de vie et de travail sont indissociables; elles sont étroitement liées à leur sécurité, leur santé et leur productivité. Il est donc essentiel d'assurer à toutes les catégories de travailleurs des plantations et aux autres travailleurs de l'industrie agroalimentaire des logements appropriés, qui disposent du confort nécessaire – ventilation, chauffage, installations sanitaires convenables et eau potable.

- 89.** En vue de favoriser l'amélioration des conditions de vie des travailleurs de l'industrie agroalimentaire, les gouvernements devraient notamment:

- a) élaborer des politiques nationales destinées à garantir aux travailleurs de l'industrie agroalimentaire des conditions de vie décentes en leur fournissant et en maintenant des logements et des services de bien-être adéquats. Conformément à la convention n° 110 et au Recueil de directives pratiques de l'OIT sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, des normes minimales devraient être établies, prévoyant notamment un espace-surface minimum par personne ou par famille, l'adduction d'eau potable, la fourniture de denrées alimentaires, des services médicaux, l'enlèvement des ordures, des installations sanitaires et salles d'eau, la protection de la vie privée, une ventilation, ainsi qu'une protection contre la chaleur, le froid, l'humidité, le bruit et l'incendie.
- b) fournir directement un lieu de récréation en un endroit aisément accessible aux travailleurs, ou en encourageant la mise en place;
- c) prévoir des services publics propres à améliorer les conditions de vie des travailleurs, notamment les services de santé, d'enseignement, de loisir, de garde d'enfants et d'autres services sociaux et moyens de transport publics.

- 90.** Les employeurs et leurs organisations devraient s'attacher avant tout à:

- a) s'assurer que les logements et les services de bien-être satisfont aux normes minimales établies par l'autorité compétente;
- b) mettre à disposition des services de bien-être et des installations récréatives, le cas échéant, tels qu'établis de concert avec les organisations de travailleurs représentatives;
- c) mettre à disposition ou prévoir, chaque fois que cela est possible, des moyens de transport adéquats, opérant dans de bonnes conditions d'hygiène et offrant une capacité de transport suffisante, à destination et au départ du lieu de travail, en l'absence de moyens de transport adaptés aux besoins des travailleurs.

- 91.** Les travailleurs et leurs organisations devraient:

- a) s'engager activement dans le dialogue social;

- b) organiser des campagnes de sensibilisation pour promouvoir et encourager la mise à disposition de services de bien-être et de logements adéquats pour les travailleurs, qui sont au moins conformes aux normes minimales nationales établies par l'autorité compétente.

4.4. Renforcer l'inspection du travail

92. Lorsqu'ils fonctionnent bien, les services d'inspection du travail sont un mécanisme d'une importance primordiale pour assurer l'application effective de la législation du travail ainsi que la protection des travailleurs, contribuant ainsi à favoriser la productivité au travail.
93. Deux des conventions de l'OIT relatives à la gouvernance, soit la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et les instruments connexes², énoncent une série de principes concernant l'établissement, les fonctions et l'organisation du système d'inspection, les critères de recrutement, et les pouvoirs et les obligations des inspecteurs du travail. Pour créer et maintenir des services d'inspection du travail efficaces conformément aux principes énoncés dans ces normes, les gouvernements devraient prêter une attention particulière aux impératifs suivants:
- a) élaborer une stratégie intégrée applicable aux activités d'inspection et exercer les fonctions de coordination et de supervision incombant à l'autorité centrale;
 - b) allouer régulièrement des ressources suffisantes aux services de l'inspection du travail pour garantir qu'un nombre suffisant d'inspecteurs dotés de moyens appropriés seront mis à disposition et que les services de l'inspection du travail pourront atteindre tous les employeurs et les travailleurs ruraux, y compris les travailleurs de l'économie informelle;
 - c) renforcer les compétences des inspecteurs du travail et veiller à ce que les inspections soient effectuées par des inspecteurs suffisamment qualifiés et au fait des aspects techniques du travail dans l'industrie agroalimentaire;
 - d) faire en sorte que les inspecteurs du travail puissent exercer les pouvoirs et les fonctions qui leur sont conférés, notamment pour l'application de la loi et de sanctions suffisamment dissuasives pour décourager les violations de la législation du travail, conformément aux lois et aux pratiques nationales, tout en suggérant des mesures correctives, en donnant des conseils techniques, en fournissant des outils de prévention et en faisant la promotion des meilleures pratiques sur le lieu de travail. Cela inclut le droit des inspecteurs d'entrer librement dans les lieux de travail et d'ordonner des mesures ayant force exécutoire immédiate en vue d'éliminer le risque imminent d'atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs;
 - e) nouer des relations de coopération avec tous les ministères et avec d'autres parties prenantes, y compris les dirigeants communautaires, le cas échéant. Une coopération plus étroite avec le ministère de l'Agriculture, en particulier avec les services de vulgarisation agricole, peut contribuer à améliorer la base de connaissances sur l'industrie agroalimentaire;
 - f) encourager la coopération transfrontalière entre les services de l'inspection du travail;
 - g) explorer les approches novatrices de l'amélioration des méthodes de travail interne des services de l'inspection du travail (par exemple, groupes mobiles) ainsi que la gamme et

