

Note sur les travaux

Réunion tripartite sur l'emploi, le dialogue social,
les droits au travail et les relations professionnelles
dans l'industrie de fabrication du matériel de transport

Genève, 10-12 janvier 2005



Note sur les travaux

Réunion tripartite sur l'emploi, le dialogue social,
les droits au travail et les relations professionnelles
dans l'industrie de fabrication du matériel de transport

Genève, 10-12 janvier 2005

Copyright © Organisation internationale du Travail 2005

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

ISBN 92-2-217033-4 (print)
ISBN 92-2-217034-2 (Web pdf)

Première édition 2005

Photographie en page de couverture: Volkswagen

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

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

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

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

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
Discours d'ouverture	3
Partie 1. Examen de la question à l'ordre du jour	5
Rapport sur la discussion.....	7
Introduction.....	7
Composition du groupe de travail.....	7
Présentation du rapport et discussion générale	8
Présentation du rapport	8
Discussion générale	9
Développement de l'emploi	10
Dialogue social.....	15
Autres aspects du travail décent.....	20
Examen et adoption par la réunion du projet de conclusions.....	23
Conclusions sur l'emploi, le dialogue social, les droits au travail et les relations professionnelles dans l'industrie de la fabrication du matériel de transport	25
Développement de l'emploi	25
Dialogue social.....	26
Travail décent.....	27
Partie 2. Autres travaux	29
Discussion de groupe.....	31
Présentation de la base de données	31
Discussion.....	31
Discours de clôture.....	33
Liste des participants	35

Introduction

La réunion tripartite sur l'emploi, le dialogue social, les droits au travail et les relations professionnelles dans le secteur de la fabrication du matériel de transport s'est tenue à Genève, au Bureau international du Travail, du 10 au 12 janvier 2005. Le Bureau a établi un rapport¹ destiné à servir de base aux débats de la réunion. Ce rapport aborde les thèmes suivants: création d'emplois, dialogue social et autres aspects du travail décent.

Le Conseil d'administration a désigné M. J. Sithole, membre travailleur dudit conseil, pour le représenter et présider la réunion. Les trois vice-présidents élus par la réunion étaient: D^r Sutanto Surwarno (Indonésie), du groupe gouvernemental; M. P. Telang (Inde), du groupe des employeurs; M. M. Soeda (Japon), du groupe des travailleurs.

La réunion a accueilli les représentants gouvernementaux des pays suivants: Afrique du Sud, Algérie, Argentine, Brésil, Canada, République de Corée, Indonésie, République islamique d'Iran, Malaisie, Maroc, Paraguay, Philippines, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Soudan, République arabe syrienne, République tchèque, Thaïlande, Ukraine et Venezuela. Elle a également accueilli dix représentants employeurs et dix représentants travailleurs.

Des représentants des organisations ci-après étaient présents en qualité d'observateurs: Confédération internationale des syndicats libres, Fédération internationale des travailleurs de la métallurgie, Organisation internationale des employeurs, Confédération mondiale du travail et Fédération mondiale des syndicats.

Les trois groupes ont élu leurs membres comme suit:

Groupe gouvernemental

<i>Président</i>	M. R. Pearson (Canada)
<i>Vice-président</i>	M ^{me} V. Eastwood (Philippines)
<i>Secrétaire</i>	M. I. Gnybidenko (Ukraine)

Groupe des employeurs

<i>Président</i>	M. N. Vermeulen
<i>Secrétaire</i>	M. J. Dejardin (Organisation internationale des employeurs (OIE))

Groupe des travailleurs

<i>Président</i>	M. R. Chernecki
<i>Vice-président</i>	M ^{me} N. Skakun
<i>Secrétaire</i>	M. R. Blum (Fédération internationale des travailleurs de la métallurgie (FITM))

Le secrétaire général de la réunion était M. N. Jennings, directeur par intérim du Département des activités sectorielles. Le secrétaire général adjoint était M. P. Bailey du même département. Les experts étaient M. Appave, M^{me} Brady, M^{me} Foucault-Mohammed, M. Hahn, M. Kamakura, M^{me} Maybud, M. Meletiou, M. Myers, M^{me} Vere et M. Werna.

¹ *Les évolutions de l'industrie automobile ont une incidence sur les équipementiers*, Réunion tripartite sur l'emploi, le dialogue social, les droits au travail et les relations professionnelles dans le secteur de la fabrication du matériel de transport, Genève, 2005, 169 pp.

Discours d'ouverture

Le président a ouvert la séance et a tenu à insister sur la tendance de l'industrie automobile à créer des emplois et à générer des revenus, aussi bien dans les pays développés que dans les pays en développement. Cette industrie se concentre dans quelques entreprises de moins en moins nombreuses et situées dans quelques rares pays de l'OCDE. Les activités de fusion-acquisition prévalent parmi les équipementiers. Hors la République de Corée et quelques autres pays qui sont, géographiquement parlant, très proches des marchés de l'automobile des pays développés, quelques pays en développement se sont lancés dans la fabrication de véhicules à moteur. La plupart de ces initiatives concernent des activités d'assemblage. Etant donné le développement que connaissent actuellement les chaînes d'approvisionnement mondiales, la fabrication de pièces détachées ou d'équipements pour le sous-assemblage peut offrir de nouveaux créneaux. L'industrie des véhicules à moteur est toutefois actuellement en surcapacité, ce qui entraîne la fermeture d'usines et des pertes d'emploi. L'industrie des composants automobiles se livre à une concurrence mondiale sévère, qui a des répercussions sérieuses sur les travailleurs, puisque les entreprises recherchent de nouvelles méthodes de production et d'organisation du travail. D'où la nécessité d'améliorer le dialogue social.

M. Jennings, secrétaire général de la réunion et directeur par intérim du Département des activités sectorielles, a souligné la place que tient l'industrie automobile dans l'économie de nombreux pays. Le recours accru aux équipementiers contribue à modifier radicalement le secteur. La mondialisation a de profondes répercussions sur la fabrication du matériel de transport. L'accroissement de l'emploi constaté dans le secteur de l'automobile concerne presque exclusivement les équipementiers, principalement en raison du nombre élevé de transferts d'emplois en provenance des usines d'assemblage. Ces transferts sont une source de préoccupation pour les syndicats du secteur étant donné que le taux de syndicalisation parmi la main-d'œuvre des équipementiers est plus faible que dans les usines d'assemblage traditionnelles. De nouvelles formes d'organisation du travail ont été expérimentées dans l'industrie automobile, mais nombre de pratiques établies doivent être revues, ce qui a permis de mettre en évidence la nécessité d'un dialogue social efficace. On constate également une évolution des types d'emplois dans les entreprises de l'industrie automobile, ces derniers étant désormais plus scientifiques, plus techniques et davantage tournés vers les technologies de l'information, d'où l'importance de l'accès à la formation permanente. L'apparition d'accords-cadres internationaux (ACI) négociés entre des entreprises multinationales et des syndicats locaux sous l'égide d'une fédération syndicale mondiale dans le secteur de l'industrie automobile est une innovation intéressante.

Partie 1

Examen de la question à l'ordre du jour

Rapport sur la discussion

Introduction

1. La réunion a procédé à l'examen de la question à l'ordre du jour. Conformément aux dispositions de l'article 7 du *Règlement pour les réunions sectorielles*, les membres du Bureau ont présidé les séances à tour de rôle.
2. Le porte-parole du groupe des employeurs était M. Vermeulen et celui du groupe des travailleurs M. Chernecki. La réunion a tenu quatre séances consacrées au débat sur la question à l'ordre du jour.

