



# Réunion technique sur la promotion du travail décent et une transition juste, y compris le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons

Genève, 27-31 janvier 2025

## ► Conclusions et recommandations <sup>1</sup>

### Défis et perspectives concernant la promotion du travail décent dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons

1. L'industrie des produits alimentaires et des boissons <sup>2</sup> est l'une des pierres angulaires des systèmes alimentaires nationaux et internationaux et joue un rôle essentiel pour garantir la sécurité alimentaire et la nutrition de la population. Étant donné que tous les pays prennent part à la production de produits alimentaires et de boissons, le secteur constitue également une source importante de moyens de subsistance, procurant un emploi direct à quelque 80 millions de personnes, soit 2,3 pour cent de la main-d'œuvre mondiale <sup>3</sup>. Dans la plupart des pays, l'industrie des produits alimentaires et des boissons est l'un des secteurs manufacturiers les plus importants en termes d'emploi et contribue sensiblement à la production et à la création de valeur ajoutée. Elle joue souvent un rôle important dans les économies rurales.
2. L'industrie des produits alimentaires et des boissons est un écosystème diversifié de sous-secteurs et d'entreprises de toutes tailles (micro, petites et moyennes entreprises (MPME), entreprises nationales, grandes entreprises multinationales, entités de l'économie sociale et solidaire (ESS), etc.), qui reflète le caractère hétérogène de ses activités.

<sup>1</sup> Conformément aux procédures établies, les présentes conclusions et recommandations seront soumises pour examen au Conseil d'administration du BIT à sa 355<sup>e</sup> session (novembre 2025).

<sup>2</sup> Au sens des présentes conclusions, l'industrie des produits alimentaires et des boissons recouvre la transformation, la fabrication et le conditionnement des produits alimentaires et des boissons, ainsi que leur distribution aux détaillants. L'industrie des produits alimentaires et des boissons est définie conformément à l'ONU, Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), Révision 4, section C, «Activités de fabrication», division 10, «Fabrication de produits alimentaires», et division 11, «Fabrication de boissons», 2008.

<sup>3</sup> Estimations de l'OIT fondées sur les données d'ILOSTAT, 2022.

3. Le secteur se trouve face à des défis et à des opportunités dus à la mondialisation, à l'évolution démographique, à la dégradation de l'environnement, aux changements climatiques et aux crises géopolitiques. Si les transformations résultant des avancées technologiques peuvent servir de moteur à la croissance économique et au développement durable, elles peuvent aussi poser d'autres problèmes en ce qui concerne la création et la pérennisation d'emplois décents dans le secteur ainsi que la lutte contre les inégalités.
4. Pour relever ces défis et, dans le même temps, saisir les opportunités de faire progresser le travail décent et une transition juste dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons, il convient d'adopter des stratégies à la fois sur le court et le long terme, des mesures efficaces sur le lieu de travail et au niveau des entreprises, ainsi que des politiques sectorielles efficaces à l'échelle tant nationale qu'internationale. Il s'agira notamment de créer un secteur socialement, écologiquement et économiquement durable qui soit à même de contribuer à la réalisation des objectifs du travail décent pour tous, de l'inclusion sociale et de l'élimination de la pauvreté, conformément aux Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous et aux Principes directeurs de l'OIT pour la promotion du travail décent dans l'industrie agroalimentaire.
5. L'industrie des produits alimentaires et des boissons offre un fort potentiel de création d'emplois décents et verts, en particulier pour les jeunes des pays en développement. S'il est concrétisé, ce potentiel peut contribuer à relever d'importants défis mondiaux, notamment la pauvreté, l'insécurité alimentaire, les inégalités, la dégradation de l'environnement et les changements climatiques. Afin d'en tirer le meilleur parti, il faut s'attacher davantage à résoudre les problèmes en matière d'emploi – en particulier les pénuries de compétences, les besoins de compétences ou l'inadéquation des compétences, l'informalité systémique et les déficits en matière de travail décent constatés dans le secteur – et autres questions sociales et environnementales importantes. Pour promouvoir des conditions de travail décentes grâce au dialogue social, y compris la négociation collective, dans le secteur, tout en favorisant le développement des compétences et les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, il est indispensable de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et d'encourager la création et la croissance économique d'entreprises durables, qu'elles relèvent du secteur alimentaire ou du secteur des boissons. Il est fondamental que les États Membres ratifient les normes internationales du travail pertinentes et qu'ils veillent à leur mise en œuvre et à leur application effectives dans le droit national pour garantir les droits au travail de tous les travailleurs du secteur des produits alimentaires et des boissons, y compris dans les chaînes d'approvisionnement.
6. Des cadres politiques, législatifs et réglementaires appropriés sont nécessaires pour promouvoir un environnement favorable aux entreprises durables dans le secteur, en particulier les MPME, afin d'accroître la productivité et d'encourager la création d'emplois décents<sup>4</sup>. Même s'il existe des différences majeures d'un pays et d'une région à l'autre, la promotion du travail décent et la création d'un environnement de travail inclusif et équitable dans le secteur passent par la promotion de la formalisation et le développement d'entreprises durables offrant des emplois décents et productifs qui garantissent le respect des droits au travail, en particulier les principes et droits fondamentaux au travail et l'accès à une protection sociale universelle, complète, adéquate et durable. En investissant dans des infrastructures telles que les routes, les communications, les installations numériques et l'énergie, en

