

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
Programme des activités sectorielles

Note sur les travaux

**Réunion tripartite sur l'impact des filières
alimentaires mondiales sur l'emploi**

Genève, 24-27 septembre 2007

Copyright © Organisation internationale du Travail 2007

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

ISBN 978-92-2-220487-8 (imprimé)

ISBN 978-92-2-220488-5 (pdf Web)

Première édition 2007

Photographies en page de couverture: BIT, Genève

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

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Des catalogues et listes des nouvelles publications peuvent être obtenus gratuitement à la même adresse, ou par e-mail: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
Discours d'ouverture	2
Partie 1 Examen de la question à l'ordre du jour	5
Rapport sur la discussion.....	7
Introduction.....	7
Composition du groupe de travail.....	7
Présentation du document thématique et discussion générale	8
Présentation du document thématique	8
Discussion générale	9
Thème 1: Comment l'évolution récente de l'emploi dans le secteur de la transformation des produits alimentaires et des boissons est-elle influencée par la croissance et le développement des filières alimentaires mondiales?.....	10
Thème 2: Impact de la gestion de la chaîne logistique mondiale sur l'emploi et l'organisation du travail.....	16
Thème 3: Besoins futurs en qualifications	23
Thème 4: Dialogue social et filières alimentaires mondiales.....	28
Thème 5: Activités futures de l'OIT dans le secteur des produits alimentaires et des boissons	34
Communiqué de la réunion	39
Examen et adoption par la réunion du projet de conclusions.....	40
Conclusions sur l'impact des filières alimentaires mondiales sur l'emploi	43
Thème 1: Evolution récente de l'emploi dans le secteur de la transformation des produits alimentaires et des boissons	43
Thème 2: Impact de la gestion de la chaîne logistique mondiale sur l'emploi et l'organisation du travail.....	43
Thème 3: Besoins futurs en qualifications.....	44
Thème 4: Rôle du dialogue social dans les filières alimentaires mondialisées.....	46
Thème 5: Activités futures de l'OIT dans le secteur des produits alimentaires et des boissons	47
Partie 2. Autres travaux	49
Exposés	51
Activités sectorielles à l'OIT – portail Internet de SECTOR.....	51
Initiative focale sur les ZFE et base de données	51
Industries des produits alimentaires situées dans les ZFE	52
Base de données SECTORSource.....	53
Discours de clôture.....	54
Questionnaire d'évaluation.....	55
List of participants.....	59
Liste des participants.....	59
Lista de participantes.....	59

Introduction

La Réunion tripartite sur l'impact des filières alimentaires mondiales sur l'emploi s'est tenue à Genève, au Bureau international du Travail, du 24 au 27 septembre 2007. Le Bureau avait publié un document thématique, en anglais, français et espagnol, soumis aux fins de discussion¹. Dans un premier temps, le document présente les thèmes suivants: les chaînes d'approvisionnement mondiales, les tendances par rapport aux produits; la structure et la composition de l'industrie des produits alimentaires et des boissons; le secteur de la distribution et des détaillants; l'impact sur l'emploi et les conditions de travail; le nombre d'emplois et leur contenu; et l'impact sur les relations professionnelles.

Le Conseil d'administration avait désigné M. Julio Rosales, représentant gouvernemental du Conseil d'administration, pour le représenter et présider la réunion. Les trois vice-présidents élus par la réunion étaient: M. K.J. Moleme du groupe gouvernemental; M. Hab'lyalemye du groupe des employeurs; et M. Morcillo du groupe des travailleurs.

Ont assisté à la réunion les représentants gouvernementaux des 24 pays suivants: Afrique du Sud, Angola, Argentine, Autriche, Brésil, Chine, Espagne, France, Gabon, République islamique d'Iran, Italie, Japon, Malaisie, Mali, Nigéria, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Singapour, Thaïlande, Turquie, République bolivarienne du Venezuela et Zimbabwe; 16 membres employeurs et 17 membres travailleurs.

Des observateurs de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et du Centre du commerce international/Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) ont assisté à la réunion. Des représentants des organisations internationales non gouvernementales suivantes ont également assisté à la réunion en qualité d'observateurs: la Confédération syndicale internationale (CSI); l'Organisation internationale des employeurs (OIE); l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA); Union Network International (UNI); et la Fédération syndicale mondiale (FSM).

Les trois groupes ont élu leur bureau comme suit:

Groupe gouvernemental:

Présidente: M^{me} V.A. Eastwood (Philippines)

Groupe des employeurs:

Président: M. D. Brown

Secrétaire: M. J. Dejardin (OIE)

Groupe des travailleurs:

Président: M. K. Schroeter

Secrétaire: M^{me} J. Baroncini (UITA).

La secrétaire générale de la réunion était M^{me} J. Walgrave, directrice du Département du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail et des

¹ *L'impact des filières alimentaires mondiales sur l'emploi dans le secteur des produits alimentaires et des boissons*, document thématique, TMFCE/2007, Programme des activités sectorielles (Genève, BIT, 2007), 30 pp.

activités sectorielles et fonctionnaire en charge du Secteur du dialogue social du BIT. La secrétaire générale adjointe était M^{me} E. Tinoco, chef du Service des activités sectorielles.

La réunion a tenu sept séances plénières.

Discours d'ouverture

M. Rosales, président de la réunion, a cordialement souhaité la bienvenue aux participants en leur rappelant que, depuis 1963, six réunions avaient été tenues aux fins d'examiner différents thèmes dans le secteur des produits alimentaires et des boissons. La réunion de 1998, quant à elle, avait pour sujet «La technologie et l'emploi dans les industries des produits alimentaires et des boissons». Les contributions des experts, conjuguées aux questions soulevées dans les documents préparés pour les réunions, fournissent à ces réunions une base sur laquelle élaborer des directives à l'intention de l'OIT et de ses mandants en vue d'élaborer les futurs programmes dans le secteur. A l'échelle internationale, l'urbanisation est le moteur du marché des produits alimentaires transformés dans des sociétés certes «riches en moyens mais pauvres en temps». Les pays où l'agriculture et les matières premières constituaient traditionnellement l'essentiel des exportations commerciales ajoutent désormais de la valeur à ces produits en les transformant, entraînant ainsi une forte augmentation des possibilités d'emploi. Pour reprendre une citation de Tolstoï, on peut dire «Si tu veux être universel, dépeins ton village». Suite à la crise économique qu'elle a traversée, l'Argentine, d'où est originaire l'orateur, a compris que les caractéristiques déterminantes d'un modèle de développement intégré sont le lien existant entre, d'une part, les politiques macroéconomiques et, d'autre part, les politiques sociales et dans le domaine du travail, avec en point de mire des emplois de qualité. Dans les années quatre-vingt-dix, si le secteur des produits alimentaires et des boissons en Argentine était la principale voie de l'investissement direct étranger, l'accroissement de la productivité dans le secteur a cependant eu un coût élevé, à savoir une baisse du niveau de l'emploi suivie d'un ralentissement de l'activité économique au cours de la période 2001-02, et de nouvelles pertes d'emplois. Or non seulement le secteur a atteint en 2003 des niveaux supérieurs à ceux de la période ayant précédé la récession, mais cette courbe à la hausse s'est traduite par un accroissement tant de la quantité que de la qualité des emplois. En 2006, l'emploi dans le secteur a atteint un niveau record avec 14 pour cent d'augmentation par rapport à 1994, ce qui s'explique par une volonté politique qui envisage l'emploi comme un progrès plutôt que comme un facteur de coût.

De même, dans un contexte de confiance établie grâce au dialogue social, l'Argentine a mis la priorité sur l'apprentissage tout au long de la vie et sur le développement des compétences dans tous les secteurs de l'économie – plus de 30 conventions collectives portant notamment sur la formation ont ainsi été signées dans le seul secteur des produits alimentaires et des boissons, ce qui reflète bien la valeur qu'a le dialogue social aux yeux des parties signataires. Il s'est ensuivi que les partenaires sociaux ont mis au point une stratégie de développement intégré dans le secteur, pour le plus grand bénéfice de tous. Le président a rappelé que le Conseil d'administration du BIT avait décidé que l'objet de la présente réunion serait d'examiner l'impact des filières alimentaires mondiales sur l'emploi dans le secteur des produits alimentaires et des boissons. A cet effet, la réunion se devait d'axer ses efforts sur des propositions concrètes susceptibles d'aider l'OIT à élaborer des plans à court, moyen et long terme en vue de répondre effectivement aux questions soulevées. L'orateur a encouragé l'adoption d'une approche consensuelle pour faire face aux enjeux du secteur, tant à l'échelon de l'entreprise qu'aux niveaux national et international.

M^{me} Walgrave, fonctionnaire en charge du Secteur du dialogue social, a rappelé le nombre considérable de travailleurs employés dans les filières alimentaires mondiales, avec 22 millions de travailleurs pour le seul secteur des produits alimentaires et des

boissons. Le nombre élevé de travailleurs employés dans la restauration et dans l'agriculture offre également une possibilité de favoriser le travail décent et de réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement. Le fait d'établir un lien entre les travailleurs du secteur de l'agriculture et les marchés de l'exportation, de sorte que les travailleurs agricoles en retirent des avantages, permettrait également de déterminer dans quelle mesure les filières alimentaires peuvent favoriser le travail décent et contribuer à la lutte contre la pauvreté. Etant donné que les grandes entreprises exercent un contrôle considérable sur les fournisseurs, l'OIT centralise les informations issues de ses recherches afin d'évaluer si la pression exercée sur les fournisseurs au sein d'une chaîne d'approvisionnement peut avoir des répercussions sur le respect des droits des travailleurs. Ces informations sont essentielles pour permettre à l'OIT de s'acquitter de son mandat de base, à savoir favoriser le respect entre Etats Membres de l'Organisation, eu égard non seulement à l'application de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, mais aussi à la promotion des droits des travailleurs tels que consacrés par les normes du travail fondamentales de l'OIT. De même, dans un souci de faire concorder les objectifs des politiques nationales avec l'influence exercée par l'économie, il importe que les modèles de bonne pratique soient largement diffusés. A cet effet, l'OIT a lancé l'Initiative focale sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) aux fins d'examiner comment les entreprises, au sein de leurs chaînes d'approvisionnement, peuvent traduire dans les faits la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale. M^{me} Walgrave a lancé un appel en faveur d'un consensus, principe clé des délibérations de la réunion et, partant, de l'adoption d'un ensemble de conclusions satisfaisantes.

Partie 1

**Examen de la question
à l'ordre du jour**

Rapport sur la discussion

Introduction

1. La réunion a procédé à l'examen de la question à l'ordre du jour dans le cadre de cinq discussions thématiques sur le sujet. Conformément aux dispositions de l'article 7 du *Règlement pour les réunions sectorielles*, les membres du Bureau ont présidé les débats à tour de rôle.
2. Le porte-parole du groupe des employeurs était M. Davey et le porte-parole du groupe des travailleurs était M. Schroeter. La réunion a tenu cinq séances consacrées au débat sur la question à l'ordre du jour.

Composition du groupe de travail

3. A sa cinquième séance, conformément aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 13 du Règlement, la réunion a constitué un groupe de travail chargé d'élaborer un projet de conclusions reflétant les vues exprimées au cours de la discussion du rapport. Le groupe de travail, présidé par le vice-président gouvernemental, M. Moleme, était composé comme suit:

Membres gouvernementaux

<i>Angola:</i>	M. Baptista
<i>Brésil:</i>	M ^{me} Phillips Ligiero
<i>Chine:</i>	M. Rong Sicaï
<i>France:</i>	M. Mazery
<i>République islamique d'Iran:</i>	M. Shahmir

Membres employeurs

M. Andritzky
M. Bou Nader
M. Brown
M. Davey
M. Montero

Membres travailleurs

M^{me} Desiano
M. Nilsson
M. Pedraza
M. Schroeter
M. Spaulding

Présentation du document thématique et discussion générale

Présentation du document thématique

4. Le document thématique préparé pour la réunion a été présenté par un consultant du Bureau international du Travail (BIT), qui a indiqué que l'industrie des produits alimentaires et des boissons représente 4 pour cent du PNB et emploie environ 22 millions de salariés. Les filières alimentaires mondiales se procurent des produits alimentaires et des boissons, qu'elles transforment, préservent et emballent; elles se chargent également de la recherche et de la conception, ainsi que de la commercialisation. Les fusions et acquisitions sont fréquentes parmi les entreprises d'alimentation, ce qui leur permet de consolider leur position dans les chaînes alimentaires, le système étant tel que la valeur ajoutée ne découle plus uniquement du produit physique, mais de plus en plus de connaissances et d'informations immatérielles. Les produits en amont sont caractérisés par une valeur ajoutée faible, tandis que les opérations en aval se caractérisent par une valeur ajoutée élevée. Les filières alimentaires mondiales sont aujourd'hui guidées dès le début de la chaîne alimentaire par la demande en produits élaborés selon les spécifications des consommateurs. Les entreprises chefs de file – entreprises de l'agroalimentaire, grands détaillants de produits alimentaires, chaînes de restauration rapide et même les sociétés de placement privé – sélectionnent les entreprises participantes et prennent des décisions sur les risques, les gratifications et la répartition de la valeur ajoutée dans la chaîne. Ces entreprises contrôlent la demande des consommateurs par le biais de la technologie de l'information (TI); elles influencent les préférences des consommateurs par le biais du marketing et du développement des marques, ainsi que de la recherche et du développement; elles interviennent aussi dans la logistique et participent à l'application de normes de qualité officielles. De plus en plus de produits alimentaires proviennent des pays en développement ainsi que de l'Europe centrale et de l'Europe de l'Est et sont commercialisés sous des noms de marque. Il en résulte soit une augmentation du travail occasionnel accompagné d'une déflation salariale, soit plus d'opérations d'intégration des entreprises de production alimentaire dans les structures existantes de convention collective et dans un contexte d'application des normes internationales. A l'échelle mondiale, l'industrialisation de l'agriculture signifie moins de travailleurs agricoles et plus de travailleurs migrants employés dans l'agriculture. Les entreprises de transformation agroalimentaire des zones franches d'exportation (ZFE) emploient elles aussi des travailleurs dans de nombreux pays.

5. La répartition de l'emploi dans les filières alimentaires mondiales peut être présentée sous la forme d'une pyramide dont le sommet serait constitué d'un petit noyau de travailleurs permanents, la base d'une multitude de travailleurs occasionnels, et la partie intermédiaire d'un large éventail de travailleurs temporaires, y compris saisonniers et contractuels. Les relations entre partenaires sociaux dans le secteur englobent notamment des accords de convention collective et des accords-cadres internationaux. Les normes du secteur visent à garantir la traçabilité et la sécurité des aliments, l'assurance de la qualité, ainsi que les normes minimales du travail telles qu'énoncées dans le Pacte mondial des Nations Unies, la *Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale*¹, les directives de l'OCDE², et la norme internationale de responsabilité

¹ Genève, OIT, 1977, telle que modifiée en 2006.

² La Déclaration de l'OCDE et les Décisions sur l'investissement international et les entreprises multinationales: textes de base, 15 nov. 2000.

sociale SA 8000³. Le secteur des produits alimentaires et des boissons doit suivre l'évolution de tendances diverses: croissance des produits faciles à préparer et des aliments haut de gamme; accueil réservé par les consommateurs au commerce équitable et aux autres types de filières alimentaires mondiales; préoccupations croissantes à l'égard de la sécurité des aliments; réaction des consommateurs dans certains pays face à la mondialisation de l'approvisionnement en produits alimentaires; et pénuries de produits alimentaires.

Discussion générale

6. Le porte-parole du groupe des employeurs s'est félicité de l'occasion ainsi offerte de tenir un débat constructif sur les problèmes relatifs au travail que pose l'exploitation des filières alimentaires en matière de travail dans les industries de l'alimentation et des boissons. Le groupe des employeurs est varié, ses délégués représentant des entreprises multinationales et nombre de petites entreprises. Selon l'orateur, le document, bien que relatant des exemples de bonne pratique, ne reflète pas suffisamment tous les avantages que les filières alimentaires mondiales offrent aux travailleurs employés dans le secteur des produits alimentaires et des boissons. Les emplois sont souvent atypiques, qui constituent de bonnes opportunités d'emploi de début de carrière ou autres. Les employeurs de l'industrie alimentaire et des boissons doivent rester compétitifs, grâce à des méthodes novatrices et efficaces et de meilleures compétences, dans un contexte économique mondial où l'économie de marché est l'économie dominante. De même, les normes de marché, d'homologation et de traçabilité imposées aux entreprises de produits alimentaires et de boissons sont toujours plus élevées. Selon le groupe des employeurs, il n'est pas justifié d'aborder, dans le cadre de la présente réunion tripartite, les questions concernant le travail et les affaires sociales dans les secteurs de l'agriculture, du commerce de détail et de la restauration rapide, ou dans celui des fruits et légumes frais. Pour pouvoir prospérer, l'industrie a besoin de gouvernements stables; de systèmes économiques ouverts, de réglementations qui favorisent les échanges commerciaux; d'une bonne éducation de base; de normes du travail adaptées et d'une aide aux petites entreprises. L'industrie est une importante source d'emplois nouveaux à travers le monde. Pour ce qui est d'une réglementation mondiale, cet objectif n'est pas réalisable et ne saurait aboutir. Du point de vue de l'orateur, les participants devraient axer leurs débats sur la façon dont chaque partie peut aider ce secteur industriel à gérer de manière socialement responsable l'impact qu'ont sur le lieu de travail les filières alimentaires mondiales.
7. Le porte-parole du groupe des travailleurs a insisté sur le fait que la réunion porte sur les filières alimentaires mondiales en général et non sur des questions restrictives telles que suggérées par les employeurs. Son groupe signale que la structure présentée sous forme de pyramide à la page 23 du document (tirée du secteur horticole) ne constitue pas une représentation exacte de la situation dans les filières alimentaires mondiales. L'orateur signale également une omission de taille, à savoir l'absence de toute référence à la recommandation de l'OIT (n° 198) sur la relation de travail, 2006, qui est pourtant essentielle à l'analyse des questions de travail et des questions sociales dans les filières alimentaires mondiales. La situation des conventions collectives de cette industrie est loin d'être satisfaisante, comme en témoignent sans doute les membres travailleurs d'Amérique du Sud. On observe un degré de concentration très élevé dans les secteurs du blé, du café, de la banane et du cacao, où quelques entreprises internationales sont les principaux acteurs. Pour sa part, le groupe des travailleurs recherche une collaboration qui soit fondée sur des structures stables mettant en relation les entreprises multinationales avec la

³ Norme internationale garantissant des conditions de travail décentes élaborée sous les auspices du Social Accountability International (SAI).

production locale. Selon lui, dans un premier temps, les projets d'investissement des multinationales ne devraient être cautionnés que s'ils se conforment aux normes internationales du travail et aux besoins de la communauté locale; en deuxième lieu, la production alimentaire destinée à l'exportation ne peut servir de base à un développement à long terme – il est à noter que, déjà aujourd'hui, les trois quarts de l'approvisionnement en eau dans le monde sont destinés à la seule agriculture. Il est indispensable que les participants envisagent la possibilité d'accords-cadres internationaux dans le secteur des produits alimentaires et des boissons. L'orateur a ajouté que l'influence des sociétés de placement privé sur l'industrie alimentaire et des boissons va en augmentant, de même que leurs besoins en termes de profits ont augmenté. Les entreprises du secteur des produits alimentaires et des boissons ne représentent donc pas un système social pourvoyeur d'emplois; cependant, si les entreprises ne participaient pas à l'élaboration de politiques de l'emploi, elles ne sauraient être viables. Les travailleurs estiment que seuls des emplois de qualité peuvent garantir une production alimentaire durable et suffisante.

Thème 1: Comment l'évolution récente de l'emploi dans le secteur de la transformation des produits alimentaires et des boissons est-elle influencée par la croissance et le développement des filières alimentaires mondiales?

- 8.** Un représentant du BIT a mis en avant certains des facteurs qui sont à l'origine de la croissance et du développement dans le secteur de la transformation des produits alimentaires et des boissons. On a constaté un accroissement de 7 pour cent par an des dépenses en produits alimentaires et en boissons au cours des six dernières années et ce, malgré le fait que dans de nombreux pays les prix des produits alimentaires ont été étroitement contrôlés et ont même diminué en termes réels. L'OCDE prévoit une augmentation de 20 à 50 pour cent des prix des produits alimentaires au cours de la décennie à venir. Un autre facteur explique la croissance continue dans le secteur de la transformation des produits alimentaires et des boissons, à savoir la demande accrue en produits alimentaires transformés ou faciles à préparer, notamment dans les pays industrialisés, où l'on observe un accroissement du nombre de ménages d'une seule personne et de femmes qui travaillent, ainsi qu'un vieillissement de la population. Les consommateurs et les détaillants du commerce alimentaire mondial sont également à l'origine de la demande croissante de produits «hors saison», qui est génératrice d'emplois. De nombreuses entreprises internationales de transformation des aliments et des boissons réorganisent leurs activités dans le monde entier de manière à rapprocher leurs installations des produits primaires, à mieux s'implanter sur les marchés émergents à forte croissance et à bénéficier de coûts de production plus faibles.
- 9.** Il n'est pas surprenant de constater une nouvelle répartition des emplois à l'échelon mondial dans le secteur de la transformation des produits alimentaires et des boissons au niveau mondial, depuis les pays industrialisés vers les pays en développement. Les filières alimentaires mondiales sont sans conteste de plus en plus influencées par le rôle toujours plus prépondérant que jouent les acteurs internationaux de l'industrie agroalimentaire, de la transformation des aliments et des boissons, de la restauration, ainsi que les grands détaillants alimentaires. On retrouve à chaque étape de la chaîne, d'amont en aval, certaines des plus grosses entreprises multinationales au monde. L'extension et le regroupement continus par fusions-acquisitions à l'échelon mondial confirment la tendance à voir encore grossir des entreprises multinationales déjà puissantes. Dans le domaine de la transformation des produits alimentaires et des boissons, les grands acteurs internationaux emploient une proportion croissante des 22 millions de personnes travaillant dans le secteur. Les dix plus grosses entreprises de transformation des produits alimentaires et des boissons, les dix plus grands détaillants alimentaires et les dix plus grandes entreprises de restauration rapide emploient à eux seuls environ 10 millions de personnes. L'industrie du conditionnement de la viande aux Etats-Unis illustre parfaitement cette tendance au regroupement. En 2000, 13 usines de conditionnement américaines transformaient 70 pour

cent de la viande de bœuf américaine. On observe la même tendance chez les détaillants alimentaires. Pour résumer, l'évolution générale de l'emploi est la suivante: influence croissante des supermarchés et des chaînes de restauration rapide sur les filières alimentaires mondiales; pression croissante exercée par la concurrence, qui fait baisser les coûts de main-d'œuvre et le niveau de l'emploi; nouvelle répartition au plan mondial des emplois, déjà en perte de vitesse, dans le secteur de la transformation des aliments, à mesure que les entreprises multinationales de produits alimentaires transfèrent un nombre croissant d'activités vers des pays à coût de main-d'œuvre moins élevé et qu'elles investissent dans des technologies visant à économiser de la main-d'œuvre; et progression de l'emploi dans les pays en développement et certains pays émergents, où l'augmentation des revenus entraîne un accroissement de la demande en produits alimentaires et en boissons transformés.