Composition du groupe de travail

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

Membres gouvernementaux

<i>Afrique du Sud</i>	M. Mkalipi
<i>Argentine</i>	M. Ojeda
<i>Canada</i>	M. Pearson
<i>Soudan</i>	M. Zumrawi
<i>Ukraine</i>	M. Gnybidenko (secrétaire)

Membres employeurs

M. Chartron
M. Combüchen
M. Löchel
Mlle Rico Ospina
M. Vermeulen

Membres travailleurs

M. Beckman
M. Chernecki
M. Sanches
M. Thierron
M. Tsiane

Présentation du rapport et discussion générale

Présentation du rapport

4. Le rapport¹ préparé pour la réunion par le Bureau a été présenté par le secrétaire général adjoint, qui a indiqué que l'industrie automobile compte 8,6 millions de travailleurs, chiffre établi sur la base de sources multiples, et précisé que la part des femmes dans ce secteur s'élève en moyenne à 30 pour cent. Les exportations de véhicules automobiles en provenance de l'Union européenne, de la zone de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) et du Japon atteignent 88 pour cent de l'ensemble des exportations mondiales. Au Canada, à Chypre, au Japon, au Mexique et en Slovaquie, les exportations de voitures représentent plus de 20 pour cent de la totalité des exportations, et elles atteignent 15 pour cent au Bélarus, dans l'Union européenne (15) et dans la République de Corée. Les tendances de l'emploi varient d'un pays à l'autre: si l'emploi tend à augmenter au Canada et en Espagne, la tendance est plutôt à la stagnation en France et à la baisse aux Etats-Unis. Les principaux pays producteurs d'automobiles sont le Japon, les Etats-Unis et l'Allemagne, qui produisent chacun plus de 5 millions de voitures. La Chine les talonne avec une production de 4,4 millions de véhicules automobiles. Le Canada, l'Espagne, la République de Corée et la France dépassent pour leur part chacun la barre des 2 millions; 13 autres pays produisent chacun entre 500 000 et 2 millions d'automobiles. Au nombre des principaux pays en développement exportateurs de pièces de véhicules automobiles, on compte le Mexique, la République de Corée, la Chine et le Brésil. Bon nombre de pièces de rechange proviennent de zones franches d'exportation (ZFE) implantées dans des pays comme la Chine, la République tchèque, la Hongrie, la Malaisie, le Mexique, le Maroc et les Philippines. La question des ZFE a été examinée par la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. Cette dernière a reconnu les effets négatifs de la mondialisation, auxquels on pourrait remédier notamment par la mise en œuvre des normes internationales du travail, le renforcement des liaisons en amont avec l'économie nationale et l'étude des moyens de faire progresser les entreprises sur la chaîne de valeur. Le rapport aborde la question de l'influence de la législation, en particulier de la législation relative à la sécurité et à l'environnement, ainsi que du dialogue social, l'un des thèmes de la discussion de la réunion. Parmi les autres questions traitées dans le rapport figurent les accords-cadres internationaux (ACI), les conseils d'entreprise mondiaux et l'Initiative mondiale sur les rapports de performance (*Global Reporting Initiative*, GRI). La section sur le travail décent concerne l'actuel débat portant sur la question de savoir si les principes du travail décent doivent être considérés comme des critères nationaux ou internationaux permettant d'évaluer la performance d'une entreprise. Si les petits fournisseurs des pays en développement voient leurs perspectives s'améliorer, les grandes concentrations de multinationales sont un phénomène courant dans le secteur, pour ce qui est non seulement des assembleurs du produit final, mais aussi des autres fournisseurs. Reste que les équipementiers sont bien souvent à la merci des assembleurs, qui imposent leurs normes et fixent les prix. Tandis que, par le passé, certains équipementiers entretenaient des liens étroits avec tel ou tel fabricant, les entreprises optent aujourd'hui pour la diversification afin de préserver leur indépendance. Si les difficultés financières de nombreux constructeurs automobiles et le surcroît de risques auxquels les équipementiers doivent désormais faire face en matière de développement de produits se poursuivent, la balance décisionnelle pourrait pencher en faveur des équipementiers de rang 1, tendance susceptible d'être renforcée par les nouvelles fusions et acquisitions. Quoi qu'il en soit, les pressions visant à réduire encore davantage les coûts, à opter pour la diversification et à fixer des calendriers encore plus rigoureux ont une incidence sur les conditions de travail dans ce sous-secteur. De même, en répercutant une plus grande part de responsabilités et

¹ TMTEM/2005.

de risques sur les équipementiers, les constructeurs influent également sur les conditions de travail. On constate néanmoins un résultat positif de ce processus, à savoir le transfert continu des compétences des constructeurs vers les fabricants de pièces.

Discussion générale

5. Le porte-parole du groupe des travailleurs a remercié le Bureau pour le rapport préparé pour la réunion, qui, outre les nombreuses données utiles qu'il contient, synthétise efficacement les problèmes auxquels se heurtent les équipementiers de l'industrie automobile. Ces données peuvent servir à promouvoir le dialogue social et l'Agenda pour le travail décent. Les syndicats ont bien saisi l'impact de la restructuration sur les travailleurs et les communautés du monde entier, la mondialisation faisant peser sur les travailleurs tout au long de la chaîne de valeur une charge encore plus lourde. Les ACI offrent aux partenaires sociaux un moyen utile d'aborder ces problèmes et jouent aussi un rôle efficace dans d'autres secteurs connaissant une évolution similaire. Il est essentiel de renforcer les droits des travailleurs et d'accroître leurs revenus. Pour atteindre le développement durable, les syndicats prennent des mesures concrètes en vue de gérer la restructuration en collaboration avec les travailleurs. Les normes fondamentales du travail, pièce maîtresse du dialogue social, doivent être ratifiées, appliquées et renforcées. Même les gouvernements qui ne les ont pas ratifiées doivent veiller à ce qu'elles soient respectées et mises en œuvre conformément à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998). Sur tous les lieux de travail, il convient de reconnaître et de respecter l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs. Toute forme de discrimination est inacceptable. Des cas de violation des normes fondamentales du travail sont à déplorer particulièrement dans les ZFE, phénomène dont le rapport fait état et qu'il convient de faire admettre aussi aux participants.
6. Le porte-parole du groupe des employeurs a affirmé que les employeurs s'engageaient à contribuer au développement futur des industries automobiles et des industries connexes, aussi bien à l'échelle nationale que régionale et internationale. Le rapport du Bureau relate de façon réaliste les nombreux problèmes et les nombreux défis auxquels l'industrie est confrontée. Dans certains domaines tels que la production, la structure de la fabrication, la vente au détail et la distribution, les relations avec la clientèle, la commercialisation, la législation concernant l'environnement et la concurrence, l'industrie doit faire face à des changements et à des pressions jusqu'alors inconnus. Ces changements ont des répercussions majeures pour les décideurs et les autres parties prenantes, que ce soit dans le domaine de l'emploi, du dialogue social, des droits au travail ou des relations professionnelles. Si, pour des questions spécifiques, on pouvait trouver un accord, la possibilité de conclure un accord sur les thèmes de discussion de la réunion doit, elle, faire l'objet d'un soin tout particulier. Il existe des différences considérables entre les pays industrialisés, les pays émergents et les pays moins développés, et l'on déplore également un manque de données nationales et internationales fiables et actualisées. Le rapport rend compte de cette situation qui explique pourquoi il n'existe pas de base suffisante qui permette de parvenir à des conclusions définitives. Bien que quelques contradictions aient été relevées dans le rapport, ce dernier constitue néanmoins un point de départ excellent en vue d'un processus de consultation plus approfondie entre les partenaires sociaux, qui pourrait même se poursuivre après la réunion.
7. Un observateur (secrétaire général de la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie, FIOM) a tenu à souligner le fait que son organisation était convaincue de l'importance du dialogue social. Il rend hommage à l'Organisation internationale des employeurs pour avoir envoyé une délégation si représentative à la réunion et espère que les discussions aideront à améliorer les relations professionnelles dans ce secteur important. Deux partenaires engagés sont nécessaires pour permettre un dialogue social significatif. La meilleure façon d'obtenir un dialogue social constructif est

de recourir à des conventions collectives qui établissent certaines règles. Cette pratique devrait exister partout dans le monde. Le dialogue social à l'échelle mondiale est aussi très important. En conséquence, la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie propose que figurent dans les conclusions des ACI en tant qu'éléments importants. Dans beaucoup de pays, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail n'a pas été appliquée. Il est particulièrement important de le faire dans les ZFE, où de nombreuses entreprises multinationales fonctionnent. Il faut aussi examiner le rôle des femmes dans ce secteur. Même si le nombre de femmes travailleuses augmente, les inégalités de salaire et d'emploi persistent, problème qu'il convient de traiter.

