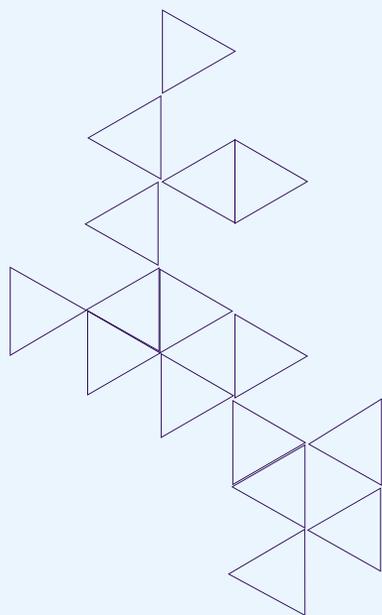
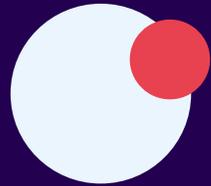


La responsabilité sociale des entreprises et le rôle des entreprises pour la réalisation du travail décent pour tous

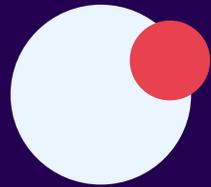


Introduction du projet



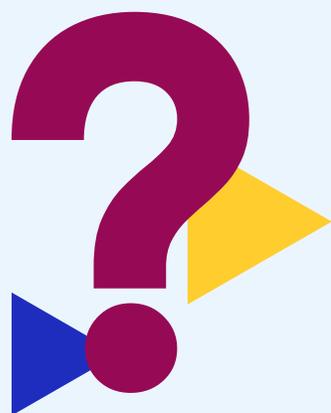
El Mehdi El Alami

FoodEx

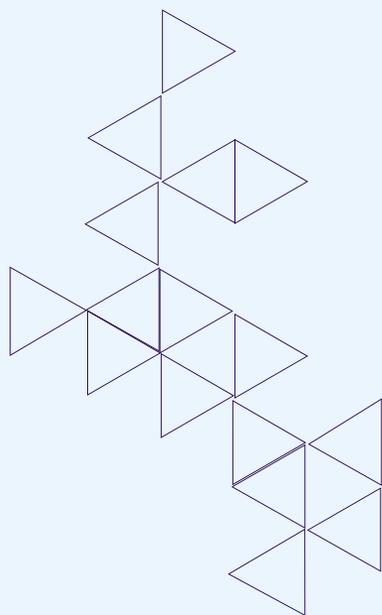


Luis Dias Pereira

FAO



Attentes



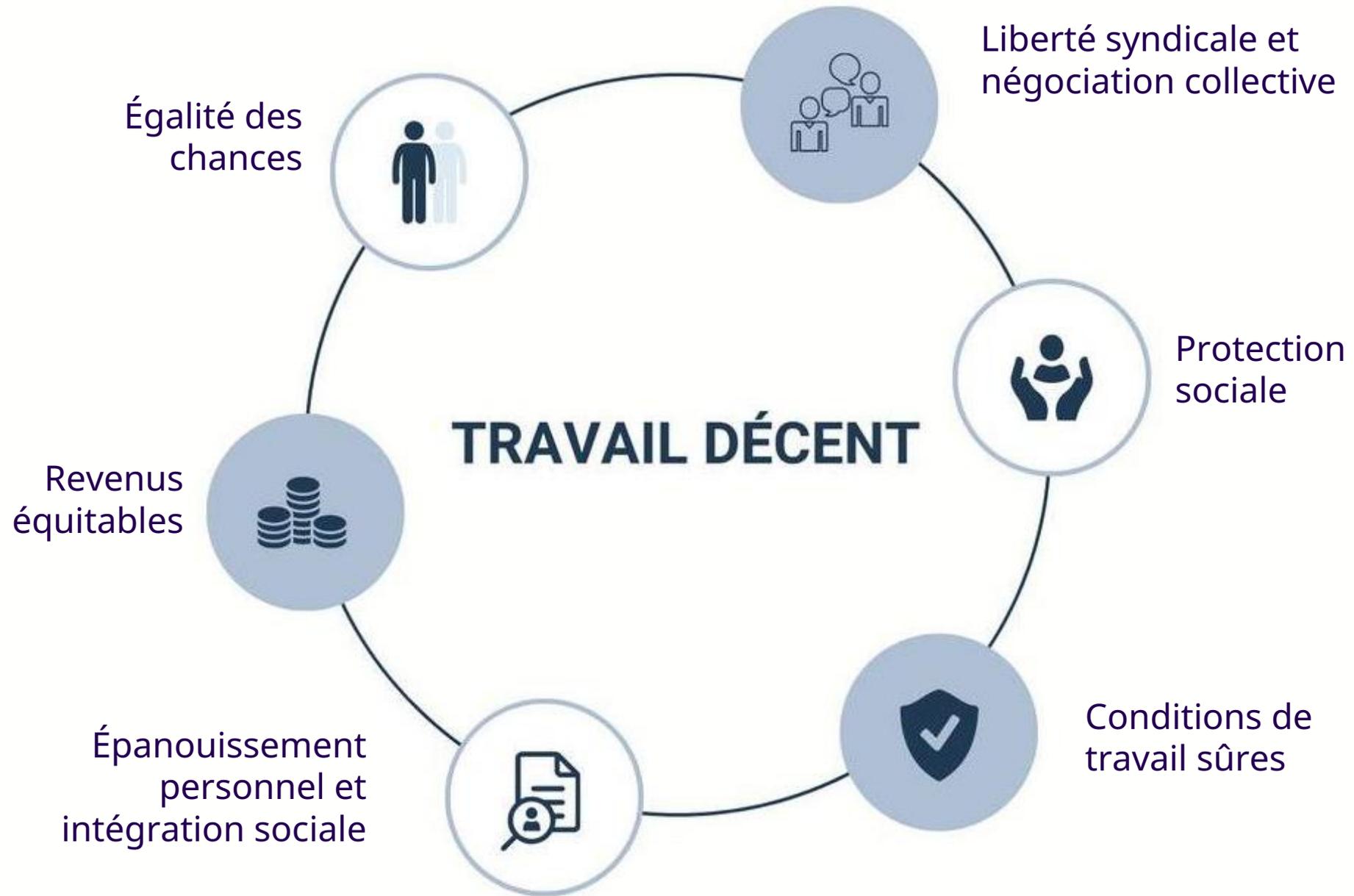
Entreprises et Travail Décent



Ce projet est soutenu
par l'Union Européenne

Travail décent

un travail productif pour les femmes et les hommes dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine





Quel rôle pour les entreprises?

Les entreprises



**Au coeur de
l'agenda pour le
travail décent**



Création d'emploi



**Contribution à la
protection sociale**

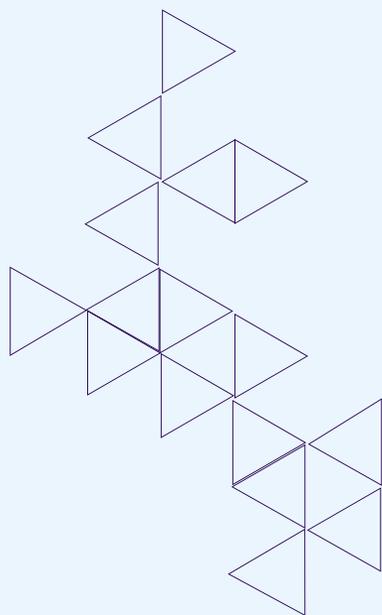


**Intération entre travailleurs et
employeurs**

**2 emplois sur 3
sont dans les
petites
entreprises**

**L'application des
normes internationales
du travail demande une
action de la part des
entreprises**

**Responsabilité sociale des entreprises, conduite
responsable des entreprises et entreprises et droits de
l'homme**



Aperçu de l'atelier



Explorer la pertinence des **instruments internationaux** ainsi que des **outils et ressources de l'OIT** pour la promotion du **travail décent** et des **pratiques d'entreprises responsables** et durables



Comprendre les **différents rôles** des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs et du secteur privé, afin de maximiser les impacts positifs des entreprises et des investissements sur le développement économique et social.



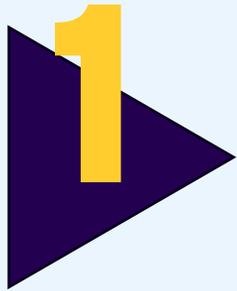
Comprendre les **tendances
legislatives et normatives**
concernant la diligence
raisonnable à travers des
exemples de directives
Européennes et législations
nationales



Identifier les **principaux risques et défis dans le secteur agro alimentaire** concernant le travail des enfants, travail forcé, santé et sécurité au travail, non-discrimination, liberté syndicale et négociation collective



En savoir plus sur les
bonnes pratiques de la
diligence raisonnable en
matière de droits
humains, à travers
d'exemples d'entreprises



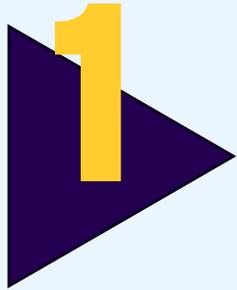
Mardi 7 Mai



Mercredi 8 Mai



Jeudi 9 Mai



Mardi 7 Mai

- ▶ La responsabilité sociale des entreprises et le rôle des entreprises pour la réalisation du travail décent pour tous (ODD 8)
- ▶ Les normes internationales du travail et la diligence raisonnable : focus secteur agroalimentaire
- ▶ Répondre aux besoins d'une transition juste grâce à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'environnement
- ▶ Le rôle des audits et la question de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme



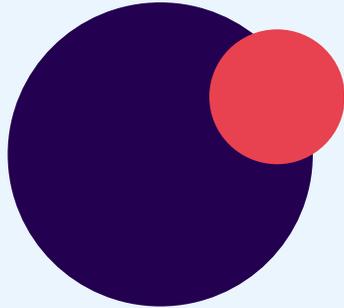
Mercredi 8 Mai

- ▶ Aperçu des législations et Directives européennes relatives à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et au travail décent.
- ▶ Le rôle des entreprises dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail : Non-discrimination
- ▶ Le rôle des entreprises dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail : Travail forcé et Travail des enfants
- ▶ Le rôle des entreprises dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail : la sécurité et la santé au travail

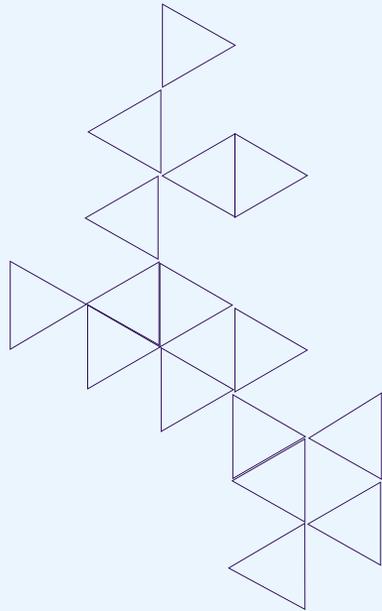


Jeudi 9 Mai

- ▶ Le rôle des entreprises dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail : la liberté syndicale et la négociation collective
- ▶ Gérer le processus : Diligence raisonnable spécifique aux questions de droit du travail. Témoignage d'entreprises
- ▶ Gérer le processus : Diligence raisonnable spécifique aux questions de droit du travail. Étude de cas
- ▶ Session de clôture. Prochaines étapes, remarques finales et certificats



Les normes internationales du travail et la diligence raisonnable : focus secteur agroalimentaire



Normes Internationales du Travail et diligence raisonnable

Emily Sims



Emily Sims

Spécialiste Principale

OIT

► Questions relatives au travail dans le domaine des droits de l'homme Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme



► Droits de l'homme des travailleurs

Critères d'évaluation :
Normes internationales
du travail

Travail forcé

Travail des
enfants

Discrimination

Liberté
d'association

Négociations
collectives

Milieu de
travail sûr et
salubre

Heures de
travail

Salaires

Violence et
harcèlement

Transition
Juste

D'où viennent les NIT : l'OIT

la paix universelle et durable doit être fondée sur la justice sociale

Fondée en 1919

Devenue une agence spécialisée des Nations unies en 1946

187 États membres avec une structure tripartite unique

L'objectif est de promouvoir le travail décent : la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour les hommes et les femmes partout dans le monde.

Établit des normes internationales du travail



Normes internationales du travail

Conventions

Traités internationaux → juridiquement contraignants dès leur ratification

Délimitent les exigences concernant les rôles et les responsabilités de l'État en matière de travail

Recommandations

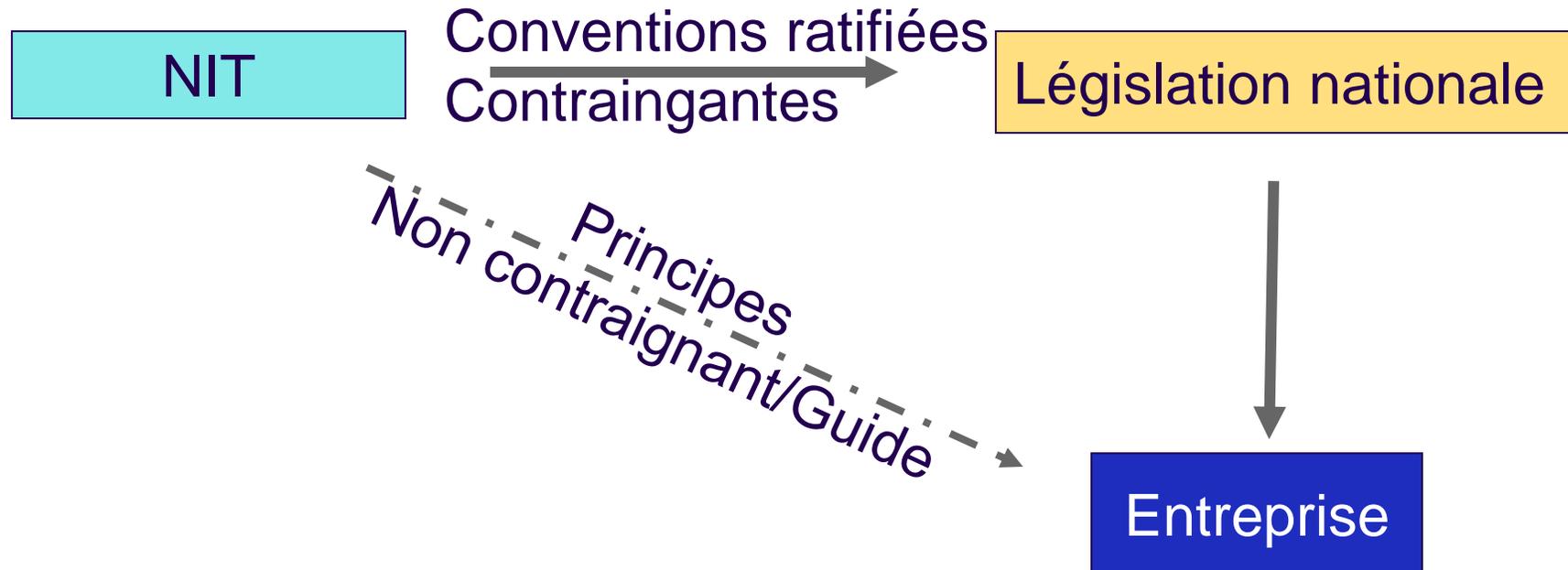
Instruments politiques → non juridiquement contraignants

Destinées à aider et à orienter les politiques nationales des États membres



Les NIT sont devenues des références pour les multinationales et d'autres entreprises.

Comment les normes internationales du travail s'appliquent-elles aux entreprises ?



► Pourquoi les entreprises utilisent-elles les normes internationales du travail ?

- **Cohérence**
- **Crédibilité**
- **Limites**



Origine de l'OIT : les entreprises



Robert Owen



Daniel Legrand

Évolution de la conception de la responsabilité des entreprises en matière de droits des travailleurs



 **OBJECTIFS
DE DÉVELOPPEMENT
DURABLE**

► Déclaration de l'OIT sur les EMN (1977)



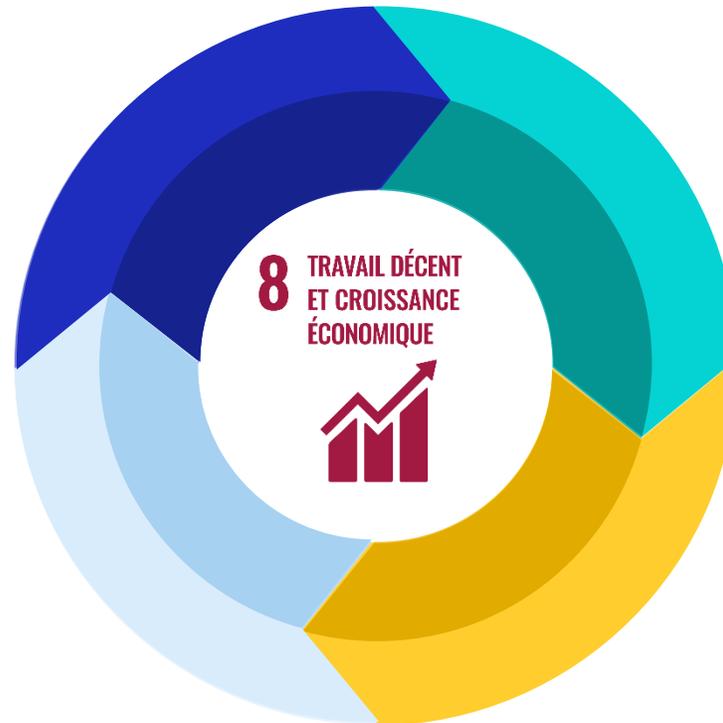
Principes de la déclaration des entreprises multinationales pour favoriser le travail décent dans le commerce et l'investissement

Avantages sociaux

Veiller à ce que les investissements (IDE) et le commerce (chaînes d'approvisionnement mondiales) contribuent à la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans le pays d'implantation.

Des synergies pour accélérer le développement économique et social

Aligner l'action du secteur privé sur les priorités nationales en matière de développement et de travail décent



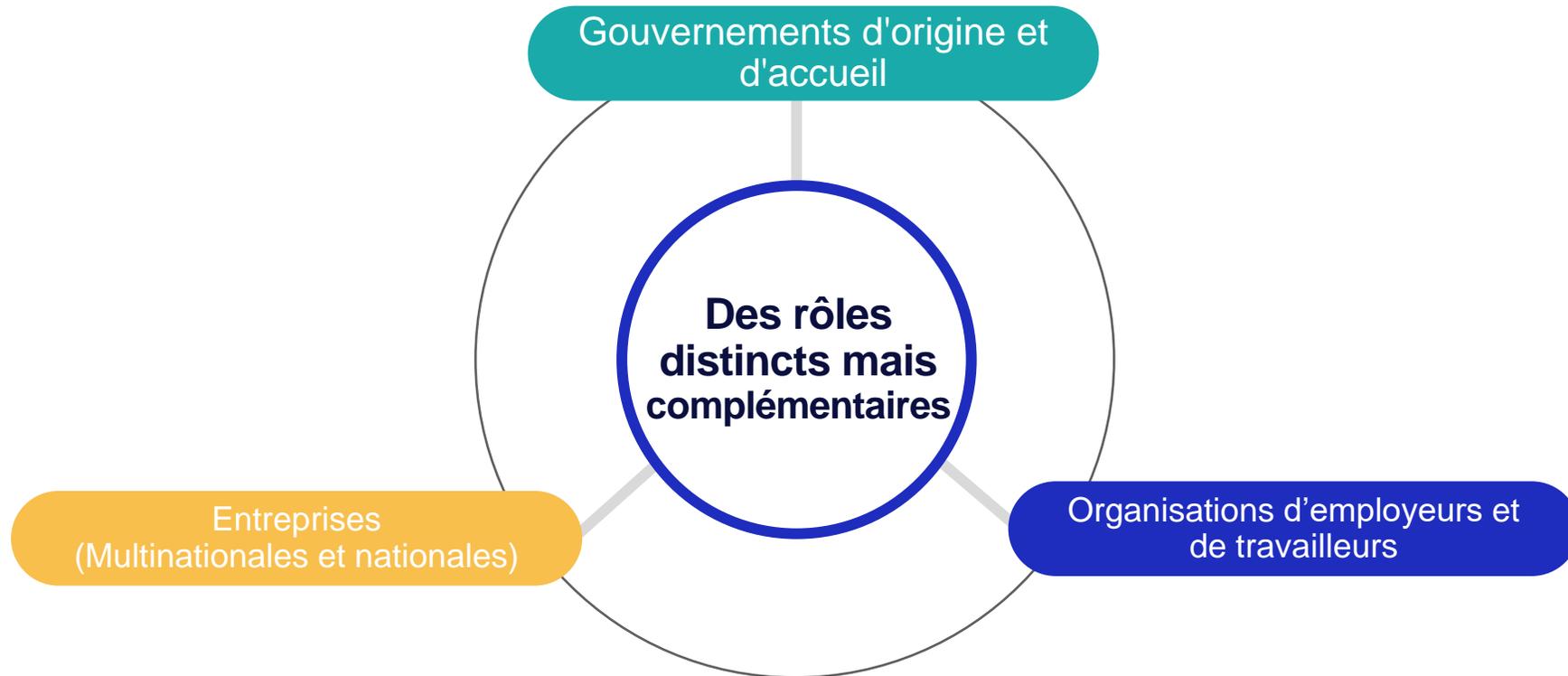
Croissance inclusive

Encourager la contribution positive des entreprises multinationales au développement socio-économique et minimiser et résoudre tout impact négatif dans le pays d'accueil

Cohérence des politiques

Aligner les politiques (nationales, régionales et internationales) pour favoriser la croissance inclusive

Recommandations pour :

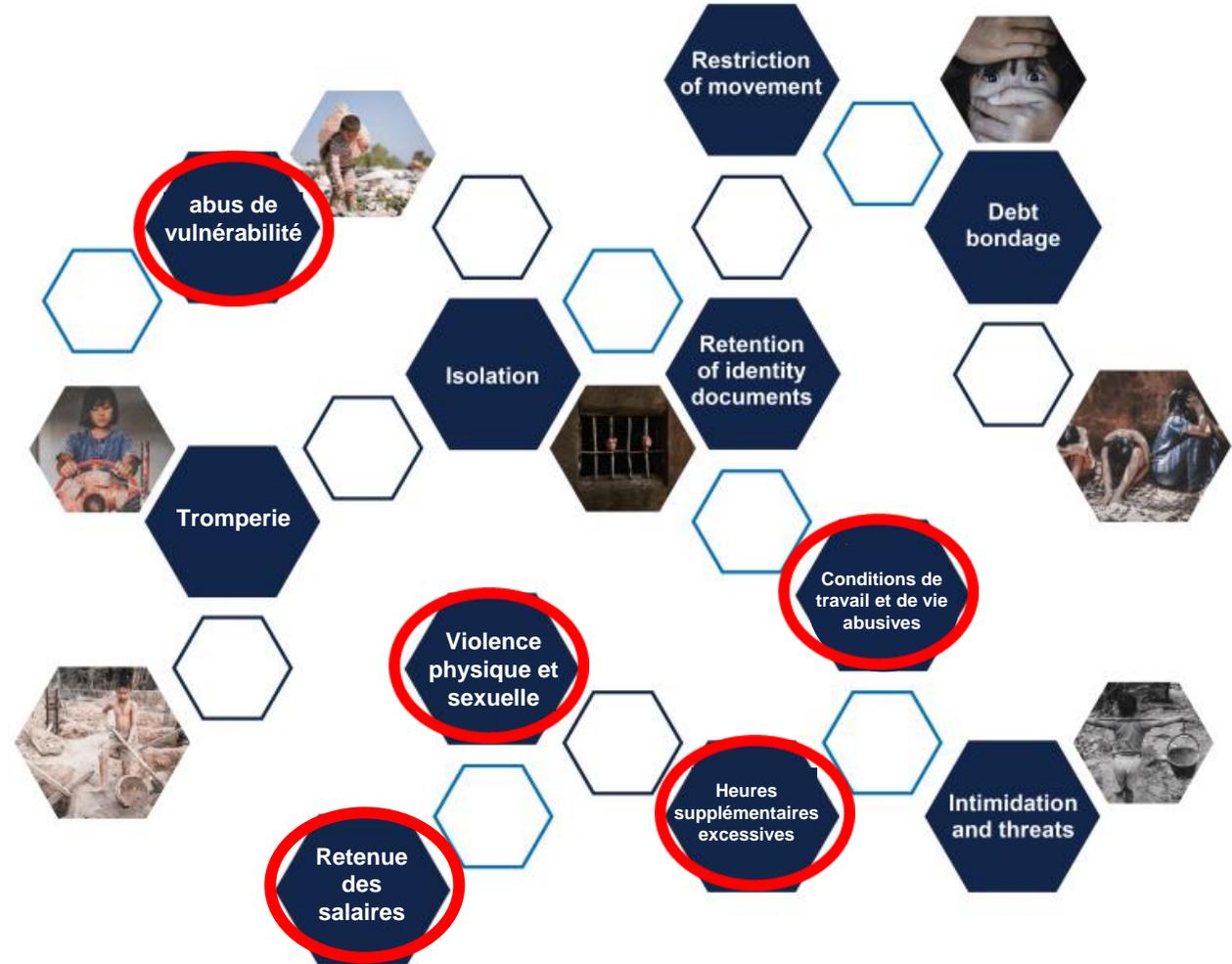


Accès au marché



U.S. Customs and
Border Protection

ILO indicators of Forced Labor



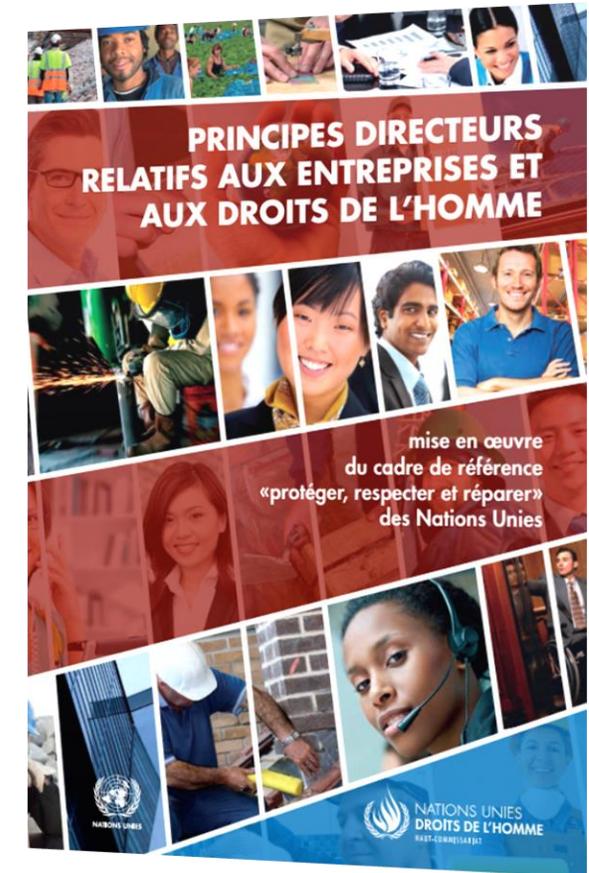
► Le respect des droits des travailleurs en pratique : Diligence raisonnable



D'où vient la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

- I. Obligation de protéger les droits de l'homme incombant à l'état
- II. Responsabilité incombant aux entreprises de respecter les droits de l'homme
- III. Accès à des voies de recours



► La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est :

un moyen pour les entreprises de gérer de manière proactive

es impacts négatifs réels et potentiels
sur les droits de l'homme

dans lesquels elles sont impliquées.

- Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Lois imposant aux entreprises un devoir de diligence en matière de droits de l'homme et d'environnement

Adopté

France

Allemagne

Norvège

Règlement de l'UE sur les piles 2023

UE CSRD

UE CS3D

En cours

Pays-Bas

Belge

Autriche

Spécifique au travail forcé

ROYAUME-UNI

États-Unis (Californie)

États-Unis, Canada et Mexique
(USMCA)

L'UE

Australie

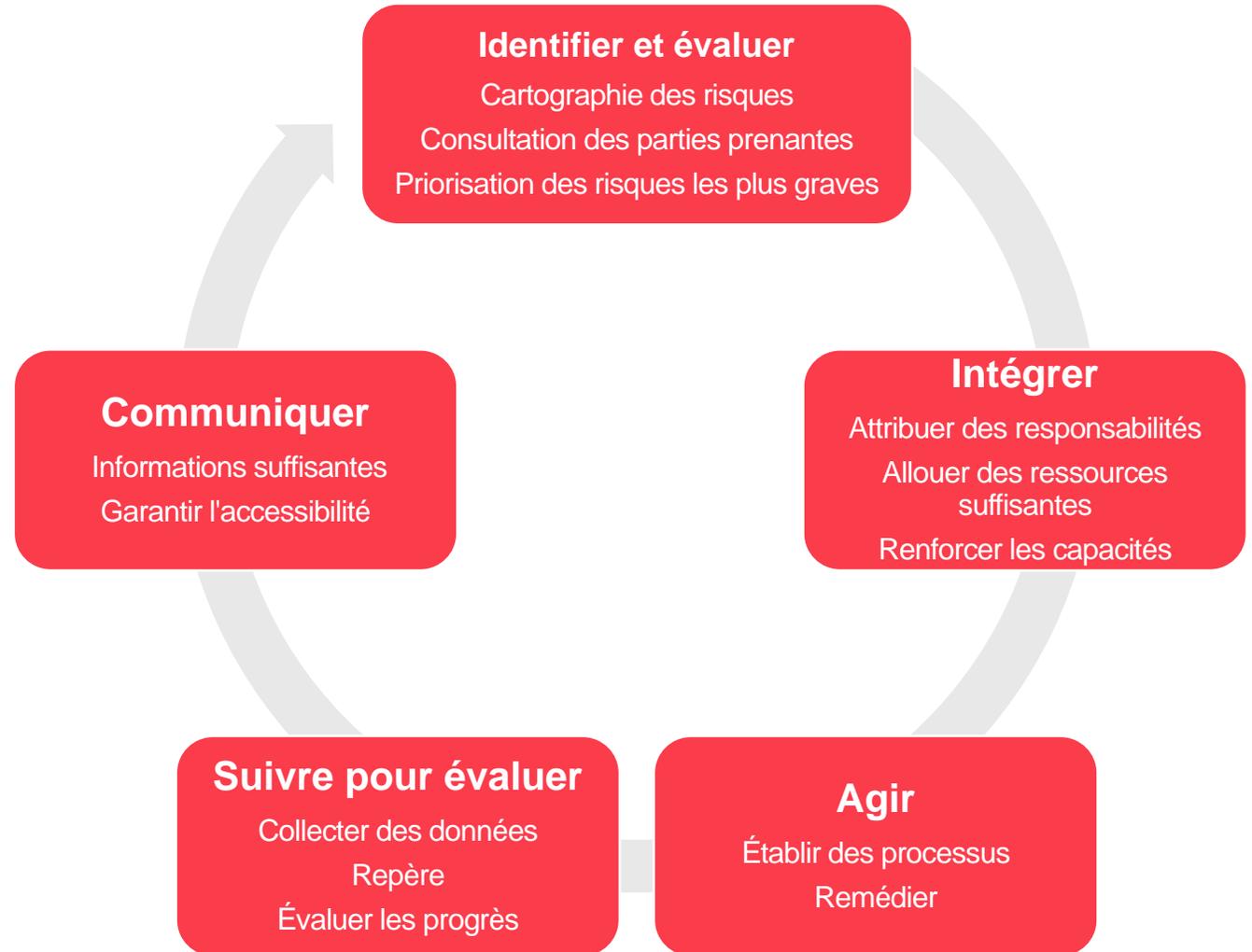
Niveau international

- Groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales (version contraignante des principes directeurs des Nations unies)
- OMC Accord sur la facilitation des investissements pour le développement (dispositions sur la RBC)

▶ Étape préliminaire : une politique d'entreprise en matière de droits de l'homme

- ▶ Approuvé au niveau le plus élevé de l'entreprise
- ▶ Informé par l'expertise interne et/ou externe pertinente
- ▶ Précisions sur les attentes de l'entreprise en matière de droits de l'homme à l'égard de son personnel, de ses partenaires commerciaux et d'autres parties directement liées à ses activités, ses produits ou ses services.
- ▶ Publiquement disponible et communiquée en interne et en externe à l'ensemble du personnel, aux partenaires commerciaux et aux autres parties concernées.
- ▶ Reflétée dans les politiques et procédures opérationnelles nécessaires pour l'intégrer dans l'ensemble de l'entreprise

Les cinq composantes de la diligence raisonnable



► Qui impliquer ?

Le processus de diligence raisonnable doit s'appuyer sur un engagement significatif des parties prenantes :

- les parties prenantes concernées (priorité absolue)
- défenseurs des droits de l'homme
- syndicats
- organisations de base

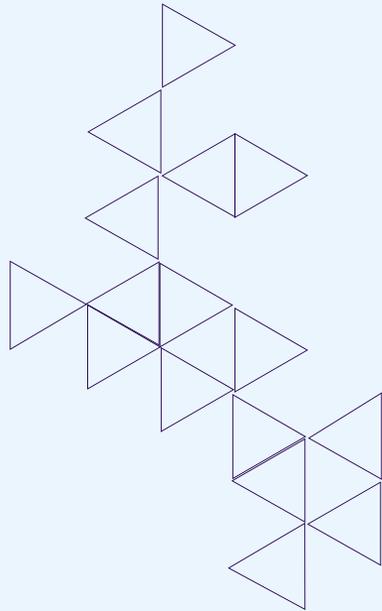
► L'évaluation des risques se concentre sur les détenteurs de droits **UNIQUEMENT**

- L'obligation est d'éviter et/ou d'atténuer les risques pour les travailleurs, même si l'engagement des parties prenantes, les mesures correctives et les rapports augmentent publiquement les risques pour l'entreprise elle-même.
- Quels pourraient être les risques encourus par l'entreprise ?