---

<sup>4</sup> Conformément aux conclusions concernant la promotion d'entreprises durables adoptées en juin 2007 par la Conférence internationale du Travail.

particulier dans les zones rurales où les services essentiels font souvent défaut, les États Membres 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 économique et du travail décent dans le secteur et au-delà.

7. Il est essentiel d'assurer l'égalité de genre et la non-discrimination, et notamment de garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, d'éliminer les préjugés sexistes, de faire progresser la protection de la maternité et de promouvoir un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement. Une attention spécifique doit être accordée aux travailleurs en situation de vulnérabilité. Il est également crucial que le recrutement aux niveaux national et international soit réglementé de manière efficace et que tous les travailleurs soient en mesure d'exercer leurs droits au travail, quelles que soient les modalités contractuelles qui leur sont appliquées, pour que le secteur des produits alimentaires et des boissons soit équitable, durable et résilient.
8. La protection sociale constitue un moyen efficace de favoriser la sécurité de revenu, l'accès aux soins de santé et l'exercice de nombreux autres droits sociaux et économiques tout au long de la vie, car elle renforce la résilience face aux conséquences des défaillances et des chocs socio-économiques et environnementaux, et devrait de ce fait être accessible à tous les travailleurs, quels que soient leur statut d'emploi et leurs modalités de travail. Il convient de veiller à assurer la transférabilité des droits de sécurité sociale des travailleurs migrants.
9. Alors que l'automatisation et le passage au numérique, qui ont caractérisé le développement de l'industrie des produits alimentaires et des boissons ces dernières années, ont permis d'accroître sensiblement la productivité et créé des possibilités de renforcer la sécurité sur le lieu de travail, garantir la sécurité et la santé au travail (SST) dans le secteur reste un défi à relever. Les nouvelles technologies peuvent présenter des risques nouveaux ou supplémentaires sur le lieu de travail, tandis que de nombreuses opérations continuent d'être effectuées manuellement, en particulier pour ce qui est de la transformation de la viande, des produits de la mer et de la volaille. Promouvoir une culture de la prévention en matière de SST au moyen d'évaluations régulières des risques, de l'amélioration des conditions ergonomiques et d'une formation efficace est essentiel pour réduire le nombre de lésions et de problèmes de santé liés au travail dans le secteur. Les cadres réglementaires et les systèmes de contrôle d'application de la loi, en particulier les services d'inspection du travail, doivent être renforcés pour soutenir efficacement ces efforts. Les cadres réglementaires doivent prendre en compte les risques émergents en matière de SST ainsi que les autres risques associés aux nouveaux produits et aux nouvelles technologies.
10. Les nouvelles technologies, y compris l'intelligence artificielle, ont permis d'accroître la productivité et se sont traduites par des possibilités et des défis importants concernant le lieu de travail. Le renforcement d'un dialogue social efficace, y compris la négociation collective et la coopération sur le lieu de travail, est crucial pour saisir les opportunités qu'offrent ces technologies et faire face à leurs conséquences négatives.
11. Les exemples provenant de différents pays et régions illustrent le rôle central que joue un dialogue social efficace aux niveaux national et sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise dans la résolution des problèmes liés à l'emploi et à la main-d'œuvre, lorsqu'il est fondé sur le respect de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, des politiques nationales saines, des partenaires sociaux solides, un échange d'informations régulier et opportun, ainsi que la confiance, le respect et la compréhension mutuels entre les mandants tripartites. En plus de contribuer à l'établissement de relations professionnelles saines et constructives, un dialogue social efficace est essentiel pour encourager la croissance

