

Conclusions sur la promotion du travail décent et de la sécurité et la santé dans la foresterie ¹

La Réunion sectorielle sur la promotion du travail décent et de la sécurité et la santé dans la foresterie,

S'étant tenue à Genève du 6 au 10 mai 2019,

Adopte, ce dixième jour de mai 2019, les conclusions suivantes.

Introduction

1. Le travail décent est fondamental pour assurer des activités forestières durables et productives qui soient respectueuses de l'environnement et sûres pour les travailleurs concernés, et bénéficient aux millions de personnes – dont beaucoup appartiennent à des peuples autochtones et tribaux – qui dépendent des forêts pour subsister, se nourrir et se loger. Bien que le secteur présente un potentiel en matière de promotion de la croissance et de l'emploi, un certain nombre de déficits de travail décent persistent, en particulier dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (SST). Les changements climatiques ne font qu'accroître les défis auxquels le secteur est confronté. La promotion du travail décent et durable dans la foresterie peut contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable, et l'Accord de Paris reconnaît l'incidence des forêts sur les changements climatiques. Il est impératif d'opérer une Transition juste ² vers une production durable et de créer des emplois décents et productifs.

Défis et perspectives en matière de travail décent dans la foresterie

2. Malgré les efforts consentis et les quelques améliorations constatées ces dernières décennies, les forêts restent des lieux de travail dangereux. On continue de constater un certain nombre de déficits de travail décent dans le secteur: conditions de travail précaires et dangereuses, obstacles à la liberté syndicale et à la reconnaissance effective du droit de négociation

¹ Conformément aux procédures établies, les présentes conclusions seront soumises pour examen au Conseil d'administration du BIT à sa 337^e session (octobre-novembre 2019).

² BIT: *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*, Genève, 2015.

collective, mesures inappropriées en matière de SST, productivité faible, salaires bas et difficulté d'accès à la protection sociale. Ces déficits touchent davantage les travailleurs de l'économie informelle, dont beaucoup sont des femmes. Le taux élevé d'emplois informels et, dans certains cas, de pratiques illégales constitue un obstacle majeur à la progression du travail décent dans le secteur. L'externalisation, la sous-traitance et l'emploi contractuel ainsi que l'emploi temporaire et saisonnier peuvent aggraver encore davantage ces difficultés. Certains pays emploient des travailleurs migrants dans la foresterie, en particulier lorsqu'ils font face à une pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur. Cependant, les travailleurs migrants sont parfois exposés à l'exploitation et privés de protection sociale.

3. Des législations et politiques cohérentes et efficaces, harmonisées avec les normes internationales du travail et dûment mises en œuvre, sont une condition préalable pour promouvoir le travail décent et durable. S'il arrive souvent qu'une législation appropriée soit en place, elle est généralement mal appliquée, en partie à cause de l'isolement des lieux où se déroulent les travaux forestiers. Les systèmes nationaux d'administration et d'inspection du travail ne disposent pas toujours des capacités et ressources humaines et financières suffisantes pour accéder aux exploitations forestières éloignées.
4. Les forêts continueront de fournir des possibilités d'emploi direct et indirect dans un monde du travail en mutation, en créant notamment des emplois nouveaux dans l'économie verte. Le fait de tirer parti de l'évolution technologique peut favoriser l'amélioration de la productivité, de la qualité de la production et des conditions de travail, ce qui pourrait aussi contribuer au respect du droit du travail – en permettant par exemple aux services d'inspection du travail de se rendre sur des lieux auparavant inaccessibles – et renforcer la sécurité dans les travaux forestiers. Les efforts de reboisement peuvent offrir des possibilités d'emploi et, compte tenu de la nature renouvelable du bois, la gestion durable des forêts peut aider à atténuer les effets des changements climatiques. Il est essentiel de promouvoir l'accès à un développement de compétences de qualité, à des possibilités de formation et à une certification des compétences pour améliorer les conditions de travail et l'employabilité des travailleurs forestiers, ainsi que pour renforcer l'attractivité du secteur aux yeux des jeunes. Il est également fondamental d'encourager la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle pour améliorer la situation des travailleurs forestiers et celle des petites et moyennes entreprises forestières.