► Rôle de l'organisation des travailleurs

- ▀▀ Le devoir de diligence “devrait tenir compte en permanence du rôle essentiel de la liberté syndicale et de la négociation collective ainsi que des relations professionnelles et du dialogue social. »
 - Déclaration de l'OIT sur les EMN, paragraphe 10(e)



Les normes internationales du travail et la diligence raisonnable : focus secteur agroalimentaire

Pascal Liu



Pascal Liu

Économiste Principal
FAO

Le devoir de diligence dans les filières agricoles

- “Diligence raisonnable » ou « devoir de diligence »?
- Le “devoir de diligence” désigne le processus par lequel les entreprises **identifient, évaluent, préviennent, atténuent et rendent compte** de la manière dont elles traitent les effets négatifs réels et potentiels de leurs propres activités, de leurs filières et de leurs autres relations d'affaires.
- En faisant un effort concerté pour réduire les impacts négatifs de leurs activités, les entreprises peuvent contribuer à faire progresser les normes du travail et les droits de l'homme, et à réduire les impacts environnementaux.

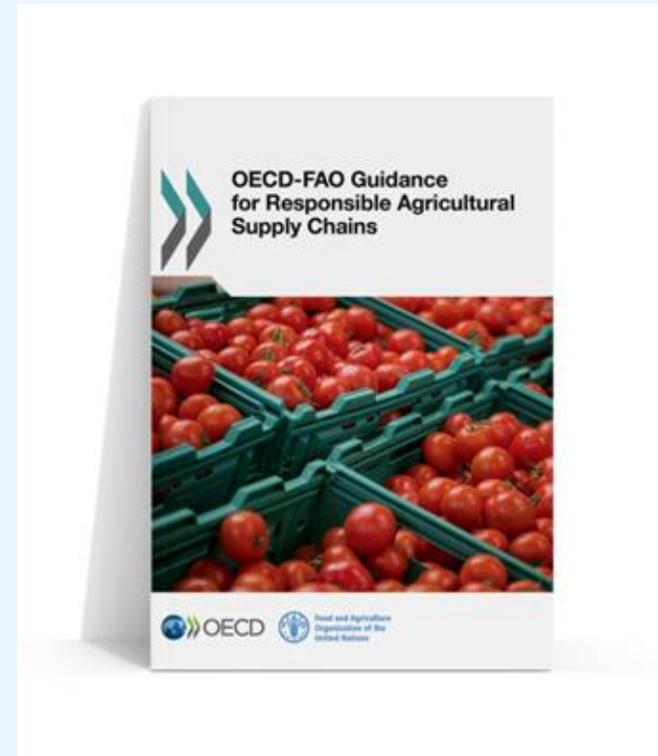
Guide OCDE-FAO pour des filières agricoles responsables

La FAO et l'OCDE ont élaboré ce guide pour **aider les entreprises**:

- à **respecter les standards existants** de conduite responsable des entreprises et
- à exercer leur **devoir de diligence** dans les filières agricoles
- afin de faire en sorte que **leurs activités n'entraînent pas d'impacts négatifs** et contribuent au **développement durable**.

Publié en 2016 après 4 ans de concertations

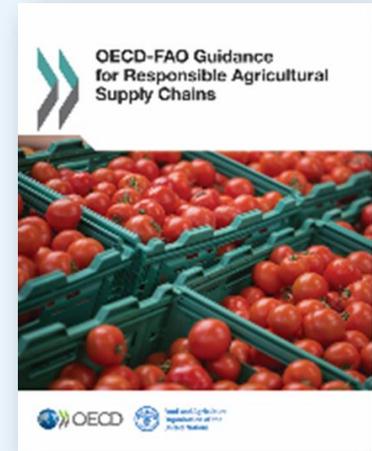
Référence mondiale en matière de devoir de diligence et de conduite responsable des entreprises dans le secteur agro-alimentaire.



Guide OCDE-FAO pour des filières agricoles responsables

Le Guide comprend :

- **Un modèle de politique d'entreprise** qui présente le contenu des standards existants à observer pour bâtir des filières agricoles responsables.
- **Un cadre pour l'exercice du devoir de vigilance basé sur les risques** qui décrit les cinq étapes que les entreprises doivent suivre pour identifier, évaluer et atténuer les impacts négatifs de leurs activités et pour rendre compte de la manière dont elles y répondent.
- **Une description des principaux risques** auxquels les entreprises sont confrontées et des mesures d'atténuation de ces risques.
- Des orientations concernant l'engagement des peuples autochtones.



Le devoir de diligence selon le Guide OCDE-FAO

L'approche du devoir de diligence basé sur les risques décrite dans le Guide OCDE-FAO intègre la **traçabilité**, mais s'étend plus largement, permettant aux entreprises d'adopter une approche commerciale et de gestion globale pour lutter contre les impacts négatifs, et couvrant un éventail large de produits agroalimentaires.

Elle met également en évidence la manière dont les entreprises peuvent **s'engager de manière significative avec les parties prenantes** à chaque étape du processus du devoir de diligence.

L'approche du devoir de diligence basé sur le risque aide les entreprises à mener leurs efforts d'approvisionnement responsable tout en **respectant la législation** concernant la transparence et les impacts environnementaux et sociaux dans les filières, **législation qui est de plus en plus courante**.

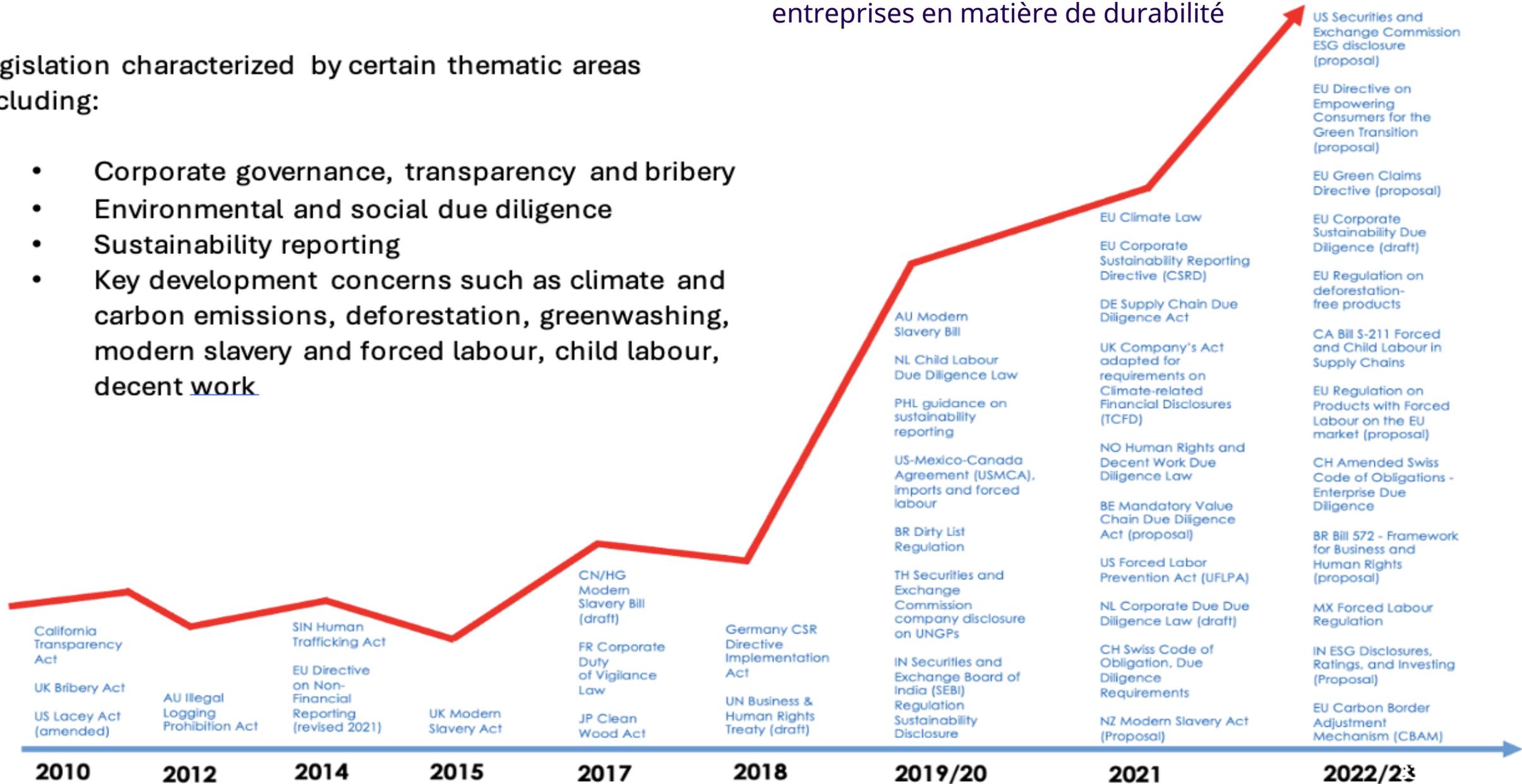
Growth of regulation on sustainability and environmental and social risks in global agricultural supply chains, 2010–2023

Source: Ivančić, T. & Dias Sardinha, I. (forthcoming).

2024: Directive UE sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité

Legislation characterized by certain thematic areas including:

- Corporate governance, transparency and bribery
- Environmental and social due diligence
- Sustainability reporting
- Key development concerns such as climate and carbon emissions, deforestation, greenwashing, modern slavery and forced labour, child labour, decent work



Le cadre du devoir de diligence dans les filières agricoles

Le cadre du devoir de diligence basé sur les risques figurant dans le Guide OCDE-FAO décrit les **cinq étapes** qu'une entreprise peut suivre pour **identifier, prévenir et traiter les risques** dans le cadre de ses activités, de ses filières et de ses relations commerciales.

Chacune de ces étapes est résumée ci-dessous.

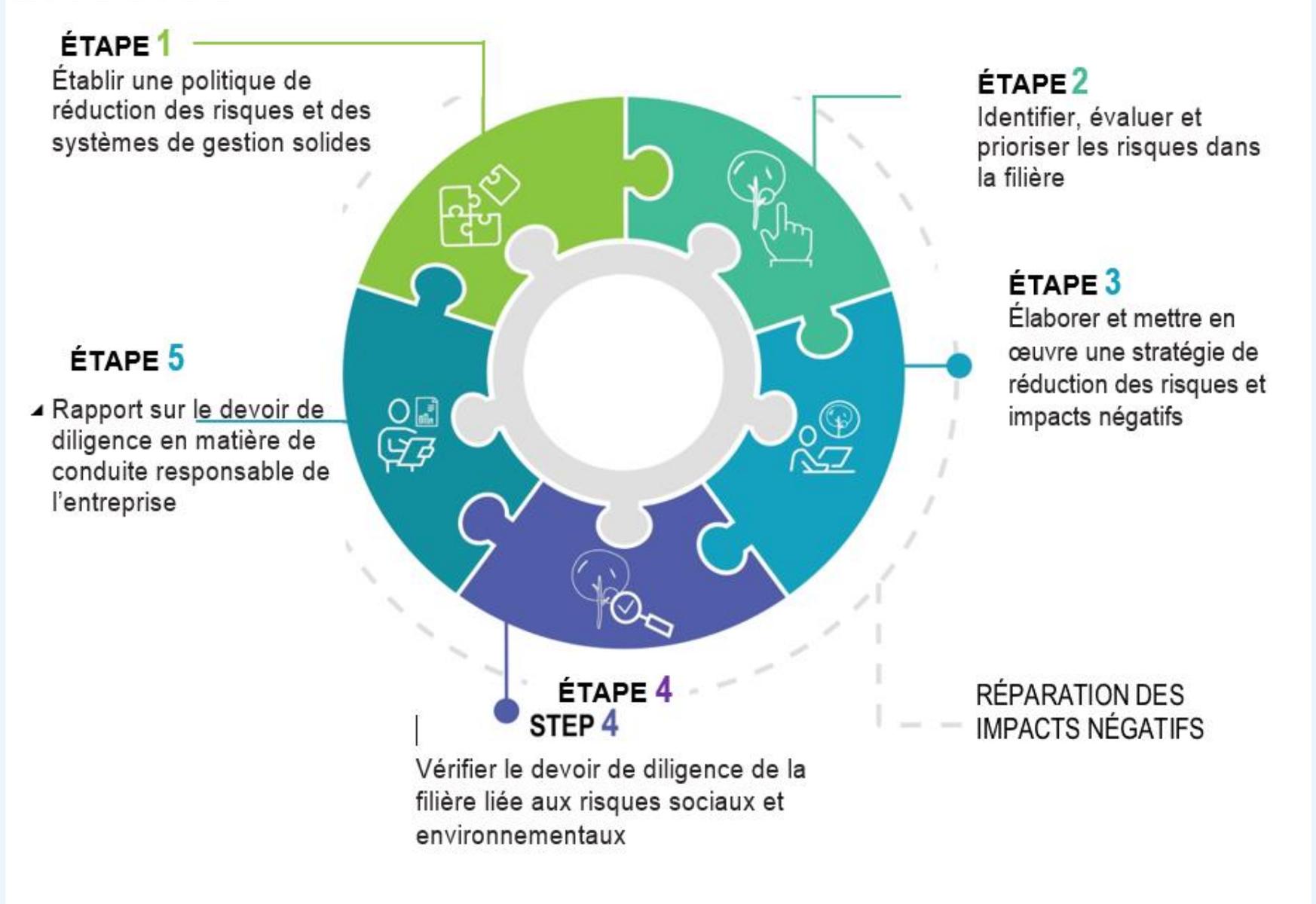
1

ÉTABLIR DES SYSTÈMES PERFORMANTS DE GESTION DES ENTREPRISES



Étape 1: Établir des systèmes performants de gestion des entreprises

Le cadre du devoir de diligence dans les filières agricoles



Le cadre du devoir de diligence dans les filières agricoles

Étape 1 : Mise en place d'une politique et de systèmes de gestion solides

À l'étape 1, l'entreprise met en place des systèmes de gestion et des politiques solides pour faire face aux risques et soutenir des filières agricoles responsables. Il s'agira d'un processus itératif : la politique et sa mise en œuvre devront être régulièrement réexaminées à la lumière de l'évolution des circonstances.

- Établir ou mettre à jour les politiques de développement durable et les intégrer dans les processus de l'entreprise. Ces politiques comprennent des objectifs de réduction des impacts et du risque. La politique doit s'appliquer à l'ensemble de l'entreprise, être approuvée au plus haut niveau et être intégrée dans les systèmes de gestion et les organes de contrôle.
- Communiquer la politique et intégrer les attentes dans l'engagement avec les fournisseurs et les autres relations d'affaires. La politique doit être communiquée à tous les employés, partenaires commerciaux, investisseurs et parties prenantes concernées, y compris les communautés locales et les peuples autochtones.
- Mettre en place des systèmes de contrôle tout au long de la filière. Il s'agit notamment de procédures d'examen indépendant et transparent du respect de la politique et de suivi des chaînes de contrôle des matières premières et des produits potentiellement associés aux risques.
- Mettre en place un mécanisme de réclamation au niveau opérationnel, en consultation et en collaboration avec les parties prenantes concernées, comprenant à la fois des systèmes d'alerte précoce pour les risques et des systèmes de réclamation.

Le cadre du devoir de diligence dans les filières agricoles

Étape 2 : Identifier, évaluer et hiérarchiser les risques dans la filière

À l'étape 2, l'entreprise examine minutieusement ses filières pour détecter les risques. Il s'agit de cartographier les filières, d'analyser les risques associés et d'établir le degré d'implication de l'entreprise dans ces risques et l'effet de levier qu'elle peut exercer sur eux.

- Cartographier la filière - notamment en identifiant la source géographique des produits dans les filières de l'entreprise et les principaux acteurs impliqués dans l'approvisionnement et la transformation des produits, y compris les fournisseurs, les négociants et les partenaires commerciaux. Les entreprises doivent identifier les "points de contrôle" au sein de chaque filière afin d'évaluer les efforts du devoir de diligence de ces entités.
- Évaluer les risques associés aux produits, biens, services, fournisseurs et zones géographiques d'approvisionnement. L'analyse des tendances et des risques, des facteurs directs et indirects, des niveaux de traçabilité ou des informations disponibles sur la chaîne de contrôle, ainsi que de la complexité de la filière, contribuera à l'évaluation des risques.

Le cadre du devoir de diligence dans les filières agricoles

Étape 3 : Conception et mise en œuvre d'une stratégie

À l'étape 3, l'entreprise conçoit et adopte un plan de gestion des risques en réponse aux risques identifiés à l'étape 2, et met en œuvre des mesures visant à réduire les impacts négatifs et les risques.

- Définir et adopter un plan de gestion des risques, comprenant des échéances mesurables, des ressources, des responsabilités, des procédures de consultation des parties prenantes, des systèmes de suivi et d'établissement de rapports, des procédures à suivre en cas de non-respect des règles par les fournisseurs et des mesures de soutien aux producteurs.
- Mettre en œuvre des mesures de prévention des risques, notamment en commandant des études indépendantes sur les zones d'origine et les partenaires commerciaux, en renforçant les systèmes de traçabilité et de chaîne de contrôle, en collaborant avec les communautés locales et les autres parties prenantes et en s'engageant étroitement avec les partenaires commerciaux.
- Réagir aux impacts négatifs, notamment en mettant en œuvre le plan de gestion des risques et en assurant le suivi de ses performances. Comme indiqué ci-dessus, les mesures prises par l'entreprise pour atténuer les effets néfastes dépendent de la mesure dans laquelle elle les provoque, y contribue ou y est directement liée.

Le cadre du devoir de diligence dans les filières agricoles

Étape 4 : Vérifier l'efficacité du devoir de diligence à l'égard de la filière

À l'étape 4, l'entreprise s'assure que ses actions de devoir de diligence sont efficaces.

- Suivre la mise en œuvre et l'efficacité des activités de devoir de diligence. L'entreprise doit vérifier que les risques ont été identifiés et évités et que les impacts négatifs ont été atténués.
- Intégrer les résultats du suivi et de la vérification dans la conception et le fonctionnement du système de devoir de diligence. Même lorsque le risque a été atténué ou évité, l'entreprise doit procéder à un contrôle préalable continu pour s'assurer que le risque ne se reproduit pas ou que de nouveaux risques n'apparaissent pas.
- Contrôler les mécanismes de contrôle interne de l'entreprise pour s'assurer qu'ils fonctionnent comme prévu. Consulter les peuples autochtones, les communautés locales, la société civile et les organisations internationales et s'engager avec eux afin d'identifier les problèmes et d'améliorer les processus de devoir de diligence

Le cadre du devoir de diligence dans les filières agricoles

Étape 5 : Rendre compte de l'exercice du devoir de diligence relatif à la filière

À l'étape 5, l'entreprise rend compte de ses efforts pour mettre en œuvre ses politiques de devoir de diligence et de leur impact sur le respect de ses engagements.

Rendre compte publiquement des politiques et pratiques de devoir de diligence, y compris les engagements et les objectifs, les systèmes de gestion, les résumés des informations collectées (y compris les risques identifiés) et les évaluations des progrès réalisés par rapport aux objectifs et à la conformité avec la législation nationale et les normes internationales.

Certifications environnementales et sociales et conformité au Guide OCDE-FAO

« Si mon entreprise est déjà certifiée à certaines normes environnementales et sociales, est-elle conforme au guide OCDE-FAO? »

Un **outil pratique** pour mesurer l'écart

Les normes volontaires de durabilité sont souvent utilisées par les entreprises qui cherchent à gérer les risques et à se conformer aux exigences des marchés internationaux.

Toutefois, leur utilité dans le cadre du devoir de diligence dépend aussi en partie de leur degré d'alignement sur les attentes et les réglementations internationales.

Pour aider les entreprises à effectuer une première analyse de cet alignement, le guide d'analyse des lacunes se compose **d'un manuel écrit et d'un outil Excel.**

L'outil d'analyse des lacunes **aide les entreprises à comparer les normes et les politiques qu'elles utilisent avec les principales recommandations du Guide OCDE-FAO.**



Certifications environnementales et sociales et conformité au Guide OCDE-FAO

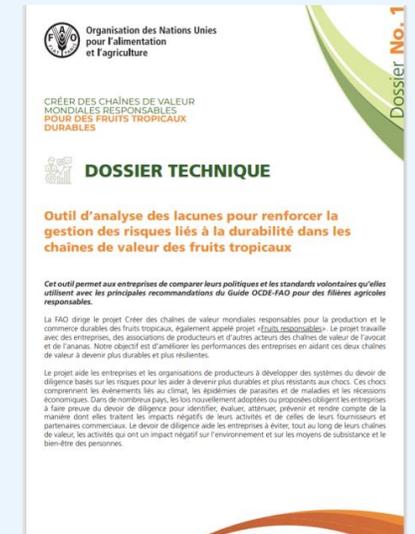
L'outil d'analyse des lacunes est **gratuit, facile et rapide** à utiliser.

Une fois téléchargé, il fonctionne complètement hors-ligne et ne nécessite pas de connexion internet.

Les résultats ne sont accessibles qu'à l'entreprise qui utilise l'outil, ce qui garantit une **confidentialité totale**.

En réalisant l'analyse des lacunes, l'entreprise obtiendra:

- une **vue générale des forces et des faiblesses** de ses politiques internes et des normes appliquées;
 - des **conseils** pour prioriser les domaines à améliorer ; et
 - des **idées pratiques** sur la manière dont elle peut exercer le devoir de diligence.
- [Gap Analysis Tool | FAO | Food and Agriculture Organization of the United Nations](#)





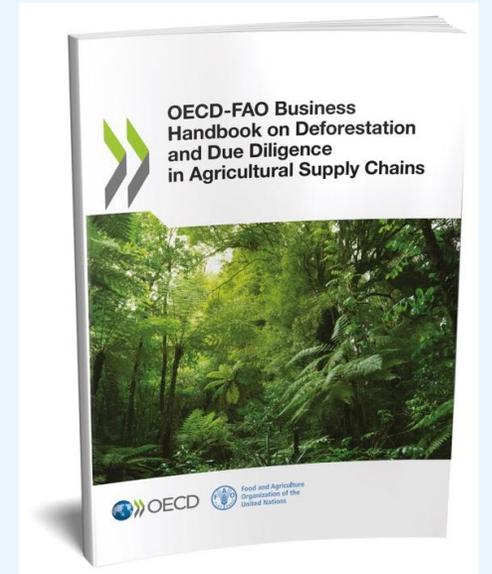
GUIDE OCDE-FAO SUR LA DÉFORESTATION ET LE DEVOIR DE DILIGENCE DANS LES FILIÈRES AGRICOLES

Il vise à aider les entreprises:

- à intégrer les considérations relatives à la déforestation et à la dégradation des forêts dans leur devoir de diligence et leurs efforts d'approvisionnement responsable,
- à adopter une approche globale du risque de déforestation et des résultats positifs pour les forêts.

Propose des conseils pratiques le long de la filière

Disponible en français, anglais, espagnol, portugais et Bahasa



Supported by the



Federal Ministry
for Economic Cooperation
and Development

Implemented by

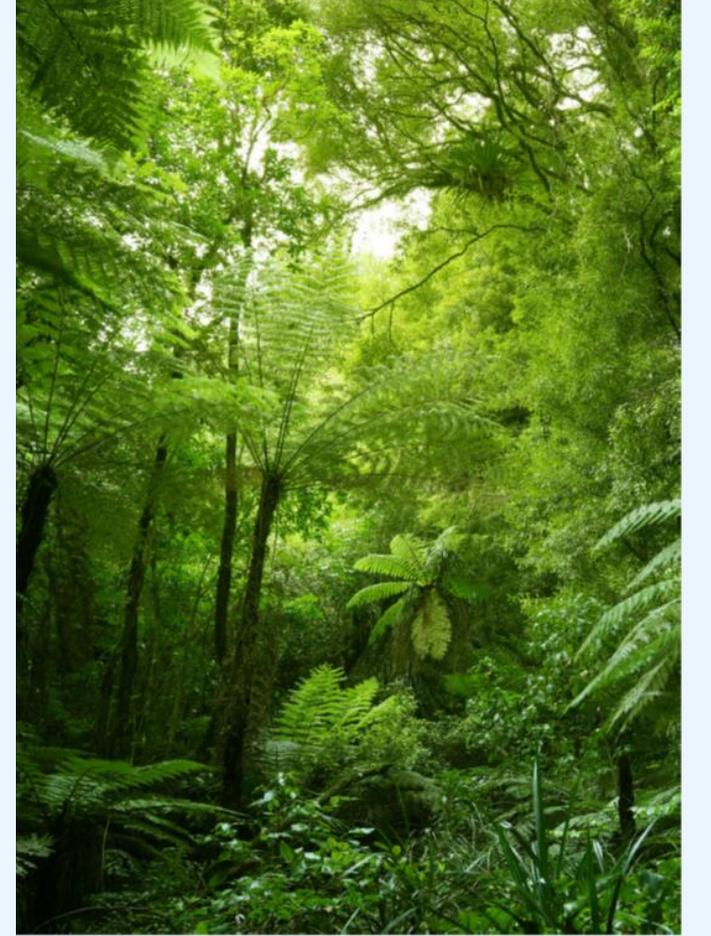
giz

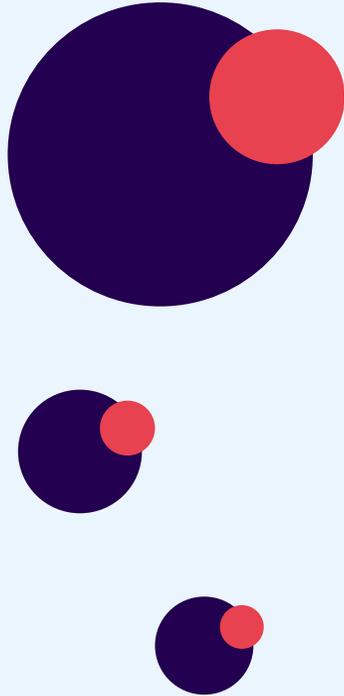
Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Merci!

شُكْرًا جَزِيلًا

[OECD-FAO Guidance for Responsible
Agricultural Supply Chains
Responsible Business Conduct \(RBC\) in
Agriculture](#)
responsible-business-conduct@fao.org





Répondre aux besoins d'une transition juste grâce à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'environnement

► Diligence raisonnable : Facteurs de risque

Pays

Secteur

Fournisseur

Comportement des
autres clients de votre
fournisseur

▶ Risques pays : Groupe Buzz (5 min)



- ▶ Institutions de gouvernance sous-développées (droit du travail et inspection du travail, réglementation environnementale)
- ▶ Échec de l'État en raison d'une guerre ou d'une catastrophe naturelle
- ▶ Instabilité dans les pays voisins, obligeant à la migration
- ▶ Corruption endémique
- ▶ Manque de ressources pour l'application de la loi (trop peu d'inspecteurs, inspecteurs mal payés, trop peu de véhicules pour se rendre sur les sites éloignés, formation insuffisante des inspecteurs)

▶ Risques sectoriels : Groupe Buzz (5 min)



- ▶ Éloignement des sites de production
- ▶ Caractéristiques qui rendent le travail plus dangereux (utilisation d'équipements lourds, exposition à des produits chimiques ou à des facteurs ambiants nocifs, etc.)
- ▶ Stigmates attachés à des secteurs particuliers (risques liés au travail forcé et au travail des enfants, risques liés aux mauvaises conditions de travail)
- ▶ Concentration plus élevée de travailleurs migrants, souvent liée à la stigmatisation (risques de travail forcé, violations de la liberté d'association, mauvaises conditions de travail).
- ▶ Secteurs ayant de mauvaises pratiques environnementales

▶ Risques liés aux fournisseurs : Groupe Buzz (5 min)



- ▶ Pas d'enregistrement légal
- ▶ ne dispose pas d'une structure et de systèmes de gestion formels
- ▶ Recours à une main-d'œuvre occasionnelle ou à des relations de tiers avec des agences de travail peu scrupuleuses
- ▶ possède plusieurs sites de production et est réticent à autoriser des visites dans chacun d'entre eux
- ▶ Modèles d'emploi à haut risque : travailleurs migrants, travailleurs saisonniers, pourcentage élevé de travailleurs féminins
- ▶ Mauvaise gestion des exigences en matière de protection de l'environnement

▶ **Autres acheteurs**

- ▶ Attentes incohérentes de la part des acheteurs
- ▶ Coût des systèmes de conformité multiples pour le fournisseur
- ▶ Problèmes de free-rider
- ▶ Peu ou pas d'effet de levier



► Utilisation des indicateurs de risque

- Pour comprendre les questions à rechercher et à approfondir
- Ne vous renseignent pas sur votre fournisseur potentiel, qui peut être tout à fait responsable en matière de droit du travail bien qu'il opère dans un environnement à risque.
- Ne doivent pas être utilisés pour écarter des fournisseurs, mais seulement pour comprendre quelles questions particulières doivent être discutées en détail avec le fournisseur.

► Utilisation de questionnaires

- Habituellement pour les fournisseurs potentiels
- Possibilité de discuter en amont de la politique de votre entreprise en matière de travail
- Recherche de systèmes de gestion
- Seule une indication générale – le dialogue de suivi est essentiel



► Diligence raisonnable : plan d'action / contrat et suivi

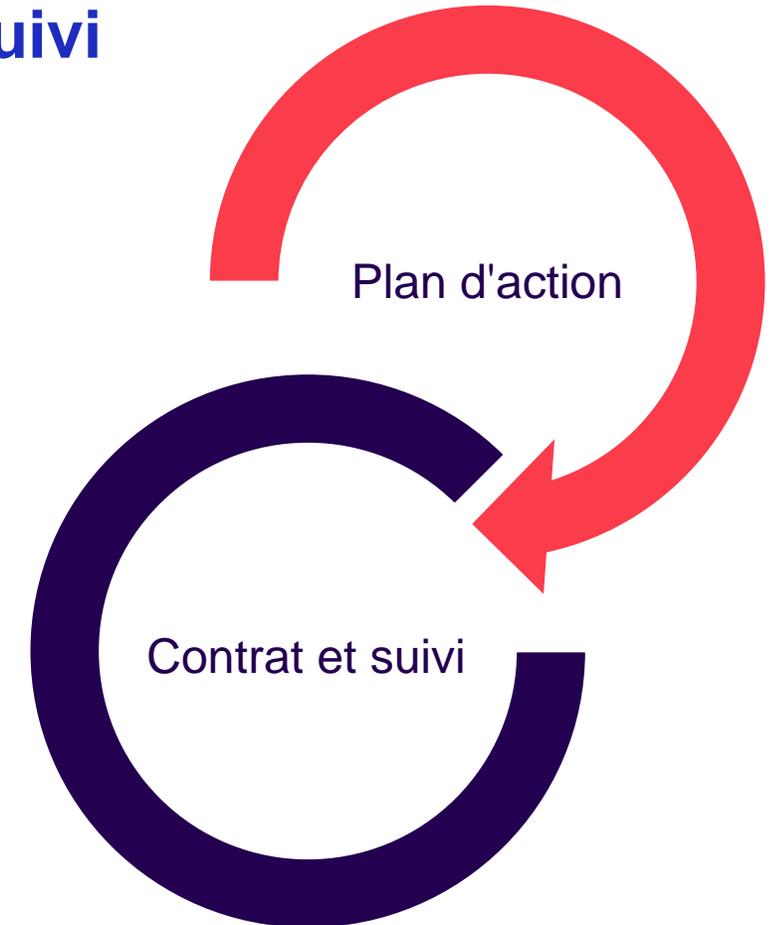
Plan d'action

- Le gestionnaire de la chaîne d'approvisionnement et le fournisseur discutent ensemble des problèmes
- Intégrer des objectifs d'amélioration dans le contrat
- Convenir d'un plan d'action assorti de délais

Contrat et suivi

- Dialogue permanent
 - Cadres ↔ Travailleurs (représentants)
 - Acheteur ↔ Fournisseur
- Contrôler les progrès réalisés dans le cadre du plan d'action (souvent par le biais d'audits)
- Révision périodique

Faire progresser la justice sociale, promouvoir le travail décent



► Réduction des coûts de mise en conformité pour le fournisseur

Initiatives

- Sectorielles
- Multi-acteurs

Partage des informations issues des audits (par exemple, SEDEX)

- Nécessité d'un contrôle croisé

Certification

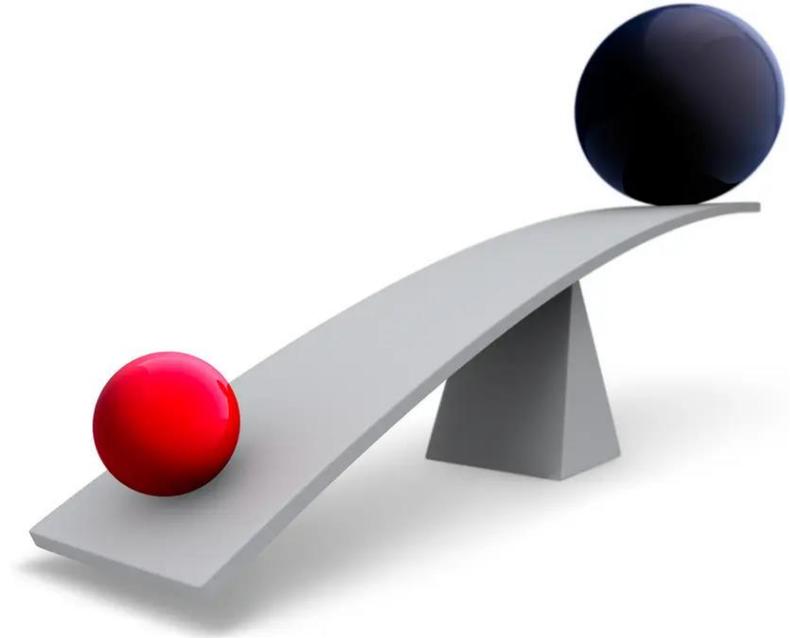
- Peut aider le fournisseur à attirer d'autres clients
- Mais le processus peut être coûteux



► L'hypothèse critique qui sous-tend la diligence raisonnable est... ?

L'effet de levier

Quels sont les facteurs qui déterminent l'effet de levier ?



Effet de levier sur les marchés des produits de base : exemples d'initiatives sectorielles



Bonsucro



Table ronde sur
les
biomatériaux
durables



Initiative pour
un meilleur
coton



Travail
forcé dans
l'agriculture
, Italie



Partenariat
pour la Pêche
Durable

Pourquoi pensez-vous que les initiatives sectorielles sont courantes sur les marchés des matières premières ?

