



Mécanismes de règlement des griefs dans l'agriculture

TABLE DES MATIÈRES

- 02 Aperçu
- 03 Contexte du projet
- 04 Les facteurs qui conduisent à la migration
- 08 Impacts sur les droits humains dans les pays d'arrivée
 - 08 Italie
 - 10 Espagne
- 12 Disponibilité et efficacité du mécanisme de règlement des griefs
 - 12 Italie
 - 14 Espagne
- 15 Conclusions
- 16 Recommandations
 - 17 Aux entreprises britanniques et européennes
 - 17 Aux producteurs et employeurs dans les pays de production
 - 18 Aux parties prenantes du réseau de prévention avant le départ

© Photos: Shutterstock; Sara Petersson

Aperçu

Le travail agricole repose sur une main-d'œuvre bon marché et flexible, souvent fournie par des travailleurs migrants et saisonniers qui courent un risque élevé d'exploitation et n'ont souvent pas accès aux mécanismes de règlement des griefs au niveau opérationnel.

Les mécanismes de règlement des griefs au niveau opérationnel sont des systèmes qui enregistrent et répondent aux plaintes des travailleurs. Ils peuvent aider à fournir une réparation lorsqu'un travailleur a été blessé, à identifier et à prévenir les risques futurs, et à fournir des informations essentielles sur les droits humains dans le cadre d'autres processus commerciaux, tels que la diligence raisonnable. Ils peuvent également renforcer la confiance entre les travailleurs et les employeurs, ce qui a un impact positif avec un investissement relativement faible. Cependant, pour être efficaces, ces mécanismes doivent être bien conçus et rigoureusement mis en œuvre. Selon une évaluation de la World Benchmarking Alliance en 2023, seulement **5 %** des entreprises interrogées pourraient démontrer que leurs travailleurs ont confiance dans leur mécanisme de règlement des griefs, et **10 %** pourraient garantir l'appropriation du mécanisme par les utilisateurs en impliquant les utilisateurs potentiels et réels dans la conception dudit mécanisme.¹

Ce rapport met en évidence les obstacles à la justice auxquels les travailleurs migrants sont confrontés avant et après leur arrivée en Europe, et recommande des mesures pour améliorer l'efficacité des mécanismes de règlement des griefs au niveau opérationnel.



Contexte du projet

En janvier 2023, Ethical Trading Initiative (ETI) a lancé les « mécanismes de règlement des griefs dans l'agriculture », une initiative ETI financée par le Fonds d'innovation contre l'esclavage moderne III du gouvernement du Royaume-Uni qui vise à accroître l'accès aux mécanismes de règlement des griefs pour les travailleurs vulnérables au sein de chaînes d'approvisionnement agricoles ciblées. Elle vise également à améliorer le partage d'informations concernant les pratiques de recrutement et les risques émergents pour les travailleurs migrants grâce à la création d'un réseau de prévention de l'esclavage moderne dans les pays d'origine et de transit des migrants.

Cette initiative, qui regroupe des syndicats, des ONG et des entreprises membres d'ETI, se concentre sur les chaînes d'approvisionnement agricoles des entreprises britanniques en Espagne et en Italie. Le Royaume-Uni est le troisième plus grand importateur de fruits et légumes frais en Europe, et un tiers de ses importations proviennent d'Espagne.² Après l'Allemagne, le Royaume-Uni est également le deuxième marché d'exportation en importance pour le secteur italien des produits frais.³

Dans le cadre de l'initiative, ETI a commandé une recherche qui vise à consolider les recherches existantes et à mettre à jour notre compréhension des principaux facteurs ayant une incidence sur la disponibilité, la sensibilisation, l'accessibilité et l'utilisation des mécanismes de règlement des griefs au niveau opérationnel chez les travailleurs agricoles dans les régions que nous avons ciblées. L'initiative s'appuiera sur la recherche existante et utilisera de nouvelles connaissances pour concevoir et mettre en œuvre un projet pilote de mécanisme de règlement des griefs et développer le nouveau réseau de prévention.

Ce rapport résume les constatations de plusieurs résultats de recherche commandés par ETI en 2023 :

- Cartographie rapide de la chaîne d'approvisionnement et du mécanisme de règlement des griefs du secteur agricole italien, *Partner Africa*.
- Cartographie rapide de la chaîne d'approvisionnement et du mécanisme de règlement des griefs du secteur agricole espagnol, *Partner Africa*.
- Mécanismes de règlement des griefs dans l'agriculture : Soutenir les réseaux de prévention avant le départ en Afrique de l'Ouest et du Nord, *Partner Africa*.
- Mécanismes de règlement des griefs ETI dans l'agriculture, *Oxfam Business Advisory Service (OBAS)*.

Méthodologie

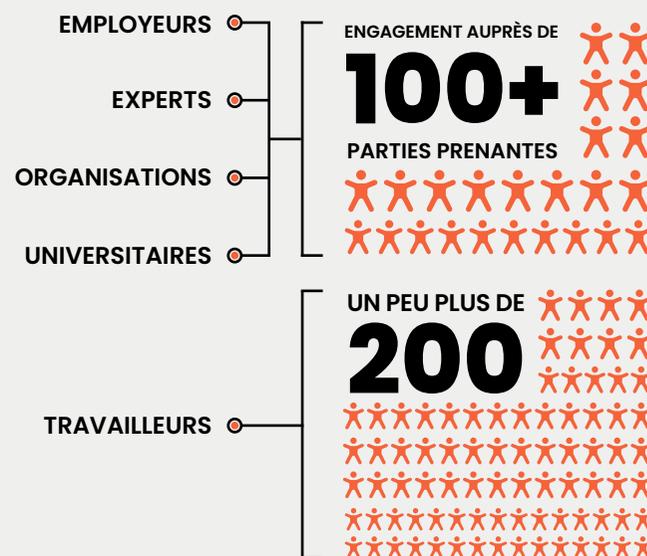
La méthodologie de recherche a combiné deux approches :



Une recherche documentaire qui implique une analyse approfondie de la littérature existante



Qu'une collecte de données primaires réalisée par le biais d'entrevues et de discussions de groupe avec les travailleurs, les employeurs et d'autres parties prenantes.



Plus de 100 parties prenantes (employeurs, experts, organisations et universitaires) ont été interrogées individuellement ou ont assisté à des tables rondes, et un peu plus de 200 travailleurs ont été interrogés ou ont assisté à un groupe de discussion.

Les facteurs qui conduisent à la migration

Les premières recherches ont permis d'identifier un certain nombre de pays d'origine critiques avec des flux migratoires établis vers l'Europe et des liens avec des cas d'esclavage moderne dans l'agriculture en Espagne et en Italie. Il s'agit notamment:⁴



Le Maroc et la Tunisie sont également des pays de transit pour de nombreux migrants subsahariens, c'est-à-dire des pays que les migrants traversent pour se rendre dans leur pays de destination.

Dans ces cinq pays africains, les chercheurs ont identifié les principaux facteurs de migration :

- Insécurité économique.
- Manque d'opportunités d'emploi.
- Instabilité politique.

Les liens personnels et familiaux en Europe, associés à l'image d'un mode de vie européen idéalisé partagé via les médias et les réseaux sociaux, jouent également un rôle dans le processus de prise de décision.

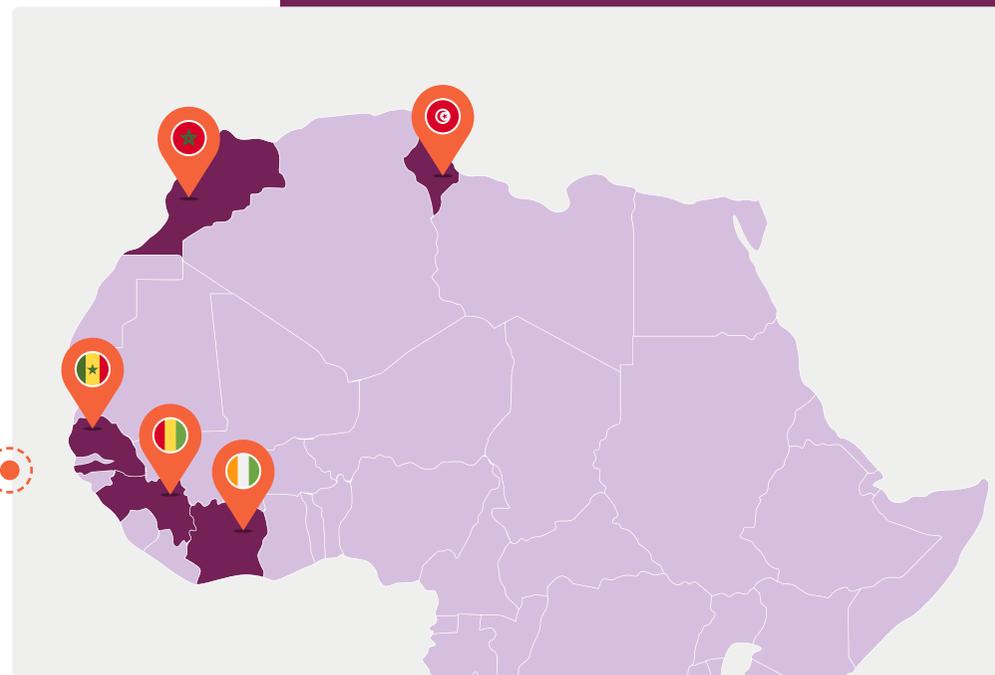
Lors du recrutement des candidats d'Afrique du Nord et de l'Ouest pour des travaux agricoles en Europe, les employeurs ne sont généralement pas impliqués dans la sélection ou le transport. Le seul canal de recrutement formel à grande échelle identifié entre l'Europe et l'Afrique du Nord et de l'Ouest était le système de migration circulaire entre le Maroc et l'Espagne, qui permet aux travailleurs de migrer à plusieurs reprises entre leur pays d'origine et leur pays d'accueil pour travailler dans le cadre de contrats temporaires et renouvelables.

