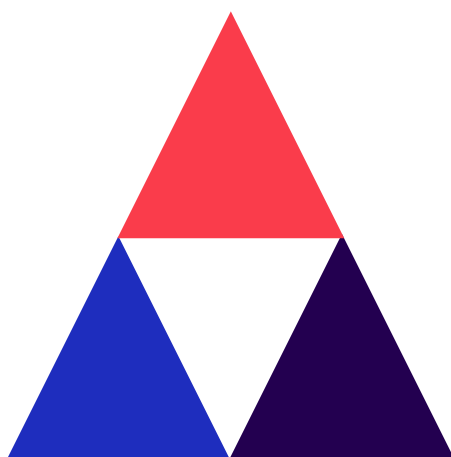




► Note sur les travaux

Réunion technique sur la promotion du travail décent et une transition juste,
y compris le développement des compétences et l'apprentissage tout au long
de la vie, dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons
(Genève, 27-31 janvier 2025)



► Table des matières

	Page
Introduction	5
Examen des points à l'ordre du jour	6
I. Allocutions d'ouverture	6
II. Table ronde technique de présentation	11
III. Discussion point par point	13
Point 1 proposé pour discussion	13
Point 2 proposé pour discussion	17
Point 3 proposé pour discussion	23
Examen et adoption du projet de conclusions et de recommandations	26
Projet de conclusions et de recommandations	27
Défis et perspectives concernant la promotion du travail décent dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons	27
Mesures à prendre pour créer et conserver une main-d'œuvre qualifiée et compétente et progresser sur la voie d'une transition juste dans le secteur des produits alimentaires et des boissons	32
Recommandations concernant l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres	33
Annexe	37
Conclusions et recommandations	37
Clôture de la réunion	38
Conclusions et recommandations	39

► Introduction

La Réunion technique sur la promotion du travail décent et une transition juste, y compris le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons s'est tenue du 27 au 31 janvier 2025. À sa 350^e session (mars 2024), le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT) a approuvé la tenue de cette réunion technique. L'objet de la réunion est d'examiner les perspectives et les défis liés à la promotion du travail décent et à une transition juste, y compris le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons, le but étant d'adopter des conclusions, notamment des recommandations concernant l'action à mener.

À sa première séance, la réunion a adopté le programme de travail et les points pour discussion. Elle a tenu cinq séances plénières, dont quatre ont été consacrées à l'examen des points proposés pour la discussion.

Conformément à l'article 6 du [Règlement des réunions techniques](#), le bureau de la réunion était composé d'une présidente, M^{me} Monica Vimbayi Hanga (ministre conseillère, Mission permanente de la République du Zimbabwe auprès de l'Office des Nations Unies), et de trois vice-présidents, élus à la première séance comme suit:

Groupe gouvernemental

Vice-présidente: M^{me} Nilufarkhon Kamalova (Ouzbékistan)

Groupe des employeurs

Vice-président: M. Mario Montero Pérez (Cámara Costarricense de la Industria Alimentaria (Chambre de l'industrie alimentaire), Costa Rica)

Groupe des travailleurs

Vice-président: M. René Kouwenhoven (Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV), Pays-Bas)

Le secrétaire général de la réunion était M. F. Hagemann (directeur du Département des politiques sectorielles), et la secrétaire générale adjointe M^{me} Y. Arai (directrice adjointe du Département des politiques sectorielles). Le secrétaire exécutif était M. E. Beytullayev. M^{me} M. Fortuny (cheffe de l'Unité foresterie, agriculture, construction et tourisme) a fourni des orientations et un appui d'ordre général au cours de la réunion. La coordinatrice des services du secrétariat était M^{me} M. M. Than Tun. Le représentant du Bureau du Conseiller juridique était M. T. Geckeler.

La réunion a rassemblé 88 participants (dont 58 pour cent de femmes), parmi lesquels 29 représentants et conseillers techniques gouvernementaux (issus de 19 États Membres) assistés de 21 observateurs gouvernementaux (issus de 12 États Membres), ainsi que 12 représentants, conseillers techniques et observateurs employeurs et 10 représentants, conseillers techniques et observateurs travailleurs, auxquels il convient d'ajouter 11 observateurs d'organisations intergouvernementales et des organisations non gouvernementales internationales invitées.

► Examen des points à l'ordre du jour

I. Allocutions d'ouverture

1. Le secrétaire général de la réunion ouvre la réunion et présente M^{me} Monica Vimbayi Hanga, qui a été désignée pour la présider. Elle est ministre conseillère de la Mission permanente de la République du Zimbabwe auprès de l'Office des Nations Unies, spécialisée dans les questions relatives au travail, les problèmes humanitaires et la question migratoire.
2. La présidente souhaite la bienvenue aux participants à la Réunion technique sur la promotion du travail décent et une transition juste, y compris le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons. Elle fait observer que les participants ont une occasion unique de partager leurs expériences et les enseignements tirés des politiques menées pour relever les défis en matière d'emploi et de travail dans un secteur qui joue un rôle déterminant dans la garantie de la sécurité alimentaire et de la nutrition. Elle souligne que le secteur a connu de profondes transformations, avec des répercussions considérables sur le monde du travail. Malgré son importance socio-économique, le secteur est souvent confronté à des déficits de travail décent: sous-emploi, accès limité aux droits, conditions de travail inadéquates, informalité. L'oratrice rappelle que le secteur contribue pour beaucoup à remédier aux conséquences environnementales de la production alimentaire, et souligne l'importance de mettre les priorités environnementales en adéquation avec les objectifs économiques et sociaux. Elle insiste sur la nécessité de créer des environnements de production durables et de permettre aux travailleurs d'acquérir des compétences, d'avoir accès à la formation et de bénéficier de conditions de travail décentes adaptées aux transitions en cours.
3. Le secrétaire général de la réunion offre un aperçu de la réunion, mettant en évidence le rôle essentiel de l'industrie des produits alimentaires et des boissons ainsi que les problèmes auxquels elle doit faire face. Il indique que le dialogue social est indispensable pour trouver des solutions satisfaisantes pour toutes les parties prenantes, en cela qu'il permet aux gouvernements et aux partenaires sociaux de façonner un avenir du travail qui soit à même de favoriser la croissance économique, de créer des emplois décents, de protéger les travailleurs et de promouvoir la justice sociale et une transition juste. La réunion offre l'occasion d'examiner le secteur à travers le prisme de l'Agenda du travail décent de l'OIT, en s'appuyant sur les principes consacrés par les normes internationales du travail et en se fondant sur le dialogue social. Elle a pour objet d'adopter, grâce à un consensus tripartite, des conclusions et des recommandations qui fourniront des orientations aux mandats de l'OIT de même qu'au secteur pour les années à venir.
4. L'orateur présente brièvement le contenu du [rapport soumis pour discussion](#) (TMFBI/2025), consacré exclusivement à l'industrie des produits alimentaires et des boissons, y compris la transformation, la fabrication et le conditionnement des produits alimentaires et des boissons. Sont exclus les activités en amont liées à la production de matières premières ainsi que les services en aval liés aux produits alimentaires et aux boissons. Un certain nombre d'exemples dans le rapport renvoient aussi en un sens plus large aux systèmes agroalimentaires, dont la fabrication de produits alimentaires et de boissons fait partie intégrante. Ces exemples mettent en évidence l'interdépendance des activités de production alimentaire ainsi que le rôle décisif joué par l'industrie des produits alimentaires et des boissons dans la promotion de la transition vers des systèmes alimentaires durables. L'orateur fait observer que les données sur l'emploi et les tendances de l'emploi présentées au chapitre 2 montrent le rôle joué par l'industrie des produits alimentaires et des boissons ainsi que les systèmes agroalimentaires au sens large en tant que sources majeures d'emploi, en particulier dans les pays en développement et les économies

émergentes. Dans la plupart des pays, l'industrie des produits alimentaires et des boissons est l'un des secteurs manufacturiers les plus importants en termes d'emploi. En 2022, il employait plus de 79,9 millions de personnes – soit 2,3 pour cent de la main-d'œuvre mondiale. Une analyse des tendances de la production présentée au chapitre 3 fait état d'une augmentation notable de la production et de la création de valeur ajoutée du secteur des produits alimentaires et des boissons dans toutes les régions au cours des dernières années, l'accent étant mis en particulier sur l'analyse de la situation de la région Afrique, en plein essor.

5. Les autres sections du rapport examinent les questions d'emploi et de travail du point de vue du travail décent, englobant la création d'emplois, les principes et droits fondamentaux au travail, la protection sociale, le dialogue social et une transition juste. Une attention particulière est accordée aux travailleurs migrants, qui ont du mal à exercer leurs droits et à accéder aux possibilités de travail décent.
6. La représentante du gouvernement du Malawi s'interroge sur l'équilibre régional dans les exemples de dialogue social fournis dans le rapport. Le secrétaire exécutif explique que des exemples de bonnes pratiques tirés des diverses régions sont présentés dans les différentes sections du rapport, et certifie que des efforts sont déployés pour garantir un équilibre régional. La réunion offre aux participants une excellente occasion de partager les pratiques en vigueur dans leurs pays et régions, qui pourraient être intégrées dans de futurs rapports et dans les résultats de la présente réunion.
7. Le vice-président employeur salue le caractère détaillé du rapport et considère le secteur comme une importante source d'emploi et d'activité économique. Il souligne la nécessité de tirer parti des possibilités de promouvoir le travail décent et une transition juste, tout en répondant aux situations, tendances, transformations et préoccupations actuelles et futures. Pour créer des emplois décents et parvenir à une transition juste, il convient de promouvoir un environnement favorable aux entreprises durables, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises (MPME). L'industrie des produits alimentaires et des boissons est un écosystème diversifié, et les conclusions issues de la réunion devront refléter cette diversité en fournissant des recommandations sur des politiques qui répondent aux besoins particuliers du secteur et soient adaptées aux réalités spécifiques. Le groupe des employeurs réaffirme son attachement aux principes et droits fondamentaux au travail, dont il souligne le rôle essentiel dans la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité. La formalisation est d'une importance primordiale dans les économies émergentes et les pays en développement, où l'emploi informel prévaut dans les secteurs clés. Le développement des compétences est essentiel pour pouvoir opérer une transition juste dans les différentes régions. L'orateur invite le Bureau à présenter un projet de conclusions concis, équilibré et concret, qui privilégie les points de consensus et soit ancré dans le dialogue social.
8. Le vice-président travailleur met en évidence les effets de la crise climatique sur les emplois et les moyens de subsistance. Le système alimentaire mondial n'est pas en mesure de garantir la sécurité alimentaire en raison des inégalités d'accès à la nourriture et du gaspillage alimentaire, et il est responsable de plus d'un tiers de l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre d'origine humaine. Il est essentiel de se tourner vers des systèmes alimentaire et d'approvisionnement en eau à faibles émissions, où personne n'est laissé pour compte. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient participer activement à des actions communes pour intégrer les politiques en faveur de la transition vers la viabilité environnementale et sociale, comme le préconisent les Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous et les Principes directeurs de l'OIT pour la promotion du travail décent dans l'industrie agroalimentaire. Les mesures en faveur d'une transition juste doivent veiller à ce que les travailleurs touchés par

la transition ne soient pas laissés de côté. L'orateur souligne l'importance des orientations sur une transition juste et de l'Agenda du travail décent de l'OIT. Le développement des compétences, l'apprentissage tout au long de la vie, la formation et les apprentissages de qualité sont décisifs pour permettre aux travailleurs de faire leur place dans un avenir durable. Il est primordial de promouvoir l'égalité des chances, de garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et de lutter contre la ségrégation professionnelle fondée sur le genre. Les gouvernements devraient garantir des conditions de travail adéquates, la sécurité et la santé au travail (SST) ainsi que l'accès à la protection sociale pour tous les travailleurs de l'industrie des produits alimentaires et des boissons. Les objectifs du groupe des travailleurs visent notamment à collaborer avec les entreprises et les gouvernements en vue d'élaborer des plans d'action en faveur d'une transition juste, à renforcer la législation du travail et les droits des travailleurs, à investir dans la formation et l'éducation, à préserver les emplois existants, à se concentrer sur les risques en matière de SST, et à lutter contre la discrimination, le harcèlement et la violence sur le lieu de travail.

9. La vice-présidente gouvernementale fait observer qu'il faut agir de toute urgence pour mettre en œuvre des pratiques durables aux niveaux social, environnemental et économique, en vue de créer des systèmes alimentaires propres à nourrir une population mondiale qui ne cesse de croître. Les gouvernements considèrent que le secteur agroalimentaire, où l'industrie des produits alimentaires et des boissons occupe une place majeure, est d'une importance primordiale. Dans de nombreux pays, le secteur agroalimentaire apporte une contribution importante à l'emploi et aux recettes d'exportation. Il est aussi étroitement lié à de nombreux autres secteurs de l'économie. Des mesures concertées doivent être prises pour relever les défis en matière d'emploi et de travail auxquels sont confrontés les différents segments de la chaîne d'approvisionnement alimentaire et pour créer des systèmes alimentaires durables et résilients. Le passage à des économies écologiquement durables offre la possibilité de promouvoir le travail décent et la justice sociale, mais pose aussi des problèmes en termes de pertes d'emplois, de déficits de compétences et d'accroissement des inégalités. Il est essentiel de réfléchir à la manière de soutenir la création d'emplois de qualité et d'entreprises durables dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons, tout en remédiant à ses effets sur l'environnement et à d'autres problèmes socio-économiques.
10. Le représentant du gouvernement du Brésil reconnaît l'importance du secteur pour l'emploi, le développement économique et la sécurité alimentaire. Il rappelle la nécessité d'investir dans le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie. Le Brésil s'emploie actuellement à améliorer ses programmes de formation ainsi que les conditions de travail, en renforçant les services d'inspection du travail. Le dialogue social est décisif pour promouvoir le travail décent et la durabilité dans le secteur.
11. La représentante du gouvernement du Malawi souligne que son pays porte une attention particulière à la promotion du travail décent dans le secteur. Le fait que le Malawi ait une population jeune en pleine expansion fait pression sur le gouvernement pour qu'il crée des emplois. La sous-région est confrontée à des défis liés au changement climatique et doit mettre en œuvre des mesures d'atténuation pour y faire face.
12. La représentante du gouvernement de l'Indonésie indique que son pays s'est engagé à promouvoir le travail décent, à protéger les travailleurs et à encourager le dialogue social. L'Indonésie œuvre en faveur de l'amélioration des conditions de travail, y compris la SST, pour veiller à ce que tous les travailleurs aient accès aux droits au travail. Le gouvernement encourage la négociation entre employeurs et syndicats pour faire en sorte que les droits des travailleurs soient respectés. L'Indonésie s'emploie à mettre en œuvre des réformes du marché du travail pour lutter contre les causes de l'informalité, et demande l'assistance technique de l'OIT pour élaborer des politiques du travail et des programmes de renforcement des capacités axés sur la

transition juste, les emplois verts, le perfectionnement des compétences, les mécanismes de dialogue social ainsi que la protection de la SST.