économique, favoriser un environnement social stable et promouvoir les quatre piliers de l'Agenda du travail décent de l'OIT.

## **Mesures à prendre pour créer et conserver une main-d'œuvre qualifiée et compétente et progresser sur la voie d'une transition juste dans le secteur des produits alimentaires et des boissons**

- 12.** Compte tenu des différences en termes de besoins et de priorités entre les pays se trouvant à différents stades de développement et entre les entreprises de différentes tailles, il n'existe pas de solution unique pour la conception et la mise en œuvre de politiques ayant pour but de créer et conserver une main-d'œuvre qualifiée et de promouvoir une transition juste. Les entreprises de l'industrie des produits alimentaires et des boissons du monde entier ont des difficultés à attirer et à retenir des travailleurs qualifiés et compétents pour stimuler l'innovation, l'adoption des technologies et la croissance économique. Dans les pays développés en particulier, les pénuries de main-d'œuvre se traduisent par un intérêt accru pour les technologies numériques, qui peuvent aussi aider les entreprises à améliorer les processus de production, à stimuler la productivité et à favoriser la durabilité. Les nouvelles technologies peuvent transformer également la nature du travail et les compétences de la main-d'œuvre requises dans le secteur, avec un besoin croissant de travailleurs à des postes de production fondés sur le savoir. Dans les pays en développement, les pénuries de compétences et l'inadéquation des compétences, qui freinent souvent la progression du secteur, résultent d'un accès limité à un enseignement et une formation de qualité – problème encore aggravé par l'absence de transfert de technologies, un rythme d'adoption des technologies plus lent, des ressources financières limitées et l'insuffisance des infrastructures. À l'échelon mondial, des systèmes de formation et d'apprentissage tout au long de la vie efficaces et inclusifs, y compris de bons systèmes d'anticipation des besoins de compétences et des programmes d'acquisition, d'actualisation et de perfectionnement des compétences tenant compte de la dimension de genre, sont essentiels pour faire en sorte que l'offre de compétences s'adapte aux besoins actuels et futurs du secteur, y compris ceux liés à l'évolution des technologies et à l'utilisation durable des ressources naturelles. De tels systèmes seront déterminants pour préserver la pérennité et la croissance économique du secteur, le travail décent étant la préoccupation première.
- 13.** L'élaboration et la mise en œuvre d'initiatives stratégiques permettant de répondre aux besoins de compétences de l'industrie des produits alimentaires et des boissons doivent reposer sur la participation active des partenaires sociaux et devraient occuper une place centrale dans les politiques et stratégies sectorielles et au niveau de l'entreprise. Ces politiques devraient aider les entreprises à se tourner vers des activités à plus forte productivité et à plus forte valeur ajoutée et à formaliser leurs activités, notamment en améliorant leur accès aux connaissances, à la technologie et au financement, tout en renforçant leur capacité d'innovation et leur aptitude à respecter les normes applicables en matière d'environnement, de travail, de qualité et de sécurité alimentaire, et en investissant dans les infrastructures. La mise en place de mesures de soutien ciblées, y compris l'accès au financement et des programmes de formation privilégiant les compétences technologiques et axées sur la durabilité, contribuera à combler le déséquilibre entre les grandes entreprises, généralement dotées de ressources suffisantes, et les MPME, dont l'accès au capital et aux aides financières est limité. Pour améliorer les taux de maintien dans l'emploi et l'attractivité du secteur, il est primordial d'encourager le développement des compétences et de promouvoir le travail décent dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons.