- 10.** Un membre employeur de l'Allemagne a présenté un exposé en vue d'ouvrir les débats en exposant les vues du groupe des employeurs. Il a d'emblée fait observer qu'une grande majorité des employés du secteur travaillent dans des petites et moyennes entreprises (PME), et non dans des multinationales. Le secteur emploie en effet 22 millions de personnes, dont seulement 1,26 million opèrent dans des entreprises multinationales, ce qui représente moins de 6 pour cent de l'ensemble de la main-d'œuvre. La croissance des industries des produits alimentaires et des boissons ne profite pas toujours aux entreprises multinationales, qui ont réduit l'éventail de leurs produits et le nombre de leurs employés au cours des dix dernières années. L'analyse présentée par le BIT omet de mentionner deux grandes tendances observées dans le secteur. La première est qu'on prévoit une augmentation des prix des produits agricoles en raison du nombre croissant de consommateurs exigeant des produits de qualité élevée et du coût de l'énergie nécessaire à la transformation de ces produits. La stratégie des prix bas pratiquée par les détaillants se renforce également, exerçant ainsi une pression encore accrue sur les producteurs. Dans la vente au détail, l'accent est davantage mis sur la sécurité des aliments que sur les conditions d'emploi, les entreprises multinationales fixant les normes dans ce domaine. Les conditions de travail dans les filières alimentaires diffèrent radicalement de celles en vigueur dans l'industrie en général; et la mondialisation à proprement parler a un impact sur les conditions d'emploi et de travail. On observe des changements dans les habitudes alimentaires des consommateurs, qui sont de plus en plus friands de produits «exotiques». Compte tenu de l'influence des normes internationales en vigueur, telles qu'ISO, EUROPEGAP (GLOBALGAP) et ISF, les détaillants de produits alimentaires peuvent acheter des produits dans le monde entier sans courir de risques majeurs, et les coûts de transport des produits alimentaires diminuent. Les nouvelles installations implantées dans les économies en transition et dans les pays en développement tendent aussi à afficher un taux de productivité plus élevé que dans les pays industrialisés. On peut donc s'attendre à ce que le commerce mondial des produits alimentaires se développe. Les coûts de main-d'œuvre deviennent prépondérants dans le coût de production des entreprises.
- 11.** Une membre travailleuse de la France a présenté un exposé en vue d'ouvrir les débats en exposant les vues du groupe des travailleuses. Elle a souligné l'impact de la délocalisation industrielle et de la mondialisation sur les conditions de travail dans le secteur de la distribution des produits alimentaires et des boissons. La stratégie de baisse des coûts a des répercussions disproportionnées sur la main-d'œuvre, se traduisant par des pertes d'emplois, des contrats précaires – en particulier pour les femmes – et le recours à l'externalisation. Les droits syndicaux ne sont pas respectés partout et les travailleurs perdent leurs acquis et avantages. L'automatisation conduit à la déqualification des travailleurs, qui se solde elle-même par un abaissement des conditions de travail, une diminution des salaires et une augmentation de la charge de travail. Le nombre d'employés est en diminution alors qu'il y a une extension des heures d'ouverture et du travail dominical. Il n'est pas étonnant qu'en France on déplore plus d'accidents dans le secteur de la distribution des produits alimentaires et des boissons que dans l'industrie chimique

ou l'industrie de la construction. Compétitivité, flexibilité et productivité se traduisent par un déficit de travail décent, et la mondialisation porte atteinte aux droits fondamentaux.

- 12.** Au nom des membres du groupe gouvernemental, le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran a présenté une synthèse de la discussion qui s'est tenue au sein de son groupe en signalant les préoccupations de certains gouvernements au sujet de la sécurité des travailleurs et des aliments. Il convient de favoriser une collaboration tripartite dans ce domaine. Les gouvernements s'inquiètent particulièrement du renforcement des normes de sécurité concernant l'utilisation des pesticides, herbicides et autres hormones. L'impact sur les aliments et l'évolution des technologies alimentaires ont également été abordés, de même que la nécessité d'adopter une politique commune en matière de sécurité des aliments.
- 13.** Le porte-parole du groupe des employeurs a expliqué que le débat portant sur l'évolution de l'emploi est complexe car on dispose de chiffres peu clairs et d'informations anecdotiques. L'évolution de l'emploi est influencée non seulement par les filières alimentaires mondiales mais aussi par une multitude d'autres facteurs. Les entreprises multinationales fournissent de nouveaux emplois et n'ont pas besoin de codes internationaux étant donné que les normes qu'elles appliquent sont d'un niveau déjà très élevé. En ce qui concerne l'externalisation, l'intervenant s'est demandé si le fait de déplacer et de créer des emplois dans les pays en développement est nécessairement une mauvaise chose. Les PME offrent elles aussi de nombreux emplois et jouent un rôle important dans le secteur, mais elles se heurtent au problème de la pression exercée par la concurrence. L'orateur a insisté sur la nécessité de réagir face à l'essor des filières alimentaires mondiales via la formation et l'amélioration des compétences en vue d'améliorer l'employabilité et l'efficacité des travailleurs. Il a souligné que la flexibilité ainsi que les emplois atypiques ou à temps partiel sont accueillis favorablement par les travailleurs pour diverses raisons, notamment du fait qu'ils peuvent s'adapter aux tâches domestiques ou constituer une première étape vers l'emploi permanent.
- 14.** Le porte-parole du groupe des travailleurs s'est félicité du point souligné dans la présentation du groupe des employeurs au sujet de l'impact des prix et des produits agricoles résultant de l'accroissement de la demande des consommateurs. Les effets sur l'emploi ne sont aussi préjudiciables que l'a laissé entendre le représentant du groupe des employeurs. La question primordiale pour les travailleurs est la qualité de l'emploi, compte tenu que le renforcement de la flexibilité tend vers une précarisation de l'emploi. S'opposant aux vues exprimées par le porte-parole du groupe des employeurs, l'intervenant a souligné le fait qu'il n'existe pas de normes du travail propres aux entreprises multinationales et que les normes du travail de l'OIT s'appliquent à tous, y compris aux entreprises multinationales. A ses yeux, les normes les plus importantes concernant les conditions de travail sont celles qui sont définies et énoncées par l'OIT. Il a souscrit à la position du groupe gouvernemental selon laquelle les entreprises multinationales, par le biais des filières alimentaires mondiales, exercent une influence sur la tendance à la précarisation de l'emploi.
- 15.** Le représentant du gouvernement de l'Espagne s'est lui aussi intéressé à l'impact des filières alimentaires mondiales sur l'emploi. La mondialisation, qui est régie par le monde des affaires, est avant tout un processus économique. Le groupe gouvernemental a toutefois souhaité entendre les vues tant des employeurs que des travailleurs sur la manière dont ils estiment que cette mondialisation économique influe sur l'emploi, de façon à permettre aux membres de son groupe d'élaborer des conclusions appropriées concernant l'impact des filières alimentaires mondiales sur la politique de l'emploi. L'intervenant a relevé les effets négatifs de la mondialisation sur les travailleurs non qualifiés, tout en soulignant ses effets positifs sur les emplois qualifiés. Par ailleurs, la délocalisation des emplois se traduit par une diminution des emplois dans les pays industrialisés et une augmentation dans les pays en développement. Un dialogue social au niveau mondial sur

cette question s'impose, l'OIT est l'institution la plus compétente en la matière. Les normes internationales du travail devraient s'appliquer à tous les secteurs dans le contexte des filières alimentaires mondiales, et l'on devrait encourager le concept de flexécurité en tant qu'outil déterminant pour traiter la question de l'emploi.

16. En réponse à la demande de clarification d'un représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud, un membre employeur de l'Allemagne a confirmé que ses propos avaient été mal interprétés. Sa présentation ne visait pas à sous-estimer l'importance des conditions de travail dans le secteur de la transformation des produits alimentaires et des boissons, mais plutôt à souligner que les entreprises et les détaillants de l'agroalimentaire s'attachent à la qualité et à la sécurité des aliments. Il s'est associé aux propos du représentant du gouvernement de l'Espagne pour faire valoir que qualité de l'emploi et politiques économiques sont liées. Il a par ailleurs admis que l'accroissement de la productivité se solde par une baisse des prix des produits alimentaires, qui se traduit à son tour par une augmentation de la production alimentaire et du nombre d'emplois. La demande d'aliments transformés s'accroît dans certains pays en développement dont le revenu par habitant est en forte augmentation, et elle s'accompagne de créations d'emplois dans le secteur de la production de produits alimentaires.
17. Le représentant du gouvernement de l'Argentine a déclaré que, dans son pays, il est admis que l'emploi fait partie intégrante de la politique économique. Au moment d'examiner ce point suggéré pour la discussion, il importe de traiter la question de la concentration de la propriété dans le secteur aux niveaux régional et national et de son impact sur l'emploi. Si l'on parvient à mieux saisir cette question, on pourra plus aisément aborder celle de l'emploi, qui est l'un des thèmes fondamentaux de l'activité de l'OIT.
18. Un membre travailleur de l'Inde a cité des exemples provenant aussi bien de son pays que de l'ensemble de la sous-région de l'Asie du Sud, qui montrent que l'essor des filières alimentaires mondiales a été et continue d'être préjudiciable à l'emploi. La mise en place de grandes chaînes de distribution de produits alimentaires se traduit par une aggravation du chômage à cause de leur mainmise sur des terrains agricoles et, partant, par la disparition de petits exploitants et ouvriers agricoles. On estime à plus de 38 millions le nombre de petits détaillants qui devront fermer boutique à cause de ces grandes chaînes qui s'emparent de plus en plus de parts de marché. Comment concilier les préoccupations à l'égard de l'emploi avec cette évolution ou avec la délocalisation de l'emploi, et comment éviter la suppression de sources de revenus liées à l'afflux d'entreprises multinationales dans les filières alimentaires mondiales?
19. Un membre travailleur de l'Argentine s'est associé au point de vue exprimé par le représentant du gouvernement de son pays selon lequel le sujet principal des filières alimentaires mondiales devrait être la création d'emplois. Il arrive que des travailleurs soient privés d'augmentation de salaires suite à l'essor des filières alimentaires mondiales. L'intervenant a critiqué la tendance mondiale à la précarisation de l'emploi et aux contrats temporaires, ainsi que le recrutement de travailleurs par l'intermédiaire de bureaux de placement. En Argentine, la présence de filières alimentaires mondiales s'est soldée par des pertes d'emplois directes, une diminution du nombre total de personnes employées dans le secteur et une baisse des revenus, conséquences directes de l'afflux d'entreprises multinationales de transformation des produits alimentaires et des boissons. Les multiples acquisitions de PME de production de produits alimentaires se traduisent souvent par des licenciements et l'externalisation des activités de production et de commercialisation. Il en résulte généralement un accroissement de la productivité et des bénéfices, les niveaux de production atteints étant supérieurs malgré une main-d'œuvre réduite, au prix toutefois d'une augmentation de la précarité, d'une diminution des salaires et d'une aggravation du taux de chômage. Pour conclure, l'intervenant a indiqué que l'impact du développement des filières alimentaires mondiales dans son pays est négatif. Il ressort clairement du rapport préparé par le Bureau que les effets des filières alimentaires mondiales en Europe

sont similaires, avec une proportion élevée de la valeur ajoutée concentrée aux mains d'un très petit nombre de grandes entreprises du secteur. Bien que les volumes de production alimentaire augmentent, le nombre d'emplois diminue. Enfin, pour ce qui est de l'accent mis sur la sécurité et la qualité des produits alimentaires, il importe de souligner qu'elles ne sauraient être garanties si, dans le même temps, la sécurité de l'emploi et des conditions de travail acceptables ne sont pas assurées.

- 20.** Une membre travailleuse de la Fédération de Russie a fait remarquer qu'il était devenu difficile d'identifier avec certitude l'employeur réel dans les filières alimentaires mondiales. Elle a cité l'exemple d'une grande entreprise de son pays productrice de jus de fruits qui a été rachetée par une société financière. Les banques qui ont financé l'achat de cette entreprise ont demandé des garanties équivalant à 100 pour cent des parts. Dans ce cas de figure, qui est l'employeur? Ce type de situation, qui ne permet pas de déterminer qui est réellement l'employeur, bien que de plus en plus fréquent, n'est pas suffisamment reflété dans le rapport.
- 21.** Le représentant du gouvernement de l'Espagne a voulu compléter sa précédente déclaration en soulignant que les gouvernements doivent établir un équilibre entre les intérêts des travailleurs, ceux des employeurs, ceux des consommateurs et également ceux des contribuables.
- 22.** Le représentant du gouvernement du Nigéria a fait référence aux facteurs démographiques et aux préférences en matière de consommation de produits alimentaires et de boissons qui en découlent. Il a insisté sur l'impact négatif sur l'approvisionnement en produits alimentaires et en boissons que constitue la retraite de la génération plus âgée d'agriculteurs. Le Nigéria a encouragé les jeunes diplômés à se lancer dans l'agriculture. Ceux-ci se sont vus accorder une somme au terme de leur formation, à la suite de quoi ils ont bénéficié d'une aide pratique grâce à des services d'extension agricole. Les petits producteurs locaux ont toutefois du mal à concurrencer les multinationales. Les grandes exploitations agricoles rentables absorbent les activités des petites, ce qui conduit à des compressions d'emplois. Quant à la sécurité des aliments, l'Agence nationale de contrôle des produits alimentaires et des drogues améliore actuellement la vérification et le respect des normes de qualité de l'industrie des produits alimentaires et des boissons. Dans l'industrie de transformation des produits alimentaires de son pays, la tendance est plutôt à une augmentation des emplois qu'à leur réduction.
- 23.** Un membre employeur de l'Argentine a estimé que l'impact de la mondialisation de la filière alimentaire est déterminant dans toutes les régions du monde. Les acteurs les moins importants ont perdu la partie au profit de ceux qui sont capables d'intégrer les avantages de la mondialisation dans leurs activités, par le biais, par exemple, de l'application de technologies nouvelles. Là où il y a eu des pertes d'emplois dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons, celles-ci ont été bien inférieures à celles qu'ont connues d'autres secteurs. On a néanmoins constaté dans l'ensemble une augmentation mondiale de la production et, partant, de l'emploi; autrement dit, l'impact général a été plutôt positif. Il convient toutefois de soutenir les propositions visant à réduire les effets négatifs de la mondialisation.
- 24.** Un représentant de l'Union internationale des syndicats des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, du commerce, de l'industrie textile et similaires (UIS) (France) était surpris d'entendre dire que l'essor des filières alimentaires mondiales a eu pour effet de faire baisser les prix. En Europe, les prix avaient augmenté, et il serait difficile de convaincre un Européen du contraire. On ne construisait pas une société en considérant les salariés comme un coût alors que ce sont eux qui créaient les richesses. L'orateur a constaté que nombre de licenciements avaient lieu dans des entreprises rentables. Il a cité des multinationales qui mettaient en compétition leurs unités de production, les moins efficaces étant menacées de fermeture. Contrairement à certaines idées émises, les coûts de

main-d'œuvre ne constituaient, bien souvent, qu'une petite part de l'ensemble des coûts de production et de distribution. L'orateur a donné l'exemple d'un produit vendu en France aux environs de 2,70 euros alors que la masse salariale ne pesait que pour 14 centimes dans ce prix. Il était également faux de considérer les emplois perdus dans un lieu, comme des emplois gagnés ailleurs. Enfin, l'idée selon laquelle les emplois de services pouvaient remplacer ceux de la production industrielle eu égard à leur qualité n'était pas recevable non plus.

25. Le porte-parole du groupe des employeurs a estimé que le débat était trop vaste et ne se rapportait pas forcément au sujet traité. L'agriculture et le secteur de la distribution ne font pas partie des sujets inscrits à l'ordre du jour de la réunion. L'orateur a constaté un accroissement de l'emploi dans l'industrie des produits alimentaires et des boissons à la suite du développement des filières alimentaires mondiales. Les employeurs doivent agir et réagir face aux réalités du climat politique, ce qui, de l'avis de l'intervenant, n'est pas synonyme d'emplois plus précaires. La flexibilité du temps de travail peut correspondre à toutes sortes de situations différentes: il peut s'agir d'un travailleur à temps complet exécutant plusieurs tâches qui nécessitent des compétences différentes, ou de femmes travaillant à des heures différentes afin d'équilibrer leurs responsabilités professionnelles et familiales. L'intervenant a admis que l'on se dirige vers une situation où les employés sont plus polyvalents, et il s'est en partie associé à certaines vues émises par le représentant du gouvernement de l'Espagne jusqu'à un certain point, mais sans recourir au dialogue social de portée mondiale, tel que suggéré. Une réglementation dictée par l'Etat ou par l'OIT n'est pas propice à une politique de l'emploi ou à des relations professionnelles de qualité. Il a souhaité que les participants parviennent à un accord sur les tendances de la filière alimentaire, de sorte que l'on puisse aborder la question de leur impact et parvenir à un accord sur la voie à suivre.
26. Résumant les vues des membres de son groupe sur le thème 1, le porte-parole du groupe des travailleurs a souligné que, lors de l'étude de l'impact des filières alimentaires mondiales sur l'emploi, il est indispensable que les progrès soient observés dans l'ensemble de la filière plutôt que dans un seul secteur. Les filières alimentaires mondiales rendent l'emploi plus atypique et plus précaire. L'orateur n'a pu approuver les vues exprimées précédemment par le porte-parole du groupe des employeurs et estimé qu'il convient de tenir compte des opinions émises par les différents représentants gouvernementaux. Des questions ont été soulevées, qui portent sur le statut contractuel des travailleurs tout au long de la chaîne alimentaire mondiale, depuis la production primaire jusqu'à la vente de produits alimentaires et de boissons, le rôle croissant du placement privé et des capitaux ou encore l'établissement de comparaisons. Le recul de l'emploi dans le secteur comme conséquence des filières alimentaires mondiales est des plus frappants en ce sens que de plus en plus de personnes s'orientent vers la consommation de produits alimentaires transformés en raison de la rapidité de l'urbanisation.
27. Le représentant du gouvernement de l'Espagne a observé que les débats ont porté sur des sujets très vastes, mais qu'il est indispensable de s'en tenir à ce qui relève du champ d'application de l'OIT – ainsi, des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, accompagnés d'une mondialisation équitable pour tous, sont, à ses yeux, les sujets clés de ce secteur.
28. Le porte-parole du groupe des employeurs a déclaré que le travail atypique, essentiel pour que les industries restent compétitives, n'est pas un phénomène nouveau. Il n'existe aucune donnée quant à sa progression ou ses effets sur le travail et les conditions de travail.

Thème 2: Impact de la gestion de la chaîne logistique mondiale sur l'emploi et l'organisation du travail

- 29.** Un représentant du Bureau a présenté un bref exposé liminaire sur la façon dont l'évolution récente de l'emploi dans les secteurs de transformation des produits alimentaires et des boissons a été influencée par la croissance et le développement des filières alimentaires mondiales. Les effets de cette évolution sont contrastés, avec une augmentation de l'emploi dans les pays où les coûts sont faibles et des pertes d'emplois dans les pays industrialisés, tandis qu'une automatisation accrue de la transformation et du conditionnement impose une tendance vers le bas sur l'ensemble des emplois peu qualifiés, tout en créant de nouveaux postes techniques et d'ingénierie afin d'assurer le bon fonctionnement des nouveaux équipements. En ce qui concerne les salaires et les conditions de travail, on constate une amélioration des salaires des employés bénéficiant de contrats de longue durée, alors que la majorité des salaires situés en aval restent proches des salaires minima. La réorganisation du travail et l'augmentation du travail précaire sont des effets manifestes de la gestion de la chaîne logistique mondiale dans le secteur de la transformation des produits alimentaires et des boissons. Des améliorations dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail sont également observées, principalement dans les pays industrialisés, où des procédés améliorés d'utilisation des produits chimiques, de manutention des matériels et de protection contre l'incendie, ou une automatisation améliorée peuvent, dans de nombreux cas, réduire les risques auxquels les opérateurs humains sont exposés. Cela dit, certaines questions relatives à la sécurité et à la santé au travail, tels des troubles musculo-squelettiques liés au conditionnement des produits, des blessures survenues dans les abattoirs, ou l'utilisation de pesticides ou d'OGM, continuent à poser problème.
- 30.** Un membre employeur de la Hongrie a présenté un exposé destiné à faire valoir la position des employeurs concernant la façon dont la gestion de la chaîne logistique mondiale affecte l'emploi et l'organisation du travail. Après avoir signalé que son témoignage n'est que le reflet de son expérience dans son pays, il a commencé par définir ce que sont les consommateurs et les citoyens, quels sont leurs objectifs et leurs choix, par exemple une qualité de vie acceptable, la sécurité de l'emploi, et des revenus suffisants pour continuer à améliorer leur niveau de vie dans un contexte dominé par la concurrence et l'économie de marché. Or le prix à payer pour une vie meilleure est l'incertitude à tous les niveaux: entreprises multinationales, PME, familles, travailleurs indépendants, détaillants, salariés et les pays proprement dits. Cet effort exige aussi, en particulier de la part des employeurs et des travailleurs, des qualités telles que la flexibilité, une mentalité saine et une disposition au changement. La concurrence profite habituellement aux consommateurs car elle réduit les marges de bénéfice des détaillants, des entreprises multinationales de transformation des produits, des PME, des exploitants agricoles et autres, en raison de la guerre des prix acharnée qui se livre à tous les niveaux, les parties impliquées se voyant contraintes de baisser leurs coûts. Or les prix à la consommation ne reflètent pas toujours la situation réelle de la concurrence à des étapes données, car ils dépendent du pouvoir d'achat des consommateurs. A ce jeu, les multinationales pourraient aussi être les perdantes, compte tenu de leurs dépenses élevées en frais généraux. A cet égard, les concurrents fonctionnant sur un mode horizontal pourraient être mieux placés, en particulier dans le cadre des restructurations ou des fusions et acquisitions, ainsi que dans celui de l'externalisation, laissant ainsi une place aux PME et aux entreprises familiales. La flexibilité devrait être telle qu'en cas de pénurie d'emplois dans le secteur de la transformation des aliments les personnes devraient pouvoir être dirigées vers d'autres secteurs (tels que la restauration et autres secteurs de services). Les politiques gouvernementales ont un rôle essentiel à jouer pour atteindre cet équilibre. L'externalisation et l'emploi atypique représentent une chance de survie et sont toujours préférables au chômage. Les entreprises multinationales contribuent à renforcer la compétitivité, notamment en ce qu'elles restructurent le marché et l'économie nationale de même que le marché du travail et qu'elles intensifient la concurrence dans le cadre du

commerce international. Le PNB s'en trouve ainsi accru, et la qualité de vie améliorée dans certains pays. Parmi les impacts des entreprises multinationales de l'agroalimentaire sur la qualité de vie, on citera notamment des marques fortes, qui élargissent l'éventail de produits de qualité et de choix, auxquels un soin particulier a été apporté en matière d'assurance qualité, ainsi que de qualité et de sécurité des produits alimentaires. Quant à leurs répercussions sur le marché du travail, on peut citer les éléments suivants: apparition d'emplois entièrement nouveaux (publicité, marketing, TI, logistique, ressources humaines) et de compétences nouvelles (telles que le travail en équipe); renforcement de la formation qui se traduit par un transfert vers des activités plus intellectuelles; davantage de possibilités de participation pour les femmes; salaires plus élevés, éventuellement supérieurs au salaire moyen du marché du travail; aide aux personnes licenciées dans leurs recherches d'un nouvel emploi; et commandes auprès de PME et d'entrepreneurs individuels. Les entreprises multinationales ont tendance à instaurer leurs propres normes internes tout en garantissant une meilleure protection de la santé, la sécurité au travail, l'environnement, l'éthique et le commerce équitable (engagements volontaires et contractuels), ainsi qu'une bonne citoyenneté (responsabilité sociale de l'entreprise). Elles cherchent à être de bons employeurs, voire les meilleurs, et c'est pourquoi elles favorisent les bonnes relations professionnelles, la négociation collective et un niveau élevé de conditions de travail. La solution à tout problème repose sur des politiques gouvernementales de qualité, dans le cadre d'une législation favorable à la concurrence équitable, avec des partenaires sociaux puissants, en partenariat avec des entreprises multinationales ou via des accords spécifiques et autres alliances, ainsi que par la promotion de valeurs fondamentales.