Aucun autre canal de recrutement à grande échelle entre ces régions impliquant des employeurs n'existe. Les personnes qui cherchent à migrer ne peuvent donc pas passer par d'autres canaux formels.

Pour ceux qui décident de voyager en marge des opportunités légales, la recherche d'un emploi en Europe n'est pas une priorité jusqu'à ce qu'ils y arrivent, et la recherche est alors influencée par plusieurs facteurs :

- Les liens familiaux et communautaires.
- Le port d'arrivée.
- Les personnes qu'ils rencontrent une fois en Europe.
- Les « opportunités » qui se présentent.
- L'expérience professionnelle antérieure.

Sans programmes de migration formels, il est donc difficile de cibler précisément des migrants potentiels en Afrique de l'Ouest et du Nord en fonction des secteurs d'activité qu'ils sont susceptibles de rejoindre une fois en Europe.



« Beaucoup sous-estiment les risques physiques et financiers et surestiment leurs chances d'atteindre leur destination. »

Les migrants sont confrontés à une multitude de défis et de dangers

En particulier ceux qui tentent de rejoindre l'Europe par des moyens irréguliers



**RISQUE ACCRU
D'ABUS**



**L'ESCLAVAGE
MODERNE**



**MAUVAISES
CONDITIONS DE VIE**



**RISQUE ACCRU
D'EXPLOITATION**



DISCRIMINATION



**DES MÉCANISMES
DE RECOURS LIMITÉS**



« Les principales parties prenantes, telles que les organisations de la société civile, les migrants de retour interrogés et d'autres experts des cinq pays ont recommandé que le projet indique très clairement qu'il ne vise pas à dissuader les personnes de voyager de manière irrégulière, mais tente plutôt de fournir des informations objectives sur le périple en tant que tel et sur les conditions de vie et de travail dans les pays de destination. C'est le meilleur moyen, comme le recommandent les personnes interrogées, d'éviter le rejet par la population cible. »

■ Partner Africa, Soutenir les réseaux de prévention avant le départ en Afrique de l'Ouest et du Nord.

Les migrants qui tentent d'atteindre l'Europe par des moyens irréguliers font face à une multitude de défis et de dangers et sont vulnérables et exposés à des risques plus importants d'abus, d'exploitation et d'esclavage moderne, car ils n'ont pas accès à la même protection et aux mêmes informations que ceux qui migrent légalement.

Les organisations de la société civile rencontrent des difficultés pour atteindre les personnes qui opèrent en dehors des cadres afin de leur offrir un soutien et des conseils, car elles sont également moins enclines à rechercher des informations sur leurs droits ou les risques qu'elles encourent. Pour de nombreux migrants, la priorité absolue est de se rendre en Europe, souvent à n'importe quel prix.

Les organisations interrogées en Tunisie, au Maroc et en Côte d'Ivoire ont confirmé que les migrants qui prennent des itinéraires irréguliers sont souvent mal informés de leurs droits et des risques auxquels ils pourront être confrontés en Europe, et s'appuient principalement sur les informations obtenues du bouche-à-oreille. Les personnes qui migrent par des voies régulières sont souvent conscientes des conditions de travail formelles, mais il n'existe aucune initiative structurée pour les informer du risque d'abus ou des mécanismes de règlement des griefs à leur disposition.

Les participants à la recherche ont indiqué que les personnes qui cherchent à migrer irrégulièrement prendraient des décisions plus sûres si elles étaient

plus en mesure d'évaluer les risques par rapport aux avantages de la migration irrégulière. Beaucoup sous-estiment les risques physiques et financiers, surestiment leurs chances d'atteindre leur destination et de régulariser leur situation, et ont des perceptions vagues ou inexactes de ce qu'est la vie après leur arrivée.

La plupart des financements sur la thématique migratoire entre l'Afrique et l'Europe se concentrent sur la dissuasion des migrants potentiels en soulignant les risques de la migration irrégulière, comme par exemple, les dangers physiques lors de leur périple. Néanmoins, en dehors des organisations internationales qui sont chargées de la mise en œuvre de ces programmes, une écrasante majorité des parties prenantes interrogées doute de l'efficacité de ces campagnes. Elles sont souvent considérées par les migrants comme une tentative des « autorités » de les dissuader de partir. En outre, de nombreuses initiatives se concentrent sur de grandes campagnes de communication médiatiques au détriment du contact direct avec les familles et les communautés pour discuter de la question plus en profondeur.

Un autre point important documenté dans les entretiens et la littérature est que plus le voyage devient difficile, plus les migrants sont déterminés à poursuivre. Les entretiens avec les migrants de retour et les organisations de la société civile montrent que les difficultés endurées au cours de la première partie du voyage ont souvent augmenté la volonté des migrants de continuer le voyage à travers l'Europe, car le coût du retour chez eux par voie terrestre devient plus élevé que de prendre le risque de traverser la mer vers l'Italie ou l'Espagne.

Il existe actuellement très peu de réseaux régionaux qui rassemblent des organisations locales de la société civile axées sur les migrants, et là où elles existent, la plupart sont académiques ou axées sur le plaidoyer. Parmi les organisations interrogées, il existe un besoin clair, un désir de coopération et de partage d'informations sur le recrutement éthique et les droits du travail des travailleurs migrants dans leurs pays d'origine ou de transit.

Impacts sur les droits humains dans les pays d'arrivée

Après un voyage périlleux sur terre et sur mer, le plus souvent menés par des passeurs, les migrants qui se destinent au travail dans les chaînes d'approvisionnement agricoles autour de la Méditerranée continuent d'être extrêmement vulnérables et ont tendance à manquer de connaissances sur leurs droits fondamentaux. Des recherches menées en Espagne et en Italie ont permis d'évaluer les vulnérabilités auxquelles ces travailleurs sont confrontés.

La plupart ont une situation économique et de logement fragile, aggravée par des facteurs tels que leur compréhension limitée des langues étrangères et, dans certains cas, le manque de documents d'identité. Cela les empêche de faire valoir leurs droits. Leur principale préoccupation est d'obtenir un emploi qui réponde à leurs besoins fondamentaux et soutienne leurs familles, ce qui les amène à accepter un travail indépendamment des violations potentielles de leurs droits.

L'Italie et l'Espagne ont pris plusieurs engagements internationaux liés aux droits humains, aux normes du travail et aux droits des travailleurs, ainsi qu'aux droits des réfugiés et des migrants. Il s'agit notamment de la ratification des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de la mise en œuvre des directives de l'UE. Néanmoins, la plupart du travail manuel dans les exploitations agricoles qui produisent des fruits, des produits horticoles ou des légumes pour les marchés britanniques sont effectués par des travailleurs migrants qui courent un risque élevé d'exploitation par le biais de tactiques de recrutement et d'emploi illicites.

L'OIT a défini 11 indicateurs qui représentent les signes les plus courants de l'existence possible d'un cas de travail forcé :

- Abus de faiblesse
- Tromperie
- Restriction de mouvement
- Isolement
- Violence physique et sexuelle
- Intimidation et menaces
- Rétention des documents d'identité
- Retenue de salaire
- Servitude pour dette
- Conditions de travail et de vie abusives
- Heures supplémentaires excessives

Dans certains cas, la présence d'un seul indicateur peut impliquer l'existence d'un travail forcé, tandis que dans d'autres cas, ce sont plusieurs indicateurs qui, lorsqu'ils sont combinés, indiquent un cas de travail forcé. Être dans une position vulnérable ou endurer de mauvaises conditions de travail et de vie n'équivaut pas nécessairement à l'existence d'un travail forcé, mais c'est lorsque les employeurs tirent parti des vulnérabilités des travailleurs que le travail forcé peut survenir.⁵ Les résultats obtenus en Italie et en Espagne montrent que les travailleurs migrants sont confrontés à des situations qui les rendent très vulnérables aux formes modernes d'esclavage.