Promouvoir la sécurité et la santé au travail dans la foresterie

5. Les travaux forestiers comportent des risques élevés en termes de SST. Cela tient notamment à la nature des activités, qui ont lieu en extérieur et souvent dans des endroits isolés, dans des conditions topographiques très variables et des conditions climatiques rudes. Les travaux forestiers présentent des risques liés, entre autres, à l'utilisation de machines, à la chute d'arbres, au transport, aux conditions climatiques, aux bruits et vibrations et à l'exposition à des substances chimiques et biologiques. Les changements climatiques contribuent à aggraver les risques en matière de SST propres aux travaux forestiers, avec par exemple l'augmentation des phénomènes climatiques extrêmes et des feux de forêts et la propagation des maladies à transmission vectorielle à de nouvelles zones géographiques. Des cadres réglementaires solides associés à des mécanismes efficaces de mise en œuvre et d'application sont essentiels pour remédier aux difficultés que rencontre la foresterie en matière de SST. Il est fondamental que des systèmes de protection sociale s'étendent aux travailleurs forestiers, y compris les travailleurs migrants, afin de promouvoir la SST dans le secteur. Compte tenu de la nature dangereuse du secteur, il faut souligner l'importance des régimes de prestations en cas d'accidents du travail qui offrent une indemnisation juste, équitable et effective aux travailleurs et à leurs familles en cas d'accident ou de maladie.

-
6. Le fait de disposer de données statistiques et de recherches fiables et comparables sur les accidents et les maladies professionnelles constitue une condition préalable pour mettre au point des stratégies d'intervention fondées sur des données probantes. Dans de nombreux pays, les données relatives à la foresterie sont difficiles à obtenir, car elles sont souvent incluses dans des catégories plus générales, telles que l'agriculture, et ne portent pas sur toutes les catégories de la main-d'œuvre. Le taux élevé d'emplois informels dans le secteur forestier représente un obstacle supplémentaire à la présentation, à la disponibilité et à la fiabilité des données. En outre, les données fournies sont rarement ventilées par critère distinctif et par activité.
 7. Le développement des compétences est fondamental pour améliorer la productivité et la durabilité des entreprises ainsi que pour garantir la sécurité des activités forestières. Le recours accru à des machines et technologies dans la foresterie et les progrès réalisés dans ce domaine contribuent à réduire les taux d'accidents, à condition que les travailleurs soient formés à leur bonne utilisation et appliquent les mesures de sécurité. La technologie peut réduire l'exposition aux tâches dangereuses, mais aussi induire de nouveaux risques. En outre, certaines technologies peuvent rendre des tâches superflues et entraîner le licenciement de travailleurs. Il est donc nécessaire de tenir compte de la notion de Transition juste³ et d'adopter une approche raisonnable où la technologie reste «sous contrôle humain»⁴ pour garantir un secteur forestier robuste et durable. La formation aux compétences nécessaires dans la foresterie, la mise en place de comités de SST regroupant des représentants des employeurs et des travailleurs et l'élaboration de directives de sécurité et de codes de conduite sont essentielles pour améliorer la SST dans le secteur. Par ailleurs, il est primordial de renforcer les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que des services d'inspection du travail et autres institutions gouvernementales concernées, à différents niveaux, pour réduire les risques en matière de SST.
 8. L'OIT a élaboré deux outils utiles spécifiques au secteur forestier afin de fournir un cadre et d'aider les mandants à faire face aux problèmes de SST: le Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les travaux forestiers (1998) et les Principes directeurs pour l'inspection du travail dans la foresterie (2005). Si ces outils sont toujours d'actualité, ils mériteraient d'être révisés concernant des aspects tels que les effets des changements climatiques et l'utilisation de nouvelles technologies dans la foresterie. Il convient aussi de continuer à diffuser et promouvoir l'utilisation de ces outils dans certains pays.