- 31.** Une membre travailleuse du Brésil a présenté un exposé sur l'impact que les entreprises multinationales du secteur alimentaire ont sur l'emploi. Selon elle, il est impossible de traiter ce sujet sans aborder également, dans le cas de l'Amérique latine, les incidences physiques et morales des filières alimentaires mondiales sur la santé des travailleurs. Pour ce qui est des incidences physiques, on peut citer les efforts répétés, monotones et permanents que doivent déployer les travailleurs, le rythme intensif de travail, le nombre excessif d'heures supplémentaires, une ergonomie inappropriée, les vibrations, ou encore l'absence de pauses suffisantes. Parmi les incidences morales figurent la pression imposée pour que les quotas soient satisfaits, l'accroissement des responsabilités qui s'accompagne d'une baisse de la rémunération, les exigences en matière de polyvalence, l'absence de communication et les pressions indirectes, les situations précaires et le manque de stabilité, ou encore le stress. L'exemple de la production de volailles au Brésil illustre ces problèmes, comme l'attestent les photographies prises dans le secteur et tirées d'une campagne nationale menée par les syndicats. Les travailleurs insistent sur la nécessité d'élaborer et de mettre en œuvre une nouvelle réglementation limitant les heures supplémentaires à un taux raisonnable. Rien n'a été fait ces dernières années dans ce domaine, et les choses n'ont pas avancé non plus sur le plan de la négociation, c'est pourquoi des changements doivent impérativement se produire dans un proche avenir.
- 32.** La représentante du gouvernement des Philippines a ouvert le débat sur ce sujet en exposant les vues des membres de son groupe en faisant savoir que ces derniers souhaitaient faire figurer la question des boissons alcoolisées dans l'étude de ce secteur. La question de la gestion efficace des prix des produits alimentaires et des boissons relève du dialogue social.
- 33.** Le porte-parole du groupe des employeurs a rappelé la nécessité d'axer les débats de la réunion sur le secteur de la transformation des produits alimentaires et des boissons. En raison de la mondialisation, une gestion proactive doit permettre de répondre aux besoins des consommateurs et être compétitive afin de favoriser la création d'emplois. Ceci nécessite une organisation plus efficace du travail, point qui devrait être traité avec les partenaires sociaux. Des résultats satisfaisants ont été obtenus ces dix dernières années à ce sujet. Qui dit organisation efficace du travail dit également à la fois meilleur travail

d'équipe et qualifications plus perfectionnées et plus polyvalentes pour pouvoir répondre aux besoins dictés par les nouvelles technologies. De plus, les travailleurs doivent être formés de manière plus performante pour permettre aux employeurs de répondre aux besoins des détaillants. Travail flexible et travail temporaire ou atypique sont nécessaires et propices à la possibilité d'acquérir de meilleures qualifications. La tendance de pays en développement toujours plus nombreux à passer du stade de producteurs de matières premières à celui de transformateurs de produits alimentaires destinés aux pays industrialisés devrait être considérée comme positive, de même que la création, par les entreprises multinationales, d'opportunités d'emplois dans les pays émergents. De la même façon, les PME aussi créent beaucoup d'emplois. A titre d'exemple, l'orateur a cité le cas d'une entreprise située au Royaume-Uni ne parvenant pas à satisfaire ses besoins de production, qui a décidé de délocaliser le travail en Belgique, où des travailleurs temporaires sont recrutés pour répondre aux besoins des détaillants. Il a souligné que chaque employeur se doit de respecter les besoins en sécurité et santé au travail de tous les travailleurs.

- 34.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a indiqué que la discussion devrait mettre l'accent sur les normes applicables au monde du travail telles que définies par les instruments de l'OIT. Si les PME ont un rôle important à jouer dans la création d'emplois, c'est toutefois sur les entreprises multinationales que le groupe des travailleurs a souhaité centrer le débat, en raison de l'importance qu'elles revêtent dans l'élaboration de normes sur la productivité, le développement économique, les conditions de travail et la vie dans différentes sociétés. L'exposé présenté par une membre travailleuse du Brésil est un cas révélateur car les élevages de volailles offrent de nombreux emplois en Amérique latine et ils fournissent un exemple manifeste de l'impact de la chaîne logistique mondiale sur les conditions de travail. La mondialisation et les chaînes de distribution ont une grande influence sur la production, mais il convient aussi d'analyser les tendances des consommateurs. Le nom de la marque devient plus important que le produit proprement dit et l'on risque de ne pas tenir compte du procédé de fabrication. Le travail a changé car les normes d'hygiène ont été renforcées, et il arrive souvent que les PME n'aient pas les moyens nécessaires d'introduire les changements requis pour se conformer à ces nouvelles normes.
- 35.** Le représentant du gouvernement de l'Espagne a insisté sur le fait que les gouvernements doivent prévenir ou atténuer les répercussions négatives des monopoles dans les filières alimentaires mondiales sur les travailleurs et les consommateurs, et veiller par ailleurs à ce que la mondialisation soit juste, objectif qui ne saurait être atteint si l'on ne donne pas aux gouvernements les moyens d'agir en ce sens. A cet égard, deux éléments sont essentiels, à savoir les politiques nationales destinées à créer et à promouvoir le travail décent, et le dialogue social tripartite visant à déplacer le dialogue national et sectoriel sur la scène internationale. Penser mondialement signifie raisonner au quotidien en référence à l'OIT. Concernant la réforme du système des Nations Unies et notamment le débat intéressant qui devrait se tenir le mois prochain sur le renforcement des capacités de l'OIT, les normes internationales du travail et le modèle social européen devraient servir de points de repère.
- 36.** Le représentant du gouvernement de la France a établi un lien entre les entreprises multinationales et l'accélération des procédés de production dans le secteur de la transformation de la viande, dont les répercussions ont été à la fois positives – création d'emplois nouveaux et qualifiés – et négatives – activités de surcroît de stress imposé aux travailleurs. A cet égard, il a émis les propositions suivantes: les gouvernements devraient promouvoir le respect des normes internationales; les entreprises devraient veiller à ce que des études d'impact soient réalisées avant le lancement de nouvelles chaînes de production; les travailleurs devraient être formés et éduqués afin d'éviter les lésions; et le financement et l'accès à la formation devraient être garantis pour tous. Le dialogue social est nécessaire pour pouvoir satisfaire à de telles exigences, de même que pour améliorer les conditions de travail et les compétences professionnelles, pour lesquelles les activités de

recherche et de dialogue s'imposent, afin d'identifier les nouvelles exigences professionnelles requises et d'anticiper les besoins futurs en matière de formation.

- 37.** Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud a indiqué que le secteur de la transformation des produits alimentaires et des boissons occupe une large place dans l'industrie manufacturière de son pays. L'essor de ce secteur suppose la nécessité d'améliorer la technologie de production alimentaire et d'introduire des changements dans la composition de la main-d'œuvre compte tenu que les nouveaux emplois requièrent des niveaux de compétences plus élevés. Par ailleurs, le transfert des étapes de production d'amont en aval s'est traduit par le fait que certaines compétences actuellement disponibles dans le secteur sont mal exploitées. On constate une évolution de la nature de l'emploi et un accroissement de l'emploi atypique, qui se traduit par une plus grande précarité de l'emploi. Reste que l'élément le plus préoccupant, c'est l'augmentation continue des prix des produits alimentaires en Afrique du Sud. L'intervenant a ensuite abordé la question de l'impact des filières alimentaires mondiales sur le secteur de la transformation des produits alimentaires et des boissons. Il arrive qu'il y ait pénurie de certains produits alimentaires courants à cause d'une mauvaise gestion de la chaîne d'approvisionnement. Ainsi, la pénurie de gaz carbonique pour la production de boissons non alcoolisées et le brassage de la bière a conduit à la fermeture de certaines lignes de production et à la pénurie de certaines boissons dans les rayons des magasins. Le gouvernement de l'Afrique du Sud a proposé d'inclure la transformation des boissons alcoolisées dans les études de suivi en raison du potentiel de création d'emplois qu'offre ce secteur. Pour ce qui est de la sécurité des aliments, l'orateur s'est associé aux vues du représentant du gouvernement de l'Espagne, qui suggère que les politiques gouvernementales soient élaborées aux fins de promouvoir le travail décent, étant donné que les gouvernements sont conscients de l'impact négatif que peuvent avoir les formes atypiques d'emploi sur les conditions de travail. Ces derniers devraient donc jouer un rôle majeur en veillant à ce que les travailleurs soient en sécurité sur leur lieu de travail et qu'ils perçoivent une rémunération équitable. Ils devraient aussi examiner les effets de la mondialisation et s'assurer qu'elle est juste pour les travailleurs également.
- 38.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine a émis un avis différent au sujet de l'impact de la gestion de la chaîne logistique mondiale sur l'emploi et l'organisation du travail dans le secteur. Les études menées dans ce domaine devraient permettre un examen plus attentif des éventuels moyens d'étudier cet impact. Toute opinion émise à ce sujet doit reposer sur des données empiriques. En ce qui concerne le rôle de l'OIT, l'intervenant a estimé qu'il incombe à la réunion de lancer le débat et de fournir des conseils et des propositions concernant les mesures que l'OIT pourrait adopter. Il a soulevé d'autres points, à savoir le renforcement des capacités et la formation professionnelle compte tenu des changements observés dans le secteur découlant des filières alimentaires mondiales, ainsi que les moyens de préparer les travailleurs et les entreprises à faire face aux enjeux à venir. Le dialogue social doit être au cœur des débats et porter à la fois sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation et autres questions liées à l'impact de la mondialisation.
- 39.** Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran a accueilli favorablement le rapport, qui traite des pressions et influences exercées sur le secteur, ces dernières conduisant à leur tour à des pertes d'emplois et à la création de nouveaux emplois. Les sous-secteurs de l'industrie de la transformation des produits alimentaires et des boissons sont nettement séparés et opèrent dans des circonstances très différentes. La formation continue et les conseils fournis en permanence aux pays en développement au sujet des innovations récentes dans le secteur et dans les filières alimentaires mondiales doivent s'adresser tout particulièrement aux PME, notamment sous forme de soutien technique dans le domaine du transfert de technologie, de conseils en stratégie commerciale, de formation aux normes de sécurité et de santé, ainsi que de perfectionnement des qualifications en matière de technique et de surveillance. Se référant

à la prédominance des grands détaillants alimentaires, qui dégagent près de 50 pour cent de bénéfices grâce aux produits alimentaires et aux boissons, il a suggéré qu'à l'avenir ces derniers soutiennent des projets visant à venir en aide aux PME dans les pays en développement. Il a proposé qu'un dialogue ouvert soit établi avec les grandes entreprises industrielles, dont on pourrait s'inspirer de l'expérience et des connaissances en vue de jeter les bases de futurs programmes de formation et de renforcement des qualifications. Faute de renforcement des compétences et de transfert de technologie, les pays en développement ne pourront faire face aux enjeux à venir. L'OIT pourrait réaliser une étude en vue d'établir comment répondre au mieux aux besoins des PME dans ce secteur en matière de formation et à qui faire appel pour y parvenir.

40. Le représentant du gouvernement du Nigéria a indiqué que de plus en plus d'entreprises s'engagent dans la transformation des produits alimentaires et la distribution de boissons. De grandes entreprises multinationales sont également présentes sur le marché de la restauration rapide. Une concurrence sévère s'exerce dans ce secteur, entraînant de lourdes pertes d'emplois, notamment dans les entreprises qui appartenaient autrefois à l'Etat, à l'exception des entreprises ayant été rachetées par des entreprises multinationales. Bilan global en termes d'emploi: augmentation du nombre d'emplois atypiques – qui ne favorisent pas la sécurité de l'emploi –, et pertes d'emplois dans tous les secteurs – excepté dans les chaînes de restauration rapide. En outre, on constate que les usines de produits alimentaires dits «ethniques» ont été absorbées par des entreprises multinationales de l'industrie de produits alimentaires et des boissons par le biais de systèmes de franchise, notamment dans le secteur de la restauration rapide. Pour ce qui est des nombreuses sociétés étrangères opérant dans les ZFE, elles ne facilitent pas toujours la visite des services de l'inspection du travail et des organisations syndicales, de sorte qu'il est difficile d'évaluer les conditions de travail et les normes de santé et de sécurité au travail qui y sont appliquées, et que le processus de négociation collective y est amoindri ou inexistant. L'orateur a proposé de mettre davantage l'accent sur la formation, qui permettrait aux travailleurs de s'adapter aux nouvelles exigences professionnelles dictées par l'évolution technologique. Il convient aussi de renforcer le rôle du ministère du Travail afin de favoriser l'inspection du travail et la protection de la main-d'œuvre, notamment des travailleuses, et plus précisément en termes de protection de la maternité.
41. Le représentant du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela a relevé avec satisfaction que les employeurs sont disposés à assumer la responsabilité de la sécurité et de la santé des travailleurs dès lors que cela même est attendu d'eux. Il a souligné la place importante qu'occupent les filières alimentaires mondiales en termes de répercussions et de tendances observées dans l'emploi dans le secteur des produits alimentaires et des boissons. Il serait inacceptable de revenir sur les acquis concernant les droits des travailleurs sous prétexte de flexibilité de la main-d'œuvre et, moins encore, de laisser en découler un affaiblissement des droits du travail. Il faut trouver le juste équilibre entre l'appui dû aux entreprises respectueuses des dispositions juridiques et le respect des droits inéluctables des travailleurs, obtenus et consolidés aux échelons national et international. Il ne faudrait accepter aucune détérioration des conditions de travail décent que ne cesse de préconiser l'OIT dans un cadre tripartite et de dialogue social.
42. Un membre travailleur des Etats-Unis a exposé l'impact de la gestion de la chaîne logistique mondiale sur les tendances observées dans le secteur du conditionnement de la viande. Il a cité le cas d'un employeur entretenant de bonnes relations avec les syndicats, qui a délocalisé certaines de ses unités de production et quitté ainsi un environnement où prévalaient les droits syndicaux pour se rapprocher des lieux d'élevage des porcs, et ce dans un effort délibéré pour se soustraire à la présence des syndicats et bénéficier d'une main-d'œuvre meilleur marché. La rotation de la main-d'œuvre locale étant devenue trop élevée en raison des difficultés et des risques inhérents à la nature même du travail, cet employeur s'est tourné vers les travailleurs immigrés, dans un premier temps vers des réfugiés en provenance de l'Asie du Sud-Est puis vers des travailleurs mexicains. La

plupart du temps, il s'agissait de sans-papiers. On peut certes faire valoir que des emplois ont été créés, mais il conviendrait d'examiner de près les types d'emplois ainsi créés et le niveau de rémunération atteint dans ces installations. Cette même entreprise est en train de gagner rapidement du terrain en Europe, rachetant, entre autres, des installations en Roumanie pour s'approvisionner en produits dérivés du porc et confier les activités d'élevage porcin à des sous-traitants privés. Suite à une discussion avec un représentant roumain de cette entreprise, il ressort que les conditions de travail ne sont pas la préoccupation majeure de la direction de l'entreprise. Il va de soi qu'il est plus intéressant de faire appel à la main-d'œuvre de l'Europe orientale, qui travaille pour 1 à 2 euros de l'heure, qu'aux travailleurs de l'Europe occidentale, dont le salaire horaire est de 20 euros. De plus, en Europe orientale, le terrain agricole est très bon marché, ce qui encourage la délocalisation depuis l'Europe occidentale de la production de plus en plus de produits agricoles et de produits transformés.

43. Un membre travailleur de l'Inde s'est penché sur la question du travail des enfants dans l'agriculture, précisant qu'il s'agit du secteur qui emploie le plus de main-d'œuvre enfantine dans le monde avec près de 70 pour cent de l'ensemble des enfants qui travaillent. Il a salué l'initiative de l'OIT consistant à proclamer une Journée mondiale contre le travail des enfants en 2007 afin de soutenir l'engagement en faveur de l'élimination du travail des enfants dans le secteur de l'agriculture et, partant, d'établir un partenariat à l'échelon mondial pour lutter contre ce fléau, qui impliquerait l'OIT, la FAO, le Fonds international de développement agricole (FIDA), l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), ainsi que d'autres organisations. Il a cité l'exemple d'une entreprise en Inde qui a publié une affiche proclamant qu'elle n'emploie pas de main-d'œuvre enfantine, alors qu'il s'est avéré qu'elle y a recours. C'est pourquoi il a proposé que l'OIT et les employeurs, en collaboration avec les gouvernements et les organisations de travailleurs, selon le cas, mettent au point des stratégies visant à empêcher que ce genre de cas ne se produise.
44. Un membre travailleur de l'Afrique du Sud a fait observer que la gestion de la chaîne logistique peut avoir un impact négatif sur les travailleurs. En effet, le système de travail posté continu avec des équipes opérant 24 heures sur 24, sept jours par semaine, a des effets extrêmement néfastes sur la santé des travailleurs. Un autre effet négatif de ce phénomène se traduit par des suppressions de postes de travailleurs expérimentés au profit de jeunes diplômés, source de main-d'œuvre moins coûteuse, les employeurs n'ayant pas à déboursier trop pour leur formation. Au sujet de la question de l'exploitation des acteurs de la chaîne de valeur, l'orateur a indiqué que certains grands détaillants européens n'hésitent pas à exercer une pression sur les entreprises de transformation des produits alimentaires et des boissons dans les pays en développement pour améliorer les conditions de travail sur les sites où sont fabriqués leurs produits.
45. Un membre travailleur de la Malaisie a pris la parole au nom de plusieurs organisations de travailleurs de pays d'Asie, où de grandes entreprises multinationales ont implanté de nouveaux sites de production ou acheté de nouvelles installations pour expliquer que, s'il existe des syndicats nationaux dans certains pays, dans d'autres des entreprises multinationales ont créé leurs propres associations direction-personnel, ce qui rend le dialogue entre travailleurs difficile. Il a affirmé qu'aux Philippines une entreprise multinationale avait durant plusieurs années renouvelé tous les cinq mois ses effectifs sous contrat. Or comment justifier qu'une entreprise réellement soucieuse de la qualité et de la sécurité dans le secteur alimentaire et des boissons emploie des travailleurs contractuels?

-
46. Un membre employeur de l'Allemagne a étudié les exemples de changements survenus dans les entreprises du secteur des produits alimentaires et des boissons lors du processus de réunification de l'Allemagne, qui a eu lieu il y a dix-sept ans, dans un contexte économique très difficile. Malgré les problèmes rencontrés, les plus grandes entreprises multinationales ont fait des investissements exemplaires en ex-Allemagne de l'Est où, très vite, les conditions de travail se sont alignées sur celles appliquées en Europe occidentale. Dans bon nombre de pays et secteurs, les entreprises multinationales fixent des normes très favorables aux travailleurs. Les prestations de retraite versées par de nombreuses multinationales sont excellentes, comparées à celles des entreprises publiques. Les entreprises multinationales offrent aussi les meilleurs programmes de formation et comptent dans leurs rangs les niveaux de qualifications les plus élevés. Malgré les aspects négatifs énumérés par les intervenants précédents, il apparaît que l'un des objectifs des multinationales est précisément la prévention des accidents du travail. Les entreprises multinationales peuvent se targuer d'un faible taux d'accidents sur leurs lieux de travail, de nombreux efforts et beaucoup de temps étant investis pour y parvenir.
47. Une membre travailleuse de la Fédération de Russie s'est référée à la déclaration du porte-parole du groupe des employeurs au sujet du fait que la flexibilité et l'emploi atypique sont nécessaires pour les besoins du secteur, et que le dialogue avec les syndicats aide les entreprises à améliorer leurs performances. Or comment établir un dialogue avec les syndicats alors qu'il existe de plus en plus d'emplois atypiques et de travailleurs recrutés par l'intermédiaire d'agences de louage de main-d'œuvre ou d'emploi, ou encore recrutés en sous-traitance? Dans la Fédération de Russie, certaines agences d'emploi opèrent en dehors de tout cadre juridique car il n'existe aucune loi réglementant le recours à la main-d'œuvre fournie par ces agences et qu'en outre la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, n'a pas été ratifiée. Ces agences ne contribuent pas à promouvoir ni de bonnes conditions de travail ni les relations contractuelles avec les entreprises. Nombre d'entre elles sont créées uniquement pour répondre aux besoins d'une seule entreprise ou d'un groupe d'entreprises et elles ne défendent pas les intérêts de la main-d'œuvre qu'elles leur fournissent.
48. Une membre travailleuse de l'Allemagne a exposé les aspects négatifs du secteur de la transformation de la viande dans son pays. Les travailleurs en provenance d'Europe orientale sont bien souvent recrutés illégalement et perçoivent des salaires inférieurs au seuil de pauvreté (la loi allemande ne fixe pas de salaire minimum). Les entreprises employant ce type de main-d'œuvre exercent une concurrence déloyale à l'égard de celles qui se conforment aux normes en vigueur et elles ont des effets négatifs sur les niveaux de salaires dans l'ensemble du secteur. L'intervenante a déploré que certaines d'entre elles opèrent à la limite de l'illégalité en termes de conditions de travail, de salaires, de qualité des produits et de sécurité et de santé au travail.
49. Un membre employeur du Mexique a exposé en détail la situation du secteur des produits alimentaires et des boissons dans son pays. L'organisation à laquelle il est affilié représente 12 entreprises spécialisées dans la production des piments, sauces, condiments, purée de tomate, etc. Ce secteur emploie 2 pour cent de l'ensemble de la main-d'œuvre au Mexique. Les effectifs du secteur de la transformation des produits alimentaires et des boissons se répartissent comme suit: 69 pour cent sont affectés à la production, 19 pour cent aux activités commerciales et 12 pour cent aux tâches administratives. Les bénéfices de ce secteur ont augmenté de 12 pour cent, contre 5 pour cent pour l'ensemble de l'économie. Grâce au dialogue social, employeurs et syndicats peuvent faire valoir que les entreprises du secteur des produits alimentaires et des boissons n'emploient pas de main-d'œuvre infantile, et ils s'en félicitent. L'orateur a par ailleurs indiqué que plusieurs grandes entreprises multinationales implantées au Mexique exercent leurs activités avec succès dans le secteur alimentaire et des boissons. Tous les partenaires sociaux de son pays s'entendent pour éliminer le travail des enfants, et ce malgré le fait que le secteur de la

transformation des produits alimentaires et des boissons n'exerce aucun contrôle sur le secteur de l'agriculture.