Développement de l'emploi

8. Le président a ouvert les débats en présentant les conférenciers, à savoir M. Beckman (Etats-Unis d'Amérique) pour le groupe des travailleurs, M. Kato (Japon) pour le groupe des employeurs et M. Auer pour le Bureau.
9. M. Beckman (*United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America*, UAW) a décrit le point de vue du groupe des travailleurs en ce qui concerne l'emploi dans l'industrie automobile. A l'échelle mondiale, l'industrie traverse actuellement une période de stagnation, voire de déclin, dans le domaine de l'emploi, qui préoccupe grandement les travailleurs. Cela dit, la production augmente, en particulier en Asie. Dans les pays en développement, on constate généralement une tendance vers une forte poussée de production associée à un déclin à long terme de l'emploi (précédé au départ par une forte augmentation). En Chine, cette augmentation est due en grande partie à des coentreprises à forte productivité œuvrant dans les secteurs de l'équipement et de l'assemblage automobiles. L'efficacité y est bien plus grande que dans les anciennes usines qui se voient dans l'obligation de fermer ou de procéder à une vaste restructuration. Ce schéma est semblable à celui que l'on a observé précédemment au Mexique et au Brésil, et qui a abouti à des pertes d'emplois importantes et à peu de créations d'emplois. Aux Etats-Unis, la restructuration a donné lieu à la cession des sections équipement des assembleurs. Les équipementiers de rang 1 d'équipement et de composants finis sont désormais de véritables multinationales de grande envergure qui achètent à d'autres entreprises plus petites appartenant aux rangs 2 et 3. La conséquence sur l'emploi est qu'aujourd'hui les travailleurs employés par les équipementiers sont plus nombreux que ceux qu'emploient les assembleurs, tandis que l'emploi total de l'industrie n'a pas nécessairement augmenté. Dans le secteur de l'équipement automobile, l'emploi est en baisse constante entre 2001 et 2004, alors que les moyennes d'heures travaillées augmentent. Ceci a eu des répercussions importantes sur les intérêts des travailleurs: le transfert de l'emploi des assembleurs vers les équipementiers va de pair avec une réduction des salaires et de la syndicalisation, une pression à la baisse sur les salaires, une plus grande utilisation du travail temporaire et en sous-traitance, une réduction de la formation et d'autres réductions des coûts. Cet état de fait est exacerbé par l'internationalisation du commerce de l'équipement automobile. Pour répondre au besoin de réduction des coûts des assembleurs, de nombreux équipementiers ont sous-traité auprès de leurs filiales situées dans des pays à coûts de production plus bas ou ont fait appel à des entreprises extérieures. L'insertion des pays producteurs émergents dans la chaîne d'approvisionnement mondiale suppose un nombre inférieur de travailleurs touchant un salaire plus bas et travaillant dans des conditions moins bonnes, tout en produisant plus d'équipement, alors que les normes de qualité et de prix sont de plus en plus strictes. Les entreprises nationalisées se voient dans l'obligation de restructurer rapidement leur organisation, au risque d'être obligées de fermer. Les équipementiers autres que les équipementiers traditionnels se développent eux aussi, alors que leur taux de syndicalisation est souvent plus bas et que leurs conditions de travail sont moins bonnes. Les producteurs des pays industrialisés ferment leurs usines syndicalisées pour se tourner vers des usines non syndicalisées, où les salaires, les compétences et la formation sont

inférieurs. La pression sur les travailleurs des usines syndicalisées des pays industriels est donc intense, la tendance actuelle de la restructuration entraînant plus de sous-traitance et plus de délocalisations, une spirale à la baisse des salaires et des conditions de travail sans parler de la désorganisation. L'utilisation des ZFE et la concurrence que se livrent les gouvernements pour attirer vers eux les investissements étrangers ne font qu'augmenter cette tendance. C'est pourquoi la réponse à la restructuration doit débiter au niveau local, mais elle nécessite également des solutions mondiales. Les gouvernements ont une responsabilité dans l'évaluation des évolutions économiques et sociales et l'adoption de politiques industrielles dans lesquelles les travailleurs et leurs organisations prennent une part active. Le but essentiel du plein emploi et d'un revenu décent doit rester la toute première priorité. Plus d'efforts doivent être investis pour compenser les perdants de la restructuration économique. Les politiques d'adaptation ne devraient pas seulement viser à redonner rapidement du travail aux chômeurs, mais également à assurer le développement des compétences, des soins de santé de qualité et une éducation pour tous, ainsi qu'à garantir les pleins droits aux syndicats et aux conventions collectives, et à limiter le recours au travail de sous-traitance, aux travaux temporaires et autres travaux aléatoires. Les gouvernements devraient adopter des politiques visant à améliorer les conditions économiques et sociales de leurs citoyens et mettre en application les normes fondamentales du travail, telles qu'elles sont établies dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998. Dans le cadre de la restructuration de l'industrie automobile, les travailleurs doivent pouvoir bénéficier d'une protection, et les organisations devraient continuer à les représenter une fois que la restructuration a été effectuée, de façon à garantir que ces travailleurs ne subissent pas un partage inéquitable des coûts de la restructuration.

10. M. Kato (DENSO Corp.) a présenté la situation de l'industrie automobile au Japon et, plus précisément, de l'équipementier automobile pour lequel il travaille. La production annuelle de voitures au Japon est stable de 1999 à 2004, à l'exception d'une légère baisse en 2001. La production annuelle du Japon en 2004 est de 10 620 000 unités (estimation). Bien que les exportations d'automobiles aient progressivement augmenté d'environ 5 millions d'unités entre 1999 et 2004, la production à l'étranger a pratiquement doublé pour passer à 9 600 000 unités. Dans ce contexte, les chiffres de l'emploi de l'industrie automobile sont particulièrement intéressants. L'emploi dans l'ensemble de l'industrie de fabrication du matériel de transport a augmenté, passant de 1 005 000 employés en 1985 à 1 114 000 en 1995, puis a diminué à 940 000 employés en 2004. L'emploi global de l'industrie automobile ces quatre dernières années est plutôt stable. Dans le secteur de la production automobile, il a légèrement diminué pour passer à 238 000 employés en 2004. Dans le secteur de production d'équipement et d'accessoires automobiles, l'emploi n'a chuté que de 27 000 postes entre 2001 et 2004, pour atteindre le chiffre de 515 000 employés en 2004. On constate en conséquence qu'au Japon il n'y a pas eu de transfert d'emploi des constructeurs automobiles vers les équipementiers automobiles. Les constructeurs automobiles ont besoin d'une haute technologie, d'une réduction globale des coûts et de produits de meilleure qualité et ont, en conséquence, mis au point diverses stratégies d'achat. Pour répondre aux exigences des constructeurs automobiles, les équipementiers automobiles doivent se développer en veillant à respecter des critères de bonne qualité, de coût peu élevé et de grande performance. L'orateur présente le profil de la société japonaise DENSO, créée par Toyota Motors en 1949. Les conditions de travail n'y sont pas inférieures à celles de Toyota Motors. Depuis sa création, DENSO s'est diversifiée et, actuellement, seule la moitié de ses ventes se font avec Toyota Motors, alors que ses ventes à l'exportation s'élevaient en 2003 à 43,7 pour cent. L'emploi (consolidé) a augmenté de 56 961 en 1996 à 95 461 en 2003, et l'emploi (non consolidé) a baissé de 39 618 en 1996 à 33 362 en 2003. Selon ses explications, la réduction des chiffres de l'emploi non consolidé ne reflète pas la réalité, car les travailleurs concernés n'ont pas été licenciés et figurent toujours parmi les effectifs des sociétés cédées. Il n'y a donc pas eu de réduction d'emploi au sein de sa société.