² Les instruments connexes sont notamment la recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, le protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n° 133) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970.

l'accessibilité des services fournis aux mandants en tirant parti des progrès des technologies de l'information et de la communication. Les technologies virtuelles et mobiles peuvent permettre d'accroître l'efficacité et de réduire les coûts, d'améliorer la transparence, de faciliter la collecte et l'analyse de statistiques du travail et aider à la diffusion d'informations sur les lois et les politiques relatives au travail. Des moyens de sensibilisation novateurs tels que des représentants ambulants ou des conseillers en matière de sécurité au travail couvrant plusieurs lieux de travail pourraient compléter efficacement les services d'inspection du travail conventionnels.

► 5. Dialogue social et tripartisme

- 94.** Pour favoriser le dialogue social dans l'industrie agroalimentaire, il faut des organisations de travailleurs et d'employeurs fortes, indépendantes et efficaces. Il est essentiel de supprimer les obstacles juridiques et administratifs auxquels les travailleurs et les employeurs de l'industrie agroalimentaire se heurtent pour exercer leur droit de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier, et de remédier aux difficultés qui les empêchent d'accéder aux mécanismes de dialogue social à tous les niveaux, pour qu'ils puissent se faire entendre dans les processus qui concernent directement leur travail et leur vie, contribuant ainsi à la promotion de moyens de subsistance et de systèmes alimentaires durables.
- 95.** En vue de réaliser le plein potentiel du dialogue social pour la promotion du travail décent dans l'industrie agroalimentaire, les gouvernements devraient notamment:
- a) élaborer et mettre en œuvre des politiques intégrées destinées à promouvoir la création, le développement et le bon fonctionnement d'organisations de travailleurs et d'employeurs dans l'industrie agroalimentaire, en conformité avec la vision et les principes énoncés dans les instruments pertinents de l'OIT, notamment la convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921, la convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975, et la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, pour leur permettre de se faire entendre et de contribuer au développement socio-économique. Ces politiques devraient être adaptées aux difficultés propres à l'industrie agroalimentaire et tenir compte des conséquences juridiques et pratiques de la situation des travailleurs en sous-traitance, saisonniers, temporaires, migrants, des travailleurs dans l'économie informelle et des travailleurs d'entreprises familiales ou de petites exploitations agricoles;
 - b) supprimer les obstacles juridiques à la pleine application des droits des travailleurs de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier, notamment par la mise en place d'un mécanisme visant à encourager et promouvoir l'existence de telles organisations et par la suppression des normes minimales requises en matière d'effectifs, de niveau d'instruction et de ressources financières; remédier aux difficultés qui, dans la pratique, empêchent l'application de la loi, par divers moyens: assistance financière ou matérielle; programmes d'enseignement et de formation; campagnes d'information sur les droits et de sensibilisation aux besoins propres à certaines catégories ou groupes de travailleurs comme les travailleurs migrants et les femmes qui travaillent; initiatives médiatiques; séminaires à l'intention de parties prenantes locales; visites sur le terrain; et programmes scolaires;
 - c) éliminer les obstacles juridiques à la pleine application des droits des employeurs de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier, en garantissant l'existence d'un mécanisme visant à encourager et à promouvoir de telles organisations;