13. Le représentant du gouvernement de l'Espagne reconnaît que le secteur doit relever des défis liés aux pénuries de main-d'œuvre et au changement climatique, qui se traduisent par une tendance à l'automatisation et la nécessité d'adapter les politiques et la formation pour doter les travailleurs de nouvelles compétences et promouvoir la mobilité. Il convient de mener un débat sur l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie, et d'adopter des mesures visant à remédier aux problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs, en particulier les jeunes et les femmes. En outre, il est essentiel de respecter les normes du travail et de garantir des conditions de travail décentes.
14. La représentante du gouvernement de l'Ouzbékistan souligne la nécessité de s'adapter aux nouveaux besoins et de remédier aux déficits de compétences dans le secteur, ce qui est essentiel pour une croissance durable. Il est primordial de réexaminer régulièrement les politiques de formation pour pouvoir répondre aux besoins du marché. Les employeurs et les travailleurs doivent être préparés aux multiples défis à venir en lien avec la transition verte: mise au point de systèmes intelligents face au climat et économes en ressources, création d'emplois verts, mise en œuvre de normes de certification, amélioration de la mobilité de la main-d'œuvre et de l'apprentissage tout au long de la vie, et organisation d'initiatives en faveur des femmes, des jeunes et des groupes marginalisés. Des politiques ciblées peuvent contribuer à bâtir un avenir où tous les travailleurs bénéficieront de conditions de travail décentes, de salaires équitables et de moyens de subsistance durables.
15. Le représentant du gouvernement du Niger explique que 70 à 80 pour cent de la population de son pays tirent leurs revenus de l'agriculture. Si le Niger ne connaît de pénurie de main-d'œuvre, l'absence d'investissements et le manque d'entreprises posent toutefois problème. De nombreux travailleurs ont recours à des méthodes artisanales et ont besoin d'acquérir une formation ou de perfectionner leurs compétences. Le pays a besoin d'aide pour moderniser le secteur et accroître sa productivité. L'orateur appelle les employeurs et les entreprises à investir au Niger et à surmonter les obstacles financiers. Le fait que les investissements dans le pays sont considérés comme risqués a des effets négatifs sur son développement. La transition vers la formalité est l'une des priorités du Niger.
16. Le représentant du gouvernement de l'Espagne fait référence aux objectifs de développement durable (ODD), qui ont été adoptés il y a plusieurs années déjà. Il juge préférable d'examiner l'évolution de l'environnement de travail et la nécessité croissante d'assurer la viabilité du secteur dans le cadre de l'Agenda du travail décent.
17. Le représentant du Fonds international de développement agricole (FIDA) déclare que le FIDA reconnaît le rôle central joué par l'industrie des produits alimentaires et des boissons dans la transformation des systèmes alimentaires mondiaux. Le secteur garantit la sécurité alimentaire et la nutrition, et assure des moyens de subsistance à des millions de personnes, y compris des femmes, des jeunes et des groupes marginalisés. Les activités intermédiaires de transformation, de fabrication et de conditionnement des produits alimentaires sont un lien décisif entre l'agriculture et la consommation. Elles offrent une occasion unique de créer des emplois décents, de promouvoir une croissance économique inclusive, et de contribuer à une transition juste vers des systèmes alimentaires durables et résilients. Le FIDA privilégie la création de possibilités d'emploi pour les jeunes en milieu rural en Afrique ainsi que les programmes de pôles agro-industriels intégrés, en se concentrant sur le développement des compétences, l'apprentissage tout au long de la vie et les débouchés inclusifs, et en favorisant les transitions justes.

18. Le représentant de la Banque mondiale tient à rappeler que l'emploi est le moyen le plus sûr de sortir de la pauvreté. La hausse des revenus du travail a été le principal moteur de la réduction de la pauvreté au cours des quatre dernières décennies. Les pays qui permettent aux travailleurs d'utiliser au mieux leurs compétences et de ne pas ménager leurs efforts voient la productivité de leur main-d'œuvre augmenter, ce qui se traduit par un accroissement des revenus et de meilleures conditions de travail. Nombreux sont ceux qui, dans les marchés émergents et les économies en développement, demeurent des «travailleurs pauvres», cantonnés dans des emplois peu productifs où ils ne gagnent pas suffisamment pour sortir de la pauvreté ou pour résister aux chocs. De plus, en raison des tendances démographiques, la plupart des nouveaux travailleurs devraient, au cours des trente prochaines années, accéder au marché du travail à des postes où la productivité de la main-d'œuvre sera la plus faible. La pénurie d'emplois productifs est exacerbée par des possibilités d'emploi limitées, en particulier pour les femmes. L'industrie des produits alimentaires et des boissons est un secteur stratégique pour le programme pour l'emploi dans les marchés émergents et les économies en développement. C'est un secteur à forte intensité de main d'œuvre, qui fournit des emplois à des pays où le tissu industriel est peu développé. Les entreprises tendent à investir davantage dans la formation et le transfert de technologies, renforçant ainsi la productivité des travailleurs. Le secteur est l'un des plus accessibles pour les travailleurs n'ayant que les compétences de base, en particulier les femmes et les jeunes. Les stratégies intégrées pour l'emploi, qui englobent des politiques à trois composantes – la production, les gens, les lieux – peuvent permettre de tirer parti du potentiel du secteur. Il convient de créer des emplois de meilleure qualité qui permettent aux travailleurs d'être plus productifs, mieux rémunérés, de sortir de la pauvreté, de se former, d'accéder à d'autres emplois, et d'avoir un sentiment de satisfaction. Reconnaisant ce besoin, la Banque mondiale fait du programme pour l'emploi sa priorité absolue.
19. La représentante de Ethical Trading Initiative (ETI) (Initiative pour un commerce éthique) se félicite du fait qu'il soit reconnu que les changements structurels dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons exigent des réponses à long terme réfléchies, négociées et volontaristes. Elle appelle l'attention sur la promotion et la réalisation de la liberté syndicale et de la négociation collective en tant que droits fondamentaux permettant d'encourager des transitions vertes et socialement justes, et met en évidence le besoin de dialogue social au niveau de l'entreprise ainsi qu'aux plans national et international. L'oratrice fait remarquer que l'agriculture est un secteur à haut risque en termes d'atteintes aux droits humains, y compris de travail forcé, et que les entreprises de l'industrie des produits alimentaires et des boissons jouent un rôle décisif dans la lutte contre ces risques. Elle explique l'importance de législations telles que la Directive de l'Union européenne (UE) sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité pour soutenir ces efforts, et souligne que la participation effective des parties prenantes devrait compléter, et non remplacer, d'autres approches fondamentales comme la négociation collective, le militantisme des défenseurs des droits de l'homme, et les activités menées pour améliorer les politiques et les réglementations. L'oratrice se félicite du fait qu'il soit reconnu que les entreprises peuvent soutenir des transitions justes par des pratiques d'achat responsables, et estime que les entreprises acheteuses doivent assumer leur part de responsabilité tout au long de la chaîne d'approvisionnement pour mettre en œuvre les normes du travail décent. Elle appelle à déployer des efforts communs et inclusifs pour faire en sorte que l'industrie des produits alimentaires et des boissons puisse se développer en attirant et en fidélisant un personnel qualifié, en accroissant la productivité, et en maintenant des conditions de travail décentes. Pour ce faire, il convient de soutenir les petites et moyennes entreprises (PME) pour qu'elles améliorent leur compétitivité tout en promouvant des transitions justes et en s'assurant que les travailleurs prennent part aux processus de dialogue. L'oratrice souligne la nécessité de s'attaquer à la précarité de nombreux travailleurs, y compris les travailleurs informels, les travailleurs

saisonniers, les femmes et les travailleurs migrants, dans le cadre d'approches tenant compte des considérations de genre et soucieuses de l'intersectionnalité.

II. Table ronde technique de présentation

20. Le secrétaire général de la réunion organise une table ronde technique composée d'une représentante de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et d'une représentante de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), en vue d'éclairer les débats lors de la réunion technique. La création de ce groupe met en évidence l'objectif du Bureau de renforcer les partenariats au sein du système multilatéral dans son ensemble. Le secrétaire général demande aux deux représentantes de fournir un aperçu des répercussions des dernières tendances sociales, économiques et environnementales sur l'industrie des produits alimentaires et des boissons.
21. M^{me} Marion Jansen, directrice de la Direction des échanges et de l'agriculture de l'OCDE, présente quatre tendances majeures ayant une incidence sur le secteur agroalimentaire au sens large, y compris l'industrie des produits alimentaires et des boissons. Elle constate un recul durable de l'emploi dans le secteur agroalimentaire, qui va de pair avec une baisse de la contribution de l'agriculture au produit intérieur brut (PIB) des pays de l'OCDE. Elle met en évidence une main-d'œuvre très différenciée, qui se caractérise par de faibles niveaux d'éducation et de formation formelles. Elle signale une forte inadéquation des compétences, qui s'explique par des niveaux élevés de surqualification et de sous-qualification dans le secteur. Elle aborde en outre la question du recours croissant aux technologies permettant d'économiser de la main-d'œuvre, qui exigent des niveaux de compétences plus élevés et posent des difficultés en termes de gestion du personnel.
22. M^{me} Teresa Moreira, cheffe du Service des politiques de concurrence et de la protection des consommateurs de la CNUCED, s'intéresse aux tendances du commerce mondial qui touchent le secteur alimentaire. Elle explique que la CNUCED s'occupe en priorité d'aider les pays en développement à intégrer l'économie mondiale, l'accent étant mis sur l'Afrique, l'Asie, l'Océanie, l'Amérique latine et les Caraïbes. Elle met en évidence les effets de plus en plus marqués des perturbations des échanges commerciaux sur la sécurité alimentaire, qui ont encore été exacerbés par des crises récentes comme la pandémie de COVID-19. Les marchés alimentaires sont complexes et mondialisés, et la forte concentration du marché dans certains segments s'est traduite par une hausse des prix à la consommation. Les acteurs présents sur les marchés sont souvent de petits exploitants agricoles et des MPME, en particulier dans les pays en développement. Des problèmes tels que l'information asymétrique relative aux marchés et les infrastructures limitées (par exemple, les installations de stockage) empêchent les acteurs d'optimiser leur potentiel. Le changement climatique, les préoccupations liées à l'environnement ainsi que les problèmes sociaux et de gouvernance aggravent encore les difficultés auxquelles sont confrontés ces secteurs. Les avancées technologiques, dont l'influence sur la main-d'œuvre peut être à la fois négative et positive, exigent un perfectionnement des compétences. Les pays en développement restent tributaires des importations et ont du mal à réduire leur dépendance à l'égard des produits de base due aux problèmes de diversification économique. Leurs marchés, composés essentiellement de petits producteurs, sont plus fragmentés et davantage exposés aux événements climatiques extrêmes. Toute réforme du marché devra tenir compte de ces problématiques. Si les fusions et acquisitions peuvent améliorer l'efficacité des marchés et le bien-être des consommateurs, elles se traduisent souvent par des fermetures d'usines, avec des effets préjudiciables pour la main-d'œuvre. L'oratrice souligne l'importance de trouver un équilibre entre l'efficacité et les considérations de main-d'œuvre dans les économies développées comme dans les économies en développement.

23. Le secrétaire général invite les deux intervenantes à formuler des commentaires sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'industrie agroalimentaire.
24. La représentante de l'OCDE reconnaît que le renouvellement de la main-d'œuvre et des générations reste une préoccupation majeure dans le secteur agroalimentaire dans l'ensemble des pays de l'OCDE. Elle souligne l'importance d'améliorer l'attractivité du secteur auprès des jeunes générations, et met en évidence la nécessité d'adopter des stratégies de commercialisation propres à promouvoir la modernisation du secteur et son potentiel de durabilité. Le secteur se trouve face à un dilemme pour tenter de réaliser deux ODD majeurs: produire davantage, mais d'une manière plus respectueuse de l'environnement. Il est essentiel d'adapter l'éducation et la formation aux exigences du secteur et de remédier au manque de possibilités d'enseignement formel offertes dans l'industrie agroalimentaire. Des initiatives telles que le programme pour une agriculture intelligente au Japon et la stratégie d'éducation verte aux Pays-Bas encouragent l'adoption des technologies et fournissent aux travailleurs du secteur une formation à la gestion d'entreprise. L'oratrice conclut en insistant sur l'importance de formaliser la formation et d'encourager l'innovation.
25. Le secrétaire général demande aux deux intervenantes de partager leurs points de vue sur la manière de veiller à ce que les marchés alimentaires soient équitables, compétitifs et inclusifs, en s'appuyant sur l'expérience de la CNUCED en matière de politiques de la concurrence.
26. La représentante de la CNUCED apporte des précisions sur le rôle joué par la CNUCED dans le soutien aux pays en développement par le biais du commerce, de l'investissement, de la technologie et des politiques de la concurrence. Elle met en évidence la transversalité des politiques de la concurrence et des politiques de protection des consommateurs, qui œuvrent respectivement en faveur de l'efficacité du marché et du bien-être des consommateurs. Des marchés alimentaires caractérisés par une forte concentration débouchent souvent sur des prix plus élevés, un accès réduit aux petits producteurs, et davantage de difficultés pour la main-d'œuvre. Les systèmes de contrôle des fusions sont donc déterminants pour surveiller et réguler la concentration du marché et prévenir les pratiques anticoncurrentielles, d'où l'importance de poursuivre les efforts de collaboration régionale et internationale, par exemple avec l'Observatoire du marché africain, afin d'étudier la dynamique du marché et de mettre au point des interventions appropriées. L'oratrice conclut en soulignant la nécessité d'une collaboration intersectorielle pour relever les défis du secteur agroalimentaire, y compris la concurrence, la durabilité environnementale et les questions liées au travail.
27. Le secrétaire général invite les deux intervenantes à examiner les possibilités de collaboration entre l'OIT, l'OCDE et la CNUCED pour soutenir les travailleurs de l'industrie des produits alimentaires et des boissons.
28. La représentante de l'OCDE propose de s'appuyer sur les relations de l'OIT avec les représentants des employeurs et des travailleurs pour établir des liens, formels ou informels, en vue d'une collaboration. Deux événements se profilent pour l'année 2025: le Forum mondial sur l'agriculture en octobre, axé sur le renouvellement générationnel, et un événement consacré à la chaîne d'approvisionnement agroalimentaire. L'oratrice encourage la mobilisation active en faveur du dialogue et d'une réflexion sur les priorités communes.
29. La représentante de la CNUCED propose de renforcer le partage d'informations et la collaboration, en particulier dans les initiatives liées à la technologie. Les programmes de la CNUCED en faveur du développement des compétences pour les petites entreprises et les petits entrepreneurs, de même que des événements tels que le Forum mondial des produits de base et la Semaine de l'économie électronique de la CNUCED pourraient permettre de répondre aux préoccupations en matière de main-d'œuvre et de formation.