► Goulots d'étranglement : tirer parti de l'accès aux services essentiels

Besoins des fournisseurs d'entités collectives → d'un effet de levier

- Accès aux intrants (par exemple, financement, banques de semences)
- Accès aux installations (par exemple, moulin pour la transformation de la farine)
- Accès au marché (par exemple, commission d'exportation, grossiste, intermédiaires)
- Administration (par exemple, certification des importations et des exportations)

Exemple : café

- Financement des garanties publiques
- Usines de transformation commerciale
- Bourse des matières premières ou chambre de commerce,
- Grossistes
- Exportateurs commerciaux

► **Mais tous les moyens de pression du monde ne fonctionneront pas si...**



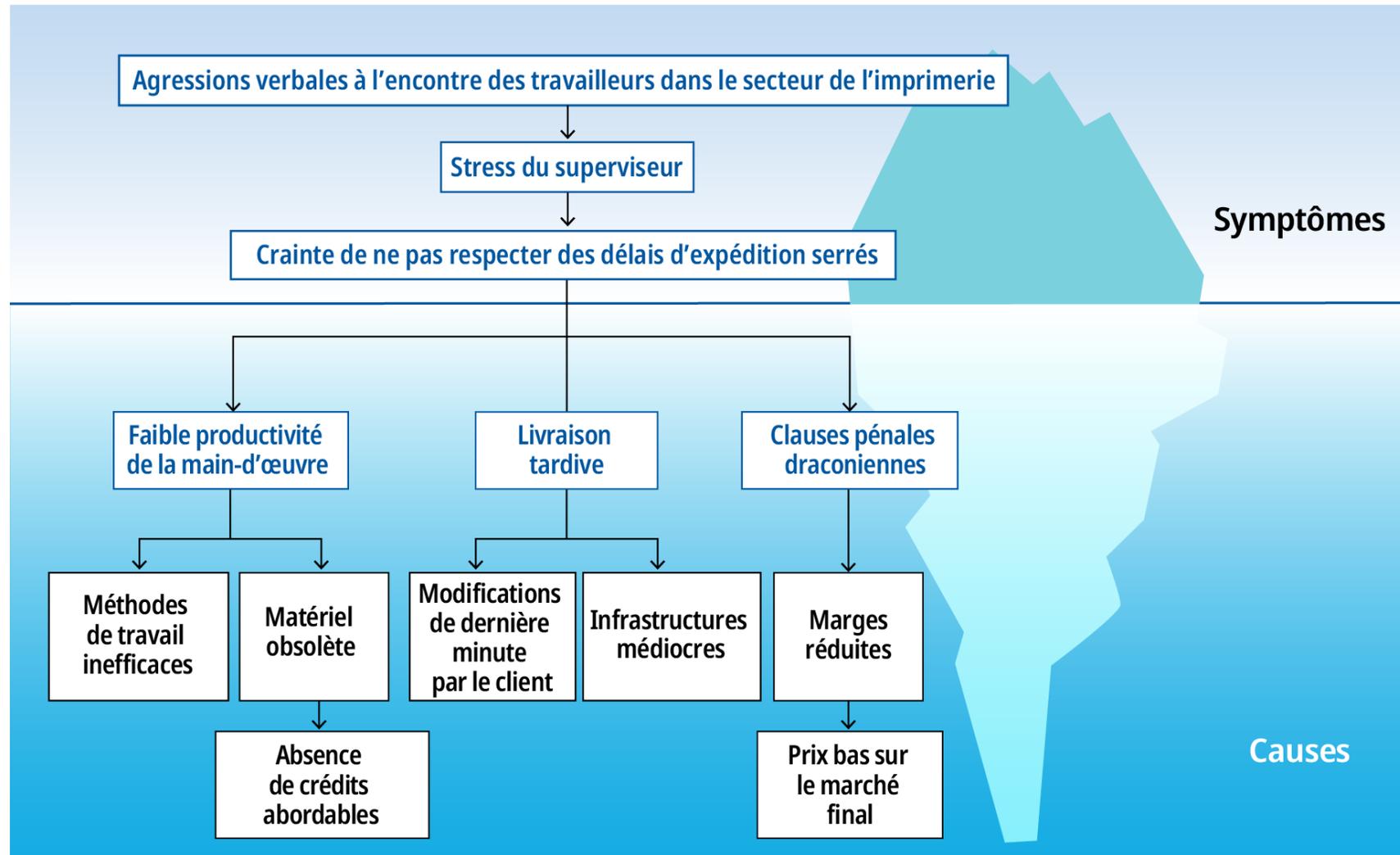
... vous demandez l'impossible



Que peuvent faire les acheteurs pour que cela soit possible ?

Groupe Buzz : 15 min

- Comment les pratiques d'achat des acheteurs influencent-elles les droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement ?
- Sur la base du diagramme, comment une entreprise pourrait-elle améliorer ses pratiques d'achat ? Quels sont les défis à relever ?



Agressions verbales à l'encontre des travailleurs dans le secteur de l'imprimerie

Stress du superviseur

Crainte de ne pas respecter des délais d'expédition serrés

Symptômes

Faible productivité de la main-d'œuvre

Livraison tardive

Clauses pénales draconiennes

Méthodes de travail inefficaces

Matériel obsolète

Modifications de dernière minute par le client

Infrastructures médiocres

Marges réduites

Absence de crédits abordables

Prix bas sur le marché final

Causes

► Risque généré par l'acheteur

- Gestion sous-optimale des gammes de produits
- Mauvaise gestion de la conception des produits
- Mauvaise gestion des stocks et des commandes
- Asymétries dans la flexibilité
- Exigences permanentes de réduction des prix
- Transferts de risques
- Options gratuites
- Ne pas accepter le "non"

► Conséquences pour les travailleurs

- Stress excessif ► Temps de travail excessif, environnements très stressants et risque accru d'infractions à la législation sur la sécurité et la santé au travail.
- Mauvaises conditions de travail ► réduction des salaires, diminution ou refus des prestations et retard dans le paiement des salaires.
- Main-d'œuvre cachée ► Main-d'œuvre occasionnelle ou informelle ayant peu ou pas de droits légaux.
- Interdire aux travailleurs de s'organiser ► Sans une entité sous leur propre contrôle qui pourrait défendre leurs droits, les travailleurs continueront probablement à supporter les coûts d'une mauvaise gestion de la chaîne d'approvisionnement.

► Soutenir les fournisseurs pour qu'ils respectent les droits du travail

Une approche plus axée sur l'engagement

- Communication bidirectionnelle
- Résolution conjointe de problèmes
- Échange d'informations
- Diffusion des meilleures pratiques de gestion
- Contrôler ses propres pratiques d'achat



▶ Réduire le risque généré par l'acheteur

Tous les fournisseurs :

- ▶ Clauses contractuelles
- ▶ Spécifications techniques, placement des commandes (et délais de livraison)
- ▶ Prix et pouvoir de marché
- ▶ Demandes de normes sociales
- ▶ Utiliser les technologies de l'information
- ▶ Aligner les incitations des acheteurs
- ▶ Permettre aux fournisseurs de dire "non"
- ▶ Effectuer un calcul complet des coûts

Principaux fournisseurs :

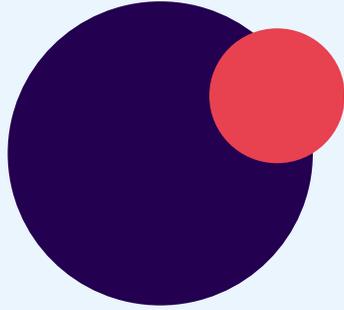
- ▶ Modifier la relation
- ▶ Réinsertion
- ▶ Consolidation de la base de fournisseurs
- ▶ Engagements à plus long terme
- ▶ Réduire les fluctuations des commandes
- ▶ Gains d'actions
- ▶ Augmenter la valeur ajoutée de l'offre

▶ L'intégration

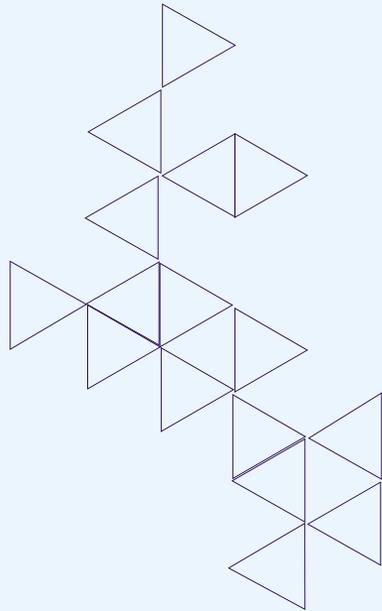
- ▶ Les questions relatives au travail devraient être intégrées dans la gestion générale des chaînes d'approvisionnement.
- ▶ Intégrer la diligence raisonnable dans l'évaluation préliminaire du fournisseur potentiel
- ▶ Les questions peuvent être complexes et nécessiter l'intervention de spécialistes, mais l'identification des problèmes potentiels devrait être l'affaire de tous.

Conclusion

- Le respect des droits des travailleurs fait partie intégrante des activités d'une entreprise durable.
- Les normes internationales du travail sont la référence clé pour définir les attentes des entreprises, en particulier en ce qui concerne la gestion de la chaîne d'approvisionnement mondiale.
- La diligence raisonnable est le moyen systématique d'identifier, de traiter et d'atténuer les risques de violation des droits de l'homme des travailleurs, et de rendre compte des progrès réalisés.
- Une composante essentielle de la diligence raisonnable et des mesures correctives consiste à écouter les fournisseurs et à travailler avec eux pour s'assurer qu'ils sont en mesure de respecter pleinement les droits des travailleurs dans le cadre de leurs activités.



Le rôle des audits et la question de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme



Centre du Commerce International

Shemina Amarsy



Ce projet est soutenu par l'Union Européenne





Shemina Amarsy

Conseillère en Développement Durable
ITC



Pamela Coke-Hamilton, Directrice
Exécutive

Agence conjointe des Nations Unies et de l'Organisation
Mondiale du Commerce. Fondée en **1964** à Genève, en Suisse.

La mission de l'ITC

Améliorer les conditions de vies grâce au commerce durable

Nous aidons les petites entreprises des pays en développement à devenir compétitives sur les marchés internationaux grâce au commerce, en construisant des économies inclusives, durables et prospères.



Pourquoi les petites entreprises ?

Elles sont le moteur de l'économie. Les petites entreprises:



représentent **90 %**
des entreprises d'un
pays



fournissent
2/3 des emplois



soutiennent
**les groupes
vulnérables**

Standards Map



The screenshot shows the homepage of the Standards Map website. At the top, there is a teal navigation bar with the ITC logo and 'Standards Map' text on the left, and 'Why Standards Map', 'Knowledge base', and a 'Get started' button on the right. Below the navigation bar is a large banner with a green leaf background. The banner contains the text: 'The world's largest database for sustainability standards', 'We provide free, accessible, comprehensive, verified and transparent information on over 300 standards for environmental protection, worker and labour rights, economic development, quality and food safety, as well as business ethics.', and a green 'Explore Standards Map' button. Below the banner, there is a section titled 'Standards Map free toolkit' with a sub-heading 'How this works →'. The text below reads: 'Our free tools help you to find trusted and neutral information about voluntary sustainability standards (VSS), codes of conduct, audit protocols, reporting frameworks and company programs on sustainability. Download two pager'. There are four tool cards: 1. 'Identify standards' with a magnifying glass icon, 'Review 300+ standards by product, sector, area or focus and more'. 2. 'Compare' with a scale icon, 'Compare up to 4 standards side by side across 1650+ criteria'. 3. 'Monitor trends' with a bar chart icon, 'Make informed decisions regarding production trends among standards'. 4. 'Certified Business Registry' with a network icon and a 'New' badge, 'Building the world's largest database of certified businesses'.

- Outil Public Mondial
- Accélération de la transition au commerce durable
- Aider les PME à accéder aux informations en temps réel, donner de la valeur ajoutée à leurs produits et faire du commerce avec les acheteurs, qui requièrent des standards

<https://www.standardsmap.org>

Pourquoi la Standards Map?

Naviguer dans le paysage de la durabilité



Qu'est ce qu'un standard?

Programmes de certification, protocole d'audit, code de conduite RSE, convention internationale & guides, cadre de reporting etc

- Multipartite, gouvernemental ou dirigé par l'industrie
- Outils, information, conseils, cadre, renforcement des capacités
- Faciliter, définir des exigences ou évaluer les opérations, produits, services, fournisseurs et/ou autres relations commerciales d'une organisation par rapport aux ODD

Quelques chiffres

Statistiques rapides:

- Utilisateurs de plus de 192 pays
- Plus de 500'000 utilisateurs
- 19 secteurs industriels
- 343 standards
- +1650 critères dans la base de données

Identify & Compare
Identify, explore and compare over 260 standards with a sustainability focus

Self-Assess
Assess online against the requirements set by voluntary standards

Market Trends
Explore production trends of specific certified commodities and standards

Certified Business Registry
Connect with over 40'000 companies certified to a sustainability scheme

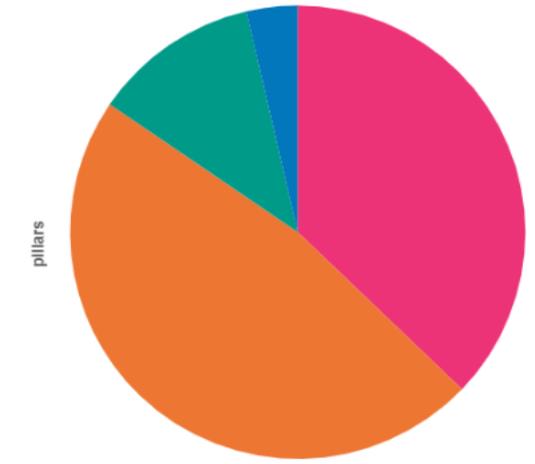


Standard profile for **Rainforest Alliance - 2020**

Overview Requirements How to comply Governance Resources

Explore the standard's performance and compliance framework. Remember, it's crucial to review how to comply

Overview



Environment Social Management and Ethics Quality

Generated by ITC Standards Map Source

Travail ITC et FAO avec Morocco Foodex



Référencement

Mapping et référencement de Morocco Foodex sur la **Standards Map**.



Benchmarking

Analyse comparative de Morocco Foodex par rapport aux standards déjà référencées et développement d'un **outil d'analyse interne**.



Dissémination et renforcement de la connaissance sur les standards de durabilité

- Identification des points forts et opportunités d'amélioration grâce à une analyse détaillée
- Comparaison détaillée avec d'autres standards, certifications et systèmes d'audits
- Session auprès des experts Morocco Foodex pour expliquer les résultats du travail de benchmarking
- Amélioration du potentiel d'accès au marché et des liens avec les acheteurs potentiels

Merci!

Joseph Wozniak
wozniak@intracen.org

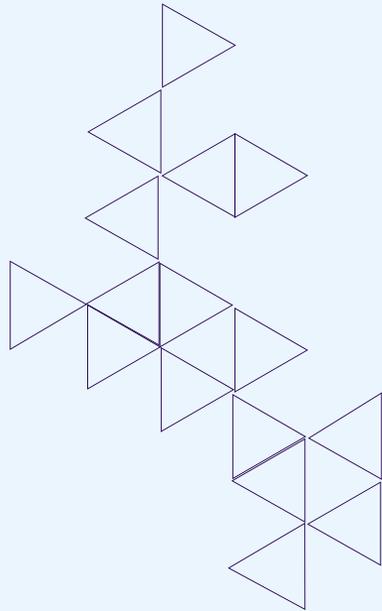
Shemina Amarsy
samarsy@intracen.org

<https://www.standardsmap.org>



Photo credits Raoul RIVES

Composition : différentes productions agricoles du Maroc



Initiative for Compliance and Sustainability

Le rôle des audits sociaux au sein d'une Due diligence partagée

Guillaume Devaux



Guillaume Devaux

Directeur Adjoint

ICS



L'ICS : présentation générale

- 1998 : fondation par les enseignes de la **Grande Distribution alimentaire**
- 2017 : loi française sur le Devoir de vigilance des sociétés donneuses d'ordre
 - Essor multi-sectoriel (textile, mobilier, électro-ménager, énergies renouvelables, automobile..)
 - Intérêt : intelligence collective, levier commun, mutualisation
 - Force: retailer-led
- **Mutualisation des Due Diligences des fournisseurs communs**
 - Cartographie en cascade rang 1-4 (Factory Profile)
 - Taux de progression CAP:
 - 30 000 sites de production, 10 millions de travailleurs, travailleuses
 - 70 pays (Chine, Brésil, Turquie, Inde, Bangladesh, Vietnam, Italie, France, Pologne, Portugal, Espagne, Tunisie, Maroc)
 - Campagnes d'audits mutualisées: social, environnemental, matières premières
 - 4 200 audits sociaux
 - 76% d'usines en progrès à l'issue du ré-audit
 - Taux de site A/B : +10 points à 68%
 - 800 audits environnementaux
 - 89% d'usine en progrès à l'issue du ré-audit
 - Taux de site A/B : +12 points 78%

40
services RSE

70
budgets audits

722
responsables RSE

1
direction d'exécution et coordination



Méthodologie des audits ICS



> Letter and % rating by chapter

AN	Chapter	Letter and % rating
Q	0 Management System, Transparency and Traceability	E 50%
Q	1 Minimum age, Child labour and Young workers	B 89%
Q	2 Forced labour	A 100%
Q	3 Discrimination	A 100%
Q	4 Disciplinary Practices, Harassment and Abuse	A 100%
Q	5 Freedom of association and Grievance Mechanisms	B 80%
Q	6 Working hours and Overtime	C 64%
Q	7 Remuneration and Benefits	D 55%
Q	8 Health and Safety	E 62%

- **Notation ICS : réussir un standard généraliste**

- Recours restreint au « Partially »
- Questions checkpoints et commentaires root-cause séparés
- Double évaluation de la conformité générale et des criticités
- Triangulation systématique
 - Observation (tour de l'usine), Revue documentaire, Interview des salarié.e.s

- **Impact des audits : l'audit n'épuise pas la Due Diligence**

- Place centrale du Plan d'Action correctif
- Délais restreint du follow-up audit
- Dialogue constant enseignes / usines

0 Management System, Transparency and Traceability Guidance for Best practices/Translations

D 0.26 Is client informed of homeworquer use?
It was discovered in the management interview that the factory does not inform its clients that it uses homeworkers.

Alert Notification The factory must inform all of its clients of the existence and scale of its use of homeworkers.

Target date: DD/MM/YYYY Status: **Waiting evidences**

Auditor name Auditor name Auditor name - 19/07/2023 11:09:26

Type in to add a new comment

Documents/evidences

C 0.7 Has the factory documented its objectives and action plan to address the main social impacts?
Factory has defined social impacts objectives, but has not developed an action plan or followed up on its objectives.

Target date: DD/MM/YYYY Status: **Waiting evidences**

The factory should implement an action plan and follow up on its social impact objectives.

Auditor name Auditor name Auditor name - 19/07/2023 11:09:26

Ok will do
ICS-Guillaume Devaux - 03/05/2024 16:11:42

Type in to add a new comment

Documents/evidences

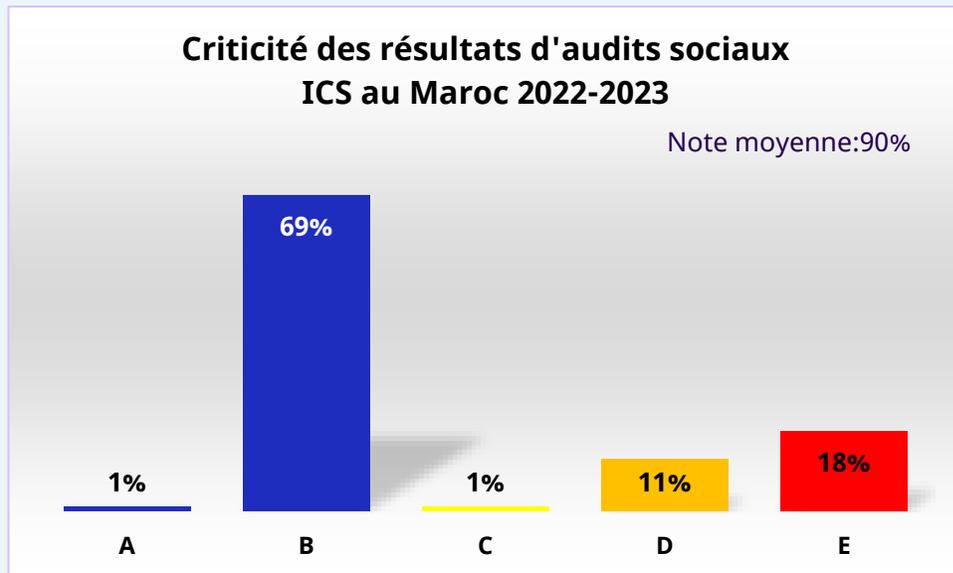
Affichage fictif d'un audit ICS, à des fins d'illustration

Les audits ICS au Maroc

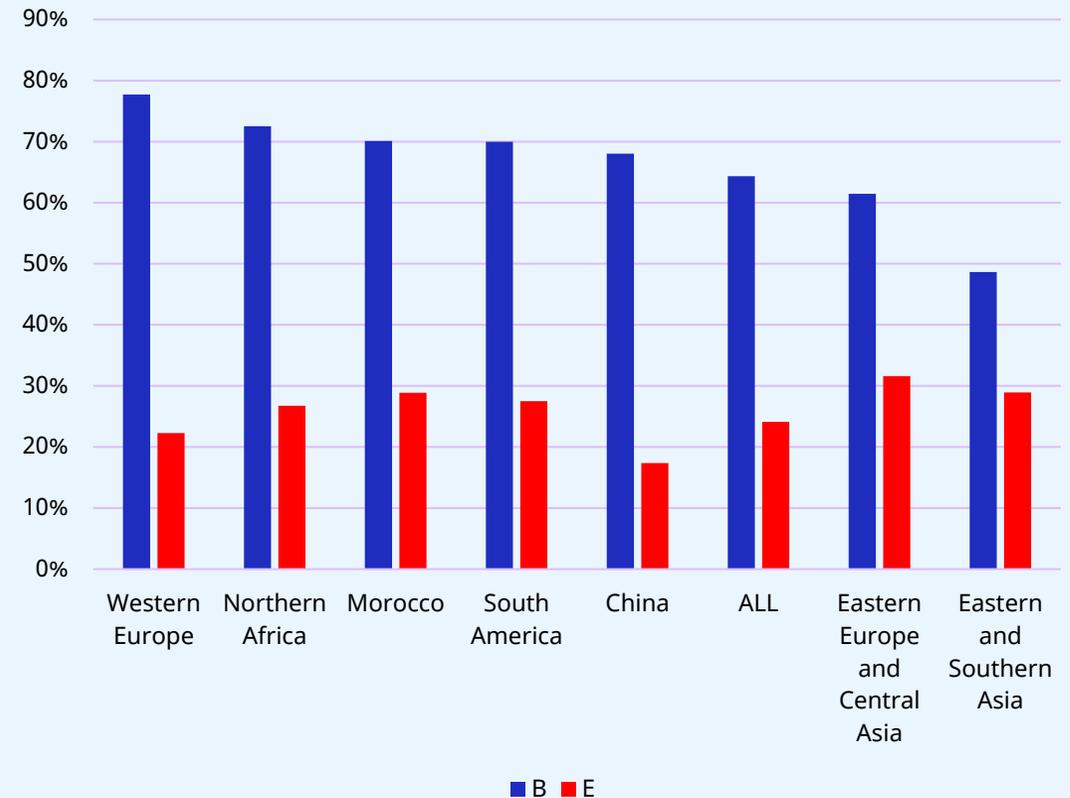


• Sites de production :

- 44% rang 1 assemblage produit fini (textile)
- 29% rang 2 production matière
- 21% traitement des matières premières (alimentaire)



Criticités moyennes par région 2022-23 (social)

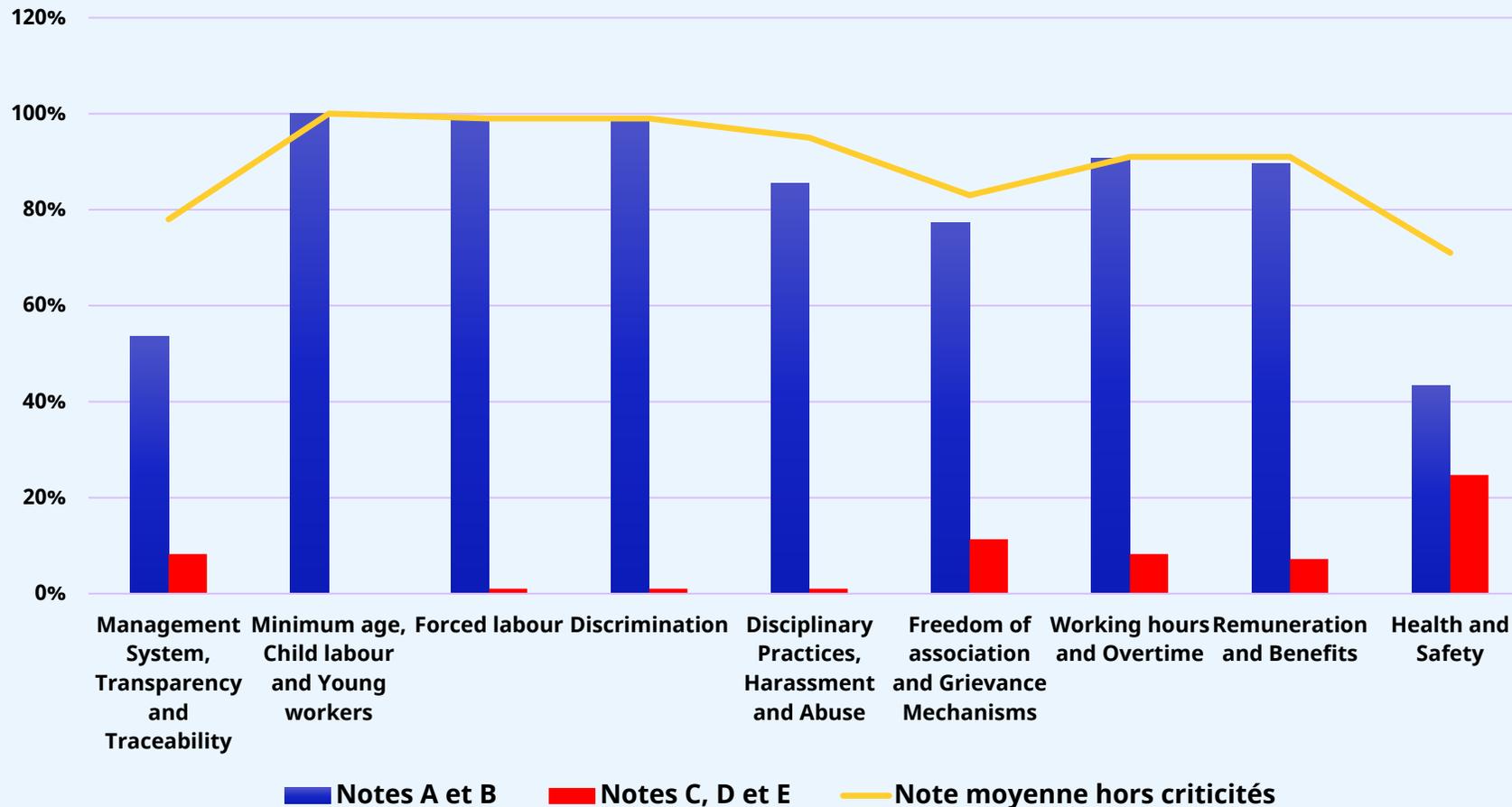


Les résultats d'audits ne sont jamais la représentation d'un niveau de conformité généralisable à une région ou un secteur. Ils ne reflètent qu'eux-mêmes: la consolidation des résultats des sites choisis pour audits, selon des stratégies de priorisation des risques différentes.

Détail des résultats audits sociaux au Maroc



Distribution des notes par chapitre social



Les résultats des audits ICS

- Ne sont pas une certification
- Ni une évaluation pass/fail
- Ils évaluent et reflètent les risques pour qu'une enseigne puisse évaluer les mesures et possibilités d'atténuation.

Méthodologie des audits ICS

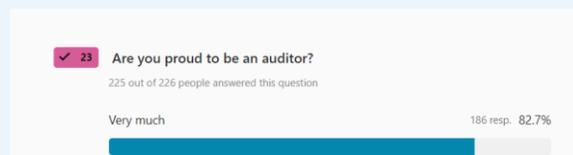


- **Process ICS : intégrité, impartialité et protection des auditeurs**
 - Non-communication du rapport d'interviews
 - Double indépendance ICS cabinets d'audits / cabinets d'audits usine
 - Dévoilement des sites audités 4 jours maximums avant l'audit
 - Pondération inconnue des auditeurs
 - Rotation des auditeurs (3x / deux ans)
 - Rotation des cabinets
 - Shadow audits
 - Revues aléatoires des rapports
 - Process de collections des erreurs et fautes
 - Evaluations statistiques
 - Process investigation corruption
 - Formation
 - Consultation des cabinets et des auditeurs (GT, plénières, sondages)



Logo des partenaires d'audit ICS – disposition aléatoire

La place des auditeurs sociaux dans les transitions justes



Cours ICS OIT ITC lancé à l'été

But et raison d'être

- Servir un client ou les droits de l'Homme?
- Cocher des cases ou protéger des travailleurs ?
- Communiquer l'impact des auditeurs

Qualité, harmonisation

- Divers pratiques, divers niveaux de protection ?
- Les grands chapitres sociaux : théorie et conseils pratiques

Communication, perception

- Favoriser la transparence, embarquer les usines
- Acculturer à la RSE, sensibiliser, désamorcer, rassurer
- Equilibre entre contrôle et collaboration

ITC International Training Centre | eCampus

Dashboard > Social auditing essentials on international labour standards, responsible business conduct and decent work

SOCIAL AUDITING ESSENTIALS ON INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS, RESPONSIBLE BUSINESS CONDUCT AND DECENT WORK 2024

Course People Forum Certification

EXPAND ALL

✓ 5 Do you agree that auditors around the world have different ways to do their job?
226 out of 226 people answered this question (with multiple choice)

Yes, according to their country and culture 167 resp. 73.9%

✓ 3 Does SDG8 mean something to you?
224 out of 226 people answered this question

Yes ! 105 resp. 46.9%

✓ 31 Would you like to know more of the social progress of the factories you've audited?
225 out of 226 people answered this question

Yes, it would mean a lot 125 resp. 55.6%

✓ 18 What aspects of the audit day do you dislike?
223 out of 226 people answered this question (with multiple choice)

Angry managers 120 resp. 53.8%

Progress >

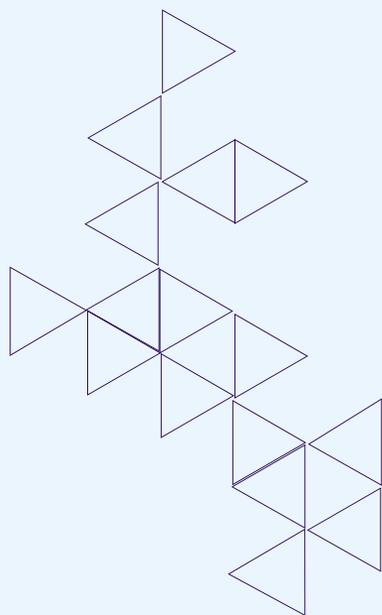
Requirements >

ics

International Labour Organization

ITC International Training Centre

International Trade Centre

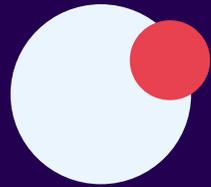


Témoignage Auditeur Social et environnemental Marocain

Dr Abbes ELHASBI



Ce projet est soutenu
par l'Union Européenne



Dr Abbas ElHasbi

Auditeur

Auditeur social au Maroc, plusieurs défis peuvent se présenter

1. Cadre réglementaire et légal :

Les auditeurs sociaux doivent avoir connaissance et à jour par rapport à la réglementation locale (Veille réglementaire).

2. Engagement des parties prenantes :

En général manque d'engagement des parties prenantes, y compris les entreprises, les agents d'inspection gouvernementale,....).

3. Manque de ressources et de moyens :

Pressions économiques : Les auditeurs sociaux peuvent être confrontés à des pressions économiques pour réduire les coûts et accroître l'efficacité, ce qui peut compromettre la qualité et l'intégrité de leurs évaluations

Les budgets et le temps alloués aux audits sociaux sont souvent insuffisants, ce qui limite la capacité des auditeurs à effectuer des audits approfondis et à couvrir tous les aspects des programmes sociaux.

Manque d'indépendance : Les auditeurs sociaux au Maroc ne sont pas toujours indépendants des entités qu'ils auditent.

Cela peut les rendre réticents à signaler les irrégularités par crainte de représailles.

De plus, les procédures d'audit ne sont pas toujours transparentes, ce qui peut limiter la crédibilité des conclusions des audits.

4. Manque de sensibilisation :

Manque de sensibilisation et éducation des parties prenantes (cadre manager et salarié) sur l'importance de l'audit social et des pratiques responsables.

Cela peut limiter la coopération des citoyens lors des audits et la capacité des auditeurs à identifier les problèmes,

De plus, les médias ne couvrent pas toujours de manière adéquate les questions d'audit social, ce qui peut contribuer à l'absence de sensibilisation.

5. Menaces et intimidations :

Les auditeurs sociaux au Maroc peuvent faire l'objet de menaces et d'intimidations de la part de ceux qui ont intérêt à dissimuler des irrégularités.

Cela peut les dissuader de mener à bien leurs missions et de signaler les problèmes

De plus, les lois en vigueur ne protègent pas toujours suffisamment les auditeurs sociaux, ce qui les rend vulnérables aux pressions et aux intimidations.

6. Charge de travail importante : Réalisation d'un audit social complet en 1MD !!!

L'importance de connaître la réglementation nationale et les normes en vigueur.