- 50.** En réponse à la membre travailleuse de l'Allemagne qui a abordé la question de la sous-traitance dans le secteur du conditionnement de la viande, un membre employeur de l'Allemagne a fait observer que, malgré les problèmes existants, le recours à la sous-traitance par des sociétés de l'Europe orientale employant des travailleurs migrants est parfaitement légal.
- 51.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a cependant signalé que les travailleurs migrants mentionnés précédemment perçoivent des salaires inférieurs au seuil minimal fixé par la législation nationale. Il a remercié le membre employeur du Mexique pour les chiffres qu'il a fournis, tout en estimant qu'il incombe au secteur des produits alimentaires et des boissons de veiller à ce que les matières premières issues de l'agriculture ne soient pas produites par une main-d'œuvre infantine. Il a relevé deux points essentiels qui sont ressortis des débats: tout d'abord, il convient d'analyser de manière plus approfondie les répercussions de l'évolution des filières alimentaires mondiales sur les entreprises multinationales et les PME; et, par ailleurs, il ne fait aucun doute que les employeurs du secteur sont attentifs au fait que la restructuration économique entraîne des pertes d'emplois, aspect essentiel que les gouvernements se doivent de prendre en considération.
- 52.** Le porte-parole du groupe des employeurs a fait observer que, de toute évidence, ce secteur ne peut cesser d'évoluer compte tenu des changements qui s'y produisent. Grâce à l'automatisation, le travail répétitif a diminué de 1 pour cent dans les pays industrialisés, et cette tendance devrait se confirmer dans les pays en développement. Les employeurs devraient s'efforcer de réduire le nombre de lésions liées aux tâches répétitives par le biais de mesures visant notamment à améliorer les postes de travail et à instaurer suffisamment de pauses. Le problème de la sécurité et la santé au travail est une préoccupation essentielle, qui relève de la responsabilité des employeurs. Quant à la question des travailleurs migrants, c'est la législation nationale pertinente qui devrait s'appliquer. L'orateur a constaté qu'effectivement les entreprises multinationales mettent fortement l'accent sur les qualifications dans les pays en développement. Entreprises multinationales et fournisseurs établissent de nombreux contacts en vue d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de l'agriculture. A cet égard, l'OIT peut, au besoin, faire valoir de nombreux exemples de meilleures pratiques. L'intervenant a admis que l'amélioration de la productivité suppose un climat économique et commercial sain, comme l'a indiqué le représentant du gouvernement de l'Espagne, jugeant toutefois que c'est aux gouvernements d'y veiller, et non à l'OIT. Le groupe des employeurs a approuvé les commentaires du membre employeur du Mexique au sujet du fait que le secteur de la transformation des produits alimentaires et des boissons ne saurait être tenu pour responsable du travail des enfants dans l'agriculture. Il s'est également associé à la déclaration du membre employeur de l'Allemagne portant sur le recours aux travailleurs migrants dans le secteur de la viande. Enfin, il a fait observer que les entreprises multinationales exercent une influence considérable sur la chaîne alimentaire mondiale et offrent des exemples de bonnes pratiques, précisant toutefois qu'il n'est pas du ressort de la présente réunion d'énoncer les pratiques qui devraient être appliquées tout au long des chaînes d'approvisionnement.

Thème 3: Besoins futurs en qualifications

- 53.** Un représentant du Bureau a présenté ce thème par un exposé indiquant que l'essor des filières alimentaires mondiales renforce la nécessité d'acquérir de l'expérience dans le domaine de la gestion, des connaissances scientifiques et techniques, ainsi que des connaissances et qualifications propres au secteur. Les compétences générales et spécifiques, ainsi qu'une expérience en matière d'assurance qualité, de sécurité des aliments et de sécurité et de santé au travail sont également nécessaires. Ces besoins sont

déterminés par plusieurs éléments clés, à savoir: la concurrence sévère que se livrent les entreprises pour se procurer une main-d'œuvre qualifiée; une rotation élevée de la main-d'œuvre; les innovations en matière de techniques et de procédés, accompagnées de besoins en qualifications spécifiques; l'évolution de la demande des consommateurs, qui accroît la demande de qualifications concernant des procédés bien spécifiques; des normes de qualité alimentaire plus strictes qui exigent des connaissances et une formation spécifiques dans ce domaine; et la relocalisation de la production à l'échelle mondiale. Les pénuries en compétences peuvent parfois – bien que ce ne soit pas toujours le cas – être corrigées par des méthodes de production de substitution. La technologie et l'automatisation réduisent la demande en certaines compétences traditionnelles, mais elles augmentent les besoins en qualifications scientifiques et techniques et en matière de polyvalence. Les nouvelles pratiques de travail mettent l'accent sur le travail d'équipe, la flexibilité et l'adaptabilité, qui sont autant de facteurs de réduction de la demande en travailleurs non qualifiés. La réglementation de plus en plus stricte nécessite une meilleure connaissance des questions relatives à la sécurité des produits alimentaires et un niveau plus élevé de qualifications de base. L'approvisionnement pour la production s'effectuant à l'échelle mondiale, la demande en qualifications évolue dans les régions et les pays où la production a été délocalisée. De même, les nouvelles technologies et l'autonomisation des processus accroissent les besoins en travailleurs très spécialisés et réduisent les besoins en main-d'œuvre moins qualifiée. En raison de la pénurie en main-d'œuvre qualifiée, celle-ci passe de plus en plus facilement d'un employeur à un autre. Le degré d'impact sur l'entreprise des manques de qualifications dépend de sa taille. Des modalités institutionnelles s'imposent en matière d'éducation et de formation, mais la précarisation de l'emploi compromet l'accès des travailleurs à la formation. La Réunion tripartite sur la technologie et l'emploi dans les industries des produits alimentaires et des boissons de 1998 mettait l'accent sur la nécessité d'assurer une formation continue et suffisante dans l'usine, ou à l'extérieur, afin que tous les employés soient plus à même de faire face à la situation du marché actuelle caractérisée par une concurrence de plus en plus vive. Elle recommandait également que les programmes de formation couvrent un large éventail de sujets techniques venant en complément de sujets tels que la communication, le travail d'équipe et la capacité à diriger. Plus récemment, la réunion tripartite de septembre 2006, portant sur les conséquences sociales et dans le domaine du travail du recours accru aux technologies les plus modernes dans le commerce de détail, a conclu que la sécurité de l'emploi doit être étayée par des programmes de formation en employabilité et en qualifications professionnelles, de façon à permettre aux travailleurs de s'adapter aux besoins en flexibilité accrue dans les activités du secteur. Il a été reconnu dans le cadre de cette réunion que la formation de reconversion a un rôle majeur à jouer et qu'il convient de favoriser le dialogue social lors de l'élaboration des programmes de formation.

54. Un membre travailleur de l'Afrique du Sud a présenté la discussion sur ce thème en exposant les vues des membres de son groupe, à savoir que les travailleurs sont des ressources humaines et non des matières premières, et qu'il convenait donc de donner la priorité au développement des compétences afin que le potentiel des travailleurs soit pleinement exploité. La notion de développement des compétences se retrouve dans de nombreux instruments de l'OIT. Les employeurs ont donné par le passé la priorité au développement des compétences, ce qui est moins le cas aujourd'hui, et ce bien que les qualifications de base soient la clé du développement économique et que de nombreux pays invitent les entreprises à investir dans la formation. Dans le cas de l'Afrique du Sud, au moins 1 pour cent de la masse salariale doit être alloué à la formation. Les travailleurs ont besoin de renforcer leurs compétences à des fins d'adaptabilité et de mobilité professionnelles dans un contexte économique en pleine évolution. Or, en réalité, les employeurs investissent moins dans la formation que le pourcentage de la masse salariale préconisé; et les sommes allouées à la sécurité et à la santé au travail ainsi qu'au respect de l'environnement diminuent. A cela s'ajoute le fait que les investissements dans le domaine de la formation ne suivent pas ceux qui sont effectués dans le domaine des nouvelles technologies. L'intervenant a déploré le fait que la plupart des employeurs du secteur

licencient des travailleurs à long terme pour les remplacer par des jeunes fraîchement diplômés d'établissements d'enseignement supérieur, alors qu'ils devraient au contraire chercher à retenir leurs travailleurs expérimentés plutôt que de profiter indûment des dépenses engagées par les gouvernements dans la formation des jeunes diplômés. Les normes alimentaires en vigueur dans les pays importateurs posent également problème à certains pays en développement qui ne disposent pas de la technologie et des qualifications suffisantes pour garantir la conformité de leurs produits avec lesdites normes. Les entreprises faisant partie des chaînes de valeur devraient investir 2 pour cent de leur masse salariale dans la formation et le développement, notamment en matière de sécurité et de santé au travail et de contrôle de la qualité des produits alimentaires, étant entendu que les programmes de formation doivent être élaborés en collaboration avec les travailleurs par le biais de la négociation collective, afin de veiller à ce que les travailleurs soient familiarisés avec les nouvelles technologies et les nouveaux procédés de production et, partant, d'améliorer la productivité.

- 55.** Un membre employeur de la Suède a présenté la discussion sur le thème des besoins futurs en qualifications en exposant les vues des membres de son groupe. Avec la mondialisation des filières alimentaires, un certain nombre de professions libérales et de fonctions qualifiées revêtent de plus en plus d'importance dans le secteur. Il existe une forte demande en vétérinaires qualifiés, qui pourraient par exemple être affectés au contrôle de l'hygiène et de la qualité des produits alimentaires, compte tenu notamment des normes strictes de sécurité et de qualité alimentaires en vigueur sur les marchés les plus importants, comme les Etats-Unis. Malgré cela, le secteur a du mal à attirer des vétérinaires dans ses rangs. Les entreprises agroalimentaires se heurtent au même problème pour recruter en nombre suffisant des ingénieurs spécialistes de la transformation des produits alimentaires et des boissons ayant les compétences requises. On déplore la même pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans des fonctions émergentes telles que le traitement et le suivi des données sur les produits tout au long de la chaîne alimentaire, depuis l'exploitation agricole jusqu'aux opérations de transformation, en passant par les points de vente. En outre, si l'automatisation des produits peut se traduire par une diminution de l'offre d'emplois manuels, elle conduit souvent dans le même temps à un accroissement de la demande, non satisfaite, de travailleurs dotés des compétences techniques nécessaires, tels qu'électriciens, ajusteurs et tourneurs. Autant de tendances qui ont des répercussions importantes sur les programmes de formation professionnelle et d'apprentissage traditionnel. Les gouvernements doivent veiller à ce que les programmes de formation professionnelle répondent bien aux besoins des employeurs. La question d'une meilleure adaptation des stratégies de formation aux exigences du marché du travail devrait également figurer en bonne position dans le calendrier de dialogue social bilatéral et tripartite.
- 56.** La représentante du gouvernement des Philippines a présenté un résumé des principaux points de la discussion tenue au sein de son groupe, en insistant notamment sur le besoin de perfectionner en permanence les compétences, la transférabilité des compétences, l'expérience en matière de nutrition et la validation des systèmes dans le contexte d'une mondialisation accrue des filières alimentaires.
- 57.** Le porte-parole du groupe des employeurs a remercié le Bureau pour son analyse objective de la situation relative à la demande en qualifications d'un secteur compétitif en pleine mutation, où le besoin en spécialistes et en main-d'œuvre susceptibles d'aider les entreprises à faire face à cette évolution suppose que les entreprises recrutent les bonnes personnes possédant les bonnes qualifications. Il est du ressort des gouvernements de faire en sorte que l'école fournisse les compétences de base en lecture, en écriture et en calcul, afin de décharger les employeurs de cette responsabilité. C'est dans le domaine de la flexibilité et de la polyvalence que les besoins en qualifications sont les plus forts. Il est nécessaire d'acquérir de nouvelles compétences dictées par les nouvelles techniques. Les employeurs doivent collaborer avec les établissements d'enseignement supérieur pour

développer les qualifications requises, dans des postes tels que les postes de techniciens ou de scientifiques spécialisés dans le domaine de l'alimentation. L'orateur a souscrit au point de vue des travailleurs selon lequel les salariés ont besoin de faire preuve de mobilité et de capacité d'adaptation. Les employeurs répondent au manque de qualifications en adaptant leurs propres programmes de formation. La formation se fait essentiellement sur le tas, de sorte qu'il est difficile de la quantifier. En ce qui concerne la question de savoir si la formation doit relever ou non de la négociation collective, il est préférable de la régler à l'échelon local et national.

- 58.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a traité de questions d'ordre général relatives au perfectionnement des compétences. La restructuration économique nécessite l'introduction de changements dans les programmes de formation, et la question du coût de formation mérite d'être posée. Quelques questions clés apparaissent en matière de formation, à savoir notamment la sécurité et la santé au travail ou encore le contrôle de la qualité, deux aspects mentionnés par le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud. La négociation collective est un élément essentiel de la formation professionnelle: les employeurs connaissent les procédés industriels, mais les travailleurs doivent savoir quelles qualifications ils devront acquérir pour pouvoir conserver leur emploi et, dans ce sens, le dialogue social est nécessaire pour parvenir à un consensus. La reconversion est un problème qui concerne aussi bien les travailleurs qualifiés que ceux qui le sont moins: dans les deux cas, elle offre la sécurité de l'emploi, qui est de plus en plus importante du fait de la précarisation de l'emploi liée aux nouvelles technologies. En matière de financement de la formation, on peut citer des exemples de bonnes pratiques dans le monde entier, par exemple le taux de 1 pour cent de la masse salariale alloué à la formation et l'institution de formations sectorielles en Afrique du Sud, ou encore la Fondation tripartite pour la formation au Brésil.
- 59.** Le représentant du gouvernement de Singapour a décrit la façon dont son gouvernement a élaboré et mis en place, en consultation avec les employeurs et les travailleurs, un système d'enseignement et de formation continu, connu sous le nom de «Singapore Workforce Skills Qualifications (WSQ)» (Qualifications de la main-d'œuvre à Singapour). Ce système complète la formation avant emploi élaborée conjointement par les établissements d'enseignement et par les instituts professionnels du pays. Il comprend trois types de qualifications permettant à la main-d'œuvre de rester compétitive: 1) les compétences professionnelles spécifiques à un poste donné du secteur; 2) les qualifications professionnelles étendues; et 3) les compétences en termes d'employabilité d'ordre général transférables d'un secteur à l'autre, telles que la documentation sur le lieu de travail, la sécurité et la santé au travail, les compétences en matière de technologie de l'information, la communication et la gestion des relations professionnelles. Les systèmes WSQ élaborés par Singapour pour la distribution et pour les produits alimentaires et les boissons énumèrent les compétences requises pour les emplois dans ce secteur, tout en montrant aux travailleurs comment poursuivre leur formation pour améliorer leurs perspectives de carrière dans le secteur.
- 60.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine s'est attaché à deux points, à savoir l'attitude des entreprises et la mise en valeur des ressources humaines. Les décisions relatives au perfectionnement des qualifications doivent être prises dans le cadre d'un processus tripartite. L'Argentine a une grande expérience en la matière, notamment dans la mise au point d'un dispositif de formation dans le secteur des produits alimentaires et des boissons visant à répondre aux besoins futurs et à mettre l'accent sur l'objectif d'adéquation entre l'offre et la demande d'emplois dans le secteur. Parmi les autres initiatives figurent la mise en place de cartes d'emploi qui font état des qualifications requises pour tel ou tel poste dans le secteur de la distribution. Ce système permet d'établir des normes visant à définir les compétences qui seront à l'avenir nécessaires pour travailler dans le secteur de la transformation des produits alimentaires et des boissons. L'importance d'un mécanisme de financement durable destiné à la formation a été mise en

évidence. A cette fin, l'Argentine a mis sur pied un fonds pour le financement de la formation auquel contribuent à la fois le gouvernement, les employeurs et les travailleurs, même s'il est admis que le gouvernement joue un rôle de premier plan. Le gouvernement de l'Argentine est aussi fermement convaincu que le tripartisme peut renforcer l'application effective des conclusions sur la promotion des entreprises durables, que la Conférence internationale du Travail a adoptées en juin 2007. Les conclusions adoptées en 1998 lors de la dernière réunion tripartite pour le secteur restent elles aussi d'actualité, en particulier le paragraphe 3, qui concerne la nécessité d'informer et de consulter les travailleurs lors de l'introduction de nouvelles technologies. La recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, présente tout autant d'importance lorsqu'il s'agit de définir les besoins futurs en qualifications. Le Centre international de formation de l'OIT basé à Turin devrait apporter toute forme de soutien à l'OIT dans ce domaine. Des mesures devraient être prises sur la base d'une collaboration tripartite en vue de répondre à ces besoins.

61. Le représentant du gouvernement de l'Autriche a fait observer que, en ce qui concerne la création d'emplois, les qualifications et les compétences sont les deux aspects du même problème. Les questions relatives à la formation impliquent plusieurs éléments importants. Le financement est complexe et nécessite un processus de prise de décisions basé sur la coopération entre gouvernement et partenaires sociaux. La sécurité des aliments étant au cœur des préoccupations, les coûts relatifs à la formation professionnelle et à l'éducation de base n'ont cessé d'augmenter. De même, l'importance croissante de l'agriculture biologique implique qu'une attention particulière soit apportée aux techniques de transformation de produits alimentaires, c'est pourquoi le renforcement de l'éducation et de la formation doit débiter dès l'enseignement primaire.
62. La représentante du gouvernement de la Pologne a indiqué que, dans son pays, les entreprises de produits alimentaires et de boissons sont pour la plupart des PME, en particulier dans le domaine de la production, où l'intégration verticale n'est pas un phénomène courant. Etant donné la structure de ce secteur, les entreprises polonaises doivent identifier les marchés étrangers qui sont appelés à se développer et, pour ce faire, disposer des compétences appropriées. Dans ce contexte, la recherche et le développement ainsi que les qualifications en matière de développement du marché et de science des aliments devraient être considérés comme prioritaires.
63. Le représentant du gouvernement de la France a présenté les connaissances et qualifications technologiques comme les priorités du futur. Les gouvernements doivent en premier lieu identifier quelles seront les qualifications et compétences professionnelles requises dans le secteur à l'avenir et comment les renforcer. Compte tenu du vieillissement de la population, les gouvernements doivent élaborer des mécanismes de transfert systématique des compétences et expériences entre générations, autrement dit des «seniors» vers les jeunes. La France a mis au point un système de tutorat, financé par une taxe, visant à faciliter le transfert des compétences.
64. Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran a admis que le secteur des produits alimentaires et des boissons manque de main-d'œuvre qualifiée, ce qui constitue un enjeu sérieux pour l'emploi actuel et futur. Le financement des programmes de renforcement des compétences pose problème, en particulier pour le personnel d'encadrement et les techniciens, tandis que la main-d'œuvre peu qualifiée est relativement abondante. Les PME ont davantage besoin d'aide que les grandes entreprises en termes de formation. Parmi les domaines où le renforcement des compétences s'impose pour répondre aux besoins de l'évolution du marché figurent la biotechnologie, les technologies de l'information et de la communication (TIC), l'identification par radiofréquence (étiquettes RFID), la robotique et le commerce électronique.

-
65. La représentante du gouvernement du Brésil a fourni un exemple de bonne pratique dans son pays, où la formation des travailleurs, qui est gérée sur une base tripartite, est financée conjointement par le gouvernement, les employeurs et les travailleurs. Les programmes de formation doivent intégrer des principes de l'OIT tels que les droits fondamentaux des travailleurs et la sécurité et la santé au travail. Il est nécessaire d'investir des ressources dans l'éducation générale de base, dont la portée est plus vaste que la formation professionnelle, et de renforcer la formation spécifique à une profession donnée. Elle s'est ralliée aux vues du représentant du gouvernement de l'Argentine pour souligner la nécessité d'améliorer la formation destinée aux travailleurs de certaines branches d'activité du secteur ainsi qu'aux groupes de travailleurs vulnérables. La formation en matière de compétences durables devrait être financée conjointement par le gouvernement, les employeurs et les travailleurs sur la base de décisions issues de consultations tripartites.
66. Un membre travailleur du Nigéria a souligné la nécessité d'adopter des dispositions ayant fait l'objet de négociations visant à renforcer le type de formation fournie par les employeurs à leurs travailleurs, pour le plus grand bénéfice des uns comme des autres. De même qu'une poule nourrie avec des produits de qualité pondra des œufs eux aussi de bonne qualité, des travailleurs convenablement formés pourront non seulement conserver leur emploi mais seront aussi plus productifs.
67. Fort de son expérience, un membre employeur de l'Argentine a confirmé qu'un cadre de dialogue social solidement établi est propice à une formation professionnelle fructueuse.
68. Le porte-parole du groupe des travailleurs s'est déclaré satisfait du consensus atteint sur l'importance des qualifications et des compétences dans le secteur des produits alimentaires et des boissons. Les décisions concernant les besoins futurs en qualifications devraient être prises sur la base du dialogue social et être vivement appuyées par la législation et des cadres réglementaires appropriés. Les stratégies de renforcement des compétences à long terme contribuent à la mise en œuvre effective de l'Agenda pour le travail décent de l'OIT. Les représentants des gouvernements de l'Afrique du Sud, de l'Argentine, du Brésil et de la France ont à juste titre souligné l'importance du dialogue social dans le renforcement des compétences dans le secteur.
69. Le porte-parole du groupe des employeurs a insisté sur le fait que les employeurs fournissent à leurs travailleurs une formation destinée à leur permettre d'occuper des postes plus élevés. Il importe également que les travailleurs combattent les stéréotypes fondés sur la distinction homme-femme, selon lesquels les emplois techniques et les travaux physiques sont réservés aux hommes, tout poste à pourvoir devant être ouvert à tous en vertu du principe de l'égalité des chances.

