



Organisation  
internationale  
du Travail

## ► Principes directeurs pour la promotion du travail décent dans le secteur du recyclage





Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Voir: [creativecommons.org/licenses/by/4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0). L'utilisateur est autorisé à réutiliser et à partager (copier et redistribuer) l'ouvrage original ou à l'adapter (le remanier, le transformer ou s'en servir pour créer un nouveau produit) conformément aux termes de ladite licence. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source de l'ouvrage et faire état de toute modification apportée au contenu original. L'utilisation de l'emblème, du nom et du logo de l'OIT n'est pas autorisée dans le cadre de traductions, d'adaptations ou d'autres œuvres dérivées.

**Citation** – L'utilisateur doit faire état de toute modification apportée à cet ouvrage. L'ouvrage doit être cité comme suit: *Principes directeurs pour la promotion du travail décent dans le secteur du recyclage*, Genève: Bureau international du Travail, 2025. © OIT.

**Traductions** – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une traduction d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette traduction n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

**Adaptations** – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une adaptation d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette adaptation n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une adaptation officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette adaptation, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

**Œuvres de tiers** – La licence Creative Commons ne s'applique pas aux œuvres incluses dans cette publication qui ne relèvent pas du droit d'auteur de l'OIT. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires auprès du détenteur des droits et sera tenu pour seul responsable en cas de violation alléguée.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties seront liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées sur [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

ISBN: 9789220428160 (imprimé), 9789220428177 (pdf Web)

DOI: <https://doi.org/10.54394/IZFS0820>

**Également disponible en anglais:** *Policy guidelines for the promotion of decent work in recycling*, ISBN 9789220428146 (impresso), 9789220428153 (PDF); **espagnol:** *Directrices de política sobre la promoción del trabajo decente en la industria del reciclaje*, ISBN 9789220428184 (imprimé); 9789220428191 (pdf Web)

Les désignations utilisées dans les publications et bases de données de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation 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 tout pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites. Voir: [www.ilo.org/deni-de-responsabilite](http://www.ilo.org/deni-de-responsabilite).

Les opinions et vues exprimées dans la présente publication sont propres à son ou ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions, les vues ou la politique de l'OIT.

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.

Couverture de photo © ILO/M. Fossat

# ► **Principes directeurs pour la promotion du travail décent dans le secteur du recyclage**

Réunion d'experts chargée d'examiner  
et d'adopter des principes directeurs  
pour la promotion du travail décent  
dans le secteur du recyclage

(Genève, 5-9 mai 2025)

# ► Table des matières

---

|                                                                                       |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Directives sectorielles</b>                                                        | <b>VI</b> |
| <b>Contexte</b>                                                                       | <b>1</b>  |
| <b>1. Introduction</b>                                                                | <b>1</b>  |
| 1.1. Objet et principes                                                               | 3         |
| 1.2. Champ d'application, portée et utilisateurs                                      | 4         |
| <b>2. Emploi productif et travail décent</b>                                          | <b>7</b>  |
| 2.1. Une politique générale favorable, cohérente et coordonnée                        | 8         |
| 2.2. Investissements dans les infrastructures et les systèmes                         | 14        |
| 2.3. Développement des entreprises durables                                           | 18        |
| 2.3.1. Cadre favorable aux entreprises durables                                       | 19        |
| 2.3.2. Services de développement des entreprises                                      | 22        |
| 2.3.3. Accès aux services financiers                                                  | 23        |
| 2.3.4. Accès aux marchés                                                              | 26        |
| 2.3.5. Accès aux nouvelles technologies                                               | 29        |
| 2.4. Les coopératives et l'économie sociale et solidaire                              | 31        |
| 2.5. Pratiques commerciales responsables et durables                                  | 36        |
| 2.6. Développement des compétences et apprentissage tout au long de la vie            | 39        |
| 2.7. Emplois décents pour les jeunes                                                  | 46        |
| 2.8. Formalisation                                                                    | 49        |
| 2.9. Transition juste vers une économie circulaire riche en emplois                   | 53        |
| <b>3. Droits au travail</b>                                                           | <b>55</b> |
| 3.1. Liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective | 57        |

|                                                                                                                                                                                                 |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 3.2. Élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire                                                                                                                                 | 62         |
| 3.3. Abolition effective du travail des enfants                                                                                                                                                 | 68         |
| 3.4. Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession                                                                                                                      | 75         |
| 3.5. Droit à un milieu de travail sûr et salubre                                                                                                                                                | 82         |
| <b>4. Protection sociale et protection des travailleurs</b>                                                                                                                                     | <b>91</b>  |
| 4.1. Protection sociale universelle                                                                                                                                                             | 91         |
| 4.2. Conditions de travail                                                                                                                                                                      | 97         |
| 4.2.1. Conditions d'emploi                                                                                                                                                                      | 98         |
| 4.2.2. Heures de travail                                                                                                                                                                        | 99         |
| 4.2.3. Revenus et salaires décents                                                                                                                                                              | 104        |
| 4.2.4. Installations de bien-être                                                                                                                                                               | 108        |
| 4.2.5. Violence et harcèlement au travail                                                                                                                                                       | 111        |
| <b>5. Dialogue social et tripartisme</b>                                                                                                                                                        | <b>116</b> |
| 5.1. Dialogue social                                                                                                                                                                            | 116        |
| 5.2. Renforcer les capacités institutionnelles                                                                                                                                                  | 121        |
| 5.2.1. Administration et inspection du travail                                                                                                                                                  | 122        |
| 5.2.2. Organisations d'employeurs et de travailleurs                                                                                                                                            | 127        |
| <b>Annexe</b>                                                                                                                                                                                   | <b>129</b> |
| Liste non exhaustive de déclarations, normes internationales du travail et résolutions de l'OIT et autres orientations visant à faire progresser le travail décent dans le secteur du recyclage | 129        |

## ► 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 social 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 ou par le Conseil d'administration de l'OIT. 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 internationales du travail et d'autres outils ou orientations adoptés et approuvés par la Conférence ou par le Conseil d'administration. Dans la mesure où elles sont fondées sur l'ensemble des principes, droits et obligations énoncés dans les normes internationales du travail, aucune de leurs dispositions ne saurait être interprétée comme étant un assouplissement desdites normes.

## ► Contexte

---

1. À sa 350<sup>e</sup> session, en mars 2024, le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail a approuvé la proposition des organes consultatifs sectoriels concernant la tenue d'une réunion d'experts chargée d'adopter un recueil de directives pratiques pour promouvoir le travail décent dans le secteur du recyclage. À sa 352<sup>e</sup> session, en octobre-novembre 2024, le Conseil d'administration a décidé de modifier l'intitulé et l'objet de la réunion afin que celle-ci soit dorénavant «chargée d'examiner et d'adopter des principes directeurs pour la promotion du travail décent dans le secteur du recyclage».
2. Les présents principes directeurs sont répartis en cinq sections. La section 1 en présente l'objet, les principes et le champ d'application, ainsi que le public visé. Les sections 2, 3, 4 et 5 formulent des recommandations à l'intention des gouvernements, des employeurs et de leurs organisations et des travailleurs et de leurs organisations en vue de promouvoir le travail décent dans le secteur du recyclage, conformément aux quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent: promouvoir l'emploi; respecter, promouvoir et mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail; prendre et renforcer des mesures de protection sociale; et promouvoir le dialogue social.

## ► 1. Introduction

---

3. Si la définition du recyclage peut varier d'un pays et d'une institution à l'autre, le mot renvoie généralement à la collecte, au tri, à la valorisation, au traitement, à la récupération et au



retraitement des matières dangereuses et non dangereuses provenant des ménages, des entreprises, des chantiers de démolition des navires, des sites industriels, des décharges et d'autres sources, ainsi qu'à leur transformation en produits, en matières, en substances ou en énergie nouveaux ou originaux.

4. Le recyclage fait partie intégrante du cycle de vie; c'est un service public essentiel censé préserver la santé et l'environnement; il représente une étape décisive dans la chaîne de valeur de la gestion des déchets; et il constitue un important moyen de subsistance pour des millions de personnes.
5. Activité économique et écologique séculaire, le recyclage a continué de se développer avec l'augmentation de la population mondiale, de la consommation et de la production de déchets. Par ailleurs, il est soumis aux exigences des marchés et des autorités de réglementation en termes de durabilité.
6. Avec la dynamique d'industrialisation et d'urbanisation, un secteur moderne du recyclage est apparu dans un contexte plus général de progrès des infrastructures et des systèmes de gestion des déchets, à la croisée de l'économie formelle et de l'économie informelle. Le recyclage recouvre aujourd'hui une gamme très hétérogène et diversifiée d'activités dans tous les secteurs de l'économie, depuis le ramassage manuel, la collecte et la récupération des déchets jusqu'à la symbiose industrielle rendue possible par le numérique dans l'industrie pharmaceutique.
7. Le recyclage et l'économie circulaire en général peuvent contribuer à apporter des solutions efficaces à la triple crise planétaire liée aux changements climatiques, à l'appauvrissement de la biodiversité et à la pollution et aux déchets. Le recyclage permet de valoriser les déchets et contribue à la

création d'emplois décents et à la croissance économique. C'est une composante essentielle du développement durable.

8. Cependant, le recyclage n'est pas nécessairement en soi une activité écologiquement durable ni socialement juste. Si elles peuvent contribuer à la réalisation des objectifs environnementaux, certaines activités de recyclage peuvent aussi polluer l'environnement. Nombre d'entreprises et de travailleurs du recyclage opèrent dans un contexte d'informalité structurelle où règnent souvent de mauvaises conditions de travail, ce qui les empêche d'accomplir la plénitude de leur potentiel et de réaliser leurs aspirations à un emploi décent et respectueux de l'environnement.

## 1.1. Objet et principes

9. Le présent document donne des orientations sur les politiques et les mesures qui s'offrent aux gouvernements, employeurs, travailleurs et autres parties prenantes pour promouvoir les possibilités et traiter les difficultés concernant le travail décent dans les activités du recyclage dans tous les secteurs faisant appel au recyclage.
10. Il est essentiel de promouvoir la justice sociale, y compris la protection et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, afin de garantir aux travailleurs qui participent aux activités et aux opérations de recyclage la possibilité de gagner leur vie et d'exercer leur emploi dans des conditions d'égalité, de liberté, de sécurité, de santé, de protection sociale et de dignité. C'est essentiel également pour accomplir l'importante contribution potentielle du recyclage à la création d'emplois, à la croissance économique, à une économie circulaire plus inclusive et au développement durable.

11. Les principes directeurs s'inspirent des principes figurant dans les déclarations, conventions, recommandations et protocoles de l'OIT; les résolutions et conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail, notamment les conclusions relatives à une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous; et les résultats des réunions sectorielles pertinentes de l'OIT (voir annexe).

## 1.2. Champ d'application, portée et utilisateurs

12. Les présents principes directeurs visent à s'appliquer à l'ensemble des activités de recyclage, qu'elles soient publiques ou privées, relèvent de l'économie formelle ou informelle ou soient menées au niveau régional, national, local ou sectoriel.
13. Bien que les activités formelles et informelles coexistent et se recoupent dans les chaînes de valeur du secteur du recyclage, une attention particulière a été accordée aux entreprises et travailleurs de l'économie informelle pour élaborer les présents principes directeurs non seulement en raison de leur nombre important, mais aussi eu égard à la mission de l'OIT et du reste du système des Nations Unies consistant à faire progresser la justice sociale et à faire en sorte que nul ne soit laissé de côté.
14. Les présents principes directeurs s'étendent aux activités de recyclage apparues dans le contexte plus général du secteur de la gestion des déchets, des services collectifs y afférents et des chaînes d'approvisionnement, ainsi qu'aux activités de recyclage de tous les autres secteurs de l'économie.

- 15.** Les présents principes directeurs sont conçus pour être utilisés par:
- ▶ les autorités gouvernementales, à tous les échelons et quelle que soit leur fonction, y compris les responsables de l'élaboration des politiques, les autorités de réglementation et les prestataires publics de services de recyclage;
  - ▶ les employeurs publics et privés et les organisations d'employeurs qui les représentent;
  - ▶ les travailleurs du secteur du recyclage et les organisations de travailleurs qui les représentent;
  - ▶ les entités de l'économie sociale et solidaire (ESS), y compris les coopératives et autres organisations de travailleurs du recyclage;
  - ▶ les organisations gouvernementales internationales, les organisations non gouvernementales, les responsables locaux et les établissements d'enseignement, de formation, d'innovation et de recherche qui œuvrent à la promotion du recyclage et d'une économie circulaire inclusive et durable.
- 16.** Les principes directeurs reconnaissent la nécessité d'adopter une démarche intégrée et coordonnée à divers échelons (international, national, sectoriel, local et de l'entreprise) et de mobiliser un large éventail de parties prenantes. Ils tiennent compte des rôles distincts et complémentaires des différents acteurs dans le processus de formulation et d'application des politiques et des mesures visant à promouvoir le travail décent dans le secteur du recyclage. En particulier:
- a. les gouvernements ont le devoir d'adopter, de mettre en œuvre progressivement et d'appliquer effectivement leur législation nationale et de garantir que les principes et droits fondamentaux au travail ainsi que les conven-

tions et protocoles de l'OIT ratifiés protègent tous les travailleurs du secteur du recyclage et leur sont appliqués, en tenant compte des autres normes internationales du travail. Les gouvernements sont encouragés à prendre des mesures en vue de la mise en œuvre effective de la législation et des politiques nationales, en promouvant la bonne gouvernance, en soutenant les entreprises durables grâce à des environnements favorables, en créant des emplois décents, en renforçant les capacités institutionnelles et en encourageant un dialogue social constructif. Ils sont également responsables de l'ensemble des services de gestion des déchets, dont le recyclage fait partie;

- b. toutes les entreprises ont la responsabilité de se conformer à la législation nationale, quel que soit le lieu de leur activité, et de respecter les droits humains dans toutes leurs activités, en prenant en considération les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (ci-après «Déclaration sur les entreprises multinationales») et, le cas échéant, les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales. Cela comprend les droits et les valeurs humaines fondamentales consacrés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle que modifiée en 2022;
- c. les organisations d'employeurs représentent les entreprises, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises (MPME) et leur fournissent des informations et une assistance, et contribuent à promouvoir une conduite responsable des entreprises et l'Agenda du travail décent;

- d. les organisations de travailleurs représentent les travailleurs aux niveaux local, sectoriel, national, régional et mondial et leur fournissent des informations et une assistance, en particulier en ce qui concerne le respect des droits des travailleurs et l'amélioration des conditions de travail;
- e. un groupe plus étendu d'organisations intergouvernementales, d'organisations non gouvernementales, de communautés et d'institutions s'occupant d'éducation, de formation, d'innovation et de recherche peut soutenir le travail décent dans le secteur du recyclage en renforçant les capacités, en encourageant les partenariats, en développant les connaissances et en promouvant la cohérence et la coordination des politiques.

## ► 2. Emploi productif et travail décent

---

17. Les initiatives en faveur du plein emploi productif et du travail décent sont essentielles pour mobiliser le potentiel d'emplois verts et décents dans le domaine du recyclage, notamment en encourageant:
- des politiques favorables, cohérentes et coordonnées;
  - l'investissement dans les infrastructures et les systèmes;
  - le développement des entreprises durables;
  - les coopératives et l'économie sociale et solidaire;
  - des pratiques commerciales responsables et durables;
  - le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie;

- ▶ des emplois décents pour les jeunes;
- ▶ la formalisation;
- ▶ une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous.

## 2.1. Une politique générale favorable, cohérente et coordonnée

18. Une politique cohérente et coordonnée portant sur un large ensemble de domaines fondamentaux de l'action publique est décisive pour promouvoir efficacement le travail décent dans le secteur du recyclage et de l'économie circulaire plus généralement. Les domaines en question sont notamment les suivants:
  - ▶ politique macroéconomique et politique de croissance;
  - ▶ politiques commerciales;
  - ▶ politiques environnementales;
  - ▶ politiques d'emploi;
  - ▶ politiques industrielles et sectorielles;
  - ▶ politiques en matière de science, de technologie et d'innovation;
  - ▶ politiques en faveur d'un développement productif et durable;
  - ▶ politiques d'entreprise;
  - ▶ éducation de qualité, développement des compétences et autres politiques actives du marché du travail;
  - ▶ politiques de protection sociale;
  - ▶ politiques migratoires;
  - ▶ politiques de santé publique;
  - ▶ droits du travail, dialogue social et tripartisme.

19. Des politiques complètes, cohérentes, inclusives et tenant compte de la dimension de genre devraient être conçues et appliquées, en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, et en menant un dialogue social suivi, afin de porter au maximum l'investissement public et privé dans les infrastructures et les systèmes de recyclage et le développement des entreprises durables, ainsi que d'aider les coopératives et autres entités de l'ESS à prospérer et à créer des possibilités de travail décent. Ces politiques doivent suivre une approche centrée sur l'humain et tenir compte de la situation particulière des pays, notamment de leur niveau de développement; de leurs modes de production et de consommation; de leur situation en matière de déchets; de leurs secteurs économiques; et de leurs chaînes de valeur du recyclage, sous tous les angles, y compris le type et la dimension des entreprises qui les composent.
20. Les politiques devraient définir des moyens de promouvoir, de respecter et de mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail dans le secteur du recyclage et l'économie circulaire en général. Elles devraient aussi être alignées sur les principes et droits fondamentaux au travail et tenir compte des accords régionaux tripartites visant à favoriser un environnement favorable aux entreprises durables et au travail décent.
21. À un moment où les États Membres de l'OIT sont de plus en plus nombreux à adopter des politiques d'économie circulaire ou à réactualiser leurs politiques de gestion et de recyclage des déchets, il importe au plus haut point d'encourager une transition juste et d'intégrer, dans ces politiques, l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que d'autres objectifs de développement durable. Il importe tout autant de veiller à ce que les politiques menées au niveau



macroéconomique et concernant le développement durable, l'emploi, la résilience face aux crises et les entreprises encouragent la création d'emplois verts et le travail décent dans le secteur du recyclage.