14. La mise en place de systèmes efficaces d'anticipation des besoins de compétences, de suivi et d'évaluation, ainsi que d'initiatives de développement des compétences, est aussi cruciale pour permettre au secteur de se tourner vers des pratiques écologiquement durables. Dans ce contexte, il est fondamental d'assurer à tous les travailleurs et employeurs un accès équitable à la formation, en accordant une attention particulière aux femmes et aux personnes en situation de vulnérabilité. Promouvoir l'acquisition de compétences, d'aptitudes et de qualifications en faveur de tous les travailleurs tout au long de la vie active est une responsabilité partagée entre les gouvernements et les partenaires sociaux. L'une des priorités devrait consister à combler le déficit de compétences pour que les travailleurs de l'économie informelle puissent accéder et participer à des programmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, de manière à faciliter leur intégration dans l'économie formelle. Dans cette optique, il conviendrait de définir des mécanismes de financement viables et équitables. Des partenariats stratégiques publics et privés pourraient également être envisagés.
15. L'industrie des produits alimentaires et des boissons se heurte à des problèmes environnementaux considérables à tous les niveaux de sa chaîne d'approvisionnement, depuis la production des matières premières jusqu'à la consommation. Il conviendrait en priorité de mettre en place un environnement favorable aux entreprises durables – grâce à une législation et à des cadres stratégiques appropriés – qui incite les entreprises à modifier leurs activités de manière à améliorer l'efficacité de l'utilisation de leurs ressources, à créer de la valeur ajoutée, à réduire leur pression sur l'environnement et à devenir plus respectueuses de l'environnement, comme le préconisent les Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous. Les investissements en faveur de la création d'emplois verts décents, y compris les programmes d'apprentissage de qualité favorisant les compétences réputées adaptées aux emplois verts, offrent un fort potentiel, tout comme les politiques sectorielles en faveur du travail décent et d'une transition juste. Il est également nécessaire d'améliorer les programmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels en investissant dans des centres de formation professionnelle, des programmes d'enseignement des compétences vertes et des parcours de formation en début de carrière et d'apprentissage pour l'acquisition de compétences, qui répondent aux besoins du marché du travail. Des politiques publiques seront aussi nécessaires pour soutenir et favoriser des modèles d'entreprise durables et l'innovation sociale dans le secteur et, dans le même temps créer un écosystème propice à la productivité et à la compétitivité. Un écosystème d'innovation aiderait et encouragerait les jeunes entreprises à développer et à optimiser les technologies, afin de réduire l'empreinte carbone du secteur.
16. L'écologisation des entreprises du secteur des produits alimentaires et des boissons peut passer par la promotion de l'approvisionnement responsable, de l'utilisation rationnelle de l'énergie et de l'eau, de la réduction des déchets liés à la transformation des produits alimentaires et de solutions d'emballage plus durables. Lors de la mise en œuvre de ces mesures, il conviendrait d'accorder une attention particulière aux sous-secteurs, aux régions, aux communautés, aux travailleurs et aux entreprises susceptibles de subir les conséquences les plus graves de la transition. Le rôle de la protection sociale mérite aussi d'être particulièrement souligné, en cela qu'elle atténue les effets de la transition verte sur les travailleurs et leur permet d'acquérir des connaissances et des compétences nécessaires à l'emploi dans les secteurs verts et à faible émission de carbone.
17. En intégrant les principes et droits fondamentaux au travail établis par l'OIT, les quatre piliers de l'Agenda du travail décent de l'OIT ainsi que la notion de durabilité dans ses décisions en