Thème 4: Dialogue social et filières alimentaires mondiales

70. Un représentant du Bureau a présenté ce thème en rappelant que le dialogue social est l'une des valeurs fondamentales de l'OIT en tant qu'organisation tripartite. Le dialogue social est à la fois un moyen et une fin en soi: il est l'un des instruments de réglementation du marché du travail et de réalisation du travail décent et, dans le même temps, il relève de la gouvernance démocratique car il garantit la représentation et l'expression des partenaires sociaux sur le lieu de travail. Le secteur de la transformation des produits alimentaires et des boissons doit faire face à de nombreux défis, qui impliquent des risques et offrent dans le même temps des opportunités. La tendance croissante à la coordination verticale des marchés offre la possibilité de développer des relations professionnelles saines et de mieux se conformer aux normes fondamentales du travail. Les grandes entreprises du secteur ont à cet égard une responsabilité particulière. On trouve des exemples de bonnes pratiques dans les conventions collectives à l'échelle de l'entreprise, qui résultent de solutions à une multitude de problèmes préalablement négociées. Une étude sur le dialogue social entre partenaires sociaux menée récemment dans 40 pays a révélé qu'une très grande majorité

des personnes interrogées (98 pour cent) sont convaincues de l'importance du dialogue social dans la prise de décisions concernant les questions sociales et économiques. Le dialogue social se révèle être un outil de gouvernance efficace et novateur parfaitement adapté aux exigences de l'économie moderne.

71. Un membre employeur de la Suède a présenté la discussion sur ce thème en exposant les vues des membres de son groupe. Il a énuméré un certain nombre de critères, qu'il juge être des conditions préalables au bon fonctionnement du dialogue social dans le secteur. Il a mentionné ces critères, établis sur la base de l'expérience de la Suède, dans le but essentiellement de stimuler les débats. La première condition préalable est l'existence d'organisations de travailleurs et d'employeurs indépendantes comptant de nombreux affiliés. En Suède, environ 80 à 85 pour cent de la main-d'œuvre est syndiquée et les employeurs sont eux aussi largement représentés au sein de leurs propres organisations. Le gouvernement n'interfère que très peu dans les relations entre partenaires sociaux. Le marché du travail est relativement homogène et la réglementation s'applique à toutes les entreprises, publiques ou privées, grandes ou petites. Le droit de négociation est énoncé par loi, et les négociations sont le premier moyen de règlement des différends. Les conventions collectives n'engagent que les parties qui les ont négociées, tout en ayant un caractère normatif. Le droit de grève est reconnu, et la négociation relève essentiellement des décisions prises par les organisations concernées, en consultation avec leurs membres.
72. Un observateur de l'UITA a fait un exposé destiné à faire valoir le point de vue du groupe des travailleurs. Il a fourni un exemple de bonne pratique avec la signature d'un accord-cadre international entre l'UITA et une grande entreprise multinationale du secteur de la transformation des produits alimentaires. Ce processus de dialogue dans l'entreprise, initié il y a plus de vingt ans (en 1986) à l'échelon européen, a toujours été caractérisé par l'engagement et la reconnaissance mutuelle des partenaires sociaux. Depuis 1989, le dialogue s'est poursuivi et a considérablement progressé au niveau international. Cet accord-cadre international, qui s'applique à l'ensemble du groupe et à tous ses salariés, porte notamment sur les droits syndicaux, l'égalité entre hommes et femmes, l'éducation et la formation aux fins de promotion interne, la diversité, la non-discrimination, l'échange d'informations, les plans d'activités et les résultats financiers futurs, et l'atténuation des effets néfastes de la restructuration sur l'emploi. Il contient également des références aux normes internationales du travail, un cadre de négociation collective, et d'autres initiatives telles que des codes de conduite et des chartes des droits. L'orateur a conclu en indiquant que, dans le cadre de cet accord-cadre, la mondialisation s'est traduite par un dialogue social international.
73. La représentante du gouvernement des Philippines a, à son tour, exposé les vues des membres de son groupe. Elle a souligné l'importance du rôle joué par le dialogue social dans différents pays. Il est indispensable que les gouvernements soutiennent le processus de dialogue social afin de veiller à ce que les droits de toutes les parties soient respectés, en particulier que le droit des travailleurs à prendre part au dialogue social par l'intermédiaire de leurs représentants légaux soit reconnu. Certains membres du groupe gouvernemental ont insisté pour que l'OIT maintienne son soutien en faveur de la recherche dans le secteur des produits alimentaires et des boissons, en apportant notamment son aide aux partenaires sociaux dans différents pays afin de leur permettre d'élaborer des accords-cadres de qualité. Employeurs et travailleurs sont favorables à une plus large diffusion des informations relatives aux avantages du dialogue social.
74. Le porte-parole du groupe des employeurs a estimé que le dialogue social est un instrument déterminant pour aider les entreprises à trouver des solutions. Si le dialogue social en général a des significations et des contenus différents, les débats au sein de la réunion doivent être axés sur le dialogue social tel que défini par l'OIT et dans le contexte du secteur de la transformation des produits alimentaires et des boissons. Quant aux formes et aux aspects de ce dialogue, ils relèvent des parties concernées et devraient refléter les

circonstances nationales. Si le groupe des employeurs ne peut s'engager à soutenir inconditionnellement le dialogue social, l'intervenant a toutefois souligné que le dialogue social a toujours joué – et continuera de jouer – un rôle essentiel dans ce secteur.

- 75.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a salué l'accord-cadre international qui, même s'il ne saurait s'appliquer à d'autres entreprises, offre une option digne d'être examinée car elle s'est révélée être une base concrète de coopération entre travailleurs et employeurs. L'orateur a précisé que plus le dialogue social se déroule à un niveau élevé plus il porte sur des questions d'intérêt général et, par conséquent, il offre une base de discussion pour les orientations futures dans chaque secteur à l'échelon mondial. Dans certains pays, les principes et droits fondamentaux au travail ne sont pas respectés. Les normes fondamentales du travail doivent être appliquées par tous les Etats signataires et, comme l'a exprimé l'intervenant, les entreprises multinationales sont elles aussi tenues de s'y conformer. La négociation collective (portant notamment sur les niveaux de salaires) est un élément essentiel du dialogue social, étant donné que ce sont les salaires qui déterminent les conditions de vie des travailleurs et de leurs familles. Le groupe des travailleurs a souligné que le dialogue social est une condition préalable essentielle pour garantir l'emploi durable et le travail décent.
- 76.** Le représentant du gouvernement de l'Angola a décrit la situation économique de son pays, qui sort d'un conflit, où même les produits alimentaires les plus essentiels se font rares. Il n'existe pas de chaînes alimentaires à proprement parler et, partout où des entreprises multinationales se sont implantées dans le pays, les répercussions sur l'emploi ont été négatives. Le dialogue social s'impose à tous les niveaux, tant pour parvenir à un accord sur des normes de qualité communes et à un renforcement des mécanismes de contrôle, que pour garantir la présence de syndicats puissants dans le secteur.
- 77.** Le représentant du gouvernement de l'Argentine a estimé que le dialogue social, en tant que pilier du travail décent, devrait être encouragé. Il conviendrait de faire davantage d'efforts pour soutenir ce processus dans le cadre de discussions qui porteraient notamment sur les conventions collectives. L'intervenant s'est félicité des exemples concrets fournis par le document du Bureau sur ce point, tout en s'interrogeant sur les mesures en ce sens que l'OIT pourrait prendre à l'avenir.
- 78.** Le représentant du gouvernement de la Turquie a fourni des statistiques intéressantes sur le secteur des produits alimentaires et des boissons dans son pays, qui affiche une croissance annuelle de six pour cent, emploie plus de 360 000 salariés, 26 000 autres étant employés dans le secteur du sucre. On dénombre plus de 20 000 points de vente de produits alimentaires et de boissons dits structurés, comme les supermarchés, et 120 000 petits commerces. Le secteur alimentaire représente cinq pour cent du PIB de la Turquie et 20 pour cent du secteur manufacturier, et la main-d'œuvre qui y est employée est jeune, motivée et spécialisée. Un projet intéressant a été mis sur pied en vue de perfectionner les compétences professionnelles pratiques et de renforcer le dialogue social. Le secteur est fortement structuré, avec 78 pour cent de travailleurs syndiqués et même jusqu'à 98 pour cent dans le secteur du sucre.
- 79.** Le représentant du gouvernement de Singapour a souligné l'importance du dialogue social dans son pays, où le dispositif de dialogue repose sur une structure tripartite. Le dialogue social s'exerce au plan national (avec, par exemple, l'application de pratiques d'emploi justes), à l'échelle du secteur (qui a proposé des améliorations nécessaires) et au niveau de l'entreprise (par le biais d'accords sur les primes, la sécurité et la santé au travail, la réglementation, etc.). L'ensemble du dispositif de dialogue repose sur les deux aspects essentiels que sont la confiance et le respect mutuels, ainsi que sur l'adoption d'une stratégie de «gagnant-gagnant».

-
- 80.** La représentante du gouvernement de la Pologne a admis que les salaires moyens dans le secteur alimentaire dans son pays sont plutôt bas, et que cette disparité entre secteurs n'est pas bien perçue. Les fortes pressions exercées sur les prix par les entreprises multinationales ont entraîné la faillite de certaines entreprises agroalimentaires polonaises et placé certains exploitants agricoles en délicate posture. Cette situation a conduit à un mécontentement social, et l'intervenante a lancé un appel en faveur d'un renforcement du dialogue social en vue d'atténuer les effets néfastes de l'essor des filières alimentaires mondiales.
- 81.** La représentante du gouvernement du Brésil a relevé l'importance de la négociation collective et indiqué qu'il existe dans son pays une commission tripartite permanente pour la sécurité et la santé, chargée, entre autres, d'élaborer des normes et de résoudre les problèmes dans le secteur des produits alimentaires et des boissons.
- 82.** Le représentant du gouvernement du Nigéria a fait observer que le dialogue social mérite d'être largement pris en considération par les grandes entreprises lors de l'élaboration de leurs orientations stratégiques. Si les lois déterminent la marche à suivre pour les partenaires sociaux, un débat commun pourrait permettre de traiter de sujets tels que les salaires, la sécurité et la santé au travail, et les conditions d'emploi. Il arrive que le règlement des conflits fasse intervenir le gouvernement, par la voie de l'arbitrage notamment, aux fins de parvenir à des solutions pacifiques. Les PME sont moins impliquées dans ce type de pratiques. L'orateur a suggéré que les salaires soient réglementés par des accords-cadres sectoriels, ou même internationaux, et il considère la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) comme un outil destiné à compléter la législation existante. Les accords-cadres internationaux doivent porter sur la formation également. Enfin, il a relevé qu'au Nigéria les ZFE sont des domaines où les syndicats ne sont pas encore reconnus, et que le gouvernement devrait s'attacher à y remédier.
- 83.** Le représentant du gouvernement de la France a déclaré que le dialogue social est indispensable à l'élaboration et à l'application des normes, et qu'il devrait s'exercer à tous les niveaux pour traiter tant les problèmes au jour le jour que les questions plus permanentes.
- 84.** Le représentant du gouvernement de l'Espagne a fait observer qu'il ne saurait y avoir de relations professionnelles saines sans dialogue social. Le dialogue devrait s'exercer dans la pratique en permanence, même si cela suppose parfois des sacrifices. L'orateur a informé les participants qu'un nouvel accord tripartite avait récemment été adopté dans le secteur des produits alimentaires et des boissons en Espagne, qui porte sur divers aspects, notamment les salaires et les conditions de travail. Il s'est montré confiant dans les mesures que l'OIT pourrait prendre en vue d'encourager les accords intersectoriels internationaux et a souhaité que les conclusions adoptées lors de la réunion tiennent compte de cette idée.
- 85.** Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud s'est associé aux propos de son homologue nigérian concernant l'importance des accords-cadres internationaux, en précisant toutefois que leur adoption suppose l'existence de conditions préalables, à savoir notamment le renforcement des partenaires sociaux, l'OIT pouvant à cet égard apporter son aide. Constatant que le dialogue social est propice à des relations professionnelles plus abouties et à la paix sociale, l'intervenant a indiqué qu'il offre en outre un moyen de débattre de sujets délicats tels que la durabilité du secteur, les aspects liés à l'éducation, le renforcement des capacités ou encore la compétitivité.
- 86.** Le représentant du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela a souligné l'importance du dialogue social dans le monde du travail. Dans son pays, le règlement d'application du Code du travail prévoit le mécanisme dit de la «table ronde de dialogue social», lequel, national et permanent, porte sur tous les secteurs et toutes les questions de

travail. L'orateur a insisté sur le fait que le dialogue social doit reposer sur le tripartisme, grâce auquel son gouvernement est toujours prêt à concilier les meilleures situations des travailleurs comme des employeurs, ne cessant de faire valoir les dispositions d'ordre public qui protègent les travailleurs.

87. Le représentant du gouvernement de la Malaisie a décrit le dialogue social comme un mécanisme fondamental de résolution des problèmes entre partenaires sociaux et autres parties prenantes. Le dialogue social prend de plus en plus d'importance dans son pays, en particulier dans le contexte du processus rapide de mondialisation. Le gouvernement de la Malaisie estime que, dans un environnement de travail en pleine mutation, le dialogue social devrait être mis en œuvre au titre de mécanisme de prévention des conflits entre les parties et qu'il offre en outre aux travailleurs un moyen novateur de rester compétitifs.
88. Un membre travailleur de l'Argentine a indiqué qu'un dialogue social de qualité dans le secteur associant le syndicat auquel il est affilié a permis d'aboutir à la conclusion de plus de 30 conventions collectives. La participation encourageante du gouvernement à ce processus est importante étant donné que la réussite du dialogue social repose sur un cadre réglementaire approprié. En fait, les récents changements survenus en Argentine en matière de législation du travail ont contribué au succès du dialogue social.
89. Une membre travailleuse de l'Ukraine a relevé que, là où il n'existe pas d'organisations d'employeurs sectorielles, les syndicats se heurtent à des difficultés pour s'engager dans le dialogue social. Elle a ajouté que l'hostilité des employeurs à l'égard des syndicats rend plus difficile la réparation des préjudices portés aux droits au travail.
90. Concernant la déclaration du groupe des travailleurs au sujet des entreprises multinationales de l'agroalimentaire qui ne se conforment pas à la législation nationale, un membre employeur des Etats-Unis a déclaré que lesdites entreprises sont tenues de respecter la réglementation nationale et qu'elles s'y conforment. Lorsque tel n'est pas le cas, c'est au gouvernement de faire appliquer la loi. Or la structure du dialogue social devrait être en harmonie avec les cadres juridiques nationaux et les pratiques locales. Il a souligné que les accords-cadres internationaux sont conclus sur une base volontaire entre une entreprise donnée et ses employés et qu'ils ne doivent pas être considérés comme des mécanismes de dialogue social obligatoires.
91. Le membre travailleur du Japon a indiqué que le nombre de travailleurs atypiques au Japon a considérablement augmenté au cours des dernières années. Environ un tiers de l'ensemble de la main-d'œuvre était constituée de travailleurs atypiques, parmi lesquels environ 3 pour cent sont syndiqués, et leurs droits devraient être renforcés. Les travailleurs atypiques devraient être couverts par la négociation collective, et le dialogue social pourrait jouer un rôle déterminant dans l'amélioration de leurs conditions de travail. Au Japon, une nouvelle loi entrerait en vigueur en avril 2008, garantissant l'égalité de traitement et de conditions de travail entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs atypiques. Le dialogue social jouait un rôle essentiel en cas de fermeture d'entreprise, de transfert des installations à l'étranger et de changement dans la structure de l'entreprise. Nombre de syndicats japonais avaient conclu un accord avec les employeurs en vue de mener des consultations préalables à l'égard de toute mesure susceptible d'aboutir à des réductions d'effectifs, accord qui s'appliquait également aux entreprises multinationales. Ces dernières devaient en outre se conformer aux normes du travail reconnues au niveau international.
92. Une membre travailleuse de l'Allemagne a déclaré que la solidarité syndicale internationale entre l'Allemagne et les Etats-Unis a permis l'adoption d'une convention collective dans une entreprise multinationale de l'agroalimentaire, dont le siège est aux Etats-Unis et qui exerce ses activités en Allemagne. Elle a indiqué que, si cette mesure s'est en fin de compte révélée bénéfique pour les deux parties, il aura fallu que les

travailleurs et l'entreprise multinationale passent par une période difficile liée à l'absence de dialogue social.

- 93.** Un représentant de l'UIS a souligné que les situations décrites par l'ensemble des délégués des travailleurs faisaient état d'une situation grave qui se dégradait partout à travers le monde. Il a considéré que le travail décent prôné ici ou là, qui remettait en cause les normes définies internationalement, ne réglerait pas le problème. Il a affirmé que, si nous laissons faire, le contrat atypique serait demain la norme. L'orateur a dénoncé que, en se cachant derrière une responsabilité sociale et sous le faux prétexte de faire baisser le prix, les grandes sociétés capitalistes engendraient chômage et misère pour les travailleurs. Comme d'autres délégués travailleurs, l'orateur a réaffirmé la nécessité de traiter toute la filière d'amont en aval. Les multinationales de l'agriculture, comme celles de la distribution, mettaient en concurrence et pilotaient par l'aval l'agriculture mondiale. L'intervenant a souligné que l'indépendance alimentaire des peuples était un enjeu essentiel pour ne pas devenir une arme contre les peuples ou un levier de spéculation comme le maïs aux Etats-Unis. C'était pourquoi les conditions du dialogue social dans l'OIT ne pouvaient se réduire à ce que les seuls partenaires sociaux voulaient définir. L'orateur a rappelé que les représentants des travailleurs dénonçaient la flexibilité comme responsable de la dégradation des conditions de vie et de travail des salariés mais aussi comme une arme contre le droit syndical. L'intervenant a décrit le marché de libre concurrence comme l'habillage du capitalisme pour tenter d'éviter le débat autour de la répartition des immenses richesses accumulées. Il a dénoncé les coups de boutoir contre l'Organisation des Nations Unies et notamment contre l'OIT visant à affaiblir les travailleurs dans leurs luttes syndicales et leur capacité à négocier. L'orateur a conclu en précisant que son organisation visait à résister à de telles attaques et que, pour cela, l'Unité d'action des salariés au niveau international est incontournable.
- 94.** Le représentant du gouvernement de la Chine a fait observer que le dialogue social a favorisé la création de syndicats dans les entreprises multinationales opérant en Chine. Des commissions nationales et provinciales tripartites ont été mises sur pied en vue de résoudre les questions présentant un intérêt pour les travailleurs, les employeurs et la population en général. Si les syndicats sont bien implantés dans les entreprises publiques, ils sont en revanche quasi inexistant dans l'économie informelle ou dans les entreprises multinationales exerçant leurs activités en Chine. L'orateur a déclaré qu'il semblerait que la direction de ces entreprises multinationales soit hostile à la syndicalisation de leurs employés. Or un syndicat a toutefois été mis en place en juillet 2006 dans l'une des usines d'une société étrangère, qui y était pourtant peu favorable depuis 1996. Et lorsque la direction a constaté que le syndicat pouvait servir les intérêts de l'entreprise également, en moins d'un an, cinq autres syndicats ont été autorisés à se constituer dans d'autres unités de production de l'entreprise.
- 95.** Le porte-parole du groupe des employeurs, répondant au vœu exprimé par le porte-parole du groupe des travailleurs, a déclaré que les employeurs du secteur manufacturier des produits alimentaires et des boissons ne comptaient aucune organisation mondiale et que leurs délégués à la présente réunion ne sont pas habilités à en créer. Employeurs et travailleurs doivent, pour s'engager dans le dialogue social, utiliser les structures existantes. C'est aux parties intéressées qu'il appartiendra de lui donner la forme voulue compte tenu des us et coutumes nationaux. Les pratiques encouragées par certaines entreprises multinationales ne sont pas nécessairement un exemple de meilleure pratique pour toutes les entreprises du secteur. De même, il n'existe pas de meilleure pratique générale applicable à toutes les entreprises du secteur des produits alimentaires et des boissons. Autant de constats qui soulignent que les accords-cadres internationaux ne sont pas nécessairement la meilleure pratique pour toutes les entreprises du secteur. En réponse aux propositions formulées par les représentants gouvernementaux, l'intervenant a indiqué que la création d'accords internationaux ou sectoriels dans le secteur des produits alimentaires et des boissons pourrait se traduire par un surcroît de bureaucratie inutile

imposé au secteur et par un risque d'ingérence dans les activités internes des entreprises. Il a souligné que, compte tenu qu'il n'existe pas de modèle unique, le dialogue social peut être encouragé et adapté aux besoins locaux ou à ceux de l'entreprise.

96. Le porte-parole du groupe des travailleurs a déclaré que ce n'est pas la structure du dialogue social qui fait l'objet du débat; en revanche, la participation des travailleurs au processus de prise de décisions est fondamentale. Le travail décent doit être appliqué tout au long de la chaîne de valeur, notamment en ce qui concerne la transparence des conditions d'emploi, depuis l'agriculture jusqu'à la distribution des produits alimentaires. Il a souligné que, d'après les informations dont disposent les travailleurs, aucune entreprise n'aurait fait état de difficultés financières après avoir conclu des accords-cadres internationaux.