Critère de l'audit

- Les critères d'audit sont des normes ou des références utilisées par les auditeurs pour évaluer si une entité ou un processus est conforme aux exigences définies.
- Ils constituent un élément essentiel de tout audit, car ils permettent aux auditeurs de porter un jugement objectif et fondé sur des preuves.
 - Le référentiel du client
 - La réglementation locale

Veille réglementaire et update des référentiels des clients

	Sommaires onglets		
Liste globale des textes	Autorisation-Licence Usine	Bâtiments	EPI
textes applicables	Règlement intérieur	Machine & Appareils	Poussière
	Généralité code travail	Portes et portail	Rayonnement
Code travail	Contrat de travail	Aménagement poste travail	Chemin d'évacuation
	Carte de travail	App à pression de Gaz	Produits Chimiques
	La paie et CNSS	Appareils vapeur à terre	Gestion des déchets
	Médecine de travail & SM	Ascenseurs & montes charge	Environnement
	Sous-entrepreneur	App de levage	Etude d'impact environnementale
	Formation secourisme et autres	App Electriques	Classification et liste déchets dangereux
	Prévention-Analyse de Risques	cuves, bassins, réservoirs, fosses	
	Prévention contre incendie ayma	Ambiances Propreté, Bruit, lumi	ACCIDENT DE TRAVAIL
	Exercices d'évacuation	Lavabo, douche, WC,Vestiaire	MALADIES PROFESSIONNELLES
	Lutte incendie;Extincteur RIA,	Boite premier secours	Affichage et signes
		Hygiène Sécurité au Travail	Transport

L'éthique est fondamentale pour un auditeur social pour plusieurs raisons

1. **Intégrité et fiabilité des résultats** : L'éthique assure que l'auditeur social mène ses évaluations de manière impartiale et honnête, garantissant ainsi la crédibilité et la fiabilité des résultats de l'audit.
2. **Respect des parties prenantes** : Un auditeur social éthique reconnaît l'importance du respect des droits et des intérêts des parties prenantes, y compris les travailleurs, les communautés locales et l'environnement.
3. **Responsabilité et transparence** : L'éthique exige que l'auditeur social agisse de manière responsable et transparente dans toutes ses activités, en rendant compte de manière précise des constatations de l'audit et en assumant la responsabilité de ses décisions et actions.
4. **Protection des droits des travailleurs** : L'éthique dans l'audit social implique de garantir le respect des droits fondamentaux des travailleurs, tels que la sécurité, la santé, la rémunération équitable et la liberté d'association.
5. **Promotion du changement positif** : Un auditeur social éthique s'engage à promouvoir le changement positif au sein des entreprises auditées en identifiant les lacunes et en recommandant des mesures correctives pour améliorer les conditions sociales et environnementales.
6. **Considération des conséquences sociales** : L'éthique nécessite que l'auditeur social prenne en compte les conséquences sociales de ses décisions et recommandations, en veillant à ce qu'elles bénéficient réellement aux parties prenantes et à la société dans son ensemble.

Etude de cas 1

Situation:

- À la fin de la première journée d'audit, le directeur d'usine invite l'auditeur social à se détendre au SPA luxueux du propriétaire de l'usine, suivi d'une nuitée dans un hôtel touristique de luxe également appartenant au propriétaire.
- Cette invitation est présentée comme un geste généreux et une occasion de découvrir les installations de l'entreprise

Etude de cas 1

- **Éthique professionnelle:** L'auditeur social doit être vigilant quant aux conflits d'intérêts potentiels que cette invitation pourrait soulever. Accepter de tels cadeaux et privilèges pourrait être perçu comme une tentative du directeur d'usine d'influencer l'opinion de l'auditeur ou de le remercier de manière inappropriée.
- **Apparence d'impartialité:** L'auditeur social doit maintenir une apparence d'impartialité et d'indépendance tout au long de l'audit. Le fait d'accepter des faveurs personnelles, comme des soins de SPA et un hébergement chaleureux offerts par l'entreprise auditée, pourrait compromettre cette perception.
- **Remerciements et refus poli:** L'auditeur social remercie le directeur d'usine pour son invitation généreuse, mais décline poliment en expliquant qu'il ne lui est pas possible d'accepter des cadeaux ou des invitations à des événements sociaux pendant la mission d'audit.
- **Explication claire des principes:** L'auditeur social peut expliquer clairement au directeur d'usine son engagement à respecter les normes éthiques et à maintenir une impartialité totale dans son évaluation.

Systeme d'annualisation des heures de travail

- Décret n° 2-04-569 du 16 kaada 1425 (29 décembre 2004) fixant les modalités d'application de l'article 184 de la loi n° 65-99 relative au code du travail

- *Article 1*

En application des dispositions de l'alinéa 5 de l'article 184 de la loi précitée n° 65-99, la durée normale de travail des salariés, dans les activités non agricoles, est fixée à 44 heures par semaine ou à 2288 heures par année.

- *L'employeur peut adopter un régime de répartition hebdomadaire ou un régime de répartition annuelle de la durée du travail*

- *Article 2*

L'employeur peut, lorsqu'il adopte le régime de 44 heures du travail dans les activités non agricoles, répartir cette durée de manière égale ou non égale sur les jours de la semaine, sous réserve du repos hebdomadaire.

Systeme d'annualisation des heures de travail

- Décret n° 2-04-569 du 16 kaada 1425 (29 décembre 2004) fixant les modalités d'application de l'article 184 de la loi n° 65-99 relative au code du travail
- *Article 3*

Le régime de répartition annuelle peut être adopté selon les besoins de l'établissement, la nature de son activité, ses conditions techniques et ses ressources humaines et ce, dans les conditions suivantes :

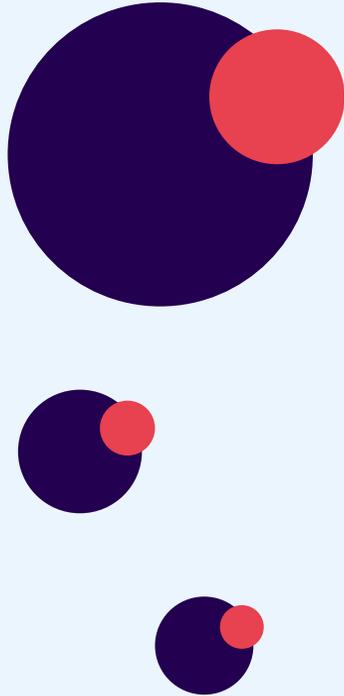
- 1) *demander l'avis des représentants des salariés ou du comité de l'entreprise, s'il y a lieu ;*
- 2) *mettre en place un programme prévisionnel du changement de la durée de travail, au cours de l'année ou pendant une période déterminée de l'année ;*
- 3) *respecter un délai d'information sur tout changement du programme de répartition de La durée de travail qui ne peut être inférieur à 8 jours.*

Systeme d'annualisation des heures de travail

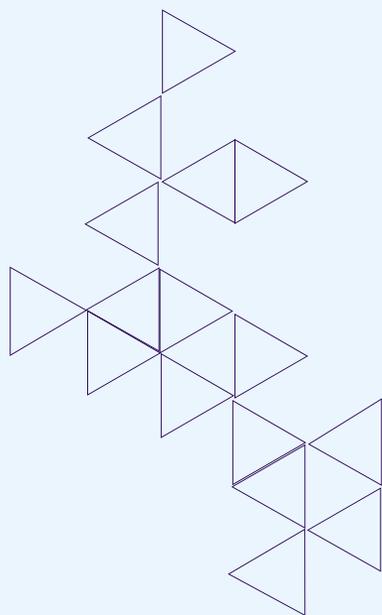
- Décret n° 2-04-569 du 16 kaada 1425 (29 décembre 2004) fixant les modalités d'application de l'article 184 de la loi n° 65-99 relative au code du travail
- *Article 5*
- *L'employeur doit, dans tous les cas, **informer l'inspecteur du travail de la modalité** qu'il a choisie pour la répartition de la durée de travail hebdomadaire ou annuelle, **et doit afficher l'horaire du travail dans un lieu** habituellement fréquenté par ces derniers et dans le lieu où les salaires leur sont habituellement versés.*

Système d'annualisation des heures de travail

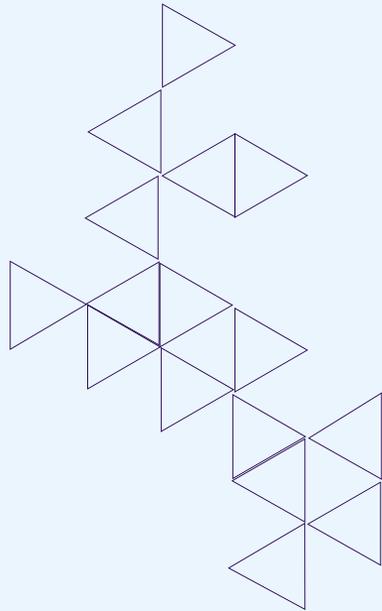
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	
1	PLANNING AGENT :																	MADAME AICHA																		
2	DEFINITION DU TYPE DE TEMPS DE TRAVAIL :																	Poste à plein temps																		
3	Année 2023 du 01/01/2023 au 31/12/2023																																			
4		Année 2023																																		
5		Année 2023																																		
6	JANVIER	Calendrier	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M		22 j. travaillés	
7			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		Nb. Heures	
8		Heures prévues		4,50	4,50	4,50	4,50	4,50			4,50	4,50	4,50	4,50	4,50			4,50	4,50	4,50	4,50	4,50			4,50	4,50	4,50	3,00	4,50			4,50	4,50	97,50		
9		Heures réalisées		4,50	4,50	4,50	4,50	4,50			4,50	4,50	4,50	4,50	4,50			4,50	4,50	4,50	4,50	4,50			4,50	4,50	4,50	3,00	4,50			4,50	4,50	97,50		
10		dont paiement en HC/HS			2,00			1,00																											3,00	
11	FÉVRIER	Calendrier	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M			20 j. travaillés			
12			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28				Nb. Heures		
13		Heures prévues	4,50	4,50	4,50			4,50	4,50	4,50	4,50	4,50			4,50	4,50	4,50	4,50	4,50						4,50	4,50	4,50	4,50					4,50	4,50	90,00	
14		Heures réalisées	4,50	4,50	4,50			4,50	4,50	4,50	4,50	4,50			4,50	4,50	4,50	4,50	4,50						4,50	4,50	4,50	4,50					4,50	4,50	90,00	
15		dont paiement en HC/HS																																0,00		
16	MARS	Calendrier	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V		23 j. travaillés	
17			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		Nb. Heures	
18		Heures prévues	4,50	4,50	4,50			4,50	4,50	4,50	4,50	4,50			4,50	4,50	4,50	4,50	4,50					4,50	4,50	4,50	4,50				4,50	4,50	4,50	3,00	102,00	
19		Heures réalisées	4,50	4,50	4,50			4,50	4,50	4,50	4,50	4,50			4,50	4,50	4,50	4,50	4,50					4,50	4,50	4,50	4,50				4,50	4,50	4,50	3,00	102,00	
20		dont paiement en HC/HS																																0,00		
21	AVRIL	Calendrier	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D		19 j. travaillés		
22			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		Nb. Heures		
61	DÉCEMBRE	Calendrier	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D		20 j. travaillés	
62			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		Nb. Heures	
63		Heures prévues	2,00			4,50	4,50	4,50	3,00	4,50			4,50	4,50	4,50	3,00	4,50			4,50	4,50	4,50	3,00	4,50				4,50	4,50	3,00	4,50		81,50			
64		Heures réalisées	3,00			4,50	4,50	4,50	3,00	4,50			4,50	4,50	4,50	3,00	4,50			4,50	4,50	4,50	3,00	4,50				4,50	4,50	3,00	4,50		82,50			
65		dont paiement en HC/HS																																0,00		
67	Week-end		Congé payé		Récupération		Jour de fractionnement		Maladie - AT - MP		Maternité		Formation - réunion		Remplacement																					
68	Jour Férié		Récupération		Congé payé		Maladie - AT - MP		Maternité		Formation - réunion		Remplacement																							
69	Vacance scolaire		Autorisation spéciale d'absence		Récupération		Congé payé		Maladie - AT - MP		Maternité		Formation - réunion		Remplacement																					
70			Autorisation spéciale d'absence		Récupération		Congé payé		Maladie - AT - MP		Maternité		Formation - réunion		Remplacement																					
71	Récapitulatif annualisation selon le planning défini :																																			
72																																				
73			JANVIER	FEVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOUT	SEPT	OCT	NOV	DEC	TOTAL																					
74	TOTAL ANNEE	Heures prévues	97,50	90,00	102,00	79,50	61,00	91,50	79,50	91,50	86,00	97,50	94,50	81,50	1052,00																					
75		Heures réalisées (hors HS)	94,50	90,00	102,00	79,50	61,00	91,50	79,50	91,50	87,00	97,50	94,50	82,50	1051,00																					
76																																				
77	SOLDE DEFINITIF	TYPE DE TEMPS DE TRAVAIL	HEURES A EFFECTUER	HEURES EFFECTUEES	HC/HS EFFECTUEES	SOLDE ANNEE (hors HS)	SOLDE ANNEE N-1	SOLDE DEFINITIF																												
78		Temps de travail à définir dans la cellule A2	1052,00	1051,00	3,00	-1,00	0,00	-1,00																												
79																																				



Aperçu des législations et Directives européennes relatives à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et au travail décent. Etat des lieux et perspectives



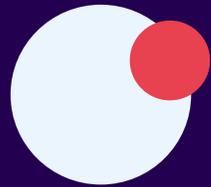
Retour sur la première journée



FRUCOM

Aperçu des législations européennes relatives à la diligence raisonnable/aspects environnementaux

Anna Boulova



Anna Boulova

FRUCOM



Membres et partenaires au sein de SACAR



ASSUC

European Association of Sugar Traders



F.E.E.D.M.

European Federation of Honey Packers and Distributors



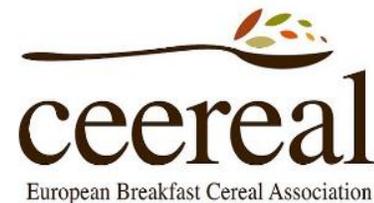
NDFTA

The Nut & Dried Fruit Trade Association



APC

American Peanut Council



CEEREAL

European Breakfast Cereal Association



BONSUCRO

Global sustainability platform for sugarcane

Réunions FRUCOM sur le développement durable

En présentiel - Règlement sur les emballages

En ligne



- ✓ Consommation d'eau/empreinte
- ✓ Empreinte carbone / changement climatique
- ✓ Salaire décent
- ✓ Traçabilité

Table ronde européenne sur la durabilité de la chaîne agroalimentaire

Table ronde informelle des associations agroalimentaires européennes : **AIJN** – European Fruit Juice Association ; **ESA** – Association européenne des snacks ; **Europatat** – Association européenne des commerçants de pommes de terre ; **Freshfel** – Association européenne des produits frais ; **FRUCOM** ; **PROFEL** – Association Européenne des Transformateurs de Fruits et Légumes ; **FEFAC** – Fédération européenne des fabricants d'aliments pour animaux

[Webinaire Étiquetage durable dans le commerce de détail](#)

[Webinaire sur les rapports sur le développement durable des entreprises](#)

Agri-Food Chain Sustainability Roundtable



Législation européenne sur le développement durable : état des lieux

- ✓ **Directive sur le reporting développement durable des entreprises (CSRD)** : Entrée en vigueur **5 janvier 2023**
- ✓ **Donner aux consommateurs les moyens d'agir pour la transition verte (Directive)** : **06/03/2024 Acte final publié au Journal Officiel**
- ☞ **Diligence raisonnable** en matière de durabilité des entreprises (directive) : **vote en plénière le 24/04/2024**
- ☞ **Emballages et déchets d'emballages (Règlement)** : **Vote en plénière le 24/04/2024**
- ☞ **Règlement interdisant la mise sur le marché de l'Union des produits fabriqués avec du travail forcé** : **Vote en plénière le 24/04/2024**
- ☞ **Justification des allégations environnementales (Green Claims)** : vote du Parlement **le 12 mars 2024, dossier continuera à la prochaine législature**
- ✗ **Systemes alimentaires durables – mise en place d'un cadre européen (règlement)** : **en pause**

Directive CSRD sur le reporting «développement durable »

- Qui? Entreprises employant plus de 250 salariés ; Pour les entreprises de pays tiers > 150 millions d'euros dans l'UE ; PME cotées ; PLEs - volontaire
- double matérialité (impacts et risques/opportunités financiers)
- rendre compte, en même temps que les états financiers, du processus de due diligence ; les principaux impacts négatifs réels ou potentiels de ses propres opérations et de sa chaîne de valeur ; actions et résultat
- Normes sectorielles de l'EFRAG, groupe consultatif européen sur l'information financière : <https://www.efrag.org/> :
 - Envi : changement climatique ; pollution; eau; ressources marines; biodiversité; utilisation des ressources; économie circulaire
 - Social : propre main-d'œuvre ; les travailleurs de la chaîne de valeur ; les consommateurs ; les utilisateurs finaux; communautés affectées
 - Conduite des affaires

Directive CSRD sur les rapports de développement durable des entreprises

- Des normes sectorielles, notamment sur l'agriculture, la pêche et l'alimentation, seront élaborées en 2025-2026 par l'EFRAG, le groupe consultatif de l'UE sur l'information financière : <https://www.efrag.org/>

Directive 2005/29/EC to Empower Consumers for the Green Transition



Traders making an **environmental claim** in B2C commercial practices.

WHO

Example checklist

WHAT

Prohibited commercial practices:

- ✗ Sustainability **label** not based on a **certification scheme** or established by **public authorities**.
- ✗ Generic **environmental claim** for which recognised excellent **environmental performance** is not demonstrable.
- ✗ Environmental claim about the **entire product** or your **entire business** when it concerns only a certain product aspect or business activity.
- ✗ Claims on **greenhouse gas emissions offsets**.



Applies from:
27 September 2026

WHEN

Directive sur le devoir de diligence en matière de durabilité

Qui? Sociétés et sociétés mères de l'UE et hors UE de plus de 1000 salariés + un chiffre d'affaires supérieur à 450 millions d'euros et franchises ayant un chiffre d'affaires supérieur à 80 millions d'euros si au moins 22,5 millions ont été générés par des redevances.

Action : Les entreprises doivent

- effectuer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'environnement basée sur les risques
- intégrer la diligence raisonnable dans leurs politiques et systèmes de gestion des risques
- identifier et évaluer les impacts négatifs réels ou potentiels
- prévenir et atténuer les impacts négatifs *potentiels*,
- mettre fin et remédier aux impacts négatifs *réels*
- établir et maintenir un mécanisme de notification et une procédure de plainte
- communiquer publiquement sur la diligence raisonnable

Directive sur le devoir de diligence en matière de durabilité

Champ d'application : l'obligation de diligence s'applique aux opérations réalisées par les partenaires commerciaux dans les chaînes d'activités d'une entreprise : (i) **en amont** par rapport à la production de biens ou à la prestation de services par l'entreprise, y compris la conception, l'extraction, l'approvisionnement, fabrication, transport, stockage et fourniture de matières premières, de produits ou de parties de produits et développement du produit ou du service, et (ii) **en aval** par rapport à la distribution, au transport et au stockage du produit, où les partenaires commerciaux effectuent ces activités pour l'entreprise ou au nom de l'entreprise.

Sanctions: Amendes pouvant aller jusqu'à 5 % du chiffre d'affaires mondial net des entreprises. Les décisions relatives aux sanctions doivent être rendues publiques pendant au moins cinq ans .

Planning : vote en plénière le 24 avril. La directive entrera en vigueur le vingtième jour suivant sa publication au Journal officiel de l'UE . **Les États membres doivent adopter une législation nationale deux ans après la date d'entrée en vigueur. S'applique à toutes les entreprises concernées au plus tard 5 ans après l'entrée en vigueur.**

Règlement sur les emballages et les déchets d'emballages

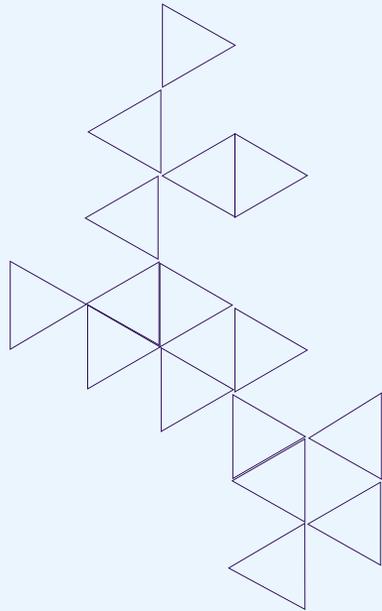
- **Obligations de réutilisation** : les emballages de transport souples (ex. big bag) en contact direct avec les denrées alimentaires sont exclus des objectifs de réutilisation.
- **Interdiction** des formats d'emballages en portions plastiques à usage unique consommés en HORECA (pour les condiments, les sauces, la crème, le sucre – **liste non exhaustive, guide supplémentaire à suivre**) et du film plastique/collage pour regrouper les produits destinés à la vente au détail **à partir du 1er janvier 2030.**
- Vote en plénière **le 24 avril.**
- Application 18 mois après l'entrée en vigueur.

Interdiction des produits du travail forcé

- La Commission établira **une base de données contenant des informations vérifiables et régulièrement mises à jour sur les risques de travail forcé**, y compris des rapports d'organisations internationales (telles que l'Organisation internationale du travail).
- La Commission peut également **identifier les produits ou groupes de produits pour lesquels les importateurs et les exportateurs devront fournir des détails supplémentaires aux douanes de l'UE**, tels que des informations sur le fabricant et les fournisseurs de ces produits.
- **La Commission mènera des enquêtes sur le travail forcé concernant les pays tiers** et les autorités compétentes des États membres mèneront des enquêtes sur le travail forcé lorsque les risques se situent sur le territoire de cet État membre.
- Les entreprises qui ne s'y conforment pas peuvent se voir infliger une amende. Cependant, s'ils éliminent le travail forcé de leurs chaînes d'approvisionnement, les produits interdits peuvent être ré-autorisés sur le marché.
- Vote final en plénière le 24 avril. Le règlement sera ensuite publié au Journal officiel et entrera en vigueur le lendemain. Les pays de l'UE disposeront ensuite de 3 ans pour commencer à appliquer les nouvelles règles.

Proposition d'interdiction des produits issus du travail forcé (suite)

- **Critères** d'évaluation des violations au règlement :
 - ✓ l' ampleur et la gravité du travail forcé présumé.
 - ✓ la quantité ou le volume des produits mis sur le marché de l'Union.
 - ✓ la part des parties du produit susceptibles d'être fabriquées avec du travail forcé dans le produit final.
 - ✓ **la proximité des opérateurs économiques avec les risques suspects de travail forcé dans leur chaîne d'approvisionnement ainsi que leur influence pour y faire face.**
- Les lignes directrices de la Commission doivent inclure **des mesures d'accompagnement pour les PME** , disponibles via le **portail unique sur le travail forcé** (y compris des lignes directrices, des informations sur les interdictions, une base de données des domaines et secteurs à risque, ainsi que des preuves accessibles au public et un portail de lancement d'alerte).
- L'autorité qui a mené l'enquête doit prendre la décision finale (c'est-à-dire interdire, retirer et éliminer un produit fabriqué grâce au travail forcé). La décision prise par une autorité nationale s'appliquera dans tous les autres États membres sur la base du principe de reconnaissance mutuelle.



Aperçu des législations et Directives européennes relatives à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et au travail décent Etat des lieux et perspectives

Cécile Huertas

Différentes typologies de législations

Making Mandatory Human Rights and Environmental Due Diligence Work for All

Guidance on designing effective and inclusive accompanying support to due diligence legislation

- 1) **Lois sur la transparence obligatoire**, par ex. La loi californienne sur la transparence des chaînes d'approvisionnement (2010), la loi britannique sur l'esclavage moderne (2015) et la loi australienne sur l'esclavage moderne (2018).
- 2) **Lois sur le devoir de diligence spécifiques aux produits**, par ex. L'article 1502 de la loi Dodd-Frank pour les minéraux de conflit.
- 3) **Lois intersectorielles sur le devoir de diligence**, par ex. loi française sur le devoir de vigilance des entreprises (2017), loi néerlandaise sur le devoir de diligence en matière de travail des enfants (2019), loi allemande sur le devoir de diligence des entreprises dans les chaînes de valeur (2021).



https://international-partnerships.ec.europa.eu/system/files/2022-07/making-mandatory-human-rights-and-environmental-due-diligence-work-for-all_en.pdf

Californie: Loi sur la transparence des chaînes d'approvisionnement 2010

California Transparency in Supply Chains Act

Périmètre:

- **Les entreprises fournissent aux consommateurs des informations** concernant leurs efforts pour **éradiquer l'esclavage et la traite des êtres humains** de leurs chaînes d'approvisionnement, à éduquer les consommateurs, à améliorer la vie des victimes de l'esclavage et de la traite des êtres humains.

Entreprises concernées:

- Enseignes détaillantes ou fabricants de produits
- Opérer dans l'État de Californie
- Recettes brutes annuelles > USD 100 million.

Exigences:

- Vérification des chaînes d'approvisionnement
- Audits des fournisseurs
- Certification des produits
- Mesures et procédures en cas de non-conformité
- Formation du personnel et direction de entreprise.

State of California Department of Justice



ROB BONTA

Attorney General

Walmart ✨

About News Purpose Investors Suppliers Careers Ask Walmart

California Transparency in Supply Chains Act

Walmart reviews audits and assigns the audited facility a color rating based on the severity of the findings from the audit. The ratings are provided to all suppliers using the audited facility, and these suppliers are responsible for working with facilities to remediate the findings. The audit rating is one tool used to determine whether the facility can remain active and produce for Walmart.

Certification

Walmart's [Standards for Suppliers](#) contain several provisions outlining suppliers' responsibilities with respect to eliminating involuntary labor from their supply chains and provide that a signed supplier agreement, acceptance of a purchase order, and/or provision of merchandise to Walmart constitutes acceptance of the Standards and serves as the supplier's continuing affirmation of compliance. Additionally, when a supplier discloses a new facility to Walmart, the supplier is required to certify to Walmart that, to the best of its knowledge, all facilities the supplier uses for production of goods for sale by Walmart comply with Walmart's Standards for Suppliers.

Internal Accountability

We require all Walmart associates to comply with our [Code of Conduct](#). Suppliers, contractors and service providers are expected to act ethically, and all suppliers providing product for sale or use by Walmart are required to comply with Walmart's Standards for Suppliers and our Responsible Sourcing program expectations.

Royaume-Uni: Loi sur l'esclavage moderne 2015

UK Modern Slavery Act



legislation.gov.uk

Périmètre:

- Les entreprises publient une déclaration sur les mesures prises concernant l'esclavage moderne et le trafic d'êtres humains.

Entreprises concernées:

- Avoir des activités au Royaume-Uni
- Chiffre d'affaires annuel (ou celui de la maison mère et de ses filiales) est supérieur ou égal à 36 millions de livres sterling.

Exigences:

- Déclarer les **mesures mises en œuvre par l'entreprise pour garantir qu'aucune forme d'esclavage ni de traite d'êtres humains n'est utilisée** dans aucune de leurs chaînes d'approvisionnement ni leurs propres activités.
- **Publication annuelle accessible** sur le site Internet de l'entreprise et accessible via un lien en page d'accueil.

France: Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre 2017



Périmètre:

- Les entreprises **établissent et mettent en œuvre de manière effective un plan de vigilance.**

Entreprises concernées:

- +5000 employés avec siège social en France **ou**
- +10 000 employés avec siège social en France ou à l'étranger

Exigences:

- Cartographie des risques
- Procédures d'évaluation régulière chaînes d'approvisionnement
- Actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves
- Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques en concertation avec les organisations syndicales
- Dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

Allemagne: Loi sur le devoir de diligence des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement 2021



Ministère fédéral de la
Coopération économique
et du Développement



Office fédéral
de l'économie et du
contrôle d'exportation



Périmètre:

- Renforcer via le devoir de diligence le respect des droits humains (entre autres l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé) et des normes environnementales (entre autres la manière de gérer le mercure et les déchets) dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.
-

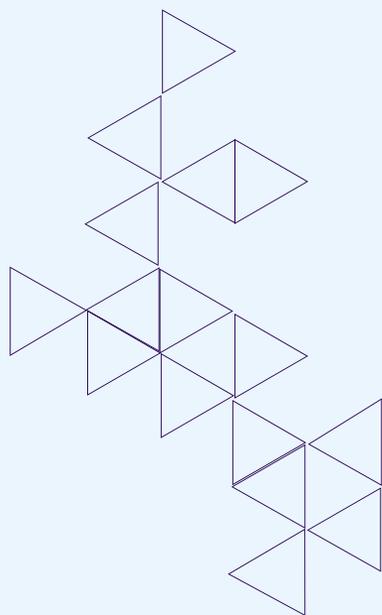
Entreprises concernées:

- Entreprises implantées en Allemagne ou qui y ont une succursale :
 - +3 000 employés en Allemagne (depuis 2023)
 - +1 000 employés en Allemagne (à partir de 2024)

Exigences:

- Analyse de risques
- Prévenir, atténuer les risques sociaux et environnementaux
- Mettre fin à d'éventuelles violations
- Rapport public
- Mécanisme de gestion des plaintes pour les personnes potentiellement affectées.

Des entreprises de plus petite taille et les fournisseurs étrangers ne sont pas visés par cette loi et, en conséquence, ne doivent pas s'attendre à des contrôles ou amendes de l'autorité compétente, l'Office fédéral de l'économie et du contrôle d'exportation (Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle - BAFA). Néanmoins, cette loi peut avoir des impacts indirects sur les partenaires commerciaux des acheteurs allemands.



Le monde de demain



Ce projet est soutenu
par l'Union Européenne

2034



2034



2034

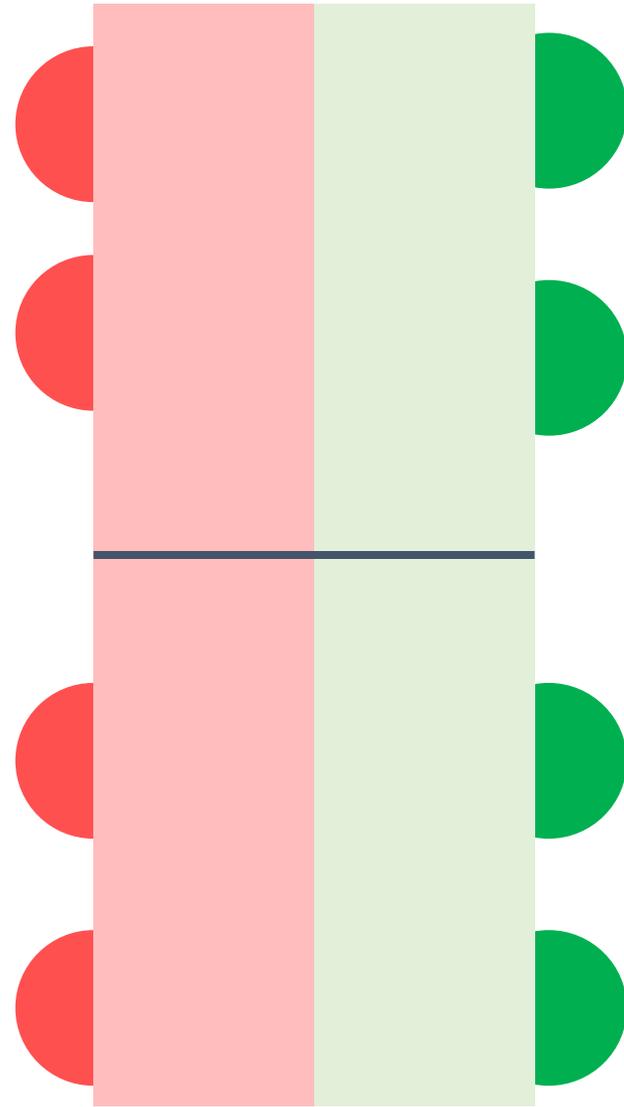
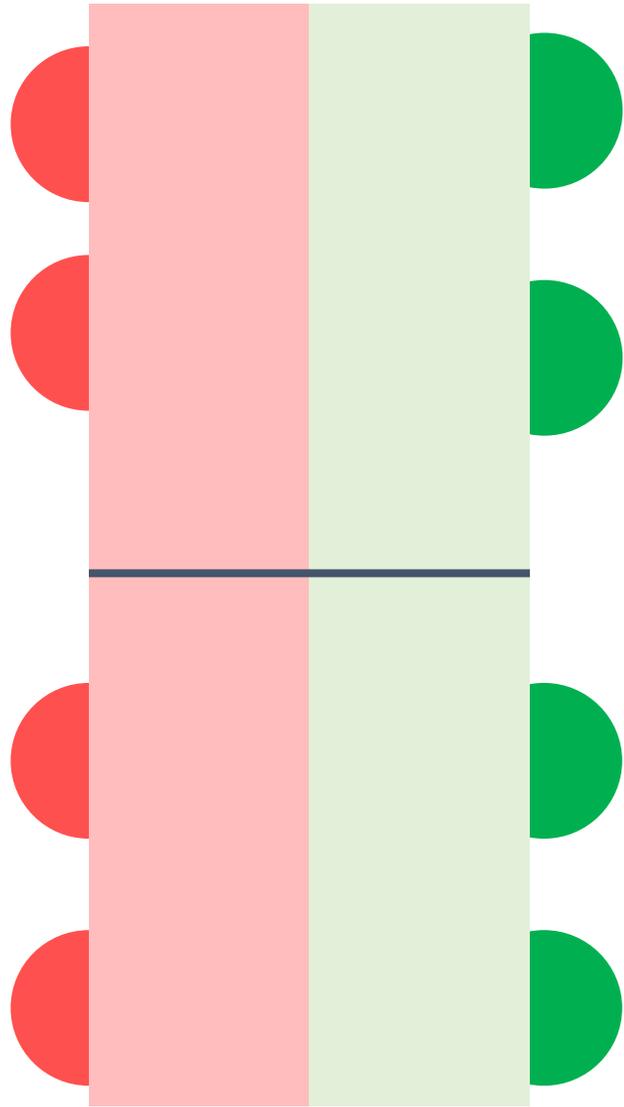


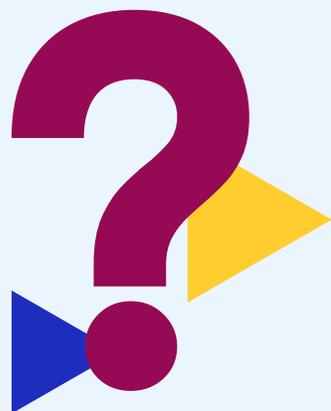
2034

**Quels sont les
impacts négatifs ?
Pour quelles
entreprises ?**

2034

**Quels sont les
impacts positifs ?
Pour quelles
entreprises?**





Qu'est-ce que FoodEx peut faire pour maximiser les chances d'un 2034 « vert » ?

Quels impacts pour le secteur privé?