matière d'achat, l'industrie des produits alimentaires et des boissons peut réduire son empreinte carbone, tout en favorisant des pratiques de travail équitables et des conditions de travail décentes tout au long des chaînes d'approvisionnement. En outre, les entreprises peuvent œuvrer en faveur d'une transition juste en recourant à des pratiques commerciales responsables qui intègrent des considérations relatives au plein emploi productif et au travail décent et qui soient en conformité avec les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

18. Le dialogue social, y compris la négociation collective et la coopération tripartite, a un rôle essentiel à jouer dans l'élaboration de politiques et stratégies visant à promouvoir le plein emploi productif et le travail décent, à remédier à la pénurie d'emplois et au déficit de compétences, à encourager l'innovation, à gérer le changement et à favoriser une transition juste dans le secteur, tout en contribuant à trouver des solutions avantageuses pour les travailleurs comme pour les employeurs et en rendant l'emploi dans le secteur plus attractif.

## **Recommandations relatives à l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres**

19. Les gouvernements ont le devoir d'adopter, de mettre en œuvre et de faire appliquer effectivement leur législation nationale pour 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 du secteur des produits alimentaires et des boissons, en tenant compte d'autres normes internationales du travail.
20. Toutes les entreprises ont la responsabilité de respecter les droits de l'homme, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, dans l'ensemble de leurs activités, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, telle qu'amendée en 2022 (ci-après «Déclaration sur les entreprises multinationales»).
21. Les gouvernements, le cas échéant en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
  - a) promouvoir activement et instaurer un dialogue social efficace, fondé sur le respect de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, à tous les niveaux, afin d'aboutir à un consensus social sur des politiques et des mesures ambitieuses favorisant une transition juste, la création d'emploi et un travail décent et durable pour tous dans le secteur des produits alimentaires et des boissons. Un dialogue social efficace devrait inclure toutes les entreprises et tous les travailleurs du secteur, y compris les travailleurs migrants, dont le secteur est fortement tributaire dans de nombreux pays;
  - b) élaborer, dans le cadre du dialogue social, des politiques et stratégies sectorielles et/ou en faveur de l'emploi qui reflètent les besoins de l'industrie des produits alimentaires et des boissons et garantissent que tous les travailleurs du secteur bénéficient de conditions de travail décentes et exercent leurs droits fondamentaux et autres droits du travail;
  - c) renforcer l'administration du travail, y compris l'inspection du travail, pour garantir l'application et la mise en œuvre effectives des législations pertinentes et améliorer l'accès à la justice du travail;