- 22.** Des politiques cohérentes et coordonnées sont nécessaires verticalement aux échelons international, régional, national et infranational, y compris à l'échelon local, et horizontalement pour tous ces niveaux. La coordination doit être assurée notamment entre les divers ministères, administrations et organismes, en particulier ceux qui sont chargés des finances, de la planification, de l'environnement, des entreprises, du commerce, de l'emploi et des droits du travail, d'une éducation de qualité et de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP), de la santé publique, de la protection sociale, de l'énergie, des infrastructures, de l'immigration, de la justice, de la protection du consommateur et de la réglementation des produits.
- 23.** Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
  - a. inscrire le plein emploi productif et le travail décent pour tous au centre des politiques de gestion des déchets et de recyclage, et d'économie circulaire plus généralement;
  - b. concevoir des politiques et des stratégies industrielles durables pour le secteur du recyclage, en fonction de la situation particulière des chaînes de valeur du recyclage et des types et dimensions des entreprises qui y sont présentes;
  - c. fixer des objectifs pour le progrès constant de la durabilité sociale, économique et environnementale des activités de recyclage pour faire en sorte que le recyclage contribue aux objectifs nationaux en matière de développement durable;

- d. examiner et réviser les politiques macroéconomiques, industrielles et sectorielles ainsi que les politiques concernant l'emploi, les entreprises, l'innovation et l'éducation pour faire en sorte qu'elles mobilisent des investissements et les dirigent vers des activités de recyclage, et favorisent la création d'emplois verts et décents dans le secteur du recyclage et de l'économie circulaire plus généralement;
- e. faire en sorte que les politiques de commerce et d'investissement soient axées sur les résultats en matière d'emploi et de travail décent, notamment en favorisant les transferts de technologie, l'accès aux matières à recycler et l'accès aux marchés pour les produits recyclés;
- f. concevoir et appliquer des politiques qui augmentent la demande et les possibilités de recyclage pour créer des emplois verts et décents pour tous (y compris des politiques en matière de conception orientée vers le recyclage, de gestion des déchets triés à la source, de droit à la réparation, de responsabilité élargie du producteur, de symbiose industrielle et d'autres politiques de l'économie circulaire);
- g. faire en sorte que soient disponibles et accessibles des données de base sur le marché du travail dans le secteur du recyclage, y compris des informations sur les travaux menés dans la chaîne de valeur du recyclage dans l'économie informelle – ou, s'il en existe, en améliorer la disponibilité et l'accès –, et mener des évaluations ex ante des effets sur l'emploi et des effets socio-économiques des politiques en matière de recyclage, de gestion des déchets et d'économie circulaire, pour éclairer le choix des orientations;
- h. intégrer des dispositions relatives au travail décent dans le secteur du recyclage et de l'économie circulaire en

général dans les programmes non pas d'un seul, mais de tous les ministères compétents pour les divers secteurs ou domaines d'action considérés;

- i. tirer parti des marchés publics pour optimiser les possibilités de travail décent dans la gestion des déchets et le recyclage, notamment en prêtant assistance aux MPME et aux coopératives et autres entités de l'ESS pour leur permettre de prendre part aux procédures d'appel d'offres, et veiller à ce que les clauses de travail défendent les conditions de travail et protègent la sécurité, la santé, le bien-être et les droits des travailleurs, conformément à la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949;
- j. établir et renforcer les capacités institutionnelles et techniques des autorités infranationales, y compris des municipalités, pour qu'elles soient alignées sur les politiques et les cadres juridiques nationaux en matière de travail décent dans le secteur du recyclage, d'une manière qui tienne compte des contextes locaux;
- k. mettre en place des conditions permettant aux entreprises durables de se développer, d'innover, de promouvoir le travail décent et d'établir et d'appliquer des modèles d'entreprise et de production écologiquement durables;
- l. investir dans le développement, l'accessibilité et l'adoption de technologies visant à aider les entreprises et les entités de l'ESS à accroître leur productivité, à promouvoir la décarbonation et à améliorer les conditions de travail et la sécurité et la santé au travail (SST), conformément aux normes internationales du travail;
- m. promouvoir la coopération à tous les niveaux, avec la pleine participation des partenaires sociaux, y compris:

- i. à l'échelon international, pour l'entraide dans la promotion du travail décent dans le secteur du recyclage et de l'économie circulaire plus généralement, grâce à l'assistance et au renforcement des capacités;
- ii. dans le cadre d'initiatives mondiales et régionales, au titre de la coopération triangulaire et de la coopération Sud-Sud, ou d'autres modalités, sur le travail décent dans le secteur du recyclage et l'économie circulaire plus généralement;
- iii. à l'échelon national, les partenaires sociaux coopérant avec les autorités à l'élaboration, à l'application, au suivi, à la présentation, à l'évaluation et à la révision des politiques nationales pour le travail décent dans le secteur du recyclage, conformément aux pratiques nationales;
- iv. au niveau sectoriel, les partenaires sociaux étant susceptibles d'exercer un rôle central par toutes les formes de dialogue social, y compris la négociation collective, afin de garantir le travail décent;
- v. à l'échelon local, où il serait nécessaire que les autorités locales, les employeurs, les syndicats et les établissements de recherche et de formation coopèrent pour intégrer efficacement le recyclage et l'économie circulaire dans le développement économique durable sur le plan local;
- vi. au niveau des entreprises, où il est possible aux partenaires sociaux d'œuvrer de concert, dans le cadre du dialogue social et de la coopération sur le lieu de travail, à plusieurs objectifs, notamment: limiter les incidences néfastes sur l'environnement; veiller à ce que le progrès technologique contribue

à la productivité et au travail décent dans le secteur du recyclage; anticiper et soutenir le développement des compétences des travailleurs; promouvoir l'accès à la protection sociale pour tous; créer un milieu de travail sûr et salubre; et faire prévaloir les autres principes et droits fondamentaux au travail.

## **2.2. Investissements dans les infrastructures et les systèmes**

- 24.** Il est capital de disposer d'infrastructures et de systèmes de gestion des déchets et de recyclage efficaces pour garantir le travail décent et un niveau plus élevé d'efficacité et de productivité des activités de recyclage.
- 25.** Toutefois, on constate une surcharge croissante des infrastructures et systèmes de recyclage dans nombre de pays et de villes où la production de déchets excède largement la capacité de recyclage et où les investissements dans les infrastructures font défaut. Il est donc urgent de réaliser de nouveaux investissements dans les infrastructures et systèmes sociaux, économiques, matériels et immatériels. Les infrastructures matérielles – notamment les routes, les communications et l'énergie – sont particulièrement nécessaires dans les zones urbaines et rurales mal desservies. Les infrastructures immatérielles – notamment les services de transport, le développement économique et les services financiers – peuvent aider à concrétiser les avantages d'investissements dans les infrastructures matérielles, notamment en facilitant l'accès des employeurs, des entrepreneurs et des entités de l'ESS au financement, en particulier pour promouvoir la formalisation, ainsi que l'accès des travailleurs aux installations de recyclage, tout en leur permettant d'y travailler dans de meilleures conditions de sécurité. Les

infrastructures sociales et économiques dédiées à la gestion des déchets et au recyclage doivent pouvoir s'appuyer sur des conditions de travail décentes, les compétences nécessaires et les mesures de SST.

26. Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
  - a. investir dans les infrastructures et systèmes sociaux, économiques, matériels et immatériels, y attirer des investissements et en promouvoir le développement afin d'améliorer l'efficacité et la productivité du secteur du recyclage et les retombées de ce secteur pour le travail décent. Il pourra notamment s'agir d'étudier des possibilités de mobilisation de ressources nationales, de financement par les institutions financières internationales et régionales, de mise en place d'un environnement qui privilégie le concept de responsabilité élargie du producteur, de banques publiques, de partenariats entre organismes publics, de financement solidaire, de financement privé, de partenariats public-privé et d'instruments de financement innovants, tels que le financement mixte, les fonds en commun et l'investissement à impact;
  - b. veiller à ce que les investissements s'accompagnent d'un développement de la formation pour faciliter le transfert de connaissances, notamment le développement des compétences et la formation sur les technologies modernes, les modèles d'entreprise, les matières recyclables et les pratiques de recyclage, et les pratiques de SST liées aux nouvelles infrastructures, ainsi que d'un développement des infrastructures financières et de la gestion des données pour soutenir la productivité et les pratiques durables;

- c. veiller à ce que la conception, l'agrément et l'exécution des projets d'infrastructure et des systèmes:
  - i. soient adaptés au contexte du pays, aux flux de déchets et de recyclage et aux capacités institutionnelle;
  - ii. prévoient la construction de nouvelles routes et l'entretien des réseaux routiers existants pour permettre l'extension géographique des activités de recyclage et stimuler la création d'emplois dans le secteur du recyclage grâce à une meilleure connectivité et à un meilleur accès aux services;
  - iii. soient à même de fournir, au sein des communautés et des territoires relevant de leur juridiction, un accès équitable à des services performants de gestion des déchets et à des emplois décents pour tous dans le secteur du recyclage;
  - iv. améliorent l'accès à l'eau et aux installations sanitaires pour les employeurs et les travailleurs du secteur du recyclage, eu égard aux liens entre l'accès à l'eau potable, la SST et la productivité;
  - v. prévoient des espaces dédiés au tri des produits recyclables pour réduire au minimum l'exposition des travailleurs aux risques liés aux opérations de recyclage;
  - vi. élargissent la couverture de téléphonie mobile et l'accès à Internet afin d'améliorer l'accès à l'information et de promouvoir l'innovation et de nouvelles pratiques de recyclage;
  - vii. recherchent autant que possible des méthodes de construction et d'entretien des infrastructures à forte intensité de main-d'œuvre, de façon à

- préserver et à créer des possibilités d'emploi décent pour tous les travailleurs du secteur du recyclage;
- viii. fassent appel à des pratiques d'approvisionnement local en biens et services à valeur sociale qui augmentent la demande de main-d'œuvre locale et de biens et services produits localement, ce qui aura un effet positif sur la création d'emplois et l'autonomisation des populations locales;
  - ix. tiennent compte de la dimension de genre et offrent des perspectives d'emploi à tous, en accordant une attention particulière aux groupes socialement et économiquement marginalisés;
  - x. tiennent compte des réalités climatiques, soient résilients face aux changements climatiques et comportent des mécanismes appropriés pour faire face aux phénomènes météorologiques extrêmes et à toutes éventuelles incidences préjudiciables pour l'environnement ou les populations;
  - xi. facilitent l'emploi de matières recyclées dans les projets d'infrastructure;
  - xii. permettent la rénovation et l'entretien des infrastructures publiques existantes au moyen de programmes d'infrastructures à forte intensité d'emplois;
- d. encourager et aider les entreprises et les entités de l'ESS à concevoir et à mettre en œuvre des systèmes de tri et de collecte des déchets sur site;
  - e. fournir des informations sur le type et les quantités de matières recyclées utilisées dans les projets et les systèmes d'infrastructures.



## 2.3. Développement des entreprises durables

27. La promotion d'entreprises compétitives durables est déterminante pour créer des emplois verts et parvenir au travail décent, à l'innovation, à la croissance et à d'autres résultats sur le plan du développement durable. Un aspect central du développement d'entreprises durables consiste dans des politiques qui créent un cadre propice à ce type d'entreprises (voir section 2.3.1) et visent à faire respecter les principes et droits fondamentaux au travail; renforcent les institutions, la bonne gouvernance et l'état de droit, encouragent la création et la croissance des entreprises ainsi que la création d'emplois décents, favorisent le développement des compétences et de l'entrepreneuriat, et facilitent l'accès aux services de développement des entreprises (voir section 2.3.2); et facilitent l'accès aux services financiers (voir section 2.3.3), aux marchés (voir section 2.3.4) et aux nouvelles technologies (voir section 2.3.5).
28. Les politiques et interventions pour le développement des entreprises durables devraient se conformer aux principes et droits fondamentaux au travail, être sensibles à l'égalité des sexes, tenir compte de la diversité des entreprises de recyclage et de leur position dans la chaîne de valeur, et promouvoir la formalisation. Elles devraient partir du principe que les petites et moyennes entreprises (PME), les coopératives et autres entités de l'ESS, ainsi que le recours à des pratiques commerciales responsables et durables, sont autant de facteurs qui jouent un rôle dans la création d'emplois verts et de possibilités de travail décent et devraient être conformes aux principes et droits fondamentaux au travail.

### 2.3.1. Cadre favorable aux entreprises durables

- 29.** Un cadre favorable aux entreprises durables propre à réaliser les principes et droits fondamentaux au travail et le développement durable, tout en soutenant l'investissement responsable et en contribuant au développement de secteurs économiques compétitifs et dynamiques, peut aider à améliorer durablement la productivité et la compétitivité, à favoriser la continuité des affaires et à stimuler la création d'emplois verts et de moyens de subsistance décents. Un cadre favorable aux entreprises durables passe par des conditions économiques, environnementales, sociales et politiques qui améliorent les perspectives des entreprises de toutes tailles, en particulier des MPME en matière de recyclage. Il s'agit d'un ensemble complexe de conditions politiques, juridiques, institutionnelles et réglementaires influant sur l'activité des entreprises. La résolution concernant la promotion d'entreprises durables (adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2007) et la résolution concernant les PME et la création d'emplois décents et productifs (adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2015) indiquent les conditions fondamentale du développement d'entreprises durables.
- 30.** Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
- a. répertorier les principaux obstacles au développement durable des entreprises dans le secteur du recyclage, parmi lesquels un degré élevé d'informalité, une faible productivité des MPME, l'insuffisance des cadres de gouvernance (à titre d'exemple, des règles inefficaces et faisant double emploi, la bureaucratie, et la corruption) et certains problèmes caractéristiques du secteur comme l'instabilité des prix. Les efforts devraient être centrés sur le traitement des causes profondes de ces

obstacles pour susciter un cadre propice à la création d'entreprises durables;

- b. concevoir un cadre juridique et réglementaire favorable au recyclage qui facilite le passage au secteur formel et renforce durablement la productivité et la compétitivité;
- c. concevoir et appliquer des politiques incitant les entreprises à une conduite responsable et des cadres harmonisés en matière d'environnement, de politique sociale et de gouvernance pour le secteur du recyclage et les autres entreprises participant au recyclage;
- d. promouvoir l'investissement tant public que privé dans des entreprises de recyclage qui contribuent à la création de valeur ajoutée ainsi qu'à des objectifs sociaux et environnementaux, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et à la Déclaration sur les entreprises multinationales;
- e. améliorer l'accès des entreprises de recyclage, en particulier des MPME et des coopératives et autres entités de l'ESS, aux services d'information et de développement des entreprises (voir section 2.3.2), aux services financiers (voir section 2.3.3), aux marchés (voir section 2.3.4) et aux nouvelles technologies (voir section 2.3.5);
- f. promouvoir la croissance de la productivité des MPME, y compris dans le secteur du recyclage, en soutenant la production durable et le recyclage, l'emploi efficace des matières, le travail décent ainsi que l'élaboration de normes solides en matière de SST, en tant qu'éléments déterminants de la viabilité des entreprises et de la santé et du bien-être des travailleurs;

- g. accorder une attention particulière aux MPME et aux coopératives et autres entités de l'ESS, dont les activités sont souvent à forte intensité de main d'œuvre et qui peuvent connaître des difficultés pour parvenir à la stabilité économique, accroître leur productivité et avoir accès au financement (voir section 2.4);
  - h. soutenir le développement des compétences, notamment en faisant progresser la recherche, en renforçant le développement des capacités et en encourageant la collaboration entre les milieux universitaires et les services collectifs publics et privés, afin de répondre à l'évolution des besoins des entreprises de recyclage (voir section 2.6);
- 31.** Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient:
- a. participer aux processus nationaux afin de recommander et de concevoir des politiques visant à promouvoir des conditions favorables aux entreprises ainsi que le travail décent, notamment les emplois verts, dans la gestion des déchets et le recyclage;
  - b. offrir à leurs membres des services qui encouragent le développement d'entreprises durables et la création d'emplois décents, et notamment d'emplois verts, dans la gestion des déchets et le secteur du recyclage, y compris grâce à l'éducation et à la formation, à la sensibilisation, à des services adaptés au secteur et à des produits de la connaissance;
  - c. promouvoir une conduite responsable des entreprises et le respect des principes et droits fondamentaux au travail, en prenant en considération les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et la Déclaration sur les entreprises multinationales.

### 2.3.2. Services de développement des entreprises

- 32.** Les services de développement des entreprises peuvent aider à soutenir la croissance, le potentiel de création d'emplois et la compétitivité des entreprises durables dans le secteur du recyclage en offrant des activités de conseil, d'information et d'appui aux entreprises, en facilitant l'accès aux marchés, en améliorant le cadre économique et en traitant les défaillances du marché. Ces services devraient être axés sur les besoins, prendre en considération la dimension de genre, favoriser la formalisation et tenir compte des besoins du marché du travail et des attentes particulières de tous les acteurs des chaînes de valeur du recyclage, que le contexte soit informel ou formel, y compris les MPME et les coopératives et autres entités de l'ESS. La recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, offre des orientations sur les services d'appui aux entreprises.
- 33.** Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
- a. offrir une gamme de services directs et indirects d'appui aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de recyclage, notamment une assistance avant lancement, au lancement et pendant le développement; des pépinières d'entreprises et des centres de développement; des services d'information et d'orientation; des services de conseil et de recherche; des services juridiques, comptables et financiers; des services visant à garantir le respect des cadres en matière d'environnement, de politique sociale et de gouvernance; et des services de gestion de l'environnement;
  - b. veiller à ce que le soutien fourni par l'État aux entreprises soit responsable et aboutisse à la création d'emplois

décents, y compris des emplois verts, tout en favorisant un dialogue social efficace, le respect des droits du travail et la protection des travailleurs, et à ce qu'il contribue à renforcer la capacité productive;

- c. améliorer l'échange de connaissances et de bonnes pratiques ainsi que la coopération entre les secteurs, les entreprises et les travailleurs tout au long de la chaîne de valeur du recyclage;
- d. promouvoir des partenariats locaux pour améliorer l'exécution des services de développement commercial destinés aux entreprises de recyclage;
- e. assurer des services qui tiennent compte de la dimension de genre et répondent aux besoins des travailleurs en situation de faiblesse sur le marché du travail.

### 2.3.3. Accès aux services financiers

- 34.** L'accès aux services financiers et à la gestion des risques financiers peut faciliter le développement durable des entreprises et la formalisation et stimuler la productivité et la croissance économique ainsi que la promotion du travail décent et de ses principes. Cependant, dans le secteur du recyclage, nombre d'entreprises et de coopératives et autres entités de l'ESS se heurtent souvent à des obstacles qui les empêchent d'accéder aux services financiers qui leur sont nécessaires, parmi lesquels l'informalité; l'irrégularité des flux de trésorerie; le niveau faible de l'épargne et de l'accumulation de capital; l'absence ou l'insuffisance de garantie; les coûts de transaction élevés; la faible productivité; et la difficulté de répondre aux exigences minimum concernant l'environnement, les questions sociales et la gouvernance. Ces obstacles peuvent compromettre la résilience des entreprises et l'adoption de technologies et modes nouveaux

de recyclage. L'épargne, le crédit et les assurances sont des dispositifs particulièrement utiles pour protéger les travailleurs contre les chocs extérieurs.

- 35.** Les grandes entreprises multinationales et nationales du secteur du recyclage accèdent généralement plus facilement au crédit que les petites entreprises du fait que, dans bien des cas elles sont plus productives, font preuve d'une plus grande stabilité financière, offrent de meilleures garanties disponibles et jouissent d'une meilleure réputation et d'une présence avérée sur le marché. Les PME ont un accès plus limité au crédit, en fonction de leur activité et des garanties qu'elles offrent, de leurs antécédents, de leur trésorerie et de l'accès dont elles disposent à des garanties bancaires. Les entrepreneurs et les travailleurs indépendants défavorisés, notamment les femmes et les jeunes, se heurtent souvent à des obstacles supplémentaires dans l'accès au financement. Il est essentiel de remédier à ces obstacles pour promouvoir le développement d'entreprises durables, créer des emplois verts et décents, assurer le respect des principes et droits fondamentaux au travail et garantir des moyens de subsistance durables et résilients dans le secteur du recyclage.
- 36.** Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:

  - a. faciliter l'accès au crédit, en particulier pour les MPME et les coopératives et autres entités de l'ESS, et devraient lutter efficacement contre la discrimination dans les pratiques de prêt. L'accès au financement devrait être utilisé comme mesure d'incitation en faveur de la croissance de la productivité, d'une formalisation efficace et du respect des principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que comme moyen d'en promouvoir les avantages;

- b. renforcer les capacités des banques publiques, des banques commerciales, des banques de développement, des coopératives financières et des institutions de microfinance, entre autres sources de financement;
- c. promouvoir des moyens de financement innovants, notamment le financement au sein de la chaîne de valeur, les structures de financement mixte, les mécanismes de financement axés sur les résultats, les obligations émises par les collectivités locales, l'approvisionnement local en biens et services à valeur sociale et les subventions croisées;
- d. renforcer les capacités de nouveaux prestataires, dont le risque financier peut être réduit en préfinançant leurs intrants et en améliorant la solvabilité des entreprises de recyclage;
- e. promouvoir l'accès à l'assurance afin d'accroître la résilience aux fluctuations de la demande et à la volatilité des prix et d'élargir l'offre de produits recyclables;
- f. promouvoir les liens entre les institutions financières formelles et accroître leur capacité d'assurer des services aux entreprises de recyclage et aux travailleurs individuels dans les contextes tant formels qu'informels;
- g. recourir à des incitations pour remédier aux difficultés auxquelles se heurtent les MPME et pour créer des emplois décents dans le cadre de leurs activités; ces mesures comprennent des prêts d'investissement pour les activités circulaires, l'accès au crédit à des taux d'intérêt plus faibles, des mesures incitatives d'aide à l'achat de nouveaux équipements pour les activités de recyclage et des réductions d'impôts;



- h. mettre en place des mécanismes d'accès préférentiel et des fonds de soutien à l'intention des jeunes et des femmes qui entreprennent et des personnes issues d'autres groupes qui se trouvent défavorisées en matière d'accès au financement, notamment en renforçant la capacité des prestataires de services financiers de leur assurer des services et en complétant les produits financiers par l'élaboration de plans d'affaires, une formation à la gestion d'entreprise et d'autres formes non financières de soutien;
- i. renforcer les connaissances financières et les compétences entrepreneuriales des travailleurs et des entreprises du secteur du recyclage, grâce notamment à des initiatives éducatives dans les écoles et à des programmes de formation;
- j. promouvoir le recours à l'épargne, à l'assurance et à la gestion des risques financiers en améliorant les cadres stratégiques et en menant des campagnes de sensibilisation ciblées.

### 2.3.4. Accès aux marchés

- 37.** Améliorer l'accès aux marchés pour les entreprises et les travailleurs du secteur du recyclage peut renforcer les taux de recyclage et la transition vers l'économie circulaire; aider à la formalisation des unités économiques et des travailleurs; assurer un approvisionnement fiable pour les matières recyclées après consommation; créer des possibilités de diversification; limiter la présence des déchets dans l'environnement et les lieux d'habitation; et stimuler la création d'emplois décents. Cependant, les travailleurs du secteur des déchets et les MPME et les coopératives et autres entités de l'ESS s'occupant de recyclage connaissent souvent des difficultés importantes pour accéder aux marchés et vendre

les matières récupérées auprès des chaînes de valeur du recyclage en général.