Impacts directs pour les entreprises assujetties à ces lois (principalement grandes entreprises)

- ⇒ **Renforcement/développement stratégie RSE groupe** + structures filiales et BU
 - ⇒ **Cartographie des risques sociaux et environnementaux** ex. par pays, famille de produits, secteurs, risques.
 - ⇒ **Adhésion à une plateforme d'échange** ou initiative entre pairs
 - ⇒ **Système de collecte et traitement de données** ou plateformes mutualisées
 - ⇒ **Déploiement d'audits et vérifications** dans les filiales et chaînes d'approvisionnement
 - ⇒ Mise à jour des **conditions générales d'achat** de l'entreprise et clauses contractuelles
 - ⇒ **Processus de sélection et qualification des fournisseurs** (Code de conduite, note minimum audit etc.)
-
- ⇒ **Recrutement et formation** équipes : enjeux de rétention des talents
 - ⇒ Attention portée à la mise en conformité par les **investisseurs et partenaires** (notation ESG)

Quels impacts pour le secteur privé?

Impacts indirects pour les entreprises marocaines intégrées aux chaînes de valeur des entreprises assujetties: défis & opportunités

- ⇒ Effet de cascade des exigences dans les rangs de sous-traitance
- ⇒ **Tracabilité** des chaînes d'approvisionnement amont
- ⇒ **Saisie de données** dans les plateformes clients
- ⇒ **Collecte de données** sur les conditions de travail et impacts environnementaux
- ⇒ **Audits sur site** : accueil, accompagnement
- ⇒ **Recrutement et formations** : Responsable suivi audits et RSE

2. À QUOI PEUVENT S'ATTENDRE LES ENTREPRISES ÉTRANGÈRES ?

Les fournisseurs étrangers ne sont pas directement visés par cette loi. Toutefois, s'ils sont des partenaires contractuels de grandes entreprises allemandes ou qu'ils souhaitent le devenir, ils devraient se préparer à ce que les acheteurs exigent de leur part des informations liées au respect des droits humains et des normes environnementales dans les chaînes d'approvisionnement. Ils exigeront également de leurs fournisseurs de respecter ces normes minimales. Il n'est toutefois pas possible de remplir les devoirs de diligence uniquement à travers des garanties contractuelles des fournisseurs.

ÉVENTUELLES CONSÉQUENCES POUR LES FOURNISSEURS

Informations / transparence : les acheteurs réclament des fournisseurs des informations relatives à la structure, aux acteurs, aux secteurs et risques

dans l'entreprise (p. ex. par la transmission de questionnaires).

Sélection d'un fournisseur direct : les acheteurs prendront davantage en compte les attentes concernant les droits humains et les aspects environnementaux et les intégreront dans l'évaluation des fournisseurs → Les fournisseurs devraient aspirer à respecter les normes écologiques et relatives aux droits humains.

Impacts sur les entreprises des pays partenaires et offres publiques d'assistance – BMZ Allemagne, 2023

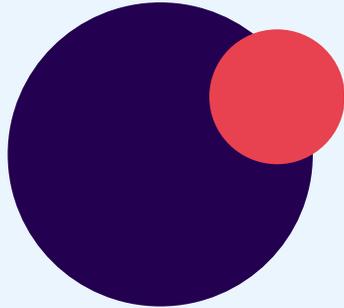
Fidélisation du client : un dialogue de meilleure qualité avec les acheteurs est susceptible de renforcer la crédibilité et la confiance.

Compétitivité : une amélioration continue des processus de diligence en matière de droits humains et d'environnement renforce également la position vis-à-vis de leurs clients et équipe les entreprises pour affronter l'avenir.

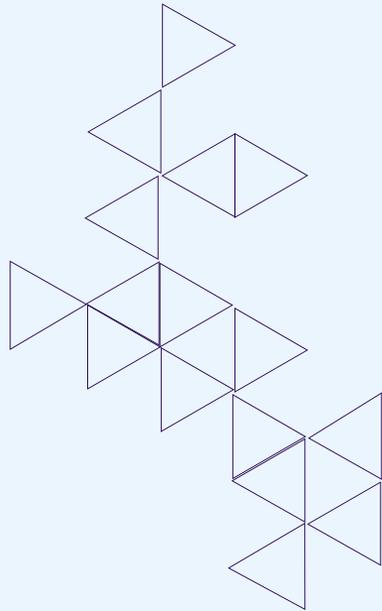
Efficience : économies de coûts p. ex. en améliorant la gestion des eaux usées et des produits chimiques. **Augmentations de la production** grâce à des salariés en bonne santé / satisfaits (cf. Programme Better Work de l'OIT).

DEFIS POUR LES FOURNISSEURS

En fonction du nombre de partenaires contractuels soumis à la loi LkSG, il peut en résulter des efforts importants à fournir par les fournisseurs (se procurer et transmettre des informations, identifier les risques propres encourus, éventuellement faire évoluer des pratiques et processus existants, etc.). Il est éventuellement nécessaire de faire examiner par des juristes des clauses contractuelles supplémentaires / nouvelles. En dépit du soutien apporté par les acheteurs, il peut en résulter des coûts pour les fournisseurs. Il est parfois difficile d'établir la transparence dans sa chaîne d'approvisionnement et de fournir les informations réclamées.



Le rôle des entreprises dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail : Non-discrimination



Qu'est-ce la discrimination ?

**C111 - Convention (n°
111) concernant la
discrimination (emploi
et profession), 1958**



Toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession

Toute **distinction, exclusion ou préférence fondée** sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine pour **effet** de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession

7 BASES INTERDITES
Autres possibles

FAIT OU ACTION
(ex. isolation, différentiation, favoritisme)
Intentionnelle ou involontaire

EFFETS NÉGATIFS
Sur l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.
Découlent à la fois des lois et des pratiques.

RELIGION

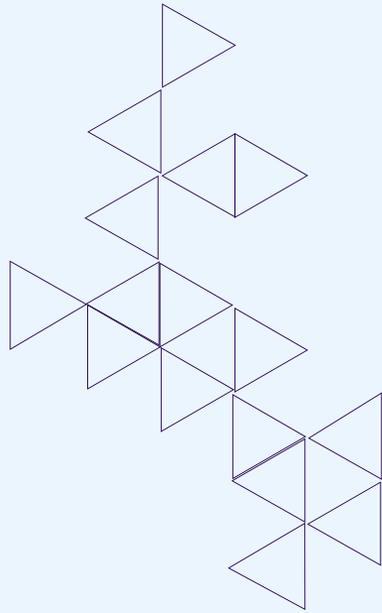
GENRE

**ORIGINE
SOCIALE**

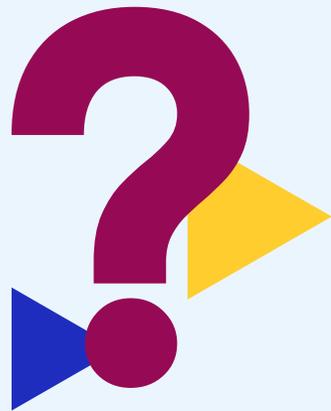
**ORIENTATION
SEXUELLE**

ÂGE

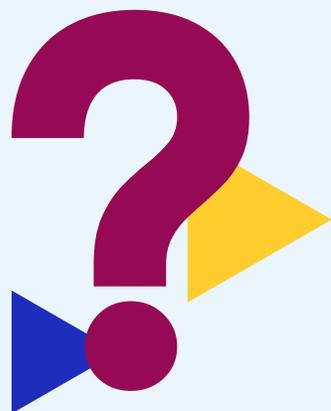
**OPINIONS
POLITIQUES**



Formes de discrimination



**Une annonce pour un poste vacant
au sein d'un corps de pompiers local
se lit comme suit : « Nous
recherchons des candidats de sexe
masculin âgés de 21 à 40 ans ».**



Un directeur d'usine informe le personnel que les travailleurs ont la possibilité de suivre une formation au leadership et que ceux qui réussissent particulièrement bien peuvent être promus au poste de superviseur de l'usine. La formation aura lieu l'après-midi après le travail.

DISCRIMINATION DIRECTE

La discrimination est **directe** lorsque des règlements, des lois et des politiques excluent ou désavantagent explicitement des travailleurs sur la base de caractéristiques telles que l'opinion politique, la situation matrimoniale ou le sexe.

Limiter expressément les opportunités aux membres de certains groupes :

Femme comptable recherchée, 40-45 ans.....

Exclure expressément les membres de certains groupes.

DISCRIMINATION INDIRECTE

La discrimination **indirecte** se réfère à des situations, des mesures ou des pratiques apparemment neutres mais qui, en fait, ont un impact négatif sur les personnes d'un certain groupe.

Situations, réglementations ou pratiques apparemment neutres qui entraînent un traitement inégal de certaines personnes ou de certains groupes :

*« ...doit être de langue maternelle anglaise
"..."....la formation aura lieu l'après-midi « ... ».*

Préjugés Inconscients





Dans le pays X, les Afro-descendants représentent 45 % de la population. Quatre-vingt pour cent des travailleurs au salaire minimum sont d'origine africaine et le taux d'obtention d'un diplôme universitaire est inférieur à un tiers de celui de la population blanche caucasienne.



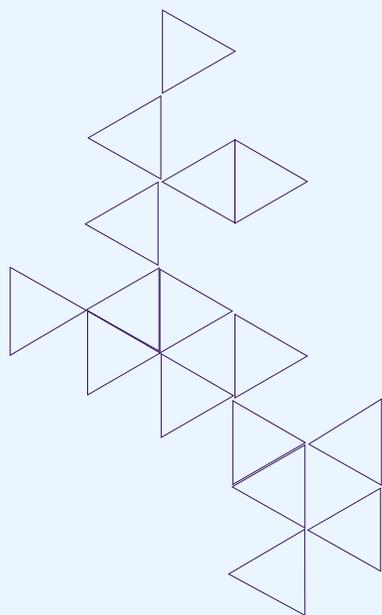
**DISCRIMINATION
STRUCTURELLE**



DISCRIMINATION STRUCTURELLE

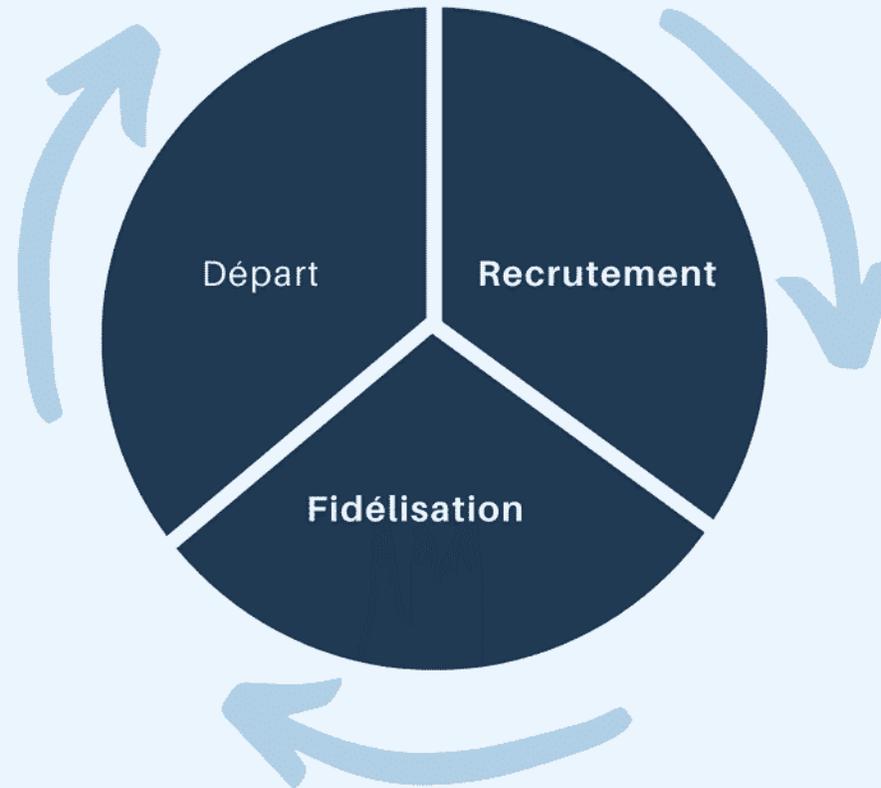
Modèles, structures et constructions juridiques inhérents ou institutionnalisés qui reflètent et reproduisent des pratiques et des résultats discriminatoires, désavantageant systématiquement les personnes appartenant à certains groupes ;

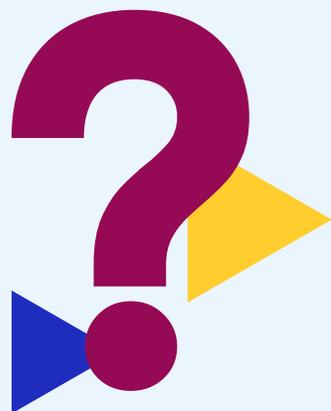
« En moyenne, les femmes de l'UE gagnent 15,7 % de moins que les hommes (2020) ».



Identifier la discrimination

Le cycle de vie des employés





Dans votre groupe, réfléchissez sur des exemples de discrimination en une phase du cycle de vie

Causes profondes de la discrimination



**ACCEPTATION
SOCIÉTALE OU
CULTURELLE
GÉNÉRALISÉE DE LA
DISCRIMINATION**



**LOIS ET
RÈGLEMENTS**



**LÉGISLATION
MAL APPLIQUÉE**



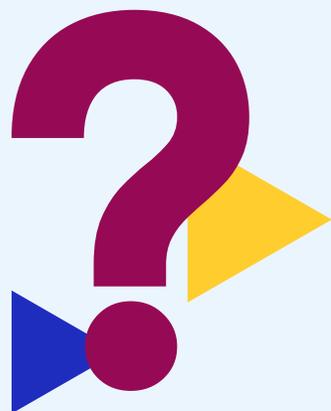
**FACTEURS
RÉLIGIEUX ET
PRÉFÉRENCES**



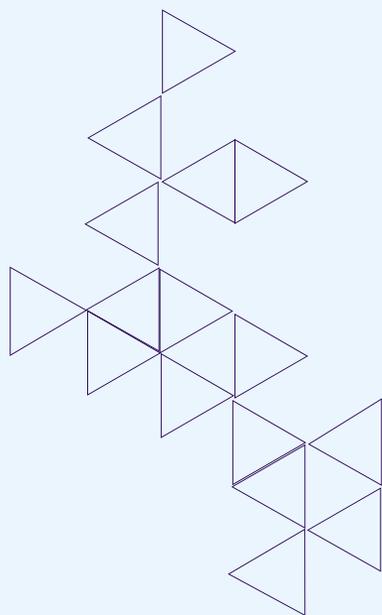
**FLUX
MIGRATOIRES**



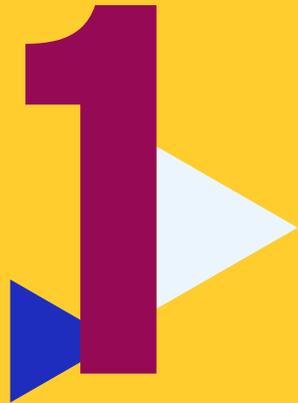
**CONTEXTES
NATIONAUX ET
MONDIALISATION**



Un pilote d'une petite compagnie aérienne souffre d'une maladie qui limite sa vision périphérique. En raison de sa maladie, il ne peut plus piloter d'avions. La compagnie aérienne a trop peu d'employés et il n'y a pas d'autres emplois à lui proposer. Il perd son emploi.



Exceptions justifiées



Exception justifiée

Différence de traitement
fondée sur les exigences
inhérentes à un emploi donné

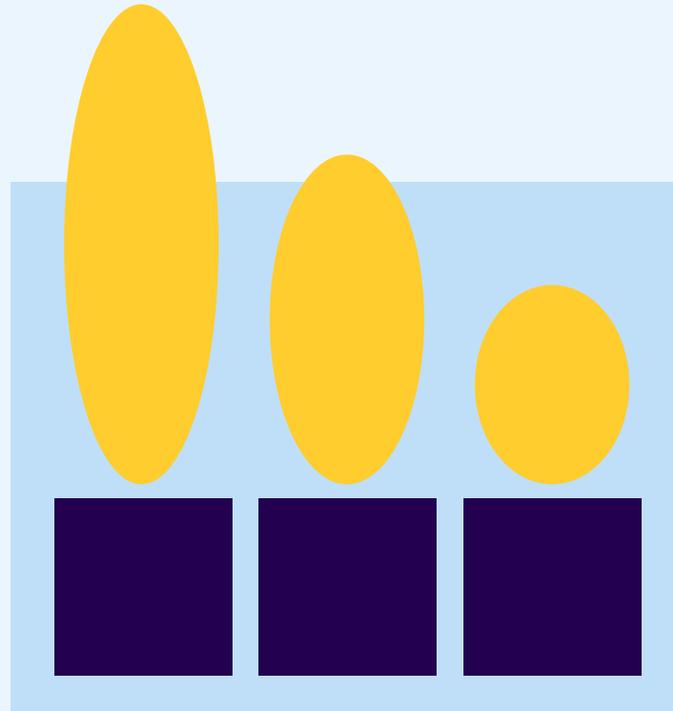


Exception justifiée

Mesures spéciales de
protection ou assistance

Égalité ou équité ? Mesures spéciales

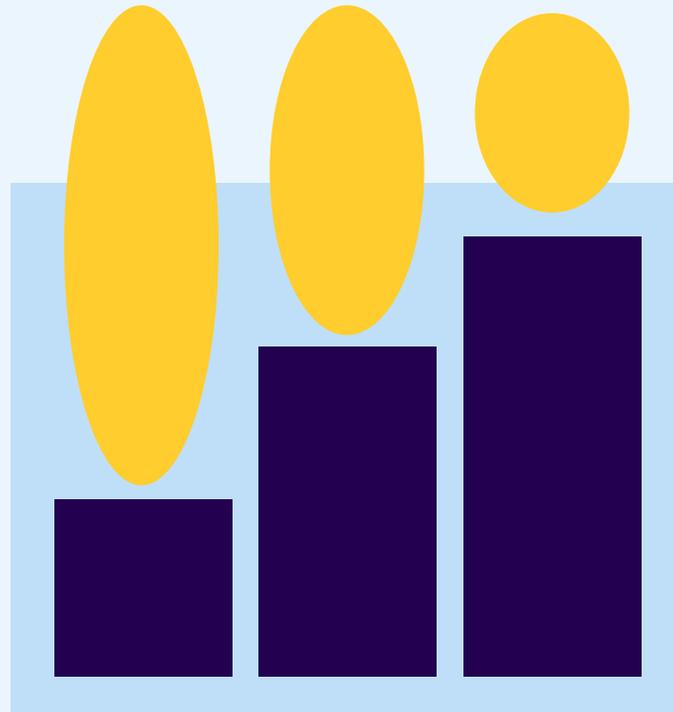
ÉGALITÉ



Fonctionne
seulement si on
commence de
manière égale

Égalité ou équité ? Mesures spéciales

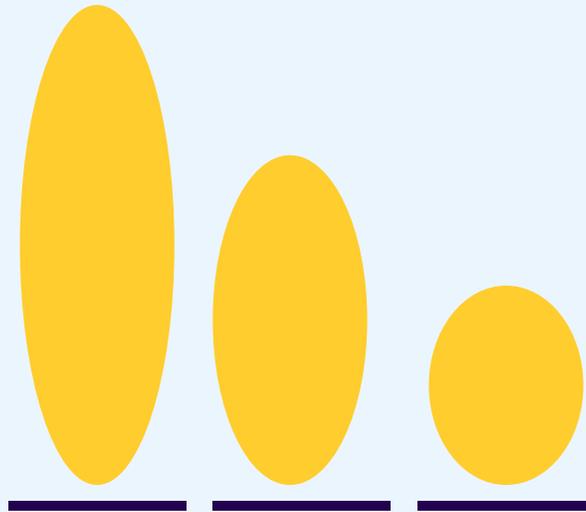
ÉQUITÉ



Mesures
spécifiques
pour arriver à
l'égalité

Égalité ou équité ? Mesures spéciales

INCLUSION

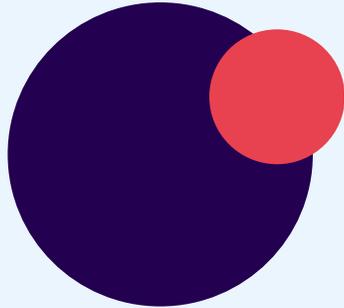


Changement
systémique

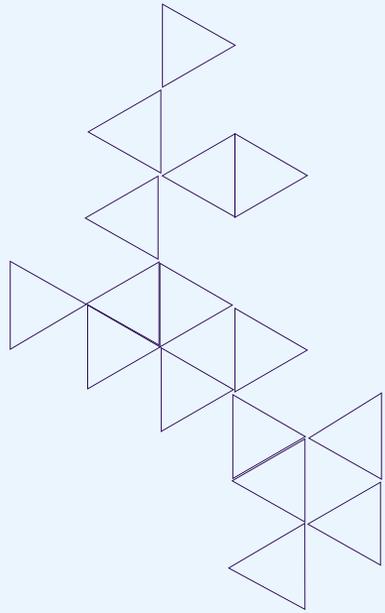


Exception justifiée

Mesures concernant les personnes soupçonnées ou impliquées dans des activités préjudiciables à la sécurité de l'État



Le rôle des entreprises dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail : Travail forcé et Travail des enfants



Qu'est-ce que le Travail Forcé



27,5

millions

**d'hommes, de femmes et
d'enfants sont aujourd'hui
soumis au travail forcé.**



90%

**des victimes sont exploitées
dans l'économie privée.**



150

milliards

**de dollars américains en
recettes totales**



Instruments de l'OIT

Convention n° 29 de l'OIT sur le travail forcé (1930)

Convention n° 105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé (1957)

Protocole n° 29 de l'OIT de 2014 relatif à la Convention sur le travail forcé et Recommandation n°203 sur le travail forcé (mesures supplémentaires) (2014):

**Tout travail ou service
exigé d'un individu sous la
menace d'une peine
quelconque et pour lequel
ledit individu ne s'est pas
offert de plein gré**

*(Convention n° 29 de l'OIT sur le travail
forcé, 1930).*

MENACE D'UNE PEINE

Sanction pénale (ex arrestation ou prison)

Suppression des droits (ex refus de payer un salaire ou interdiction de voyager)

Menaces de représailles peuvent être flagrantes mais aussi subtiles (ex menace de dénoncer aux autorités)

ABSENCE DE CONSENTEMENT

Pressions externes ou indirectes (ex retenue du salaire comme remboursement d'un prêt, absence de salaire, saisie des documents)

Principe de consentement mutuel des parties contractantes: les deux doivent pouvoir quitter la relation de travail

Tout emploi ou
service

Sous la menace
d'une peine

Un individu

Volontairement

Formes communes de travail forcé

**TRAITES DE
PERSONNES**

**LA COERCITION DANS
L'EMPLOI PAR LE
RECOURS À LA FORCE,
À LA VIOLENCE, À
L'INTIMIDATION, ...**

**LE TRAVAIL FORCÉ
INDUIT PAR LA DETTE**

TRAVAIL EN PRISON

**HEURES
SUPPLÉMENTAIRES**

Secteurs à risque



AGRICULTURE, SYLVICULTURE ET PÊCHE

CONSTRUCTION

EXPLOITATION MINIÈRE ET FORESTIÈRE

TRANSPORT

TEXTILE

ENTRETIEN

TRANSFORMATION D'ALIMENTS

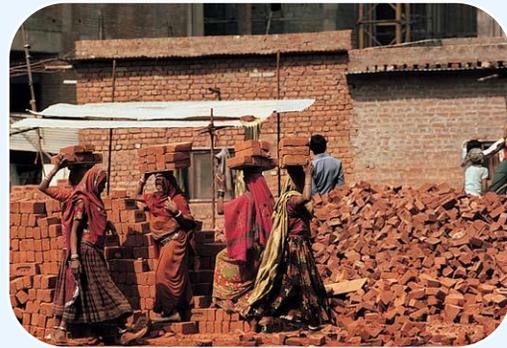
Travail forcé en agriculture

- Hauts niveaux de informalité
- Pression sur les couts
- Travailleurs migrants

Travailleurs Vulnérables



Informalité



Groupes des
classes sociales
inférieures



Travailleurs
migrants



Jeunes/femmes

Indicateurs de travail forcé

Abus de
vulnérabilité

Tromperie

Restriction des
mouvements sur
le lieu de travail ou
déménagement

Isolement

Violence physique
et sexuelle

Intimidation et
menaces

Rétention de
documents
d'identité

Retenue de salaire

Servitude pour
dettes

Conditions de vie
et de travail
abusives

Heures
supplémentaires
excessives



Évaluons les risques



**AUCUN
PROBLÈME LIÉ AU
TRAVAIL FORCÉ**



**ATTENTION. CELA
POURRAIT
DEVENIR
PROBLÉMATIQUE**



**ACTION
IMMÉDIATE.
RISQUE ÉLEVÉ
DE TRAVAIL
FORCÉ**

Les travailleurs ne sont pas
toujours payés régulièrement



**AUCUN
PROBLÈME LIÉ AU
TRAVAIL FORCÉ**



**ATTENTION. CELA
POURRAIT
DEVENIR
PROBLÉMATIQUE**



**ACTION
IMMÉDIATE.
RISQUE ÉLEVÉ
DE TRAVAIL
FORCÉ**

La direction de l'entreprise facilite généreusement l'obtention d'avances sur salaire pour les travailleurs.



**AUCUN
PROBLÈME LIÉ AU
TRAVAIL FORCÉ**



**ATTENTION. CELA
POURRAIT
DEVENIR
PROBLÉMATIQUE**



**ACTION
IMMÉDIATE.
RISQUE ÉLEVÉ
DE TRAVAIL
FORCÉ**

Les travailleurs sont censés travailler autant d'heures que nécessaire pour terminer une commande dans les délais. S'ils refusent, ils seront remplacés



**AUCUN
PROBLÈME LIÉ AU
TRAVAIL FORCÉ**



**ATTENTION. CELA
POURRAIT
DEVENIR
PROBLÉMATIQUE**



**ACTION
IMMÉDIATE.
RISQUE ÉLEVÉ
DE TRAVAIL
FORCÉ**

Les ouvriers travaillent pour un salaire bien inférieur au salaire minimum dans des conditions dangereuses.



**AUCUN
PROBLÈME LIÉ AU
TRAVAIL FORCÉ**



**ATTENTION. CELA
POURRAIT
DEVENIR
PROBLÉMATIQUE**



**ACTION
IMMÉDIATE.
RISQUE ÉLEVÉ
DE TRAVAIL
FORCÉ**

Le contrat de travail est rédigé dans une langue que les travailleurs ne comprennent pas.



**AUCUN
PROBLÈME LIÉ AU
TRAVAIL FORCÉ**

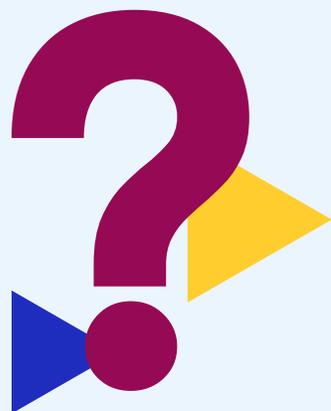


**ATTENTION. CELA
POURRAIT
DEVENIR
PROBLÉMATIQUE**



**ACTION
IMMÉDIATE.
RISQUE ÉLEVÉ
DE TRAVAIL
FORCÉ**

L'employeur retient les documents d'identité/passeports des travailleurs



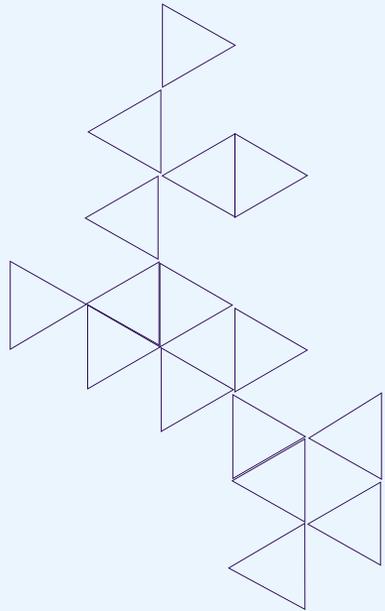
Que peuvent faire les entreprises ?

**Respecter les dispositions
relatives au travail forcé
dans la législation et la
réglementation nationales**

Veiller à ce que tous les employés disposent d'un contrat de travail définissant les conditions de service, la nature volontaire de l'emploi, la liberté de démissionner (y compris les procédures pertinentes) et toutes les sanctions associées à la démission ou à la cessation d'emploi.

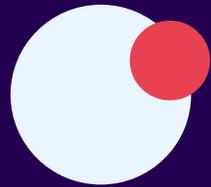
Instituer des politiques et des procédures qui interdisent d'exiger des travailleurs qu'ils effectuent un dépôt financier auprès de l'entreprise.

**Faire preuve de
diligence dans
les relations
avec d'autres
entreprises**



Le travail des enfants dans le secteur agroalimentaire

Maria LEE, FAO



Maria Lee

FAO

1

Prévalence et compréhension du travail des enfants dans le secteur agroalimentaire

2

Facteurs ayant un impact sur la **probabilité** de travail des enfants

3

Mesures qu'une entreprise peut prendre pour **prévenir le travail des enfants**



Quel mot(s) vous vien(nen)t à l'esprit quand vous pensez au travail des enfants dans le secteur agroalimentaire?

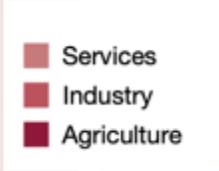
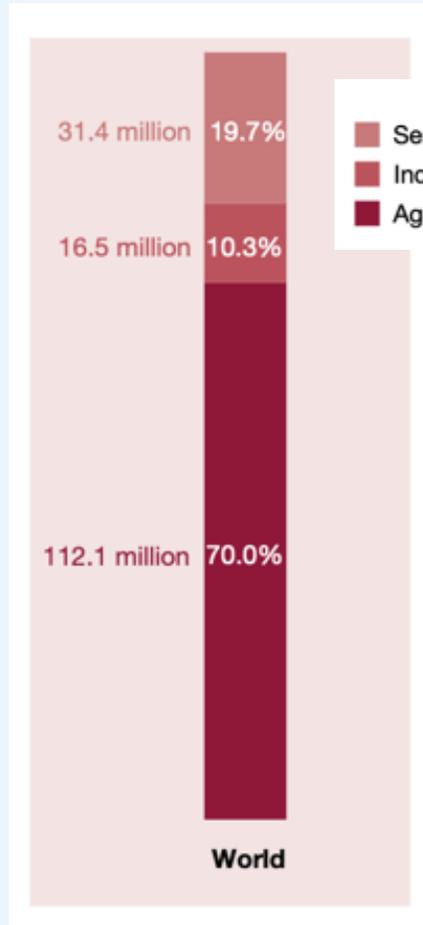


Quiz 1 - Abdul



Quiz 2 - Kim

PRÉVALENCE DU TRAVAIL DES ENFANTS DANS L'AGRICULTURE



Majorité en **milieu rural**, non rémunéré (aides à la famille)

Caractéristiques du secteur agricole: saisonnier, informel, dangereux, sous-réglementé

Le travail des enfants est **plus** prévalent chez les **garçons** que chez les filles

Le travail des **filles en zone rurale** est souvent **moins visible**: l'écart filles-garçons diminue, quand les **tâches ménagères** sont prises en compte



DÉFINIR LE TRAVAIL DES ENFANTS DANS L'AGRICULTURE

Mais, en pratique, ce n'est pas toujours évident de tracer la ligne !

Le travail des enfants ...

Le travail d'enfants ce n'est pas...

LES ENFANTS
DANS
L'ACTIVITÉ
ÉCONOMIQUE

LE
TRAVAIL
DES
ENFANTS

LES PIRES
FORMES
DE TRAVAIL
DES ENFANTS

LES
TRAVAUX
DANGEREUX

n'entravent pas l'éducation d'un enfant.

des enfants



loi des enfants en
dessous de l'âge
minimum pour l'emploi

um pour l'emploi
es de Travail

A GARDER EN TÊTE POUR IDENTIFIER LE TRAVAIL DES ENFANTS: L'ÂGE



Âge légal d'admission à l'emploi. Aucun travail dangereux !

Dans ce groupe,

les enfants peuvent être **soit** en situation de travail des enfants, **soit** dans un emploi décent.

Tout dépend du danger !

A GARDER EN TÊTE POUR IDENTIFIER LE TRAVAIL DES ENFANTS: NATURE ET CIRCONSTANCES DU TRAVAIL

Il est courant qu'un enfant au delà de 5 ans et jusqu'à 13-14 ans '**aide**' ses parents dans l'exploitation familiale et dans d'autres activités, lui permettant d'**acquérir des compétences agricoles**.



Bien que l'implication des enfants dans des tâches agricoles peut être **bénéfique en terme d'apprentissage**, ces tâches doivent être **adaptées à l'âge de l'enfant** et consister un **risque très faible pour sa santé et sa sécurité**.



Il est important de garder en tête que même dans un contexte familial, si un enfant effectue des tâches qui peuvent nuire à leur santé et sécurité, cela est considéré comme **travaux dangereux**.