Italie

L'Italie est l'un des principaux points d'entrée en Europe pour les migrants qui choisissent de quitter leur pays à la recherche d'une vie meilleure.

En 2023, un total de **157 301 migrants sont arrivés en Italie, soit une augmentation de 50 % par rapport à l'année précédente**. Les pays d'origine les plus courants étaient la Guinée, la Tunisie, la Côte d'Ivoire, l'Égypte, la Syrie et le Burkina Faso.⁶ Au cours des premiers jours de cette nouvelle année 2024, plus de 1 000 personnes sont déjà arrivées sur les côtes italiennes par le biais de canaux de migration irrégulière.⁷ Selon le Bureau des droits humains du Haut-Commissariat des Nations Unies (HCDH), **entre 450 000 et 500 000 migrants travaillent dans le secteur agricole italien**, soit environ la moitié de sa main-d'œuvre totale.⁸

Des facteurs saisonniers et logistiques affectent la production agricole, ce qui rend difficile pour les centres d'emploi publics de répondre aux besoins du secteur en main-d'œuvre flexible. Une pratique courante, en particulier dans les régions du sud, est de recruter et de transporter des travailleurs par le biais d'intermédiaires illégaux, également connus sous le nom de caporalato, un système qui repose sur l'exploitation de la vulnérabilité des travailleurs migrants et qui conduit souvent à des conditions de vie et de travail inhumaines.

Une autre caractéristique du secteur agricole en Italie est le travail non déclaré, défini par l'Institut national italien de la statistique comme un travail « au noir », dans le cadre duquel le travailleur est inconnu des autorités ; et le travail « au gris », dans le cadre duquel le nombre d'heures de travail déclarées est inférieur au montant réel, ou le salaire déclaré est inférieur à la somme réelle qu'il perçoit.⁹ La plupart du travail non déclaré est du travail « au gris ». Selon le ministère italien de l'Économie et des Finances, l'évasion fiscale des employés irréguliers du secteur agricole coûterait à l'État entre 642 millions et 1 milliard d'euros de perte de revenus.¹⁰

Ces dernières années, l'Italie a adopté de nouvelles lois contre l'exploitation par le travail et la corruption. Cependant, ces mesures reposent sur le fait que les travailleurs signalent le problème de façon présente et fournissent des preuves d'abus, ce que de nombreux migrants craignent de faire, étant donné les risques de perdre leur emploi ou la peur d'être expulsés. Selon un rapport récent, moins de 10 % des affaires judiciaires ont été initiées à partir de dénonciations des travailleurs. Ces lois ne favorisent pas une « approche globale de la chaîne d'approvisionnement » qui pourrait accroître la transparence de la chaîne de valeur agricole pour lutter contre le caporalato et l'exploitation par le travail.



Entretiens avec des travailleurs des Pouilles et de Sicile

Des facteurs tels que le sexe, la nationalité et le statut légal contribuent de manière significative à placer les travailleurs dans une situation vulnérable. Cette situation est aggravée par la nature saisonnière de la production et la prévalence du travail non déclaré.

Les travailleurs migrants des Pouilles, confrontés à des barrières linguistiques et à des problèmes de transport, se tournent vers le système du caporalato pour trouver un emploi, malgré sa nature abusive. Des problèmes de communication et une information inadéquate isolent davantage les travailleurs, ce qui les obligent à compter sur des intermédiaires pour gérer les questions liées au travail.

Dans les Pouilles, toutes les personnes interrogées étaient des travailleurs migrants. Lorsqu'on leur a demandé ce qu'ils aimaient dans leur travail, la majorité a déclaré qu'ils ne le faisaient que pour survivre. En revanche, la plupart des travailleurs interrogés en Sicile étaient des ressortissants italiens. Ils ont mentionné des aspects positifs de leur travail, notamment les bonnes relations avec leurs collègues et leurs superviseurs. Leurs réponses brossent deux tableaux différents de la situation du travail agricole en Italie.¹¹

→ Heures de travail et conditions de rémunération

La plupart des travailleurs interrogés dans les Pouilles sont rémunérés directement par l'entreprise (96 % des répondants) et les 4 % restants sont rémunérés par le caporale. Certains des travailleurs rémunérés par l'entreprise sont payés en espèces.

Les travailleurs interrogés n'ont pas mentionné l'inégalité de rémunération comme une forme de discrimination. Cependant, une analyse des salaires mentionnés par les répondants dans les Pouilles et en Sicile montre que les travailleurs non italiens ont tendance à être moins rémunérés.

« L'entreprise paie six heures par jour. Si nous travaillons plus, l'entreprise paie en espèces mais nous ne pouvons pas garder cet argent. Le superviseur caporale conserve tout l'argent supplémentaire. »

– TRAVAILLEUR AGRICOLE MIGRANT DANS LES POUILLES

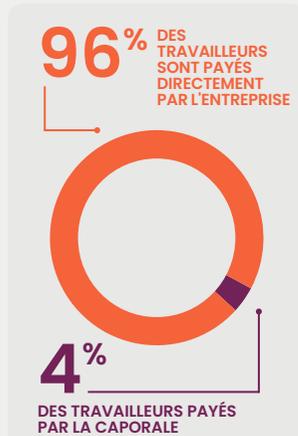
Les travailleurs ont déclaré travailler entre 6 et 10 heures par jour, la durée de la journée de travail dépendant de la météo, du lieu et du type de production.

La pratique des « contrats gris » décrite dans la littérature a été confirmée par la recherche primaire dans les Pouilles et en Sicile.

« La fiche de paie mentionne souvent que je travaillais sept ou huit jours par mois, mais en réalité, je travaille 28 jours par mois ! »

– TRAVAILLEUR AGRICOLE MIGRANT DANS LES POUILLES

De nombreux travailleurs reçoivent des fiches de paie qui n'incluent pas de détails sur les jours travaillés. Au cours d'un groupe de discussion, les travailleurs ont révélé que les employeurs omettent intentionnellement le nombre de jours travaillés sur la fiche de paie, afin d'éviter de payer les cotisations sociales.



QUI PAIE LES TRAVAILLEURS

€	PAIEMENT MÉDIAN HEURE
SICILE	ITALIENS 7.5€
	MIGRANTS 6.5€
	PAIEMENT MÉDIAN JOUR
	ITALIENS 62.5€
	MIGRANTS 44.5€
€	PAIEMENT MÉDIAN HEURE
POUILLES	MIGRANTS 7€
	PAIEMENT MÉDIAN JOUR
	MIGRANTS 40€

DISCRIMINATION SALARIALE DANS LES POUILLES ET EN SICILE



doivent démontrer avoir travaillé un certain nombre de jours pour renouveler leur permis de travail. Cependant, en raison du fait que les employeurs n'indiquent pas les jours réels de travail sur la fiche de paie, de nombreux travailleurs sont incapables de renouveler leur permis de travail et deviennent par la suite des migrants en situation irrégulière, perdant ainsi leur statut légal.

Lorsqu'on leur a posé des questions sur les heures supplémentaires, **80 %** des 45 répondants des Pouilles ont mentionné qu'on leur demandait parfois de travailler des heures supplémentaires. **71 %** ont déclaré être toujours payés pour les heures supplémentaires, mais au même taux que leurs heures normales.

« Normalement, je travaille 10 heures, mais parfois, je travaille 12 heures. Cependant, ils ne me paient que pour le travail que je fais pendant 10 heures. »

– TRAVAILLEUR AGRICOLE MIGRANT DANS LES POUILLES



→ Discrimination et conditions de vie

Il est difficile pour les travailleurs migrants de trouver un logement à louer, même pour ceux qui ont des documents en règle. La plupart des migrants dans les Pouilles vivent dans des camps de fortune, connus sous le nom de ghettos. Ces endroits manquent de services de base, tels que l'eau courante, l'électricité ou le ramassage des déchets. La situation est similaire en Sicile, où les travailleurs vivent souvent dans des camps insalubres, car ils ne peuvent pas trouver de logement à louer, et trop peu de logements sociaux sont fournis par l'État.

Parmi les travailleurs interrogés dans les Pouilles, **51 %** vivaient dans des bidonvilles et ont déclaré que leurs conditions de vie étaient médiocres, bien que certains soient quand même satisfaits d'avoir un endroit où vivre. Leur principale priorité est de gagner de l'argent pour subvenir aux besoins de leur famille, même si cela signifie vivre dans un logement inférieur aux normes.