Le dialogue social dans le secteur forestier

9. Le dialogue social fondé sur le respect de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective est essentiel pour promouvoir le travail décent et durable, et notamment des conditions de travail sûres, dans le secteur forestier. Des organisations d'employeurs et de travailleurs libres, indépendantes, fortes et représentatives, ainsi que la confiance, l'engagement et le respect par les gouvernements de l'autonomie des partenaires sociaux sont des conditions essentielles à un dialogue social efficace dans la foresterie. Le dialogue social existe sous diverses formes et à différents niveaux selon les traditions et les contextes nationaux et repose essentiellement sur la négociation collective. Consultations, échanges d'informations et autres formes de dialogue entre les partenaires sociaux ainsi qu'avec les gouvernements sont également importants. Les partenaires sociaux ont négocié

³ BIT: *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*, Genève, 2015.

⁴ BIT: *Travailler pour bâtir un avenir meilleur – Commission mondiale sur l'avenir du travail*, Genève, 2019.

des accords d'entreprise transnationaux, notamment des accords-cadres internationaux, pour promouvoir le travail décent et durable dans l'industrie forestière.

10. Les gouvernements ont un rôle important à jouer dans la promotion du travail décent et durable dans toutes les activités des entreprises forestières, en particulier celles qui appartiennent à l'Etat, ainsi que dans les procédures de passation des marchés publics. Ils doivent notamment créer un environnement favorable aux entreprises durables et formuler et mettre en œuvre des politiques visant à faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Recommandations relatives à l'action future de l'Organisation internationale du Travail, des gouvernements ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs

11. Etant donné que la sécurité des travailleurs et des lieux de travail dans la foresterie exige un engagement conjoint, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient prendre part à diverses formes de dialogue social efficace, à différents niveaux, dans le but de faire progresser le travail décent et durable, la SST et une Transition juste vers la durabilité du secteur forestier. La foresterie faisant partie de l'économie mondiale, il conviendrait de chercher à envisager un dialogue social transnational dans toute la mesure du possible.
12. Les gouvernements ont le devoir d'adopter, de mettre en œuvre et d'appliquer effectivement les législations nationales, y compris celles qui sont propres à l'industrie forestière. Ils doivent garantir que les principes et droits fondamentaux au travail ainsi que les conventions internationales du travail ratifiées relatives au secteur protègent et visent tous les travailleurs du secteur forestier. Les entreprises ont la responsabilité de se conformer à la législation nationale quel que soit l'endroit où elles exercent leurs activités.
13. Dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT (Déclaration sur les entreprises multinationales) sont exposés des principes concernant les domaines de l'emploi, de la formation, des conditions de travail et de vie et des relations professionnelles qu'il est recommandé aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et de travailleurs et aux entreprises multinationales d'observer de leur plein gré; ces principes n'ont pas pour effet de restreindre ou de modifier en quoi que ce soit les obligations découlant de la ratification d'une convention de l'OIT. Les gouvernements des pays d'accueil devraient promouvoir de bonnes pratiques sociales, conformément à la Déclaration sur les entreprises multinationales, auprès des entreprises multinationales qui exercent leurs activités sur leur territoire. Les gouvernements des pays du siège devraient promouvoir de bonnes pratiques sociales, conformément à ladite déclaration, auprès de leurs entreprises multinationales qui exercent leurs activités à l'étranger, compte tenu de la législation, de la réglementation et des pratiques sociales dans les pays d'accueil, ainsi que des normes internationales pertinentes. Les gouvernements des pays d'accueil comme des pays du siège devraient être prêts à avoir des consultations réciproques, chaque fois que nécessaire, à l'initiative des uns ou des autres.
14. Les gouvernements devraient s'efforcer de rassembler et de compiler des données statistiques relatives à l'emploi et aux accidents du travail dans le secteur forestier. Ces données devraient être ventilées par critère distinctif et par activité, en accordant une attention particulière aux groupes exposés à la discrimination.