- 38.** En conséquence, nombre de travailleurs et de MPME du secteur du recyclage vendent les matières récupérées à des prix inférieurs à ce qu'il serait possible d'obtenir ailleurs, ce qui contribue au faible niveau de revenu et à la pauvreté. L'accès au marché devrait s'accompagner de mesures visant à promouvoir des pratiques commerciales équitables et une concurrence loyale.
- 39.** Les obstacles à l'accès aux marchés résultent de la distance d'une partie des travailleurs, coopératives et entreprises par rapport aux activités de recyclage, ainsi que de l'insuffisance des infrastructures de transport, des coûts de transport élevés (en particulier à l'extérieur des centres urbains), de l'absence de connectivité Internet, du manque d'informations sur les marchés, et de l'accès limité à la technologie, à la formation entrepreneuriale et commerciale et à d'autres services de développement des entreprises. En outre, l'adoption par les acheteurs et les entreprises de reconditionnement de spécifications plus strictes concernant le type et la qualité des matières récupérées peut empêcher une partie des travailleurs, coopératives et entreprises d'entrer dans la chaîne de valeur, en particulier lorsqu'ils ont seulement accès à matières de qualité inférieure. Afin de faire progresser la justice sociale, des politiques publiques intégrées doivent être conçues, dans le cadre d'un dialogue social solide et efficace, pour promouvoir le travail décent, l'égalité des chances, l'accès universel à la protection sociale et le développement d'entreprises durables.

- 40.** Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
- a. mettre en œuvre des politiques et stratégies pertinentes en matière d'économie circulaire et autres afin de créer des marchés pour les matières et produits recyclés qui remplissent les prescriptions réglementaires, ou les développer quand ils existent, et soutenir ou développer la demande de reconditionnement;
  - b. promouvoir l'élaboration et la mise en œuvre de campagnes de sensibilisation en faveur de la consommation responsable;
  - c. relier les politiques de recyclage aux politiques plus générales au niveau national afin de promouvoir les investissements, le commerce et la croissance, la gestion des déchets et l'économie circulaire, la formalisation de l'économie informelle et le développement local, et aider à concevoir une politique intégrée pour améliorer l'accès au marché et soutenir les relations avec les secteurs et chaînes de valeur du recyclage aux niveaux local, national et international;
  - d. promouvoir des conditions de marché favorables aux entreprises de recyclage et aux entités de l'ESS, notamment en développant le marché des matières recyclées, en stimulant la demande dans ce domaine et en consolidant leurs relations avec les fournisseurs d'intrants, les organismes de financement et les filières de commercialisation;
  - e. aider les entreprises et les travailleurs à accéder en temps utile à une information transparente sur le marché et les prix afin de leur permettre de meilleures décisions concernant les matières à collecter et les méthodes et les dates de vente, par exemple en investissant dans les infrastructures et les technologies;

- f. encourager les travailleurs et les employeurs du secteur du recyclage à constituer des organisations de leur choix, y compris des entités de l'ESS, et à y participer, et renforcer activement les capacités de ces organisations, celles-ci pouvant, d'une part, aider leurs membres à accéder aux informations sur le marché et à renforcer leur position de façon à pouvoir négocier avec les acheteurs et, d'autre part, faciliter les relations commerciales avec le secteur public et les grandes entreprises en réduisant les coûts de transaction pour chacune des parties;
- g. assurer un appui technique et financier aux entreprises de recyclage et aux entités de l'ESS afin d'atténuer d'éventuelles conséquences sociales et environnementales préjudiciables des activités de recyclage et des matières recyclées, en vue de permettre aux entreprises et aux coopératives du secteur du recyclage de se conformer aux lois nationales sur l'environnement et le travail et de satisfaire aux prescriptions et règles environnementales, sociales et de gouvernance s'appliquant aux produits recyclés sur les différents marchés.

### **2.3.5. Accès aux nouvelles technologies**

- 41. Avoir accès aux technologies modernes et aux meilleurs procédés existants peut aider les entreprises et les coopératives du secteur du recyclage à accroître leur productivité et leur taux de recyclage, à éviter ou atténuer tout effet néfaste sur l'environnement, à innover pour créer des produits nouveaux à partir de vieux produits solides, à accéder plus facilement aux marchés, à normaliser et contrôler leurs activités de recyclage et à adopter de meilleures pratiques de SST.
- 42. Le taux d'adoption des technologies de recyclage et des meilleurs procédés disponibles est souvent faible, en particulier dans les pays à faible revenu, où l'on a davantage

recours au travail manuel. Les obstacles au transfert de technologies, y compris la propriété intellectuelle et le manque d'accès au financement, sont aggravés par un manque de formation à l'utilisation de ces nouvelles technologies. Les investissements visant à élargir l'accès aux technologies facilitatrices et aux meilleurs procédés disponibles, notamment pour les PME, jouent un rôle important pour remédier au fossé numérique dans le secteur du recyclage, promouvoir la SST pour tous les travailleurs, réduire les inégalités et promouvoir une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous.

- 43.** Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
- a. analyser l'incidence des nouvelles technologies sur la productivité et leurs conséquences pour le nombre, la qualité, la santé et la sécurité des emplois dans le secteur recyclage, en tenant compte également de leurs effets sur l'environnement;
  - b. faire en sorte que les nouvelles technologies et les meilleurs procédés disponibles soient accessibles et abordables, notamment en offrant des incitations financières et fiscales, des subventions et des financements pour l'adoption et la modernisation des systèmes de collecte, des technologies de tri, des méthodes de traitement et des pratiques de fabrication durable;
  - c. soutenir les partenariats de recherche-développement entre les entreprises, les universités et les groupes de réflexion, afin notamment de permettre la mise au point de technologies appropriées, le transfert de technologies et la promotion des technologies en faveur des MPME et des entités de l'ESS;

- d. protéger le droit à l'éducation et investir dans l'éducation et la formation, notamment en ce qui concerne la lecture, l'écriture et le calcul et d'autres compétences fondamentales, l'EFTP, l'enseignement supérieur et les compétences en science, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM), afin de permettre aux travailleurs de comprendre et d'utiliser les technologies modernes;
- e. optimiser les meilleurs procédés et pratiques disponibles afin d'améliorer la SST et de remédier à la dangerosité du travail dans le secteur du recyclage.

## 2.4. Les coopératives et l'économie sociale et solidaire

- 44.** Les coopératives et autres entités de l'ESS jouent un rôle important dans la promotion du travail décent et ont amélioré les conditions de vie et de travail des travailleurs du secteur du recyclage dans nombre de pays, et notamment dans les pays dont l'économie informelle accuse un déficit de travail décent particulièrement important. Les entités de l'ESS sont la traduction concrète d'un ensemble de valeurs qui sont indissociables de leur fonctionnement et qui participent du souci des personnes et de la planète, de l'égalité et de l'équité, de l'interdépendance, de l'autogestion, de la transparence et de la responsabilité, ainsi que de la réalisation du travail décent et de la matérialisation de moyens de subsistance décents. Cela procède de la mission plus globale des entités de l'ESS, qui est de servir l'intérêt collectif et général. Cela répond aussi aux principes de l'économie sociale et solidaire que sont la coopération volontaire et l'entraide, la gouvernance démocratique et/ou participative, l'autonomie et l'indépendance, ainsi que la primauté de l'humain et de la finalité sociale sur le capital en ce qui concerne la répartition et l'utilisation des excédents et/ou des bénéfices, ainsi

que des actifs. Les politiques et les institutions publiques devraient promouvoir le respect des principes et droits fondamentaux au travail au sein de ces entités.

- 45.** Les entités de l'ESS sont notamment les coopératives, les associations, les mutuelles, les fondations, les entreprises sociales, les groupes d'entraide et d'autres entités opérant selon les valeurs et principes de l'économie sociale et solidaire. Elles aspirent à la viabilité et à la durabilité dans une optique à long terme, ainsi qu'à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. La recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, et la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, reconnaissent la contribution des entités de l'ESS à la réduction de la pauvreté, à des sociétés inclusives et à la formalisation.
- 46.** Les entités de l'ESS qui opèrent dans l'économie informelle et exercent des activités de recyclage se heurtent à des difficultés analogues à celles des MPME du secteur du recyclage, et ont une capacité limitée de respecter, de promouvoir et de mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail. Selon les contextes nationaux, elles sont aussi confrontées à des obstacles juridiques, fiscaux et financiers qui les empêchent de se développer pleinement. Elles rencontrent notamment des difficultés pour systématiser leurs activités ainsi que des obstacles à la formalisation et la progression du travail décent. La formalisation est donc un élément fondamental.

- 47.** Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
- a. identifier et consulter les acteurs de l'économie sociale et solidaire pour concevoir et mettre en œuvre des politiques macroéconomiques, commerciales, industrielles et sectorielles ainsi que des politiques concernant l'emploi, l'éducation, l'EFTP et la protection sociale, le travail, l'environnement et la santé publique, qui soient cohérentes et intégrées et qui favorisent la création d'emplois verts et le travail décent dans le secteur du recyclage et l'économie circulaire en général;
  - b. mettre en place un environnement propice qui soit en adéquation avec la nature et la diversité de l'économie sociale et solidaire afin de promouvoir le travail décent et d'exploiter toutes les possibilités qu'offrent les entités de l'ESS pour contribuer au développement durable et à l'économie circulaire et favoriser les entreprises durables;
  - c. garantir des conditions équitables en appliquant aux entités de l'ESS du secteur du recyclage des conditions qui soient conformes à la législation et à la pratique nationales et ne soient pas moins favorables que celles applicables à d'autres formes d'entreprise;
  - d. prendre des mesures pour encourager la lutte contre la corruption et promouvoir une bonne gouvernance, notamment en adoptant une législation appropriée sur les lanceurs d'alerte, faciliter l'enregistrement des entités de l'ESS et des entreprises durables du secteur du recyclage et simplifier les procédures administratives en vue de favoriser leur transition vers l'économie formelle;
  - e. soutenir les mesures favorisant la formalisation et l'accès à l'information, au financement, aux marchés, à la technologie, aux infrastructures et à des marchés



publics bien réglementés et socialement responsables, en particulier pour les catégories de travailleurs qui se trouvent en situation de faiblesse sur le marché du travail et risquent davantage de subir un déficit important en matière de principes et droits fondamentaux au travail (voir section 3.4);

- f. veiller, en tant que de besoin, à ce que les mesures visant à promouvoir l'économie sociale et solidaire dans le secteur du recyclage favorisent l'innovation sociale, l'égalité entre les sexes, la productivité durable, le développement des compétences, l'entrepreneuriat et la collaboration, et également à ce que ces mesures préservent et appuient les principes et droits fondamentaux au travail et les droits, traditions et cultures des peuples autochtones et tribaux;
- g. renforcer l'inspection du travail et encourager les inspecteurs du travail, les partenaires sociaux et les représentants de l'économie sociale et solidaire à collaborer pour prévenir la formation de pseudo-entités de l'ESS, les pratiques illégales et les violations des droits, les décourager et les réprimer et, partant, protéger les travailleurs et préserver l'autonomie et l'indépendance des entités de l'ESS;
- h. renforcer la collaboration, l'interaction et les partenariats entre les entités de l'ESS dans le secteur du recyclage et l'administration publique à tous les niveaux.

**48. Les organisations d'employeurs devraient:**

- a. recommander la mise en place de conditions favorables aux entreprises qui encouragent la collaboration entre le secteur privé et les agents de l'économie sociale et solidaire, tout en veillant à ce que toutes les entreprises, y compris les entités de l'ESS, aient la possibilité de

contribuer à une croissance économique durable et inclusive fondée sur des critères objectifs de qualité, de durabilité et de viabilité économique;

- b. envisager, en tant que de besoin, d'ouvrir leur adhésion aux entités de l'ESS qui souhaitent en devenir membres, et leur fournir des services d'appui adaptés;
- c. envisager de faciliter l'accès des entités de l'ESS aux réseaux d'entreprises et aux partenaires commerciaux susceptibles de contribuer à leur croissance, au développement de leur potentiel économique, de leur capacité d'entreprendre et de leurs aptitudes à la gestion, et les aider à gagner en productivité et en compétitivité et à accéder aux marchés internationaux et aux financements institutionnels.

**49.** Les travailleurs et leurs organisations devraient:

- a. ouvrir leur adhésion aux entités de l'ESS qui souhaitent en devenir membres et leur fournir des services d'appui adaptés;
- b. mieux sensibiliser les travailleurs de l'économie sociale et solidaire concernant leurs droits du travail; les informer afin de leur permettre d'adhérer à des syndicats; soutenir leurs initiatives d'organisation et leurs stratégies de négociation collective; mettre au point des partenariats et des alliances leur permettant d'atteindre des objectifs communs; et accroître leur visibilité.

## 2.5. Pratiques commerciales responsables et durables

50. Dans beaucoup de régions, la présence de grandes entreprises – qu’elles soient publiques ou privées, multinationales ou nationales – gérant de multiples flux de déchets ou se spécialisant dans le recyclage de certaines matières, notamment dans l’affinage et le recyclage des métaux précieux se trouvant dans les batteries, les appareils électroniques et les automobiles, s’est accrue. En outre, plusieurs fabricants, entreprises en vue de biens de consommation et grandes marques internationales ont fixé des objectifs ambitieux concernant l’utilisation de matières recyclées, renouvelables ou issues de l’économie circulaire dans de nouveaux produits et la récupération de leurs produits usagés. Ces engagements devraient renforcer les chaînes de valeur locales pour favoriser une croissance inclusive et équitable au sein de l’économie circulaire.
51. La Déclaration sur les entreprises multinationales donne aux entreprises (multinationales et nationales), aux gouvernements et aux organisations d’employeurs et de travailleurs des orientations directes sur des questions comme l’emploi, la formation, les conditions de travail et de vie et les relations professionnelles. Toutes les parties sont encouragées à appliquer les principes de la déclaration pour renforcer la contribution positive que les entreprises peuvent apporter au progrès économique et social et à la réalisation du travail décent pour tous, y compris dans le domaine du recyclage et de l’économie circulaire en général, ainsi que pour atténuer autant que possible les difficultés que leurs diverses activités peuvent causer et y remédier.
52. Pour encourager les entreprises du secteur du recyclage à adopter des pratiques responsables et à respecter les

principes et droits fondamentaux au travail et pour exploiter leur contribution aux objectifs sociaux, économiques et environnementaux, les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:

- a. faire mieux connaître la Déclaration sur les entreprises multinationales aux employeurs et aux travailleurs du secteur du recyclage;
- b. promouvoir les bonnes pratiques sociales en tenant compte de la Déclaration sur les entreprises multinationales, et encourager les entreprises du secteur du recyclage à en appliquer les principes, notamment en promouvant la mise en place de cadres et d'orientations propres à faciliter et renforcer l'investissement durable; le respect des principes et droits fondamentaux au travail; la création de possibilités d'emploi; les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles; le développement des compétences et la formation professionnelle; la sécurité sociale; et la transition vers la formalité;
- c. étudier rigoureusement l'effet des entreprises sur l'emploi, les autres dimensions du travail décent et les objectifs sociaux, économiques et environnementaux de portée plus large concernant le recyclage et l'économie circulaire en général;
- d. orienter et appuyer les employeurs et les entreprises afin qu'ils fassent preuve de diligence raisonnable pour identifier, prévenir et atténuer les risques d'atteintes aux droits de l'homme dans leurs activités ou dans les produits, services ou activités auxquels ils peuvent être directement liés et pour rendre compte de la façon dont ils remédient à ces risques;

- e. formuler des orientations précises sur les cadres et la présentation d'informations concernant l'environnement, les questions sociales et la gouvernance pour le secteur du recyclage, notamment des exemples de bonnes pratiques, afin de soutenir les initiatives de responsabilité des entreprises;
  - f. prendre les mesures qui s'imposent pour faire en sorte, en s'appuyant sur des moyens judiciaires, administratifs, législatifs ou autres appropriés, que, lorsque des atteintes commises par des entreprises se produisent sur leur territoire ou sous leur juridiction, le ou les travailleurs touchés aient accès à un recours effectif.
- 53.** Conformément aux orientations figurant dans la Déclaration sur les entreprises multinationales sur les entreprises multinationales et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les entreprises devraient:
- a. étudier et réaliser des mesures durables qui facilitent et soutiennent la création d'emplois verts et décents, le travail décent, la production et la consommation durables et une transition juste;
  - b. faire preuve de diligence raisonnable afin d'identifier, de prévenir et d'atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles, de leurs activités sur les droits de l'homme internationalement reconnus, et de rendre compte des dispositions qu'elles prennent pour y remédier, ces droits étant, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022. Au moment d'évaluer les risques pour les droits de l'homme, les

entreprises devraient mener de véritables consultations avec les groupes potentiellement concernés et les autres parties prenantes, selon que de besoin, en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature et du contexte de l'opération, et prendre part au dialogue social avec les organisations de travailleurs du secteur du recyclage au titre d'un processus régulier;

- c. respecter le droit des travailleurs qu'elles emploient de faire examiner toutes leurs réclamations et veiller à ce qu'il existe des procédures équitables et accessibles pour répondre aux préoccupations des travailleurs, conformément à la législation nationale et aux normes internationales du travail.

## **2.6. Développement des compétences et apprentissage tout au long de la vie**

- 54.** Le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie sont déterminants pour une croissance et une productivité inclusives et durables, un développement centré sur l'être humain et un travail décent dans le secteur du recyclage et tous les autres secteurs de l'économie. Ils jouent également un rôle essentiel en apportant la dignité aux personnes et en leur permettant de réaliser leurs aspirations.
- 55.** La convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, la recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023, et la Stratégie de l'OIT en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie pour 2022-2030 contiennent des dispositions importantes et offrent des orientations particulièrement utiles afin de promouvoir les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie

pour faire progresser le travail décent dans le secteur du recyclage. Pour être efficaces, les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie devraient être complétés par la protection sociale, y compris la protection contre le chômage, et d'autres politiques d'inclusion et politiques actives du marché du travail, y compris des services de l'emploi et des services sociaux de qualité.

- 56.** L'EFTP de même que les compétences STIM sont essentiels pour renforcer les capacités des travailleurs actuels et futurs du secteur du recyclage à mesure que les technologies du recyclage progressent et deviennent plus écologiques et plus numériques. Les programmes de formation particulièrement utiles aux travailleurs du secteur du recyclage portent sur des sujets tels que l'emploi des machines et des produits chimiques utilisés dans le processus de recyclage; le maniement sûr et efficace des flux de déchets; les meilleurs procédés disponibles; les compétences numériques; la sécurité et la salubrité des méthodes de travail pour les travailleurs et pour l'environnement; et l'entrepreneuriat et la gestion. Les formations dispensées dans ces domaines pourraient inclure des contenus liés au travail décent et aux principes et droits fondamentaux au travail.
- 57.** Les travailleurs informels du secteur des déchets et du recyclage sont souvent dépourvus d'accès à l'éducation et à la formation et se heurtent à des obstacles financiers et non financiers au développement de leurs compétences. Les femmes et les filles sont exposées de manière disproportionnée à des situations de vulnérabilité et d'exclusion multiples et qui se recoupent, ce qui renforce les inégalités et la stigmatisation et entrave la formalisation.
- 58.** Quand la formation est informelle et n'est pas dispensée par des formateurs dûment qualifiés, les travailleurs ne

disposent pas des compétences nécessaires ni de connaissances en matière de normes de SST ou de qualifications reconnues, et n'ont alors que peu de chances de trouver un emploi décent. Une formation informelle et de mauvaise qualité est aussi préjudiciable à la pérennité des entreprises de recyclage, car elle empêche de remédier comme il se doit à l'inadéquation des compétences, est un obstacle à des décisions en connaissance de cause, compromet la gestion efficace des ressources et réduit l'adoption des technologies de recyclage.