- d) mettre en place des conditions permettant aux entreprises durables de se développer, d'innover et de promouvoir le travail décent, d'établir et d'appliquer des modèles d'entreprise et de production écologiquement durables, et d'assurer une transition juste;
- e) investir dans le développement, l'accessibilité et l'adoption de technologies visant à aider les entreprises à accroître leur productivité, à promouvoir la décarbonation et à améliorer les conditions de travail et la SST, conformément aux normes internationales du travail;
- f) concevoir des interventions ciblées qui encouragent et récompensent les actions visant à atteindre les objectifs de durabilité;
- g) élaborer et mettre en œuvre un cadre national de SST complet, approprié et résilient comprenant l'établissement au niveau national d'une politique, d'un système et d'un programme de SST qui tienne compte des besoins du secteur, et instaurer une culture nationale de la prévention en matière de SST;
- h) lutter contre la discrimination, la violence et le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, au moyen d'une législation, d'une réglementation et de politiques efficaces qui garantissent l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, y compris l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Des mesures ciblées devraient protéger les groupes de travailleurs qui sont exposés à la discrimination;
- i) élaborer et mettre en œuvre des politiques et des stratégies, et soutenir les initiatives menées par le secteur, qui visent à répondre aux besoins de compétences du secteur par le biais de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels, du développement des compétences et des programmes d'apprentissage tout au long de la vie, y compris l'actualisation et le perfectionnement des compétences, et garantir un accès équitable à ces possibilités d'apprentissage, en accordant une attention particulière aux femmes, aux jeunes, aux travailleurs migrants et aux personnes en situation de handicap. Pour donner des résultats, les initiatives doivent s'appuyer sur un dialogue social efficace et des partenariats entre les institutions du travail et les établissements d'enseignement et de formation, ainsi que sur la participation active du secteur privé. La capacité institutionnelle et technique des établissements de formation publics et privés doit être renforcée afin de garantir que ceux-ci disposent d'installations de formation adéquates et de formateurs qualifiés pour proposer des programmes de formation de qualité qui répondent aux besoins du secteur et contribuent à une transition juste, notamment en dotant les apprentis de compétences vertes;
- j) établir un système efficace et inclusif de validation des acquis de l'expérience, y compris avec d'autres pays, afin de contribuer à promouvoir des conditions de travail décentes pour les travailleurs migrants;
- k) offrir un accès universel à des systèmes de protection sociale complets, adéquats et durables, y compris des socles de protection sociale, qui renforcent la résilience face aux risques tout au long de la vie, aux crises et aux chocs économiques et climatiques, y compris les effets négatifs potentiels de la transition verte, tout en contribuant à la viabilité et à la solidité des entreprises et au bon fonctionnement des économies.

**22.** Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient:

- a) renforcer leur participation à un dialogue social efficace fondé sur le respect de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, afin d'élaborer et de mettre en œuvre des initiatives visant à promouvoir le travail décent, la création d'emplois et le maintien dans l'emploi – en raison notamment des effets des mutations

technologiques – et à progresser sur la voie d’une transition juste, y compris le développement des compétences et l’apprentissage tout au long de la vie, conformément à la législation et aux politiques nationales et aux Principes directeurs de l’OIT pour une transition juste;

- b) sensibiliser leurs membres et leur fournir des informations et une formation sur la promotion du travail décent et une transition juste dans le secteur.

**23.** Le Bureau devrait:

- a) promouvoir la ratification et l’application effective des normes internationales du travail, ainsi que les déclarations, instruments et outils de l’OIT se rapportant au secteur des produits alimentaires et des boissons, et renforcer la capacité des mandants à respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail;
- b) fournir une assistance technique aux mandants en vue de la formulation et de la mise en œuvre de politiques et d’initiatives sectorielles en faveur d’une transition juste, y compris le développement des compétences et l’apprentissage tout au long de la vie, en encourageant l’innovation et les nouvelles technologies qui favorisent le travail décent dans le secteur;
- c) renforcer la capacité des mandants tripartites à s’engager dans un dialogue social efficace pour promouvoir le travail décent et la formalisation et pour permettre une transition juste dans le secteur;
- d) renforcer la capacité des mandants tripartites à concevoir et à mettre en œuvre efficacement des programmes de développement des compétences axés sur les jeunes et tenant compte des considérations de genre, y compris des apprentissages de qualité, des formations en cours d’emploi, des formations à l’entrepreneuriat et des initiatives d’apprentissage tout au long de la vie axées sur les compétences fondamentales, numériques, vertes et techniques en lien avec le secteur. Cela comprendrait l’élaboration d’une note d’orientation sur l’incidence des nouvelles technologies sur le secteur, qui permettrait également d’aider les mandants tripartites à faire face aux conséquences négatives qui pourraient en découler;
- e) promouvoir le partage des connaissances, notamment par le recensement et la diffusion des bonnes pratiques en ce qui concerne la formalisation, l’acquisition de compétences, l’autonomisation des femmes et une transition juste vers une industrie des produits alimentaires et des boissons qui soit durable sur les plans social, environnemental et économique;
- f) mener des travaux de recherche appliquée sur les perspectives et les enjeux concernant la promotion de modèles d’entreprise durables, en particulier pour les MPME et les entités de l’économie sociale et solidaire dans les pays émergents et les pays en développement, ainsi que sur les risques liés à la SST dans le secteur.
- g) promouvoir l’application des Principes directeurs de l’OIT pour une transition juste dans le secteur;
- h) concevoir et mettre en œuvre des projets de coopération pour le développement, y compris des activités régionales, qui donnent effet aux présentes conclusions et recommandations, en tenant compte de la diversité des situations et des priorités des États Membres et conformément aux programmes par pays de l’OIT;
- i) étendre et renforcer les partenariats visant à promouvoir la cohérence des politiques par le biais d’initiatives interinstitutions;