A GARDER EN TÊTE POUR IDENTIFIER LE TRAVAIL DES ENFANTS: NATURE ET CIRCONSTANCES DU TRAVAIL

Les tâches agricoles deviennent **rapidement dangereuses en fonction des conditions**



Plus de détails dans la session sur la sécurité et la santé au travail

Les **horaires** de travail excessifs, le travail **de nuit** et le travail en **isolement**

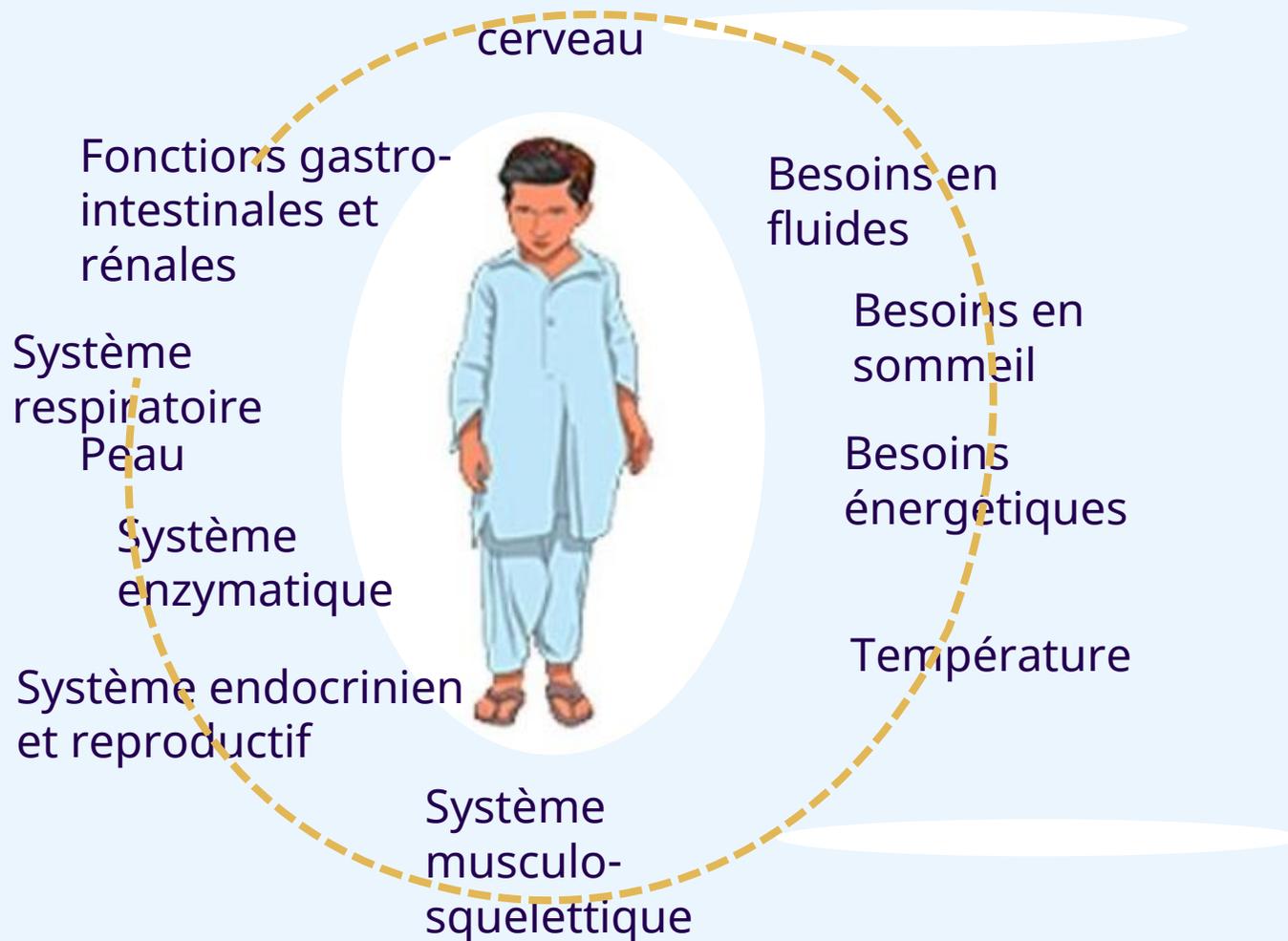
La cueillette des fruits pendant une demi-heure pourrait être suffisante pour un enfant, mais pas si elle est effectuée dans **un champ traité par pulvérisation**, ou si elle est réalisée loin des parents ou des tuteurs, ou encore la nuit.

Travailler dans les champs sous un **soleil brûlant** pendant des heures sans interruption.

TACHES ET RISQUES – SECTEUR AGROALIMENTAIRE

	Tâches		Risques & dangers
	Garçons	Filles	Garçons / Filles
PRODUCTION préparation du sol, désherbage, récolte	Faire fonctionner des machines, utiliser des outils tranchants, s'occuper des animaux de traits, pulvériser des produits chimiques	S'occuper des volailles/petit élevage (eau , nourriture, nettoyage), utiliser des outils tranchants, laver les vêtements utilisés pour la préparation et la pulvérisation des pesticides	Coupures, brûlures, hypothermie, insolation, fatigue liée à l'exposition prolongée au soleil et manque d'eau potable, Blessures causées par les animaux, maladies transmises par les animaux. Effets différents sur les filles/garçons
TRANSFORMATION et commercialisation des cultures	Activités peuvent inclure triage, lavage, chargement et déchargement (souvent les garçons) et commercialisation (souvent les filles)		Risques liés au contact avec la poussière, les produits chimiques (y compris pesticides) contenus dans les cultures, mouvements répétitifs, coupures, cloques aux mains, troubles musculosquelettiques, fatigue et troubles liés à l'exposition prolongée au froid/chaud

RETENIR: LES ENFANTS NE SONT PAS DE PETITS ADULTES



Développement physique, cognitif (pensée/apprentissage) et comportemental et croissance émotionnelle

Des risques plus élevés que les adultes

FACTEURS AUGMENTANT LA PROBABILITÉ DE TRAVAIL DES ENFANTS

1

- **Situation de la famille:** pauvreté, faible niveau d'instruction des parents, familles nombreuses en milieu rural, faible accès des femmes à des activités économiques
 - **Accès à des infrastructures de base :** écoles, gardes d'enfants, santé, eau
 - **Normes sociales et accès à l'information :** perception (transferts de connaissance / apprentissage), information sur les risques et dangers sur la santé et le développement des enfants, sur les bonnes pratiques agricoles
 - **Main d'oeuvre:** Insuffisance de main d'oeuvre ; les enfants sont une main d'oeuvre disponible, 'gratuite' ou pas chère.
 - **Système de contractualisation /rémunération:** quotas ou travail/paiement à la pièce
 - **Sur les lieux de travail:** conditions de travail/logement sur le lieu de travail
 - **Perception des employeurs:** doigts agiles, travailleurs dociles
- **Autres facteurs:** crises et chocs liés au changement climatique, conflits, crises alimentaire, catastrophes naturelles, etc.

QUELLES MESURES POUR PREVENIR LE TRAVAIL DES ENFANTS

>> Enfants sous l'âge minimum pour l'emploi (< 15 ans)

Entreprises familiales

Sensibiliser les adultes et les enfants sur les risques et dangers de certaines tâches sur la santé et le développement des enfants et comment protéger les enfants

PME agricoles avec employés

- mettre en place des mesures pour protéger les enfants qui pourraient accompagner les employés
- mettre en place/ faciliter l'accès à des services de garderie d'enfants sur le lieu de travail
- garantir un salaire décent pour les hommes/les femmes

Exemple: Protéger les enfants de l'exposition aux pesticides

- Maintenir les pesticides hors de portée des enfants
- Ne pas autoriser les enfants à mélanger, pulvériser ou appliquer manuellement des substances agrochimiques
- Ne pas laisser les enfants nettoyer les équipements de pesticides.

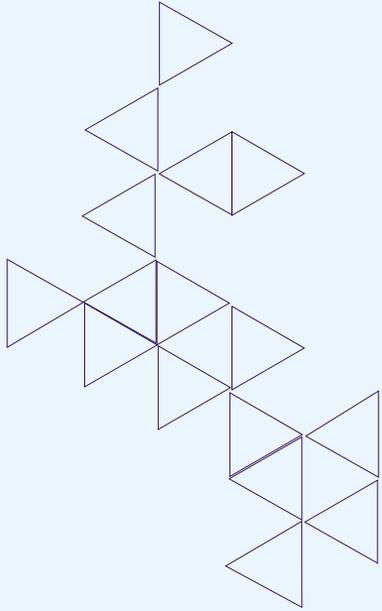


RAPPEL : Les enfants de moins de 18 ans ne doivent pas manipuler des pesticides

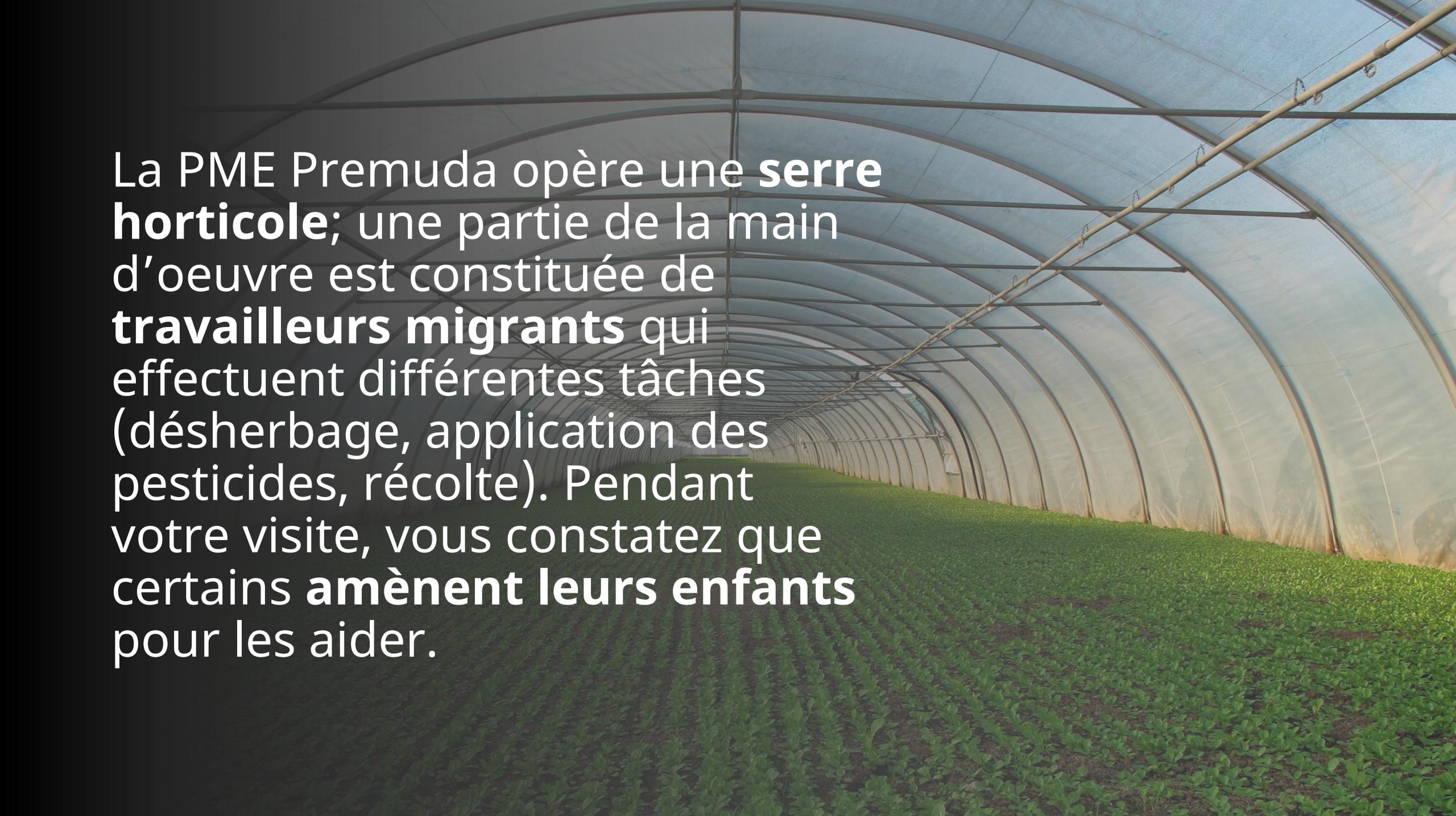
QUELLES MESURES POUR PREVENIR LE TRAVAIL DES ENFANTS

>> Enfants avec l'âge minimum pour l'emploi et < 18 ans (15-17 ans)

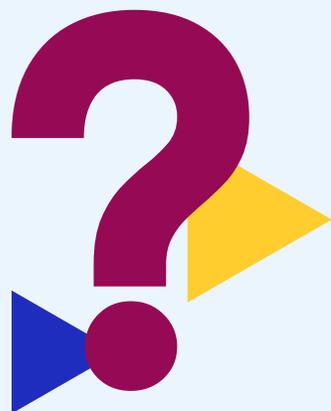
- Affecter les jeunes travailleurs à des tâches non dangereuses avec temps de travail approprié, pauses, protections (gants, chapeaux, etc.)
- Mettre l'accent sur l'apprentissage et le renforcement des capacités
- Conditions de travail : aménagement d'espaces de pauses, accès à l'eau potable/nourriture, sanitaires (séparés filles/garçons),
- Former les superviseurs et les travailleurs à la Santé et Sécurité au Travail (session SST)



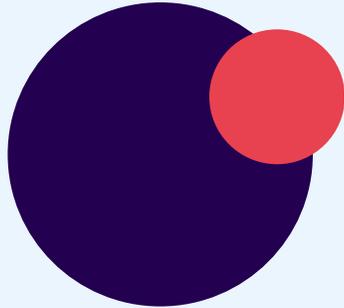
Aidez Premuda

The image shows the interior of a large, arched greenhouse. The structure is made of a dark metal frame covered with a translucent, slightly yellowed plastic or fabric. The ground is covered with rows of young green plants, likely seedlings, spaced out in neat lines. The perspective is from one end of the greenhouse, looking down the length of the structure, which creates a strong sense of depth. The lighting is soft and even, typical of an indoor growing environment.

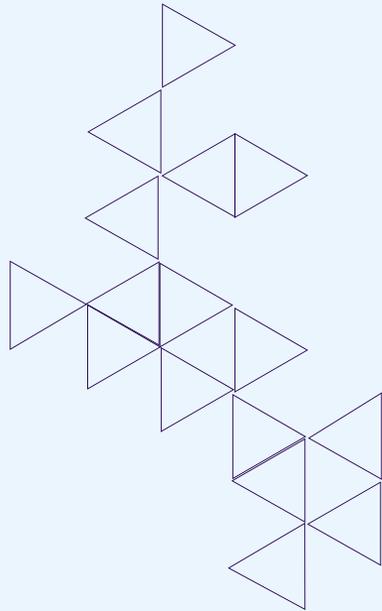
La PME Premuda opère une **serre horticole**; une partie de la main d'oeuvre est constituée de **travailleurs migrants** qui effectuent différentes tâches (désherbage, application des pesticides, récolte). Pendant votre visite, vous constatez que certains **amènent leurs enfants** pour les aider.



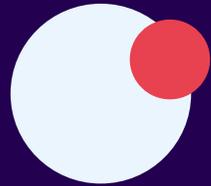
Quelles seraient vos
recommandations pour prévenir le
travail des enfants dans cette PME?



Le rôle des entreprises dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail : Sécurité et Santé au Travail



Introduction à la Santé et Sécurité au Travail



Aida Lamloum

OIT

Le rôle des entreprises dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail : la sécurité et la santé au travail

Dr. Aida Lamloum

Spécialiste technique en Sécurité et Santé au Travail

Pour les pays du Nord et de la Corne de l'Afrique

INTRODUCTION:

La santé est un état de bien-être complet physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.

Préambule de la Constitution de l'OMS- Conférence Internationale de la Santé 1946



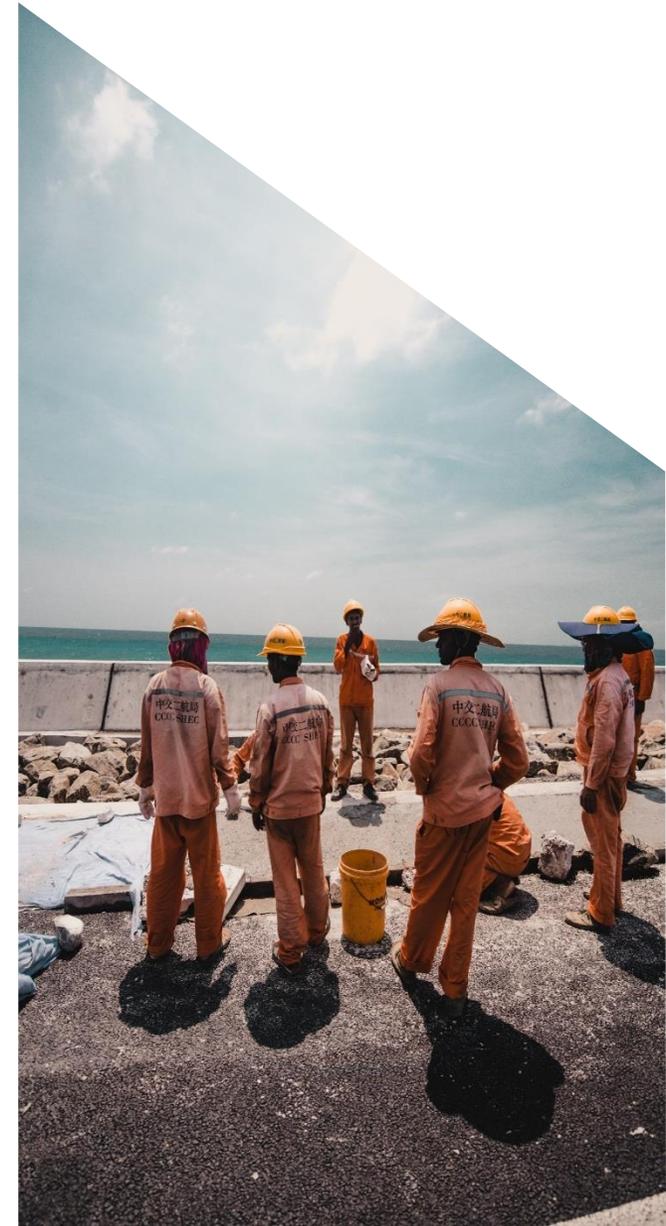
DEFINITION DE LA SANTE AU TRAVAIL

la santé au travail: œuvre à promouvoir et à maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social dans toutes les professions avec les trois objectifs suivants:

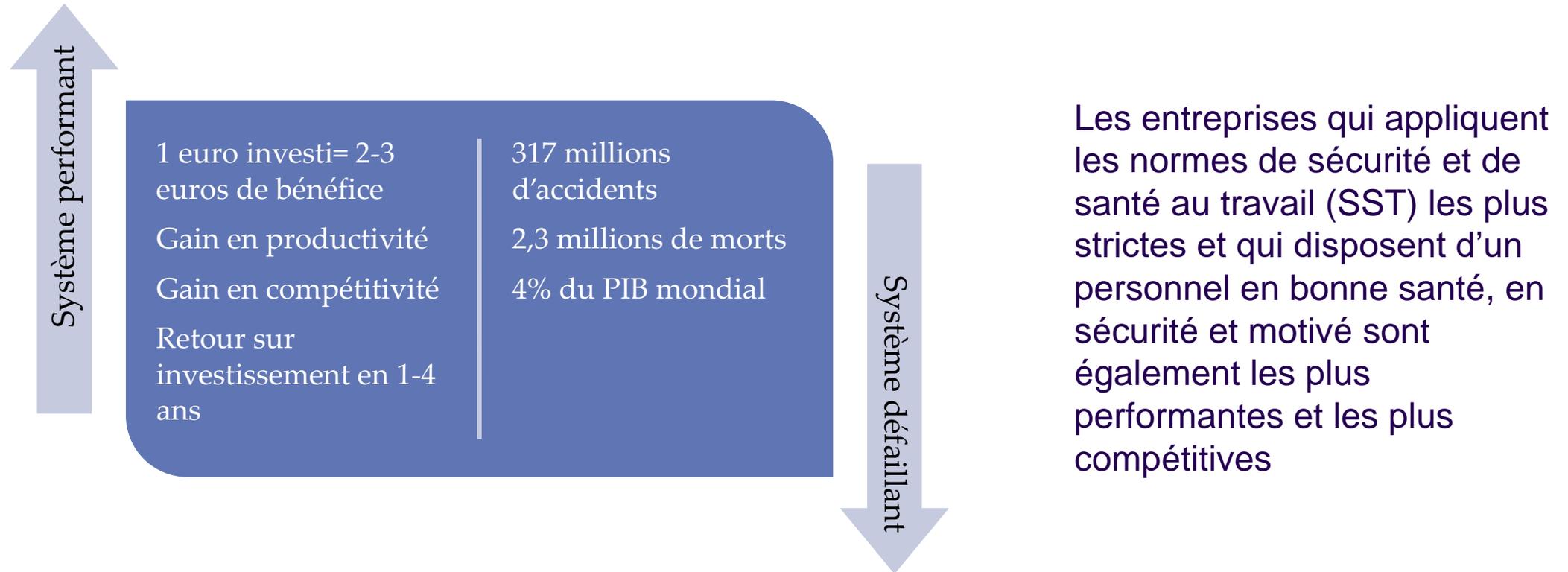
- Le maintien et la promotion de la santé des travailleurs et de leur aptitude au travail;
- L'amélioration des conditions et du milieu de travail pour assurer la sécurité et la santé au travail;
- L'adoption de systèmes d'organisation du travail et de cultures d'entreprise qui reflètent les systèmes de valeurs adoptés par une entreprise donnée et comprennent des méthodes de gestion, des politiques du personnel, des principes de participation efficaces et des pratiques de gestion librement consenties et liées à la qualité en vue d'améliorer la sécurité et la santé au travail.

Définition révisée comité mixte OIT- OMS 1995

Faire avancer la justice sociale, promouvoir le travail décent



POURQUOI LA SST?



Les outils réglementaires de l'OIT:

Conventions:

- sont des traités internationaux
- ratifiées, elles créent des obligations juridiques
- Non ratifiées, elles représentent des objectifs à atteindre et peuvent influencer la législation nationale

Recommandations:

- Ne sont pas sujettes à ratification
- Principes directeurs à appliquer à l'échelle nationale



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

L'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet des dites conventions, à savoir:

- a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- c) l'abolition effective du travail des enfants;
- d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession;
- e) **un milieu de travail sûr et salubre.**

Article 2

▶ Les conventions fondamentales n^{os} 155 et 187

- ▶ Totalement **complémentaires**
- ▶ Dispositions **générales** s'appliquant à **toutes les branches d'activité** et à **tous les travailleurs**, quel que soit le type de danger,
- ▶ Grands principes aux fins de la mise en place d'une **approche systémique** de la gestion de la SST.
- ▶ Haute importance au principe de **prévention**, fondamental pour la SST.
- ▶ Accent sur la **participation des employeurs et des travailleurs**
 - Dispositions expresses sur la consultation et la coopération au processus décisionnel.
 - Complémentarité des rôles des gouvernements, des employeurs et des travailleurs pour améliorer la sécurité et la santé au travail.

L'approche systémique définie dans les conventions fondamentales n°s 155 et 187

Convention n° 155

Niveau national

- ▶ Politique nationale en matière de SST
- ▶ Action au niveau national
 - Sphères d'action
 - Fonctions de l'autorité où les autorités compétentes

Niveau de l'entreprise

- ▶ Responsabilités des employeurs
- ▶ Dispositions pour les travailleurs et leurs représentants

Convention n° 187

Politique nationale

- ▶ Conforme aux principes de la C. 155

Systeme national

- ▶ Législation
- ▶ Autorité ou autorités responsables aux fins de la SST
- ▶ Mécanismes visant à assurer le respect de la législation
- ▶ Dispositions visant à promouvoir la coopération
- ▶ Autres éléments

Programme national

- ▶ Elaboré et réexaminé sur la base d'une analyse de la situation nationale
- ▶ Objectifs, des cibles et des indicateurs de progrès

▶ PRINCIPES DE L'APPROCHE STRATEGIQUE

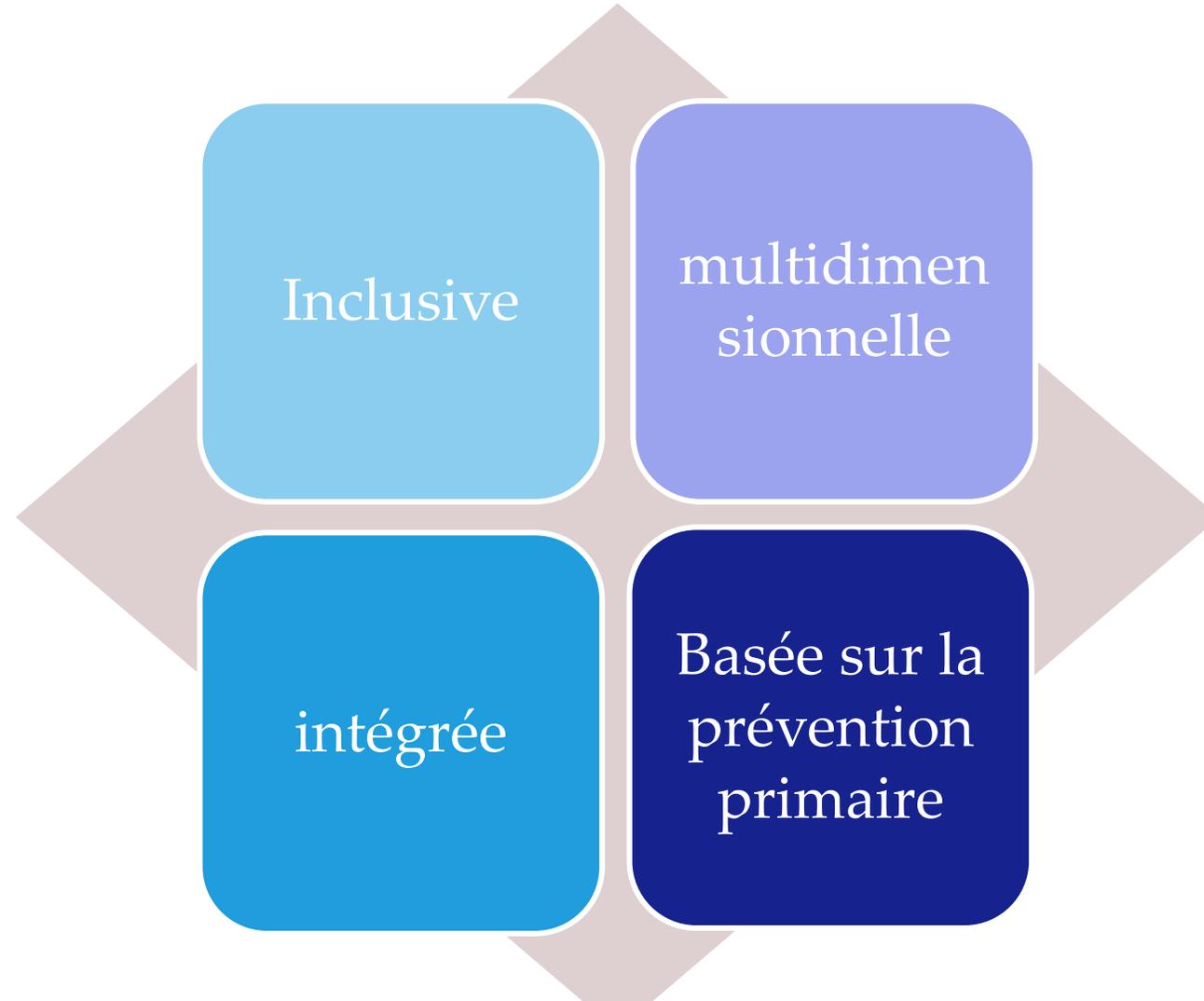
- Engagement politique à un haut niveau avec une approche stratégique documentée
- Dialogue social autour des questions de SST
- Approche systémique
- Ne laisser personne pour compte
- Gestion basée sur le résultat- RBM
- Gouvernance adéquate de la mise en œuvre

► Approche systémique:

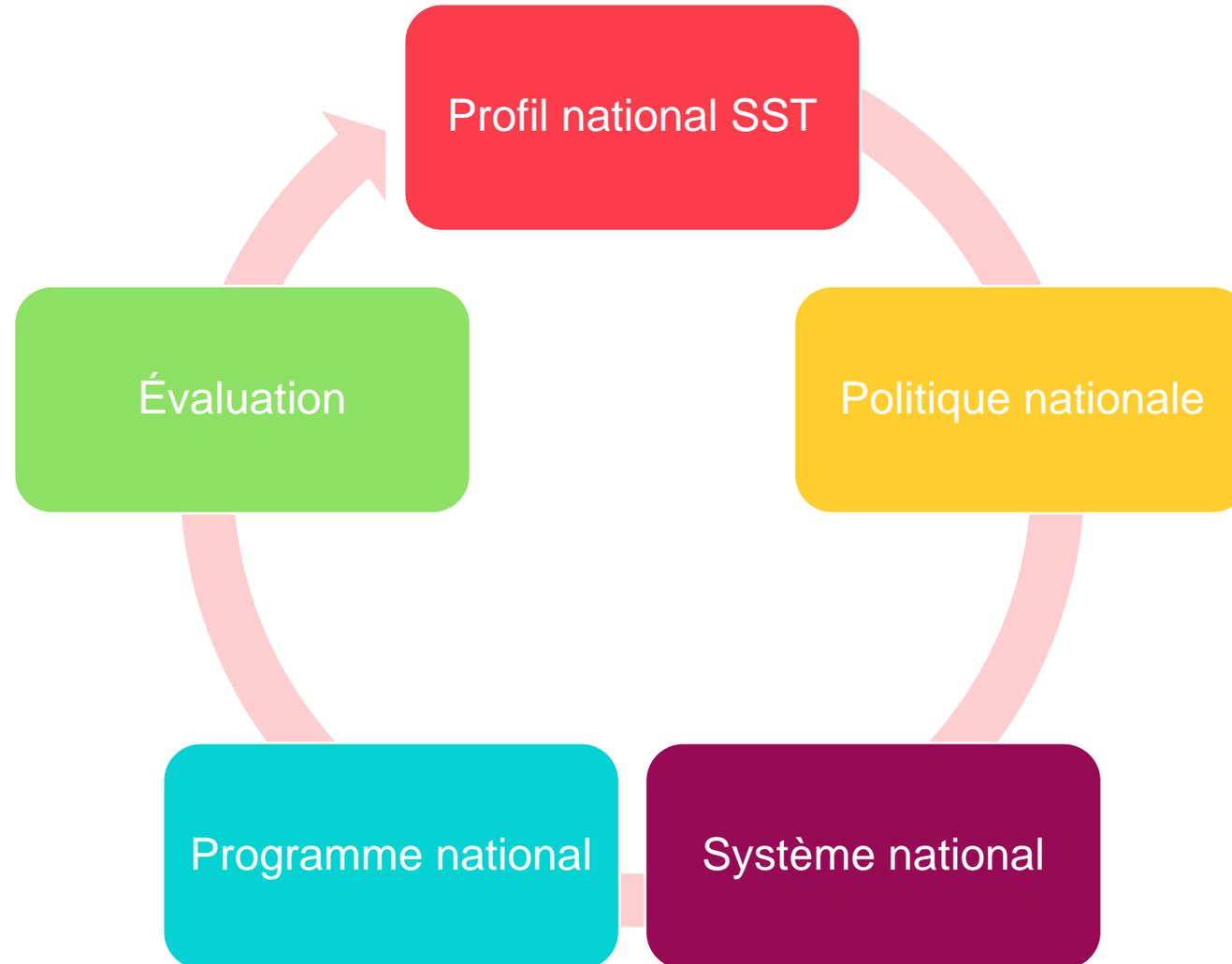
Approche systémique sur la base des normes internationales du travail:

- Convention n° **155** sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Protocole de 2002 relatif à la convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs
- Recommandation n° 164 sur la sécurité et la santé des travailleurs
- Convention n° **161** sur les services de santé au travail, 1985
- Recommandation n° 171 sur les services de santé au travail, 1985
- Convention n° **187** sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006
- Recommandation n° 197 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

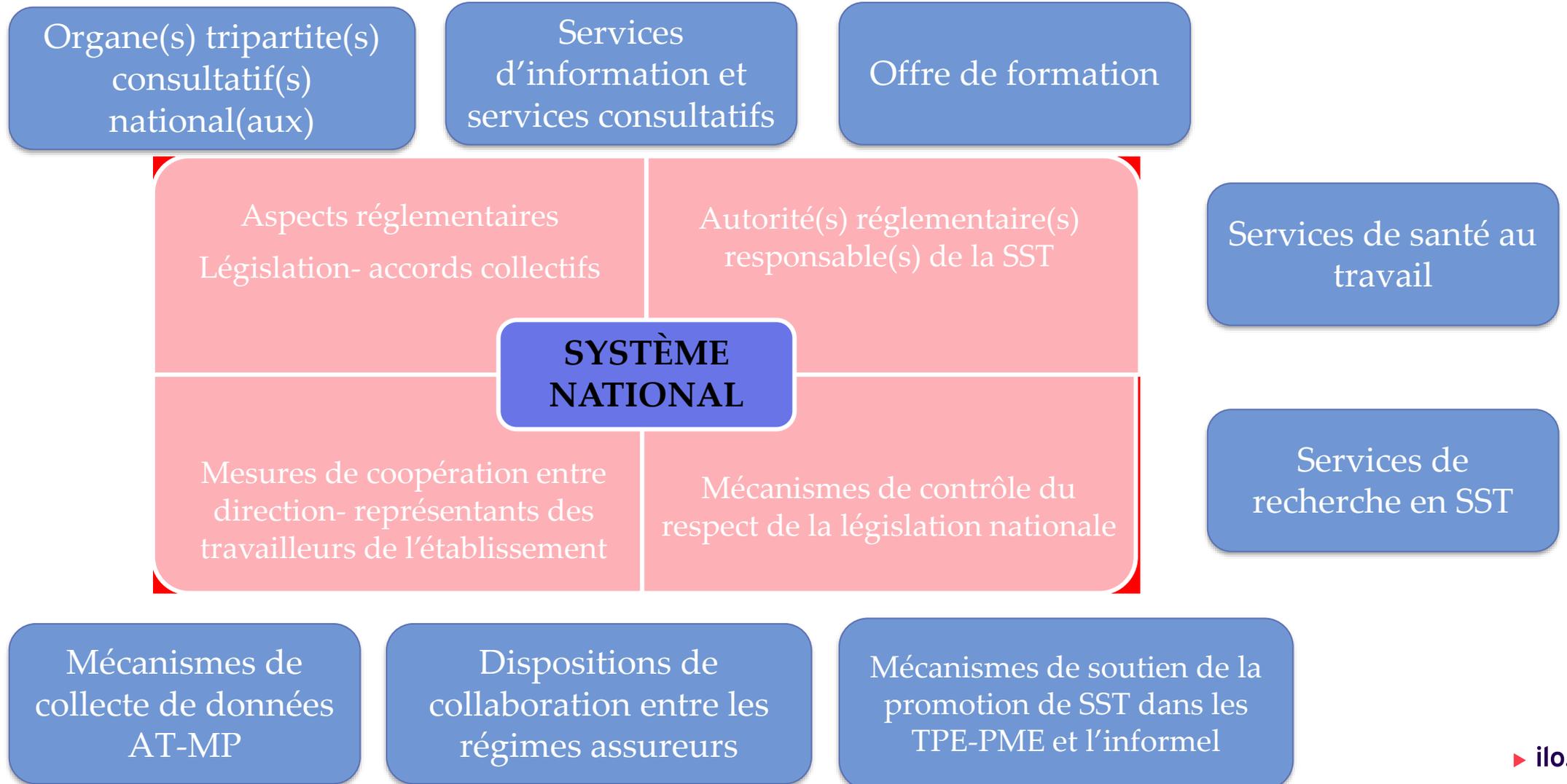
PRINCIPES DE L'APPROCHE SYSTEMIQUE



ETAPES DE L'APPROCHE SYSTEMIQUE



SYSTÈME NATIONAL SST



PROGRAMME NATIONAL

- A élaborer en concertation avec les organisations des travailleurs et des employeurs les plus représentatives