« C'est froid et sale, mais je m'y adapte. »

– TRAVAILLEUR AGRICOLE MIGRANT DANS LES POUILLES

La difficulté à trouver un logement est souvent due à la discrimination. Une partie importante des travailleurs interrogés dans les Pouilles (**45 %**) ont déclaré avoir été victimes de discrimination en raison de leur origine ethnique ou de leur nationalité. Plusieurs femmes interrogées ont souligné qu'être une femme africaine rend leur travail particulièrement difficile en raison de préjugés et de stéréotypes répandus, tels que d'être étiquetées de voleuses par certains habitants.

« Les gens ne sont pas amicaux avec les Africains. Il est très difficile pour un Africain de louer un appartement. »

– TRAVAILLEUR AGRICOLE MIGRANT DANS LES POUILLES

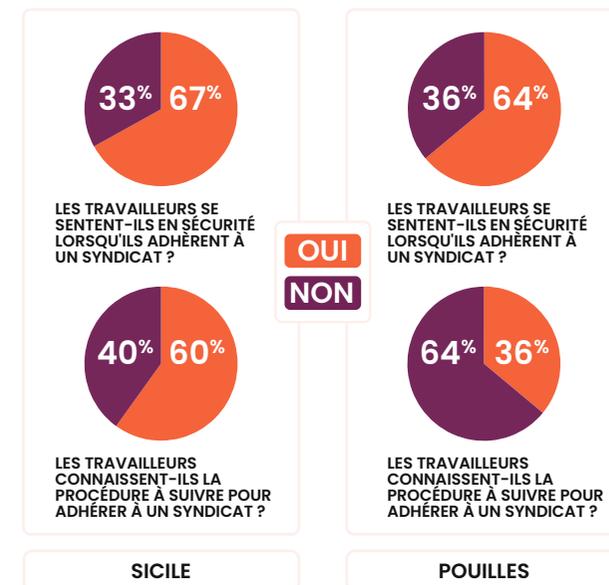
→ Transport

Les travailleurs interrogés ont mentionné qu'ils avaient beaucoup de mal à se rendre sur leur lieu de travail en raison du manque de transport, même si les exigences contractuelles de la région stipulent que les employeurs doivent soit fournir le transport, soit rembourser une partie des frais de déplacement. De nombreux travailleurs du secteur sont plutôt transportés vers les fermes dans des fourgonnettes bondées conduites par le caporale, qui font régulièrement l'objet d'accidents.¹² Les tentatives pour résoudre le problème comprennent le développement d'un service de bus « à la demande »

par Coldiretti, l'association nationale des agriculteurs, et trois grands syndicats. Les travailleurs qui vivent à proximité des deux principales agglomérations autour de Foggia, dans les Pouilles, ont été encouragés à réserver des places de bus à l'aide d'une application mobile. Jusqu'à présent, très peu de migrants ont utilisé le service. Une enquête plus approfondie menée par les chercheurs a montré que le faible taux d'adoption était dû à un manque d'informations fournies aux travailleurs, combiné à un manque de soutien à l'initiative de la part des entreprises. Leur résistance était due en partie à la crainte que l'application fournisse aux travailleurs un relevé de leurs heures de travail qui pourrait être utilisé comme preuve pour dénoncer les contrats « gris ».

→ Liberté d'association

64 % des travailleurs interrogés dans les Pouilles ont déclaré qu'ils pensaient pouvoir s'affilier à un syndicat en toute sécurité. Cependant, lorsqu'on leur a demandé s'ils connaissaient la procédure d'affiliation, **64 %** des répondants ont déclaré que ce n'était pas le cas. En Sicile, une plus grande proportion de travailleurs (**67 %**) estimaient pouvoir s'affilier librement à un syndicat, mais **40 %** ne savaient pas non plus comment s'y prendre. La plupart des travailleurs siciliens qui l'ignoraient étaient des migrants.





Espagne



L'agriculture dans le sud de l'Espagne est cruciale pour l'économie du pays : seulement en Andalousie, le secteur emploie environ 290 000 personnes.

L'agriculture intensive représente jusqu'à **40 %** du PIB de la communauté autonome.¹³ Les estimations suggèrent qu'il y a environ 80 000 à 100 000 travailleurs agricoles dans la région de Huelva et environ 80 000 travailleurs agricoles par an dans la région d'Almeria, avec potentiellement plus de travailleurs sans papiers.¹⁴

40%
DU PIB
DE LA COMMUNAUTÉ AUTONOME



L'AGRICULTURE INTENSIVE EN ESPAGNE

ALMERIA:

80k

HUELVA:

80k-100k

AVEC POTENTIELLEMENT PLUS DE TRAVAILLEURS SANS PAPIERS¹⁴

ESTIMATION ANNUELLE NOMBRE DE TRAVAILLEURS



La croissance du secteur agricole intensif a accru le besoin de main-d'œuvre, ce qui a entraîné le recrutement de migrants d'Afrique du Nord et d'Afrique subsaharienne. Le programme de gestion collective du recrutement dans les pays d'origine (GECCO) a été créé en 1999 pour soutenir le recrutement de main-d'œuvre bon marché, car il permet aux employeurs d'embaucher à l'international et d'accorder des permis de séjour restreints. Ce programme est fréquemment utilisé pour employer des travailleurs saisonniers marocains, qui sont ensuite confrontés à des possibilités limitées de changer d'employeur et à des restrictions de visas. Ils deviennent donc dépendants des employeurs à la fois pour l'hébergement et le transport.

Il existe des disparités fondées sur la nationalité au sein de la main-d'œuvre agricole. Les travailleurs d'Europe de l'Est, du Maroc et d'Afrique subsaharienne s'occupent généralement d'activités de cueillette dans les champs, tandis que les Espagnols occupent souvent des postes dans les usines d'emballage et les postes de supervision. Au niveau de l'exploitation, les travailleurs permanents, souvent espagnols, employés par des entreprises et des coopératives de haute qualité subissent moins d'irrégularités que les travailleurs migrants, en particulier ceux qui sont embauchés par l'intermédiaire d'agents.

L'Espagne met actuellement en œuvre plusieurs mécanismes nationaux de règlement des griefs non judiciaires, tels que le canal de dénonciation anonyme de l'Inspection du travail du ministère du Travail, le [point de contact national de l'OCDE pour les entreprises multinationales](#), et le médiateur national. Une loi récente ([loi 2/2023](#)) promulguée en février 2023 oblige les entreprises de plus de 50 employés à mettre en place un système de dénonciation (connu sous le nom de « mecanismo de denuncia » en espagnol), mais cette loi exclut de nombreuses petites exploitations familiales de son champ d'application.



Entretiens avec des travailleurs des régions d'Almería, de Murcie et de Huelva

Bien que la plupart des travailleurs interrogés aient déclaré qu'ils pouvaient répondre à leurs besoins de base avec leurs salaires actuels, ils sont très vulnérables.

La situation des travailleurs est compliquée par des facteurs tels qu'une compréhension limitée de l'espagnol et la dépendance à l'égard des employeurs en raison de la nature de leurs contrats. Les impacts sur les droits humains soulevés par les travailleurs au cours de la recherche comprennent la discrimination, les longues heures de travail sans compensation appropriée, les mauvaises conditions de logement et les abus verbaux.

→ Heures de travail et conditions de rémunération

Un nombre important de travailleurs interrogés n'avaient pas une bonne compréhension des termes de leurs contrats, y compris des éléments tels que les heures de travail et le salaire. En Murcie, **33 %** des personnes interrogées ont déclaré ne pas comprendre de nombreux aspects de leur contrat. Pour les travailleurs de Huelva, les aspects sur lesquels ils avaient le plus de doutes concernaient les heures et les jours de travail.

Les travailleurs d'Almería ont indiqué avoir des difficultés à savoir si leurs salaires étaient payés à l'heure, à la journée ou au mois. La majorité a déclaré recevoir son salaire chaque mois, conformément à la convention collective.