30. Le vice-président travailleur s'étonne de l'opinion exprimée par l'une des intervenantes au sujet du manque d'attractivité de l'industrie des produits alimentaires et des boissons, et demande aux deux intervenantes de justifier ce point de vue. La représentante de l'OCDE explique que le manque d'attractivité du secteur pour les jeunes est lié, entre autres, au manque de volonté des jeunes d'investir dans le secteur. L'inflation et le fait qu'il faut investir toujours plus, par exemple dans la durabilité, réduisent l'attractivité du secteur. La représentante de la CNUCED dit avoir observé que les jeunes tendent à être de plus en plus ouverts aux choix de consommation durables, y compris pour les produits alimentaires, et ce malgré des prix plus élevés. L'information, l'éducation et des campagnes de sensibilisation accrues sont décisives à cet égard. L'oratrice juge nécessaire de motiver les jeunes générations à chercher un emploi dans le secteur, objectif qui n'est pas impossible.
31. Le vice-président employeur met en évidence la valeur ajoutée par l'industrie des produits alimentaires et des boissons à la production agricole. La représentante de l'OCDE indique que l'accent mis par son organisation sur l'agriculture est lié à la décision de la commission, qui a généralement tendance à œuvrer davantage en faveur de l'agriculture que de l'industrie des produits alimentaires et des boissons.

III. Discussion point par point

Point 1 proposé pour discussion

Quelle incidence les principaux facteurs de changement dans le monde du travail, tels que les avancées technologiques, l'évolution démographique, la mondialisation et les changements climatiques, ont-ils eue sur l'industrie des produits alimentaires et des boissons? Quelles sont les difficultés et les possibilités qui en découlent pour la promotion de l'Agenda du travail décent dans le secteur, compte tenu du contexte particulier de chaque pays selon son niveau de développement, en particulier les pays en développement et les économies émergentes, ainsi que d'autres facteurs pertinents? Quelles politiques, mesures et pratiques ont permis de tirer parti des possibilités offertes et de surmonter les difficultés rencontrées, y compris au niveau des chaînes d'approvisionnement?

32. Le vice-président travailleur indique que l'industrie des produits alimentaires et des boissons, qui employait plus de 79,9 millions de personnes en 2022, joue un rôle important dans la création d'emplois. Mais le secteur doit faire face à des enjeux majeurs en matière d'emploi et sur le plan environnemental, notamment les déficits de travail décent, l'inadéquation des compétences, les effets du changement climatique, la nécessité de réduire la consommation d'énergie et d'eau, et les difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs, notamment les travailleurs migrants, dans l'exercice de leurs droits fondamentaux au travail. À cette liste viennent s'ajouter d'autres défis: incidences négatives de l'emploi précaire, bas salaires, ségrégation et discrimination professionnelles fondées sur le genre, violence et harcèlement, risques en matière de SST, et destruction d'emplois liée à l'automatisation. Ces défis sont encore aggravés par la mondialisation, l'évolution technologique, le changement climatique et la financiarisation du secteur. Il est essentiel de renforcer la législation du travail et la capacité des travailleurs à exercer librement leurs droits de liberté syndicale et de négociation collective. Le dialogue social et la négociation collective doivent jouer un rôle central dans le perfectionnement des compétences, la formation, l'atténuation des effets négatifs des nouvelles technologies, et l'adoption d'une approche qui tienne compte des considérations de genre. Il convient que les entreprises respectent rigoureusement le principe de diligence raisonnable, comme le préconisent les instruments internationaux, et notamment qu'elles entretiennent un dialogue avec les syndicats

en tant que détenteurs de droits. L'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) intervient auprès des entreprises multinationales, et des accords-cadres internationaux ont été conclus pour garantir l'exercice de ces droits essentiels. Travailleurs, syndicats, gouvernements et entreprises ont la possibilité de collaborer pour faire face aux conséquences des mutations technologiques, de l'évolution démographique, de la mondialisation et du changement climatique, notamment en négociant des accords-cadres internationaux.

33. La représentante travailleuse de l'Espagne souligne que le phénomène migratoire a toujours existé et qu'il existera toujours, d'où la nécessité de le gérer le mieux possible, dans l'intérêt tant des migrants que des pays d'accueil. L'Espagne a besoin de millions de travailleurs en provenance d'autres parties du monde pour faire fonctionner son économie, le taux de fécondité étant depuis les années quatre-vingt inférieur au seuil de remplacement des générations. Les travailleurs migrants doivent se voir garantir les mêmes droits humains, civiques et socio-professionnels que les autres travailleurs. Les syndicats ont ouvert des centres d'aide pour les travailleurs étrangers, qui fournissent des conseils sur les droits au travail et les droits d'immigration, dans le but de prévenir la discrimination sur le lieu de travail. Cependant, les migrants en situation irrégulière, dont le nombre est estimé entre 500 000 et 700 000, sont exposés à une vulnérabilité et à une exploitation accrues, en particulier dans l'agriculture. Il convient d'élaborer des plans pour accueillir et intégrer les immigrés, réguler les flux migratoires, et protéger les droits des travailleurs, quel que soit leur statut migratoire. Des inspections du travail efficaces sont nécessaires pour repérer les violations de droits et appliquer des sanctions. Le consensus politique sur la gestion des flux migratoires est essentiel. Le plein exercice de la liberté syndicale et du droit de négociation collective doit être garanti à tous travailleurs migrants. Pour bannir la xénophobie et le racisme, il convient d'allouer davantage de ressources et de faciliter l'accès à la nationalité espagnole par les voies régulières, tout en organisant les flux migratoires. Il est fondamental d'organiser les flux de manière appropriée pour prévenir l'exploitation des migrants et protéger les conditions de travail de tous les travailleurs.
34. Le vice-président employeur rappelle que l'industrie des produits alimentaires et des boissons connaît d'importants changements liés aux avancées technologiques, à l'évolution démographique, à la mondialisation et au changement climatique, présentant à la fois des défis et des opportunités. Ces changements n'ont pas les mêmes effets sur les entreprises multinationales, du fait de leur taille et de leurs ressources, que sur les MPME, majoritairement présentes dans le secteur et dont bon nombre opèrent de manière informelle dans les économies émergentes. L'interdépendance des différents segments du secteur signifie que, lorsque l'un d'entre eux est confronté à des difficultés, c'est l'ensemble du secteur qui est touché. Il est nécessaire d'adopter des approches stratégiques adaptées en faveur de l'Agenda du travail décent et propres à renforcer la résilience et la croissance durable dans le contexte des changements mondiaux, pour faire face aux disparités régionales et aux caractéristiques structurelles spécifiques au secteur. Parmi les principaux moteurs de l'économie figurent l'évolution démographique, qui remodèle la main-d'œuvre; la mondialisation, qui engendre des questions complexes et des risques; le changement climatique, qui a des répercussions importantes sur le secteur, en particulier dans les pays en développement; et l'innovation technologique, qui stimule la productivité et dont la mise en œuvre est inégale selon les régions et la taille des entreprises. L'ouverture au changement et la promotion d'une transition juste exigent que les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux, accordent la priorité au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie, en tant que responsabilité partagée, comme le préconise la Résolution concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie adoptée par l'OIT en 2021. L'informalité généralisée dans le secteur, en particulier dans les régions à revenu faible ou intermédiaire, compromet la

productivité, la durabilité et la compétitivité, et limite dans le même temps l'innovation, l'adoption des technologies ainsi que l'accès des travailleurs à la protection sociale, à des salaires équitables et à l'avancement de carrière. Lutter contre l'informalité exige le déploiement d'efforts coordonnés pour promouvoir la formalisation et renforcer les compétences de la main-d'œuvre. La productivité et la résilience du secteur sont influencées par des facteurs d'innovation, de durabilité et de compétitivité, créant ainsi une demande croissante de main-d'œuvre qualifiée. Le développement et l'actualisation continus des compétences de la main-d'œuvre sont nécessaires pour s'adapter aux technologies et aux pratiques émergentes. L'inadéquation et les pénuries en matière de compétences, associées à l'adoption inégale des nouvelles pratiques d'une région à l'autre, exercent une forte pression sur les parties prenantes. Des efforts ciblés et coordonnés sont essentiels pour remédier au déficit de compétences, promouvoir l'équité régionale et préparer la main-d'œuvre à répondre aux besoins changeants du secteur, en cela qu'ils améliorent la compétitivité, favorisent la résilience et la durabilité, et contribuent à une croissance économique inclusive ainsi qu'à la promotion de l'Agenda du travail décent.

35. La vice-présidente gouvernementale souligne qu'aux yeux des gouvernements, le travail décent dans l'agriculture s'explique essentiellement par le potentiel qu'offre l'industrie des produits alimentaires et des boissons en matière de création d'emplois décents et verts, notamment dans les pays en développement. L'évolution démographique et le changement climatique sont les défis les plus urgents à relever. Le secteur est un écosystème diversifié d'entreprises, en particulier de MPME, où les taux d'emploi informel et de migration de main-d'œuvre sont élevés. De nombreux travailleurs, en particulier les travailleurs informels et les travailleurs migrants, ne bénéficient pas des droits fondamentaux au travail ni de la protection sociale. Il convient en priorité de prêter attention aux jeunes toujours plus nombreux dans les pays en développement, ce qui exige des choix stratégiques en ce qui concerne l'emploi et le développement des compétences des jeunes ainsi que les possibilités que leur offre le marché du travail. Au vu de la proportion élevée de travailleuses dans le secteur, il est essentiel d'adopter des politiques qui tiennent compte des considérations de genre. Le changement climatique a des conséquences négatives sur les prix des produits alimentaires et les chaînes de valeur agroalimentaires, en particulier dans les pays en développement et les économies émergentes. L'évolution technologique et la fracture numérique entre pays développés et pays en développement réclament une attention urgente. Dans de nombreux pays, la croissance des systèmes alimentaires est limitée par les divers obstacles auxquels sont confrontées les entreprises, y compris l'absence d'environnement favorable au développement d'entreprises durables et un accès limité aux investissements et au financement. Pour favoriser le développement de systèmes alimentaires durables et résilients, il est primordial d'investir dans la recherche, la technologie, la logistique, l'apprentissage tout au long de la vie et l'actualisation et le perfectionnement des compétences dans le domaine agricole, d'élargir l'accès aux marchés financiers et de promouvoir le travail décent et l'emploi des jeunes.
36. Le représentant du gouvernement du Brésil déclare que, dans son pays, l'industrie des produits alimentaires et des boissons a été fortement touchée par les principaux facteurs de changement. Si les nouvelles technologies permettent d'accroître la productivité et l'efficacité, elles exigent aussi le perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre. La transition démographique rapide que connaît le pays modifie les modes de consommation et crée de nouvelles demandes. Le changement climatique pèse sur le rendement des cultures et la production agricole. Parmi les enjeux clés figurent le perfectionnement continu de la main-d'œuvre, la garantie de conditions de travail décentes pour les travailleurs migrants et les travailleurs temporaires, et l'adaptation des systèmes de production en vue d'atténuer les effets du changement climatique. Parallèlement, de nouvelles possibilités se font jour, comme la création d'emploi plus qualifiés, le développement des emplois verts, l'amélioration des conditions de travail grâce à l'automatisation, et une hausse

de la productivité résultant de l'adoption des technologies. Le Brésil a mis en œuvre diverses politiques et pratiques, y compris des programmes de formation professionnelle, l'amélioration des conditions de travail pour les groupes vulnérables, et l'appui à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, en particulier pour les MPME. Il est nécessaire que les gouvernements, le secteur et les organisations de travailleurs poursuivent leurs efforts et leur collaboration pour relever pleinement les défis et tirer parti des possibilités offertes.

37. La représentante du gouvernement de l'Indonésie admet que les avancées technologiques, l'évolution démographique, la mondialisation et le changement climatique ont remodelé l'industrie des produits alimentaires et des boissons, ouvrant ainsi de nouveaux horizons mais posant aussi des problèmes. Si le passage au numérique a modifié la production, la logistique et l'interaction des consommateurs, la fracture numérique continue de poser problème, en particulier pour les MPME et les travailleurs n'ayant qu'un accès limité aux technologies et aux compétences. Des programmes ont été mis en place pour combler ces lacunes en améliorant les compétences numériques et techniques. La main-d'œuvre croissante du pays et l'essor de la classe moyenne déterminent la demande de produits diversifiés et de qualité, mais l'informalité limite la protection sociale et les possibilités de travail décent. La législation et les initiatives de formation sont axées sur la formalisation des emplois et la nécessité de doter les travailleurs, en particulier les jeunes et les femmes, des compétences nécessaires. Si la demande mondiale de produits alimentaires et de boissons en provenance d'Indonésie offre un potentiel de croissance, des problèmes persistent en termes de concurrence, de pressions exercées sur les coûts et de conditions de travail. La réglementation et les partenariats internationaux visent à améliorer la compétitivité tout en encourageant les pratiques de travail éthiques. Le changement climatique perturbe les chaînes d'approvisionnement agricoles, et les initiatives nationales favorisent les pratiques durables et la résilience de la chaîne de valeur, tout en créant des emplois. Entre autres enjeux majeurs, on citera l'informalité, les disparités de genre, les lacunes en matière d'application des normes de sécurité au travail, et les déficits de développement des compétences. Parmi les possibilités à envisager figurent le renforcement du contrôle de l'application de la législation, de la sécurité alimentaire et de la réglementation environnementale; le développement de la formation professionnelle; la promotion de chaînes d'approvisionnement éthiques et traçables; et le soutien aux MPME. L'Indonésie réaffirme son engagement à faire progresser l'Agenda du travail décent au moyen de politiques robustes, de programmes innovants et de partenariats, et appelle à un renforcement de la coopération internationale et au partage des connaissances.
38. La représentante du gouvernement du Malawi insiste sur la nécessité de créer un environnement propice aux entreprises durables, avec le soutien des partenaires sociaux, pour que l'industrie des produits alimentaires et des boissons puisse prospérer. Des investissements adéquats dans les infrastructures, en particulier dans des intrants de qualité, la technologie et des systèmes de transport et de logistique efficaces, sont essentiels. Pour les pays du Sud, des investissements importants en faveur de l'adoption des technologies sont nécessaires. Investir dans des programmes de développement des compétences et dans l'apprentissage tout au long de la vie, y compris la polyvalence ainsi que le perfectionnement et l'actualisation des compétences, en particulier pour les jeunes et les économies basées sur l'agriculture, peut changer la donne, comblant ainsi les lacunes et favorisant l'aptitude au travail de la main-d'œuvre. Les centres de formation professionnelle doivent élargir leur offre pour y inclure des compétences en lien avec l'agriculture et l'industrie des produits alimentaires et des boissons. Le dialogue social est déterminant pour promouvoir la collaboration entre les parties prenantes, et il est essentiel de renforcer et de faire appliquer les principes et droits fondamentaux au travail pour garantir une protection adéquate dans le secteur.