-
- 11.** M. Auer (économiste principal du travail au sein de la Section analyse et recherche sur l'emploi du BIT) a décrit la situation de l'emploi et les différents moyens de faire face au chômage. Il reconnaît l'importance du dialogue social et considère que les conventions de l'OIT sont essentielles pour garantir une base socio-économique. L'examen des tendances de l'emploi montre qu'il y a dans l'économie globale des gagnants et des perdants. L'OIT a cherché à mettre au point des mesures qui puissent réduire les conséquences d'une perte d'emploi et dont la mise en œuvre la plus efficace serait celle qui inclurait à la fois les gouvernements et les partenaires sociaux. Lors de la définition de stratégies, il est important de faire la distinction entre le chômage cyclique et le chômage structurel, car les méthodes pour y faire face sont différentes. Il convient également d'examiner les questions de l'emploi à l'échelle locale, étant donné l'impact direct d'une perte d'emploi. Même si l'OIT fonctionne a priori plutôt à l'échelle mondiale, elle pourrait également proposer des conseils pour faire face aux problèmes que pose l'emploi à l'échelle locale. En plus de la mise en application des conventions de l'OIT, il convient de promouvoir une politique de «mobilité protégée». Le modèle cyclique autorise les partenaires sociaux à faire appel à la flexibilité qu'offre le court terme. Idéalement parlant, des programmes d'emploi flexibles doivent être accompagnés d'une formation. Dans les cas d'un taux de chômage important dû à des changements structurels, une «restructuration responsable en termes sociaux», qui passe par des politiques d'emploi efficaces, offre aux travailleurs des chances de trouver un emploi dans un secteur autre que celui pour lequel il travaillait à l'origine. Un autre exemple est le système de préretraite qui est très introduit dans les pays européens. Le facteur le plus important consiste à réduire les coûts sociaux des travailleurs concernés. Il est important de noter que toutes ces politiques fonctionnent d'autant mieux qu'elles s'opèrent dans un cadre de dialogue social solide.
 - 12.** Un membre travailleur du Brésil a insisté sur le fait que la restructuration devait aller de pair avec la formation de reconversion des travailleurs concernés et que des politiques devaient être élaborées et mises en œuvre dans ce sens.
 - 13.** Un membre travailleur de l'Afrique du Sud a fait remarquer que l'accroissement du nombre des équipementiers dans d'autres pays a eu pour conséquence une baisse des salaires et une dégradation des conditions de travail. Le niveau de l'emploi des femmes dans l'industrie automobile et dans le secteur de la fabrication de pièces détachées reste bas. Dans certains cas, des femmes occupant des postes identiques à ceux des hommes perçoivent des salaires inférieurs. Dans d'autres, on leur affecte des travaux correspondant à des niveaux inférieurs. Une telle situation est inutile et il convient de la corriger. L'exploitation des travailleurs est grande dans les ZFE. La question des migrants et d'autres travailleurs vulnérables est, elle aussi, importante et doit donc être posée.
 - 14.** Un membre employeur de la Colombie a déclaré que, dans son pays et dans l'ensemble de la région andine, les conditions de travail sont très similaires à celles de l'Amérique du Nord. Les conditions du secteur de l'assemblage sont identiques à celles du secteur de l'approvisionnement. Toutefois, les salaires nord-américains sont d'environ deux fois et demie supérieurs à ceux des secteurs de la fabrication des pays andins. Ce qui est important, c'est la survie de l'industrie des composants pour que ces pays puissent rester compétitifs dans le cadre de la mondialisation. La survie de l'industrie est également importante en raison du fait que les transferts de technologie ont produit des effets positifs sur d'autres industries telles que, par exemple, le secteur de l'électronique ou celui de l'électroménager. Il est nécessaire d'assurer une production de 500 000 unités, voire plus, afin que la région andine reste compétitive. Dans le secteur des composants, le besoin d'améliorer la qualité se fait nettement sentir.
 - 15.** Selon un membre du groupe des employeurs de l'Inde, l'histoire nous montre que les changements dans la fabrication ont toujours entraîné des pertes d'emplois. Nous devons donc tous apprendre à vivre avec ces changements. De nouvelles technologies risquent de transformer l'industrie de fabrication des composants automobiles dans des proportions qui

n'ont encore jamais été constatées dans les cent premières années de cette industrie. De plus, la délocalisation des emplois d'un pays vers un autre est un processus naturel dans le cadre des économies d'échelle et de production. Même si les conditions de travail risquent de changer lorsque les emplois se déplacent des assembleurs vers les équipementiers, cela ne veut pas dire qu'elles seront nécessairement moins bonnes. De nombreux équipementiers de rang 1, en particulier les multinationales, offrent des conditions de travail extrêmement bonnes.

16. Le représentant du gouvernement de l'Indonésie a annoncé que l'industrie automobile de son pays n'est pas en déclin. En fait, suite à la crise de 1997, certaines entreprises se sont même développées. En ce qui concerne les questions relatives au genre, certaines inégalités sont à relever, car la majorité des travailleurs de l'industrie automobile indonésienne sont de sexe masculin, en particulier dans les ZFE où les conditions de travail sont en général identiques à celles que connaissent ceux qui travaillent en dehors de ces zones. Enfin, il est important d'améliorer l'industrie automobile de façon à la rendre plus attirante pour les investissements et d'en garantir ainsi l'avenir.
17. Un membre travailleur de l'Allemagne a déclaré que la restructuration est un sujet fondamental pour les représentants de syndicats internationaux dans la mesure où elle est liée à des questions aussi fondamentales que les accords collectifs, la négociation collective et la liberté d'association. La restructuration est certes parfois nécessaire, mais elle peut avoir des effets négatifs sur les travailleurs si elle s'effectue sans vérification préalable. Les employeurs devraient communiquer et négocier dès le début avec les travailleurs. Il est essentiel que les gouvernements garantissent la liberté d'association et le droit à la négociation collective.
18. Un membre travailleur de la République de Corée a fait état de la dégradation des conditions de travail des travailleurs irréguliers, qui a conduit les syndicats à mener des grèves en vue de lutter contre les tentatives gouvernementales d'étendre le recours à ce type de main-d'œuvre. La question de l'emploi régulier doit être débattue avec les gouvernements, et il convient que l'OIT mette l'accent sur ce point.
19. Le porte-parole du groupe des employeurs a déclaré qu'une solution universelle ne saurait être trouvée compte tenu de la grande diversité des situations. Les problèmes spécifiques doivent être traités en premier lieu à l'échelon national. La collecte de données, la recherche et la surveillance permettent d'identifier les tendances et leurs effets avant d'élaborer les moyens de traiter des problèmes. Le processus de restructuration étant bien souvent le moyen de garantir la survie d'une entreprise, il convient d'accepter les problèmes qui en découlent. Les membres du groupe des employeurs se sont prononcés en faveur de l'application des normes fondamentales du travail. Ils ont, sur le principe, corroboré la notion de droit au travail, dont la responsabilité incombe aux gouvernements qui ont la charge d'établir le cadre législatif réglementant les pratiques d'emploi.
20. Un membre travailleur du Japon a indiqué qu'il convient d'examiner attentivement la question de la restructuration. L'industrie automobile est un secteur typiquement intégré, et il convient d'offrir aux travailleurs des emplois de longue durée ainsi que la possibilité de renforcer leurs qualifications. Au Japon, 30 pour cent de la totalité des emplois sont temporaires, contre 18 pour cent dans l'industrie automobile et 27 pour cent dans les petites et moyennes entreprises (PME). L'emploi temporaire pose problème en termes de qualité et de survie de l'entreprise. Les salaires des travailleurs temporaires sont deux fois moins élevés que ceux des travailleurs permanents. Outre le fait qu'une telle disparité ne devrait pas être permise, il convient de garantir un accès équitable aux services sociaux.
21. Un membre employeur de la Belgique a déclaré que le rapport préparé par le Bureau constituait un excellent point de départ, qui appelait toutefois d'autres débats. Les informations contenues dans le rapport ont été fortement influencées par les travaux

réalisés par la FIOM et non sur ceux réalisés par les groupes d'employeurs. Il s'est interrogé sur la question des compensations entre gagnants et perdants consécutivement à la restructuration, en précisant que l'OIT n'est pas le lieu propice pour traiter cette question. L'organisation à laquelle il appartient, le CEEMET (*Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology Based Industries*) soutient la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), dont la mise en œuvre est une question qui doit être traitée au plan national. Pour ce qui est des qualifications et de la formation, le CEEMET a adopté des principes communs qui reconnaissent que la responsabilité de la formation doit être partagée entre travailleurs et employeurs.