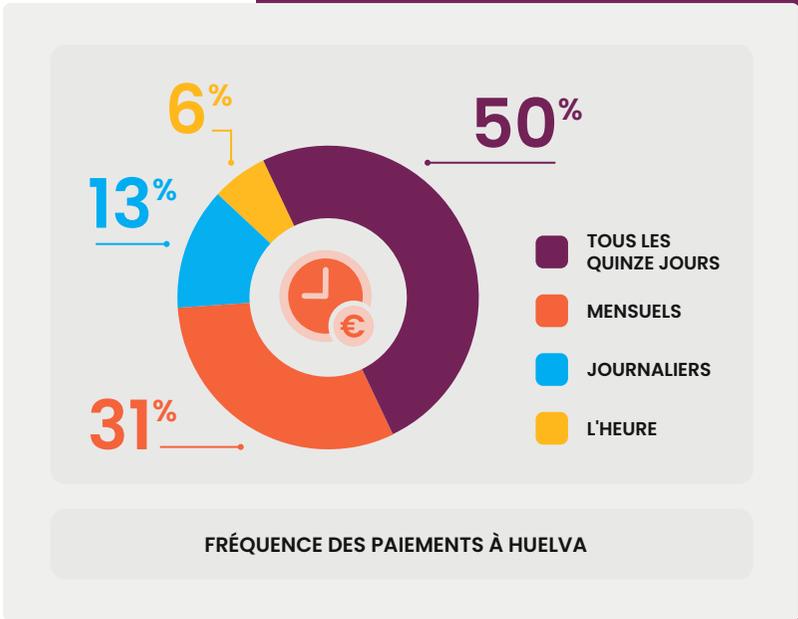


Cependant, les détails concernant le montant du salaire (qui, selon la convention, devrait être d'au moins 1 080 € par mois en 2023) n'ont pas été fournis. Près de **90 %** des personnes interrogées ont déclaré travailler huit heures par jour, mais ce nombre est parfois abaissé à quatre heures par jour, en fonction des conditions météorologiques ou des commandes.

« Nous ne comptons pas nos heures de travail. Notre rémunération est déterminée par un système de paiement à la pièce, ce qui signifie que nous travaillons jusqu'à ce que nous ayons récolté un certain nombre de pièces. Dans ce système, il n'y a pas de différence entre les heures de travail normales et les heures supplémentaires. »

– TRAVAILLEUR AGRICOLE EN MURCIE

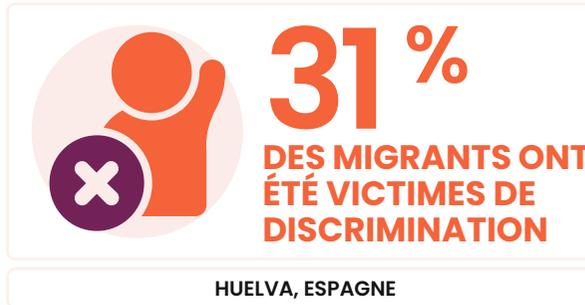
À Huelva, la fréquence des paiements varie davantage : **50 %** des personnes interrogées recevaient leur salaire tous les quinze jours, **31 %** recevaient des paiements mensuels, **13 %** déclaraient recevoir des salaires journaliers et **6 %** étaient rémunérés à l'heure. Les horaires de travail irréguliers et les calendriers de paiement variés selon les régions démontrent un manque de cohérence et de clarté des systèmes de rémunération dans le secteur agricole. En outre, des heures de travail très variables ont des implications sur le revenu et le bien-être des travailleurs.





→ Discrimination

Les auteurs du rapport ont exploré la discrimination sous divers angles, en prenant en compte le sexe, l'âge, la nationalité et l'appartenance syndicale comme des déclencheurs potentiels.



Plusieurs répondants ont partagé leurs points de vue sur cette question, principalement ceux de Huelva, probablement parce que la proportion de travailleurs migrants de cet échantillon était la plus importante. Dans la région de Huelva, **31 %** des personnes interrogées ont déclaré avoir été victimes de discrimination en raison de leur origine ethnique, leur nationalité ou leur âge. Les travailleuses sont souvent confrontées à des défis supplémentaires, car elles ont signalé être victimes de discrimination basée sur le genre et de harcèlement sexuel.

→ Conditions de vie

Le rapport d'étude présente une image diversifiée des conditions de logement dans les trois régions. Tous les répondants d'Almeria ont déclaré louer un logement privé, et beaucoup vivent avec leur famille dans le village. De même, en Murcie, **67 %** (travailleurs migrants et espagnols) vivent dans des logements loués par des particuliers. La plupart de ces travailleurs ont déclaré que l'état de leur logement était bon ou vivable. Dans une certaine mesure, les modalités de logement des travailleurs migrants dans ces deux provinces les aident à s'intégrer plus facilement que les travailleurs migrants de Huelva.

A Huelva, la majorité des personnes interrogées (**75 %**) ont déclaré vivre dans un logement fourni par leur employeur. Ces personnes étaient des travailleurs migrants originaires du Maroc, de Guinée, du Mali et de Côte d'Ivoire. Toutes les travailleuses originaires du Maroc ont également déclaré payer leurs factures (gaz, électricité, eau). Cependant, ces personnes interrogées

n'étaient pas claires sur la nature de ces paiements et avaient l'impression qu'elles payaient en fait un loyer. Cela souligne une fois de plus le manque de sensibilisation de ces travailleuses à leurs droits. Toutes les travailleuses interrogées à Huelva ont déclaré que le logement fourni était en mauvais état, cela est cohérent avec le problème bien connu des camps de migrantes dans la région de Huelva.¹⁵

→ Liberté d'association

La participation syndicale est faible, en particulier parmi les travailleurs agricoles les plus vulnérables, ce qui indique une capacité limitée à exercer leur droit à la liberté d'association. Dans les trois régions, les travailleurs ont des difficultés à faire valoir leurs droits et craignent les répercussions des employeurs s'ils s'affilient à un syndicat.

Les entretiens menés dans les régions d'Almeria et de Murcie ont indiqué que, même si la plupart des travailleurs se sentent généralement en sécurité pour s'affilier à un syndicat, beaucoup ne comprennent pas comment les syndicats fonctionnent, en particulier les travailleurs migrants. Une partie importante des personnes interrogées dans la région de Huelva ont exprimé de l'incertitude ou de l'hésitation concernant la participation syndicale. Certains cas de discrimination fondée sur l'appartenance syndicale ont également été signalés par des travailleurs d'Almeria et de Murcie.

Je peux m'affilier, mais il y aura des représailles.

– Travailleur agricole d'Almeria

Disponibilité et efficacité du mécanisme de règlement des griefs

Les chercheurs ont évalué la disponibilité et l'efficacité des mécanismes de règlement et ont identifié les obstacles.

Les prestataires de services et les employeurs ont été interrogés afin de dresser un tableau de l'« écosystème » des mécanismes existants.



Italie

Aucun des travailleurs interrogés en Italie n'avait connaissance des canaux juridiques mis à leur disposition par l'État pour soulever leurs inquiétudes.

Lorsqu'on leur a demandé s'il existait des canaux pour exprimer leurs préoccupations et leurs opinions concernant leur emploi, seulement 25 % des travailleurs des Pouilles avaient connaissance de ces canaux, tandis que 35 % ont déclaré qu'ils n'existaient pas et 40 % ne savaient pas. En Sicile, en revanche, 63 % des travailleurs interrogés avaient connaissance des mécanismes de règlement des griefs, tandis que les 37 % restants ont déclaré ne pas savoir si de tels canaux existaient. Cependant, sur les 63 %, la majorité des répondants étaient italiens, tandis que presque tous ceux qui ne savaient pas si de tels canaux existaient étaient des migrants.

Parmi les travailleurs qui avaient connaissance de mécanismes de règlement des griefs dans les deux régions, le canal le plus courant pour faire soulever leurs inquiétudes était de parler aux responsables hiérarchiques et aux superviseurs. Les employeurs interrogés ont également mentionné que les travailleurs leur font souvent part de leurs préoccupations directement. Cependant, tous les employeurs des Pouilles ont admis ne pas avoir donné suite aux plaintes. L'un d'eux a ajouté que dans le cas de questions plus complexes, où un accord ne peut être trouvé, les travailleurs choisissent souvent de partir. En Sicile, les employeurs ont exprimé l'avis que les travailleurs ne sont pas confrontés à des problèmes importants, mais n'ont pas donné plus de détails pour étayer cette croyance.

POUILLES

40 % NE SAVAIENT PAS

35 % DÉCLARÉ QU'ILS N'EXISTAIENT PAS

25 % AVAIENT CONNAISSANCE

SICILE

63 % AVAIENT CONNAISSANCE

37 % NE SAVAIENT PAS

SENSIBILISATION À LA PROCÉDURE DE RÉCLAMATION

→ Représentation syndicale

Les travailleurs des Pouilles et de la Sicile ont mentionné les représentants syndicaux comme étant un canal au travers duquel ils pouvaient exprimer leurs préoccupations concernant les bulletins de salaire, les contrats ou les heures de travail. Dans les Pouilles, près de la moitié des travailleurs participants ont également mentionné les syndicats comme étant la principale source d'information sur leurs droits.

« La maîtrise de la langue a un impact substantiel sur le bien-être des travailleurs. Cette conclusion a été mise en relief en comparant les réponses des travailleurs migrants et nationaux. »

En Italie, les syndicats reçoivent des fonds de l'État pour fournir des informations, une assistance et une médiation en matière d'emploi, de citoyenneté, de droits sociaux et de logement. Cependant, les syndicats et les ONG locales ont du mal à atteindre les travailleurs migrants en raison de la nature informelle de leur emploi, des problèmes de communication, de la difficulté à gagner leur confiance et du manque d'accès aux zones où vivent les travailleurs migrants.