39. Au cours de la deuxième série d'interventions, le vice-président employeur fait observer que les conclusions de la réunion devront porter exclusivement sur les questions relatives à l'industrie des produits alimentaires et des boissons et ne pas aller au-delà.

Point 2 proposé pour discussion

Compte tenu de l'évolution des besoins et des lacunes en matière de compétences, quelles sont les politiques et les stratégies s'étant avérées efficaces pour constituer et préserver une main-d'œuvre qualifiée et compétente propice à une croissance économique inclusive et durable, au développement des entreprises, au plein emploi productif et au travail décent dans le secteur? Que peut-on mettre en œuvre pour faire en sorte que le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi que d'autres politiques et mesures pertinentes, favorisent une transition juste et renforcent les capacités des employeurs et des travailleurs de l'industrie des produits alimentaires et des boissons en matière de compétences vertes?

40. Le vice-président employeur rappelle que parvenir à une transition juste demeure une priorité au niveau mondial, même si les problèmes liés à l'emploi et aux compétences varient d'une région à l'autre, en particulier dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons. Il souligne le rôle décisif que jouent le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie eu égard à l'adaptation à l'évolution de la demande, à la promotion d'un développement économique inclusif et à la nécessité de faire progresser les objectifs en matière de durabilité. La diversité du secteur en termes de disparités régionales, de niveaux de développement économique, de taille des entreprises, d'impact environnemental et d'utilisation des technologies met en évidence la nécessité d'adopter des stratégies sur mesure plutôt qu'une approche universelle. Parmi les stratégies clés figurent la promotion d'un environnement favorable aux entreprises durables, l'investissement dans les compétences, l'accès au financement, le dialogue social, la lutte contre l'informalité et l'intégration des questions de genre. L'accent est mis sur la nécessité d'adopter des stratégies à la carte pour faire face aux disparités et promouvoir l'innovation, la productivité et la compétitivité dans une industrie des produits alimentaires et des boissons en pleine mutation.
41. Le vice-président travailleur souligne l'importance de la coopération sur le lieu de travail, de la négociation collective et du dialogue social. Une réunion bipartite tenue en 2009 réaffirmait la liberté syndicale et la négociation collective en tant que droits fondamentaux donnant aux travailleurs un pouvoir de décision. L'UITA et les fédérations syndicales internationales ont conclu de nombreux accords-cadres internationaux avec des sociétés transnationales, afin de garantir les droits syndicaux et de négociation collective. Les difficultés à attirer et à retenir du personnel qualifié dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons sont mises en évidence, montrant la nécessité d'améliorer les conditions de travail, le salaire vital et la sécurité au travail. Les entreprises sont instamment priées d'établir des modèles organisationnels durables pour faire face aux transitions environnementale et démographique. Le développement des compétences, en particulier l'enseignement professionnel et l'apprentissage tout au long de la vie, est jugé indispensable à l'inclusion socio-économique et à la viabilité du secteur. Les éléments d'un système de développement des compétences efficace sont exposés dans leurs grandes lignes, y compris l'anticipation des besoins de compétences, l'engagement des parties prenantes, la garantie de l'accessibilité, et le financement équitable. Les entreprises sont vivement incitées à remédier aux déficits de compétences dans des domaines tels que la sécurité alimentaire et la sécurité au travail, et les gouvernements sont appelés à investir dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP), comme le préconise la recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023. Les programmes de développement des compétences

inclusifs sont considérés comme nécessaires pour combler l'écart de rémunération entre hommes et femmes et soutenir les groupes marginalisés, tels que les femmes, les travailleurs autochtones et les jeunes. L'accent est mis sur l'importance du développement des compétences pour les emplois verts, et les gouvernements sont invités à développer les apprentissages pour l'acquisition de compétences vertes et à investir dans des parcours de formation en début de carrière. Les partenariats entre les gouvernements, le secteur et les établissements d'enseignement sont essentiels pour concevoir des programmes de formation inclusifs. Il est nécessaire de mettre en place des mesures de protection sociale, telles que les prestations de chômage et une rémunération tenant compte des considérations de genre, pour préserver les moyens de subsistance durant le processus de transition. Un appel est lancé en faveur d'une collaboration entre les parties prenantes dans le cadre de conseils ou de comités de compétences, du respect des Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, ainsi que des politiques en faveur du travail décent, des droits au travail, des pratiques durables et de l'équité. L'accent est mis sur la nécessité d'un avenir vert et inclusif qui ne laisse personne de côté.

42. Une représentante travailleuse de l'Argentine affirme que l'égalité de genre est un droit humain fondamental et un objectif à atteindre. Malgré les progrès accomplis, les femmes sont confrontées à des problèmes tels que la surreprésentation dans le travail informel, une répartition inéquitable des soins dispensés à la famille, la violence fondée sur le genre, et des divisions du travail persistantes. Les modèles de société qui perpétuent les inégalités font l'objet de critiques, et l'attention est appelée sur les statistiques faisant état de la vulnérabilité disproportionnée des femmes. Les disparités structurelles en matière de taux d'activité alimentent les inégalités, en particulier les écarts de rémunération et la fracture numérique. La formation et l'apprentissage tout au long de la vie sont considérés comme déterminants pour le développement d'une industrie des produits alimentaires et des boissons durable mais, pour garantir l'égalité, il faut qu'ils tiennent compte des obstacles auxquels se heurtent les femmes. Il convient d'adopter des politiques d'autonomisation des femmes qui leur permettent d'accéder aux programmes de formation, d'actualisation et de perfectionnement des compétences, de manière à réduire la ségrégation professionnelle et à combler les lacunes existantes. L'accent est mis sur la nécessité d'un environnement de travail tenant compte des considérations de genre, notamment en matière de sécurité et de santé, dans le cadre de la réalisation du travail décent et d'une transition juste. Un appel est lancé aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs pour qu'ils mènent une action collective en vue de construire une société plus juste, plus inclusive et plus durable.
43. La vice-présidente gouvernementale rappelle que les gouvernements ont pour objectif de réaliser le travail décent, une croissance économique durable et la justice sociale afin de garantir une transition juste pour tous. L'attention est attirée sur l'importance d'adopter des stratégies nationales d'emploi et de renforcement des capacités, qui adaptent les programmes de formation aux besoins technologiques, environnementaux et numériques. Des services d'inspection du travail et des mécanismes de contrôle des normes du travail qui fonctionnent bien sont essentiels pour actualiser les plans d'action nationaux et les relier aux objectifs de transition juste. Deux voies essentielles vers un développement durable sont proposées, à savoir la promotion du dialogue social aux plans national et international et au niveau des entreprises pour remédier aux déficits de compétences et relever les défis démographiques; et l'encouragement des partenariats public-privé pour établir un lien entre les institutions de formation et les besoins du marché du travail, en veillant à ce que les compétences correspondent aux exigences du secteur. Il est nécessaire que les gouvernements mettent en place des systèmes éducatifs propres à relever les défis actuels posés par le changement climatique, la gestion des déchets et la transition numérique. L'engagement du secteur privé, y compris les agences de recrutement et les

programmes de formation mis en place à l'initiative des entreprises, est reconnu comme déterminant pour l'apprentissage tout au long de la vie et le développement professionnel. Le développement communautaire et les approches tenant compte des considérations de genre sont essentiels pour garantir l'inclusivité, en particulier pour les populations rurales et vulnérables. L'accent est mis sur l'importance de ces mesures en ce qui concerne la promotion du développement durable, la création de possibilités d'emploi et la garantie d'une transition juste pour tous.

44. Le représentant du gouvernement du Brésil souligne l'importance de former et de retenir une main-d'œuvre qualifiée dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons pour promouvoir une croissance économique inclusive et durable. Les principales initiatives mises en œuvre consistent notamment à promouvoir des apprentissages et des possibilités de formation en situation de travail, en partenariat avec le secteur, afin de combler le fossé entre éducation et emploi; à apporter un soutien aux PME par le biais de parcs agricoles offrant des infrastructures et des services aux entreprises de transformation des produits alimentaires; à stimuler la productivité; et à garantir le respect des normes du travail et des normes environnementales. Pour garantir une transition juste vers des pratiques plus respectueuses de l'environnement, le Brésil se propose d'intégrer les compétences vertes dans les programmes d'enseignement technique et professionnel; de soutenir la recherche et l'adoption de technologies vertes; d'offrir des mesures incitatives aux entreprises qui investissent dans la durabilité; de renforcer l'inspection du travail pour faire respecter les normes relatives au travail et à l'environnement; et d'élaborer des programmes de reconversion professionnelle destinés aux travailleurs touchés par la transition vers des pratiques plus écologiques. Le Brésil réaffirme son engagement à collaborer avec les partenaires mondiaux pour développer une industrie des produits alimentaires et des boissons résiliente, durable et inclusive qui contribue à la croissance économique tout en luttant contre les effets du changement climatique.
45. Le représentant du gouvernement de l'Espagne examine les défis que représentent les changements démographiques, géopolitiques et climatiques, qui entraînent des transformations dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons et accélèrent les progrès technologiques. Il souligne la nécessité de renforcer le dialogue social entre les employeurs, les travailleurs et les agents sociaux pour faire face aux transitions sur le marché du travail, définir les typologies d'emploi émergentes, examiner l'évolution des emplois existants, et garantir une transition juste et équitable pour les travailleurs concernés. L'orateur souligne l'importance du rôle moteur des gouvernements en cela qu'ils encouragent les politiques d'apprentissage tout au long de la vie adaptées à un environnement de travail en mutation, en particulier pour les secteurs vulnérables, et qu'ils dotent les travailleurs de compétences axées sur la durabilité, la numérisation et les nouvelles technologies. Une attention particulière doit être accordée aux besoins des jeunes travailleurs et des travailleurs âgés pour leur permettre de s'adapter aux nouvelles réalités. L'orateur souligne l'importance de mettre à profit les progrès accomplis en matière de négociation collective, de promouvoir le travail décent, de garantir un traitement équitable, et de préserver les avancées sur le marché du travail, jugeant ces mesures essentielles pour préparer la main-d'œuvre à relever les défis et à saisir les opportunités qui se présentent dans une industrie des produits alimentaires et des boissons en pleine évolution.
46. La représentante du gouvernement de la République-Unie de Tanzanie met en évidence l'engagement de son pays à former une main-d'œuvre qualifiée – dont le rôle est essentiel pour la transformation économique – par le biais de ses cadres de développement nationaux, en particulier la Vision 2025 sur le développement, qui cherche à faire entrer le pays dans la catégorie des pays à revenu intermédiaire. Elle fait état des améliorations apportées à la qualité de l'éducation, à la formation professionnelle et au développement des compétences techniques

pour mettre en correspondance les compétences des travailleurs avec les besoins du marché du travail. Elle mentionne également la politique de l'Éducation nationale, qui s'efforce en priorité d'élargir l'accès à une éducation de qualité à tous les niveaux et, dans le même temps, d'aligner les résultats éducatifs sur les besoins du marché du travail en encourageant l'EFTP. Parmi les réformes importantes menées dans l'EFTP, on citera l'actualisation des programmes d'études pour qu'ils puissent répondre aux besoins du secteur, l'amélioration des installations, et la promotion de partenariats entre le gouvernement, le secteur privé et les établissements d'enseignement aux fins d'offrir des stages, des apprentissages et des formations en cours d'emploi. Des politiques, par exemple la politique nationale de l'emploi, qui visent à résoudre les problèmes en matière d'emploi, en particulier parmi les jeunes, encouragent l'esprit d'entreprise en facilitant l'accès aux services financiers, en proposant des systèmes de mentorat et en adaptant mieux l'offre de compétences aux besoins du marché du travail, grâce aux systèmes d'information sur le marché du travail. L'accent est mis sur les initiatives de développement des compétences vertes, en particulier les programmes de promotion de pratiques agricoles durables, les ateliers axés sur l'efficacité énergétique, et la formation à la gestion des déchets dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons. L'oratrice souligne la nécessité de promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie dans le cadre de programmes de développement professionnel continu, d'offrir des mesures incitatives pour encourager les entreprises à investir dans la formation des salariés, et de mettre en place des programmes communautaires de partage des compétences entre petits producteurs, en insistant sur le fait que les politiques de développement des compétences doivent intégrer la notion de durabilité pour promouvoir la croissance économique, tout en garantissant une gestion responsable de l'environnement.

47. La représentante du gouvernement de l'Indonésie met en avant les efforts déployés par son pays pour augmenter la création de valeur ajoutée, améliorer la compétitivité et accroître la croissance économique dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons, comme l'énonce le plan national de développement à moyen terme pour la période 2025-2029. Elle souligne la contribution importante du secteur au PIB manufacturier et à l'emploi, tout en signalant les problèmes que posent la mise en correspondance des compétences de la main-d'œuvre avec les avancées technologiques, la durabilité et la concurrence mondiale. Parmi les initiatives lancées par l'Indonésie pour relever ces défis, on citera le programme «link and match» (mettre en relation et en correspondance) lancé par le ministère de l'Éducation – qui vise à aligner l'enseignement professionnel sur les besoins du secteur en proposant des stages et en adaptant les programmes d'enseignement et de certifications dans des domaines tels que les systèmes alimentaires, la production halal et les pratiques écologiques – et l'action menée par l'organisme national de certification professionnelle pour veiller à ce que les compétences de la main-d'œuvre soient en conformité avec les normes nationales et mondiales. L'oratrice explique que son pays accorde la priorité à l'apprentissage tout au long de la vie et à la promotion des compétences vertes pour une transition juste, et met en place des programmes tels que l'initiative de préparation à l'emploi, qui offre des possibilités d'actualisation et de perfectionnement des compétences ainsi qu'une formation aux pratiques durables (transformation et conditionnement des produits alimentaires, gestion des déchets). Elle met l'accent sur la certification environnementale, qui encourage les entreprises à adopter des technologies respectueuses de l'environnement, tout en formant les travailleurs à l'efficacité énergétique et à la réduction des déchets, et cite des programmes spécifiques – tels que l'initiative pour une production de cacao durable – à titre d'exemples d'intégration des considérations de durabilité environnementale dans la formation de la main-d'œuvre. Elle met aussi en avant l'inclusion sociale et l'égalité de genre, ainsi que des initiatives comme *Mekaar*, qui fournit un soutien financier et une formation aux compétences numériques aux femmes travaillant dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons, en particulier dans les MPME, pour leur permettre d'accéder à l'autonomie.