22. Le représentant du gouvernement du Soudan a constaté que, si les travailleurs soulignent la nécessité de protéger les travailleurs, les employeurs ont pour leur part déclaré que la situation de l'emploi est stable. En Afrique, la création d'un Marché commun pour l'Afrique australe et orientale (COMESA) implique des changements dans la législation du travail des pays concernés. En ce qui concerne le Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD) également, l'OIT joue un rôle de plus en plus important en matière de promotion de l'emploi et d'élaboration de la réglementation du travail au moyen de l'éducation et de la formation, ainsi que dans des domaines tels que la mondialisation, la lutte contre la pauvreté et l'évolution technologique.
23. Le représentant du gouvernement de l'Ukraine a exprimé le sentiment que les partenaires sociaux tiennent les gouvernements pour responsables de la situation dans laquelle se trouve le secteur de l'industrie automobile. Il convient d'encourager le dialogue social entre gouvernements, employeurs et travailleurs par le biais de commissions sociales, aux fins de promouvoir l'adoption d'accords qui offrent un niveau de protection adéquat. La question du travail décent est complexe et mérite d'être traitée au niveau national, compte tenu de la diversité des situations entre les pays.
24. M. Beckman a contesté la position du groupe des employeurs, qui juge difficile de parvenir à adopter une règle générale en raison des différences nationales. Si les mesures adoptées diffèrent d'un pays à l'autre, en revanche les principes sur lesquels elles reposent doivent être les mêmes. Malgré les différences nationales, la restructuration s'est soldée dans tous les pays par un amoindrissement de la sécurité, une baisse des salaires et une dégradation des conditions de travail.
25. M. Kato a estimé que la diminution du nombre d'emplois dans l'industrie automobile au Japon en 2004 ne doit pas être une source d'inquiétude. Les entreprises déploient de grands efforts pour survivre dans un climat de concurrence accrue et de mondialisation. Il existe des mesures incitatives destinées à encourager les employeurs à offrir de bonnes conditions de travail, faute de quoi ils ne pourraient attirer les éléments qualifiés dont le secteur a besoin. Les normes relatives aux conditions de travail au Japon sont très élevées et elles sont aussi maintenues par les entreprises japonaises implantées à l'étranger.
26. M. Auer a expliqué que l'idée d'une compensation entre gagnants et perdants repose sur le postulat selon lequel les perdants sont indemnisés par le biais de la politique sociale nationale. Son intention n'était pas de prétendre que les pays doivent s'indemniser les uns les autres au plan international. Si la restructuration est inévitable, les moyens pour y parvenir et leurs effets varient considérablement. La question consiste donc à savoir comment elle est mise en œuvre. Volkswagen, par exemple, a adopté une politique de restructuration qui a permis à de nombreux travailleurs de conserver leur emploi. La quête de solutions doit tenir compte non seulement du rapport établi par le Bureau mais aussi des autres travaux réalisés par l'OIT sur l'équité de la mondialisation et le travail décent. Si l'intervenant est convenu qu'il n'existe pas de solution universelle, des éléments peuvent toutefois être adaptés aux circonstances spécifiques, parmi lesquels les politiques au niveau de l'entreprise et les politiques nationales, certaines d'entre elles pouvant même être

appliquées à l'échelon international. Il importe de poursuivre la restructuration dans un cadre de dialogue social. La restructuration serait beaucoup moins controversée si les travailleurs ayant perdu leur emploi étaient indemnisés par le système social, et ce d'une manière responsable. Les méthodes qui se sont révélées efficaces dans les pays développés pourraient éventuellement s'appliquer aux pays en développement.

27. Le porte-parole du groupe des employeurs a jugé les débats intéressants et a relevé les divergences de vues exprimées. Il a néanmoins estimé qu'aucune décision définitive sur la marche à suivre n'avait encore été prise.
28. Le porte-parole du groupe des travailleurs a exprimé le sentiment que mondialisation et restructuration ne signifient pas nécessairement qu'il y aura des perdants, et qu'elles peuvent être gérées sans donner lieu à des pertes d'emplois. Au milieu des années quatre-vingts, marquées par des taux d'intérêt élevés ayant eu pour conséquence des pertes d'emplois, un dialogue entre gouvernements, employeurs et travailleurs a été engagé suffisamment à l'avance pour éviter certains problèmes. Les syndicats ont pris part aux débats et aux négociations, et les employeurs doivent admettre qu'il est tout aussi possible de partager les bénéfices générés par une augmentation des profits que de gérer de manière responsable la question de la restructuration. Les entreprises devraient établir un dialogue avec les syndicats bien avant que la restructuration ne soit entreprise. Dans bien des cas, les plans de restructuration ont été mis en œuvre longtemps avant que les intéressés n'en aient été informés. Ces plans devraient être négociés avec les syndicats afin de prévenir les effets indésirables des ajustements sur les travailleurs. Parmi les dispositions à prévoir figurent la formation de reconversion, les programmes sociaux, le versement de revenus supplémentaires versés par le gouvernement, ainsi que d'autres formes de protection des travailleurs concernés. Les gouvernements ont également un rôle important à jouer en ce qui concerne l'impact social de la restructuration. A cet égard, les gouvernements comme les employeurs doivent considérer les normes de l'OIT avec le plus grand respect. Quant aux travailleurs, ils s'engagent à collaborer avec les gouvernements et les employeurs pour parvenir à des conclusions satisfaisantes.

Dialogue social

29. Le vice-président du groupe des employeurs, M. Telang (Tata Motors Ltd.), a présenté les autres conférenciers, M. Thierron (IG Metall) pour les travailleurs, et M. Rychly (spécialiste du Département du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail) pour le Bureau.
30. Le vice-président du groupe des employeurs a présenté la situation du dialogue social au sein de Tata Motors Ltd., une société principalement indienne, qui a récemment racheté une entreprise de véhicules commerciaux en République de Corée. Cette société produit 336 000 véhicules par an, emploie 20 000 salariés et exporte à destination de 70 pays. Le fondateur de la société a admis qu'il importe d'établir de bonnes relations professionnelles et que ces dernières peuvent contribuer au progrès social. Forte de cet état d'esprit et des principes énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), la société Tata Motors Ltd. a adopté un code de bonne conduite et a adhéré à la GRI. Elle examine par ailleurs les moyens de mettre en œuvre le dialogue social chez ses fournisseurs et sous-traitants, ses principaux objectifs étant de garantir des bénéfices à toutes les parties prenantes. Le nombre de vendeurs diplômés travaillant pour Tata Motors Ltd. a considérablement augmenté, et la société procède régulièrement à des échanges d'informations avec ses fournisseurs en vue d'améliorer le dialogue social. Voici quelques-unes des réalisations de Tata Motors Ltd.: formation des employés des PME au système QS-9000; application des principes *kaizen*, qui ont permis d'accroître considérablement la productivité; mise en évidence des coûts cachés; amélioration, entre autres, de l'ergonomie ainsi que de la sécurité et de la santé; et

démonstration de méthodes de travail ayant fait leurs preuves sans pour autant réduire les marges. La société impose à ses filiales, lorsqu'il s'agit de PME comptant au moins dix employés, l'obligation d'adhérer au principe de la liberté syndicale. De même, toutes ses filiales doivent se conformer à la législation du travail nationale, y compris en ce qui concerne les salaires minima. Les activités à faible valeur ajoutée ont été confiées à des sociétés spécialisées, et ce de manière responsable (exemple: services de restauration d'entreprise, transport des travailleurs, menus travaux). Tata Motors Ltd. veille à ce que ces 3 200 salariés soient rémunérés conformément aux critères énoncés par la législation sur les salaires minima, que les bénéfices obligatoires leur soient versés, que les conditions de travail soient bonnes, et qu'une attention particulière soit portée à l'ergonomie ainsi qu'à la sécurité et à la santé.