Il est intéressant de noter que, bien que les syndicats aient décrit les services qu'ils fournissaient aux travailleurs migrants, ils n'ont pas mentionné explicitement qu'ils les représentaient. Cette distinction est cruciale, car elle affecte la perception du rôle des syndicats et le soutien qu'ils pourraient apporter aux communautés de travailleurs migrants.

→ **Déclaration d'un grief**

Environ la moitié des travailleurs participants des Pouilles ont exprimé leur malaise à l'heure de soulever leurs inquiétudes au travail. En Sicile, où la majorité des travailleurs participants étaient italiens, des niveaux de confiance plus élevés ont été observés et **83 %** des répondants ont déclaré qu'ils étaient à l'aise pour exprimer leurs préoccupations.

Les travailleurs ont été interrogés sur la méthode qu'ils préfèrent pour exprimer leurs préoccupations. Dans les Pouilles, il s'agissait des représentants syndicaux ou des médiateurs, en particulier parmi les travailleuses. À l'inverse, en Sicile, les travailleurs ont tendance à communiquer directement avec les responsables ou les superviseurs.

La mise à disposition de contrats, d'informations juridiques et de mécanismes de règlement des griefs dans les langues maternelles des travailleurs est apparue comme un moyen crucial de permettre aux travailleurs de comprendre leurs droits et de se sentir à l'aise et en sécurité pour exprimer leurs préoccupations. La maîtrise de la langue a un impact substantiel sur le bien-être des travailleurs. Cette conclusion a été mise en relief en comparant les réponses des travailleurs migrants et nationaux. D'autres recherches ont démontré que la maîtrise de la langue du pays d'accueil est un facteur important pour l'intégration réussie des immigrants sur le marché du travail.¹⁶ Nous pouvons en tirer une conclusion logique : les personnes qui peuvent accéder à l'information et communiquer efficacement dans une langue qu'elles comprennent sont moins susceptibles de subir des violations des droits humains dans leur environnement de travail.



Les répondants qui ne se sentaient pas en sécurité pour signaler un grief ont identifié plusieurs obstacles dans l'accès et l'utilisation des canaux de règlement des griefs, notamment :

- Compréhension limitée de la langue italienne.
- Peur des représailles.
- Inconfort dans la communication directe avec les responsables et les superviseurs.
- Incertitude sur les conséquences après avoir soulevé un problème.
- Vulnérabilité en raison du manque de papiers en règle.



Je pose les questions au superviseur.
Je ne sais pas où est le bureau car,
nous, nous sommes dans les fermes.
La seule personne que nous voyons
est le superviseur, qui ne veut pas que
nous créions de problèmes au bureau,
et c'est donc à lui qu'il faut s'adresser.

— Travailleurs agricoles en Murcie



Espagne

Malgré les efforts déployés par de multiples parties prenantes pour mettre en œuvre des mécanismes de règlement des griefs, leur impact est limité par une mauvaise communication avec les travailleurs.

Tous les employeurs interrogés dans les régions d'Almeria, de Murcie et de Huelva ont déclaré qu'ils comprenaient et avaient mis en œuvre des mécanismes de règlement des griefs. Ils ont déclaré utiliser des supports visuels pour informer les travailleurs des canaux disponibles lors de leur accueil. Cependant, alors que ces communications dans les régions de Murcie et de Huelva incluent des langues comme l'arabe, le bulgare, le français et le roumain, les employeurs d'Almeria s'appuient exclusivement sur l'espagnol. De plus, ces supports visuels sont placés dans des bureaux, loin des zones agricoles où les travailleurs opèrent. Cette approche s'est avérée inefficace, car aucun des travailleurs interrogés n'avait vu ces documents.

Lorsqu'on leur a demandé quels canaux de règlement des griefs étaient disponibles, la

communication directe avec les responsables et l'utilisation d'une boîte à suggestions ont été mentionnées dans les trois régions. En règle générale, les travailleurs ont été informés de ces mécanismes lorsqu'ils ont pris possession de leurs fonctions ou plus tard, par le biais de leurs superviseurs ou de leurs responsables.

→ Déclaration d'un grief

La plupart des répondants ont exprimé un manque de confiance lorsqu'ils ont signalé leurs inquiétudes au travail. À l'instar des résultats obtenus en Italie, les données révèlent une différence significative entre les travailleurs migrants et les travailleurs espagnols à cet égard. En particulier les travailleuses migrantes, qui ont constamment exprimé leur malaise dans toutes les régions. Ces résultats soulignent la nécessité de déployer des efforts ciblés pour répondre aux préoccupations et aux obstacles spécifiques auxquels les travailleurs migrants, en particulier les femmes, sont confrontés et les empêche de sentir en sécurité et en confiance pour signaler les problèmes au travail.

Dans les trois régions, des obstacles similaires à ceux exprimés en Italie ont été identifiés,

notamment la crainte de représailles, le manque de confiance dans le système et la crainte de perdre leur emploi s'ils signalaient des problèmes. Les participants d'Almeria et de Huelva ont cité des cas de licenciement ou de suspension après avoir formulé des griefs par le biais de la boîte à suggestions de l'entreprise. Les participants étaient également réticents à faire part de leurs préoccupations par crainte de causer des problèmes. Les personnes de Huelva interrogées ont souligné que les travailleurs sous contrat organisé depuis leur pays d'origine ou de transit dépendent entièrement de leur employeur. Ils n'ont pas la possibilité de changer d'employeur et craignent donc d'éventuelles répercussions s'ils expriment leurs préoccupations.

La plupart des travailleurs ont cité les syndicats comme étant leur canal préféré pour répondre à leurs inquiétudes concernant les contrats, les salaires ou les heures de travail. Fait intéressant, cependant, les travailleurs n'ont pas souvent désigné les syndicats comme leur principale source d'informations sur les droits du travail. Dans la région d'Almeria, la source d'informations la plus courante sur les droits du travail était leur propre contrat de travail. Cependant, lorsqu'on a demandé aux travailleurs s'ils comprenaient la langue dans laquelle leur contrat était rédigé, 56 % ont déclaré n'en avoir qu'une compréhension limitée. En Murcie, la principale source d'informations sur les droits du travail était leur responsable ou leur superviseur. La plupart des répondants de Huelva comptaient sur leur famille, leurs amis ou leurs collègues pour répondre aux questions qu'ils pouvaient avoir au sujet de leur contrat.

La plupart des travailleurs ont montré un manque de compréhension des types spécifiques de problèmes qui pouvaient être signalés par le biais des canaux disponibles, et très peu de travailleurs migrants avaient effectivement signalé un problème.



Les répondants ont identifié plusieurs normes qui rendraient les mécanismes de règlement des griefs au niveau opérationnel plus pratiques :

- Les travailleurs ont exprimé leur préférence pour que le mécanisme de règlement des griefs soit géré par un tiers **externe à l'entreprise** ou par un représentant indépendant des travailleurs.
- **L'anonymat** était considéré comme essentiel pour encourager le dépôt de plainte sans crainte de représailles.
- Les travailleurs ont souligné qu'il serait plus facile d'utiliser un mécanisme s'il était géré par un collègue ou un **représentant des travailleurs**, car ils se sentiraient plus en confiance pour le traitement de leurs plaintes.
- L'importance d'une **communication claire dans les langues des travailleurs**, avec des processus transparents et des délais définis, a également été soulignée. La clarté et l'accessibilité dans la compréhension du processus sont essentielles pour encourager la participation.
- Les travailleurs ont déclaré qu'il serait important d'avoir **des représentantes de sexe féminin** dans la gestion du mécanisme, ce qui indique un ressenti que les femmes font preuve d'une meilleure compréhension et d'une plus grande sensibilité aux questions de genre.

Conclusions

La grande majorité des migrants ignorent leurs droits liés au travail lorsqu'ils se lancent dans leur périple vers l'Europe.

La décision de migrer par des moyens irréguliers est une décision personnelle, influencée par plusieurs facteurs, notamment leur situation individuelle, le contexte socio-économique national, l'instabilité politique ou d'autres facteurs extérieurs. Les migrants irréguliers sont souvent mal informés des risques auxquels ils pourraient être confrontés en Europe, s'appuyant principalement sur les informations obtenues via le bouche-à-oreille. Les personnes qui migrent par des voies régulières ont tendance à être conscientes des conditions de travail formelles, mais il n'existe aucune initiative structurée pour les informer des risques d'abus ou des mécanismes de règlement des griefs disponibles.

La plupart des financements liés à la migration entre l'Afrique et l'Europe visent à dissuader la migration irrégulière en soulignant les risques qui y sont associés, mais l'efficacité de telles initiatives n'a pas été prouvée.