- d) organiser des programmes d'enseignement et de formation à l'intention des employeurs et des travailleurs agroalimentaires sur des questions générales, techniques, économiques et sociales pour leur permettre de participer plus efficacement au dialogue social;
- e) veiller à la création ou au renforcement de mécanismes de dialogue social et prendre les mesures requises pour favoriser la participation effective des organisations d'employeurs et de travailleurs au dialogue social, à tous les niveaux. À cette fin, il faut faire en sorte que les employeurs et les travailleurs soient en mesure non seulement de se prononcer, dans le cadre des organisations de leur choix, sur des propositions d'origine externe, mais également de participer activement au choix de mesures, d'initiatives et d'activités décisives pour leur situation socio-économique, ou de faire des propositions. La participation va au-delà de la simple consultation et les travailleurs de l'industrie agroalimentaire devraient s'approprier concrètement les initiatives qui les concernent. Les gouvernements devraient encourager également l'engagement des femmes dans les négociations et les autres organes et processus décisionnels;
- f) promouvoir la création et le développement des coopératives et organisations d'agriculteurs et d'autres organisations associatives en garantissant des conditions équitables dans le cadre juridique et administratif régissant leur constitution et leur fonctionnement, conformément aux orientations fournies dans la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002. Les coopératives et autres organisations associatives sont un moyen important pour les producteurs agroalimentaires de s'entraider, d'accéder aux marchés et aux nouvelles technologies et de partager des connaissances sur les pratiques agronomiques. En outre, elles aident leurs membres à trouver un emploi et à gagner leur vie. L'assistance et la formation techniques dont bénéficient les agriculteurs dans les organisations associatives et qui leur permettent d'améliorer leurs capacités techniques et leur savoir-faire en matière de gestion d'entreprise et de gestion financière, de marketing et de sensibilisation est un moyen économique d'atteindre les petits entrepreneurs. Les producteurs et les entrepreneurs qui sont en mesure de s'organiser en associations structurées comme les coopératives et autres organisations associatives, y compris les organisations et réseaux de femmes et de jeunes, peuvent accroître leur capacité de s'engager effectivement dans des relations de travail et de contribuer ainsi à l'amélioration de la productivité, de la sécurité alimentaire et du travail décent;
- g) mettre des services d'enseignement et de formation à la disposition des dirigeants de ces organisations pour leur permettre de gérer efficacement les activités de leurs organisations, y compris en s'exprimant au nom de leurs membres dans les mécanismes de dialogue social.

96. Les employeurs et leurs organisations devraient s'attacher avant tout à:

- a) accroître la sensibilisation et l'engagement dans l'industrie agroalimentaire;
- b) plaider en faveur de l'élimination des obstacles pratiques à l'exercice du droit des travailleurs de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier;
- c) engager un dialogue social avec les travailleurs et leurs organisations;
- d) promouvoir une coopération solide sur le lieu de travail, ainsi que la mise en place de mécanismes indépendants pour la prévention et le règlement de différends entre les responsables et les travailleurs;
- e) établir des réseaux et des partenariats avec les syndicats et coopératives d'agriculteurs et d'autres organisations de travailleurs de l'industrie agroalimentaire en vue d'améliorer la gouvernance dans ce secteur, tant au niveau national qu'au niveau local.

97. Les organisations de travailleurs devraient notamment:

- a)* prendre des mesures pour assurer et renforcer la participation de tous les travailleurs – y compris les travailleurs temporaires, occasionnels, saisonniers et travailleurs migrants, en particulier les femmes – dans leurs organisations;
- b)* poursuivre le dialogue social avec les employeurs et leurs organisations en vue d'éviter les différends et, en cas de différend, d'aboutir à un règlement équitable par voie de conciliation;
- c)* renforcer les relations et établir des alliances avec les groupes de travailleurs et de producteurs représentatifs, comme les organisations de petits agriculteurs.

► Annexe

Liste de référence non exhaustive d'instruments, de déclarations et de directives de l'OIT visant à faire progresser le travail décent dans l'industrie agroalimentaire

Déclarations

- Déclaration de Philadelphie (1944)
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022
- Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022
- Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) (1977), telle qu'amendée en 2022
- Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019)

Normes internationales du travail

Instruments fondamentaux

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et son protocole de 2014
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 155) et recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention (n° 187) et recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

Conventions relatives à la gouvernance (et recommandations connexes)

- Convention (n° 81) et recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 122) et recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976
- Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984

Conventions et recommandations techniques

- Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921 ¹
- Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921
- Recommandation (n° 17) sur les assurances sociales (agriculture), 1921 ²
- Convention (n° 95) et recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949
- Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
- Convention (n° 99) ¹ et recommandation (n° 89) ¹ sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951
- Convention (n° 110) et recommandation (n° 110) sur les plantations, 1958
- Recommandation (n° 132) relative aux fermiers et métayers, 1968
- Convention (n° 131) et recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Convention (n° 141) et recommandation (n° 149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975
- Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975
- Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Convention (n° 161) et recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985
- Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989
- Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990
- Protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997
- Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000
- Convention (n° 184) et recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
- Recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002
- Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004
- Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006
- Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012

¹ Instrument ayant un statut intérimaire.

² Instrument appelant de nouvelles actions en vue de maintenir une pertinence continue et future.

- Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015
- Convention (n° 190) et recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019

Autres outils de l'OIT

- La sécurité et la santé dans l'agriculture. Recueil de directives pratiques (2010)
- Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (2015)
- Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable (2016)
- WASH@Work: Un manuel d'autoformation (2020)

Autres textes réglementaires internationaux pertinents

- Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (2007)
- Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (2011)
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (2011)
- Déclaration des Nations Unies sur les droits des paysans et des autres personnes travaillant dans les zones rurales (2018)
- Convention de Rotterdam
- Convention de Stockholm sur les polluants organiques persistants

► Bibliographie

La bibliographie sélectionnée peut être consultée [ici](#).