Promotion d'une culture de prévention nationale

Réduction au minimum des RP

Élaboration et réexamen sur la base d'une analyse du système et de la situation nationale (Profil national)

Inclusion d'objectifs, de cibles et d'indicateurs de progrès

Interaction et appui par d'autres programmes et plans nationaux

RESPONSABILITÉS

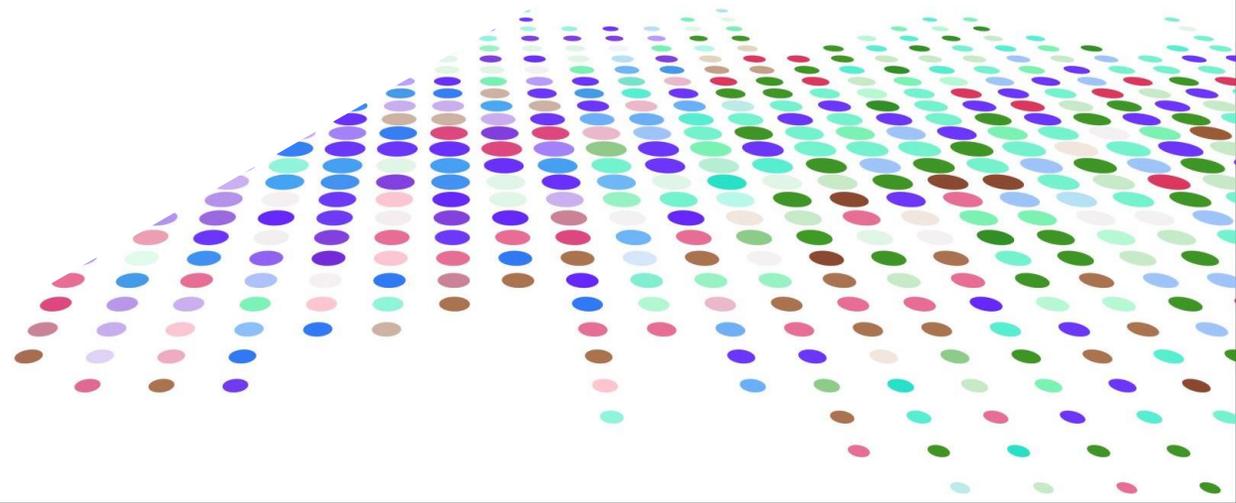
NATIONAL

- Mise en application de la politique
- Contrôle de l'application des lois et réglementations
- Coordination entre les différents intervenants notamment pour la mise en place de la politique: organisme central de coordination
- Fourniture de conseils aux employeurs et travailleurs
- Intégration de la SST à tous les niveaux de l'enseignement et de la formation

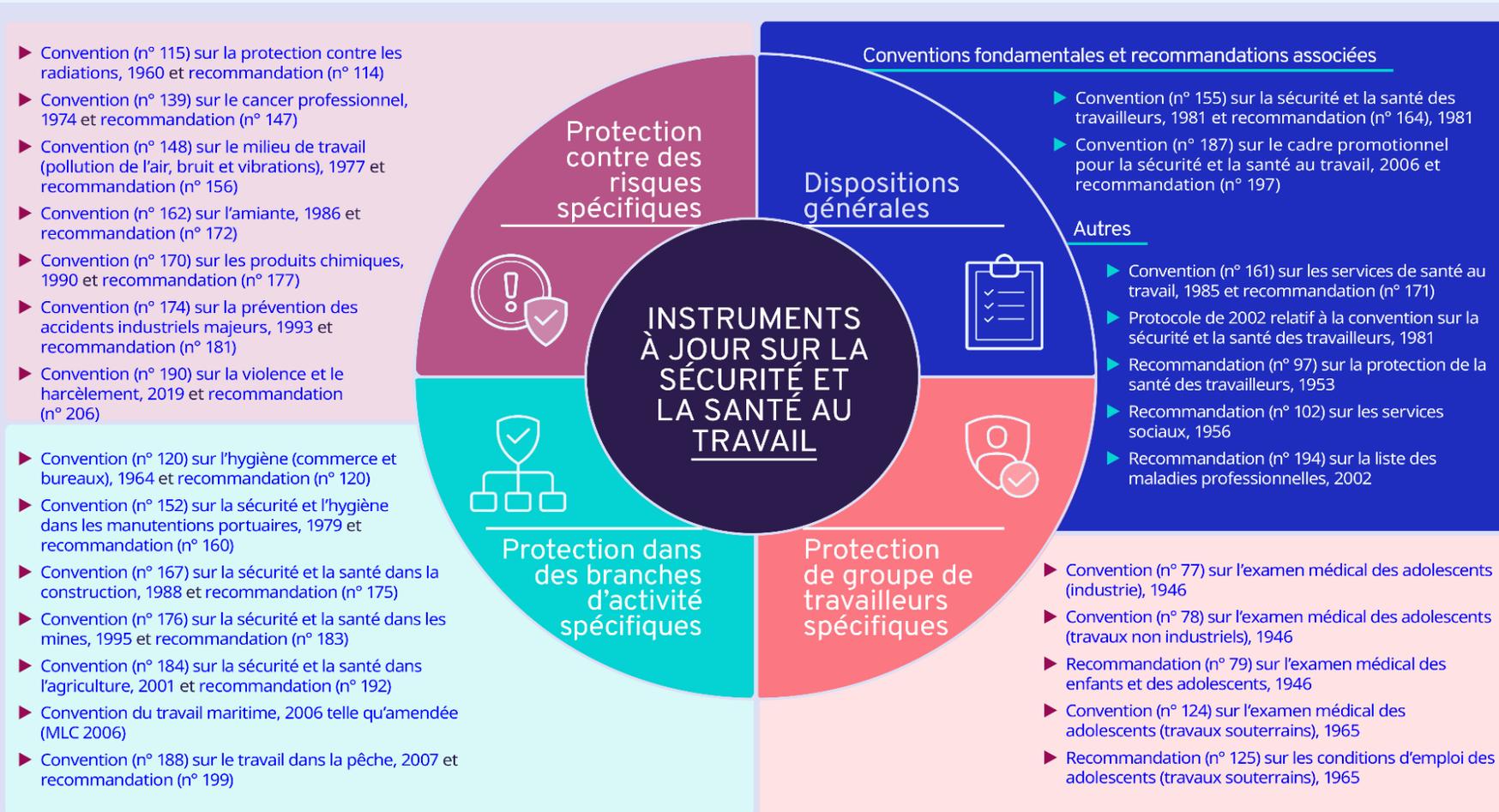
ENTREPRISE

- **Employeurs:**
 - veiller à ce que les lieux du travail soient les plus sûrs et sains possibles
 - Fournir en cas de besoin les équipements de protection adéquats
 - Collaboration entre les entreprises en cas de co-activité
- **Travailleurs**
 - Obligation générale de coopérer avec l'employeur
 - Droit d'obtenir des informations adéquates
 - Droit à une formation appropriée
 - Obligation de signaler les situations présentant un péril imminent avec droit de retrait

LES OUTILS DE L'OIT



□ Instruments à jour sur la sécurité et la santé au travail



► **LEGOSH: Base de données mondiale sur la législation en matière de sécurité et de santé au travail**

un aperçu du cadre réglementaire des principaux éléments de la législation en matière de SST

Description du cadre
réglementaire

Champ d'action

Institutions et
programmes

Obligations et
responsabilités des
employeurs

Droits et obligations
des travailleurs

Consultation,
collaboration et
coopération avec les
travailleurs et leurs
représentants

Gestion des risques
spécifiques

Enregistrement,
notification et
enquête sur les
accidents / incidents
et maladies

Inspection SST et
application de la
législation SST

Fiches internationales de sécurité chimique (ICSCs)

- Fiches techniques destinées à fournir de manière claire et concise des informations essentielles sur la sécurité et la santé sur les produits chimiques. L'objectif principal des cartes est de promouvoir l'utilisation sûre des produits chimiques sur le lieu de travail.



Principes directeurs concernant le système de gestion de la sécurité et de la santé au travail: ILO-OSH-2001

- Élaboration sur la base de principes admis au plan international et définis par les mandants tripartites de l'OIT
- Principes directeurs volontaires concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, qui tiennent compte de propres valeurs et instruments de l'organisation eu égard à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.
- Méthode tripartite apportant la force et la souplesse nécessaires à l'élaboration, au sein de l'entreprise, d'une culture durable de la sécurité.
- Elles ne sont ni contraignantes, ni destinées à remplacer les normes admises ou la législation et la réglementation nationales
- Leur application ne nécessite aucune certification

Approche de l'OIT de la planification stratégique pour la conformité à destination des services d'inspection du travail

- Application effective, efficace et durable de la réglementation
- Mise en œuvre par les services d'inspection du travail et les partenaires
- Approche proactive, ciblée et individualisée basée sur le diagnostic des causes de non-respect
- Interventions à différents niveaux: Coercition- éducation- communication- politique- systémique

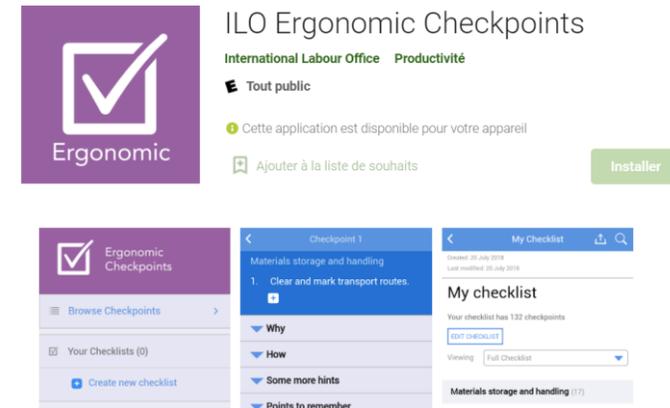


Autres outils

Le kit pédagogique SOLVE: Intégrer la promotion de la santé dans les politiques de sécurité et santé au travail



L'application Ergonomic Checkpoints vous permet de créer des listes de vérification interactives de points de contrôle ergonomique à utiliser dans le lieu de travail.



LA CULTURE DE LA PREVENTION EN ENTREPRISE

► Instaurer une culture de prévention dans les entreprises

DANGER:

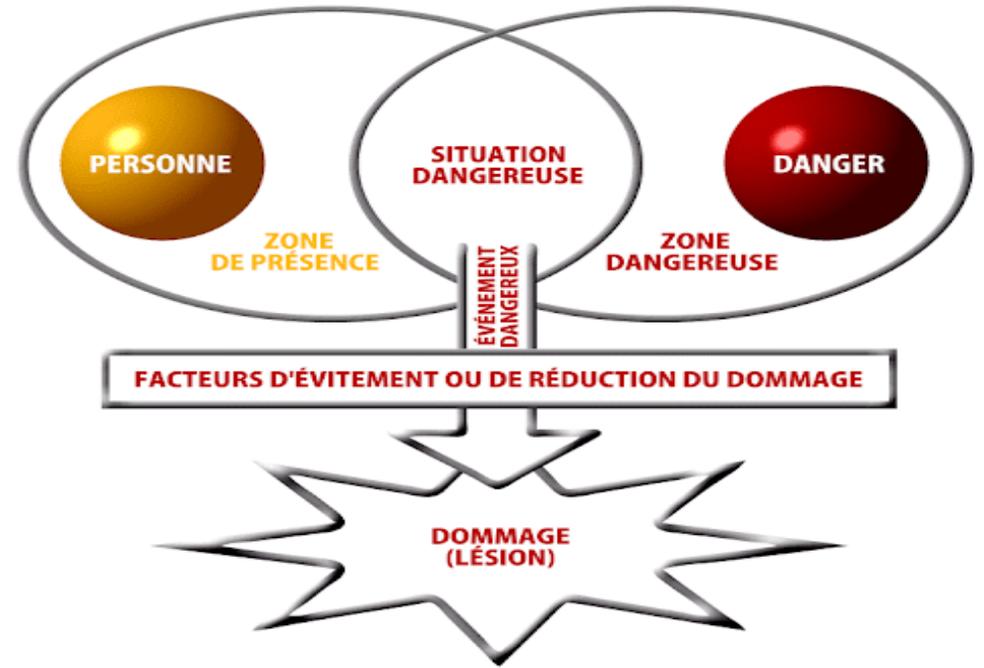
Un «danger» est toute source potentielle de blessure ou d'effet nocif sur la santé d'une personne. Le potentiel de nuisance est une propriété naturelle et permanente des dangers.

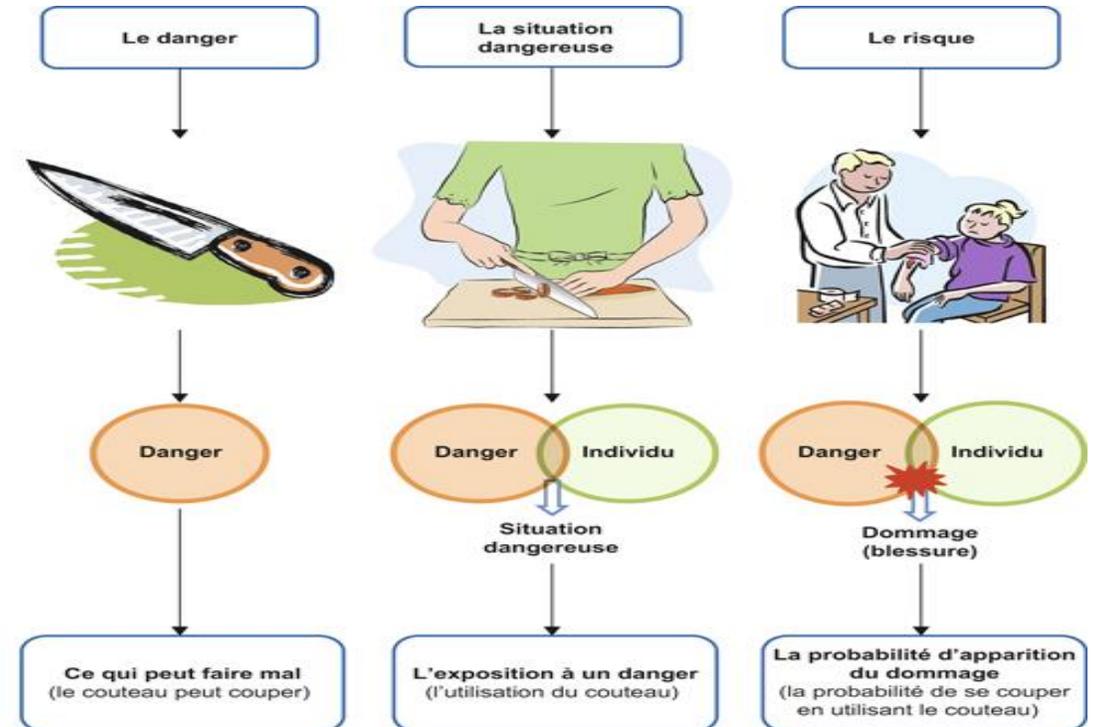
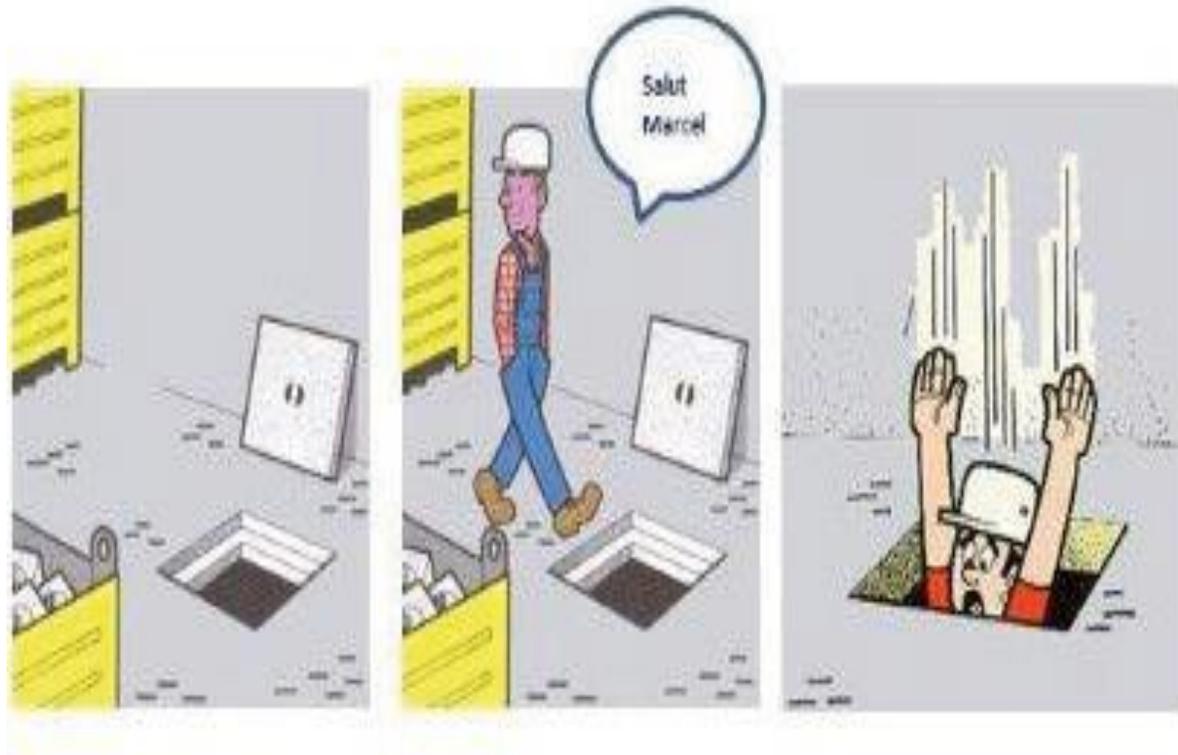
RISQUE :

Un «risque» est la combinaison de la probabilité (élevée ou faible) qu'un danger entraîne effectivement une blessure ou une maladie, ainsi qu'une indication de la gravité du préjudice.

L'exposition à un danger présente des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs







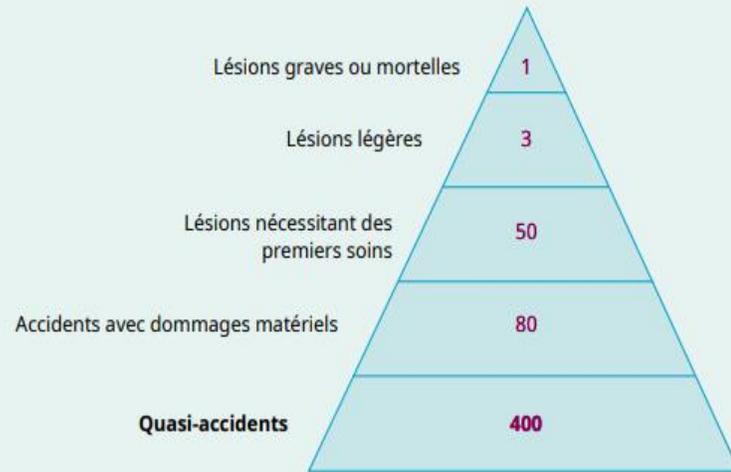
ACCIDENT DU TRAVAIL : Un «accident du travail» est tout accident survenu du fait du travail ou à l'occasion du travail et ayant entraîné des lésions mortelles ou non mortelles

MALADIES PROFESSIONNELLES: toute maladie contractée à la suite d'une exposition à des facteurs de risque liés à l'activité professionnelle, exp: la perte d'audition due au bruit, l'asthme (dû à l'exposition à la poussière de bois ou à des produits chimiques) et les troubles musculosquelettiques (causés par un travail répétitif et intense).

QUASI-ACCIDENTS: des incidents, non définis par les lois et règlements nationaux, qui n'ont entraîné aucune blessure ni aucun dommage matériel, mais qui impliquaient un risque de blessure.



Recherche et analyse des causes:



Pour chaque accident grave ou mortel, on dénombre 400 quasi-accidents dont on aurait pu tirer des leçons, ce qui aurait permis d'éviter des décès ou des blessures graves à l'avenir.

Il faut soumettre les accidents, les maladies et les quasi-accidents à des enquêtes et des analyses afin:

- de déterminer pourquoi ils se sont produits (cause);
- de définir les mesures de maîtrise nécessaires pour éviter qu'ils ne se reproduisent;
- de prévenir les blessures ou pertes de productivité à l'avenir;
- de rassembler et conserver les preuves pour les demandes d'indemnisation

► Evaluation des risques:



L'évaluation des risques est un outil précieux qui donne aux employeurs et aux entreprises un moyen d'être proactifs, d'identifier les dangers et de prendre des mesures pour remédier aux problèmes avant qu'ils ne provoquent un accident ou une maladie.

Le but est de contribuer à rendre le lieu de travail plus sûr, plus salubre et plus productif.

Outils et procédures d'identification des dangers:

- Inspections ou enquêtes antérieures sur le lieu de travail
- Rapports écrits ou verbaux sur les dangers/accidents
- Observations personnelles
- Le comité de sécurité et de santé, s'il en existe un
- Étiquettes ou panneaux d'avertissement
- Fiches de données de sécurité des fabricants
- Manuels ou instructions des fabricants

Activité: _____ Date de l'évaluation des risques: _____

Quels sont les dangers?	Qui est susceptible de subir un préjudice et comment?	Quelles sont les mesures de maîtrise des risques actuelles?	Quel est le risque résiduel?	Faut-il faire autre chose pour maîtriser ce risque?	Action par qui?	Action pour quand?	Terminé

Hiérarchisation des risques:

1. **Risque faible:** léger risque de blessure ou de maladie mineure;
2. **Risque moyen:** blessure ou maladie grave, ou d'une probabilité élevée, même dans les cas où l'on peut s'attendre à un préjudice moins grave;
3. **Risque élevé:** une blessure ou une maladie modérée ou grave, voire le décès, est probable ou très probable

Probabilité	4	Risque modéré	Risque important	Risque critique	Risque critique
	3	Risque limité	Risque modéré	Risque important	Risque critique
	2	Risque limité	Risque modéré	Risque modéré	Risque important
	1	Risque limité	Risque limité	Risque limité	Risque modéré
		1	2	3	4
Gravité					

La prévention:

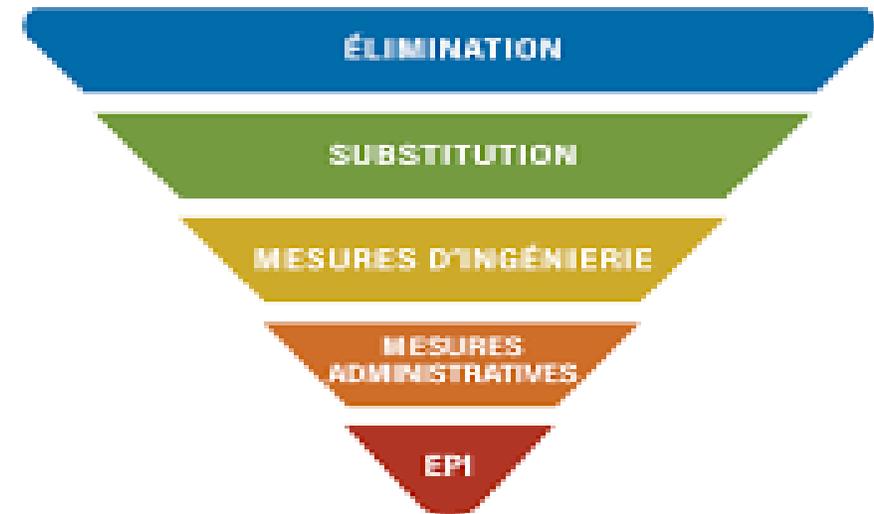
Les 9 principes généraux de prévention

- 1 Éviter (supprimer) les risques
- 2 Évaluer les risques qui ne peuvent être évités
- 3 Combattre les risques à la source
- 4 Adapter le travail à l'homme
- 5 Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- 6 Planifier la prévention
- 7 Remplacer ce qui est dangereux
- 8 Prendre des mesures de protection collective
- 9 Informations apportées aux salariés



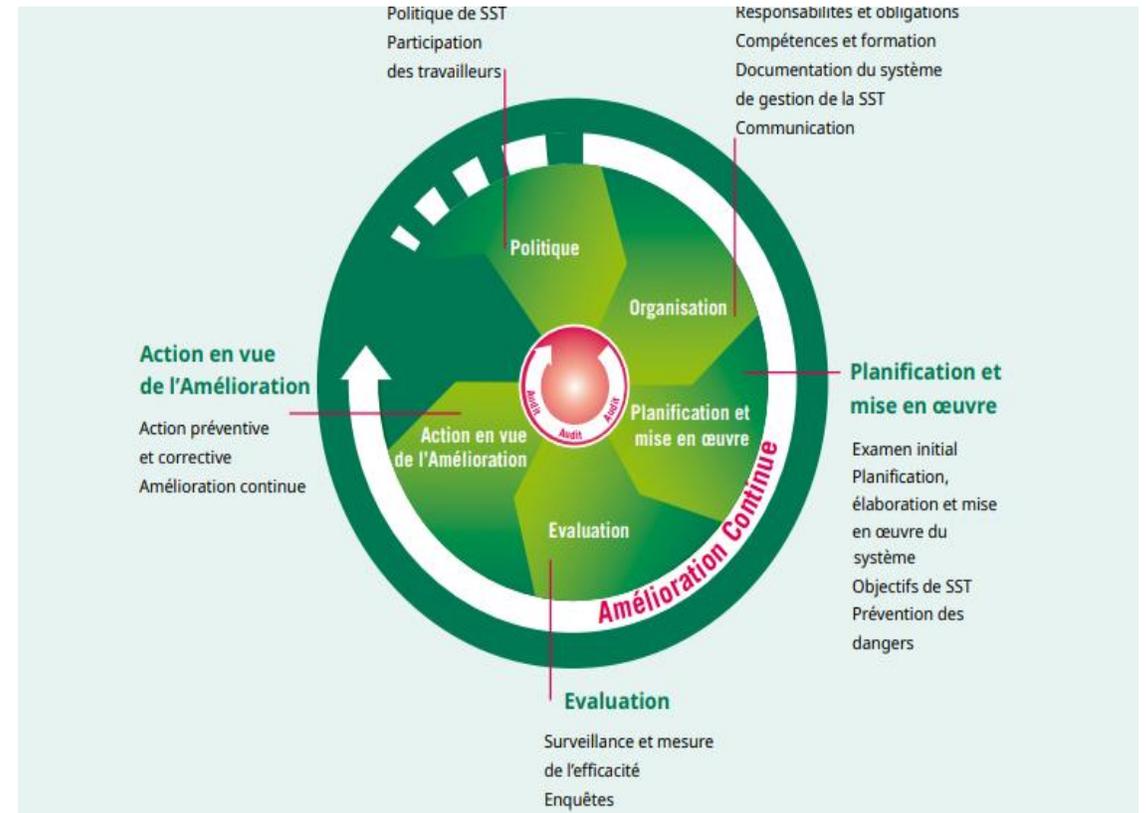
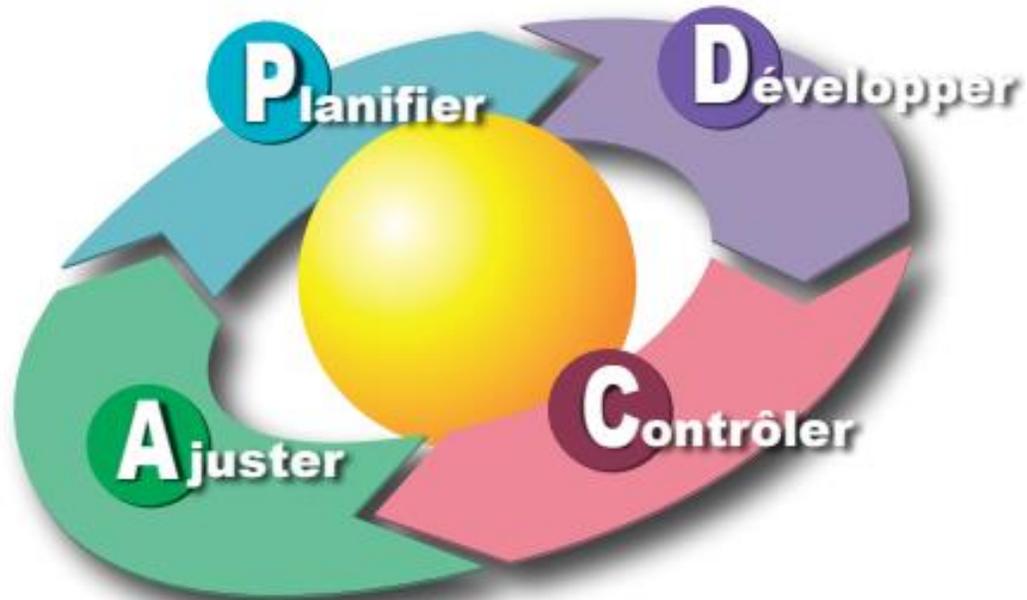
La hiérarchie des mesures

La plus efficace



La moins efficace

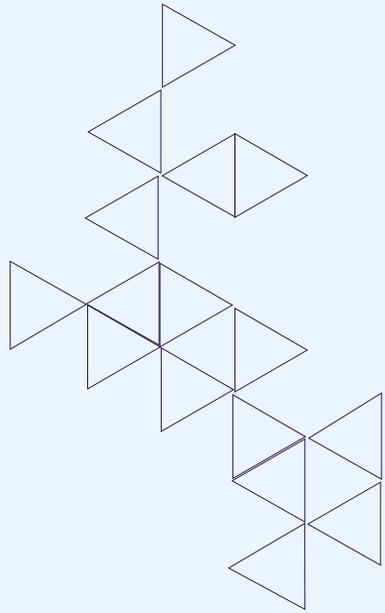
LE MANAGMENT DE LA SST EN ENTREPRISE:



► Les responsabilités des employeurs:

- **consigner des informations non seulement sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, mais aussi sur les événements dangereux et les quasi-accidents.**
- **communiquer ces informations aux autorités compétentes.**
- **Définir et mettre en place les mesures nécessaires pour éviter que l'événement ne se reproduise.**
- **Les employeurs doivent s'assurer que les travailleurs comprennent leur obligation de signaler à leurs supérieurs toute situation dangereuse ou anomalie observée sur le lieu de travail.**
- **Les travailleurs et leurs représentants doivent être informés de tous les cas signalés afin de pouvoir contribuer à l'amélioration des conditions de travail.**





La sécurité et la santé au travail

Secteur agroalimentaire

Maria LEE, FAO

1

Identifier les tâches et situations à risque au niveau de la production et de la transformation agricole

2

Comprendre les risques pour différents groupes (enfants, jeunes travailleurs, femmes enceintes, etc.)

3

Recommander des mesures pour garantir la Santé et la Sécurité au Travail

LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

- L'objectif principal consiste toujours à essayer de **PRÉVENIR** les accidents, les maladies et les décès
- L'objectif secondaire consiste à **RÉDUIRE/MINIMISER** le nombre de cas décès, de blessures et de maladies
- La Santé et la Sécurité au Travail s'intéresse aux **SOLUTIONS**, pas seulement aux problèmes

PRINCIPALES ETAPES

1. Identifier les **activités à risques et les impacts** sur la santé et la sécurité
2. Identifier **qui est en danger**, et quels sont les travailleurs les plus exposés (adultes femmes/hommes, jeunes femmes/hommes, enfants filles/garçons)
3. Identifier et mettre en œuvre des **mesures de SST**
4. **Evaluer et ajuster** régulièrement

EXEMPLES D'ACTIVITES A RISQUE DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR AGROALIMENTAIRE

- Activités agricoles en extérieur face aux aléas climatiques
- Utilisation de produits chimiques/pesticides
- Utilisation de machines, outils tranchants
- Chargement/ Déchargement de produits
- Triage de produits – tâches répétitives

LE TRAVAIL AGRICOLE FACE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE (EXTERIEUR OU SERRE)

Risques

Exposition à de fortes températures (chaud, froid), intempéries pendant de longues heures
Heures excessives de travail selon la saison

Recrudescence d'insectes ravageurs

Conséquences

Hypothermie, insolation, déshydratation
Fatigue

Piqûres, maladies transmises par les insectes

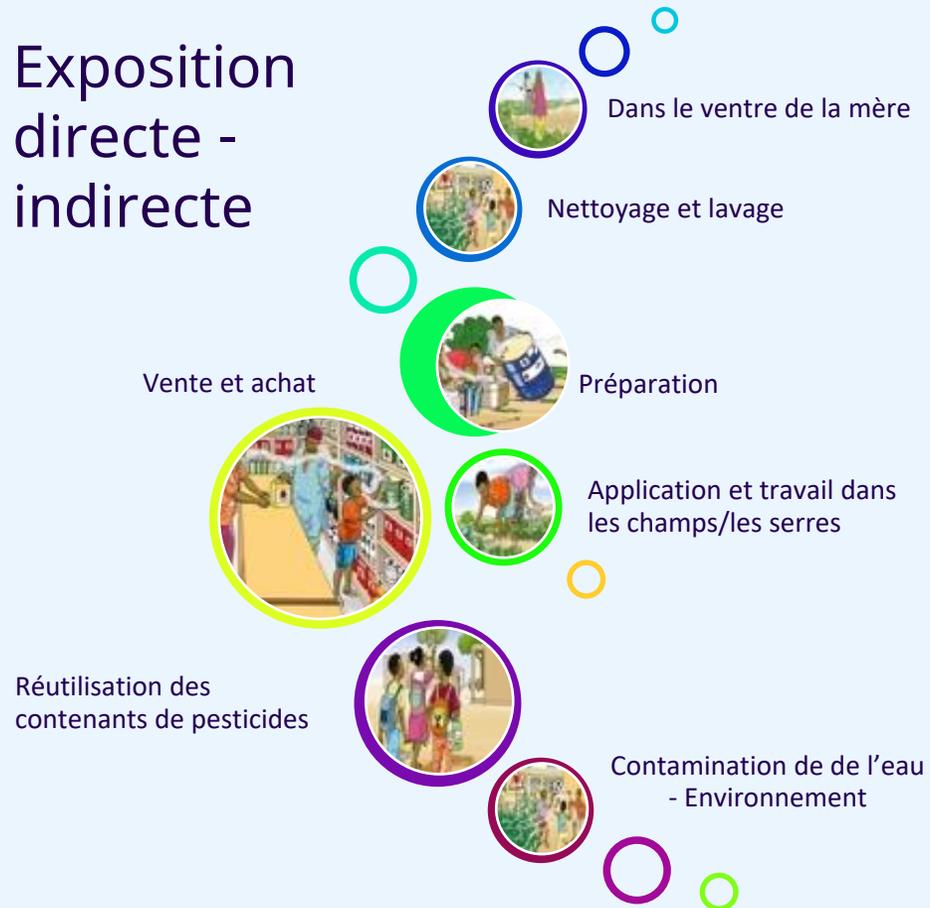
L'EXPOSITION AUX PRODUITS CHIMIQUES

(Production/Récolte)

Risques

Conséquences

Exposition
directe -
indirecte



Court terme

- Maux de tête et vertiges
- Yeux irrités,
- Eruptions cutanées ou irritations
- Saignements de nez
- Réactions allergiques
- Nausées et vomissements

Long terme

- Troubles de la reproduction
- Troubles respiratoires : difficulté à respirer, emphysème, asthme
- Troubles nerveux/neurologiques : paralysie, tremblements,
- Cancer, etc.