48. La représentante du gouvernement du Malawi indique que son pays est en passe de mettre en œuvre la stratégie Malawi 2063, qui comporte un plan décennal axé sur le développement du capital humain, y compris le développement des compétences des jeunes, des femmes et des personnes en situation de handicap. Cette initiative s'étend à l'industrie des produits alimentaires et des boissons, l'objectif étant de former une main-d'œuvre qualifiée qui soit en mesure de contribuer à sa croissance. L'oratrice mentionne l'Agence pour le développement des petites et moyennes entreprises, qui propose des programmes de formation sur mesure axés sur les groupes marginalisés et sur la transition des travailleurs du secteur informel vers le secteur formel. Elle met en avant le respect de la législation et la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, y compris la SST, pour protéger les travailleurs du secteur formel comme du secteur informel. Elle mentionne le programme de stages mis en place par le gouvernement, qui offre aux diplômés une expérience pratique et une formation en cours d'emploi dans différents secteurs, y compris l'industrie des produits alimentaires et des boissons. Elle souligne l'importance des partenariats public-privé dans le soutien apporté à l'industrie des produits alimentaires et des boissons, dont les activités relèvent essentiellement du secteur privé, et reconnaît les efforts déployés pour collaborer avec les établissements privés et inclure dans les programmes d'EFTP des modules axés spécifiquement sur l'industrie des produits alimentaires et des boissons, destinés aux jeunes en particulier. Elle explique que ces initiatives visent à former une main-d'œuvre qualifiée et inclusive, tout en renforçant les capacités du secteur en matière de croissance économique durable.
49. Le représentant du gouvernement du Maroc souligne que l'industrie agroalimentaire contribue activement à promouvoir la croissance économique et à remédier aux déficits de compétences, en ce qui concerne notamment l'adaptation au numérique et les pratiques environnementales. Il présente diverses politiques et stratégies mises en œuvre par son pays pour former une main-d'œuvre qualifiée dans le secteur: établissement, en collaboration avec le secteur privé, de centres de formation spécialisés offrant des programmes adaptables qui intègrent des compétences numériques et environnementales; introduction, en 2024, de nouveaux modules de formation à la cybersécurité et à l'économie verte, s'accompagnant d'efforts visant à restructurer des secteurs clés comme l'agriculture; lancement de centres de formation régionaux pour répondre aux besoins locaux et de plateformes d'apprentissage en ligne proposant plus de 2 000 modules informatiques; et élaboration de programmes de formation sur le lieu de travail associant compétences théoriques et pratiques pour doter les jeunes de compétences opérationnelles sur le terrain. L'orateur met en évidence la priorité accordée par le Maroc aux compétences vertes, et cite la Stratégie génération verte ainsi que les initiatives pour une agriculture durable destinées à promouvoir des pratiques respectueuses de l'environnement. Il indique que des programmes de reconversion axés sur les techniques agricoles modernes et l'énergie verte ont été mis en œuvre. Il salue les efforts déployés pour promouvoir l'équité d'accès, notamment grâce à des programmes de formation spécifiques destinés aux femmes et aux jeunes en milieu rural, qui favorisent leur inclusion dans la chaîne d'approvisionnement agroalimentaire, et cite des exemples de coopératives de femmes créées dans le secteur de la transformation alimentaire. Il considère que les partenariats établis entre, d'une part, des organisations telles que l'OIT, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et l'UE et, d'autre part, des entreprises nationales favorisent la formation professionnelle et la transition verte.
50. La représentante du gouvernement de l'Ouzbékistan souligne les efforts déployés par son pays pour moderniser le système de formation professionnelle grâce à une coopération étroite avec les organisations internationales, les employeurs et les établissements d'enseignement. Le renforcement de la coopération tripartite est considéré comme une priorité absolue permettant d'introduire de nouvelles normes et de nouvelles approches qui répondent aux exigences

internationales. Il est noté que l'introduction d'un système de chèque emploi-service confère aux jeunes davantage de liberté en ce qui concerne l'acquisition des compétences professionnelles demandées, et l'accent est mis sur l'instauration de systèmes de formation en alternance, qui fournissent aux étudiants une expérience pratique et une garantie d'emploi une fois leurs études achevées. Il est reconnu que la coopération avec les organisations internationales favorise la transformation du pays par la mise en place des meilleures pratiques au niveau mondial, l'amélioration des qualifications des instructeurs, et le développement d'infrastructures éducatives. Parmi les défis majeurs recensés dans le secteur de la transformation alimentaire figurent la production durable et la sécurité alimentaire, le passage au numérique, le développement du capital humain, les normes internationales de qualité et les exportations, l'adaptation au changement climatique, la coopération avec les partenaires internationaux, et les techniques de conditionnement écologiques. Des efforts coordonnés déployés par le gouvernement, le secteur privé, les organisations internationales et les établissements d'enseignement sont nécessaires pour relever ces défis et garantir une croissance stable du secteur et assurer sa position sur le marché mondial.

51. Le représentant du gouvernement de la Türkiye met en évidence les contributions de son pays aux niveaux tant national que mondial, montrant son engagement à promouvoir le dialogue social, le développement durable et la coopération internationale. Au plan national, l'efficacité des mécanismes de dialogue social tripartite a été prouvée par des réunions récentes et des groupes de travail axés sur l'amélioration des conditions de travail, un bon exemple étant celui de la coopération dans le sous-secteur sucrier, où les partenaires sociaux collaborent à l'établissement de normes professionnelles nationales et de qualifications professionnelles. L'ouverture, en 2023, d'un centre de qualification professionnelle agréé a été considérée comme déterminante dans la formation et les certificats délivrés aux travailleurs, y compris en matière de SST. L'Initiative céréalière de la mer Noire, un accord signé à Istanbul pour faciliter la livraison de produits alimentaires de base aux pays à faible revenu et réduire le cours mondial des céréales, est un exemple d'action menée au niveau international. L'orateur déclare que les efforts déployés par la Türkiye aux niveaux national et mondial mettent en évidence le pouvoir du dialogue social, de la collaboration et de l'innovation pour relever les défis actuels.
52. Le représentant du gouvernement du Mali souligne les défis que doit relever son pays – en particulier l'insécurité, le changement climatique et l'évolution démographique –, qui limitent les efforts déployés par le gouvernement pour promouvoir le travail et l'emploi indépendant des jeunes et des femmes. Il met en évidence les politiques mises en œuvre, à savoir la politique nationale de l'emploi, qui vise à lutter contre la pauvreté et à permettre aux jeunes d'accéder à des emplois stables et mieux rémunérés ainsi qu'à la formation professionnelle dans le cadre de programmes d'acquisition des compétences et d'apprentissage; et l'observatoire national pour l'emploi et la formation, qui recense les besoins de compétences et met en place des cours de formation professionnelle en collaboration avec des groupements d'entreprises. L'orateur fait observer que l'agence pour la promotion de l'emploi des jeunes facilite leur accès aux marchés et au crédit, développe leur esprit d'entreprise et leur fournit des formations techniques. Il salue les mesures destinées à protéger et à promouvoir le secteur agricole et les PME de l'agroalimentaire, qui encouragent l'emploi indépendant, assurent la protection des consommateurs et garantissent la sécurité alimentaire. L'accent est mis sur la nécessité d'aider les producteurs à acquérir les compétences nécessaires pour répondre aux normes internationales et concurrencer les produits internationaux, le but étant d'établir un lien entre l'agriculture et le secteur au bénéfice de la population, grâce à la création d'emplois.
53. La représentante du gouvernement de la Tunisie décrit la situation de l'industrie agroalimentaire dans son pays, qui est considérée comme un secteur stratégique pour l'investissement, l'emploi

et l'exportation de produits alimentaires. Elle indique que le secteur revêt un caractère privilégié, prioritaire et qu'il est soumis à une réglementation portant sur la SST, les échanges commerciaux, la protection fiscale et la sécurité alimentaire. Elle mentionne le soutien apporté par le gouvernement pour les industriels sous la forme de programmes de promotion et de mise à niveau de la qualité et de financement de la recherche-développement. Elle a décrit que la Tunisie suit la qualité de l'emploi par l'indicateur «taux d'encadrement» qui représente le taux des cadres salariés occupant des postes de haut niveau dans l'industrie agroalimentaire et qui est considéré comme faible, l'objectif étant de porter ce taux à 20 pour cent d'ici à 2030. L'accent est mis sur la création de centres techniques dans le secteur agroalimentaire destinés à fournir une formation aux questions de santé et de sécurité alimentaire et à encourager le progrès technologique. L'oratrice a noté que l'offre de travail en Tunisie est supérieure à la demande du marché du travail dans les industries essentiellement pour les jeunes diplômés, et elle a mis l'accent sur le phénomène de «fuite des cerveaux» dû à l'émigration de travailleurs qualifiés et explique que le gouvernement encourage l'esprit d'auto-entrepreneuriat pour retenir les jeunes formés et qualifiés en facilitant leur promotion et en encourageant les investissements dans la chaîne d'approvisionnement alimentaire. Elle a souligné que le tissu de travail en Tunisie est en harmonie avec les trois parties prenantes: le gouvernement, les syndicats et les unions professionnelles des travailleurs, dont plusieurs conventions ont été signées pour la promotion du travail décent et la fixation du salaire minimal dans le secteur privé. Elle met en avant la collaboration avec les partenaires internationaux dans le cadre de programmes de soutien destinés à renforcer les compétences technologiques, à développer d'autres compétences et à promouvoir la transition juste et la transition énergétique.

Point 3 proposé pour discussion

Quelles mesures peut-on recommander à l'Organisation internationale du Travail et à ses Membres (gouvernements, organisations d'employeurs et organisations de travailleurs) de prendre afin de promouvoir le travail décent et une transition juste, y compris le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons?

54. Le vice-président travailleur met en avant le rôle primordial que joue l'industrie des produits alimentaires et des boissons dans la création d'emplois et la transition vers des systèmes alimentaires durables, processus qui doit se situer dans la perspective des principes de travail décent et d'équité pour tous. Citant les Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, il fait valoir que la transition vers une économie durable doit favoriser le travail décent, l'inclusion sociale et l'éradication de la pauvreté. L'orateur souligne l'importance de la négociation collective entre employeurs et syndicats pour faire face à l'introduction des nouvelles technologies, y compris l'intelligence artificielle (IA), et pour en atténuer les effets par une approche tenant compte des considérations de genre. Les employeurs sont aussi encouragés à collaborer avec les travailleurs pour élaborer des plans d'action pour une transition juste, que ce soit sous la forme de désinvestissements, d'investissements ou d'acquisitions. Il est fait référence aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises, et notamment à la nécessité de mettre en place des programmes d'actualisation et de perfectionnement des compétences – notamment en matière d'automatisation, de numérisation et de développement durable – pour préparer les travailleurs aux mutations sociétales, environnementales et technologiques. Il est important que les gouvernements se conforment à la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, qui préconise l'adoption d'une législation imposant aux employeurs de prévenir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail,

ces mesures devant être intégrées dans les systèmes de gestion de la SST. L'accent est mis sur le fait que les gouvernements doivent collaborer avec les employeurs et les travailleurs pour promouvoir une transition inclusive vers la formalité, en privilégiant l'emploi direct permanent et en prévenant l'informalisation. L'orateur formule plusieurs recommandations relatives à l'action future de l'OIT, notamment promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail, renforcer la capacité des mandants de l'OIT à s'engager dans un dialogue social efficace, recueillir des informations sur les bonnes pratiques et collecter des données sur divers sujets, mener des recherches sur les risques existants et nouveaux en matière de SST, renforcer les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs, établir un schéma directeur pour faciliter les négociations sur l'introduction des nouvelles technologies, organiser des réunions tripartites régionales, et créer une équipe spéciale sur la transition juste dans la production des produits alimentaires et des boissons.

55. Le représentant travailleur du Pakistan fait part d'une pratique de collaboration fructueuse entre un syndicat et une entreprise ayant permis de négocier des changements qui protègent les emplois tout en étant bénéfiques pour l'entreprise. L'entreprise a introduit les nouvelles technologies et la numérisation, mais la moitié de la main-d'œuvre en place n'avait pas les compétences nécessaires pour faire fonctionner les nouveaux équipements. Dans le cadre de la négociation collective, il n'aura fallu que trois mois au syndicat et à la direction pour introduire des programmes d'enseignement technique, des formations et des certifications des travailleurs en place, garantissant ainsi leurs emplois tout en préservant l'efficacité de l'entreprise. Le syndicat a aussi négocié l'accès des travailleurs à une formation technique complémentaire, avec le soutien de l'entreprise, en vue de garantir une main-d'œuvre qualifiée pour l'avenir. En outre, pour mettre en œuvre une disposition de la convention collective visant à recruter davantage de femmes aux postes techniques, le syndicat et la direction ont pris contact avec des instituts techniques et recruté d'anciennes étudiantes dans des programmes d'apprentissages, ce qui leur a permis d'accéder à des emplois techniques plus qualifiés et mieux rémunérés. Cet exemple met en évidence une approche concrète de la négociation collective, qui a abouti à la négociation fructueuse des termes d'une transition juste qui protège à la fois l'emploi et les intérêts de l'entreprise.
56. Le vice-président employeur met en avant le rôle moteur de l'industrie des produits alimentaires et des boissons dans la croissance de l'activité économique et la création d'emplois, en particulier dans les économies émergentes et les pays en développement. Pour exploiter pleinement ce potentiel, les parties prenantes doivent favoriser l'adhésion au changement en s'assurant que les lois, politiques et réglementations soutiennent la résilience, l'adaptabilité et la réactivité. Ces mesures doivent privilégier la viabilité sociale et environnementale grâce à l'innovation, aux solutions écologiques durables et au développement des compétences. L'accent est mis sur l'importance de créer un environnement propice aux entreprises durables, en particulier les MPME, qui sont majoritaires dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons. Parmi les recommandations spécifiques énoncées figurent le développement des compétences numériques, les initiatives menées par le secteur, la formalisation de l'emploi et le dialogue social. L'OIT est invitée à mettre en œuvre des stratégies en matière de compétences adaptées aux besoins du secteur et à développer les plateformes régionales de partage des connaissances, en vue de favoriser l'innovation et la durabilité dans le secteur. La priorité doit être accordée à l'adoption de recommandations concises et concrètes visant à promouvoir un environnement favorable aux entreprises durables, en particulier les MPME. Les partenariats public-privé peuvent permettre de surmonter les problèmes de main-d'œuvre par l'intermédiaire d'initiatives en faveur de la formation professionnelle et de l'apprentissage tout au long de la vie qui aident les travailleurs à s'adapter à l'évolution des besoins du secteur. Les organisations d'employeurs ont

un rôle à jouer en proposant des formations et en encourageant l'innovation, en vue de combler les déficits de compétences.