- 59.** Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
- a. élaborer des normes en matière de compétences et anticiper et évaluer les besoins en qualifications, en partenariat avec les institutions du travail, de l'éducation et de la formation et avec la participation active du secteur public (notamment des municipalités et des entreprises publiques de gestion et de recyclage des déchets) et du secteur privé (notamment des entreprises de recyclage et des entreprises exerçant une activité de recyclage dans certains secteurs) ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs.
  - b. élaborer des politiques et des stratégies globales et coordonnées afin d'élargir les perspectives et possibilités d'apprentissage offertes aux travailleurs du secteur du recyclage. Il conviendrait, dans ces politiques, de prendre en considération le caractère hétérogène du recyclage et les différents besoins en qualifications, en fonction des matières qui sont recyclées et de la structure et de la dynamique de la chaîne de valeur du recyclage.
  - c. renforcer les capacités institutionnelles et techniques des établissements de formation publics et privés afin de garantir une offre d'établissements de formation



adéquate et de pouvoir former des enseignants et des formateurs qualifiés aptes à assurer des programmes de formation qualifiés qui répondent aux besoins du secteur, facilitent l'adoption de technologies modernes et améliorent les processus de recyclage;

- d. faire en sorte que les établissements de formation atteignent les travailleurs du recyclage des zones urbaines comme ceux des zones rurales, dans les entreprises formelles et informelles comme dans les entités de l'ESS, en recourant à des stratégies innovantes et en garantissant à tous les travailleurs une éducation de qualité et une certification dans le cadre de programmes de formation;
- e. favoriser les partenariats entre les établissements d'EFTP, les organisations d'employeurs et les entreprises qui en sont membres, et les organisations de travailleurs, ainsi qu'avec d'autres acteurs tels que les centres de recherche sur le recyclage et les coopératives et autres entités de l'ESS;
- f. promouvoir la mise à niveau des apprentissages dans les micro et petites entreprises de recyclage et les entités de l'ESS dans l'économie informelle afin d'améliorer la qualité des apprentissages et d'autres formes d'apprentissage par le travail et de garantir l'acquisition de compétences pratiques et pertinentes;
- g. assurer aux enfants un accès universel à une éducation de base gratuite, publique, obligatoire et de qualité, ainsi qu'à l'enseignement préscolaire, s'il y a lieu, parallèlement à des possibilités d'acquisition de connaissances et de compétences. C'est une condition indispensable pour mettre fin au travail des enfants, qui est très répandu dans le recyclage, et permettre l'acquisition des compétences de base en lecture, écriture et calcul et jeter les bases de l'apprentissage tout au long de la vie;

- h. assurer aux adultes un accès équitable à des compétences de qualité et à l'apprentissage tout au long de la vie, y compris les compétences de base en lecture, écriture et calcul, les compétences fondamentales, les compétences numériques et les compétences linguistiques indispensables, sous des formes accessibles, selon qu'il y a lieu. Il importe particulièrement de mettre l'accent sur l'éducation des adultes pour l'acquisition, l'actualisation et le perfectionnement des compétences des travailleurs du secteur du recyclage, qui peuvent avoir été exclus de l'éducation de base;
- i. réduire les obstacles financiers et structurels, ainsi que les obstacles linguistiques, et mettre fin à la discrimination systémique par des interventions ciblées afin de garantir un accès équitable au développement des compétences et à l'EFTP, en accordant une attention particulière aux catégories de travailleurs qui se trouvent en situation de faiblesse sur le marché du travail et au bas de la pyramide dans le secteur du recyclage.
- j. promouvoir des cadres d'apprentissage inclusifs et égaux pour les hommes et les femmes, notamment en prévoyant des installations de formation et des moyens de transport sûrs et accessibles, des installations sanitaires et des dortoirs séparés et des services de garde d'enfants;
- k. mettre en place un système performant et inclusif pour la validation des acquis de l'expérience dans et entre les pays accessible à tous;
- l. donner accès à la formation technique, sous des formes accessibles, selon qu'il y a lieu, aux travailleurs informels, aux MPME et aux entités de l'ESS pour les aider à améliorer leur productivité et à respecter les normes obligatoires pour les matières recyclées. Souple et inclu-

sive, cette formation pourra être axée sur la demande et avoir un ancrage local tenant compte des débouchés économiques, de façon à promouvoir l'emploi et la sécurité du revenu pour les travailleurs du secteur du recyclage;

- m. concevoir et appuyer des programmes de formation publics et privés à l'intention des travailleurs employés à des activités de recyclage à grande échelle en apportant un soutien financier, des locaux, des moyens de transport, des équipements et des supports pédagogiques, ou en prenant en charge le coût des bourses, les frais de subsistance ou le salaire des stagiaires pendant la durée de la formation. Des systèmes de certification devraient être envisagés afin de permettre la reconnaissance dans le pays et la compréhension à l'étranger des qualifications acquises par les stagiaires;
- n. promouvoir des mécanismes de financement innovants, transparents, équitables et durables, élaborés par la voie du dialogue social et reposant sur un partage et une différenciation des responsabilités, selon qu'il convient, entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, qui rendent possible et encouragent la participation au développement des compétences, promeuvent l'employabilité, renforcent la capacité des travailleurs de tirer parti des possibilités de travail décent et soutiennent les entreprises durables;
- o. dispenser une formation accessible en matière de SST, de questions environnementales et de durabilité aux travailleurs, aux MPME et aux entités de l'ESS, afin de promouvoir des conditions de travail décentes.

**60.** Les organisations d'employeurs devraient:

- a. contribuer, étant donné leur rôle essentiel dans la détermination des besoins et des lacunes en matière de compétences ainsi que dans la collecte et l'analyse des données relatives aux tendances et aux besoins du moment, à l'élaboration de programmes de formation qui enseignent aux travailleurs des compétences techniques et des compétences de base qui soient transférables, suffisantes, pertinentes et équitables;
- b. entretenir une collaboration étroite avec les autorités responsables des programmes de formation et participer activement à l'amélioration de l'enseignement général et de l'EFTP dans l'intérêt de toutes les entreprises du secteur;
- c. promouvoir l'élaboration et la tenue à jour des programmes de formation, sous des formes accessibles, y compris des apprentissages de qualité et d'autres formes d'apprentissage sur le lieu de travail présentant un intérêt pour le secteur du recyclage, en s'engageant activement auprès des établissements d'enseignement et de formation ou établissant des partenariats avec ceux-ci, pour en garantir l'accessibilité et la pertinence;
- d. promouvoir des initiatives de renforcement des capacités parmi leurs membres, y compris les MPME, afin d'améliorer la compréhension et le respect des normes internationales du travail.

**61.** Les organisations de travailleurs devraient:

- a. entretenir une collaboration étroite avec les autorités chargées des programmes de formation et jouer un rôle actif dans l'amélioration de l'enseignement et de la

formation généraux et professionnels dans les entreprises de recyclage et de traitement des déchets, ainsi que dans la formation pour le développement local;

- b. faire de la formation une question prioritaire et l'inscrire à l'ordre du jour des négociations collectives;
- c. assurer un appui et des conseils aux salariés en matière de formation et servir de point de liaison entre les employés, la direction et les prestataires de formation.

## 2.7. Emplois décents pour les jeunes

- 62. Le taux de chômage des jeunes est pratiquement trois fois supérieur à celui des adultes à travers le monde, et plus d'un jeune sur cinq est sans emploi et ne suit ni études ni formation. Il est urgent d'offrir aux jeunes des possibilités de plein emploi productif et de travail décent, y compris dans le secteur du recyclage et l'économie circulaire en général, pour garantir des sociétés plus durables, plus inclusives et plus résilientes.
- 63. Parallèlement, il est primordial de rendre plus attractif pour les jeunes le travail dans le secteur du recyclage et de l'économie circulaire en général, notamment en veillant à ce que ce secteur offre des possibilités d'apprentissage, d'acquisition de nouvelles compétences numériques et liées aux STIM, des salaires et des revenus décents et des conditions de travail décentes.
- 64. Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
  - a. formuler et mettre concrètement en œuvre des politiques et stratégies intégrées pour l'emploi des jeunes, conformément à la résolution et aux conclusions intitulées «La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action»,

adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2012, et au Plan d'action de l'OIT pour l'emploi des jeunes 2020-2030, et veiller à ce que ces politiques et stratégies tiennent compte des possibilités de création d'emplois dans le secteur du recyclage et l'économie circulaire;

- b. anticiper et permettre un développement des compétences et un EFTP efficaces pour le recyclage et l'économie circulaire en conjuguant la formation aux compétences numériques et techniques et la formation à la gestion commerciale et financière, à l'encadrement et à d'autres compétences non techniques. Une double approche conjuguant développement des compétences hors emploi, formation en cours d'emploi et acquisition d'une expérience professionnelle, à l'instar des apprentissages de qualité, peut se révéler particulièrement efficace;
- c. faire en sorte de cibler les jeunes par des programmes actifs du marché du travail en complément des programmes de développement des compétences et d'EFTP (voir section 2.6). Ces programmes recouvrent l'information sur le marché du travail, les emplois subventionnés, la formation et les services de l'emploi (y compris des services d'orientation, de conseil, de mise en relation et de mentorat et d'autres services de placement);
- d. soutenir l'entrepreneuriat dans le domaine du recyclage et de l'économie circulaire en général, notamment par des programmes de pépinière d'entreprises qui assurent un appui financier et technique aux entrepreneurs et mettent l'accent en particulier sur les jeunes entrepreneuses et les travailleuses indépendantes, en traitant les obstacles liés au genre qui pèsent sur les entreprises. Une conception intégrée alliant la formation (notamment à la gestion d'entreprise et aux techniques de commercialisation), le mentorat concernant les aspects techniques et

financiers des activités de recyclage et la formation aux technologies de l'information et de la communication, parallèlement à une aide financière aux jeunes entreprises, pourrait être particulièrement efficace pour renforcer la participation des jeunes au secteur du recyclage et de l'économie circulaire en général;

- e. encourager les jeunes entrepreneurs et les jeunes travailleurs à participer aux organisations d'employeurs et de travailleurs en place et à la création et au fonctionnement de leurs propres organisations représentatives, en respectant le droit de liberté syndicale, et à prendre une part effective aux mécanismes de dialogue social de façon à pouvoir influencer sur les processus qui concernent leur travail et leur existence;
- f. aider les jeunes entrepreneurs et travailleurs qui réussissent dans le secteur du recyclage à devenir des agents du changement pour un secteur durable et inclusif du recyclage et de l'économie circulaire en relatant leur parcours de réussite et leur expérience dans leur milieu professionnel et leur milieu social d'origine;
- g. promouvoir la modernisation et la mise à niveau technologique du secteur en promouvant des modèles économiques innovants, notamment la fabrication de produits circulaires, la symbiose industrielle et l'utilisation de technologies numériques et des meilleures technologies disponibles, tout en améliorant la productivité durable, les revenus, les conditions de travail et la dignité des emplois;
- h. faire participer véritablement les jeunes aux processus décisionnels du secteur du recyclage et de l'économie circulaire, notamment en facilitant leur participation active aux coopératives et autres entités de l'ESS et en favorisant la mise en place de mécanismes spécifiques

qui leur permettent d'être entendus, notamment de comités consultatifs de la jeunesse;

- i. renforcer les partenariats et collaborations multipartites, notamment en y associant les jeunes eux-mêmes, afin de promouvoir l'action pour l'emploi des jeunes dans le secteur du recyclage et l'économie circulaire en général.

## 2.8. Formalisation

- 65. La formalisation consiste à faire en sorte que toutes les activités économiques effectuées par des travailleurs ou des entités économiques – y compris des entreprises, des entrepreneurs et des ménages – soient, en droit et dans la pratique, suffisamment couvertes par des dispositions formelles.
- 66. L'emploi informel atteint des niveaux élevés dans le secteur du recyclage et d'autres segments de l'économie circulaire, en particulier dans les villes et à la périphérie des villes des pays à faible revenu. Le faible niveau des dépenses publiques, l'insuffisance de l'offre de services publics de qualité et de l'accès à ces services ainsi que la faible productivité des entreprises et les difficultés en matière de respect de la législation contribuent pour beaucoup à l'informalité. Des déterminants microéconomiques comme le faible niveau d'instruction ainsi que la discrimination, la pauvreté, le manque d'accès aux ressources économiques, au financement et à la propriété et le manque d'organisation sont également susceptibles de rejeter les travailleurs dans le secteur informel. En outre, une approche équilibrée combinant mesures incitatives et correctives, y compris l'adaptation des procédures administratives, est nécessaire pour renforcer les incitations visant à encourager la formalisation.



- 67.** L'informalité constitue un obstacle majeur à l'application de la loi, à la croissance d'entreprises durables, productives et efficaces, à l'amélioration des moyens de subsistance et des conditions de travail des ramasseurs de déchets et d'autres travailleurs informels et à la réalisation de leurs droits au travail et de la protection sociale pour tous. Les femmes, les jeunes, les migrants et d'autres catégories de travailleurs en situation de faiblesse sur le marché du travail sont sur-représentés parmi les travailleurs informels du secteur du recyclage. Leur travail est souvent caractérisé par un important déficit de travail décent et est corrélé à l'importance de la pauvreté. La formalisation du secteur du recyclage, grâce à des stratégies pratiques intégrées, revêt donc une importance primordiale pour garantir une transition inclusive et juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous et vers l'économie circulaire, au service de la création d'emplois décents.
- 68.** Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
- a. engager une évaluation approfondie des caractéristiques et des ressorts de l'informalité, notamment en recueillant des statistiques sur les travailleurs et les unités économiques, en examinant les cadres et les pratiques juridiques et de politique générale, et en tenant compte des déficits de travail décent dans le secteur du recyclage;
  - b. concevoir et appliquer un cadre intégré de politique générale et mettre en place des stratégies et des mesures incitatives pour faciliter la transition vers l'économie formelle dans le secteur du recyclage. Ce cadre devrait être étayé par un mécanisme de coordination institutionnelle pour en permettre une application efficace aux échelons local, national, régional et international,

conformément à la recommandation n° 204 et aux Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (ci-après «Principes directeurs pour une transition juste»). Il devrait également tenir compte de la diversité des acteurs et être adapté aux facteurs d'informalité caractérisant ce contexte;

- c. promouvoir des conditions de commerce et d'investissement qui incitent les entreprises à se formaliser, notamment en opérant des réformes qui réduisent les coûts d'immatriculation des entreprises et simplifient les procédures administratives; simplifier les régimes de collecte et de paiement de l'impôt et des cotisations sociales; et améliorer l'accès à des services financiers inclusifs, à l'entrepreneuriat et à la formation professionnelle, aux services de développement des entreprises et aux marchés;
- d. promouvoir, notamment par l'inscription au régime de la sécurité sociale, la passation, entre les principaux acteurs de la chaîne de valeur du recyclage, de contrats formels qui, étant bien conçus et soumis à la réglementation, améliorent la productivité durable, intègrent des normes de qualité, notamment en matière de travail, d'environnement et de SST, améliorent la traçabilité, et encouragent l'investissement;
- e. promouvoir l'accès à l'éducation, à l'apprentissage tout au long de la vie, à la formation à l'entrepreneuriat et au développement des compétences pour les travailleurs informels, tout en reconnaissant les acquis de l'expérience et les compétences acquises dans le cadre d'apprentissages informels et en en tirant parti;
- f. renforcer les inspections du travail et dans le domaine de la SST ainsi que les mécanismes tendant à promouvoir

le respect de la législation nationale, en veillant à ce que la reconnaissance et le respect des relations de travail dans le secteur du recyclage soient également d'application dans l'économie informelle, et élargir le mandat et les capacités des services d'inspection du travail pour y inclure les entités de l'ESS, le secteur informel et les activités non déclarées;

- g. créer un cadre propice permettant aux employeurs et aux travailleurs d'exercer leur droit syndical et leur droit de négociation collective;
- h. encourager le dialogue social dans la conception et l'application de stratégies de transition vers l'économie formelle;
- i. garantir l'accès à une couverture sociale adéquate pour tous les travailleurs du secteur du recyclage et, eu égard à la situation nationale, rendre les systèmes de protection sociale plus durables, inclusifs et efficaces, comme catalyseurs des stratégies de formalisation (voir section 4);
- j. prévenir l'informalisation en sanctionnant l'évitement délibéré de l'économie formelle ou le fait d'en sortir pour échapper à la fiscalité et à l'application de la législation sur l'environnement, la protection sociale et le travail;
- k. promouvoir un cadre propice aux entreprises durables et à la création d'emplois décents, en particulier pour les PME (voir section 2.3.1) et les entités de l'ESS (voir section 2.4), notamment grâce à la coopération et à l'assistance en matière de renforcement des capacités et de partage des connaissances;
- l. veiller à ce que les entreprises de recyclage respectent la législation nationale afin de promouvoir la formalisation des travailleurs et des unités économiques et de prévenir l'informalisation des emplois de l'économie formelle.

## 2.9. Transition juste vers une économie circulaire riche en emplois

69. Une transition juste tire le meilleur parti des possibilités sociales et économiques offertes par l'action climatique et environnementale d'une manière qui soit inclusive, en créant des possibilités de travail décent et en réduisant les inégalités, sans que personne ne soit laissé de côté.
70. La transition vers l'économie circulaire passe par un changement profond des modes de production et de consommation actuels, la transformation structurelle de la plupart des économies et la conversion complète de la plupart des systèmes de gestion et de recyclage des déchets. Pour protéger la justice sociale, cette transformation doit être gérée par les politiques publiques, comme le préconisent les Principes directeurs pour une transition juste. Il est fondamental de tirer parti des possibilités de plein emploi productif et de travail décent, tout en veillant à ce que la transition soit au service de tous, en accordant une attention particulière aux travailleurs de l'économie informelle, de sorte que nul ne soit laissé de côté.
71. Si l'on peut vraisemblablement s'attendre à des retombées positives pour l'emploi dans le monde, la transition sous-jacente de l'extraction et de la fabrication vers la refabrication et les services fera perdre un nombre élevé d'emplois, entraînera des transformations de fond et aura des conséquences importantes pour les entreprises de tous types et toutes tailles, partout dans le monde. Si la transition vers l'économie circulaire offre des possibilités importantes d'amélioration de l'efficacité, de la productivité et de la durabilité des entreprises et des emplois, il existe un risque important que des millions de MPME et de travailleurs restent cantonnés dans l'économie informelle ou y soient rejetés, ce qui signifie des

possibilités limitées de réaliser pleinement leur potentiel ou de faire valoir leurs droits au travail.

- 72.** Des politiques cohérentes visant à instaurer un cadre de transition juste pour tous et promouvoir la création de davantage d'emplois décents devraient, selon les besoins, consister notamment à anticiper les incidences sur l'emploi et à prévoir une protection sociale adéquate et pérenne face aux pertes d'emplois et aux licenciements, le développement des compétences et le dialogue social, y compris l'exercice effectif du droit de s'organiser et de négocier collectivement.
- 73.** Le secteur du recyclage étant en première ligne de la transition vers l'économie circulaire, il est impératif de veiller à ce que cette transition soit centrée sur l'être humain, économiquement viable, écologiquement durable et juste. Le dialogue social, y compris la négociation collective, dans l'entreprise et aux niveaux local, sectoriel et national est indispensable pour évaluer les possibilités qu'offre la transition et remédier aux difficultés qu'elle pose, et pour faire en sorte qu'elle soit mieux gérée et serve l'intérêt de tous (voir section 5). Instaurer une collaboration et un dialogue actifs avec les autorités locales, notamment par le biais de réseaux de villes et d'initiatives de partenariats à plusieurs niveaux, est essentiel pour mener une action climatique inclusive et promouvoir le travail décent dans le secteur du recyclage.
- 74.** Les Principes directeurs pour une transition juste énoncent d'importants principes d'action et stratégies qui ont été incorporés dans les présents principes directeurs. Il convient de les utiliser, ainsi que les conclusions concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2023, afin de promouvoir une transition juste vers des activités de recyclage plus durables,

inclusives et formelles et une économie circulaire qui offre des débouchés plus nombreux et de meilleure qualité pour un travail décent pour tous.

## ► 3. Droits au travail

---

75. Les normes internationales du travail, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, sont déterminants pour appréhender le développement du secteur du recyclage et des activités de recyclage selon une approche fondée sur les droits et centrée sur l'être humain qui réponde à l'évolution du monde du travail, protège les travailleurs et encourage des entreprises et des unités économiques durables, productives et compétitives. Or les travailleurs du secteur du recyclage sont souvent mal protégés par le droit du travail et la législation sur la sécurité sociale en raison des déficits de travail décent dans l'économie informelle. Il est donc capital d'appliquer efficacement une législation nationale du travail qui intègre les normes internationales du travail pertinentes.
76. Les normes internationales du travail qui intéressent directement le recyclage et l'économie circulaire sont traitées au fil des présents principes directeurs et récapitulées à la fin du document (voir annexe), tandis que la présente section porte essentiellement sur les principes et droits fondamentaux au travail.
77. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998, et telle qu'amendée en 2022, affirme l'obligation qui incombe aux Membres de l'OIT, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, de promouvoir et de réaliser les principes liés aux droits fondamentaux, eu égard à : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de 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; un milieu de travail sûr et salubre.

- 78.** Les principes et droits fondamentaux au travail sont des droits de l'homme universels et immuables par nature. Ils sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement. Ils sont essentiels à la dignité et au bien-être des personnes ainsi qu'à l'édification de sociétés inclusives et justes. Ils sont déterminants pour faire aller de pair progrès économique et progrès social au service de la justice sociale. Les principes et droits fondamentaux au travail sont des droits et des conditions nécessaires à la pleine réalisation des objectifs stratégiques de l'OIT.
- 79.** Les principes et droits fondamentaux au travail sont énoncés dans 11 instruments fondamentaux. L'un d'entre eux, la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, a été ratifié par tous les États Membres de l'OIT. Lors de la dernière discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, tenue à la Conférence internationale du Travail, à sa 112<sup>e</sup> session (juin 2024), les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont estimé que la ratification et l'application effective de l'ensemble des instruments fondamentaux, y compris le Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, revêtaient un caractère prioritaire.