- j)* soutenir les efforts déployés par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs pour promouvoir les principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales dans le secteur;
- k)* continuer à aider les mandants qui en font la demande à mettre en place le salaire vital, conformément aux conclusions de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital (février 2024).

## Annexe

**Liste non exhaustive de déclarations, d'instruments et de directives de l'OIT ainsi que d'autres instruments internationaux visant à promouvoir le travail décent et une transition juste, y compris le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons**

### Normes internationales du travail

#### Conventions fondamentales (et recommandations qui les accompagnent)

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et son protocole de 2014, et recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 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) et recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 111) et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (n° 138) et recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 155) et recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 182) et recommandation (n° 190) 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 de gouvernance (et recommandations qui les accompagnent)

- 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, et recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976

#### Conventions techniques (et recommandations qui les accompagnent)

- Convention (n° 97) et recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
- Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- Convention (n° 117) sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962

- Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964, [tableau I modifié en 1980] et recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964
- Convention (n° 131) et recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, et recommandation (n° 47) sur les congés payés, 1936
- Convention (n° 135) et recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971
- Convention (n° 140) et recommandation (n° 148) sur le congé-éducation payé, 1974
- Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975
- Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004
- Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975
- Convention (n° 148) et recommandation (n° 156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
- Convention (n° 150) et recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978
- Convention (n° 154) et recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981
- Protocole de 2002 (enregistrement et notification des accidents du travail et des maladies professionnelles) relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 156) et recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Convention (n° 158) et recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982
- Convention (n° 159) et recommandation (n° 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983
- Convention (n° 161) et recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985
- Convention (n° 168) et recommandation (n° 176) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988
- Convention (n° 170) et recommandation (n° 177) sur les produits chimiques, 1990
- Convention (n° 171) et recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990
- Convention (n° 174) et recommandation (n° 181) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993
- Convention (n° 181) et recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997
- Convention (n° 183) et recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000
- Convention (n° 190) et recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019

## Recommandations techniques

- Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998
- Recommandation (n° 193) concernant la promotion des coopératives, 2002
- Recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002
- Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006
- Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012
- Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015
- Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017
- Recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023

## Conclusions, déclarations et résolutions

- *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, 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 du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*, 2019
- *Déclaration de principes tripartite concernant les entreprises multinationales et la politique sociale*, révisée pour la dernière fois en 2022
- *Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail*, 2024
- *Résolution concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*, 2023
- *Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs*, 2023
- *Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale)*, 2021
- *Résolution concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie*, 2021
- *Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, 2016
- *Résolution concernant les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs*, 2015
- *Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables*, 2007

## Directives de l'OIT

- OIT, *Conclusions de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital*, 2024

- OIT, *Directives techniques sur les risques biologiques en milieu de travail*, 2023
- OIT, *Principes directeurs pour la promotion du travail décent dans l'industrie agroalimentaire*, 2023
- OIT, *Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail*, 2022
- OIT, *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes*, 2019
- OIT, *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*, 2015

#### Autres instruments internationaux

- Nations Unies, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, 2011