57. La vice-présidente gouvernementale reconnaît l'importance de promouvoir le travail décent et le dialogue social au niveau sectoriel. Les gouvernements, avec le soutien de l'OIT, devraient diriger les efforts visant à renforcer les institutions faibles et à remédier aux problèmes que sont l'informalité, l'absence de protection sociale et les inégalités de genre. L'oratrice insiste sur la nécessité de lutter contre l'informalité, de promouvoir la protection sociale, de faciliter le développement des compétences et de renforcer les systèmes d'inspection du travail. Elle propose de s'appuyer sur l'assistance technique de l'OIT pour concevoir des programmes inclusifs et tenant compte des considérations de genre, et d'utiliser les plateformes existantes et nouvelles pour attirer les investissements dans le développement des compétences et le transfert de technologies.
58. Le représentant du gouvernement du Brésil énonce des recommandations visant à promouvoir le travail décent et une transition juste dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons, en favorisant notamment une formation professionnelle adaptée, le dialogue social, la négociation collective, la formalisation, la durabilité, l'égalité des chances, le renforcement des systèmes d'inspection du travail, et l'échange des meilleures pratiques.
59. Le représentant du gouvernement de l'Espagne souligne l'importance d'établir un lien entre, d'une part, le travail décent et la transition juste et, d'autre part, l'apprentissage tout au long de la vie pour pouvoir relever les défis que posent le changement climatique, l'évolution démographique et les avancées technologiques. Il met en évidence le rôle du dialogue social, des mesures de transition juste, de l'apprentissage tout au long de la vie, et des normes relatives au travail décent.
60. La représentante du gouvernement du Malawi souscrit aux vues exprimées par les précédents intervenants et souligne l'importance du transfert de compétences et de technologies, de la transition vers la formalité et du respect des normes de SST ainsi que la nécessité d'organiser des forums régionaux.
61. La représentante du gouvernement de l'Indonésie indique qu'il est nécessaire que l'OIT apporte son soutien à la promotion du travail décent et au programme de transition dans son pays. Elle propose une série de recommandations en ce sens: promouvoir le développement de compétences inclusives, faire progresser les politiques de transition destinées à atténuer les effets du changement climatique, renforcer les droits au travail et le dialogue social, promouvoir l'égalité de genre et l'inclusion, adopter des pratiques commerciales durables, et établir des mécanismes solides de contrôle et d'évaluation.
62. Le représentant du gouvernement du Nigéria partage l'avis de la vice-présidente gouvernementale sur les points soulevés et signale les obstacles à la mise en œuvre des directives, en particulier dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons, qui est dominée par les entreprises multinationales. L'OIT est priée de s'intéresser en priorité à ce qu'il se passe sur le terrain, en accordant une attention particulière aux PME, à leurs responsabilités sociales et à leur impact sur les pratiques de travail, y compris le travail des enfants. L'accent est mis sur l'importance de renforcer les institutions de dialogue social au niveau national, d'adopter une approche davantage axée sur les régions, de s'attaquer aux disparités en matière d'accès aux possibilités de formation, de redéfinir les programmes d'études qui répondent aux nouveaux besoins du marché du travail, de fixer un calendrier détaillé, et d'établir des mécanismes de responsabilisation.

63. Le représentant du gouvernement du Niger s'associe aux déclarations de la vice-présidente gouvernementale et d'autres représentants gouvernementaux, en particulier ceux du Nigéria et du Malawi. Elle met l'accent sur le potentiel de l'Afrique, l'engagement du continent à promouvoir le travail décent, la justice sociale et la protection des travailleurs, ainsi que sur les diverses mesures incitatives offertes aux entreprises. Elle insiste aussi sur la nécessité d'accorder la priorité à la création d'emplois, de modifier le regard que le monde porte sur l'Afrique, et de se concentrer sur les objectifs communs.
64. Le vice-président employeur formule quelques remarques finales, saluant l'ensemble des parties prenantes pour leurs précieuses contributions et faisant part de certaines observations essentielles. Il souligne l'importance de reconnaître que l'industrie des produits alimentaires et des boissons est un secteur majoritairement composé de MPME, qui doivent faire face à un certain nombre de problèmes en fonction de leur implantation géographique. Il met aussi en avant la nécessité d'adopter des politiques en faveur d'une transition juste pour les MPME, notamment en termes de développement des compétences et d'innovation. Enfin, il appelle l'attention sur le besoin de formaliser les entreprises et les travailleurs, la capacité de la technologie à stimuler la productivité, la nécessité d'adopter des lois migratoires équitables, l'importance du dialogue tripartite, et le rôle des gouvernements dans l'élaboration de politiques éducatives qui répondent aux besoins du secteur.
65. La vice-présidente gouvernementale constate que plusieurs points de discussion se recourent et note les difficultés rencontrées pour définir des actions visant à réduire le chômage et l'informalité, à établir des programmes de formation et à assurer une transition juste. Elle souligne qu'il est nécessaire que les gouvernements examinent les mesures macroéconomiques parallèlement à d'autres mesures stratégiques, encouragent le dialogue social, promeuvent les partenariats public-privé, et mettent en évidence des moyens pour renforcer l'assistance internationale. Elle propose d'envisager la création d'une coalition qui pourrait soutenir les pays dont les situations diffèrent et prendre en considération la diversité des contextes dans les différentes régions du monde.
66. Le représentant du gouvernement du Nigéria demande au groupe de travail sur les conclusions de choisir avec soin les instruments de l'OIT qui seront mentionnés dans les conclusions et de décider s'ils doivent figurer dans le corps du texte ou en annexe. Il estime en effet que les responsabilités au niveau national seront plus faciles à répartir dès lors que ce point aura été clarifié.

► Examen et adoption du projet de conclusions et de recommandations

67. À la troisième séance de la réunion, conformément aux dispositions de l'article 13 du Règlement des réunions techniques, les participants ont établi un groupe de travail chargé de rédiger le projet de conclusions reflétant la diversité d'opinions, de propositions et de suggestions exprimées au cours de la discussion.

68. Le groupe de travail était présidé par la présidente, M^{me} Monica Vimbayi Hanga (gouvernement du Zimbabwe), et était composé des membres suivants:

Membres gouvernementaux

Ouzbékistan:	M ^{me} Nilufarkhon Kamalova
Indonésie:	(vice-présidente)
Maroc:	M ^{me} Mariska
Conseiller:	M. Mohamed Bouchtaoui
Espagne:	M. Said Bhija
	M. Fernando Miranda Sotillo

Membres employeurs

Vice-présidents:	M. Mario Montero Pérez
	M ^{me} Christel Arnaud
	M. Santiago Oneto
	M. Jose Arroyo
Conseillers:	M ^{me} Natalie Privee Boudeger
	M. Luis Rodrigo Morales

Membres travailleurs

Vice-présidents:	M. René Kouwenhoven
	M. Stan Gacek
	M. Bert Paterson
	M ^{me} Shruti Patidar
Conseillers:	M ^{me} Sarah Meyer
	M ^{me} Burcu Ayan
	M. Alex Praça

69. Le projet de conclusions, tel que révisé par le groupe de travail, est soumis à la réunion pour adoption lors de sa cinquième séance.

Projet de conclusions et de recommandations

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

Projet de paragraphe 2

70. Le paragraphe est adopté tel que proposé.

Projet de paragraphe 3

71. Le vice-président employeur et le vice-président travailleur proposent des amendements à ce paragraphe. Le groupe gouvernemental dit préférer le texte initial établi par le Bureau.
72. Le vice-président employeur n'est pas favorable à l'idée de retirer l'amendement proposé par son groupe, car il considère qu'il apporte de la clarté et de la cohérence. Il juge utile de faire spécifiquement référence à toutes les transformations qui se sont produites dans le secteur: ainsi,

la première phrase du paragraphe 3 porterait sur les transformations, les deux phrases suivantes étant consacrées aux difficultés auxquelles est confronté le secteur.

73. Le vice-président travailleur propose d'ajouter «dues aux difficultés inhérentes à» après «transformations au cours des dernières décennies». Le texte révisé se lirait comme suit: «Le secteur des produits alimentaires et des boissons a connu d'importantes transformations au cours des dernières décennies dues aux difficultés inhérentes à la mondialisation, à l'évolution démographique, à la dégradation de l'environnement, aux changements climatiques et aux crises géopolitiques.»
74. Le vice-président employeur préfère que le paragraphe ne porte que sur les transformations, et que le paragraphe suivant soit consacré aux défis à relever. Son groupe ne souhaite pas que les défis soient examinés dans ce paragraphe, car cela pourrait donner une image trop négative du secteur.
75. Suite aux éclaircissements fournis, le vice-président employeur propose un texte de compromis: «Le secteur des produits alimentaires et des boissons a connu d'importantes transformations au cours des dernières décennies. Il doit faire face à des défis et des perspectives inhérents à [...]».
76. Le vice-président travailleur se dit satisfait du texte de compromis et approuve le libellé proposé.
77. À la lecture de la deuxième phrase du paragraphe 3, le vice-président employeur estime qu'introduire «économique et durable» pour définir la croissance ajouterait une précision et aiderait à expliquer ce que l'on entend par croissance. Il ne souhaite pas non plus que le paragraphe soit trop négatif, et fait observer que les préoccupations des travailleurs sont prises en considération dans la dernière phrase.
78. La vice-présidente gouvernementale dit préférer le texte initial ou un libellé qui s'en rapprocherait, par exemple: «Le secteur des produits alimentaires et des boissons a connu d'importantes transformations au cours des dernières décennies. Il se trouve face à des défis et à des opportunités dus à la mondialisation, à l'évolution démographique, à la dégradation de l'environnement, aux changements climatiques et aux crises géopolitiques, tandis que les transformations résultant des avancées technologiques servent souvent de moteur pour la croissance.»
79. Le vice-président employeur propose de supprimer «tandis que» avant «les transformations» et de scinder le libellé en deux phrases distinctes: «Les transformations résultant des avancées technologiques servent souvent de moteur pour une croissance économique et durable.»
80. Le vice-président travailleur approuve cette proposition, tout en souhaitant ajouter à la fin de la phrase le libellé suivant: «, mais l'automatisation peut aussi se traduire par des pertes d'emplois, des inégalités, davantage d'emplois précaires et de l'incertitude pour les travailleurs.» Le groupe des travailleurs souligne que l'objet de la proposition est de présenter à la fois les inconvénients et les avantages des transformations, afin de donner un point de vue équilibré sur le secteur.
81. Le vice-président employeur n'approuve pas cet avis sur les avancées technologiques, qu'il considère comme une évolution positive. Il estime que la technologie peut permettre de créer ou de transformer des emplois, et ainsi changer le monde du travail. Il déconseille d'énumérer une liste non exhaustive des effets des transformations, qui risquerait de ne pas donner une image exacte de la situation.
82. Le représentant du gouvernement du Nigéria demande au Bureau de proposer un nouveau texte. Au nom du Bureau, et compte tenu des vues exprimées par les différents groupes, le secrétaire exécutif propose le nouveau libellé suivant: «Le secteur se trouve face à des défis et à des opportunités dus à la mondialisation, à l'évolution démographique, à la dégradation de

l'environnement, aux changements climatiques et aux crises géopolitiques. Si les transformations résultant des avancées technologiques peuvent servir de moteur à la croissance économique et au développement durable, elles peuvent aussi poser d'autres problèmes en ce qui concerne la création et la pérennisation d'emplois décents dans le secteur ainsi que la lutte contre les inégalités.»

83. Le paragraphe est adopté tel qu'amendé.

Projet de paragraphe 5

84. La proposition du groupe des employeurs visant à ajouter «de promotion d'une croissance économique soutenue, inclusive et durable, de plein emploi productif et de travail décent» est appuyée par le groupe des travailleurs. Le vice-président gouvernemental approuve cette proposition.
85. Concernant la deuxième partie de la première phrase, le groupe des travailleurs propose d'ajouter «pour les femmes, les jeunes et d'autres groupes vulnérables», proposition approuvée par le groupe gouvernemental.
86. Le vice-président employeur propose de reformuler le libellé comme suit: «pour les femmes et les personnes en situation vulnérable» et d'ajouter «les jeunes». Le vice-président travailleur exprime son désaccord, faisant valoir que la notion de «situation vulnérable» est arbitraire, tandis que l'expression «groupes vulnérables» peut être définie objectivement.
87. Le vice-président gouvernemental approuve la proposition du groupe des employeurs. Le vice-président employeur cite le libellé «personnes en situation de vulnérabilité» figurant dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, et met en garde contre l'énumération de listes pouvant être discriminatoires.
88. Le secrétariat du groupe des travailleurs souhaite connaître le point de vue du Bureau et note que d'autres documents du Bureau font état de «groupes vulnérables». Le secrétariat du groupe des employeurs explique que c'est la situation, et non la personne, qui rend quelqu'un vulnérable.
89. La vice-présidente gouvernementale propose dans un premier temps le libellé «les femmes, les jeunes et d'autres personnes exposées aux déficits de travail décent», avant de retirer sa proposition. Le vice-président travailleur souhaite revenir au texte initial établi par le Bureau.
90. Le vice-président employeur approuve le texte du Bureau, et le paragraphe est adopté tel que rédigé par le Bureau.
91. En ce qui concerne la dernière phrase du paragraphe, le groupe des employeurs souhaite ajouter «les États Membres» et supprimer «, y compris dans les chaînes d'approvisionnement» («mondiales» étant ajouté par le groupe des travailleurs). La vice-présidente gouvernementale dit préférer le libellé initial.
92. Le vice-président employeur souhaite supprimer «, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales», estimant que le devoir de conformité imposé aux entreprises s'applique normalement au niveau national et ne devrait pas aller au-delà de leurs obligations juridiques ou de leur juridiction. Le vice-président travailleur souscrit à la proposition du groupe gouvernemental consistant à revenir au texte initial.
93. Le vice-président employeur explique que toute entreprise est tenue de se conformer aux normes nationales, mais que d'autres entreprises de la chaîne d'approvisionnement opérant dans des pays différents sont soumises à des normes nationales différentes, ce qui rend impossible l'application des mêmes droits dans toute la chaîne d'approvisionnement.