Thème 5: Activités futures de l'OIT dans le secteur des produits alimentaires et des boissons

97. La secrétaire générale adjointe de la réunion a présenté le cinquième point à l'ordre du jour de la discussion en fournissant des exemples d'aide que l'OIT peut apporter aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs du secteur des produits alimentaires et des boissons pour faire face aux enjeux des filières alimentaires mondiales. Elle a souligné l'importance du dialogue social en tant qu'outil permettant d'identifier et de résoudre les problèmes rencontrés dans les relations sociales et professionnelles lors de la gestion du changement dans le secteur des produits alimentaires et des boissons. Elle a fourni des informations sur les recherches et les activités entreprises par l'OIT concernant les filières alimentaires mondiales, en particulier la collecte de données en vue de dresser la carte des ZFE, ce qui a permis d'établir que le secteur des produits alimentaires et des boissons est aujourd'hui largement implanté dans ces zones économiques. Le développement de la chaîne logistique mondiale est un sujet sur lequel l'OIT peut entreprendre davantage de recherches aux fins d'une éventuelle discussion générale lors d'une prochaine session de la CIT. Les recherches pourraient également porter sur l'évolution de l'emploi, les différents types d'emploi et les relations professionnelles aux différentes étapes de la transformation dans la chaîne logistique mondiale; l'impact de la technologie sur l'emploi et le développement des compétences; ainsi que d'autres thèmes d'actualité ayant été abordés lors des débats de la présente réunion. Parmi ces autres thèmes, on peut citer l'impact de l'externalisation et de la délocalisation de la production sur les conditions d'emploi et de travail; le lien existant entre la productivité, les innovations techniques et l'emploi dans les chaînes alimentaires; et les besoins des PME en termes de compétences.
98. L'intervenante a souligné les compétences techniques de l'OIT en matière de promotion des normes internationales du travail et demandé à la réunion de fournir des orientations sur les activités futures de l'Organisation dans la promotion du travail décent par le biais de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi ainsi que d'autres instruments internationaux pertinents. Elle a rappelé le rôle que jouent le développement des compétences et la formation dans le renforcement de la capacité du secteur à faire face à l'évolution économique et technologique, et suggéré que cette question soit débattue conjointement par les partenaires sociaux et les gouvernements. L'OIT pourrait aussi jouer un rôle dans le recensement et la diffusion des meilleures pratiques de dialogue social au sein du secteur. En conclusion, l'oratrice a souhaité que les mandants fournissent des indications sur la façon dont l'OIT pourrait soutenir leurs efforts pour faire face aux enjeux des filières alimentaires mondiales.
99. Le porte-parole du groupe des employeurs a proposé d'établir certains critères concernant l'aide que l'OIT pourrait apporter aux mandants, conformément à ce qui a été débattu et convenu lors de la réunion et aux besoins ayant été identifiés. Toute forme d'assistance de l'OIT devrait ainsi refléter l'objectif de la réunion, à savoir le secteur de la transformation alimentaire proprement dit. Les propositions d'action de l'OIT devraient être réalistes et

toute requête formulée par les participants auprès de l'Organisation réalisable; elles devraient par ailleurs tenir compte des domaines où l'OIT est la mieux placée pour apporter son aide. L'une des priorités consiste en une étude du fonctionnement des filières alimentaires mondiales ainsi que des répercussions sur les ressources humaines dans le secteur. Il importe de veiller à l'objectivité de ces recherches et à ce qu'elles ne partent pas du principe que telle pratique est bonne ou mauvaise ou que tels travailleurs sont les plus vulnérables. Les réponses apportées doivent découler des résultats des recherches. L'orateur a constaté qu'aucun accord n'a été conclu sur l'établissement d'un dialogue social à l'échelon mondial: toute proposition de recherche dans ce domaine doit être objective et sans parti pris, et tenir compte des points convenus dans le cadre de la réunion eu égard au dialogue social international et aux commentaires formulés lors de la session précédente. Des accords-cadres internationaux peuvent ainsi être appropriés à certaines entreprises mais pas à d'autres, et ils ne devraient pas être considérés comme des modèles. Les activités de formation et les publications de l'OIT peuvent fournir une aide en matière d'éducation et de formation dans le secteur, et les travaux de l'Organisation portant sur les questions de sécurité et de santé se révèlent très utiles. A cet égard, on pourrait proposer, au vu des meilleures pratiques en vigueur, d'étudier et de mettre à jour une publication de l'OIT pour améliorer la sécurité et la santé au travail et les conditions de travail dans les industries des produits alimentaires⁴. Les lésions dues à des efforts répétitifs avaient fait l'objet d'un débat approfondi en 1998 lors de la précédente Réunion tripartite sur le secteur des produits alimentaires et des boissons. L'OIT devrait élaborer des conseils sur les meilleures pratiques de sécurité et de santé destinés à compléter les législations nationales, ce point essentiel méritant en effet d'être traité étant donné que, dans le secteur des produits alimentaires et des boissons, les caractéristiques et les risques pour la sécurité et la santé varient considérablement d'un sous-secteur à l'autre. L'intervenant a déclaré qu'à titre d'activité de suivi la recherche devrait traiter chaque branche spécifique différemment. Il a proposé qu'au lieu d'attendre huit ans la prochaine réunion sectorielle l'OIT organise des réunions régionales pour permettre aux mandants de partager leurs expériences de meilleures pratiques de travail dans les filières alimentaires mondiales, en précisant qu'il n'est pas du ressort de la présente réunion d'en définir le programme. Il a également suggéré que tous les participants à la réunion restent en contact avec le Bureau pour ce qui est des possibilités de mise en œuvre des propositions de suivi, et qu'ils fassent des propositions sur la façon dont l'OIT peut faire avancer ce programme. Ce type de consultations offre aux mandants non seulement la possibilité d'être partie prenante et d'assumer la responsabilité du processus mais aussi une occasion de démontrer à leurs homologues l'utilité de l'OIT.

- 100.** Un membre travailleur des Etats-Unis a recommandé que l'OIT produise une étude détaillée sur l'impact des concentrations d'entreprises et de l'essor des systèmes mondiaux de production dans le secteur des produits alimentaires et des boissons sur les conditions d'emploi des travailleurs et les relations professionnelles. Cette étude devrait porter sur le processus de concentration dans l'approvisionnement et le commerce des produits agricoles, sur la vente au détail des produits alimentaires dans le secteur de la transformation et sur les secteurs de la restauration. Elle devrait aussi examiner l'impact des concentrations croissantes d'entreprises en relation avec l'accroissement de la production mondiale, en mettant notamment l'accent sur les conditions de travail des femmes; l'augmentation du nombre de travailleurs migrants et leurs conditions de travail; la persistance du travail des enfants; l'augmentation de l'emploi atypique et d'autres formes d'emploi; ainsi que la sécurité des aliments, la sécurité alimentaire et la durabilité du système alimentaire. L'étude de l'OIT devrait par ailleurs encourager l'élaboration et l'application de différentes formes de dialogue social, y compris au niveau international,

⁴ Voir S. Tomoda: *Occupational safety and health in the food and drink industries*, document de travail, Programme des activités sectorielles (Genève, BIT, 1993).

en vue d'atténuer les effets néfastes de l'évolution de la chaîne logistique mondiale sur les travailleurs; encourager la négociation collective en tant que moyen de traiter les problèmes ayant un impact négatif sur les travailleurs dans la chaîne logistique mondiale; adopter une approche véritablement intersectorielle qui associerait les compétences techniques de l'OIT dans ses différents départements; et inclure une analyse de l'impact du développement et de l'utilisation des OGM et des nanotechnologies sur le secteur de la transformation des produits alimentaires et des boissons et les travailleurs agricoles. L'orateur s'est associé aux propos de la secrétaire générale de la réunion concernant l'importance des conventions de l'OIT et insisté pour que l'Organisation tienne compte, dans ses travaux sur le secteur des produits alimentaires et des boissons, de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et de la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006.

- 101.** Le représentant du gouvernement des Philippines a déclaré que les membres de son groupe recommandaient à l'OIT de poursuivre et de renforcer ses recherches dans le secteur, en mettant à jour ses données statistiques et en mettant à disposition les bases de données qui s'y rapportent. L'Organisation devrait en outre aider les mandants à formuler des propositions en faveur du développement des compétences dans ce secteur et à identifier les meilleures pratiques de dialogue social concernant les politiques de formation et d'éducation. Un certain nombre de gouvernements ont eux aussi souhaité que l'OIT fournisse aux mandants une assistance en matière de formation afin de renforcer leur capacité à négocier des accords-cadres. L'aide apportée à la conception et à la mise en œuvre de la formation devrait viser à traiter efficacement les effets néfastes des tendances récentes constatées dans le pays sur la sécurité et la santé et la gestion des innovations technologiques.
- 102.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a déclaré, en référence à la synthèse des propositions présentée par le membre travailleur des Etats-Unis pour refléter les exigences du groupe, qu'il serait en outre utile de promouvoir des négociations en faveur de conventions collectives visant à améliorer les conditions de travail tout au long des filières alimentaires mondiales.
- 103.** Le porte-parole du groupe des employeurs a jugé trop vastes les propositions de recherche formulées par les membres travailleurs. Les participants devraient en tout état de cause être étroitement impliqués dans l'élaboration du programme de recherche et dans la définition de sa mission spécifique afin de ne pas laisser le Bureau en décider seul. Il importe que les conclusions adoptées par la réunion précisent clairement la nature exacte des recherches à entreprendre, qui devraient mettre l'accent en particulier sur la sécurité et la santé.
- 104.** Le représentant du gouvernement du Japon a suggéré que l'OIT soutienne les employeurs et les travailleurs en recueillant et diffusant des exemples de meilleures pratiques dans le secteur. Au Japon, le gouvernement organise des réunions de dialogue social où participent, notamment, les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs, les médias et les personnes compétentes, en matière de sécurité sociale et d'éducation.
- 105.** Le représentant du gouvernement de la Chine a indiqué que le développement durable est déterminant pour préserver l'emploi dans le secteur. Il convient d'approfondir les recherches sur l'impact de la mondialisation sur la mise en valeur des ressources humaines et la sécurité et la santé au travail, sur les bonnes pratiques tel que proposé par les membres employeurs, et sur l'éducation et les politiques industrielles visant à renforcer la capacité du secteur à promouvoir le travail décent. Il ne saurait y avoir de développement durable sans dialogue social et sans coopération internationale entre conseils syndicaux et syndicats internationaux, y compris par le biais des accords-cadres internationaux.

-
106. Le représentant du gouvernement de l'Argentine a constaté que toutes les parties sont favorables à des recherches plus approfondies et qu'une analyse du secteur et de ses chaînes d'approvisionnement est nécessaire pour contribuer au dialogue social. Dans le contexte de dialogue régional et international, l'OIT devrait encourager la pratique en vigueur dans certains pays qui consiste à mener des enquêtes nationales de grande ampleur portant sur les indicateurs économiques et les indicateurs du marché du travail sur une base sectorielle, ces derniers permettant d'analyser l'influence en amont et en aval des chaînes d'approvisionnement aux plans régional, national et local. Ces enquêtes favoriseraient le dialogue social, qui a pour objet d'élaborer des réponses aux préoccupations exprimées.
 107. Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud a proposé d'établir des priorités dans les activités futures de l'OIT. Il a exprimé son désaccord avec le porte-parole du groupe des employeurs, qui estime que les recherches doivent être menées «sans parti pris», au motif que, par définition, toute recherche repose sur un postulat. A ses yeux, les activités de recherche de l'OIT devraient en outre s'orienter vers la situation propre à chaque pays.
 108. Le porte-parole du groupe des employeurs s'est déclaré désireux de remplacer l'expression «sans parti pris» par «sans préjudice». Il a relevé qu'au cours d'une discussion antérieure la nécessité de mener des recherches sur l'emploi atypique avait été émise, étant entendu, selon certains, que cette forme d'emploi serait, par nature, inappropriée.
 109. Le représentant du gouvernement des Philippines a souligné la nécessité d'établir des comparaisons internationales et, partant, d'entreprendre des recherches visant à compiler les données statistiques sur les répercussions de l'organisation mondiale de la production alimentaire, de façon à fournir une base d'intervention en vue d'améliorer les conditions des travailleurs.
 110. Le représentant du gouvernement du Brésil a appuyé la proposition de son homologue argentin en faveur d'enquêtes nationales de grande ampleur. Des outils analytiques du même acabit sont utilisés au Brésil ainsi que dans l'ensemble du MERCOSUR, et ils ont fait leurs preuves. L'OIT devrait encourager ce genre de méthodes.
 111. Un membre employeur de l'Argentine s'est associé aux recommandations formulées par les représentants des gouvernements de l'Argentine et du Brésil et insisté sur la nécessité que l'OIT entreprenne des recherches aux niveaux national et local. Il a fait observer à quel point la Réunion tripartite sur le secteur des produits alimentaires et des boissons de 1998 avait été bénéfique, et recommandé que des réunions sectorielles de ce type soient organisées plus fréquemment. Or, compte tenu du coût que représentent ces réunions, il conviendrait d'envisager des réunions régionales. En outre, les documents préparés aux fins des réunions sectorielles devraient être régulièrement mis à jour entre chaque réunion.
 112. Un membre travailleur de l'Argentine a lui aussi soutenu l'idée d'enquêtes nationales telles que proposées par le représentant du gouvernement de son pays. Ces recherches devraient viser à produire des indicateurs du dialogue social. Le dialogue national et régional peut permettre de comprendre l'impact des chaînes d'approvisionnement sur l'emploi et les travailleurs.
 113. Un membre travailleur du Japon a fait observer, en réponse aux commentaires émanant du porte-parole du groupe des employeurs au sujet du fait que l'emploi atypique n'est pas nécessairement souhaitable, que cette forme d'emploi peut être envisageable en Europe, où les travailleurs atypiques bénéficient d'une protection suffisante. Or, à l'échelle mondiale, les travailleurs atypiques bénéficient de conditions d'emploi et de salaires inférieures, et il est rare qu'ils optent délibérément pour ce type d'emploi, qui est plus souvent dicté par les conditions du marché du travail. On constate invariablement que plus l'emploi est atypique plus le fossé entre les salaires se creuse et, partant, plus l'inégalité et l'instabilité sociales

sont grandes. Les travailleurs atypiques ayant des contrats moins réguliers recourent plus souvent aux heures supplémentaires, ce qui entraîne davantage de problèmes liés à la sécurité et à la santé au travail. Enfin, les travailleurs atypiques sont sans doute ceux qui sont le moins à même d'exercer le droit de liberté syndicale. L'emploi atypique augmente et, étant par nature précaire, les travailleurs concernés requièrent davantage de protection.

- 114.** En réponse au porte-parole du groupe des employeurs au sujet de l'emploi atypique, un membre travailleur de la Colombie a mentionné l'accord de libre-échange entre les Etats-Unis et le Pérou, qui contient des dispositions relatives à la déréglementation du travail applicables aux travailleurs temporaires. De telles dispositions sont également énoncées dans l'accord de libre-échange entre les Etats-Unis et la Colombie. L'OIT devrait analyser les répercussions de ces accords.
- 115.** Le représentant du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela a soutenu la proposition de son homologue argentin, visant à réaliser une enquête diagnostique d'ampleur nationale et régionale et à parvenir ainsi à étendre largement le secteur du conditionnement des produits alimentaires et des boissons. Les réunions régionales sur toutes les questions relatives à ce secteur auront aussi leur importance. La participation de l'OIT y sera particulièrement précieuse et soutiendra les mandats tripartites.
- 116.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a noté que les deux interventions précédentes des membres travailleurs s'attachaient à souligner que l'emploi atypique est source de préoccupation. Les normes de l'OIT relatives à l'emploi atypique sont déterminantes car, cette forme d'emploi étant par nature précaire, la sécurité de l'emploi et le travail décent ne peuvent être garantis. Les recherches font état d'un taux d'accidents plus élevé parmi les travailleurs atypiques. Les membres du groupe des travailleurs se sont montrés pleinement favorables à l'enquête proposée par le représentant du gouvernement de l'Argentine. La priorité des recherches devrait porter sur un autre point, à savoir l'impact de l'essor des filières alimentaires mondiales sur les conditions de travail.
- 117.** Un membre employeur de l'Allemagne a déclaré que la recherche ne devrait pas se fonder sur des idées préconçues. Pour ce qui est de l'emploi atypique, il a relevé que la Commission européenne s'attache à promouvoir l'emploi à temps partiel en tant que moyen d'accéder au marché du travail, notamment pour les jeunes et les chômeurs. Les contrats à durée déterminée sont eux aussi une ouverture sur le marché de l'emploi. Il convient de mettre en balance les avantages et les inconvénients de l'emploi atypique.
- 118.** Un membre employeur du Mexique a signalé que la productivité et les salaires dans le secteur des produits alimentaires et des boissons sont en progression. L'emploi atypique augmente également et joue un rôle déterminant dans les performances du secteur. L'orateur a souligné que les matières premières utilisées dans le secteur de la transformation des produits alimentaires et des boissons sont souvent saisonnières et, par conséquent, la demande en main-d'œuvre l'est aussi, phénomène dont les partenaires sociaux ont parfaitement conscience.
- 119.** Un membre employeur du Costa Rica a offert un aperçu du secteur des produits alimentaires et des boissons dans son pays, qui représente 5 pour cent du PIB et 10 pour cent des exportations, et emploie 2,5 pour cent de l'ensemble de la main-d'œuvre. Les PME constituent 97 pour cent des entreprises du secteur, contre 3 pour cent pour les entreprises multinationales. Les ZFE attirent l'investissement direct étranger (IDE) et sont génératrices d'emplois, les salaires qui y sont versés étant supérieurs à ceux du reste de l'économie. Le Costa Rica dispose d'une législation du travail élaborée, et les entreprises multinationales s'y conforment et, par le biais de codes volontaires, dépassent même souvent les exigences qu'elle impose.

-
- 120.** Pour les besoins de la réunion, le porte-parole du groupe des travailleurs a suggéré d'adopter la définition du travail décent telle que mentionnée au paragraphe 10 des conclusions adoptées par la Réunion tripartite de l'OIT sur les conséquences sociales et dans le domaine du travail du recours accru aux technologies les plus modernes dans le commerce de détail, qui s'énoncent comme suit:

Le travail décent est un vaste concept découlant du mandat de l'OIT qui vise à renforcer la justice sociale. Il se réfère au besoin des femmes et des hommes d'obtenir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Il comporte six paramètres: les possibilités d'emploi, la liberté du choix de l'emploi, un travail productif, l'équité dans le travail, la sécurité du travail et la dignité au travail. La réorganisation du travail dans le contexte de l'introduction des nouvelles technologies dans le commerce de détail doit prendre en compte ces considérations⁵.

L'orateur a relevé que, contrairement à la description positive qu'a faite le membre employeur du Costa Rica des entreprises multinationales dans les chaînes d'approvisionnement du secteur des produits alimentaires et des boissons, l'expérience qu'en ont les membres travailleurs des multinationales est différente. C'est pourquoi il convient de veiller à la neutralité des recherches menées sur tous les aspects du rôle que jouent les entreprises multinationales dans les filières alimentaires mondiales.

- 121.** Le porte-parole du groupe des employeurs a déclaré que son groupe ne pouvait accepter la définition du travail décent telle que proposée par les membres travailleurs, au motif que les membres de son groupe n'avaient pas eu le temps de l'examiner. Il a néanmoins soutenu l'idée d'entreprendre des recherches dans le secteur et il est convenu que l'OIT a un rôle à jouer à cet égard. Il a approuvé la notion de «neutralité» défendue par le porte-parole du groupe des travailleurs, tout en souhaitant en limiter la portée. Pour ce qui est des recherches sur l'évolution de la main-d'œuvre, les membres de son groupe ont estimé que le besoin permanent d'emplois temporaires ne signifie pas que des mesures appropriées de protection des travailleurs ne doivent pas s'appliquer. Il va de soi que de telles mesures de protection relèvent de la responsabilité des gouvernements. La formation et la protection de la sécurité et de la santé au travail devraient également être encouragées. Les membres employeurs se sont montrés favorables à l'idée de réunions régionales destinées à faire partager les exemples de bonnes pratiques, ainsi qu'à des plates-formes de dialogue international propices à l'échange d'expériences à l'échelon régional. Il importe que les conclusions adoptées par la réunion énoncent clairement et précisément les recherches à entreprendre, qui devraient par ailleurs porter une attention particulière aux questions de sécurité et de santé.

Communiqué de la réunion

- 122.** Au cours de la réunion, les délégués représentant les gouvernements, les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs participant à la Réunion tripartite de l'OIT sur l'impact des filières alimentaires mondiales sur l'emploi (Genève, 24-27 septembre 2007) ont été informés de l'assassinat de Marco Tulio Ramírez Portela, l'un des dirigeants du Syndicat des travailleurs des exploitations bananières d'Izabal (Guatemala).

⁵ Voir Réunion tripartite sur les conséquences sociales et dans le domaine du travail du recours accru aux technologies les plus modernes dans le commerce de détail, *Note sur les travaux* (document TMART/2006/11) (Genève, BIT, 2006).

-
123. Les participants se sont déclarés choqués et horrifiés par cet acte criminel qu'ils ont condamné, et ils ont exprimé l'espoir que la lumière soit faite au plus vite sur les circonstances entourant ce drame. Ils ont par ailleurs exprimé leur plus profonde compassion et présenté leurs sincères condoléances à la famille de M. Ramírez Portela, aux membres de son organisation syndicale, ainsi qu'aux travailleurs du monde entier.

Examen et adoption par la réunion du projet de conclusions

124. Le projet de conclusions soumis par le groupe de travail sur les conclusions a été présenté par le président du groupe de travail, le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud. Ce projet de conclusions est le fruit d'un effort et d'un dévouement en faveur du dialogue social, et chacun des groupes y a contribué de manière constructive. Les membres employeurs ont prêté une attention particulière à leurs mandats et cherché à produire un ensemble de conclusions claires et aisément compréhensibles. Les membres travailleurs se sont attachés à en élargir au maximum la portée en y incluant autant d'éléments que possible. Quant aux gouvernements, ils ont fait des propositions qui ont permis de parvenir à un consensus fondé sur des conseils judicieux. Le projet de conclusions reflète ainsi les aspirations des trois groupes et offre une vue d'ensemble des cinq thèmes traités lors de la réunion. Il consiste à définir de façon claire et réaliste l'objet des activités futures de l'OIT, en tenant compte des restrictions imposées à l'Organisation en vertu de son mandat et par ses ressources humaines et financières. Enfin, il précise que le paragraphe 20 du projet aurait dû faire référence aux «technologies de pointe utilisées dans la production, la transformation et la distribution des produits alimentaires sur les conditions de travail et d'emploi tout au long de la chaîne alimentaire», plutôt qu'aux «OGM et [à] la nanotechnologie», telles que mentionnées dans le document présenté.
125. Le représentant du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela a souligné que le projet de conclusions est à la fois l'aboutissement d'un vaste débat constructif et du travail considérable fourni par tous. Il a toutefois exprimé des réserves quant aux paragraphes 8 et 11 des conclusions soumises, au motif qu'il y est adopté expressément le terme «flexibilité», qui apparaît comme une charge supplémentaire pour les travailleurs, ce que son gouvernement n'a jamais accepté ni n'accepte dès lors que la notion ainsi conçue porte atteinte aux droits des travailleurs. Ce concept n'était pas conciliable avec la Constitution de son propre pays, qui visait à protéger les travailleurs contre les effets néfastes d'une flexibilité accrue. Il a ajouté que son gouvernement cherche toujours les meilleures conditions de travail grâce au dialogue social élargi, en consacrant les acquis dans la Constitution, les lois et les règlements et en appuyant leur mise en œuvre dans les négociations collectives. C'est pour cette raison qu'il exprime des réserves concernant lesdits paragraphes 8 et 11 afin d'attester son désaccord avec toute flexibilisation éventuelle des conditions de travail dans quelque secteur d'activité qui soit.
126. Eu égard au paragraphe 9, qui porte sur les propositions d'activités futures de l'OIT visant à mener, au niveau sectoriel, des enquêtes nationales de grande ampleur portant sur les indicateurs économiques et les indicateurs du marché du travail, le représentant du gouvernement de l'Argentine a insisté sur le fait qu'à cette fin l'OIT devrait faire appel à ses bureaux extérieurs.
127. Le porte-parole du groupe des travailleurs a déclaré que les membres de son groupe auraient préféré un libellé plus ferme pour évoquer les problèmes posés par le recours croissant aux ZFE. Si le groupe des travailleurs a appuyé le texte en l'état, il a cependant souhaité rappeler à la réunion l'importance particulière de cet aspect pour le secteur des produits alimentaires et des boissons. Le nombre de pays où sont implantées des ZFE est passé de 75 en 1975 à 350 en 2007. Les ZFE employaient en 2006 plus de 66 millions de travailleurs, parmi lesquels près de 80 pour cent étaient des femmes. Dans bon nombre de

ZFE, il n'existe aucune loi destinée à protéger les travailleurs et à garantir leur représentation syndicale. L'intervenant a précisé que, compte tenu que plus de la moitié de la production des produits alimentaires et des boissons s'effectue dans les ZFE, il importe que l'OIT trouve des solutions en vue d'améliorer les conditions de travail des personnes qui y sont employées.