### **3.1. Liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective**

- 80.** Il est particulièrement important de protéger et de promouvoir le respect du droit de liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective pour atteindre les quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent, en particulier le dialogue social et le tripartisme.
- 81.** La négociation collective peut jouer un rôle décisif dans l'amélioration des résultats des entreprises de recyclage, en facilitant les ajustements en cas de choc économique et en renforçant les relations professionnelles. C'est un moyen efficace de déterminer les conditions de travail dans le secteur du recyclage. L'exercice effectif du droit d'organisation et de négociation collective peut également favoriser une répartition équitable des gains de productivité et une rémunération adéquate des travailleurs.
- 82.** Le droit fondamental d'organisation et de négociation collective 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. En pratique, il arrive cependant que les travailleurs du recyclage soient exclus du droit d'organisation et de négociation collective en raison du taux élevé d'informalité dans le secteur, de l'absence de bonne gouvernance, d'une protection insuffisante de la loi et d'un accès limité aux mécanismes de promotion de leurs droits. Souvent, ces travailleurs ne connaissent pas leurs droits ou ne disposent pas de la représentation collective leur permettant de faire valoir leurs droits. Parmi les autres obstacles à l'exercice de ces droits, on mentionnera le manque d'éducation et d'information, de mauvaises conditions de travail et de vie,



des relations d'emploi instables et temporaires, l'ostracisme social et la stigmatisation, le statut juridique sur le territoire national, et la discrimination en général, de même que la discrimination motivée par l'adhésion à un syndicat ou la participation à des activités syndicales.

- 83.** Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration. Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence des mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs.
- 84.** Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
  - a. ratifier et mettre concrètement en œuvre les instruments fondamentaux et autres instruments de l'OIT relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective. Il conviendra à cet égard d'élaborer une législation nationale intégrée ou d'adapter la législation en vigueur aux besoins des travailleurs du secteur du recyclage;
  - b. créer des mécanismes appropriés, notamment par l'intermédiaire des autorités compétentes et des services d'inspection du travail, pour garantir l'application et le respect effectifs des lois relatives à la liberté syndicale ainsi que la reconnaissance effective du droit de négociation collective;

- c. élaborer et appliquer des mesures concernant la création, la croissance et le fonctionnement des organisations de travailleurs du secteur du recyclage, conformément aux instruments pertinents de l'OIT. En particulier, les conditions imposant un nombre minimum de membres, un niveau minimum d'instruction et des ressources financières minimum ne devraient pas être autorisées afin de ne pas entraver le développement des organisations du secteur;
- d. garantir le respect du droit des employeurs et des travailleurs du secteur du recyclage de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier sans autorisation préalable, sous la seule réserve des règles de l'organisation concernée. Ces organisations devraient avoir le droit d'élaborer leurs propres statuts et règlements administratifs, d'élire des représentants, d'organiser leurs activités administratives, de négocier collectivement au nom de leurs membres et de formuler leurs programmes. Elles devraient avoir le droit de constituer des fédérations et des confédérations et de s'y affilier, et toute organisation de cette nature devrait pouvoir s'affilier à des organisations internationales.
- e. protéger les travailleurs du secteur du recyclage, juridiquement et dans la pratique, contre les licenciements arbitraires ou les représailles ou les expulsions illicites motivées par leur statut ou leurs activités en qualité de dirigeant ou de membre d'une organisation de travailleurs, ainsi que contre la discrimination antisyndicale, en l'interdisant expressément en droit et en instituant des procédures de recours rapides, une législation nationale et des sanctions efficaces et dissuasives contre les ingérences;

- f. lever les restrictions aux droits des travailleurs migrants de constituer des syndicats ou de s'y affilier et d'être représentés par des syndicats, y compris aux fins de la négociation collective;
  - g. 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;
  - h. faire en sorte que toutes les personnes travaillant dans le secteur du recyclage bénéficient du droit d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, au même titre que les travailleurs de l'industrie, et abroger toute disposition législative ou autre ayant pour effet de restreindre ces droits.
- 85. Les organisations d'employeurs devraient:**
- a. faciliter l'accès des dirigeants syndicaux indépendants aux lieux de travail pour qu'ils puissent exercer leurs activités syndicales légitimes et garantir l'accès des représentants syndicaux aux lieux de travail, dans le respect des droits du propriétaire et de la direction, de telle sorte que les syndicats puissent communiquer avec les travailleurs afin de les informer des avantages que peut leur apporter le fait d'être syndiqué;
  - b. éliminer les obstacles éventuels à l'organisation de syndicats libres, indépendants et contrôlés démocratiquement, et s'abstenir à l'égard des travailleurs de toute mesure de représailles motivée par leur adhésion ou leur participation active à des syndicats;
  - c. 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;

- d. fournir aux syndicats les facilités dont ils peuvent avoir besoin pour remplir promptement et efficacement leurs fonctions. À cet égard, il doit être tenu compte des caractéristiques du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise intéressée. La mise à disposition de ces facilités ne devrait pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise intéressée.

**86.** Les organisations de travailleurs devraient:

- 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 catégories de travailleurs les plus exposées à un déficit important concernant les principes et droits fondamentaux au travail, 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.

## 3.2. Élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire

- 87. 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 dans tous les secteurs, y compris celui du recyclage. La convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et son protocole de 2014, qui s'accompagnent de la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014, et de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, prévoient que le travail forcé et obligatoire doit être éliminé d'urgence sous toutes ses formes et manifestations.
- 88. L'incidence du travail forcé ou obligatoire dans le secteur du recyclage s'explique par les causes profondes du travail forcé en général, ainsi que certaines caractéristiques des activités de recyclage et des chaînes de valeur. Ces causes profondes sont notamment les suivantes: protection des travailleurs et protection sociale insuffisantes; taux élevés d'informalité et de pauvreté; endettement et manque de possibilités de subsistance décentes; recours à la soustraction; forte rotation des travailleurs temporaires dans les postes peu qualifiés; travail exigeant physiquement et à forte intensité de main-d'œuvre; systèmes de rémunération à la pièce; faible statut des emplois; lieux de travail et de vie situés dans des quartiers pauvres et marginalisés; faible niveau d'instruction des travailleurs et méconnaissance de leurs droits.

- 89.** Les activités de recyclage sont souvent exécutées par des personnes marginalisées par la société qui sont en butte à la discrimination et plus vulnérables au risque de travail forcé, en particulier dans l'économie informelle. Les travailleurs migrants, auxquels le secteur a généralement recours, ont plus de risques d'être astreints au travail forcé.
- 90.** Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
- a. ratifier et mettre concrètement en œuvre les instruments fondamentaux de l'OIT visant à interdire et éliminer le travail forcé ou obligatoire, à savoir la convention n° 29 et le protocole de 2014 s'y rapportant, et la convention n° 105.
  - b. remédier aux causes profondes et aux facteurs qui aggravent les risques de travail forcé, tels l'informalité, la pauvreté, l'analphabétisme, la discrimination, les inégalités et l'absence de protection sociale, et renforcer le droit de tous les travailleurs de se syndiquer et de négocier collectivement pour obtenir un travail décent;
  - c. 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 axées sur la prévention du travail forcé et la réinsertion et l'indemnisation des victimes;
  - d. 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, la réinsertion 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;

- e. renforcer la capacité des services judiciaires et des responsables de l'application de la loi, dont les agents des services d'inspection du travail et de protection de l'environnement, à détecter les cas de travail forcé, à les signaler, à mener les enquêtes et les poursuites nécessaires, et à remédier à ces cas. Il convient d'accorder une attention particulière à la situation spécifique des travailleurs migrants, notamment au fait qu'ils puissent rester dans le pays lorsqu'ils font valoir leurs droits, ou faire valoir leurs droits à leur retour dans leur pays d'origine;
- f. 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;
- g. concevoir, réaliser, contrôler et évaluer des plans d'action nationaux en matière de travail forcé portant sur la prévention de celui-ci, la protection des victimes, l'accès à des voies de recours et les poursuites contre les auteurs, et favorisant des partenariats efficaces entre les services compétents de l'État, les partenaires sociaux et, quand il y a lieu, les organisations non gouvernementales et locales, les coopératives et autres entités de l'ESS ainsi que les médias, le monde universitaire et d'autres acteurs;
- h. 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. Des activités de conseil et de formation doivent être prévues à cet effet sur les meilleures pratiques, notamment sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, afin de promouvoir une conduite responsable des entreprises et de répondre efficacement au problème du travail forcé.

- i. améliorer le cadre juridique et normatif pour un recrutement équitable afin d'assurer la protection des travailleurs contre les pratiques frauduleuses ou abusives lors des processus de recrutement et de placement. Cela exige de renforcer la législation sur les pratiques de recrutement et, en particulier, de remédier aux déficits de protection dans le secteur du recyclage et à toutes les lacunes du processus de recrutement; d'établir des mécanismes pour l'enregistrement public, l'agrément ou la certification des recruteurs; et d'interdire aux recruteurs et aux employeurs d'imposer aux travailleurs des frais de recrutement et autres coûts connexes et de confisquer, détruire ou conserver les documents d'identité ou les contrats des travailleurs;
- j. conclure et ratifier des accords bilatéraux ou multilatéraux entre pays d'origine, pays de transit et pays de destination, selon qu'il conviendra, reprenant les normes internationales du travail, en particulier les principes et droits fondamentaux au travail, et prévoir un mécanisme de contrôle du processus de recrutement des travailleurs migrants;
- k. garantir une coordination efficace entre les ministères et les services compétents de l'État, y compris les autorités chargées de l'immigration, les services chargés de l'application de la loi et le pouvoir judiciaire, ainsi que les partenaires sociaux, aux fins de prévenir et de combattre le travail forcé et la traite;
- l. soutenir les campagnes de sensibilisation menées par des organisations d'employeurs et de travailleurs et leur accorder des ressources;
- m. envisager la mise en place et la promotion d'un mécanisme de signalement confidentiel pour détecter et signaler les cas de travail forcé;



- n. donner accès à des recours effectifs, en prenant en considération les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et la Déclaration sur les entreprises multinationales.

**91.** Les employeurs et leurs organisations devraient:

- 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, en tenant compte des Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable, notamment en prenant des mesures pour:
- b. fournir aux travailleurs un contrat de travail écrit spécifiant toutes les conditions d'emploi importantes dans une langue aisément compréhensible;
- c. garantir l'accès à des mécanismes efficaces de plainte et de règlement des différends;
- d. veiller à ce qu'aucune commission de recrutement ni aucuns frais connexes ne soient facturés aux travailleurs ou aux demandeurs d'emploi;
- e. interdire la confiscation, la destruction ou la garde des pièces d'identité ou des contrats des travailleurs;
- f. 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;
- g. 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;
- h. se conformer à la législation nationale et aux conventions collectives ayant trait aux heures supplémentaires.

**92. Les organisations de travailleurs devraient:**

- a. recommander un cadre juridique renforcé pour remédier au travail forcé, y compris la ratification des normes internationales du travail et l'élaboration de lois et de politiques nationales;
- b. surveiller les conditions de travail et les cas de travail forcé dans le secteur du recyclage, signaler les violations et coopérer avec les services d'inspection du travail, les organes concourant à l'application de la loi et les autres services de l'État concernés dans leur action pour faire en sorte que les victimes soient libérées, indemnisées et réinsérées;
- c. informer les travailleurs au sujet de leurs droits et du risque de travail forcé, assurer une formation sur les moyens de détection des pratiques de travail forcé et inviter les travailleurs à signaler les cas possibles de travail forcé;
- d. renforcer l'information auprès des catégories de travailleurs qui sont particulièrement vulnérables au travail forcé, par exemple à l'aide de partenariats avec des entités de l'ESS et des organisations non gouvernementales et locales ou au moyen de services d'assistance et d'information;
- e. établir des partenariats avec des institutions spécialisées, des organisations non gouvernementales ou des organisations internationales pour aider les victimes du travail forcé et de la traite, par exemple en leur donnant accès à des conseils juridiques impartiaux, à des services de traduction et d'interprétation, à une aide financière au logement, à des services de conseil et à une formation professionnelle;

- f. établir des accords bilatéraux, sectoriels ou régionaux de coopération syndicale, ainsi que des alliances ou des coalitions avec d'autres parties prenantes aux niveaux international et national, afin de promouvoir l'échange de connaissances et l'innovation en ce qui concerne la lutte contre le travail forcé dans le secteur du recyclage, de développer les outils de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et de présenter des bonnes pratiques transposables.

### 3.3. Abolition effective du travail des enfants

- 93. Le travail des enfants prive les garçons et les filles de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité et nuit à leur développement physique et psychologique. Il renforce le cycle de la pauvreté, dans lequel plus de 100 millions d'enfants dans le monde 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. L'élimination du travail des enfants dans le secteur du recyclage est impérative pour donner effet à l'engagement et à l'obligation d'éliminer toute forme de travail des enfants découlant de la convention (n° 138) et de la recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) et de la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.
- 94. Les informations en provenance de nombreux pays mentionnent la présence d'enfants dans les activités de ramassage des déchets et à d'autres activités du secteur du recyclage dans l'économie informelle. Des enfants sont ainsi employés au ramassage des déchets dans les rues et les décharges et au tri des déchets dans leur foyer ou dans des centres de tri. Ces enfants peuvent travailler seuls, en groupe ou avec des membres de leur famille, et vivent

souvent dans les décharges ou à proximité. Il s'agit d'un travail dangereux, car il expose les enfants à des risques de blessure physique ainsi qu'à des métaux lourds, des produits chimiques toxiques, des agents pathogènes et des composés organiques nocifs, ce qui est particulièrement dangereux pour la santé et le bien-être des enfants, dont l'organisme se trouve à des étapes essentielles de son développement.

95. Les enfants sont aussi exposés à des risques de stigmatisation sociale, de harcèlement et de criminalisation, et n'ont en général pas accès à la protection sociale, à la protection des travailleurs et à la protection de la santé. Des mesures particulières sont nécessaires afin de protéger les enfants qui travaillent appartenant à des groupes défavorisés qui se trouvent au bas de la pyramide dans l'économie informelle du secteur du recyclage.
96. Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
  - a. ratifier et mettre concrètement en œuvre les conventions<sup>nos 138 et 182</sup>, en s'appuyant sur l'élaboration, dans le cadre de consultations tripartites, de politiques, stratégies et plans d'action nationaux comportant des résultats mesurables et des cadres de suivi et d'évaluation;
  - b. suivre une démarche intégrée pour appliquer efficacement les politiques, stratégies et plans nationaux susmentionnés, notamment en renforçant la coordination interministérielle et les capacités institutionnelles, en améliorant les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs, et en créant des partenariats et des plateformes multipartites ou en renforçant ceux qui existent;
  - c. établir des systèmes de surveillance du travail des enfants, y compris au niveau local, ce qui recouvre

l'identification des enfants travaillant dans le secteur du recyclage et des services d'orientation, de protection et de prévention pour ces enfants ou, s'il existe de tels systèmes, les renforcer. Ces systèmes sont particulièrement efficaces s'ils sont appliqués en collaboration avec les autorités locales, l'inspection du travail, les services de protection de l'environnement, les organes concourant à l'application de la loi, les services éducatifs et les services sociaux, et également avec la participation active des organisations d'employeurs et de travailleurs, des coopératives et organisations de l'ESS et des organisations non gouvernementales.

- d. prêter assistance aux entreprises publiques et privées du secteur du recyclage pour la mise en place ou le renforcement de programmes de prévention du travail des enfants et la promotion de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans leurs activités et leurs chaînes d'approvisionnement;
- e. investir dans des mesures visant à accroître la productivité et le revenu des travailleurs du secteur du recyclage, y compris dans l'économie informelle, afin de réduire les incitations au recours au travail des enfants. Cela pourra consister à financer l'adoption de technologies modernes ou à donner accès au développement des compétences et à la formation, en particulier à des systèmes d'EFTP plus efficaces, qui répondent aux besoins du marché du travail. L'accès à des régimes d'assurance-épargne et des programmes publics, notamment pour l'octroi de fonds d'aide à la création d'entreprise, de prêts ou de cotisations équivalentes à la part des travailleurs, pourra aussi s'avérer utile. De telles initiatives devraient encourager l'accès des enfants à l'éducation. Ces mesures devraient accorder un degré de priorité élevé à la formalisation de l'emploi;

- f. renforcer les mesures permettant des systèmes de protection sociale complets, suffisants et stables qui fixent des normes minimales pour la fourniture, en particulier, de prestations à la famille et à l'enfant, ainsi que d'une protection contributive et non contributive contre le chômage, ces mesures aidant à réduire la pauvreté, facteur déterminant du travail des enfants, et à atténuer les conséquences des chocs économiques pour les travailleurs et leur famille;
- g. promouvoir l'accès à une éducation de base gratuite, obligatoire et de qualité pour tous les enfants, indépendamment du sexe, de la nationalité, du handicap ou de toute autre situation, ainsi qu'à l'éducation préscolaire, selon qu'il convient, et sensibiliser les groupes sociaux où le travail des enfants est répandu aux effets préjudiciables de celui-ci 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 le secteur du recyclage, 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, y compris une liste nationale des travaux dangereux pour les enfants; 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 la convention n° 138;
- i. renforcer la capacité des services judiciaires et des responsables de l'application de la loi, dont les agents

des services d'inspection du travail et de protection de l'environnement, à détecter les cas de travail des enfants, à les signaler, à mener les enquêtes et les poursuites nécessaires, et à remédier à ces cas;

- j. améliorer la SST 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;
- k. remédier aux autres causes profondes du travail des enfants dans le secteur du recyclage en introduisant une réglementation destinée à limiter les pratiques susceptibles d'encourager le recours au travail des enfants. Il conviendra à cet égard de réexaminer les systèmes de rémunération à la tâche, en reconnaissant la nécessité de garantir des salaires minimaux adéquats et en promouvant la mise en œuvre du salaire vital conformément aux conclusions de la réunion d'experts de l'OIT sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, qui s'est tenue en février 2024.

**97. Les employeurs et leurs organisations devraient:**

- a. encourager leurs membres à faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans leurs activités, en veillant à ce que l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail soit respecté et à ce que le recrutement de travailleurs adultes n'implique pas le recrutement d'enfants faisant partie de leur famille;
- b. comme indiqué dans l'outil d'orientation du BIT et de l'Organisation internationale des employeurs sur le travail des enfants à l'intention des entreprises (2015), prendre, dans leur domaine de compétence, des mesures immédiates et efficaces pour prévenir et éliminer le travail forcé ou obligatoire;

- c. aider les MPME à respecter les principes et droits fondamentaux au travail;
  - d. prendre des mesures actives et efficaces pour prévenir le travail des enfants et contribuer à son élimination, en coordination avec les gouvernements, en engageant des négociations sur les salaires décents;
  - e. promouvoir les conclusions de la Réunion d'expert sur les politiques salariales, y compris le salaire vital organisée par l'OIT en février 2024;
  - f. promouvoir le commerce équitable avec les acheteurs de matières recyclables, aux fins de prévenir et d'éliminer le travail des enfants en augmentant les salaires et le revenu des travailleurs et en prévoyant des dispositions interdisant le recours au travail des enfants;
  - g. collaborer avec l'OIT, les gouvernements et d'autres parties prenantes aux niveaux international et national afin de promouvoir l'échange de connaissances et de mesures innovantes transposables pour la lutte contre le travail des enfants dans le secteur du recyclage.
- 98.** Les travailleurs et leurs organisations devraient:
- a. renforcer leur capacité de négocier des salaires adéquats et des moyens de subsistance durables, et promouvoir la mise en œuvre du salaire vital, conformément aux conclusions de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital (février 2024);
  - b. sensibiliser la société en participant à des campagnes et des coalitions visant à mettre fin au travail des enfants et à garantir l'éducation à tous les enfants sans discrimination;
  - c. soutenir des initiatives visant à mettre fin au travail des enfants dans le secteur du recyclage et coopérer avec



les autorités et les services chargés de la prévention et de l'élimination du travail des enfants, y compris pour l'élaboration de listes nationales de travaux dangereux interdits aux enfants;

- d. recommander un cadre juridique renforcé pour remédier au travail des enfants – en particulier la ratification des normes internationales du travail et l'élaboration de lois et de politiques nationales dans les domaines qui intéressent le travail des enfants, notamment le travail décent et un salaire vital adéquat – qui prenne en considération à la fois les besoins des travailleurs et de leur famille et les facteurs économiques, conformément aux conclusions de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital (février 2024), l'accès à une éducation obligatoire gratuite, publique et de qualité pour tous, et la protection sociale universelle;
- e. surveiller les conditions de travail et les cas de travail des enfants dans le secteur du recyclage, signaler les violations et coopérer avec les services d'inspection du travail, les organes concourant à l'application de la loi et les autres services de l'État concernés dans leur action;
- f. éduquer les travailleurs et leur assurer une formation sur les moyens de détection des pratiques de travail des enfants, et inviter les travailleurs à signaler les cas possibles;
- g. établir des accords bilatéraux, sectoriels ou régionaux de coopération syndicale, ainsi que des alliances ou des coalitions avec d'autres parties prenantes aux niveaux international et national, afin de promouvoir l'échange de connaissances et l'innovation en ce qui concerne la lutte contre le travail des enfants dans le secteur du recyclage.