94. Le vice-président employeur propose d'ajouter le libellé suivant: «l'application par les États Membres dans la législation nationale, y compris dans les chaînes d'approvisionnement, est décisive», et de supprimer «les chaînes d'approvisionnement» à la fin de la phrase.
95. Le vice-président travailleur demande conseil au Bureau au sujet de l'amendement proposé par le groupe des employeurs. La secrétaire générale adjointe explique que, si les deux formulations sont acceptables, elles n'ont pas le même sens. La vice-présidente gouvernementale et le vice-président travailleur souhaitent revenir au libellé initial.
96. La phrase devant faire l'objet d'un nouvel examen est la suivante: «La ratification des normes internationales du travail pertinentes et leur mise en œuvre et application effectives dans le droit national sont fondamentales pour garantir les droits au travail de tous les travailleurs du secteur des produits alimentaires et des boissons, y compris dans les chaînes d'approvisionnement.»
97. Le vice-président employeur maintient sa position consistant à supprimer «, y compris dans les chaînes d'approvisionnement». Un représentant employeur explique que la mise en œuvre des normes du travail dans la législation nationale relève du droit national, et que le fait d'englober les chaînes d'approvisionnement dépasserait le cadre de la juridiction nationale et serait difficile à mettre en œuvre.
98. Un autre représentant employeur reconnaît le raisonnement concernant la chaîne d'approvisionnement nationale, et cite toutefois des exemples de législations nationales ayant été transposées à l'ensemble des chaînes d'approvisionnement dans d'autres pays.
99. Le vice-président travailleur demande au Bureau de présenter un avis juridique et signale que son groupe a accepté de supprimer le mot «mondiales». Il donne l'exemple d'un petit boulanger dans un village qui aussi fait partie d'une chaîne d'approvisionnement.
100. La vice-présidente gouvernementale souligne que son groupe tient à conserver la référence aux chaînes d'approvisionnement dans le texte. Le représentant travailleur souhaite savoir si les normes internationales du travail peuvent s'appliquer aux chaînes d'approvisionnement.
101. Au terme d'une nouvelle discussion portant sur l'ensemble des propositions formulées, le texte est adopté tel que rédigé par le Bureau.

Projet de paragraphe 6

102. Le paragraphe est approuvé par le vice-président employeur et le vice-président travailleur. La vice-présidente gouvernementale souhaite revenir au libellé initial.
103. Le vice-président travailleur est lui aussi favorable au texte initial. Le vice-président employeur maintient les amendements proposés par son groupe.
104. Le vice-président travailleur réaffirme sa préférence pour le texte établi par le Bureau. La vice-présidente gouvernementale dit préférer elle aussi le texte du Bureau.
105. Le vice-président employeur indique que les organisations d'employeurs ne peuvent que promouvoir, et non garantir, les droits au travail, car cela ne relève pas de leur domaine de compétences.
106. Un représentant travailleur dit souhaiter conserver le libellé initial, estimant que c'est aux gouvernements qu'incombe la responsabilité de garantir les droits au travail. La vice-présidente gouvernementale admet que garantir les droits au travail est une obligation qui relève de la responsabilité des gouvernements.

Projet de paragraphe 7

107. En ce qui concerne le début du paragraphe 7 portant sur l'égalité femmes-hommes, le groupe des travailleurs dit préférer revenir au texte initial.
108. Le secrétariat du groupe des employeurs estime qu'«une protection sociale qui tienne compte des considérations de genre» est la formulation appropriée, au vu de la discussion récurrente sur la protection sociale tenue à la Conférence internationale du Travail. Le groupe des employeurs propose que le Bureau examine la meilleure solution, car la protection sociale couvre davantage que le seul congé de maternité.
109. Le groupe gouvernemental et le groupe des travailleurs souhaitent revenir au texte établi par le Bureau. Le vice-président employeur propose un changement mineur, comme suit: «faire progresser la protection de la maternité».
110. Le secrétariat du groupe des employeurs explique que la proposition faite précédemment par le groupe en vue d'ajouter «faire progresser la protection de la maternité» est basée sur la discussion récurrente.
111. La vice-présidente gouvernementale fait observer que le paragraphe porte sur la non-discrimination, et que la protection de la maternité est l'un des principaux domaines où les femmes sont confrontées à la discrimination. Elle signale aussi que le concept de «protection sociale de la maternité» n'existe pas.
112. Le vice-président travailleur souhaite revenir au texte initial. Un représentant travailleur note que la discussion porte sur la protection de la maternité, et non sur la protection sociale de la maternité.
113. La vice-présidente gouvernementale propose de mentionner la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, qui est plus à jour, tout en soulignant que garantir la non-discrimination relève de la politique des gouvernements, et non de la compétence des employeurs ni des travailleurs.
114. Le vice-président travailleur partage le point de vue du groupe gouvernemental. La vice-présidente gouvernementale demande aux employeurs et aux travailleurs de se conformer à la politique et à la législation nationale définies par les gouvernements.
115. Le représentant du gouvernement du Maroc fait observer que les représentants des gouvernements ont fait preuve d'une grande souplesse et de beaucoup de patience, et demande aux partenaires sociaux d'en faire autant.
116. Après une nouvelle discussion portant sur l'ensemble des propositions formulées, le texte est adopté tel que rédigé par le Bureau.

Projet de paragraphe 8

117. En ce qui concerne le début du paragraphe, le groupe gouvernemental et le groupe des employeurs disent préférer la version initiale.
118. Le groupe des travailleurs souhaite maintenir son amendement et supprimer celui proposé par le groupe des employeurs visant à remplacer «sécurité de revenu» par «sécurité élémentaire de revenu».
119. Le secrétariat du groupe des travailleurs estime qu'il convient de prendre en considération la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, organisée par l'OIT, et d'y faire référence dans le texte.

120. À l'issue d'une nouvelle discussion portant sur l'ensemble des propositions formulées, le texte est adopté tel que rédigé par le Bureau.

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

Projet de paragraphe 13

121. Le groupe gouvernemental et le groupe des travailleurs appuient l'amendement visant à ajouter «et au niveau de l'entreprise et du lieu de travail» après «dans les politiques et stratégies sectorielles».
122. Le vice-président employeur propose le libellé «sectorielles et au niveau de l'entreprise». Le groupe gouvernemental et le groupe des travailleurs approuvent cette proposition, et le paragraphe est adopté tel qu'amendé.

Projet de paragraphe 14

123. Le groupe gouvernemental et le groupe des employeurs tiennent à conserver le membre de phrase «Des partenariats stratégiques publics et privés pourraient également être envisagés.», tandis que le groupe des travailleurs souhaite le supprimer.
124. Le vice-président travailleur propose de remplacer «partenariats» par «investissements», ce qui rendrait la proposition acceptable pour son groupe. La vice-présidente gouvernementale s'y oppose, au motif que le libellé «partenariats public-privé» est la terminologie appropriée car elle englobe les investissements.
125. Le vice-président employeur dit ne pas pouvoir souscrire à l'amendement proposé par le groupe des travailleurs, car il modifie complètement le sens du libellé. Il estime que «investissements public-privé» n'est pas une formulation reconnue, tandis que la terminologie «partenariats public-privé» est couramment utilisée.
126. Le représentant travailleur fait une nouvelle proposition, à savoir «Des partenariats stratégiques pourraient également être envisagés.» Le vice-président employeur insiste pour conserver l'expression «partenariats public-privé», qui est une notion bien établie.
127. Le groupe des travailleurs propose aussi d'ajouter «pour protéger l'emploi et créer et maintenir des emplois,» après «Des partenariats public-privé pourraient également être envisagés». Le groupe gouvernemental note que le paragraphe ne porte ni sur la protection de l'emploi ni sur la création d'emplois. Le groupe des travailleurs retire son amendement.
128. Le groupe des travailleurs fait observer que, comme son nom l'indique, l'expression «partenariats public-privé» exclut les travailleurs en tant que mandants importants et nécessaires. L'emploi du terme «partenariats public-privé» met également à mal le tripartisme de l'OIT, dans la mesure où il fait fi des contributions et de la voix des travailleurs et de leurs syndicats, et représente donc une menace à long terme pour les principes tripartites de l'OIT.
129. À l'issue d'une nouvelle discussion portant sur l'ensemble des propositions formulées, le texte est adopté tel que rédigé par le Bureau.

Projet de paragraphe 15

- 130. La présidente fait observer qu'au cours de la réunion du groupe de travail, il y a eu une discussion sur l'emploi de «programmes d'études sur les compétences vertes». Elle se demande si cette formulation est acceptable.
- 131. Le vice-président employeur et le vice-président travailleur approuvent ce libellé. La vice-présidente gouvernementale dit préférer la version établie par le Bureau.
- 132. Le représentant travailleur souhaite revenir au libellé initial. La vice-présidente gouvernementale et le vice-président employeur y sont favorables, et le paragraphe est adopté tel que rédigé par le Bureau.

Projet de paragraphe 18

- 133. Le groupe des travailleurs propose un amendement, qui est appuyé par le groupe gouvernemental:
 «Le dialogue social à tous les niveaux a un rôle essentiel à jouer dans l'élaboration de politiques et stratégies visant à promouvoir le plein emploi productif et le travail décent, à remédier à la pénurie d'emplois et au déficit de compétences, à encourager l'innovation, à gérer le changement et à favoriser une transition juste dans le secteur, tout en contribuant à trouver des solutions avantageuses pour les travailleurs comme pour les employeurs, y compris par le biais de la négociation collective, et en rendant l'emploi dans le secteur plus attractif. »
- 134. Le vice-président employeur propose un sous-amendement qui reprend la terminologie de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail: «Le dialogue social, y compris la négociation collective et la coopération tripartite, a un rôle essentiel à jouer [...]», et propose d'utiliser ce libellé précédemment convenu.
- 135. La représentante du gouvernement du Malawi se demande comment la négociation collective s'inscrit dans le contexte de l'élaboration des politiques. La présidente explique que, dans certaines régions du monde, la négociation collective peut conduire à l'élaboration de politiques, c'est pourquoi l'expression «le cas échéant» a été initialement ajoutée dans un souci d'inclusivité.
- 136. Le représentant des travailleurs se réfère à la définition officielle que l'OIT donne du «dialogue social» pour expliquer l'inclusion de la négociation collective, et dit souscrire à la proposition du groupe des employeurs.
- 137. La vice-présidente gouvernementale y est également favorable, et le paragraphe est adopté tel qu'amendé.

Recommandations concernant l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres

Projet d'alinéa 21 c)

- 138. Le groupe des employeurs propose de supprimer l'alinéa 21 c), le groupe des travailleurs étant pour sa part favorable à son maintien.
- 139. Le vice-président employeur fait observer que son groupe juge que ce point est important et qu'il souhaite l'examiner plus avant.
- 140. Le vice-président employeur explique qu'il existe un document comportant une méthode de calcul du salaire vital, mais qu'il n'a jamais donné lieu à une obligation contraignante ni à un accord. Son groupe estime que la proposition du Bureau dépasse le champ d'application du document. Il

reconnaît l'importance des politiques relatives au salaire vital, et propose d'y faire référence dans les travaux de l'OIT.

- 141. L'orateur propose plutôt l'ajout d'un nouvel alinéa au paragraphe 23. Si cette proposition est approuvée, son groupe se dit prêt à accepter tous les points en suspens en revenant au texte établi par le Bureau.
- 142. Le secrétariat du groupe des travailleurs souscrit à la proposition consistant à ajouter un nouvel alinéa au paragraphe 23.
- 143. La vice-présidente gouvernementale fait observer que, faute de consensus sur le salaire vital au sein de son groupe, la responsabilité de la décision sera confiée au Bureau.
- 144. L'alinéa 21 c) est supprimé, et un nouvel alinéa 23 k) est proposé.

Projet d'alinéa 21 k)

- 145. Le groupe des employeurs propose d'ajouter «et les partenariats public-privé» dans la première phrase.
- 146. À l'issue d'une nouvelle discussion portant sur l'ensemble des propositions formulées, le texte est adopté tel que rédigé par le Bureau.

Projet d'alinéa 21 m)

- 147. La vice-présidente gouvernementale fait observer que l'ensemble du paragraphe 21 porte sur les responsabilités gouvernementales, et dit préférer le libellé initial.
- 148. Le vice-président employeur accepte de revenir au texte établi par le Bureau, et l'alinéa est adopté tel que rédigé par le Bureau.

Projet d'alinéa 22 a)

- 149. Le groupe des employeurs suggère de supprimer «au niveau du secteur et des entreprises», proposition qui est approuvée par le groupe gouvernemental.
- 150. Le groupe des travailleurs propose d'ajouter le nouvel alinéa suivant à la suite de l'alinéa 22 a):
«s'engager dans un dialogue social efficace, y compris par la négociation collective, dès lors qu'une entreprise envisage d'apporter à ses opérations des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens de subsistance de ses travailleurs, notamment en cas de fermeture d'une entité ou le passage à l'automatisation entraînant des licenciements ou mises à pied collectifs ou à grande échelle, de façon à offrir une possibilité de coopérer pour atténuer au maximum tout effet défavorable; »
- 151. Le groupe gouvernemental et le groupe des employeurs ne souscrivent pas à cette proposition. Le secrétariat du groupe des travailleurs retire sa proposition de nouvel alinéa, mais suggère d'en incorporer certains éléments à l'alinéa 22 a), comme suit: après «des initiatives pour promouvoir le travail décent», ajouter «et la sécurité de l'emploi, en raison notamment des effets des mutations technologiques.».
- 152. Le représentant des travailleurs indique que son groupe peut accepter de supprimer le nouvel alinéa proposé, pour autant que d'autres participants y soient également favorables.
- 153. Le vice-président employeur ne souscrit pas à cette proposition. La vice-présidente gouvernementale se dit prête à l'accepter.

- 154. Le vice-président employeur n'est pas favorable à l'idée de mentionner la sécurité de l'emploi, celle-ci étant compliquée à garantir pour des entreprises confrontées à des difficultés. Il propose de supprimer «et la sécurité de l'emploi» dans le libellé proposé par le groupe des travailleurs.
- 155. Le secrétariat du groupe des employeurs propose le libellé suivant: «des initiatives pour promouvoir le travail décent et la création d'emplois».
- 156. La vice-présidente gouvernementale approuve cette proposition. Le vice-président travailleur propose de la sous-amender comme suit: «la création d'emplois et le maintien dans l'emploi».
- 157. La vice-présidente gouvernementale et le vice-président employeur approuvent cette proposition, et l'alinéa est adopté tel qu'amendé.