- 31.** M. Thierron a rappelé aux participants à la réunion que les interprétations du terme «dialogue social» peuvent varier d'un pays à l'autre. S'il est vrai que le dialogue social tel que défini par l'OIT inclut les processus bipartites et tripartites, il ne saurait être étendu aux ONG pour des questions telles que les négociations portant sur les salaires ou les conditions de travail. Les tentatives visant à mettre en œuvre le dialogue social sans appliquer les principes de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective sont pour le moins vaines, sinon décevantes. Les employeurs soulignent à juste titre que la productivité, la qualité et l'innovation sont des objectifs recherchés. Pour l'obtenir, il faut une main-d'œuvre motivée et qualifiée. Le dialogue social entre employeurs et représentants des travailleurs/syndicats impliquant l'échange d'informations, la consultation et la négociation peut contribuer à motiver les salariés. Deux innovations sont particulièrement importantes à cet égard, à savoir les ACI et les CEM (représentation des travailleurs au niveau mondial). Si les violations du droit commercial international sont sanctionnées, les violations des droits de l'homme et des normes internationales du travail restent impunies. Il est temps que les normes de travail internationales fondamentales soient insérées dans le système de sanctions commerciales de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), mais aucun succès n'a encore été obtenu à cette fin. Puisque l'OIT ne peut obliger qui que ce soit à respecter ces normes, d'autres moyens ont été utilisés pour assurer l'application des normes internationales du travail. Ainsi, les treize ACI signés par IG Metall, qui couvrent les secteurs de la métallurgie, du textile et du bois, prévoient que les employeurs allemands doivent les respecter, où que leurs filiales se situent. Ces accords prévoient que des normes de travail fondamentales soient respectées en même temps que d'autres normes internationales relatives aux salaires ainsi qu'à la santé et à la sécurité. A cet effet, on relèvera trois points importants: *a)* les gouvernements, les employeurs et les représentants des travailleurs doivent être convaincus des avantages des ACI; *b)* les employeurs soutiennent qu'ils ne peuvent obliger leurs équipementiers à observer les ACI; et *c)* le contrôle et la surveillance des ACI au-delà des frontières posent des difficultés. IG Metall a également commencé à mettre en place des ACI avec les équipementiers de rang 1 qui, à leur tour, essaient d'encourager leurs fournisseurs à appliquer des normes minimales. Cela dit, l'identification de cas de violation des ACI à l'échelle mondiale continue à poser des difficultés. Les conseils d'entreprise mondiaux peuvent être une solution, malgré le fait que les sociétés ne disposent pas toutes de conseils d'entreprise dans chacun de leur site. En outre, de tels conseils sont plutôt de conception européenne et ce type d'expérience n'est pas facile à transposer dans d'autres contextes. Ce dont on a besoin, c'est d'un mécanisme de partage de l'information, de consultation et même de négociation par-delà les frontières. Afin de promouvoir le dialogue social à l'échelle régionale, les travailleurs encouragent vivement la mise en place de lieux de discussion adéquats. Pour que des délégations nationales de partenaires sociaux puissent participer, il convient que les employeurs prennent à leur charge les coûts de base des représentants travailleurs.
- 32.** M. Rychly a insisté sur l'importance d'une industrie automobile compétitive pour les pays en développement et les économies en transition. D'une manière générale, les relations professionnelles au sein de l'industrie automobile sont plutôt saines, et les syndicats sont

très influents. Cela dit, il n'en est pas toujours de même pour les fournisseurs et les sous-traitants. De plus, le dialogue social peut être fort dans le pays d'origine d'une multinationale, mais faible dans d'autres sites. Les conséquences de la mondialisation se font sentir partout, dans les systèmes de production comme dans les relations professionnelles. L'extension du marché mondial a affaibli les syndicats; la simple menace d'une délocalisation suffit souvent à renforcer les employeurs lors de négociations. Le Bureau aide les mandants à élaborer des normes de travail plus équilibrées et plus ouvertes à la négociation collective. Toutefois, les acteurs nationaux ont un rôle important à jouer dans ce domaine. Pour assurer l'efficacité des ACI, le climat industriel doit être stable, les dirigeants doivent comprendre le rôle des normes de travail fondamentales et les syndicats doivent être forts. Les codes de conduite seront d'autant plus efficaces qu'ils auront été établis après consultation et négociation avec les syndicats. Le contrôle et l'application des ACI constituent une tâche difficile et des mécanismes internationaux sont nécessaires pour veiller à l'échelle mondiale à ce que l'entreprise ne travaille pas avec des fournisseurs qui ne respecteraient pas les normes de travail. Il n'existe pas de modèle universel en matière de dialogue social; la définition donnée par l'OIT est assez vaste pour que des expériences différentes soient autorisées. Toutefois, il convient de faire la distinction entre le dialogue social et le dialogue civil. Selon la terminologie de l'OIT, le dialogue social se réfère uniquement au dialogue entre gouvernements et partenaires sociaux. Il s'agit non seulement d'un instrument utile, mais aussi d'un des maillons essentiels à une bonne gestion, ce qui inclut des représentants élus démocratiquement. Le dialogue civil, qui comprend des organisations non gouvernementales, est un complément du dialogue social, mais il ne saurait remplacer les rôles clés que les travailleurs et les employeurs sont appelés à jouer dans le processus de consultation et de négociation.

- 33.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a insisté sur l'importance qu'il y a à distinguer la responsabilité civile de celle que les employeurs ont envers les travailleurs et leurs syndicats. Les décisions que les employeurs prennent ont des répercussions sur la vie des employés et il est nécessaire que les syndicats y participent. Il convient de tenir compte non seulement des intérêts de l'entreprise et de ses actionnaires, mais également des intérêts des travailleurs et de leurs syndicats. Avant que des décisions de restructuration soient prises, les gouvernements et les employeurs échangent souvent en toute liberté des informations, mais les syndicats ne participent pas à cet échange. Les principes de base de l'OIT devraient être réellement pris en considération, et pas seulement pour la forme. L'OIT n'étant pas en mesure, pas plus que les travailleurs, de veiller à ce que ces principes soient toujours respectés, il convient que les gouvernements et les employeurs les défendent activement. Certaines entreprises qui respectent les normes de travail dans leur pays les ignorent quand elles sous-traitent dans d'autres pays. Il est nécessaire que les gouvernements et les employeurs affirment à nouveau leur engagement à veiller au respect des normes du travail. Il est important de faire pression auprès des pays pour qu'ils les respectent.
- 34.** Le porte-parole du groupe des employeurs a renouvelé le soutien de son groupe à la définition du dialogue social telle que fournie par l'OIT, ainsi qu'aux principes fondamentaux de l'OIT, en particulier au droit d'association et au droit à la négociation collective. Les employeurs apportent leur soutien à tout mécanisme (par exemple les ACI) qui favorise l'entente entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs et qui encourage des relations professionnelles solides. Le groupe des employeurs est favorable à des consultations avec les syndicats sur ces questions mais maintient que la décision de mettre en place un tel mécanisme reste du ressort de la direction. Les ACI doivent être une solution non imposée dont l'utilisation dépend des circonstances locales.
- 35.** Selon le représentant du gouvernement du Venezuela, il convient d'encourager le dialogue social, qu'il s'agisse d'un mécanisme officiel ou non officiel, car il est essentiel à un climat social harmonieux. Pour être efficace, le dialogue social se doit d'être mis en place en temps voulu, afin que les partenaires sociaux puissent réagir de façon appropriée aux

situations nouvelles. Des incitations au dialogue social ont eu lieu dans son pays, qui ont conduit à une vaste campagne en faveur de l'insertion sociale dans des domaines tels que l'éducation, la santé publique, l'alphabétisation et la politique sociale. Le dialogue social est une condition *sine qua none* de la justice sociale. Son gouvernement apporte son soutien aux tentatives de négociation collective et de dialogue social menées à l'échelle internationale car c'est, selon lui, un moyen de faire mieux accepter la définition de conditions de travail minima dans le monde.