128. La réunion a adopté le présent projet de conclusions.

Genève, le 27 septembre 2007.

(Signé) M. J. Rosales,
Président.

Conclusions sur l'impact des filières alimentaires mondiales sur l'emploi

La Réunion tripartite sur l'impact des filières alimentaires mondiales sur l'emploi,

S'étant réunie à Genève du 24 au 27 septembre 2007,

Adopte, ce vingt-septième jour de septembre 2007, les conclusions suivantes:

Thème 1: Evolution récente de l'emploi dans le secteur de la transformation des produits alimentaires et des boissons

1. La croissance et le développement constatés dans le secteur de la transformation des produits alimentaires et des boissons sont en partie dus à l'augmentation rapide de la consommation de produits alimentaires et de boissons, à un accroissement de la demande en aliments transformés ou faciles à préparer, ou en produits «hors saison», qui offrent chacun un potentiel de création d'emplois. De nombreuses entreprises mondiales de transformation des aliments et des boissons réorganisent dans le monde entier leurs activités de transformation de manière à rapprocher leurs installations des produits primaires, à s'introduire sur les marchés à forte croissance et à réduire les coûts de production, dans les marchés mondiaux où la concurrence est forte. A l'échelon mondial, on a assisté, dans le secteur de la transformation des aliments et des boissons, à une nouvelle répartition des emplois depuis les pays industrialisés vers les pays en développement (et parfois en sens inverse). La rentabilité, les salaires et l'emploi peuvent être tributaires de facteurs tels que la restructuration et la concurrence sévère. Parmi les autres tendances de l'emploi, on notera l'influence majeure des supermarchés et des chaînes de restauration rapide sur les filières alimentaires mondiales et l'investissement dans des techniques nécessitant moins de main-d'œuvre. On a également constaté des gains d'emploi dans les pays en développement ainsi que dans certaines économies émergentes, les consommateurs augmentant leur demande en produits alimentaires et en boissons transformés. Tous les efforts devraient être déployés pour garantir la durabilité à long terme des emplois dans le secteur.
2. L'emploi atypique est un des aspects de ce secteur et les données disponibles n'offrent qu'un aperçu partiel de la situation, de sorte que l'évolution de l'emploi est difficile à déterminer.

Thème 2: Impact de la gestion de la chaîne logistique mondiale sur l'emploi et l'organisation du travail

3. La gestion de la chaîne logistique mondiale s'est renforcée à la fois en tant qu'élément moteur et conséquence de l'approvisionnement, de la production et de la distribution des produits alimentaires et des boissons dans le monde. Des changements considérables se sont produits à l'échelon mondial dans la structure et le contenu de l'emploi dans le secteur, et la gestion de la chaîne logistique s'est sensiblement perfectionnée dans un secteur caractérisé par le travail saisonnier, et d'autres formes atypiques d'emploi. Les innovations technologiques, l'évolution des procédés de surveillance, de programmation, d'automatisation et d'accélération du travail, ainsi que la sécurité des aliments sont autant d'éléments qui ont un impact sur les chaînes d'approvisionnement, l'emploi et l'organisation du travail.

-
4. La réunion est convenue que les gouvernements, les travailleurs et les employeurs devraient contribuer à traduire dans les faits la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998), et à promouvoir le travail décent dans le secteur de la transformation des produits alimentaires et des boissons, dans le cadre des filières mondialisées d'approvisionnement en produits alimentaires et en boissons. Le travail décent est un vaste concept qui découle du mandat de l'OIT visant à promouvoir la justice sociale. Il porte sur le besoin des hommes et des femmes d'obtenir un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine¹. Les entreprises multinationales devraient être encouragées à se conformer à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, telle qu'amendée en 2006.
 5. Les entreprises de production d'aliments et de boissons qui sont dynamiques élaborent des produits en veillant à la qualité et à la sécurité des aliments, les commercialisent en leur apportant une nouvelle valeur ajoutée, investissent dans la technologie et la recherche, adoptent les meilleures pratiques, et favorisent l'apparition de nouvelles descriptions de postes et de nouvelles compétences dans le secteur. Les aspects clés de ce processus sont notamment les suivants: efficacité accrue, travail en équipe, compétences multiples et utilisation efficace des techniques. La coopération entre la direction et les travailleurs est nécessaire pour faire face à l'évolution des caractéristiques de l'offre, de la demande, de l'emploi et de l'organisation du travail dans le secteur.
 6. Une concurrence exercée avec succès peut favoriser le travail décent par le biais de la création et de l'amélioration des emplois destinés aux hommes comme aux femmes dans le secteur des produits alimentaires et des boissons, tendance qui peut être encouragée par le dialogue social. La gestion proactive du processus de changement peut contribuer à faire face aux impératifs dictés par la concurrence.

Thème 3: Besoins futurs en qualifications

7. Les pratiques de travail et les qualifications requises dans le secteur des produits alimentaires et des boissons sont étroitement tributaires de l'évolution de la demande du consommateur, du développement rapide des filières alimentaires mondiales, des pressions de plus en plus fortes exercées par la concurrence, et des autres développements tout au long des chaînes d'approvisionnement. Le lieu de travail évolue constamment; les emplois actuels requièrent de nouvelles qualifications; ils peuvent aussi être supprimés suite à la création de nouveaux emplois. Pour que les travailleurs puissent actualiser leurs qualifications professionnelles, il leur faut acquérir de nouvelles compétences ou améliorer celles qu'ils possèdent déjà. Afin de répondre aux besoins du secteur, les salariés devraient pouvoir étendre leur domaine de compétence et, partant, accroître aussi leur employabilité. C'est avant tout à la direction que revient la charge de perfectionner les qualifications des employés et d'assurer leur formation et leur reconversion, autant d'éléments qui favorisent la compétitivité et la rentabilité du secteur sur un marché en constante évolution, tout en offrant aux travailleurs une plus grande sécurité de l'emploi et de meilleures perspectives de carrière.
8. La restructuration, les nouvelles techniques, l'automatisation accrue ainsi que les nouvelles pratiques de travail font apparaître l'importance du travail d'équipe ainsi que de la flexibilité et de la polyvalence des travailleurs. Souvent, ceci réduit la demande en main-d'œuvre non qualifiée et augmente la demande en travailleurs plus qualifiés, par exemple

¹ Le travail décent inclut six aspects, à savoir les possibilités d'emploi, la liberté de choix de l'emploi, un travail productif, l'équité dans le travail, la sécurité du travail et la dignité au travail.

dans le domaine de l'hygiène alimentaire, le but étant de répondre aux normes strictes en matière de sécurité alimentaire qu'imposent les différents marchés. De nouvelles qualifications, par exemple en matière de suivi des produits et des données, sont elles aussi en forte demande, alors que l'automatisation accrue a conduit à une pénurie de travailleurs qualifiés. Il existe un besoin grandissant en personnel technique ainsi qu'en travailleurs capables de s'adapter et d'exécuter des tâches multiples. En outre, la sécurité des aliments et les réglementations imposent de plus en plus aux travailleurs de mieux connaître les questions relatives à la sécurité alimentaire et donc d'avoir un niveau de qualifications plus élevé. L'approvisionnement au plan mondial pour les besoins de la production fait lui aussi évoluer les qualifications requises, et ce à toutes les étapes de la chaîne logistique dans le monde entier, y compris dans les nouveaux sites de transformation.

9. La formation devrait également porter sur la sécurité et la santé au travail, la qualité des aliments, de même que sur l'évolution des méthodes de production et de distribution. La réglementation relative à l'hygiène alimentaire, à la sécurité et à la traçabilité est elle aussi un facteur clé qui influence les besoins en qualifications auxquels la formation doit répondre. Lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de programmes de formation, il conviendrait de tenir compte du manque de travailleurs qualifiés et du déficit important des compétences, ainsi que de la rotation élevée de la main-d'œuvre, de l'innovation permanente des techniques et des procédés d'utilisation, et enfin du fait que les sites de fabrication sont de plus en plus éparpillés de par le monde.
10. La réunion admet la nécessité d'améliorer en permanence les compétences des travailleurs du secteur des produits alimentaires et des boissons et recommande aux gouvernements, aux employeurs, aux travailleurs ainsi qu'à leurs représentants de collaborer en vue de veiller à ce que les programmes de formation professionnelle répondent aux exigences du secteur et favorisent le travail décent. A cette fin, la formation devrait viser non seulement à satisfaire les besoins du secteur en termes de qualifications, mais aussi à permettre aux travailleurs d'acquérir des compétences transférables afin de renforcer leur employabilité². Cette question devrait figurer en bonne position dans les objectifs du dialogue social.
11. Il incombe avant tout aux gouvernements de veiller à ce que l'école fournisse les aptitudes de base en lecture, écriture et calcul. A cette fin, il est de l'intérêt des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants de collaborer étroitement avec les institutions d'enseignement supérieur. Compte tenu des exigences en matière de flexibilité opérationnelle et de polyvalence des travailleurs qu'impose le marché et de la nécessité d'acquérir les compétences requises par les technologies de pointe, l'employeur se doit d'assurer la formation de ses employés. Les travailleurs peuvent ainsi acquérir les qualifications appropriées dans le domaine de la technologie alimentaire et de la science des aliments, tandis que les employeurs ont la garantie que les programmes de formation répondent à l'évolution des besoins des entreprises tout en renforçant l'employabilité des travailleurs et la sécurité de l'emploi. Les possibilités de formation et de revalorisation des compétences devraient être équitables, et les préjugés professionnels abolis, afin d'éviter que les travailleuses et les travailleurs vulnérables soient exclus des emplois émergents et mieux rémunérés.

² Le terme *employabilité* se rapporte aux compétences et aux qualifications transférables qui renforcent la capacité d'un individu à tirer parti des possibilités d'éducation et de formation qui se présentent pour trouver un travail décent et le garder, progresser dans l'entreprise ou en changeant d'emploi, ainsi que s'adapter aux évolutions de la technologie et des conditions du marché du travail.

Thème 4: Rôle du dialogue social dans les filières alimentaires mondialisées

- 12.** Le dialogue social varie considérablement d'une entreprise, d'un pays et d'un cadre juridique à l'autre, et peut être défini de multiples façons. Dans le contexte de l'OIT, il comprend tous les types d'échange d'informations, de consultation, de négociation et de négociation collective entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs – et entre les partenaires sociaux eux-mêmes – sur des questions présentant un intérêt commun. Il joue un rôle déterminant dans la promotion d'une bonne gouvernance, la gestion du changement, la promotion du travail décent et le renforcement de la représentation. Le dialogue social peut s'effectuer au niveau de l'entreprise, ainsi qu'aux plans national, sectoriel et parfois international.
- 13.** Le dialogue social est reconnu comme un mécanisme important qui permet d'élaborer, de trouver et de maintenir des solutions efficaces en vue de répondre aux défis liés aux activités commerciales, à l'emploi, aux conditions de travail et à la gestion du changement au sein de l'entreprise qui se posent dans le contexte social et économique et dans les relations professionnelles. Il incombe aux gouvernements, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, de fournir, préserver et favoriser un cadre juridique et institutionnel permettant d'encourager un véritable dialogue social, en tenant dûment compte de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998).
- 14.** Des exemples provenant de plusieurs pays illustrent le fait que le dialogue social bipartite et tripartite aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise peut aboutir à des résultats tout à fait positifs, pour autant qu'il repose sur le respect de la liberté syndicale et sur des politiques nationales rationnelles; des partenaires sociaux solides; une confiance, une compréhension et un respect mutuels; des échanges d'informations en temps voulu; et des stratégies de «gagnant-gagnant». Il peut donner lieu à des relations professionnelles saines et constructives et promouvoir la croissance dans un environnement social stable.
- 15.** Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs sont convenus que, dans le contexte des filières alimentaires mondialisées, le dialogue social pourrait inclure, outre les traditionnels types de négociation collective, un débat sur les points suivants: restructuration et ses effets sur l'emploi, productivité, durabilité de l'entreprise et de sa main-d'œuvre, sécurité et santé au travail, égalité des chances, qualifications et formation pour l'employabilité, technologie et ses effets sur l'emploi, respect ou amélioration des normes de qualité et milieu de travail. Les entreprises multinationales peuvent continuer à jouer un rôle dominant dans ce domaine.
- 16.** Le dialogue social international mené au sein de l'OIT, comme à l'extérieur, peut se révéler très utile aux partenaires sociaux et aux gouvernements. On peut citer comme exemples de processus du dialogue social international les réunions tripartites de l'OIT ainsi que la Conférence internationale du Travail. Le dialogue social a abouti dans certains cas à des accords-cadres internationaux conclus à l'échelle de l'entreprise qui, assortis des adaptations nécessaires, peuvent servir de modèles pour certaines entreprises. Dans certains cas, de tels accords peuvent offrir la possibilité de traduire dans les faits la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998) tout au long de leur filière logistique mondiale, les grandes entreprises offrant à cet égard des exemples des meilleures pratiques. L'OIT devrait encourager activement toutes les formes de dialogue social, y compris la négociation collective lorsque celle-ci est justifiée. L'Organisation devrait soutenir les initiatives de ses mandants visant à élaborer des approches novatrices de dialogue social.

-
17. Le dialogue social peut contribuer à l'élaboration d'un consensus sur la formation professionnelle car il tient compte des exigences spécifiques imposées par les procédés industriels en relation avec l'évolution des chaînes alimentaires mondiales, et permet aux travailleurs de renforcer le caractère permanent de leur employabilité. Lorsque cela est possible, de bonnes pratiques devraient être élaborées et mises en œuvre dans différents pays aux fins du financement de la formation.

Thème 5: Activités futures de l'OIT dans le secteur des produits alimentaires et des boissons

18. La réunion a prié l'OIT de travailler en étroite collaboration avec les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau local afin: i) de renforcer la capacité des partenaires sociaux à jouer un rôle efficace dans le dialogue social; ii) d'examiner les meilleures pratiques et autres moyens d'atténuer les éventuels effets négatifs des filières alimentaires mondialisées sur le travail et l'emploi dans le secteur; iii) de favoriser le dialogue et la consultation avec les petites et moyennes entreprises (PME) et les représentants des travailleurs, aux fins de reconnaître le rôle décisif que jouent les PME en matière d'emploi et de travail décent; iv) d'étudier les moyens d'inclure dans le dialogue social les intérêts des travailleurs atypiques et des travailleurs migrants; et v) de poursuivre les travaux en cours concernant les zones franches d'exportation.
19. L'OIT devrait approfondir ses recherches sur la base de son mandat élaboré en consultation étroite avec les mandants tripartites, afin de compléter les informations contenues dans le document thématique préparé pour la réunion au sujet du fonctionnement des filières alimentaires mondiales et de leurs répercussions sur les ressources humaines dans le secteur. Il convient d'axer de façon appropriée la recherche, notamment sur les travailleurs occupant des emplois atypiques, l'externalisation et la sous-traitance de la production, en mettant particulièrement l'accent sur la situation des femmes et des travailleurs vulnérables. Les résultats qui en découlent devraient être largement diffusés. De même, le Bureau pourrait adapter au plan sectoriel les études d'ensemble par pays sur les indicateurs économiques et du marché du travail menées dans un certain nombre de pays, en vue d'évaluer l'influence des filières mondiales d'approvisionnement en produits alimentaires, en amont comme en aval. Ces études pourraient également s'étendre au niveau régional, afin de tenir compte du fait que, bien souvent, il existe des protocoles et accords régionaux susceptibles de modifier la vision d'ensemble que l'on cherche à obtenir. Les résultats de ces études permettraient de servir de base à une analyse fondée sur le dialogue social visant à susciter d'éventuelles réponses ou réactions. En outre, les moyens techniques dont dispose l'OIT sont nécessaires pour aider les mandants à élaborer des programmes de formation professionnelle, à traiter les questions de sécurité et de santé au travail, notamment la mise à jour du précédent rapport sur les meilleures pratiques relatives aux douleurs musculo-squelettiques, et à gérer, dans leur ensemble, les systèmes de sécurité et de santé au travail visant à compléter la législation nationale.
20. L'OIT, en liaison avec les institutions des Nations Unies concernées, devrait évaluer les documents de recherche existants afin de mesurer l'incidence éventuelle des technologies de pointe utilisées dans la production, la transformation et la distribution des produits alimentaires sur les conditions de travail et d'emploi tout au long de la chaîne alimentaire et inclure dans ses bases de données les références s'y rapportant. En fonction des résultats obtenus, l'OIT devrait déterminer s'il est opportun d'entreprendre d'autres recherches nécessaires sur ces questions.
21. L'OIT devrait veiller à ce que la mise au point et la conduite de ses activités dans le secteur s'effectuent en consultation avec les mandants afin d'éviter une approche uniforme. Les activités à mener dans le secteur des produits alimentaires et des boissons, eu égard notamment à l'évolution des filières alimentaires mondiales, devraient être

diverses et s'attacher aux particularités régionales et nationales. A cet égard, la tenue de réunions régionales ayant pour objet d'examiner l'évolution des filières alimentaires mondiales et leurs effets sur les ressources humaines permettrait d'offrir aux mandants issus de pays présentant des caractéristiques nationales comparables le meilleur moyen d'échanger leurs expériences.

- 22.** L'OIT devrait promouvoir l'application dans ce secteur, y compris dans le contexte des filières mondialisées d'approvisionnement en produits alimentaires et en boissons, des droits et principes énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998), ainsi que de ceux énoncés dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, telle qu'amendée en 2006.

Partie 2

Autres travaux

Exposés

Activités sectorielles à l'OIT – portail Internet de SECTOR

Expert: M. Paul Bailey, spécialiste technique, Service des activités sectorielles, BIT, Genève

Dans son exposé, M. Bailey a examiné le site Web de SECTOR (www.ilo.org/sector), soulignant son importance pour tenir les mandants informés des réunions sectorielles à venir et des programmes en cours. Son menu déroulant offre à toutes les branches d'activité un accès facile aux thèmes intersectoriels (violence et stress sur le lieu de travail, VIH/SIDA, zones franches d'exportation (ZFE), entre autres), ainsi qu'aux publications récentes. Le site fournit également aux mandants une option de forums de discussion. Une section «Nouveautés» permet aux utilisateurs de se tenir au courant des faits nouveaux relatifs à chacun des secteurs. Les tout derniers secteurs mentionnés comprennent: le transport maritime – situation en matière de ratification de la convention du travail maritime, 2006, la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, et, adoptée depuis peu, la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche (2007); l'éducation (politiques sur le VIH/SIDA pour le monde du travail, Journée mondiale des enseignants et le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant (CEART); les transports (directives sur le VIH/SIDA), ainsi que le programme des réunions sectorielles. Le site Web existe également en français et en espagnol; les trois versions font l'objet de mises à jour régulières. Le lien avec la base de données sur les zones franches d'exportation (ZFE) rassemble différents documents de l'OIT et contient des informations à jour sur le nombre de zones et les niveaux d'emploi à l'intérieur de ces zones. La base de données ZFE fournit en outre des liens avec d'autres sites et un point d'accès facile aux cas traités par le Comité de la liberté syndicale. Il est possible d'accéder à la base de données directement (www.ilo.org/epz), ou à partir du portail. La base de données devrait constituer un apport à la base de connaissances requise pour mettre en œuvre l'initiative focale de l'OIT, qui sera présentée par le prochain orateur et sera suivie d'un exposé sur la base de données SECTOR.*Source.*

Initiative focale sur les ZFE et base de données

Experte: M^{me} France Auer, fonctionnaire chargée des relations, bureau du Directeur exécutif, BIT, Genève

M^{me} Auer a noté l'importance des ZFE d'une manière générale et les ressources prévues dans le programme et budget pour 2006-07 afférentes à l'Initiative focale sur les zones franches d'exportation. Une équipe spéciale, du Secteur du dialogue social, est chargée de coordonner l'initiative, compte tenu de la portée du dialogue social dans ce domaine.

De plus en plus de pays participent à l'économie mondiale par le biais des zones franches d'exportation. Certaines de ces zones constituent désormais un lien majeur dans les systèmes de production mondiaux de secteurs déterminés. Dans de nombreux pays, elles ont contribué à améliorer les possibilités d'emploi, les rémunérations et les conditions de travail. Toutefois, il ressort des recherches entreprises par le BIT que les dispositions des législations nationales du travail ne sont pas systématiquement appliquées et que les conditions de travail exploitent souvent le besoin crucial qu'ont nombre de femmes et d'hommes d'obtenir un emploi. Orientée par les discussions tenues à cet effet au Conseil d'administration, cette initiative s'appuiera sur les travaux de différents services du Bureau

visant des secteurs économiques donnés. Par le dialogue social et dans une perspective fondée sur les droits, l'initiative cherchera à encourager des politiques nationales efficaces et coordonnées en matière de travail décent, qui suscitent des investissements et des échanges commerciaux, ainsi que la promotion des normes fondamentales du travail et l'observation des législations nationales. Il s'agira d'établir des services consultatifs auprès des pouvoirs publics et autres, qui incitent à améliorer la qualité de l'emploi et de la production dans les ZFE. L'intervenante a indiqué qu'un rapport, destiné à la session du Conseil d'administration en mars 2008 et contenant un aperçu des principales tendances, est en cours d'élaboration. En outre, elle a mentionné un atelier organisé en juin à Madagascar, ainsi qu'un projet de formation en cours à Sri Lanka et des activités prévues pour le Costa Rica.