-
- 15.** Les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux, devraient élaborer et mettre en œuvre des politiques et stratégies cohérentes pour créer des conditions favorables, propres à:
- promouvoir les avantages, l’emploi, la productivité et la croissance inclusive dans le secteur, notamment au sein des micro, petites et moyennes entreprises, en tant que vecteurs de l’innovation et de la création d’emplois, conformément aux conclusions concernant la promotion d’entreprises durables adoptées à la 96^e session de la Conférence internationale du Travail en 2007;
 - instaurer l’égalité des chances pour les femmes et les hommes, ainsi que pour les groupes exposés à la discrimination, y compris les travailleurs migrants et les communautés autochtones et tribales;
 - promouvoir la transition de l’économie informelle vers l’économie formelle dans le secteur forestier;
 - aider le secteur à renforcer sa contribution à une Transition juste vers des économies et des modes de production plus durables, qui comprennent notamment le reboisement et la mise en place de mécanismes d’incitation efficaces pour promouvoir des emplois décents et durables;
 - garantir une protection sociale adéquate à tous les travailleurs de la foresterie, notamment via la mise en œuvre de régimes de prestations en cas d’accidents du travail;
 - garantir des services d’inspection du travail spécialisés dans la foresterie dotés de ressources suffisantes, notamment aux fins de les moderniser grâce aux nouvelles technologies;
 - favoriser la capacité du secteur de réaliser le Programme de développement durable à l’horizon 2030 et de contribuer efficacement à l’édification d’un avenir qui profite à tous;
 - élaborer et mettre en œuvre des programmes d’éducation et de formation permettant de faire face aux besoins d’un secteur qui évolue rapidement et d’accorder une place plus importante à la SST, à la promotion des compétences numériques et à une Transition juste.
- 16.** Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient collaborer à la mise en place de milieux de travail sûrs et salubres dans le secteur forestier, conformément aux instruments pertinents de l’OIT. Les gouvernements, en collaboration avec les partenaires sociaux, devraient concevoir et mettre en place une gestion durable des forêts.
- 17.** Les organisations d’employeurs et de travailleurs ainsi que les entreprises, y compris celles qui appartiennent à l’Etat, devraient envisager la mise en place d’initiatives conjointes pour garantir des lieux de travail sûrs et salubres dans le secteur forestier, notamment au moyen de dispositifs indépendants de contrôle de la conformité, de formations à la sécurité et de l’échange de connaissances et d’informations sur les moyens efficaces de se conformer aux normes de sécurité et de santé.
- 18.** Le Bureau devrait:
- promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail qui s’appliquent au secteur forestier, ainsi que le respect des principes et droits fondamentaux au travail, et renforcer les capacités des mandants à rendre ces droits effectifs;

-
- élaborer un programme de travail en consultation avec les mandants tripartites pour encourager les gouvernements et les partenaires sociaux à promouvoir et à poursuivre la mise en œuvre du Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les travaux forestiers (1998) et des Principes directeurs pour l’inspection du travail dans la foresterie (2005), notamment par le renforcement des capacités, et pour engager les préparatifs de la mise à jour de ces deux outils dans le cadre d’une réunion d’experts en vue d’y inclure des dispositions particulières sur les problèmes émergents, notamment les changements climatiques, les nouvelles technologies, les migrations, et l’économie informelle;
 - soutenir les gouvernements dans leurs activités de collecte de données et d’établissement de rapports, et mener des travaux de recherche et d’analyse comparative et en diffuser les résultats, développer et partager les connaissances sur les tendances, les évolutions, les enseignements tirés et les bonnes pratiques, en prenant en considération les enjeux et possibilités en matière de travail décent et de SST dans le secteur;
 - renforcer la collaboration et les partenariats avec d’autres organisations internationales actives dans le secteur pour garantir une cohérence des politiques à l’échelle internationale en vue de promouvoir le travail décent;
 - aider les mandants tripartites à prendre part à un dialogue social efficace pour garantir la sécurité et la santé sur les lieux de travail dans le secteur forestier.

Annexe

Normes internationales du travail ayant une incidence sur les activités et pratiques de foresterie

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 110) sur les plantations, 1958
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980]
- Convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967
- Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969
- Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975
- Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
- Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975
- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985
- Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988
- Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
- Recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973
- Recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985
- Recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
- Recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002
- Recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006
- Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012
- Recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014
- Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015