Il n'existe pas de réseaux transnationaux d'organisations de la société civile destinés à informer les migrants dans leurs pays d'origine ou de transit sur le recrutement éthique ou les droits du travail. Ces informations pourraient mieux les préparer et leur permettre de faire valoir leurs droits une fois en Europe. Des réseaux comme celui-ci pourraient combler une lacune importante, ce qui permettrait aux personnes qui ont un projet migratoire d'obtenir plus facilement des informations précises avant de se lancer dans leur périple ou pendant leur transit.

Les secteurs agricoles espagnol et italien sont des fournisseurs vitaux de produits frais sur le marché britannique tout en étant d'importantes sources de travail pour les migrants qui viennent en Europe à la recherche d'une vie meilleure. Bien que des mécanismes de règlement des griefs existent en théorie, ils sont pratiquement inaccessibles aux travailleurs dans ces deux pays en raison du manque d'information des travailleurs, du faible niveau de compréhension de leurs droits du travail et du contrôle direct de l'employeur sur les canaux existants, ce qui crée une crainte de représailles.

En Italie, les travailleurs migrants confrontés à des barrières linguistiques et à des problèmes de transport se tournent vers le caporalato pour trouver du travail. Le manque d'informations fiables sur leurs droits ou leurs contrats rend les travailleurs encore plus vulnérables. Ils travaillent souvent dans le cadre de contrats « gris », où la manipulation des fiches de paie empêche les travailleurs de renouveler leurs permis, les poussant ainsi vers une situation irrégulière et compromettant leur statut juridique.

En Espagne, le programme GECCO conçu pour répondre aux besoins de main-d'œuvre saisonnière permet le recrutement international mais conduit souvent à l'exploitation des travailleurs par le biais de contrats temporaires et de visas restrictifs. En outre, le lien juridique qui existe entre le statut de résident des travailleurs migrants en Espagne et leur situation professionnelle compromet gravement leur accès à des mécanismes de règlement des griefs efficaces. Les travailleurs migrants sont obligés de compter sur leurs employeurs pour des aspects cruciaux de leur vie, notamment leur statut légal dans le pays, ce qui crée une crainte constante de perdre leur emploi et leur droit de séjour s'ils ne se conforment pas aux attentes de leur employeur.

Lorsque la situation des travailleurs migrants qui ont participé à cette recherche est évaluée par rapport aux onze indicateurs du travail forcé de l'OIT, il est évident que beaucoup sont très vulnérables aux diverses formes d'esclavage moderne. En soutenant et en évaluant l'efficacité des mécanismes de règlement des griefs dans les chaînes de valeur des produits horticoles en Italie et en Espagne, où la plupart des travailleurs migrants sont employés, les entreprises britanniques peuvent mieux gérer les risques du travail forcé.

L'efficacité de tels mécanismes de règlement des griefs peut être améliorée grâce à l'engagement et au partage d'informations avec les organisations de la société civile dans les pays d'origine et de transit ; par exemple, via le réseau de prévention contre l'esclavage moderne, afin de s'assurer que les droits des travailleurs soient bien compris, que les risques potentiels soient connus à l'avance et que les méthodes de résolution des problèmes soient clairement communiquées.



« Il est évident que beaucoup sont très vulnérables aux diverses formes d'esclavage moderne. »

Recommandations

Les résultats des recherches présentés dans ce rapport soulignent l'insuffisance des mécanismes de réclamation actuels pour répondre aux besoins spécifiques des travailleurs, en particulier des travailleurs migrants, dans cinq régions d'Italie et d'Espagne. Cette section présente des séries de recommandations pour trois groupes distincts, offrant des lignes directrices pratiques pour améliorer l'accessibilité et l'efficacité de ces mécanismes.



À l'avenir, comment les entreprises, les producteurs et les parties prenantes peuvent-ils améliorer les mécanismes de réclamation pour les travailleurs migrants en Europe ?

Aux entreprises britanniques et européennes

Aux producteurs et employeurs dans les pays de production

Aux parties prenantes du réseau de prévention avant le départ

Aux entreprises britanniques et européennes :

- Évaluer les lacunes des mécanismes de règlement des griefs tout au long de la chaîne d'approvisionnement et travailler à tous les niveaux, et avec les partenaires concernés, pour renforcer leur disponibilité et leur efficacité par rapport aux [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains](#).¹⁷ Une attention particulière doit être portée au fait que les mécanismes doivent être basés sur la participation et le dialogue.
- Examiner les mécanismes de règlement des griefs par le biais d'évaluations des risques contextualisées. Les perspectives et les attentes des travailleurs doivent être placées au cœur de l'analyse pour comprendre si un mécanisme de règlement des griefs fonctionne ou non. Les travailleurs eux-mêmes doivent être au cœur de la conception et de la mise en œuvre des mécanismes, car ce sont eux qui sont le plus à même de dire ce qui marchera et ce sont eux qui ont le plus grand intérêt à ce que leurs droits soient respectés.
- Établir un partenariat avec les producteurs pour évaluer leurs besoins et offrir un soutien à la formation sur les mécanismes de règlement des griefs et le traitement efficace des plaintes des travailleurs.
- Veiller à ce que la présence de mécanismes de règlement des griefs ne devienne pas un simple exercice routinier à des fins juridiques et/ou d'audit en surveillant activement l'engagement des producteurs, la disponibilité, l'utilisation et l'impact des mécanismes.
- S'assurer que les mécanismes de règlement des griefs mis en œuvre ou appuyés par les acheteurs principaux ne sapent pas la mise en œuvre de mécanismes au niveau local basés sur une participation, une représentation et un dialogue directs avec les travailleurs concernés.

- S'engager à aider les acteurs de la chaîne d'approvisionnement à enquêter et à résoudre les problèmes le cas échéant. Encourager également un travail conjoint des acteurs du secteur afin de résoudre les problèmes systémiques et éventuellement développer un mécanisme sectoriel qui permettrait de traiter les problèmes plus graves qui ne sont pas résolus au niveau de producteur.
- Évaluer les pratiques d'achat des entreprises afin de mieux établir le lien avec les conditions de travail que celles-ci génèrent dans les pays de production.

Aux producteurs et employeurs dans les pays de production :

- Veiller à dédier du temps et des ressources afin que l'entreprise se familiarise avec les objectifs et la mise en place des mécanismes de règlement des griefs à l'aide des boîtes à outils disponibles.¹⁸
- Évaluer l'utilisation et l'efficacité des canaux existants, notamment en vérifiant les connaissances, la compréhension, la confiance et l'accès des travailleurs à ceux-ci.
- Veiller à ce que toutes les personnes qui interagissent avec ou supervisent le processus du mécanisme de règlement des griefs soient correctement formées sur le processus, les attentes et les exigences de protection des travailleurs.
- Veiller à ce que les travailleurs et/ou leurs représentants aient réellement la possibilité de donner leur avis sur le fonctionnement des mécanismes et de les adapter à leurs besoins (par exemple : en répondant aux différents besoins linguistiques, aux divers niveaux d'alphabétisation, en assurant l'anonymat et la confidentialité, en fournissant des méthodes de

communication alternatives et en abordant les dynamiques de pouvoir entre les travailleurs et la direction).

- Appliquer une approche de tolérance zéro en matière de représailles et instaurer un climat de confiance pour s'assurer que les travailleurs n'aient pas peur de signaler des problèmes.
- Travailler en collaboration avec les syndicats et les organisations de la société civile pour concevoir des programmes de formation axés sur les droits des travailleurs, la compréhension des contrats et les mécanismes de règlement des griefs ; cela devrait inclure une assistance directement là où ils vivent, dispensée dans des langues que les travailleurs comprennent.
- Communiquer clairement et régulièrement sur le mécanisme de règlement des griefs en direction des parties prenantes concernées ; démontrer que le mécanisme est capable de résoudre les problèmes pour renforcer la confiance dans le mécanisme.
- Établir un suivi des plaintes pour évaluer les tendances et les problèmes récurrents et les résoudre.
- Mettre en place des moyens permettant aux travailleurs de prouver plus facilement leurs heures de travail pour lutter contre les contrats de travail « au noir » ou « au gris » et ainsi empêcher que les travailleurs migrants sous contrat ne perdent leur droit de séjour.
- Augmenter la représentation féminine parmi les postes de direction et les syndicats pour créer un environnement de travail plus sûr pour les travailleuses migrantes, lesquelles sont sujettes à des problématiques spécifiques liées au genre.