36. Le représentant du gouvernement de l'Indonésie a exprimé son soutien au dialogue social sous toutes ses formes, qu'il convient d'institutionnaliser. En Indonésie, des organes consultatifs tripartites ont été constitués à l'échelle locale et nationale. Son gouvernement favorise lui aussi le dialogue social par divers moyens, dans le but que le public connaisse les différentes opinions. Le fonctionnement du dialogue social est de la responsabilité des partenaires sociaux.
37. Le représentant du gouvernement du Soudan a déclaré que les accords collectifs avec les syndicats sont importants. Dans son pays, une série d'accords tripartites ont été signés aux plus hautes instances, qui doivent servir de base aux accords sur les salaires et les conditions de travail. C'est par l'intermédiaire du dialogue social que des questions aussi importantes pour les pays en développement que la santé, les normes de vie et la sécurité et la santé au travail devraient être traitées pour en assurer le succès. Il convient que ce dialogue social soit ciblé de façon à répondre aux besoins de toutes les personnes concernées. C'est pourquoi l'OIT doit s'opposer à la suppression de syndicats et d'organisations d'employeurs envisagée dans certains pays.
38. Le représentant du gouvernement de l'Ukraine a fait observer que le rapport du BIT a mis l'accent sur l'importance d'une législation qui soit pertinente pour le partenariat social. Son gouvernement a mis sur pied un conseil national composé de 22 membres et chargé de traiter de toutes les propositions législatives et modifications de la loi portant sur les questions sociales et nécessitant la participation des partenaires sociaux. La participation aux travaux du conseil est obligatoire. La nécessité d'établir un partenariat plus étroit sur la base du tripartisme a également été mise en évidence dans le rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, qui préconise par ailleurs neuf propositions fondamentales pour tenter de venir à bout des problèmes liés à la mondialisation.
39. Le représentant du gouvernement de l'Algérie a souligné la situation difficile que connaît son pays et expliqué que la voie à suivre repose sur des consultations bipartites ainsi que sur la création d'une plate-forme de dialogue social.
40. Un membre travailleur de la République de Corée a insisté sur la nécessité de préciser le rôle que les gouvernements ont à jouer dans le processus de dialogue social. Certains gouvernements semblent clairement favorables à la position des employeurs concernant l'engagement dans le dialogue social tripartite. L'intervenant a exprimé son désaccord avec le groupe des employeurs, qui recommande de prendre systématiquement en considération les particularités nationales, au motif que cela les autorise à ne pas tenir compte des principes énoncés par d'autres législations auxquels ils adhèrent dans leur pays d'origine. Les ACI doivent veiller à ce que les normes internationales du travail s'appliquent également aux filiales afin d'éviter une détérioration des conditions de travail dans des pays tels que la République de Corée.
41. Un membre employeur de la Colombie a indiqué que, dans son pays, les organes tripartites ont donné lieu à diverses initiatives concernant les normes minima ou les normes relatives à l'environnement. La proposition visant à traiter certaines questions au plan régional est séduisante, mais elle n'est actuellement applicable qu'au sein de l'Union européenne. Des organisations régionales telles que l'ALENA, la CARICOM (Communauté des Caraïbes)

ou la Communauté andine sont trop préoccupées par la nécessité de faciliter les échanges commerciaux pour pouvoir offrir une base adéquate au dialogue social régional.

- 42.** Un membre travailleur du Japon a déclaré que la décision d'adhérer à un ACI est laissée à l'appréciation de chaque entreprise ou syndicat. Les organisations d'employeurs peuvent formuler des recommandations, sur les questions relatives aux ACI. La responsabilité sociale de l'entreprise doit devenir un élément essentiel de la stratégie des entreprises. Hormis le fait qu'elle soit bénéfique pour les travailleurs, ce type d'initiative est aussi voué à renforcer les liens entre l'entreprise et ses clients, dont la plupart sont des travailleurs. Or, s'il est pleinement justifié d'établir au sein des entreprises des comités pour la responsabilité sociale de l'entreprise, ces derniers ne doivent pas pour autant se substituer à la négociation collective entre partenaires sociaux.
- 43.** Un membre employeur de la Belgique, se référant aux éclaircissements donnés par le porte-parole des employeurs (paragr. 34), a mentionné le rapport de la FIOM sur l'industrie automobile, établi en 2004, qui énonce que c'est aux syndicats qu'incombe la tâche de promouvoir les ACI, les législations nationales ayant atteint leurs limites dans le climat de mondialisation. Il importe de relever que toutes les entreprises ayant adhéré à des ACI ont une longue tradition de communication et de dialogue, même si elle repose parfois sur des codes de bonne conduite unilatéraux. Ces entreprises sont loin d'être des cas isolés, mais le faible nombre de sociétés allemandes ayant souscrit des ACI ne reflète pas fidèlement leur importance numérique. Si la valeur ajoutée des ACI ne saurait être évaluée à ce jour, l'Agenda européen, fruit de ces efforts, parle de lui-même. Le modèle européen étant difficilement exportable, il convient d'adopter la vision d'ensemble plus large.
- 44.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a insisté sur le fait que les gouvernements doivent faire tout leur possible afin d'éviter que la restructuration ait pour conséquence un impact inéquitable. Les sociétés employant un grand nombre de salariés doivent aussi aider leurs fournisseurs à faire en sorte que les travailleurs les plus vulnérables, par exemple les femmes ou les jeunes travailleurs, ne soient pas les plus touchés par ce phénomène. Le dialogue social ne peut être imposé et il repose en dernier ressort sur la volonté des partenaires sociaux; néanmoins, il convient de favoriser non seulement les conditions propices à son développement, mais aussi la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale ainsi que les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Il convient d'établir clairement la distinction entre dialogue civil et dialogue social, ce dernier n'étant pratiqué qu'entre partenaires sociaux et gouvernements. L'intervenant a félicité l'ensemble des participants pour les vues qu'ils ont exprimées, qui témoignent du plus grand respect pour les principes et cadres de référence fondamentaux de l'OIT permettant au moins l'adoption de normes du travail minimales. C'est pourquoi il a souhaité que les Conclusions reflètent ces déclarations.
- 45.** Le porte-parole du groupe des employeurs a déclaré que les membres de son groupe s'étaient montrés sensibles aux difficultés pouvant résulter des changements structurels. Ils ont admis qu'un dialogue social efficace offrait un moyen appréciable de traiter de ces problèmes et de favoriser une meilleure compréhension entre les partenaires sociaux.
- 46.** M. Rychly a ajouté que les modèles de dialogue social bipartites et tripartites ne s'excluent pas les uns les autres, mais au contraire se complètent. La négociation collective est le principe fondamental du dialogue social. Les gouvernements ont quatre responsabilités principales à assumer: *a)* adopter un cadre juridique qui respecte les normes internationales du travail et soit propice à la négociation collective; *b)* créer un cadre institutionnel; *c)* participer au dialogue social dans les pays où le tripartisme existe; et *d)* jouer le rôle de partenaire social à l'égard des fonctionnaires.

47. M. Thierron est convenu que la responsabilité du dialogue social relève principalement des partenaires sociaux. Jusqu'ici, des ACI n'ont été signés qu'avec des entreprises caractérisées par de bonnes relations professionnelles et un taux de syndicalisation élevé. Les ACI sont l'aboutissement de négociations entre la direction et les travailleurs. L'intervenant a dénoncé les instruments unilatéraux qui, bien souvent, ne font pas suffisamment référence aux normes fondamentales du travail de l'OIT. Dans les ACI signés à ce jour, la responsabilité du contrôle de leur application incombait aux partenaires sociaux. L'un des moyens de surveiller leur application consiste à inscrire cette démarche dans la procédure normale de contrôle de la qualité. Reste que les représentants des travailleurs au plan local sont le principal instrument d'un contrôle efficace, car ils ont toute liberté pour énoncer et notifier toutes déficiences. Si aucune évaluation définitive n'a pu être faite à ce jour, on recense toutefois plus de 20 cas ayant eu un impact positif suite à la signature d'un ACI. L'intervenant a précisé que l'intention n'était nullement de chercher à imposer le modèle européen au reste du monde. Des tribunes régionales pourraient cependant se révéler utiles pour échanger des informations et comparer les conditions de travail prévalant au sein des différentes régions. Elles pourraient être mises en place tant au niveau régional qu'à l'échelon international.