Projet d'alinéa 22 b)

- 158. Le groupe des employeurs propose de supprimer «, ainsi que les former», mais le groupe gouvernemental et le groupe des travailleurs disent préférer le texte établi par le Bureau.
- 159. Le vice-président employeur propose un compromis consistant à ajouter «, le cas échéant,» après «, ainsi que les former». Il explique que les organisations d'employeurs n'ont souvent pas les ressources suffisantes pour assurer une telle formation, et les capacités financières des employeurs sont très variables.
- 160. Le secrétariat du groupe des travailleurs comprend les réserves exprimées par le groupe des employeurs, mais rappelle que le paragraphe porte sur les mesures que les organisations d'employeurs ainsi que les organisations de travailleurs sont censées prendre. Le groupe des travailleurs considère qu'en dépit de leurs ressources limitées, c'est aux employeurs qu'incombe l'obligation de fournir une formation à leurs travailleurs.
- 161. Le vice-président employeur estime que le libellé proposé reflète la réalité et propose de remplacer «, le cas échéant,» par «, avec le soutien de l'OIT,».
- 162. Le représentant des travailleurs explique pourquoi son groupe n'est pas favorable à la proposition du groupe des employeurs, et fait référence à une autre réunion technique – la Réunion technique sur la promotion du travail décent et une transition juste dans l'industrie des matériaux de construction, y compris celle du ciment, tenue en septembre 2024 –, lors de laquelle les employeurs du secteur se sont engagés à assurer la formation de leurs travailleurs.
- 163. La vice-présidente gouvernementale dit comprendre les préoccupations du groupe des employeurs concernant leurs capacités financières. Le vice-président travailleur réaffirme sa préférence pour le texte du Bureau, estimant qu'avec l'ajout de «, avec le soutien de l'OIT,», la fourniture d'une formation serait conditionnée par les ressources des employeurs.
- 164. Le vice-président travailleur souligne que les organisations de travailleurs ont elles aussi des ressources limitées, mais juge que la fourniture d'une formation est l'une de leurs fonctions essentielles. Le secrétariat du groupe des employeurs tient à préciser que chaque secteur est différent.
- 165. Le vice-président travailleur souhaite placer le texte entre crochets. À l'issue d'une nouvelle discussion portant sur l'ensemble des propositions formulées, le texte est adopté tel que rédigé par le Bureau.

Projet d'alinéa 23 a)

- 166. Le vice-président travailleur préconise de maintenir «des mandants», comme l'a expliqué le Bureau au sein du groupe de travail.

167. Un représentant travailleur constate que c'est à un autre organe de l'OIT à la Conférence internationale du Travail qu'il appartient de déterminer quels sont les déclarations, instruments et outils pertinents et à jour, compétence qui ne relève pas du mandat de la présente réunion.
168. La vice-présidente gouvernementale est favorable au maintien de «des mandants». Le vice-président employeur souligne le besoin de cohérence et retire l'amendement de son groupe visant à ajouter «pertinents et à jour».
169. En ce qui concerne les «Membres de l'OIT», le vice-président employeur n'est pas favorable à l'idée de renoncer à un libellé déjà convenu.
170. Un représentant travailleur souligne la confusion entre «Membres de l'OIT», qui fait référence aux gouvernements uniquement, et «mandants de l'OIT», qui englobe également les employeurs et les travailleurs. Son groupe souhaite que les travailleurs soient inclus, car l'alinéa porte sur le renforcement des capacités assuré par l'OIT.
171. Suite aux éclaircissements apportés par le Bureau, le vice-président travailleur souhaite revenir au libellé initial. La vice-présidente gouvernementale dit préférer elle aussi le texte du Bureau.
172. Le secrétariat du groupe des employeurs souhaite utiliser la terminologie de la discussion récurrente sur la protection sociale tenue à la Conférence internationale du Travail, de la même façon que le groupe des employeurs souhaite s'en tenir à une formulation adoptée précédemment.
173. À l'issue d'une nouvelle discussion portant sur l'ensemble des propositions formulées, le texte est adopté tel que rédigé par le Bureau. Le groupe des employeurs désapprouve le fait de ne pas envisager d'inclure une terminologie approuvée précédemment.

Projet d'alinéa 23 f)

174. Un représentant des travailleurs note que cet alinéa concerne le suivi assuré par le Bureau, qui constitue une part importante des résultats de la réunion. Des travaux de recherche seront menés par le Bureau, et le fait que le libellé proposé initialement n'englobe pas les travailleurs laisse entendre que les recherches auront pour seul objectif de faire progresser les modèles d'entreprise durables.
175. Les travailleurs n'ont pas le sentiment d'être englobés dans les MPME, c'est pourquoi ils souhaitent que les travaux de recherche soient menés dans le cadre du suivi assuré par le Bureau, de manière à inclure également les travailleurs.
176. Le groupe gouvernemental dit préférer le libellé initial, à condition d'y ajouter «et les entités de l'économie sociale et solidaire» après «les MPME». Il est disposé à faire preuve de souplesse au sujet des propositions formulées par le groupe des travailleurs.
177. Le groupe des employeurs est conscient des préoccupations exprimées par le groupe des travailleurs et propose le libellé suivant: «[...] faire progresser les modèles d'entreprise durables en vue du travail décent», et de supprimer le reste des propositions formulées par le groupe des travailleurs. Cette formulation inclurait les quatre piliers de l'Agenda du travail décent.
178. Le vice-président travailleur ne peut souscrire aux changements proposés par le groupe des employeurs, au motif que le groupe gouvernemental a déjà donné son accord sur la version précédente.
179. À l'issue d'une nouvelle discussion portant sur l'ensemble des propositions formulées, le texte tel qu'approuvé par le groupe de travail est adopté, avec l'ajout du membre de phrase «et les entités de l'économie sociale et solidaire».

Projet d'alinéa 23 j)

180. Le groupe des travailleurs retire sa proposition, et l'alinéa est adopté tel qu'amendé.

Projet de nouvel alinéa 23 k)

- 181.** Le groupe des employeurs propose le nouvel alinéa 23 k) suivant: «continuer à fournir, sur demande, un soutien en vue de renforcer le processus de fixation des salaires, conformément aux conclusions de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital (février 2024).» Le groupe des employeurs indique que, si cette proposition est acceptée, il fera preuve de souplesse en revenant au texte proposé par le Bureau concernant tous les paragraphes en suspens.
- 182.** Le secrétariat du groupe des travailleurs approuve le libellé, l'endroit où il est inséré dans le document ainsi que la référence qu'il contient, tout en souhaitant l'amender comme suit: «continuer à aider les mandants à mettre en place le salaire vital, conformément aux [...]».
- 183.** Le vice-président employeur propose d'apporter un changement mineur au texte proposé par le groupe des travailleurs: «continuer à aider les mandants qui en font la demande à mettre en place le salaire vital, conformément aux [...]», car il juge ce libellé plus souple.
- 184.** Le groupe gouvernemental approuve cette proposition, et le nouvel alinéa 23 k) est adopté tel qu'amendé.
- 185.** Suite à l'adoption de l'alinéa 23 k), le groupe des employeurs est disposé, dans un esprit de consensus, à revenir au texte proposé par le Bureau concernant tous les paragraphes en suspens, à savoir les paragraphes 7, 8, 14, 15, 21 k), 21 m) et 22 b).
- 186.** L'alinéa est adopté tel qu'amendé.

Annexe

- 187.** Au cours de la réunion du groupe de travail, le groupe des travailleurs a proposé l'ajout de trois nouveaux éléments dans l'annexe. La vice-présidente gouvernementale fait observer que les conventions que le groupe des travailleurs a proposé d'ajouter portent sur les travailleurs agricoles et ruraux, et qu'elles ne sont donc pas applicables. Le secrétaire exécutif indique que certains représentants gouvernementaux souhaitent voir ajouter la convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975, mais ne jugent pas la convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921, pertinente pour le secteur.
- 188.** L'annexe est adoptée telle qu'amendée, sans l'ajout de la convention n° 11. Le groupe des employeurs souhaite voir clairement énoncé le fait qu'il n'approuve pas l'ajout d'annexes dans les conclusions de réunions techniques, car il n'est pas d'accord avec la pratique consistant à établir des listes, en particulier lorsqu'il s'agit de conventions qui peuvent ne pas être pertinentes ou qui ne sont pas largement ratifiées. D'une manière générale, il n'en voit pas l'utilité.

Conclusions et recommandations

- 189.** La Réunion technique sur la promotion du travail décent et une transition juste, y compris le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons adopte à l'unanimité dans leur ensemble les conclusions et recommandations telles qu'amendées.

► Clôture de la réunion

- 190.** Le Bureau remercie tous les participants pour leur participation active et leurs contributions aux débats. Il insiste sur l'importance d'un document élaboré d'un commun accord, qui servira de base à la poursuite de la mise en œuvre des conclusions au plan national et au niveau des entreprises.
- 191.** Le vice-président employeur prend acte des progrès significatifs accomplis lors de la réunion et met en avant l'adoption du document tripartite. Il remercie les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs pour l'engagement dont ils ont fait preuve afin de favoriser un dialogue constructif et de parvenir à un consensus.
- 192.** Le vice-président travailleur souscrit pleinement au texte adopté et se félicite des efforts et des débats qui ont conduit à l'adoption des conclusions, lesquelles bénéficieront à l'ensemble du secteur, que ce soient les lieux de travail, les entreprises ou les travailleurs. Il souligne l'importance que continue de revêtir l'amélioration de la situation de tous les travailleurs du secteur.
- 193.** La vice-présidente gouvernementale se félicite des conclusions adoptées et apprécie les efforts déployés par les mandants ainsi que la souplesse et la volonté dont ils ont fait preuve en se mettant à l'écoute des besoins des gouvernements tout au long de la réunion.
- 194.** La présidente réitère l'importance de l'industrie des produits alimentaires et des boissons et exprime sa gratitude pour l'adoption des conclusions. Elle se félicite de l'approche constructive suivie par tous les participants durant la réunion. Les conclusions adoptées fourniront des orientations déterminantes sur les actions futures à mener dans le secteur. L'oratrice déclare ensuite close la Réunion technique sur la promotion du travail décent et une transition juste, y compris le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons.

► Conclusions et recommandations ¹

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

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

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

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

³ Estimations de l'OIT fondées sur les données d'ILOSTAT, 2022.

3. Le secteur se trouve face à des défis et à des opportunités dus à la mondialisation, à l'évolution démographique, à la dégradation de l'environnement, aux changements climatiques et aux crises géopolitiques. Si les transformations résultant des avancées technologiques peuvent servir de moteur à la croissance économique et au développement durable, elles peuvent aussi poser d'autres problèmes en ce qui concerne la création et la pérennisation d'emplois décents dans le secteur ainsi que la lutte contre les inégalités.
4. Pour relever ces défis et, dans le même temps, saisir les opportunités de faire progresser le travail décent et une transition juste dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons, il convient d'adopter des stratégies à la fois sur le court et le long terme, des mesures efficaces sur le lieu de travail et au niveau des entreprises, ainsi que des politiques sectorielles efficaces à l'échelle tant nationale qu'internationale. Il s'agira notamment de créer un secteur socialement, écologiquement et économiquement durable qui soit à même de contribuer à la réalisation des objectifs du travail décent pour tous, de l'inclusion sociale et de l'élimination de la pauvreté, conformément aux Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous et aux Principes directeurs de l'OIT pour la promotion du travail décent dans l'industrie agroalimentaire.
5. L'industrie des produits alimentaires et des boissons offre un fort potentiel de création d'emplois décents et verts, en particulier pour les jeunes des pays en développement. S'il est concrétisé, ce potentiel peut contribuer à relever d'importants défis mondiaux, notamment la pauvreté, l'insécurité alimentaire, les inégalités, la dégradation de l'environnement et les changements climatiques. Afin d'en tirer le meilleur parti, il faut s'attacher davantage à résoudre les problèmes en matière d'emploi – en particulier les pénuries de compétences, les besoins de compétences ou l'inadéquation des compétences, l'informalité systémique et les déficits en matière de travail décent constatés dans le secteur – et autres questions sociales et environnementales importantes. Pour promouvoir des conditions de travail décentes grâce au dialogue social, y compris la négociation collective, dans le secteur, tout en favorisant le développement des compétences et les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, il est indispensable de remédier aux pénuries de main-d'œuvre et d'encourager la création et la croissance économique d'entreprises durables, qu'elles relèvent du secteur alimentaire ou du secteur des boissons. Il est fondamental que les États Membres ratifient les normes internationales du travail pertinentes et qu'ils veillent à leur mise en œuvre et à leur application effectives dans le droit national pour garantir les droits au travail de tous les travailleurs du secteur des produits alimentaires et des boissons, y compris dans les chaînes d'approvisionnement.
6. Des cadres politiques, législatifs et réglementaires appropriés sont nécessaires pour promouvoir un environnement favorable aux entreprises durables dans le secteur, en particulier les MPME, afin d'accroître la productivité et d'encourager la création d'emplois décents⁴. Même s'il existe des différences majeures d'un pays et d'une région à l'autre, la promotion du travail décent et la création d'un environnement de travail inclusif et équitable dans le secteur passent par la promotion de la formalisation et le développement d'entreprises durables offrant des emplois décents et productifs qui garantissent le respect des droits au travail, en particulier les principes et droits fondamentaux au travail et l'accès à une protection sociale universelle, complète, adéquate et durable. En investissant dans des infrastructures telles que les routes, les communications, les installations numériques et l'énergie, en

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

particulier dans les zones rurales où les services essentiels font souvent défaut, les États Membres peuvent contribuer à la création d'un environnement propice aux entreprises, à l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail et à la promotion de la croissance économique et du travail décent dans le secteur et au-delà.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

23. Le Bureau devrait:

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

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

Annexe

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

Normes internationales du travail

Conventions fondamentales (et recommandations qui les accompagnent)

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et son protocole de 2014, et recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 100) et recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 111) et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (n° 138) et recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 155) et recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 182) et recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention (n° 187) et recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

Conventions de gouvernance (et recommandations qui les accompagnent)

- Convention (n° 81) et recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 122) et recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976

Conventions techniques (et recommandations qui les accompagnent)

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

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

Recommandations techniques

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

Conclusions, déclarations et résolutions

- *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*, 1998, telle qu'amendée en 2022
- *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, 2008, telle qu'amendée en 2022
- *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*, 2019
- *Déclaration de principes tripartite concernant les entreprises multinationales et la politique sociale*, révisée pour la dernière fois en 2022
- *Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail*, 2024
- *Résolution concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*, 2023
- *Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs*, 2023
- *Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale)*, 2021
- *Résolution concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie*, 2021
- *Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, 2016
- *Résolution concernant les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs*, 2015
- *Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables*, 2007

Directives de l'OIT

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

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

Autres instruments internationaux

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