Aux parties prenantes du réseau de prévention avant le départ :

- Soutenir la mise en place d'un réseau transnational d'organisations de la société civile dans les pays d'origine et de transit pour échanger et diffuser des informations précises sur la réalité de la migration irrégulière vers l'Afrique du Nord et l'Europe.
- Élargir le réseau pour inclure les acteurs de la société civile en Espagne et en Italie, qui représentent la destination de la plupart des migrants irréguliers. Les organisations européennes de la société civile peuvent fournir des informations fiables sur la réalité du travail dans le secteur agricole à la fois aux personnes qui aspirent à migrer et aux entreprises britanniques préoccupées par l'esclavage moderne dans leurs chaînes d'approvisionnement agricole.
- Investir dans des organisations locales dans les pays d'origine ou de transit qui ont une réelle expérience de la migration (par exemple, qui sont dirigées par des migrants de retour) et qui ont un accès direct aux personnes susceptibles de migrer.
- Impliquer les syndicats à l'échelle locale, nationale et mondiale pour partager les connaissances relatives à une meilleure représentation des travailleurs migrants et coordonner les activités. Collaborer spécifiquement avec les syndicats des pays de départ et de transit.
- Sensibiliser les travailleurs migrants à l'existence de syndicats et aux autres canaux de service fournis par les organisations de la société civile, en commençant par les pays d'origine, afin de cibler les groupes susceptibles de migrer. Soutenir les syndicats et les organisations pour atteindre les migrants dans les pays de destination.

Notes en fin d'ouvrage

¹WBA, Rapport de référence sur les droits humains dans le monde du travail 2023, p. 14. Disponible sur <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2023/12/2023-Corporate-Human-Rights-Insights-Report-28Nov23.pdf> [consulté le 22 décembre 2023].

²Fresh Plaza « The UK's growing fewer and fewer vegetables, while importing more and more » (Le Royaume-Uni cultive de moins en moins de légumes, et en importe de plus en plus), disponible sur <https://www.freshplaza.com/europe/article/9280018/the-uk-s-growing-fewer-and-fewer-vegetables-while-importing-more-and-more/> [consulté le 22 décembre 2023].

³Statista « Leading destination countries for Italy's exports of fruit and vegetables from 2017 to 2019 by export value » (Principaux pays importateurs de fruits et légumes italiens de 2017 à 2019, en fonction de la valeur des exportations) publié le 29 juin 2022 et disponible sur <https://www.statista.com/statistics/1023102/leading-destination-countries-for-italy-s-exports-of-fruit-and-vegetables/> [consulté le 22 décembre 2023].

⁴Au début de la phase de recherche, il a été établi que les migrants de Tunisie, de Côte d'Ivoire et de Guinée figuraient parmi les nationalités les plus fréquentes arrivant en Italie en 2023, tandis que les Marocains constituent le plus grand groupe de migrants en Espagne. Les ressortissants du Sénégal continuent de favoriser l'Espagne en tant que pays de destination et le nombre de migrants en provenance de ce pays a augmenté au fil des ans par le biais de la route de la Méditerranée occidentale, en traversant l'Atlantique pour se rendre aux îles Canaries. Veuillez consulter l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), 13 sept. 2023. Matrice de suivi des déplacements de l'Afrique de l'Ouest et centrale – Itinéraires de migration irrégulière vers l'Europe (janvier à juin 2023). OIM, Afrique de l'Ouest et centrale. Pour obtenir des statistiques actualisées sur les flux migratoires vers l'Europe, veuillez consulter le site Arrivées en Europe | Matrice de suivi des déplacements (iom.int)

⁵Programme d'action spécial de l'OIT pour lutter contre le travail forcé – SAP-FL (2012). Disponible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf [consulté le 21 décembre 2023].

⁶HCDH, Aperçu hebdomadaire de l'Italie (du 25 au 31 décembre). Disponible sur : <https://data.unhcr.org/en/situations/mediterranean/location/5205> [consulté le 8 janvier 2024].

⁷Schengenvisa News « Italy's migrant landings increased by 50 % in 2023 » (Les débarquements de migrants en Italie ont augmenté de 50 % en 2023) publié le 4 janvier 2024 et disponible sur <https://www.schengenvisainfo.com/news/italys-migrant-landings-increased-by-50-in-2023/> [consulté le 8 janvier 2024].

⁸HCDH « Italy : Food system exploits smallholder farmers and workers – UN food expert » (Italie : Le système alimentaire exploite les petits agriculteurs et les travailleurs – Expert alimentaire des Nations Unies) (31 janvier 2020), disponible sur : <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2020/01/italy-food-system-exploits-smallholder-farmers-and-workers-un-food-expert> [consulté le 21 décembre 2023].

⁹Autorité européenne du travail, Fiche d'information sur le travail non déclaré – Italie (2017). Disponible sur : <https://www.eia.europa.eu/en/media/2251>

¹⁰Giovannetti, Monia « Le condizioni abitative dei migrant che lavorano nel

setore agro-alimentare » (Les conditions de logement des migrants qui travaillent dans le secteur agroalimentaire), Prima Indagine Nazionale (InCas 2022), p. 18. Disponible sur : <https://www.lavoro.gov.it/stampa-e-media/Comunicati/Documents/Rapporto-Le-condizioni-abitative-dei-migranti-settore-agroalimentare.pdf>

¹¹Tous les travailleurs interrogés dans les Pouilles étaient des travailleurs migrants, alors que la plupart des travailleurs en Sicile étaient italiens. Il y avait deux raisons principales à cela : premièrement, la saison n'avait pas encore commencé dans les régions sélectionnées de Sicile au moment de la recherche, ce qui rendait plus difficile d'atteindre les travailleurs migrants dans les exploitations, car ils ont tendance à être employés seulement pour la haute saison. Dans les Pouilles, en revanche, l'équipe de recherche n'a pas pu trouver de travailleurs italiens effectuant le même type de travail que les migrants. Par conséquent, les résultats de deux groupes distincts ont permis à la recherche d'identifier des différences dans les conditions de travail et les expériences qui peuvent être associées au statut migratoire.

¹²Reuters, « Fatal crashes reveal plight of Italy's African labourers » (Des accidents mortels révèlent la situation critique des travailleurs africains en Italie) (13 août 2018). Disponible sur : <https://www.reuters.com/article/europe-migrants-italy-crash-idINKBNKY13R/> [consulté le 21 décembre 2023].

¹³Le Monde « En Andalousie, plongée dans l'enfer des serres de tomates bio ». (2 septembre 2019). Disponible sur : https://www.lemonde.fr/planete/article/2019/09/02/en-andalousie-plongee-dans-l-enfer-des-serres-de-la-tomate-bio_5505296_3244.html [consulté le 21 décembre 2023].

¹⁴Ethical Consumer, produit de l'exploitation. Supermarchés britanniques et main-d'œuvre migrante dans le sud de l'Espagne (2023), p. 14. Disponible sur : <https://research.ethicalconsumer.org/research-hub/spain-workers-exploitation>

¹⁵Déclaration du rapporteur spécial des Nations Unies sur l'extrême pauvreté et les droits humains, Philip Alston, à l'issue de sa visite officielle en Espagne, 27 janvier – 7 février 2020, Madrid, 7 février 2020. Disponible sur : <https://www.ohchr.org/en/statements/2020/02/statement-professor-philip-alston-united-nations-special-rapporteur-extreme?LangID=E&NewsID=25524>

¹⁶Lang, Julia, Employment effects of language training for unemployment immigrants (Effets sur l'emploi des cours de langue dispensés aux chômeurs immigrés), Journal of Population Economics (2022) 35:719–754, p. 719. Disponible sur : <https://link.springer.com/article/10.1007/s00148-021-00832-7>

¹⁷HCDH, projet de responsabilité et de réparation du HCDH : Répondre aux critères d'efficacité des Principes directeurs des Nations Unies. Résumé des directives ARP III (2021), disponible sur : <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-01/arp-note-meeting-effectiveness-criteria.pdf> [consulté le 21 décembre 2023].

¹⁸Par exemple, la boîte à outils du mécanisme de règlement des griefs du service de conseil aux entreprises d'Oxfam développée pour Reckitt, disponible sur <https://www.oxfamapps.org.uk/grievance-mechanism-toolkit/> et le cadre de maturité du mécanisme de traitement des griefs et orientations 1.0 de AIM-Progress, disponible sur : <https://aim-progress.com/-33>

For human rights, for better business

L'ETI est une alliance de premier plan regroupant des syndicats, des ONG et des entreprises, qui collaborent avec les principales parties prenantes afin de promouvoir des solutions pratiques pour mettre un terme à la violation des droits de l'homme au travail.

Notre vision est celle d'un monde du travail qui protège les droits de l'homme, garantit la dignité de tous, offre des opportunités et est exempt d'exploitation et d'abus.

Ethical Trading Initiative
KP LHB04,
Lincoln House,
1-3 Brixton Road
London SW9 6DE
United Kingdom

+44 (0) 20 7841 4350
eti@eti.org.uk
@ethicaltrade
ethicaltrade.org