### 3.4. Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

- 99.** Le droit fondamental de tous les travailleurs à l'égalité et à la non-discrimination en matière d'emploi et de profession devrait être au cœur de l'action menée pour promouvoir le travail décent dans le secteur du recyclage et de l'économie circulaire. L'acceptation générale des principes de la non-discrimination, de l'égalité et de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale se manifeste par un taux élevé de ratification de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951.
- 100.** Dans le contexte du recyclage, la discrimination structurelle est inhérente à des modèles sociaux, des structures institutionnelles, des constructions juridiques et des politiques sociales qui traduisent et perpétuent des pratiques et visées discriminatoires. Les inégalités touchent de manière disproportionnée certains groupes, et leurs membres, y compris des personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui se heurtent à l'exclusion et à la discrimination, souvent pour plusieurs motifs qui se recoupent. Sont dans ce cas notamment les femmes, les migrants, les personnes issues de certains groupes ethniques minoritaires, les personnes victimes de discrimination fondée sur l'origine sociale, les personnes en situation de handicap, les peuples autochtones et tribaux et les personnes vivant avec le VIH.
- 101.** Pour mettre fin à la discrimination, quel qu'en soit le motif, notamment la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, il est nécessaire d'adopter une législation complète dont les dispositions définissent et interdisent expressément la

discrimination pour tous les aspects de l'emploi et de la profession. En outre, des mesures volontaristes sont nécessaires pour traiter les causes sous-jacentes de la discrimination et les inégalités de facto résultant d'une discrimination profondément enracinée et d'une exclusion sociale présente de longue date.

- 102.** Étant caractérisé par un degré d'informalité élevé, le secteur du recyclage offre un moyen de gagner sa vie à des personnes dont les perspectives ont été limitées par la discrimination et d'autres facteurs. Cependant, les travailleurs issus de groupes vulnérables risquent davantage de connaître une rémunération plus basse et de mauvaises conditions de travail et d'être affectés à des tâches moins qualifiées, moins rémunératrices et/ou plus dangereuses. Ils risquent aussi davantage d'être exposés à la violence, au harcèlement et au travail forcé (voir les sections 4.2.5 et 3.2). Les groupes vulnérables sont souvent sous-représentés dans les syndicats et autres organisations de travailleurs et peuvent ne pas bénéficier d'une couverture suffisante de soins de santé et de protection sociale, ce qui les rend d'autant plus vulnérables à l'exploitation.
- 103.** Les travailleuses du secteur du recyclage peuvent être employées à des postes informels, moins bien rémunérés ou non rémunérés, ou à la collecte de matières de moindre valeur, et être exposées à des risques de santé et de sécurité qui ont des conséquences particulières pour les femmes, notamment pour leur santé procréative. Elles sont aussi souvent victimes de discrimination au travail, sous des formes telles que la rémunération inégale pour un travail de valeur égale, le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence et de harcèlement fondés sur le genre, bien qu'elles assument la plus grande part des activités de soins non rémunérées et des tâches domestiques. Qui plus est, bien

souvent, elles n'ont pas accès à l'information de marché, et peuvent se heurter à des obstacles culturels et juridiques qui les empêchent de détenir des biens, de contrôler leurs actifs et d'accéder aux services financiers. Toutefois, dans beaucoup de pays, les femmes s'organisent afin de protéger leurs droits et de s'entraider pour accroître leur revenu.

- 104.** Dans le secteur du recyclage, les travailleurs migrants sont généralement des personnes qui ont quitté la campagne pour la ville ou ont franchi une frontière internationale. Leurs mauvaises conditions de travail et de vie peuvent les exposer à des risques sanitaires plus élevés, et on peut leur proposer des contrats saisonniers et/ou des conditions dégradées, et leur attribuer des tâches plus risquées, moins qualifiées et moins rémunératrices par rapport aux travailleurs locaux. Les travailleurs déplacés de force se heurtent à des obstacles supplémentaires pour accéder au travail, en particulier dans le secteur formel, tels que l'absence de documents d'identité et de documents légaux, des restrictions à la liberté de circulation, des restrictions du droit de travailler et des droits au travail, un taux élevé de troubles de santé physique et mentale et des activités de soins non rémunérées pour les autres membres de leur famille qui ont été déplacés de force.
- 105.** En dépit des lourdes conséquences de la discrimination, les travailleurs issus de groupes vulnérables apportent une contribution importante au secteur du recyclage, en tant que travailleurs, dans le cadre de coopératives et d'entités de l'ESS, et en tant qu'entrepreneurs.
- 106.** Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
  - a. ratifier et mettre concrètement en œuvre les conventions n<sup>os</sup> 111 et 100;

- b. promouvoir un environnement imposant une tolérance zéro pour la discrimination en assurant l'adoption des lois, des règlements et des politiques applicables et 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;
- c. veiller à ce que le dialogue social et les autres processus de consultation liés au secteur du recyclage favorisent la participation des groupes en situation de vulnérabilité et de risque, et renforcer la capacité de ces groupes de participer véritablement à ces processus par l'intermédiaire des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives;
- d. appuyer la création et le bon fonctionnement de services de garde d'enfants, de services de soins de longue durée, de services à la famille et des installations correspondantes pour les travailleurs du secteur recyclage, afin de permettre à ces derniers, femmes ou hommes, de conserver leur emploi;
- e. contribuer à l'élaboration de politiques prévoyant l'accès à des congés pour soin rémunérés adéquats et un partage plus équilibré des responsabilités professionnelles et familiales;
- f. promouvoir l'accès à des systèmes universels, complets, adéquats et durables de protection sociale, qui soient adaptés aux femmes et offrent des avantages transférables, en particulier pour les groupes en situation de risque. 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 du secteur du recyclage;
- h. prendre des mesures pour lutter contre la stigmatisation sociale des travailleurs du secteur du recyclage et accroître la reconnaissance de la contribution de ces travailleurs à la société, à l'économie et au développement durable;
- i. favoriser l'équité dans l'accès aux chances dans le secteur du recyclage, y compris à l'éducation, à la formation et au perfectionnement, au processus de recrutement, à différents services financiers et aux subventions de démarrage, aux marchés, aux infrastructures, aux technologies de l'information, aux machines, à l'information de marché, aux compétences d'entrepreneuriat et aux conseils en matière d'entrepreneuriat;
- j. collaborer avec les partenaires sociaux et, selon qu'il convient, les organisations non gouvernementales et locales, les coopératives et autres organisations de l'économie sociale et solidaire, les milieux universitaires et les autres acteurs concernés, pour comprendre et analyser la discrimination structurelle et systémique dans le secteur du recyclage, et les moyens d'y remédier;
- k. adopter des mesures ciblées pour promouvoir le travail décent pour les groupes de travailleurs vulnérables du secteur du recyclage, y compris une législation et des politiques qui protègent les droits des migrants et des réfugiés;
- l. investir dans les infrastructures publiques de gestion de déchets et des services collectifs de recyclage, la création d'emplois décents et des programmes de formalisation, en accordant une attention particulière aux femmes.

**107. Les employeurs et leurs organisations devraient:**

- a. prendre part au dialogue social en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre effective des politiques destinées à lutter contre la discrimination au travail et à 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. Ce faisant, les employeurs peuvent être tenus de donner accès aux orientations, ressources, formations et outils pertinents, 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 puissent bénéficier de la formation requise pour les mettre en œuvre et s'y conformer;
- b. garantir que tous les travailleurs bénéficient des mêmes chances 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. contribuer à l'élaboration de politiques prévoyant l'accès à des congés pour soin rémunérés adéquats et 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 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 dans les cas de discrimination, et garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces. 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.

**108.** Les travailleurs et leurs organisations devraient:

- a. prendre part à des activités de sensibilisation au sujet des droits, en vue de changer les mentalités et les comportements, et étendre ces activités aux entreprises et aux localités où sont menées des activités de recyclage;
- b. jouer un rôle actif dans la conception, l'élaboration et l'application de toute mesure de prévention, de protection et de réparation;
- c. soutenir les efforts visant à surveiller les pratiques discriminatoires dans le secteur du recyclage, par exemple en établissant des procédures de traitement des plaintes, en prenant part à des mécanismes efficaces de signalement et de règlement des différends et en créant des commissions pour l'égalité des genres;
- d. relever le défi de l'égalité au sein des organisations de travailleurs et comprendre et traiter les causes profondes de la discrimination pour faire en sorte que



la composition des effectifs et de la direction à tous les niveaux reflète la diversité des travailleurs du secteur du recyclage, y compris l'application de quotas internes en faveur de la parité et de la diversité, la mise en œuvre de programmes de formation et la mise en place de politiques en matière d'égalité des genres, de migrations et de diversité culturelle.

### 3.5. Droit à un milieu de travail sûr et salubre

- 109.** En juin 2022, la Conférence internationale du Travail 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 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.
- 110.** Le secteur des déchets, dont le recyclage fait partie, est un secteur d'activité qui peut être dangereux, si l'on en croit le nombre de décès, d'accidents et de problèmes de santé liés au travail. Tout comme dans les secteurs de l'agriculture, de la démolition des navires, de la construction et des mines, les travailleurs du recyclage sont exposés à un grand nombre de risques – biologiques, chimiques, ergonomiques, physiques, psychosociaux et radiologiques – et travaillent souvent sur des sites et dans des environnements dangereux. Les risques varient beaucoup selon le type d'activité, le travail précis en question, le type des déchets faisant l'objet d'un recyclage et l'importance des activités ou de la production. Le BIT a mis au point des recueils de directives pratiques en matière de SST (pour la construction, par exemple) et des principes

directeurs (pour la démolition des navires, par exemple) qui donnent des conseils sur la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs qui participent aux activités de recyclage dans ces secteurs.

- 111.** Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
- a. ratifier et mettre concrètement en œuvre les conventions n<sup>os</sup> 155 et 187;
  - b. créer des politiques, programmes et systèmes nationaux pour la SST – ou, s'il en existe, les renforcer – qui accordent protection à tous les travailleurs du secteur du recyclage, indépendamment de la nationalité, de l'âge, du sexe, du handicap ou de toute autre situation; ces dispositifs devraient mettre en place une culture nationale de la prévention en matière de SST, conformément aux instruments pertinents de l'OIT, y compris les conventions fondamentales;
  - c. créer des autorités ou des organismes chargés d'appliquer les systèmes nationaux de SST ou, s'il en existe, renforcer leurs capacités; formuler des interventions nationales en matière de SST et en évaluer les résultats; et établir des mécanismes de coordination intersectorielle entre les autorités et les organismes compétents pour le secteur du recyclage et en définir les fonctions et responsabilités;
  - d. concevoir et appliquer des politiques et des programmes de lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie qui favorisent la prévention, la réduction et la gestion des problèmes liés à l'alcoolisme et à la toxicomanie sur le lieu de travail, sans discrimination;

- e. élaborer de nouvelles lois, politiques et orientations concernant l'emploi et la SST, ou réexaminer et réviser celles qui existent, pour y faire figurer des dispositions relatives à la santé mentale, à parité avec les dispositions relatives à la santé physique, et intégrer des dispositions relatives à la santé mentale dans les lois, politiques et programmes relatifs à la SST dans le secteur du recyclage;
- f. intégrer dans les lois, politiques et programmes relatifs à la SST dans le secteur du recyclage des mesures visant à lutter contre la violence et le harcèlement et les risques psychosociaux connexes. La violence et le harcèlement constituent une grave menace pour la SST des travailleurs et autres personnes concernées dans le monde du travail (voir section 4.2.5);
- g. lors de la conception et de l'application des lois, politiques et programmes relatifs à la SST dans le secteur du recyclage, tenir compte, y compris par des interventions ciblées, des besoins et problèmes spécifiques des groupes qui risquent le plus d'être victimes d'atteintes à leurs principes et droits fondamentaux au travail;
- h. œuvrer à une meilleure cohérence des politiques de SST et à une meilleure coopération entre les organismes chargés de la santé au travail et de la protection de l'environnement et les autres institutions compétentes pour les questions de réglementation et d'application de la loi. Il faudrait veiller notamment à ce que le fait pour les travailleurs migrants de signaler des problèmes de SST ne leur vaille pas d'être pris pour cible par les services d'immigration;
- i. établir ou renforcer des systèmes d'enregistrement et de déclaration des accidents et maladies professionnels, et recueillir et analyser des données (ventilées par lieu, catégorie d'emploi, secteur d'activité, genre, statut de

migrant, nationalité et âge), y compris en élaborant progressivement des procédures destinées à inclure les MPME et les entités de l'ESS dans le système d'enregistrement et de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles;

- j. veiller à ce que l'application de la législation sur la SST soit étayée par un système d'inspection approprié et prévoit des sanctions adéquates en cas de nonrespect de cette législation;
- k. apporter un soutien aux victimes en cas de violation de la législation relative à la SST;
- l. assurer des services adéquats de SST à tous les travailleurs du secteur des déchets et du recyclage;
- m. veiller à ce que des régimes complets de protection sociale assurent la couverture la protection des travailleurs du secteur du recyclage souffrant d'une lésion ou d'une maladie professionnelle, et étendre à tous les travailleurs une protection transférable contre les accidents du travail en cas de lacunes dans la couverture;
- n. établir et maintenir un système d'éducation et de formation qui soit adapté aux besoins du secteur du recyclage et des chaînes de valeurs propres à ce secteur, une attention particulière étant accordée à l'amélioration des connaissances et des compétences en matière de SST;
- o. aider à faire progresser les conditions de SST dans les installations de recyclage et parmi les MPME et les coopératives, ce qui contribuera à promouvoir un développement durable des entreprises. Les moyens utilisés pourront être notamment l'éducation, la formation, l'information, la formulation de consignes et de conseils et la sensibilisation du public, ainsi que l'investissement

dans le développement et le transfert de technologies en vue d'éliminer, de contrôler ou d'atténuer les risques;

- p. établir ou renforcer les systèmes de classification des substances dangereuses rencontrées ou utilisées dans le recyclage, y compris établir des critères pour l'importation, la classification, l'emballage et l'étiquetage des substances dangereuses, conformément au Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques;
- q. surveiller les risques biologiques et les produits chimiques rencontrés dans le secteur, y compris les nouvelles substances ou matières qui y sont introduites, ainsi que leurs effets sur la santé des travailleurs et l'environnement. À cet égard, il faudra notamment déterminer des niveaux d'exposition aux substances chimiques et aux agents physiques et biologiques qui soient sans danger pour les travailleurs du secteur du recyclage, et promouvoir des mesures de sensibilisation et de contrôle;
- r. tenir compte des questions de SST liées aux changements climatiques afin d'aider à garantir des conditions de travail sûres et salubres dans le secteur du recyclage. La réglementation visant à protéger les travailleurs contre le stress thermique, notamment pour fixer les températures maximales auxquelles les travailleurs peuvent être exposés, et réaliser des investissements dans les infrastructures et dans des systèmes universels et adéquats de protection sociale, constitue une réponse importante au problème du stress thermique;
- s. faire en sorte que les technologies nouvelles et existantes de recyclage et de gestion des déchets fassent l'objet de tests et d'une surveillance adéquats;

- t. mettre en place des mécanismes de signalement confidentiels et des systèmes de protection permettant aux travailleurs de signaler les atteintes à la SST.

**112.** Les organisations d'employeurs devraient:

- a. faire en sorte que les lieux de travail, les machines, le matériel et les procédés se trouvant sous leur contrôle soient sûrs et sans risque pour la santé, que les substances et agents chimiques, physiques et biologiques se trouvant sous leur contrôle soient sans risque pour la santé lorsque les mesures de protection qui s'imposent sont prises, et que, selon qu'il convient, des vêtements de protection adéquats et des équipements de protection individuelle soient fournis pour prévenir les risques d'accident ou les effets nocifs sur la santé, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable;
- b. mettre en place des systèmes de gestion de la SST prévoyant:
  - i. une politique de SST 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 des risques propres aux différentes catégories de travailleurs et de la dimension de genre;
  - iv. la planification et la mise en œuvre de contrôles en matière de SST, y compris des mesures préventives;
  - v. un système de gestion environnementale;

- 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.
- c. créer des comités de SST sur les lieux de travail avec la participation des travailleurs et/ou de leurs représentants, conformément à la législation et aux pratiques nationales et/ou aux conventions collectives;
- d. assurer une surveillance médicale et mener une évaluation des risques pour la sécurité en vue de contrôler l'application des mesures de prévention des lésions et des maladies professionnelles et d'en assurer le bon fonctionnement;
- e. autoriser des médecins agréés à effectuer des examens médicaux périodiques;
- f. faire en sorte que toutes les informations pertinentes en matière de SST soient communiquées aux travailleurs avant qu'ils se mettent au travail et à mesure que les travaux progressent, notamment en informant comme il se doit tous les travailleurs et en leur dispensant les consignes et 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. veiller à ce que les mesures de contrôle des risques et les équipements de sécurité restent à jour et soient utilisés et vérifiés;
- h. veiller à ce que les mesures de SST n'occasionnent pas de frais pour les travailleurs;
- i. 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 SST 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 et devraient tenir compte des besoins spécifiques des femmes et être adaptés à toutes les corpulences, si demande en est faite;
- j. 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, et de bonnes conditions d'hygiène sur le lieu de travail, ainsi que d'un accès aux soins médicaux, à la nourriture et aux installations de bien-être et de repos, le cas échéant;
- k. 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, conformément à la législation nationale (voir section 4.2.4). La mise en œuvre de ces installations 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;

- i. mettre effectivement en œuvre des systèmes d'intervention d'urgence, sur la base de la législation nationale, pour faciliter des interventions appropriées en cas d'urgence et réduire l'exposition aux dangers.

**113.** Les organisations de travailleurs devraient:

- a. coopérer avec l'employeur, au niveau de l'entreprise, dans le domaine de la SST;
- b. participer activement à des comités de SST, notamment pour la conception de mesures destinées à éliminer et prévenir les risques au niveau de l'entreprise;
- c. sensibiliser les travailleurs du recyclage et la population locale aux questions de SST, y compris aux mesures de précaution et à l'utilisation appropriée des équipements de protection individuelle, et s'assurer qu'ils participent aux activités déployées en faveur du respect des politiques et de la législation en matière de SST et à l'application et au réexamen des mesures de SST;
- d. promouvoir les formations en matière de SST et négocier des améliorations dans ce domaine pour les travailleurs sur le lieu de travail.

## ► 4. Protection sociale et protection des travailleurs

---

### 4.1. Protection sociale universelle

- 114.** 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. 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.
- 115.** Aujourd'hui, près de la moitié de la population mondiale ne dispose d'aucune couverture de protection sociale et un plus grand pourcentage encore n'est couvert que partiellement. Cette situation touche de manière disproportionnée les travailleurs du recyclage opérant dans l'économie informelle.
- 116.** Il convient de déployer des efforts importants et concertés afin de garantir l'accès à une protection sociale universelle, complète, adéquate et durable pour tous, y compris les travailleurs du secteur du recyclage, indépendamment du genre, de la nationalité, de l'âge, du handicap ou de toute autre situation. 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 dispositions générales et des prescriptions minimales concernant le niveau des prestations de sécurité sociale (soins médicaux, indemnités de maladie, prestations de chô-

mage, 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.