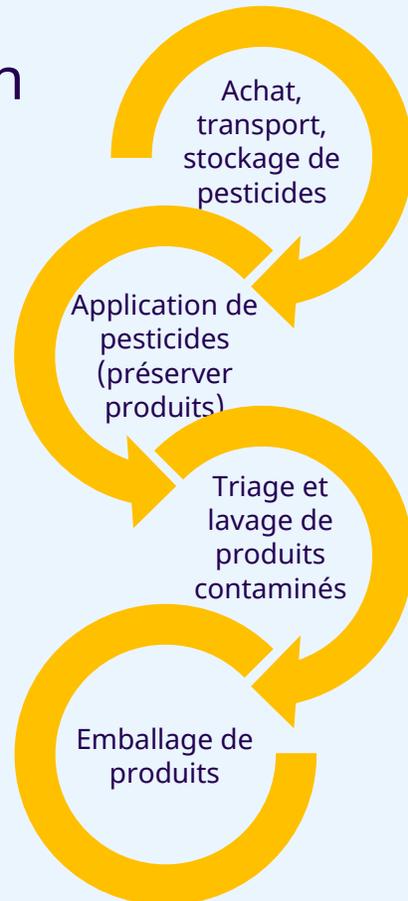
L'EXPOSITION AUX PRODUITS CHIMIQUES

(Transformation)

Risques

Conséquences

Exposition
directe -
indirecte



Court terme

- Maux de tête et vertiges
- Yeux irrités,
- Eruptions cutanées ou irritations
- Saignements de nez
- Réactions allergiques
- Nausées et vomissements

Long terme

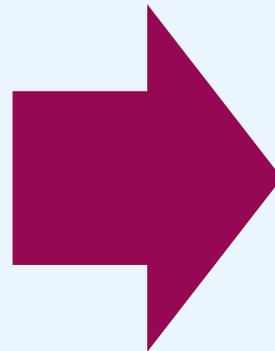
- Troubles de la reproduction
- Troubles respiratoires : difficulté à respirer, emphysème, asthme
- Troubles nerveux/neurologiques : paralysie, tremblements,
- Cancer, etc.

RISQUES LIES A DES TACHES CONTRAIGNANTES ET/OU REPETITIVES

Risques

Chargement / déchargement de charges lourdes et façon répétée sans équipement adapté ; heures excessives de travail selon la saison

Triage de produits dans des conditions/postures inadaptées (à même le sol, sans protection)

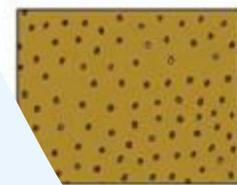
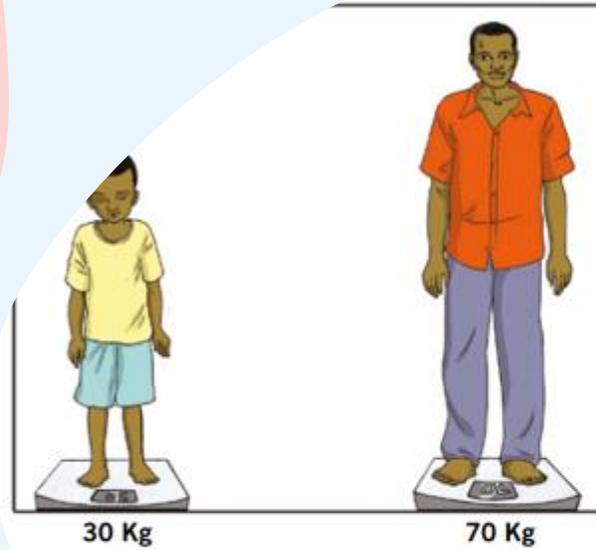


Conséquences

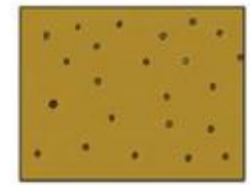
Mal au dos, troubles musculosquelettiques, hernies

Contact avec la poussière, des produits irritants contenus dans les cultures, coupures, cloques aux mains, mal au dos, à la nuque, aux épaules, troubles musculosquelettiques

LES GROUPES PLUS VULNERA



skin is more porous



LES GROUPES PLUS VULNERABLES

- Les enfants et les jeunes travailleurs
- Les femmes enceintes et allaitant
- Les personnes handicapées



Les tâches agricoles deviennent **rapidement dangereuses en fonction des conditions.**

VULNÉRABILITES

BIOLOGIQUES

- Corps en développement
- Peut affecter la grossesse et la santé de la mère et l'enfant

COMPORTEMENTALES

- Moindre capacité et compétences pour évaluer les risques.
- Le manque d'information

SOCIO-ÉCONOMIQUES

- Accès limité aux soins de santé, aux équipements de protection individuelle, etc.

QUELLES MESURES POUR AMELIORER LA SST



OBJECTIF

Élevez les normes de sécurité et santé pour **TOUS**, adultes et enfants, superviseurs et gestionnaires

QUELLES MESURES POUR AMELIORER LA SST

FACE A LA CHALEUR –
IMPACT DU CHANGEMENT
CLIMATIQUE



- Temps de travail aménagés
- Espace de pauses adaptés
- Accès facilité à l'eau potable
- Accès aux sanitaires (F/H)

QUELLES MESURES POUR AMELIORER LA SST

FACE AUX DANGERS
DE L'EXPOSITION
AUX PESTICIDES



- EPI fournis gratuitement à tous les travailleurs (y compris intérimaires ou contractuels)
- Instructions sur la manipulation et le stockage appropriés des intrants chimiques
- Suivi médical
- Alternatives aux pesticides dangereux



Les enfants de moins de 18 ans, les femmes enceintes ou allaitant ne doivent pas être impliqués dans des travaux les exposant aux dangers des pesticides

QUELLES MESURES POUR AMELIORER LA SST

CHARGEMENT /

DECHARGEMENT

TRI / CONTITIONNEMENT

DES PRODUITS



EPI pour maintenir le dos, équipements pour porter les charges, charges maximums pour les jeunes

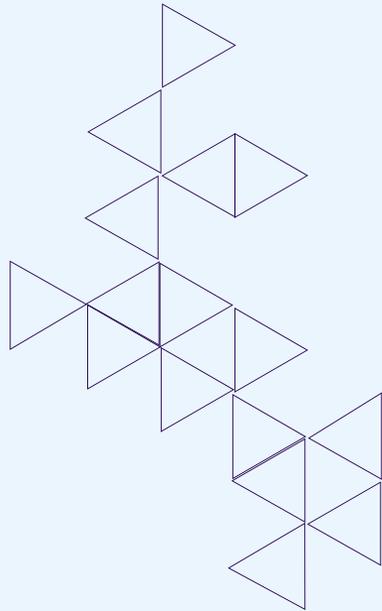
Élévation adaptée du plan de tri/ de travail, tabourets/tables, masques, gants

QUELLES MESURES POUR AMELIORER LA SST

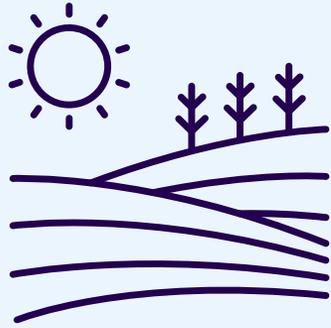
AUTRES BONNES PRATIQUES



- Vérifier régulièrement les conditions de travail de tous les travailleurs avec une attention particulière pour les 15-17 ans et les femmes
- Information disponible sur les risques et mesures de protection disponible et visible de tous
- Kit de secours et formation en premier secours
- Procédures à suivre en cas d'incident, d'accident
- Toilettes séparées pour les femmes et les hommes



Jeu de Role



**Jardin Soleil
Maroc**



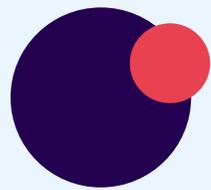
**HortiProTech
Culture**



**Atlas
Condiments**



**Marée d'Or
Sardinerie**



Tâches à Risque



**Quelles questions va l'auditeur
poser à l'employeur et aux
travailleurs?**

Comment vont répondre les acteurs

EXERCICE PRATIQUE - Scénarios

2

Groupe 1:

Activité: horticulture – en extérieur et en serre

Cartes de tâches à risque: (1) Utilisation de pulvérisateurs à dos pour appliquer un insecticide chimique (une catégorie de pesticide), classé comme «très toxique», afin de lutter contre les pestes (2) récolte l'été avec des températures très élevées, (3) récolte de fruits à 2 mètres du sol (utilisation de tabourets/bras tendus)

Groupes à risques

1. L'équipe de pulvérisation : adultes hommes
2. Travailleurs champs: adultes hommes/femmes) et jeunes de 17 ans

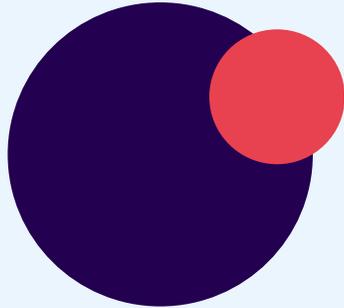
Groupe 2:

Activité: petite usine de conditionnement d'olives, de tomates ou de conserves de sardines

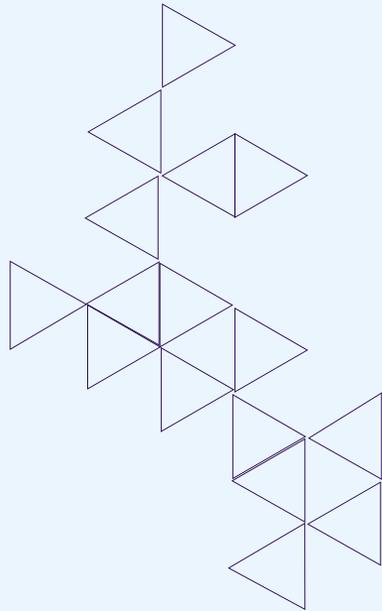
Cartes de tâches à risque : Chargement/déchargement de caisses- de chariots, gestes répétitifs lors du tri des produits, remplissage des contenants, manipulation des produits de/vers les chambres froides, tri manuel de produits froids

Groupes à risques

1. Travailleurs chargés du chargement/déchargement
2. Travailleurs chargés du tri des produits –adultes hommes/femmes et jeunes de 17 ans



Le rôle des entreprises dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail : la liberté syndicale et la négociation collective



Introduction à la liberté syndicale et à la négociation collective



Sylvain Baffi

Fonctionnaire de Programme Senior

CIFOIT

La liberté syndicale et la négociation collective

La liberté syndicale : un droit humain

- Droit universellement reconnu et protégé
 - Art 23 DUDH (1948) : « Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts ».
 - Art 22 du PIDCP et Art 8 PIDESC (1966) :
 - a) **Le droit qu'a toute personne** de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix, sous la seule réserve des règles fixées par l'organisation intéressée (...), L'exercice de ce droit ne peut faire l'objet que des seules restrictions prévues par la loi et qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale ou de l'ordre public, ou pour protéger les droits et les libertés d'autrui.
 - b) **Le droit qu'ont les syndicats** de former des fédérations ou des confédérations nationales et le droit qu'ont celles-ci de former des organisations syndicales internationales ou de s'y affilier.
 - c) **Le droit qu'ont les syndicats d'exercer librement leur activité, sans limitations autres que celles qui sont prévues par la loi et qui constituent des mesures nécessaires (...).**

Une importance particulière pour l'OIT

❑ Valeur fondatrice du tripartisme

- Préambule de la Constitution, 1919
- Déclaration de Philadelphie, 1944

❑ Une place centrale dans les instruments internationaux du travail

- Conventions et Recommandations
- Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998
- Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008
- Déclaration sur l'avenir du travail (dite du Centenaire 2019)
- Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail
- Mention dans de nombreuses directives, résolutions décisions de la CIT, du CA, des organes de supervision : RSE, ODD, accords de libre échange...

Un environnement démocratique nécessaire

- Liberté syndicale et libertés civiles :
 - Interdépendance réitérée dans la résolution de la CIT concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles (1970)
 - Libertés publiques essentielles à l'exercice normal de la liberté syndicale : indissociabilité des droits humains
 - droit à la liberté et à la sûreté de la personne
 - protection contre les arrestations et les détentions
 - droit à un jugement équitable par un tribunal indépendant et impartial
 - liberté de réunion
 - liberté d'opinion et d'expression
 - protection des biens des syndicats

2 conventions fondamentales au cœur de l'arsenal normatif de l'OIT

- **La convention 87 sur** la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948) : *“freedom of association and protection of the right to organise”*
 - Reconnaissance de la liberté individuelle et collective
 - Protection contre la discrimination antisyndicale
- **La convention 98 sur** le droit d'organisation et de négociation collective (1949) ” *Right to organise and collective bargaining convention”*
 - Protection contre l'ingérence extérieure
 - Droit à la négociation collective
- **Champs d'application** : Tous les employeurs et les travailleurs
- **Exceptions communes** : forces armées et police

Des objectifs communs : liberté individuelle et autonomie collective pour le dialogue social

- Protection du droit respectif des travailleurs et des employeurs à constituer des organisations professionnelles pour la défense de leurs intérêts.
 - Une liberté publique individuelle
 - Liberté de constituer avec d'autres une organisation professionnelle
 - Liberté d'adhésion, de participer à la direction, de s'en retirer
 - Exercice égalitaire et non discriminatoire
 - Une liberté publique collective
 - Principe de la déclaration et non de l'autorisation
 - Acquisition de la personnalité morale : patrimoine propre, indépendance
 - Un droit pour la défense des intérêts collectifs : finalité d'autonomie collective pour la négociation et le dialogue social

C87 en bref

Art. 2	Droit des travailleurs et employeurs, sans distinction d'aucune sorte et sans autorisation préalable, de créer des organisations de leur choix et d'y adhérer
Art. 3	Droit des organisations de décider de leurs statuts, d'élire librement leurs représentants et de formuler leur programme d'action
Art. 3-4	Prohibition de limiter ou entraver ce droit y compris par la dissolution ou la suspension par voie administrative
Art. 5-6	Droit des organisations de constituer des fédérations et confédérations et de s'affilier aux organisations internationales

C98 en bref

Arts. 1 et 3	Protection des travailleurs contre la discrimination antisyndicale
Arts. 2 et 3	Protection des organisations de travailleurs et d'employeurs contre les ingérences
Art. 4	Promotion de la négociation collective

Droits des organisations

1. Droit des organisations d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs
 - libre choix du niveau d'organisation
 - Libre détermination des conditions d'admission non discriminatoire
 - Libre désignation des dirigeants
 - Pas de contrôle administratif sur les statuts
 - Formalités administratives non contraignantes
 - Possibilité de recours à la justice

Droits des travailleurs et des employeurs de s'organiser collectivement

- obtenir la personnalité juridique
- libre choix du niveau d'organisation
- Libre détermination des conditions d'admission non discriminatoire
- Libre désignation des dirigeants
- Exclusion du contrôle administratif sur les statuts
- Formalités administratives non contraignantes
- Possibilité de recours à la justice
- Unité ou pluralisme syndical ?
 - ◆ Choix aux membres
 - ◆ Notion de syndicats les plus représentatifs :
 - La détermination du syndicat le plus représentatif devra toujours se faire d'après des critères objectifs et préétablis, de façon à éviter toute possibilité de partialité ou d'abus (compilation CLS 529)
 - « Des critères objectifs, précis et préétablis pour déterminer la représentativité d'une organisation d'employeurs ou de travailleurs doivent exister dans la législation, et cette appréciation ne saurait être laissée à la discrétion des gouvernements (Compilation CLS 530)

Protection contre l'atteinte à la liberté syndicale et au droit d'organisation

- Discrimination antisyndicale : toute atteinte à l'égalité de droit et de chance
 - ◆ l'embauche
 - ◆ Au cours du travail
 - ◆ dans le licenciement
 - ◆ avantages connexes
- Ingérence antisyndicale : toute immixtion ou tentative extérieure visant à porter atteinte à l'autonomie des organisations
 - ◆ création d'organisations dominées par les employeurs;
 - ◆ financement d'organisations inféodées
 - ◆ négociation avec des organisations non représentatives
 - ◆ préférence donnée aux représentants élus pour diminuer la représentativité et l'audience syndicale

Mesures de protection de la liberté syndicale et du droit d'organisation

- Mesures communes
 - Dispositions législatives spécifiques interdisant les actes d'ingérence et la discrimination antisyndicales
 - Accès à des voies de recours impartiales, rapides et peu coûteuses
 - Sanctions efficaces et suffisamment dissuasives
- Mesures particulières à la discrimination
 - Renversement de la charge de la preuve
 - Autorisation préalable des décisions à l'encontre des dirigeants syndicaux
 - Sanction dissuasive : annulation des décisions discriminatoires, sanction pénale, indemnisation conséquente....

Autres droits et garanties

- Les organisations sont protégées de la dissolution ou de la suspension par voie administrative: **forme la plus extrême d'intervention; droit d'introduire un recours devant un tribunal indépendant avec effet suspensif**
- Les organisations ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations: **même droits que ceux des organisations de premier niveau**
- Les organisations ont le de s'affilier à des organisations internationales: **solidarité internationale**

Le droit de grève

- Droit fondamental
- Droit fondamental
 - Moyen dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour protéger leurs intérêts
 - Liberté faisant partie intégrante du droit d'organisation
 - « Si le comité a toujours considéré le droit de grève comme étant un des droits fondamentaux des travailleurs et de leurs organisations, c'est dans la mesure seulement où il constitue un moyen de défense de leurs intérêts économiques » . Compilation CLS 751.

Modalités des grèves

- Tout arrêt collectif de travail, si bref et limité soit-il
- Incluent les grèves de solidarité si la grève initiale est légale
- Les grèves purement politiques n'entrent pas dans le champ de la liberté syndicale
- Admission de conditions non dissuasives :
quorum et majorité, préavis, épuisement des procédures de conciliation, médiation et arbitrage volontaire

Restrictions autorisées

- Pas un droit absolu, restrictions possibles pour:
 1. les forces armées et la police (étroitement définies)
 2. les fonctionnaires publics exerçant l'autorité au nom de l'État
 3. une crise nationale aigüe (durant une période limitée et dans la mesure nécessaire pour répondre aux exigences)
 4. les travailleurs de services essentiels au sens strict du terme : mise en danger de la vie, la santé, ou la sécurité des citoyens en totalité ou en partie
- Garanties compensatoires pour les travailleurs privés du droit de grève (conciliation, médiation, arbitrage)

Services essentiels

- Services dont l'interruption mettrait en danger, la vie, la sécurité ou la santé de l'ensemble ou d'une partie de la population
- un concept relatif , à contextualiser
- Par ex.: contrôle aérien, services téléphoniques, services responsables de la gestion des conséquences de catastrophes naturelles, services de lutte contre les incendies, services de santé et ambulanciers, administration pénitentiaire, forces de sécurité, services de distribution d'eau et d'électricité

Service minimum négocié

- Activité garantissant effectivement et exclusivement un service minimum
- Participation des travailleurs et des employeurs à la définition de ce service
- Différends réglés par un organisme paritaire ou indépendant qui a la confiance des parties

C 98 : Interdiction de l'ingérence antisyndicale

- Objectif : Eviter l'immixtion extérieure dans la vie des organisations professionnelles visant à entraver leur autonomie et liberté
- Champ : Tous les actes, en particulier ceux conçus pour promouvoir la création d'organisations de travailleurs dominées par des employeurs ou leurs organisations, ou pour soutenir des organisations de travailleurs, par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'employeurs ou de leurs organisations

C 98 : Promotion de la négociation collective

- Un droit fondamental
- Objet : négociation collective conduisant à des accords collectifs conférant la primauté des clauses plus favorables sur les dispositions des contrats individuels de travail
- Contenu: conditions de travail et de rémunération ainsi que les relations avec les organisations professionnelles et leurs mandataires
- Parties: organisations de travailleurs avec les employeurs ou leurs organisations
- Insertion dans le dialogue social : Tripartisme et tripartisme +

Champ de la négociation

- Négociations libres et volontaires
- Autonomie des parties
- Possibles à tous les niveaux
- Négociations menées de bonne foi: reconnaître les organisations représentatives; chercher à parvenir à un accord; s'engager dans des négociations véritables et constructives; éviter des retards injustifiés; respecter les engagements mutuels pris et les résultats obtenus

■ Principe de la négociation de bonne foi:

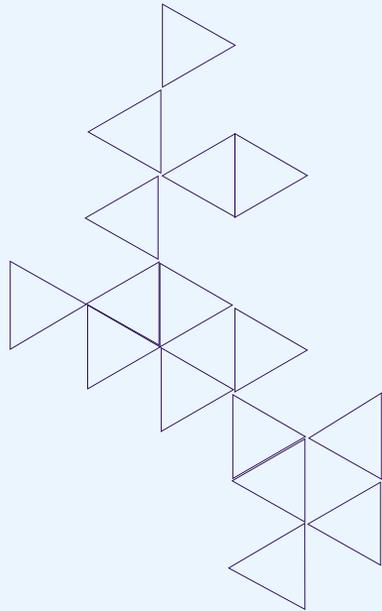
- ↳ implique des efforts véritables et constructifs par les deux parties en vue d'aboutir à un accord
- ↳ n'implique pas l'obligation d'aboutir à un accord
- ↳ tout retard injustifié dans le déroulement des négociations devrait être évité
- ↳ mesures visant à appuyer la négociation collective (information, statistiques, procédures volontaires conçues afin de faciliter la négociation)



Sylvain Baffi

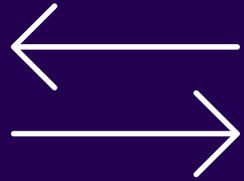
Fonctionnaire de Programme Senior

CIFOIT

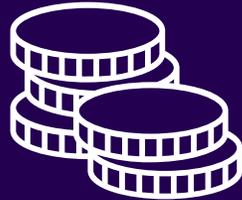


Quel rôle pour les entreprises ?

Avantages pour les entreprises



Réduction
des coûts de
transaction



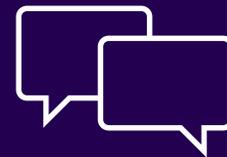
Concurrence
équitable
pour salaires



Programmes
de formation
sectoriels



Systèmes de
résolution
des conflits



Simplification
des
communications

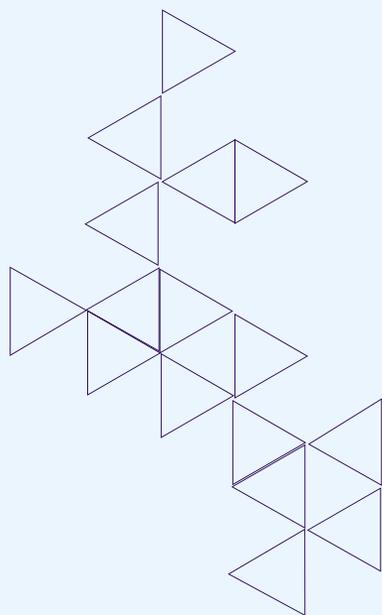
Impact pour les entreprises

Risque
réputationnel

Risque
financier

Risque
juridique

Risque
opérationnel



Que peuvent faire les entreprises?



**SUR LE LIEU DE
TRAVAIL**

Respect des droits

Non-discrimination

Installations appropriées

Non-ingérence

Appui

**À LA TABLE DES
NÉGOCIATIONS**

Reconnaissance

Accès aux décideurs

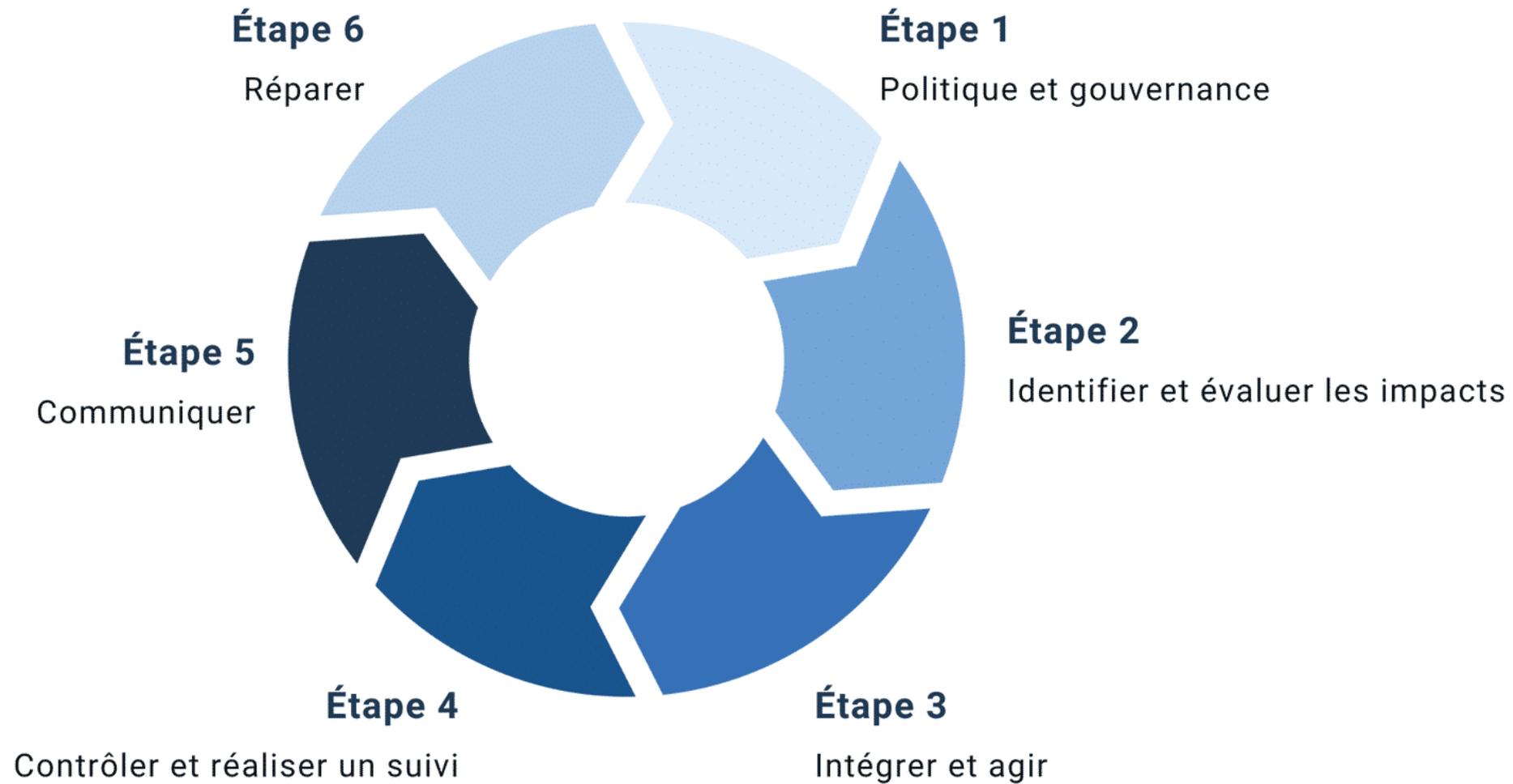
Accès à l'information

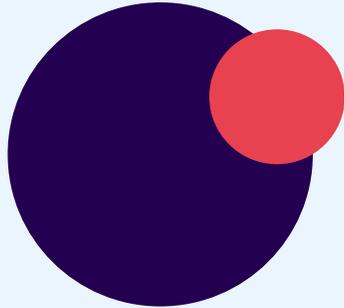
Écoute

**AU SEIN DE LA
COMMUNAUTÉ**

Organisations Patronales
Tripartisme







Gérer le processus : Diligence raisonnable spécifique aux questions de droit du travail. Étude de cas

**Amélioration
continue**



NON-
DISCRIMINATION

**TRAVAIL
FORCÉ ET
TRAVAIL
DES
ENFANTS**

**SANTÉ ET
SÉCURITÉ
AU
TRAVAIL**

**LIBERTÉ
SYNDICALE**



**NON-
DISCRIMINATION**



**LIBERTÉ
SYNDICALE**



**TRAVAIL
FORCÉ ET
TRAVAIL
DES
ENFANTS**



**SANTÉ ET
SÉCURITÉ
AU
TRAVAIL**

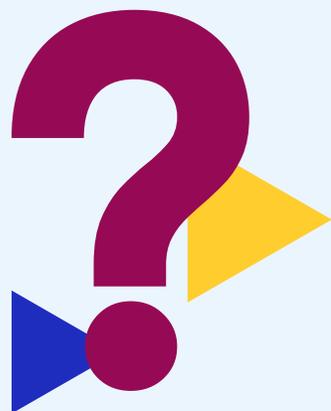


**NON-
DISCRIMINATION**

**LIBERTÉ
SYNDICALE**

**TRAVAIL
FORCÉ ET
TRAVAIL
DES
ENFANTS**

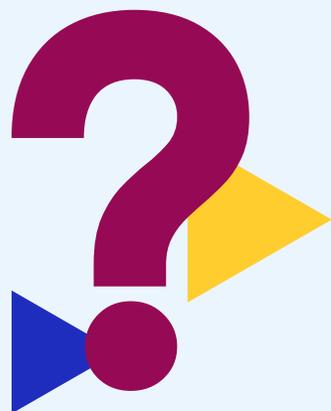
**SANTÉ ET
SÉCURITÉ
AU
TRAVAIL**



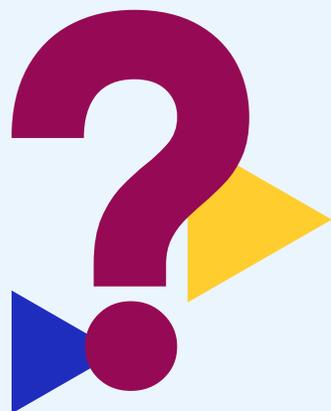
Pourquoi une entreprise devrait s'améliorer vis à vis ce standard ?



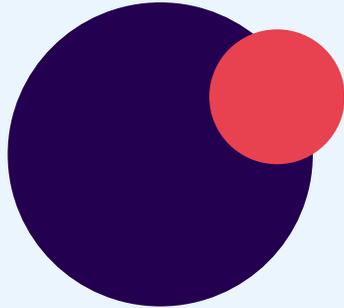
Quels sont les défis ?



Quelles sont les différences pour
chaque catégorie d'entreprise ?
(Taille, Secteur, Région,
Structuration)



Quel appui peut FoodEx offrir ?



Session de clôture



Explorer la pertinence des **instruments internationaux** ainsi que des **outils et ressources de l'OIT** pour la promotion du **travail décent** et des **pratiques d'entreprises responsables** et durables



Comprendre les **différents rôles** des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs et du secteur privé, afin de maximiser les impacts positifs des entreprises et des investissements sur le développement économique et social.



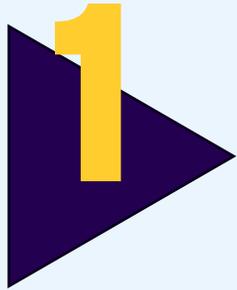
Comprendre les **tendances
legislatives et normatives**
concernant la diligence
raisonnable à travers des
exemples de directives
Européennes et législations
nationales



Identifier les **principaux risques et défis dans le secteur agro alimentaire** concernant le travail des enfants, travail forcé, santé et sécurité au travail, non-discrimination, liberté syndicale et négociation collective



En savoir plus sur les
bonnes pratiques de la
diligence raisonnable en
matière de droits
humains, à travers
d'exemples d'entreprises



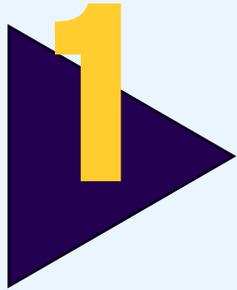
Mardi 7 Mai



Mercredi 8 Mai



Jeudi 9 Mai



Mardi 7 Mai

- ▶ La responsabilité sociale des entreprises et le rôle des entreprises pour la réalisation du travail décent pour tous (ODD 8)
- ▶ Les normes internationales du travail et la diligence raisonnable : focus secteur agroalimentaire
- ▶ Répondre aux besoins d'une transition juste grâce à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'environnement
- ▶ Le rôle des audits et la question de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme



Mercredi 8 Mai

- ▶ Aperçu des législations et Directives européennes relatives à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et au travail décent.
- ▶ Le rôle des entreprises dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail : Non-discrimination
- ▶ Le rôle des entreprises dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail : Travail forcé et Travail des enfants
- ▶ Le rôle des entreprises dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail : la sécurité et la santé au travail



Jeudi 9 Mai

- ▶ Le rôle des entreprises dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail : la liberté syndicale et la négociation collective
- ▶ Gérer le processus : Diligence raisonnable spécifique aux questions de droit du travail. Témoignage d'entreprises
- ▶ Gérer le processus : Diligence raisonnable spécifique aux questions de droit du travail. Étude de cas
- ▶ Session de clôture. Prochaines étapes, remarques finales et certificats