Industries des produits alimentaires situées dans les ZFE

Expert: M. J.-P. Singa Boyenge, collaborateur, projet du BIT sur l'amélioration de la productivité par la promotion de l'emploi décent, les entreprises franches à Madagascar

M. Singa a présenté un exposé sur les industries des produits alimentaires situées dans les ZFE, en tant que contribution du Service des activités sectorielles à la mise en œuvre de l'Initiative focale sur ces zones. Les données proviennent des informations publiées par les autorités des ZFE sur leurs sites Web respectifs. A l'origine, les zones franches d'exportation ont débuté avec des entreprises du secteur des textiles et de l'habillement, ainsi que des produits électroniques, mais visent désormais les entreprises des secteurs respectifs des produits alimentaires et boissons et des services (traitement de données, centres d'appels, etc.). La plupart des travailleurs employés dans les industries des produits alimentaires sont des jeunes, dont une forte majorité de femmes. D'une manière générale, les emplois y sont peu qualifiés. Le recrutement s'effectue essentiellement par le bouche à oreille. Syndicalisation ou négociation collective n'y sont guère attestées. L'intervenant a également présenté quelques données particulières sur le secteur des produits alimentaires dans ces zones.

M^{me} Walgrave a relevé qu'il faut également considérer le coût total de main-d'œuvre dans les ZFE, non pas seulement les salaires horaires, tout en tenant compte du pouvoir d'achat local.

Le représentant du gouvernement de l'Argentine a demandé s'il existe des différences salariales entre hommes et femmes et si l'étude comprendra d'autres pays, ainsi que des comparaisons avec d'autres secteurs.

M^{me} Auer a indiqué que l'étude, dont l'objet est de déceler les tendances, établira des comparaisons. Les salaires accordés dans les ZFE sont en règle générale plus élevés que dans l'ensemble de l'économie, et l'écart salarial entre hommes et femmes existe aussi dans les autres secteurs économiques.

Répondant à une question sur des dérogations aux législations ou réglementations nationales, M. Bailey a cité le cas du Bangladesh où la loi sur les ZFE a suspendu l'application du Code sur les relations professionnelles, en vigueur dans le reste du pays. Toutefois, une nouvelle loi s'engage à reconnaître les associations de travailleurs.

En réponse à une question du représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud, M^{me} Walgrave a expliqué le tripartisme qui caractérise l'OIT. Les gouvernements étant également membres de l'OMC, il est nécessaire de tenir compte de la perspective mondiale du développement. Le BIT doit prendre en considération les demandes du Conseil d'administration. Quand il examinera le rapport qui lui sera soumis en mars prochain, le

Conseil devra prendre une décision sur le suivi relatif au travail décent et à l'amélioration de la situation des employeurs et des travailleurs dans les ZFE. M. Bailey a mentionné les conclusions de la Réunion tripartite des pays dotés de zones franches d'exportation, organisée en 1998, qui peuvent être consultées sur le site Web.

Le représentant du gouvernement du Nigéria a soulevé trois questions: liens entre les niveaux de formation et d'accidents; contact des travailleurs avec des produits vecteurs de maladies infectieuses; et universalité des principes de l'OIT.

M^{me} Walgrave, remerciant le Nigéria des éléments fournis, a fait sien le premier point énoncé par son représentant – liens entre les niveaux de formation et d'accidents – et reconnu que des travaux supplémentaires doivent être accomplis dans ce domaine au titre de l'initiative focale. Soulignant l'œuvre de l'OIT avec d'autres institutions, l'intervenante a attiré l'attention sur l'attachement du Directeur général du BIT à s'efforcer sans relâche d'affermir le mandat de l'Organisation, notamment dans le cadre des objectifs du Millénaire pour le développement. M. Singa a ajouté que le projet en cours à Madagascar vise précisément une meilleure productivité par la voie du travail décent.

Base de données SECTORSource

Expert: M. R. Doggett, consultant BIT

M. Doggett a présenté un exposé sur SECTORSource, contenant des données propres au secteur des produits alimentaires et des boissons. Il en a souligné les avantages, les sources de données, leur portée, des détails sur les catégories thématiques, la façon dont l'industrie des produits alimentaires et des boissons est classée, l'accès aux données par source, les pays bénéficiaires et les renseignements sur la façon d'utiliser SECTORSource.

En réponse à une question du représentant du gouvernement du Nigéria, M. Doggett a expliqué que la valeur ajoutée est une notion statistique qui résulte de la somme de la production totale d'un pays. Au représentant du gouvernement de l'Argentine, l'intervenant a répondu que la plupart des informations citées sont disponibles gratuitement sur l'Internet, mais que certaines bases de données ne sont accessibles que sur abonnement. La base de données SECTORSource, quant à elle, est à l'état d'élaboration; elle est toutefois mise à disposition d'un petit nombre d'utilisateurs, qui effectuent des essais. Concernant sa question sur les secteurs visés, l'intervenant a précisé que la base de données dépend des indications fournies par chaque pays.

Discours de clôture

Le porte-parole du groupe des employeurs s'est, au nom de son groupe, déclaré satisfait du résultat final de la réunion, certain que les conclusions permettront d'améliorer la compétitivité du secteur et le bien-être de ceux qui y travaillent. Les employeurs ont, pour parvenir au consensus, transigé sur un certain nombre de points, contrairement à ce qu'ils auraient souhaité. Toutefois, étant parvenus à un accord, ils s'y tiennent. L'intervenant a, partant, demandé que les diverses réserves, formulées par les orateurs une fois les conclusions arrêtées, soient consignées d'une manière qui exprime clairement qu'elles n'en font pas partie. Il a ajouté que les mandants employeurs ont eu plaisir à collaborer avec l'OIT et que les membres de son groupe sont disposés à aider l'Organisation à faire progresser les travaux découlant des conclusions et souhaiteraient être tenus informés de l'état d'avancement. Il a remercié le groupe des travailleurs et le groupe gouvernemental de leur apport aux résultats probants de la réunion, ainsi que le BIT et le secrétariat de son groupe pour leur concours durant les quatre jours fructueux.

Le porte-parole du groupe des travailleurs a salué le fait que son homologue employeur ait admis que les conclusions adoptées par la réunion traduisent un esprit de compromis au sein des trois groupes. Il s'est félicité du soutien apporté par les membres employeurs aux conclusions, qui reflètent aussi les valeurs syndicales. Il a rappelé à la réunion l'importance de la liberté d'expression et de la liberté syndicale en tant que moyens de faire entendre démocratiquement la voix des travailleurs et de défendre leurs intérêts. Il a tenu à remercier sincèrement M^{mes} Walgrave et Tinoco ainsi que le secrétariat pour leur excellent travail d'équipe.

La représentante du gouvernement des Philippines a remercié les membres de son groupe pour leur soutien et leur contribution, de même que les membres des groupes des employeurs et des travailleurs. Elle a également remercié les membres du bureau de la réunion pour la lourde tâche dont ils ont su s'acquitter. La réunion a constitué une étape concrète vers le renforcement du dialogue social et permis une collaboration entre personnes dynamiques issues de pays dont les situations et les perspectives diffèrent largement.

Au nom du Directeur général, la secrétaire générale s'est félicitée de l'excellent travail fourni par la réunion. A ses yeux, l'un des messages importants transmis par la réunion est que l'OIT devrait poursuivre sa collaboration avec les mandants sur le terrain, partout où surgissent des problèmes sociaux et dans le domaine du travail. Les résultats des travaux de la réunion seront communiqués au Conseil d'administration lors de sa prochaine session en novembre 2007, de même qu'au Directeur général. Le Bureau, par le biais de ses entités respectives, tiendra tous les participants informés des progrès réalisés eu égard à la mise en œuvre des propositions émises dans les conclusions adoptées par la réunion, et des consultations sur ce sujet sont envisagées. L'intervenante a remercié l'ensemble des participants ainsi que la secrétaire générale adjointe et son équipe pour leur excellent travail.

Le président a félicité les participants pour avoir mené à bien leur mission grâce au dialogue social tripartite. La réunion est un lieu d'échanges où tous les participants ont su emprunter la voie légitime du tripartisme pour parvenir à un consensus. Le président a remercié toutes les personnes impliquées dans la réunion en précisant que, sans le travail considérable de chacun, la réunion n'aurait pas été possible. Il a enfin souhaité bon retour dans leur pays respectif à tous les participants et déclaré close la Réunion sur l'impact des filières alimentaires mondiales sur l'emploi.

Questionnaire d'évaluation

Un questionnaire destiné à connaître l'opinion des participants sur divers aspects du colloque a été distribué avant la fin de la réunion.

1. Comment jugez-vous la réunion selon les différents critères ci-dessous?

	5	4	3	2	1	Score moyen
	Excel- lent	Bon	Satis- faisant	Médiocre	Insuf- fisant	
Choix de la question à l'ordre du jour (sujets traités)	9	16	4	1	0	4,1
Choix des thèmes	5	20	2	3	0	3,9
Niveau de la discussion	5	15	7	3	0	3,7
Intérêt de la réunion pour le secteur	5	18	3	2	0	3,6
Les conclusions	4	16	4	4	0	3,4
Possibilité de créer des réseaux	8	7	11	3	0	3,5

2. Comment jugez-vous la qualité du rapport selon les différents critères ci-dessous?

	5	4	3	2	1	Score moyen
	Excel- lent	Bon	Satis- faisant	Médiocre	Insuf- fisant	
Qualité de l'analyse	4	15	8	1	2	3,6
Objectivité	4	18	5	4	0	3,8
Portée	4	11	10	7	0	3,6
Présentation et clarté	9	9	9	1	0	3,6
Volume et pertinence de l'information	5	12	11	3	1	3,7

3. Comment jugez-vous le temps alloué à la discussion?

	Trop long	Suffisant	Trop court
Discussion du document thématique	2	24	4
Exposés	1	26	3
Réunions de groupe	5	23	2
Groupe de travail sur les conclusions	9	12	6

4. Comment jugez-vous les dispositions pratiques et administratives?

	5	4	3	2	1	Score moyen
	Excellentes	Bonnes	Satisfaisantes	Médiocres	Insuffisantes	
	16	12	2	0	0	4,4

5. Réponses

Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Observateurs	Total	Taux de réponse (%)
15	8	6	1	30	33,3

6. Participants à la réunion

Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Conseillers techniques	Observateurs	Total
24	16	17	21	12	90

7. Délégués/conseillers techniques

	Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Total
Délégués	24	16	17	57
Conseillers techniques	9	0	12	21

8. Participation féminine

	Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Total	% de femmes
Délégués	5	2	5	12	21
Conseillers techniques	6	0	4	10	47,6

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Representative of the Governing Body
of the International Labour Office
Représentant du Conseil d'administration
du Bureau international du Travail
Representante del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo

Sr. Julio Rosales, Director de Asuntos Internacionales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social,
Buenos Aires, Argentina

Members representing Governments
Membres représentant les gouvernements
Miembros representantes de los gobiernos

ANGOLA

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Sra. Ermelinda Caliengue, Técnico Superior, Ministério do Agricultura e do Desenvolvimento Rural, Luanda

M. Henrique Alves Primo, Technicien, ministère de l'Agriculture et du Développement rural, Luanda

Sr. Tarcísio Sabino João Baptista, Técnico, Ministério da Agricultura e do Desenvolvimento Rural (DNAPF),
Luanda

M^{me} Neusa Saraiva, Assistante technique, Mission permanente d'Angola à Genève

ARGENTINA ARGENTINE

Mr Davio Celaya Alvarez, Counsellor, Permanent Mission of Argentina in Geneva

AUSTRIA AUTRICHE

Ms Ernestine Zehentner, Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Wien

BRAZIL BRÉSIL BRASIL

Sra. Adriana Phillips Ligiéro, Coordenadora Geral de Emprego e Renda, Secretaria de Políticas Públicas de
Emprego, Brasília

CHINA CHINE

Ms Lu Xiaoping, Counsellor, Permanent Mission of China in Geneva

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Rong Sicai, First Secretary, Permanent Mission of China in Geneva

FRANCE FRANCIA

M. Jean-Pierre Mazery, Sous-directeur, Secteur travail et emploi, Direction générale de la forêt et des affaires
rurales, ministère de l'Agriculture et de la Pêche, Paris

GABON GABÓN

M. Guy Serge Ekouma Nzue, Directeur général des ressources humaines, ministère du Travail et de l'Emploi,
Libreville

**ISLAMIC REPUBLIC OF IRAN RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN
REPÚBLICA ISLÁMICA DEL IRÁN**

Mr Amir Hossein Shahmir, Labour Counsellor, Permanent Mission of the Islamic Republic of Iran in Geneva

ITALY ITALIE ITALIA

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

M^{lle} Giada Delfino, Stagiaire, Mission permanente d'Italie à Genève

JAPAN JAPON JAPÓN

Mr Nobunao Tagaya, Counsellor, Permanent Mission of Japan in Geneva

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Takato Koizumi, Section Chief, International Affairs Division, Ministry of Health, Labour and Welfare, Tokyo

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Aminuddin B. AB Rahaman, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia in Geneva

MALI MALÍ

M. Salifou Samake, Secrétaire général, ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Bamako

NIGERIA NIGÉRIA

Mr Peter N.U. Ajuzie, Minister, Labour Attaché, Permanent Mission of Nigeria in Geneva

PHILIPPINES FILIPINAS

Ms Maria Veronica Eastwood, Labour Attaché, Permanent Mission of the Philippines in Geneva

POLAND POLOGNE POLONIA

Ms Iwona Szczepaniak, Assistant Professor, Institute of Agricultural and Food Economics, National Research Institute, Warszawa

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms Bozena Nosecka, Assistant Professor, Institute of Agricultural and Food Economics, National Research Institute, Warszawa

PORTUGAL

M. José Fialho, Conseiller, Mission permanente du Portugal à Genève

QATAR

Mr Adel Sultan Al-Mullah, Specialist in International Relations, Ministry of Civil Service Affairs and Housing, Labour Department, Doha

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms Noora Ghat Al-Kawari, Financial Affairs Researcher, Labour Department, Ministry of Civil Service Affairs and Housing, Doha

SINGAPORE SINGAPOUR SINGAPUR

Mr Quek Jen Juan, Senior Assistant Director (Standards Compliance Section), Ministry of Manpower, Singapore
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Raymond Choon Guan Tan, Assistant Director (International), Ministry of Manpower, Singapore

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Mr Kagiso J. Moleme, Manager, Research Policy and Planning Directorate, Department of Labour, Pretoria
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Siphonoebe, Minister, Permanent Mission of South Africa in Geneva

SPAIN ESPAGNE ESPAÑA

Sr. Francisco Arnau Navarro, Consejero de Trabajo y Asuntos Sociales, Misión Permanente de España en Ginebra

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Mr Vivathana Thanghong, Minister Counsellor (Labour Affairs), Permanent Mission of Thailand in Geneva

TURKEY TURQUIE TURQUÍA

Mr Erhan Batur, Labour Counsellor, Permanent Mission of Turkey in Geneva

**BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA
RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA
REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

Sr. Carlos Enrique Flores Torres, Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela en Ginebra

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Sra. Vivian Sierraalta, Asistente de Diplomático, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela en Ginebra

ZIMBABWE

Mr Francis Munhundiripo, Counsellor, Permanent Mission of Zimbabwe in Geneva

Members representing the Employers

Membres représentant les employeurs

Miembros representantes de los empleadores

Mr Michael Andritzky, Director-General, Employers's Association of Food and Drinks Industry, Hanover, Germany

Mr Ramez Bou Nader, Member of the Board of Directors, Chairman of the Economic Committee, Association of Lebanese Industrialists (ALI), Beirut, Lebanon

Mr Attila Boródi, Executive Chairman, Federation of Hungarian Food and Drink Industries (FHF), Budapest, Hungary

Mr David Brown, Director of Global Employee Relations Strategy, The Coca Cola Company, Atlanta, United States

Sr. Marcelo Adrián Ceretti, Director Ejecutivo, Cámara de Industriales de Productos Alimenticios, Buenos Aires, Argentina

M^{me} Micheline Christot, Directeur des affaires sociales, Association nationale des industries alimentaires (ANIA), Paris, France

Sr. Armando Cobos Pérez, Director General, Cámara Nacional de la Industria de Conservas Alimenticias (CANAINCA), México, México

Mr Petr Conk, Director, Fast Food Servis A.S., Praha, Czech Republic

Mr Edward Davey, Consultant, Food and Drink Federation, Bedford, United Kingdom

Mr Lars Dicander, Director of Employment Issues, Swedish Food Federation, Stockholm, Sweden

Mr Dominic Hab'Iyalemye, Consultant, Federation of Uganda Employers (FUE), Kampala, Uganda

Mr Mehdi Mohsin, Chief Executive Officer, Mitchell's Fruit Farms Limited, Lahore, Pakistan

Sr. Mario Montero, Vicepresidente Ejecutivo, Cámara Costarricense de la Industria Alimentaria (CACIA), Guadalupe de Goicoechea, San José, Costa Rica

Sra. Alejandra Reyna Ibarguengoytia, Subdirectora, Cámara de la Industria de Alimentos, Asociación Nacional de Empresarios (ANDI), Bogotá, Colombia

Sr. Percy Eduardo Román Escobar, Director Legal, Sindicato de Industriales de Panamá (SIP), Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), Panamá, Panamá

Mr Franciscus Sibarani, Member, Indonesian Employers Association (APINDO), Jakarta Selatan, Indonesia

Members representing the Workers

Membres représentant les travailleurs

Miembros representantes de los trabajadores

Mr Gabriel Babalola, National President, Food, Beverage & Tobacco Senior Staff Association (FOBTOB), Lagos, Nigeria

Sra. Neuza Barbosa De Lima, Secretaria de Relaciones Internacionales, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação (CNTA), São Paulo, Brasil

Mr Poguri Chennaiah, Secretary, National Coordination, Andhra Pradesh Vyavasaya Vruthidarula Union (APVVU), SBI Colony, Chittoor, Andhra Pradesh, India

M^{me} Carole Desiano, CCE Distribution Casino France (FGTA-FO), Cogolin, France

M. Ahmed Dhifli, Secrétaire général, Fédération nationale des travailleurs de l'alimentation UGTT, Tunisie, Tunisie

Sra. Lucía García Quismondo, Secretaria de Política Agraria, Comisión Ejecutiva Federal, Federación Agroalimentaria (UGT), Madrid, España

Ms Grazina Gruzdiene, President, Trade Union of Lithuanian Food Producers, Vilnius, Lithuania

Mr MD Zelan Harun, President, Food Industry Employees Union, Kuala Lumpur, Malaysia

Mr Katishi Masemola, General Secretary, Food and Allied Workers Union, Johannesburg, South Africa

Sr. Héctor Ramón Morcillo, Secretario Adjunto, Federación de Trabajadores de Industrias de la Alimentación, Buenos Aires, Argentina

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Sr. Alberto Coronel, Abogado Asesor, Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera, Buenos Aires, Argentina

Sr. Oscar Víctor Marozzi, Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera, Buenos Aires, Argentina

Sr. Héctor Luis Ponce, Secretario General, Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera, Buenos Aires, Argentina

Sr. Jorge Gregorio Campos, Federación de Trabajadores Pasteleros, Buenos Aires, Argentina

Sr. Luis Ramón Hlebowicz, Secretario General, Federación Argentina de Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros, Buenos Aires, Argentina

Sra. Luisa Mele, Confederación de Asociaciones Sindicales de Industrias Alimenticias, Buenos Aires, Argentina

Mr Hans-Olof Nilsson, President, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Stockholm, Sweden

Sr. Luis Alejandro Pedraza B., Presidente, Unión Nacional Agroalimentaria de Colombia (UNAC), Bogotá, Colombia

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Sr. José Guillermo Rivera, Relaciones Internacionales, Unión Nacional Agroalimentaria de Colombia (UNAC), Bogotá, Colombia

M. Jorge Santos, Secrétaire général, Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (SETAA), Lisbonne, Portugal

Mr Klaus Schroeter, Collective Bargaining Manager, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), Hamburg, Germany

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms Sabine Alker, Secretary, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), Essen, Germany

Mr Alan Spaulding, Director, Global Strategies Department, United Food & Commercial Workers International Union (UFCW), Washington, United States

Mr Kazuo Watanabe, President, Federation of All Japan Food and Tobacco Workers' Unions (Food Rengo), Tokyo, Japan

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr Kozo Tokuda, Vice-President, UI-Zensen, Tokyo, Japan

Ms Hanae Nakano, Deputy Director International, Affairs Bureau, UI-Zensen, Tokyo, Japan

Mr Tomoji Misato, General Secretary, IUF-JCC, Tokyo, Japan

Ms Tatyana Yasko, Chair of the Union, All-Ukrainian Commerce, Catering & Service Workers' Union, Kiev, Ukraine

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms Galina Yurova, International and Educational Secretary, Agro-Industrial Workers' Union of Russia, Moscow, Russian Federation

**Representatives of the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations**

**Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
et d'autres organisations internationales officielles**

**Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
y de otras organizaciones internacionales oficiales**

Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO)

**Organisation des Nations Unies
pour l'alimentation et l'agriculture (FAO)**

Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO)

Mr Themba Masuku, Director, Geneva Liaison Office

International Trade Centre/UNCTAD

Centre du commerce international/CNUCED

Centro de Comercio Internacional/UNCTAD

Mr Guido Bernardi, Horticultural Products Consultant, Market Development Section, Geneva

Representatives of non-governmental international organizations
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

International Trade Union Confederation (ITUC)

Confédération syndicale internationale (CSI)

Confederación Sindical Internacional (CSI)

Ms Anna Biondi, Director, Geneva Office, Geneva

Ms Raquel Gonzalez, Assistant Director, Geneva Office, Geneva

International Organisation of Employers (IOE)

Organisation internationale des employeurs (OIE)

Organización Internacional de Empleadores (OIE)

M. Jean Dejardin, Conseiller, Cointrin, Genève

**International Union of Food, Agriculture, Hotel, Restaurant,
Catering, Tobacco and Allied Workers Associations (IUF)**

**Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture,
de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)**

**Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación,
Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)**

Ms Jacqueline Baroncini, Petit-Lancy

Mr Patrick Dalban-Moreynas, Research Assistant, Petit-Lancy

Ms Sue Longley, Agricultural Coordinator, Petit-Lancy

Mr Valter Surian, Adviser, Petit-Lancy

Union Network International (UNI)

Mr Jan Furstenborg, Head of UNI Commerce, Nyon

World Federation of Trade Unions (WFTU)

Fédération syndicale mondiale (FSM)

Federación Sindical Mundial (FSM)

M. Bernard Gleize, Assesseur technique, Fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF-CGR),
Montreuil, France

M^{me} Osiris Oviedo de la Torre, Représentante permanente, Genève