**117.** Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:

- a. ratifier et mettre en œuvre la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et d'autres normes internationales du travail utiles, en droit et en pratique. Étant donné le nombre élevé de travailleurs migrants dans le secteur du recyclage, il convient de mentionner, outre la convention n° 102, un certain nombre d'instruments particulièrement importants pour élargir la protection sociale aux migrants: convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (réparation des accidents), 1925, convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962, convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982, recommandation (n° 167) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1983, recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, et recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017.
- b. analyser et recenser les obstacles spécifiques auxquels sont confrontés les travailleurs du recyclage en matière d'accès à la protection sociale, en gardant à l'esprit les

déficits de travail décent et la spécificité des contextes et des chaînes de valeur du secteur du recyclage;

- c. concevoir et appliquer des cadres juridiques adéquats et assurer une application efficace de mécanismes pour garantir le droit à la sécurité sociale pour tous les travailleurs du secteur du recyclage en instaurant progressivement et en maintenant à l'échelle nationale des systèmes de protection sociale durables, de façon à garantir à chacun, dans l'économie formelle comme dans l'économie informelle, l'accès à une protection complète, adéquate et durable tout au long de la vie, conformément aux normes de l'OIT;
- d. 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 faire en sorte que les réalités et les besoins des travailleurs du secteur du recyclage y soient bien pris en compte;
- e. remédier aux lacunes observées en matière de protection effective dans le cadre de régimes bien conçus, en envisageant une gamme de mécanismes contributifs ou financés par l'impôt. Il peut s'avérer nécessaire d'ajuster les régimes contributifs, d'en assouplir les procédures administratives et d'adopter certaines modalités contributives comme les subventions publiques, et il est possible de les compléter au moyen de dispositifs financés par l'impôt pour certaines catégories de travailleurs qui ne sont pas en mesure de cotiser;
- f. 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 du recyclage, comme les politiques concernant l'emploi, les entreprises, le développement des compétences et la fiscalité;

- g. veiller à l'organisation administrative efficiente et fiable des programmes et des systèmes de prestation, notamment par des initiatives visant à:
  - i. rendre la protection sociale accessible aux travailleurs du recyclage vivant dans les zones rurales en créant des bureaux mobiles et des services à guichet unique et en utilisant les technologies numériques;
  - ii. simplifier les processus en réduisant les formalités requises ou les critères d'admissibilité aux prestations;
  - iii. introduire des procédures d'enregistrement collectif auprès des organisations de travailleurs du recyclage (syndicats et coopératives ou autres entités de l'ESS);
- 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 de recyclage, dans les décharges et dans l'économie circulaire en général, et en formant les inspecteurs du travail à mieux faire respecter la législation et à appréhender et traiter les problèmes de conformité;
- i. faciliter l'acquisition et le maintien des droits à la sécurité sociale, y compris 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 sur le travail et la sécurité sociale, sans compromettre leur accès à la protection sociale. Un dialogue bilatéral devra être mené à ce titre sur la portabilité des droits à la protection sociale dans les situations de déplacement international, notamment celles résultant de la transition vers des économies du-

rables sur le plan environnemental et des conséquences des changements climatiques;

- j. garantir l'accès universel aux services de garde d'enfants, de santé, de protection de la maternité et de protection des personnes âgées et des personnes handicapées en vue de renforcer la protection sociale et économique au travail des travailleurs du secteur du recyclage et de leur famille. 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) sur la protection de la maternité, 2000. 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 du secteur du recyclage 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 sous la forme d'un versement périodique. 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 personnes issues de groupes exposés à un risque plus important d'atteintes à leurs principes et droits fondamentaux au travail (voir section 3.4);

**118.** Les organisations d'employeurs devraient:

- 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 leur famille dans le cadre des conventions collectives ou d'autres mesures convenues directement entre les parties concernées;
- b. s'assurer qu'ils connaissent leurs responsabilités concernant l'enregistrement des travailleurs et 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 indemnisations sont versées aux personnes à leur charge, conformément à la législation nationale;
- d. faire progresser, au moyen du dialogue social, 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.

**119.** Les travailleurs et leurs organisations devraient:

- 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 du secteur du recyclage.

## 4.2. Conditions de travail

**120.** Il est essentiel d'améliorer les conditions de travail dans le secteur du recyclage en vue de réduire la pauvreté, de réaliser le travail décent, de stimuler la croissance économique, d'améliorer les moyens de subsistance et de garantir une transition juste vers l'économie circulaire. Pour atteindre cet objectif, il faut accorder une attention particulière aux difficultés spécifiques auxquelles les travailleurs du secteur du recyclage sont confrontés en matière de conditions d'emploi et de travail.

**121.** Dans le secteur du recyclage, l'organisation et la structure du travail présentent certaines caractéristiques, parmi lesquelles les longues heures de travail, le travail de nuit, l'imprévisibilité des horaires et la faible rémunération, qui créent des difficultés particulières aux travailleurs ayant des responsabilités familiales. Les politiques et les mesures visant à mieux protéger les travailleurs devraient tenir compte du contexte propre aux activités et à la chaîne de valeur du secteur du recyclage et des obstacles qu'y rencontrent les travailleurs, en particulier ceux appartenant à des groupes en situation de faiblesse sur le marché du travail et se trouvant particulièrement exposés à des violations des droits au travail.



### 4.2.1. Conditions d'emploi

- 122.** Les travailleurs du secteur du recyclage forment un groupe hétérogène employé selon des modalités et des régimes de travail différents. Une caractéristique courante des activités de recyclage dans l'économie informelle est l'absence de relation de travail directe entre les travailleurs concernés et l'employeur pour lequel ils travaillent.
- 123.** Les conditions d'emploi varient considérablement pour les travailleurs salariés. Des modalités de travail sont établies avec des collecteurs de déchets, des intermédiaires, des travailleurs indépendants, des usines de recyclage et des coopératives et autres entités de l'ESS ainsi que des entreprises publiques ou privées. Si certains travailleurs sont employés à plein temps ou de façon permanente, beaucoup d'autres sont avec des contrats de durée déterminée, saisonniers ou occasionnels, embauchés sur une base temporaire, et généralement payés à la journée, à la tâche ou à la pièce.
- 124.** L'absence de relation de travail directe et la diversité des conditions d'emploi qui existent pour les salariés signifient que la plus grande partie des travailleurs du secteur du recyclage, y compris un grand nombre de travailleurs migrants, n'ont pas accès à une protection adéquate en matière sociale et de travail. Il est donc important de faire progresser le travail décent et de faire en sorte que les divers régimes d'emploi 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.

- 125.** Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
- 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 du secteur du recyclage bénéficient également aux travailleurs migrants et aux réfugiés;
  - d. fournir un accès à une assistance technique et à des mesures d'incitation pour aider les entreprises à adapter leurs activités d'une manière économiquement et écologiquement durable, tout en créant des emplois décents.

#### **4.2.2. Heures de travail**

- 126.** Pour les travailleurs du recyclage, les heures de travail peuvent être excessives en raison de facteurs comme l'irrégularité des activités de recyclage dans certaines chaînes de valeur, du faible niveau de revenu ou des exigences du travail. Certains ramasseurs de déchets travaillent de nuit, et beaucoup d'autres travaillent seuls et dans l'isolement.
- 127.** Les longues heures de travail et le caractère physiquement éprouvant de certaines activités de recyclage peuvent occasionner de la fatigue. La fatigue est un facteur susceptible d'engendrer des situations dangereuses ou des accidents graves en raison d'une perte de vigilance ou d'une incapacité

à réagir rapidement à un changement de circonstances. De plus, une fatigue prolongée peut provoquer des problèmes de santé à long terme et accroître les risques pour la santé liés au genre.

- 128.** Une réglementation des heures de travail est essentielle pour améliorer la santé, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs du secteur du recyclage et la sécurité de leur lieu de travail, et pour promouvoir les entreprises durables dans ce secteur. Cette réglementation devrait fixer un nombre maximum d'heures de travail par jour et par semaine, comprendre des dispositions relatives au travail de nuit et prévoir suffisamment de périodes de repos ininterrompues, indépendamment de la relation de travail et conformément à la législation nationale.
- 129.** Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
  - a. s'assurer que la réglementation concernant la durée du travail, le repos hebdomadaire et les congés payés tient compte des particularités du secteur du recyclage et est conforme 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.
  - b. déterminer 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 la recommandations n° 116;

- c. prendre les mesures qui s'imposent pour faire appliquer comme il convient la réglementation relative aux heures de travail, par une inspection adéquate ou par des systèmes tripartites de contrôle;
- d. 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.

**130.** Les employeurs et leurs organisations devraient:

- 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 dans le pays ou la région considérés;
  - iii. des périodes de repos diurne ou nocturne d'au moins huit heures consécutives par période de 24 heures;
  - iv. au moins une journée complète de repos par semaine de travail;
- b. déterminer, en consultation avec les organisations de travailleurs et conformément à la réglementation applicable, 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.

- c. rémunérer les heures supplémentaires et le travail de nuit à un taux ou à des taux plus élevés que ceux qui s'appliquent aux heures de travail normales, conformément à la législation nationale et aux conventions collectives applicables;
- d. 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;
- e. 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;
- f. consulter les travailleurs et leurs représentants pour envisager des moyens d'éviter le travail de nuit et, si ce n'est pas possible, pour déterminer la meilleure façon d'adapter le travail de nuit à l'entreprise et à ses travailleurs, et concevoir des modalités de travail par équipes successives afin de réduire au minimum les effets préjudiciables du travail de nuit pour la santé, conformément à la législation nationale et aux conventions collectives applicables;

- g. prendre les mesures nécessaires pour maintenir, pendant le travail de nuit, le même niveau de protection contre les dangers professionnels que pendant la journée, notamment en prévoyant des éclairages, des installations de bien-être et des dispositifs d'urgence appropriés, tout en évitant, autant que faire se peut, l'isolement des travailleurs;
- h. prendre les mesures appropriées pour protéger les personnes qui travaillent seules ou dans un endroit isolé, notamment en effectuant une évaluation des risques pour ces personnes, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, pour garantir que des dispositions sont prises concernant le bien-être, les situations d'urgence ou les personnes à contacter en cas d'urgence;
- i. effectuer une évaluation des risques de fatigue et établir par écrit un plan de gestion de la fatigue pour toutes les opérations, conformément à la législation nationale, pour autant que celle-ci le prescrive;
- j. permettre aux travailleurs du secteur du recyclage d'exercer leur droit à un congé annuel payé au terme d'une période de service continu auprès du même employeur, conformément à la convention n° 132.

**131.** Les travailleurs et leurs organisations devraient:

- a. sensibiliser les travailleurs du secteur du recyclage à leurs droits et à d'autres questions concernant la durée du travail, le travail isolé, la fatigue, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et les congés payés;
- b. participer activement au dialogue social, y compris à la négociation collective;
- c. contrôler les heures de travail dans le secteur du recyclage, signaler les infractions et coopérer avec les services d'inspection du travail ou d'autres autorités

gouvernementales compétentes pour faire en sorte que la législation du travail soit respectée.

### 4.2.3. Revenus et salaires décents

- 132.** Les revenus des travailleurs du recyclage peuvent beaucoup varier selon les régions, le type de travail, les matières collectées, la situation dans la pyramide sociale et le sexe. Certains travailleurs du secteur du recyclage perçoivent un salaire versé par un employeur; d'autres sont des travailleurs indépendants qui gagnent des revenus, par exemple en vendant des produits recyclables. La notion de revenu est plus large que celle de salaire et recouvre le plus souvent toutes les sommes perçues par le ménage ou ses membres, sans se limiter au salaire. Le revenu tiré d'activités de recyclage peut être peu élevé et imprévisible en raison des fluctuations de prix, du manque de transparence des prix et de l'accès irrégulier aux matières recyclables.
- 133.** Parvenir à des salaires et des revenus décents est un bon moyen de lutte contre la pauvreté et les inégalités. Les principales normes internationales du travail pertinentes sont la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, la convention no 100 et la convention (n° 95) sur la protection des salaires, 1949. Il est donc primordial de veiller à ce que les travailleurs du secteur du recyclage soient protégés par une législation sur les salaires minima et que le montant des salaires soit adéquat. La mise en place de systèmes de négociation collective et d'autres mesures visant à garantir un revenu adéquat et une rémunération égale pour un travail de valeur égale est essentielle pour réaliser cet objectif et assurer une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous.

- 134.** Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
- a. promouvoir les emplois décents qui offrent un revenu décent, l'accent étant mis en particulier sur les travailleurs de l'économie informelle;
  - b. ratifier les conventions n<sup>os</sup> 131, 100 et 95 et leur donner concrètement effet dans le droit et la pratique;
  - c. adopter des salaires minima adéquats, prévus par la loi ou négociés. À cette fin, il faut: fixer un niveau de salaire minimum qui prenne en compte les besoins des travailleurs et de leur famille, 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 du recyclage.
  - d. utiliser des informations et des données fiables et robustes permettant de fixer les salaires et de les ajuster périodiquement de façon objective, y compris des informations et données sur les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés à d'autres groupes sociaux, ainsi que des informations et données sur les facteurs d'ordre économique, y compris en ce qui concerne les exigences du développement économique, la productivité et l'objectif d'atteindre et de maintenir un haut niveau d'emploi.



- e. élaborer des stratégies durables pour mettre en place le salaire vital conformément aux conclusions de la réunion d'experts de l'OIT sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, qui s'est tenue en février 2024;
- f. prendre des mesures visant à éliminer la discrimination et à promouvoir et à garantir l'égalité de chances et de traitement pour ce qui est de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, en vue de remédier aux écarts de rémunération entre femmes et hommes, en s'appuyant sur le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale;
- g. 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;
- h. prendre toutes les mesures requises pour limiter les retenues sur salaire dans la mesure jugée nécessaire pour assurer l'entretien des travailleurs et de leur familles conformément à la convention n° 95, qui 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;
- i. prendre en compte et traiter les causes profondes de la faible productivité, de l'informalité et du faible niveau des salaires et des revenus dans le secteur du recyclage;

- j. recenser les facteurs et les conditions clés pour la croissance des salaires et des revenus dans le secteur du recyclage, 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;
- k. 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.

**135.** Les organisations d'employeurs devraient:

- 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 leur famille;
- 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;
- 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.

- 136.** Les travailleurs et leurs organisations devraient:
- a. participer directement aux négociations concernant des salaires adéquats et des moyens de subsistance durables, promouvoir la mise en œuvre d'un salaire vital, conformément aux conclusions de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital (février 2024), et plaider en faveur de salaires décents et de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

#### 4.2.4. Installations de bien-être

- 137.** Les installations de bien-être comprennent les services d'alimentation; les lieux et moyens de repos; les moyens de récréation, exception faite de l'utilisation des congés payés; et les moyens de transport au lieu de travail et retour, lorsque les services ordinaires de transport publics sont insuffisants ou d'utilisation difficile. La recommandation (n° 102) sur les services sociaux, 1956, définit les normes et principes essentiels concernant les installations de bien-être sur le lieu de travail eu égard à la SST. La recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961, donne des indications pour le logement des travailleurs du secteur du recyclage, y compris les travailleurs indépendants et les personnes âgées, retraitées ou atteintes d'un handicap physique. Les mesures visant à améliorer les installations de bien-être des travailleurs devraient compléter les mesures de SST afin de garantir aux travailleurs la sécurité, la santé, la satisfaction et la motivation au travail.
- 138.** L'accès à des installations de bien-être est très variable dans le secteur du recyclage, mais les travailleurs formels employés par une grande structure bénéficient généralement de meilleures conditions que les travailleurs des entreprises informelles et ceux qui travaillent à leur compte dans les rues et les décharges, où ils n'ont souvent aucun accès à ce

type d'installations. La plupart des travailleurs informels du secteur du recyclage n'ont pas accès à des d'installations de bien-être suffisantes. Pour certains de ces travailleurs, leurs conditions de vie et de travail sont indissociables.

- 139.** Il existe des liens étroits entre les installations de bien-être, la sécurité et la santé des travailleurs et la productivité. Il est donc essentiel d'assurer à toutes les catégories de travailleurs du secteur du recyclage des installations et logements appropriés, disposant de la ventilation, du chauffage, d'installations sanitaires et de l'eau potable.
- 140.** Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
  - a. élaborer des politiques nationales destinées à garantir aux travailleurs du secteur du recyclage des conditions de vie décentes en leur fournissant et en maintenant des logements et des services de bien-être adéquats. 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 encourager 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 garderie et d'autres services sociaux et moyens de transport publics;

**141.** Les employeurs et leurs organisations devraient:

- a. dans la mesure où cela est raisonnable, promouvoir l'accès à des installations propres et bien entretenues, conformément à la législation nationale. Ces installations doivent être construites et installées conformément aux prescriptions de l'autorité compétente, être ouvertes aux femmes comme aux hommes et être pleinement accessibles aux personnes handicapées, et que l'on pourra, selon qu'il convient, remplacer par d'autres mesures convenues au moyen du dialogue social:
  - i. de l'eau potable, saine, en quantité suffisante et à bonne température;
  - ii. des installations sanitaires suffisantes, y compris pour l'hygiène en période menstruelle, ainsi que des salles d'eau ou douches, selon qu'il conviendra;
  - iii. des installations permettant aux travailleurs de prendre leurs repas;
  - iv. des abris temporaires pouvant être utilisés pendant les pauses;
  - v. des salles d'allaitement;
  - vi. des logements pour les travailleurs éloignés de leur domicile;
- 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. L'objectif de ces infrastructures devrait être de parer au malaise physique et psychologique que les travailleurs éprouvent dans un environnement de travail bondé, peu sûr, malsain, précaire et n'offrant pas d'intimité.

- 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.

**142.** Les travailleurs et leurs organisations devraient:

- a. prendre part activement au dialogue social;
- b. organiser des campagnes de sensibilisation pour promouvoir la mise à disposition de services de bien-être et de logements adéquats pour les travailleurs, qui soient conformes aux normes nationales établies par l'autorité compétente;
- c. contrôler les installations de bien-être dans le secteur du recyclage, signaler les infractions et coopérer avec les services d'inspection du travail ou d'autres autorités gouvernementales compétentes pour garantir le respect de la législation du travail.

#### **4.2.5. Violence et harcèlement au travail**

- 143.** Parmi les travailleurs du secteur des déchets et du recyclage, les ramasseurs de déchets non organisés de l'économie informelle qui travaillent dans les décharges et dans les rues sont particulièrement exposés à la violence et au harcèlement. Les actes en question peuvent être commis par des agents publics locaux, des utilisateurs de services, des particuliers, d'autres travailleurs, des membres de leur famille, des criminels ou des groupes d'intérêts puissants. La violence et le harcèlement à l'égard des ramasseurs de déchets peuvent se manifester sous diverses formes: violences verbales et physiques, arrestations violentes, expulsions,

enquêtes sur le statut quant à l'immigration, différends au sujet des prix, transactions sexuelles en contrepartie d'une protection ou de l'accès aux matières recyclables et au processus de recyclage, viols, recours à la violence pour imposer une division genrée du travail, concurrence pour l'accès aux matières recyclables, violence exercée par un partenaire intime, vols, agressions et meurtres.

- 144.** La violence et le harcèlement à caractère discriminatoire peuvent être ancrés dans des normes sociales préjudiciables procédant de stéréotypes sexistes ou raciaux ou de comportements négatifs ou stigmatisants à l'égard du handicap, de la couleur de la peau ou de l'apparence d'une personne (voir section 3.4). Les travailleurs en position de faiblesse sur le marché du travail sont souvent relégués dans des emplois sales, dégradants et dangereux, ce qui peut renforcer la discrimination, la stigmatisation et la précarité sociale. Le déséquilibre des rapports de force peut aboutir à une violence et un harcèlement de genre particulièrement prononcés à l'égard des femmes et des personnes non binaires dans le secteur informel de l'économie du recyclage.
- 145.** Des mesures efficaces pour prévenir la violence et le harcèlement au travail et y remédier sont indispensables pour garantir l'égalité et la non-discrimination (voir section 3.4), jouent un rôle central dans les systèmes de gestion de la SST (voir section 3.5) et devraient faire partie intégrante du processus d'évaluation et de gestion des risques dans l'optique de garantir un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. La responsabilité de l'interdiction et de la prévention de la violence et du harcèlement au travail incombe à l'employeur.

- 146.** Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
- a. ratifier et appliquer, en droit et dans la pratique, la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, compte tenu des orientations figurant dans la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019;
  - b. adopter, suivre et faire appliquer une législation visant à définir et interdire la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre;
  - c. garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes et procédures sûrs, équitables et efficaces de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, tels que la médiation et d'autres mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles ou des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes;
  - d. garantir que tout travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie, sa santé ou sa sécurité en raison de violence et de harcèlement, sans subir de représailles ni autres conséquences indues, y compris la perte du statut de personne en situation régulière quant à l'immigration, et à le devoir d'en informer la direction;
  - e. veiller à ce que l'inspection du travail et les autres autorités compétentes aient reçu une formation adéquate pour traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail;



- f. veiller à ce que des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, soient mis à la disposition des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations ainsi que des autorités compétentes, sous des formes accessibles selon le cas, en adoptant des dispositions pour le financement, l'élaboration, l'application et la diffusion d'activités de conseil, de formation et de sensibilisation, selon qu'il convient;
- g. tenir les auteurs de violence et de harcèlement dans le monde du travail responsables de leurs actes et leur fournir des services de conseil ou prendre d'autres mesures, lorsqu'il y a lieu, en vue d'éviter qu'ils ne récidivent et de faciliter leur réinsertion au travail, selon qu'il convient.

**147.** Les organisations d'employeurs devraient:

- a. s'informer au sujet des instruments internationaux et de la législation nationale en vigueur et prendre des mesures appropriées pour tenir compte, dans la gestion de la SST, de la violence et du harcèlement et des risques psychosociaux qui y sont associés;
- b. recenser les dangers et évaluer les risques de violence et de harcèlement, avec le concours des travailleurs et de leurs représentants, en accordant une attention particulière aux dangers et risques qui découlent des conditions et modalités de travail, de l'organisation du travail ou de la gestion des ressources humaines, ou qui sont dus à la discrimination, à des abus liés à des relations de pouvoir, ou à des normes de genre ou normes culturelles et sociales favorisant la violence et le harcèlement;

- c. participer à l'élaboration et à la mise en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, d'une politique de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail qui:
  - i. énonce que la violence et le harcèlement ne seront pas tolérés;
  - ii. spécifie les droits et responsabilités des travailleurs et des employeurs;
  - iii. renseigne sur les procédures de plainte et d'enquête;
  - iv. précise le droit des personnes à la vie privée et à la confidentialité, en le conciliant avec le droit des travailleurs d'être informés de tout danger;
  - v. comporte des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles.
- d. adopter des mesures contre la violence et le harcèlement afin d'atténuer, de maîtriser et de prévenir les risques de violence et de harcèlement liés au travail.

**148.** Les organisations de travailleurs devraient:

- a. participer à la conception, à l'application et au suivi des politiques relatives à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail;
- b. se conformer aux règles adoptées par les employeurs, s'abstenir de toute violence et de tout harcèlement, y compris fondés sur le sexe, et coopérer et contribuer à l'information sur les risques et à la prévention de la violence et du harcèlement;

- c. redoubler d'efforts pour organiser, défendre et représenter les travailleurs, en particulier ceux dont la situation au travail est la plus exploitée, la plus isolée et la plus précaire;
- d. veiller à ce qu'une assistance professionnelle et psychosociale soit assurée aux victimes de violence et de harcèlement au travail;
- e. contrôler les situations de violence et de harcèlement au travail dans le secteur du recyclage, signaler les infractions et coopérer avec les services d'inspection du travail ou d'autres autorités gouvernementales compétentes pour faire en sorte que la législation du travail soit respectée.

## ► 5. Dialogue social et tripartisme

---

**149.** Le dialogue social est indispensable pour établir le consensus sur les moyens de parvenir au travail décent dans le secteur du recyclage et l'économie circulaire. Des administrations et des inspections du travail, de même que des organisations d'employeurs et de travailleurs qui soient solidement établies, indépendantes et efficaces constituent un préalable pour favoriser le dialogue social, promouvoir le travail décent dans le secteur du recyclage et garantir une transition juste vers l'économie circulaire en général.

### 5.1. Dialogue social

**150.** Le dialogue social devrait reposer sur la liberté d'association, être mené de bonne foi et, lorsque les conventions applicables de l'OIT l'imposent, prévoir la reconnaissance

effective du droit à la négociation collective ou, s'il y a lieu, le recours à des consultations pour l'ensemble des travailleurs, indépendamment de leur statut migratoire.

- 151.** Bien souvent, les employeurs et les travailleurs du secteur du recyclage se heurtent à des obstacles juridiques et administratifs et d'autres difficultés nombreuses pour exercer leur droit de constituer les organisations de leur choix ou de s'y affilier. Il est essentiel de promouvoir leur inclusion dans les processus de dialogue social à tous les niveaux et de supprimer les obstacles à cette participation pour qu'ils puissent se faire entendre dans les processus qui concernent directement leur travail et leur vie. Une action concertée et ciblée est nécessaire pour associer au dialogue social les travailleurs du secteur du recyclage et de l'économie informelle, y compris ceux qui appartiennent à des groupes vulnérables et défavorisés, afin que nul ne soit laissé de côté.
- 152.** Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:

  - a. promouvoir et engager activement le dialogue social lors de l'application des recommandations figurant dans les présents principes directeurs, à toutes les étapes, de la conception des politiques à leur mise en œuvre et leur évaluation, et à tous niveaux – international, national, sectoriel et local et entreprises.
  - b. 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 le secteur du recyclage, pour leur permettre de se faire entendre et de contribuer au développement socio-économique et à une transition juste vers la durabilité environnementale et l'économie circulaire. Ces politiques devraient être adaptées aux

difficultés propres au secteur du recyclage et tenir compte des conséquences juridiques et pratiques de la situation des travailleurs en sous-traitance, temporaires et migrants, des travailleurs de l'économie informelle et des travailleurs indépendants;

- c. 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;
- d. supprimer 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 organisation;
- e. créer des mécanismes de dialogue social ou, s'il en existe, les renforcer, 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 seule-

ment 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 du secteur du recyclage devraient s'approprier concrètement les initiatives qui les concernent. Il convient également d'encourager la participation des femmes et des jeunes aux négociations et aux autres organes et processus où des décisions sont prises.

- f. promouvoir la création et le développement des coopératives et organisations d'agriculteurs et d'autres entités de l'ESS 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. Les associations formelles, notamment les entités de l'ESS et autres organisations associatives, y compris les organisations et réseaux de femmes et de jeunes, sont un moyen important pour les entrepreneurs, les employeurs, et les travailleurs des différents segments de la chaîne de valeur et secteurs d'activité du recyclage peuvent accroître leur capacité de participer effectivement aux relations de travail et de contribuer à l'amélioration de la productivité, des conditions de travail 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.

**153.** Les employeurs et leurs organisations devraient:

- a. renforcer les moyens d'information et de dialogue dans le secteur du recyclage et développer ou actualiser ces services, en fonction de l'évolution des besoins de leurs membres existants ou nouveaux dans le contexte de la nouvelle économie circulaire;
- b. engager un dialogue social sous toutes ses formes avec les gouvernements et/ou avec les travailleurs et leurs organisations;
- c. plaider en faveur de l'élimination des obstacles pratiques à l'exercice du droit des employeurs et des travailleurs de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier;
- 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. promouvoir la participation active de leurs membres, y compris les MPME, au dialogue social à tous les niveaux afin de saisir les possibilités qui se présentent et de remédier aux difficultés;
- f. constituer des réseaux et des partenariats pour plaider en faveur d'une meilleure gouvernance à tous les niveaux.

**154.** Les organisations de travailleurs devraient:

- a. adopter des techniques et des stratégies d'organisation innovantes et inclusives pour élargir l'adhésion aux travailleurs de l'économie informelle du recyclage. Des technologies pourront ainsi être adoptées pour établir le contact avec les travailleurs et les organiser selon les divers contextes de travail, chaînes de valeur, secteurs et pays;

- b. prendre des mesures pour garantir et renforcer la participation aux syndicats de tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, en particulier les femmes et les jeunes, et les autres groupes de travailleurs en situation de faiblesse sur le marché du travail;
- c. engager le dialogue social avec les employeurs et leurs organisations afin d'éviter les conflits et, s'il s'en produit, de parvenir à un règlement équitable par la conciliation;
- d. renforcer les relations et bâtir des alliances avec des collectifs représentant les travailleurs, notamment les ramasseurs de déchets informels et les travailleurs à domicile, aux niveaux national et international;
- e. prendre en considération les bonnes pratiques en vigueur dans d'autres secteurs, qui promeuvent activement un dialogue social efficace.

## 5.2. Renforcer les capacités institutionnelles

**155.** Les institutions du travail garantissent aux travailleurs liberté et dignité, sécurité économique et égalité des chances, mais leur efficacité peut être compromise par l'informalité ainsi que par des obstacles structurels tels que l'insuffisance, l'utilisation peu rationnelle ou la fragmentation des ressources. Ces institutions sont essentielles à l'édification de sociétés justes et englobent les législations, les contrats de travail, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, les conventions collectives, les systèmes d'administration et d'inspection du travail et les institutions de la sécurité sociale. Lorsqu'elles sont bien conçues et opérationnelles, les institutions du travail aident également les marchés du travail et les économies à mieux fonctionner.



- 156.** Il importe tout particulièrement de renforcer les capacités à la disposition des administrations et des inspections du travail, ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs, pour faire appliquer le droit du travail et les normes internationales du travail en vigueur, et mieux répondre aux besoins et protéger les droits de tous les travailleurs et les acteurs du secteur du recyclage et d'autres branches de l'économie circulaire. Ce renforcement des capacités devrait cibler le niveau institutionnel et s'étendre aux moyens de coopération entre les différents acteurs, dans et entre les pays, et aux échelons international, régional, national, sectoriel et local.

### **5.2.1. Administration et inspection du travail**

- 157.** Le système d'administration du travail comprend tous les organes de l'administration publique responsables ou chargés de l'administration du travail – qu'il s'agisse d'administrations ministérielles ou d'institutions publiques, y compris les organismes paraétatiques et les administrations régionales ou locales, ou toute autre forme décentralisée d'administration – ainsi que toute structure institutionnelle établie en vue de coordonner les activités de ces organes et d'assurer la consultation et la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations.
- 158.** L'administration du travail et ses services sont essentiels pour assurer la promotion et le respect des principes et droits fondamentaux au travail et pour créer un environnement propice au fonctionnement d'entreprises durables. L'administration du travail peut aussi jouer un rôle essentiel pour faire de la question du travail décent dans le secteur recyclage une priorité aux niveaux international et régional, et plus largement dans les politiques publiques en matière de gestion des déchets, de recyclage et d'économie circulaire.

- 159.** En outre, des services d'inspection du travail efficaces et dotés de ressources suffisantes sont un mécanisme d'une importance primordiale pour assurer l'application effective de la législation du travail et la protection des travailleurs du recyclage, contribuant ainsi à favoriser la productivité au travail.
- 160.** Les pays ont pris des engagements concernant l'existence d'administrations et d'inspections du travail efficacement gérées au titre de plusieurs conventions de l'OIT, notamment la convention n° 81 et son protocole de 1995 et la recommandation n° 81 connexe; la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948; et la convention (n° 150) et la recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978. Ces instruments définissent les principales fonctions de ces institutions tout en ménageant la souplesse nécessaire aux pays pour concevoir des systèmes d'administration et d'inspection du travail adaptés au contexte socio-économique national, et soulignent aussi d'importants principes de fonctionnement comme le dialogue social et la coopération et la coordination entre les différents acteurs.
- 161.** Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
- a. concevoir une stratégie intégrée pour le travail décent dans le secteur du recyclage, afin notamment de préciser les rôles et responsabilités des différentes administrations et institutions, y compris leurs rôles de coordination et de supervision;
  - b. promouvoir l'efficacité de services où ni la corruption ni le harcèlement ne sauraient avoir cours, la transparence et la cohérence dans l'application des réglementations, et protéger et garantir le respect des obligations contractuelles, ainsi que celui des droits des travailleurs et des employeurs;

- c. créer et maintenir une administration du travail efficace, qui soit dotée de ressources suffisantes et en mesure d'exercer ses attributions et fonctions. Cela recouvre le mandat et les capacités nécessaires pour:
  - i. élaborer, gérer, coordonner, contrôler et évaluer la politique nationale du travail;
  - ii. établir, développer, adopter, examiner et faire appliquer les normes du travail, y compris la législation pertinente;
  - iii. promouvoir les relations professionnelles;
  - iv. promouvoir l'emploi (notamment l'égalité des chances), et l'orientation et la formation professionnelles;
  - v. réaliser des travaux de recherche et des études sur les conditions de travail et d'emploi, y compris des activités d'établissement des faits et de collecte et de traitement de données statistiques;
  - vi. contribuer à l'élaboration des politiques nationales concernant les relations internationales de travail;
  - vii. exercer d'autres fonctions classiques, notamment en ce qui concerne la fixation du salaire minimum, la sécurité sociale et la SST.
- d. mettre à la disposition des administrations du travail les ressources financières, humaines et techniques nécessaires pour mener des travaux de recherche et des études sur les questions relatives au travail dans le secteur du recyclage, notamment sur les aspects statistiques, les services de planification et le suivi et l'évaluation des politiques du travail;

- e. charger les administrations du travail d'élaborer et d'appliquer des politiques et des cadres réglementaires pour réguler les changements découlant du progrès technologique concernant la nature et le volume des activités de recyclage et autres liées à l'économie circulaire;
- f. adapter et réviser les politiques pour faire en sorte que les services de l'administration du travail couvrent l'ensemble des catégories de travailleurs et répondent comme il se doit à leurs besoins précis en matière de relations collectives de travail et de travail décent. Il s'agira notamment d'étendre progressivement les services aux travailleurs de l'économie informelle pour encourager la formalisation de leurs emplois et à ceux qui exercent des formes d'emploi atypiques, de renforcer la capacité de dialogue social avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, et de concevoir des politiques et stratégies à destination des groupes les plus exposés au déficit de travail décent et aux atteintes aux droits de l'homme, y compris les travailleurs migrants;
- g. créer et maintenir des institutions efficaces en matière d'inspection du travail, en veillant à ce que les inspecteurs du travail disposent de ressources suffisantes et soient en mesure d'exercer leurs attributions et fonctions. Cela recouvre les capacités nécessaires pour:
  - i. garantir le droit de libre accès des inspecteurs aux établissements et ordonner des mesures immédiatement exécutoires pour mettre fin aux situations comportant des risques imminents pour la SST des travailleurs;
  - ii. appliquer des sanctions suffisamment dissuasives;
  - iii. formuler des conseils concernant la rectification ou le progrès d'une situation et des conseils techniques;

- iv. élaborer des outils de prévention;
  - v. promouvoir les bonnes pratiques sur le lieu de travail;
  - vi. faciliter la coopération internationale, tout en veillant à ce qu'il ne soit pas demandé aux inspecteurs du travail de se charger de l'application des lois sur l'immigration;
- h. développer et renforcer les liens et mécanismes de coordination entre les administrations du travail, les inspections du travail, les principaux ministères et les institutions à tous les niveaux et les partenaires sociaux pour susciter le progrès dans un certain nombre de domaines, notamment en encourageant le travail décent dans l'économie informelle dans le secteur du recyclage, en renforçant la base de connaissances sur le secteur du recyclage et en veillant à ce que les mesures pour l'emploi répondent aux besoins du marché du travail du secteur du recyclage;
- i. tirer parti du progrès des technologies de l'information et de la communication, de la transformation numérique et de conceptions novatrices pour améliorer les méthodes de travail internes des administrations et des inspections du travail; élargir et rendre plus accessible leur offre de services; adapter et moderniser les procédures utilisées pour faire respecter les normes du travail; améliorer la collecte de données statistiques; et améliorer la diffusion de l'information sur les questions relatives au travail. Dans cette optique, les gouvernements devraient veiller à ce que des ressources humaines et matérielles suffisantes soient allouées à l'application des politiques et stratégies de transformation numérique, compte dûment de la situation nationale.

- 162.** Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient:
- a. coopérer avec l'administration et l'inspection du travail et promouvoir le dialogue entre ces institutions et leur personnel afin de promouvoir l'application de la loi et de leur permettre de s'acquitter de leur mission;
  - b. participer à des activités de collaboration et de partenariat pour la recherche et l'innovation permettant aux administrations et aux inspections du travail de renforcer leurs capacités, grâce notamment à l'utilisation de données statistiques, de solutions novatrices et de technologies de l'information et de la communication.

### **5.2.2. Organisations d'employeurs et de travailleurs**

- 163.** Les capacités institutionnelles dont disposent les syndicats pour organiser les travailleurs du secteur des déchets et du recyclage, et les moyens dont disposent les organisations d'employeurs pour organiser les entreprises et les entrepreneurs de ce secteur et leur assurer des services, sont actuellement limitées dans nombre de pays et il conviendrait de les renforcer. Il faudrait ainsi renforcer leur pouvoir de mobilisation et leur capacité de faire dialoguer des intérêts divers et d'adopter des stratégies et méthodes innovantes pour organiser et atteindre les entreprises informelles du secteur du recyclage et les travailleurs de ce secteur qui sont en position de faiblesse sur le marché du travail et se situent au bas de la pyramide sociale.
- 164.** L'OIT répond aux priorités en matière de développement des capacités exprimées par les organisations d'employeurs et de travailleurs de nombreux pays. Des formations spécifiques sont organisées par le Centre international de formation de l'OIT à l'intention des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de renforcer leurs

capacités institutionnelles, y compris des cours de formation sur les sujets couverts dans le présent document, ainsi que le travail décent dans l'économie circulaire et la circularité dans certains secteurs de l'économie.

- 165.** Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient:
- a. encourager les entreprises et les travailleurs du secteur du recyclage à constituer des organisations d'employeurs et de travailleurs et à y participer, et appuyer activement les capacités de ces organisations;
  - b. exploiter la technologie et l'innovation pour aider les organisations d'employeurs et de travailleurs à atteindre les travailleurs de l'économie formelle et informelle afin de leur assurer un plus large accès à l'information, aux mesures d'aide, aux débouchés et à l'affiliation;
  - c. sensibiliser leurs membres aux évolutions concernant le secteur du recyclage et l'économie circulaire et le potentiel et la nécessité d'emplois verts et décents et d'une transition juste, améliorer leur compréhension de ces questions et leur donner des orientations à ce sujet;
  - d. diffuser et mettre en commun les stratégies novatrices et efficaces et les bonnes pratiques que les organisations d'employeurs et de travailleurs partout dans le monde ont appliquées pour entrer en contact avec les entreprises et les travailleurs du secteur du recyclage et de l'économie circulaire en général et les inciter à s'organiser ou leur prêter assistance.

## ► Annexe

---

### Liste non exhaustive de déclarations, normes internationales du travail et résolutions de l'OIT et autres orientations visant à faire progresser le travail décent dans le secteur du recyclage

#### Déclarations

Déclaration de Philadelphie (1944)

Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022

Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022

Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail (2019)

Déclaration de principes tripartite concernant les entreprises multinationales et la politique sociale, sixième édition, 2022

#### Normes internationales du travail

##### Normes fondamentales

Convention (no 29) sur le travail forcé, 1930, et protocole de 2014 s'y rapportant

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 \(n° 182\) 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](#)

## **Normes de gouvernance**

[Convention \(n° 81\) et recommandation \(n° 81\) sur l'inspection du travail, 1947, et protocole de 1995 s'y rapportant](#)

[Convention \(n° 122\) et recommandation \(n° 122\) sur la politique de l'emploi, 1964](#)

[Convention \(n° 144\) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976](#)

## **Normes techniques**

[Convention \(n° 47\) des quarante heures, 1935](#)

[Convention \(n° 94\) sur les clauses de travail \(contrats publics\), 1949](#) [Convention \(n° 95\) et recommandation \(n° 85\) sur la protection des salaires, 1949](#)

Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée)  
et recommandation (n° 86) (révisée), 1949

Recommandation (n° 100) sur la protection des travailleurs  
migrants (pays insuffisamment développés), 1955

Recommandation (n° 102) sur les services sociaux, 1956

Recommandation (n° 115) sur le logement  
des travailleurs, 1961

Recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée  
du travail, 1962

Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents  
du travail et de maladies professionnelles, 1964  
[tableau I modifié en 1980]

Convention (n° 131) et recommandation (n° 135)  
sur la fixation des salaires minima, 1970

Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970

Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources  
humaines, 1975

Convention (n° 143) et recommandation (n° 151)  
sur les travailleurs migrants, 1975

Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978

Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des  
responsabilités familiales, 1981

Recommandation (n° 169) concernant la politique  
de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984

Convention (n°161) et recommandation (n°171)  
sur les services de santé au travail, 1985

Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi  
et la protection contre le chômage, 1988

[Convention \(n° 169\) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989](#)

[Convention \(n° 170\) sur les produits chimiques, 1990](#)

[Convention \(n° 181\) sur les agences d'emploi privées, 1997](#)

[Recommandation \(n° 189\) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998](#)

[Convention \(n° 183\) et recommandation \(n° 191\) sur la protection de la maternité, 2000](#)

[Recommandation \(n° 193\) sur la promotion des coopératives, 2002](#)

[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](#)

[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](#)

[Recommandation \(n° 208\) sur les apprentissages de qualité, 2023](#)

## Résolutions

[Résolution concernant la promotion d'entreprises durables, 2007](#)

[Résolution concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire, 2022](#)

[Résolution concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, 2023](#)

## Directives de l'OIT

[Conclusions de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, 2024](#)

[Recueil de directives pratiques du BIT: Sécurité et santé dans la construction \(édition révisée\), 2022](#)

[Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, 2015](#)

[Sécurité et santé dans le secteur de la démolition des navires: Principes directeurs pour les pays d'Asie et la Turquie, 2004](#)

## Autres instruments internationaux

[Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, 2011](#)

## Autres orientations

[Outil d'orientation du BIT et de l'Organisation internationale des Employeurs \(OIE\) sur le travail des enfants à l'intention des entreprises, 2015](#)