48. En réponse à une question formulée par un intervenant, le vice-président du groupe des employeurs a expliqué que le code de bonne conduite de Tata Motors Ltd. avait été salué par l'ensemble des syndicats issus de plusieurs secteurs dans lesquels la société exerce ses activités.

Autres aspects du travail décent

49. Le vice-président du groupe des travailleurs, M. Soeda (Japon), a ouvert le débat en présentant les autres conférenciers, M. Vermeulen (Afrique du Sud) pour les employeurs, M. Sanches (Brésil) pour les travailleurs et M. Mehran pour le Bureau.

50. M. Vermeulen (*National Association of Automobile Manufacturers of South Africa*), a déclaré que l'OIT avait jeté des bases solides pour le travail décent. Lors de la 87^e Conférence internationale du Travail, le Directeur général du BIT a décrit le travail décent comme un but fondamental de l'OIT consistant à ce que «chaque femme et chaque homme puisse accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité». Plusieurs facteurs tels que la mondialisation, l'évolution de plus en plus rapide de la technologie, les regroupements, la réduction du nombre de plates-formes de construction des véhicules, ainsi que la place nouvelle qu'occupent les consommateurs, se mêleront pour modifier le paysage de l'industrie automobile au cours des années à venir. Parmi ces changements, on constate: *a*) des stratégies d'économies d'échelle tournées vers la mondialisation et les marchés émergents, la consolidation des installations de production et des fournisseurs, et la fabrication d'une gamme de produits plus étendue sur un nombre de plates-formes réduit; *b*) des changements structurels dans la fabrication; *c*) des changements dans le contexte traditionnel de distribution résultant de l'établissement d'une relation directe entre producteur et consommateur; et *d*) les problèmes de coûts rencontrés par les producteurs liés à l'afflux de dispositions réglementaires et juridiques, en particulier dans les économies développées. L'une des tâches essentielles auxquelles l'OIT et les décideurs politiques doivent faire face consiste à trouver les moyens d'assurer la durabilité du travail décent, compte tenu de la mondialisation et de la nécessité, pour l'industrie automobile, de se réinventer.

51. M. Sanches (*Confederação Nacional dos Metalúrgicos*) a insisté sur l'importance de la déclaration du Directeur général du BIT concernant la définition du travail décent. Il a exprimé son soutien en faveur des 11 groupes d'indicateurs statistiques du travail décent, tels qu'énoncés dans le rapport préparé pour la réunion (TMTEM/2005). Le fait de

disposer de données statistiques fiables joue un rôle particulièrement important dans les négociations. Les assembleurs sous-traitent en vue de réduire les coûts fixes et, ainsi, ne plus avoir à subir les risques des fluctuations du marché, risques qui seront répercutés sur les fournisseurs. Dans le même temps, une pression constante est exercée sur ces derniers pour qu'ils baissent leurs prix. Au Brésil, les assembleurs se livrent une concurrence en vue d'offrir chacun des conditions plus avantageuses, ce qui se traduit par une augmentation du temps de travail et, partant, par une détérioration des conditions de travail. En ce qui concerne la question de la sécurité au travail, des documents récents de l'OIT font référence au concept de «culture de la sécurité». Cette terminologie laisse entendre que la sécurité sur le lieu de travail n'est qu'une question de prise de conscience. En fait, la sécurité et la santé au travail exigent avant tout l'existence d'équipements et de lieux de travail qui soient appropriés. La formation continue tient une place importante dans le contexte de la restructuration; or elle ne devrait pas se limiter à renforcer telles ou telles qualifications, mais porter aussi sur des connaissances transférables. C'est pourquoi il importe de promouvoir la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004. Enfin, la section figurant à la page 124 de la version française du rapport préparé pour la réunion, qui énonce que «les équipementiers de rang 1 obtiendraient probablement de bons résultats au regard de tel ou tel indice du travail décent», ne reflète pas la réalité.

- 52.** M. Mehran (spécialiste principal au Département de développement des statistiques et de l'intégration des politiques de l'OIT) a fait remarquer qu'il n'est pas seulement important de quantifier, mais aussi de bien comprendre le concept de travail décent. Il s'agit d'un concept complexe, difficile à mesurer. Pas de mesure unique n'a pu être trouvée pour le quantifier. Une multitude de sources de données sont nécessaires. En outre, plus qu'un résultat, ce concept est plutôt un processus. Si l'on a donné jusqu'alors la priorité à des évaluations au niveau national, il convient de se pencher également sur les niveaux du secteur, de l'entreprise ou des emplois. Les travaux déjà menés sur des indices de travail décent ne sont pas concluants. L'OIT tente d'institutionnaliser la mesure du travail décent en influençant des systèmes statistiques nationaux, tels que des enquêtes sur la main-d'œuvre prévoyant la mesure de l'emploi, du sous-emploi et du chômage. Le travail décent peut être considéré comme étant la qualité de l'emploi. La mesure du travail décent fait appel à des méthodes qui vont au-delà de la collecte de données traditionnelle, l'une d'elles étant la création de listes de vérification, dont les données pourraient permettre également de mesurer les tendances dans le temps. L'orateur rappelle aux participants les limites de la méthode statistique normale qui consiste à mesurer l'absence d'aspects négatifs pour en déduire l'existence d'un concept positif tel que le travail décent. Des indices qualitatifs pourraient également faire partie de la mesure du travail décent.
- 53.** Le porte-parole du groupe des employeurs apporte son soutien total au concept de travail décent. Etant donné l'ampleur de ce concept, il convient d'envisager une description plus ciblée qui mette en évidence la philosophie et les perspectives théoriques relatives au travail décent. Ce dernier pourrait être considéré comme un cadre de développement composé des quatre objectifs stratégiques de l'OIT, qui sont étroitement liés, à savoir: *a)* créer des emplois et des possibilités de revenus pour les femmes et les hommes; *b)* encourager et obtenir le respect universel des principes et des droits fondamentaux au travail; *c)* étendre la protection sociale; et *d)* promouvoir le dialogue social. Ces objectifs devraient être accompagnés d'une référence aux conditions de travail, conformément aux principes fondamentaux au travail de l'OIT. Le groupe des employeurs émet des réserves quant au chapitre 11 du rapport préparé par le Bureau, car bon nombre des indicateurs sont difficiles à définir et à mesurer. Il convient de tenir compte des différences importantes constatées d'un pays à l'autre en matière de progrès économique. Le groupe des employeurs n'apporte son soutien à aucun projet visant à regrouper les indicateurs afin de mesurer le travail décent et à classer les pays ou les entreprises. Les experts considèrent qu'il n'est pas possible, pas plus qu'il n'est envisageable, de mettre au point un indice composite du travail décent applicable à l'industrie automobile, et que la recherche ne

devrait pas inclure les indicateurs qui sont parfois vagues et difficiles à définir. Au lieu de cela, il convient d'encourager les bureaux de statistiques nationaux à fournir des statistiques précises du travail.

- 54.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a regretté le manque de données valables. Une solution à ce problème consiste à disposer d'autant d'informations et de discussions que possible. Il est essentiel que l'on comprenne bien la dynamique de la restructuration. Toutes interventions ou toutes études pouvant aider à voir au-delà de la phase de transition sont souhaitables. Les conditions de travail chez les fournisseurs de rangs 1 et 2 sont tout à fait insuffisantes et les déficits de travail décent, qui portent notamment sur un traitement équitable, l'égalité et la sécurité et la santé au travail, sont nombreux. Ces déficits appellent des solutions, telles que des programmes continus de sécurité et de santé au travail et des initiatives de formation permanente qui ne visent pas seulement à répondre aux besoins spécifiques des entreprises mais aussi à développer des qualifications transférables. Compte tenu de la restructuration constante de l'industrie, de tels programmes sont requis non seulement de la part des entreprises, mais aussi par les gouvernements.
- 55.** Un membre travailleur du Mexique a souligné que les déficits du travail décent étaient essentiellement dus aux assembleurs qui emploient bon nombre d'employés. Le fait que ces entreprises demandent constamment aux fournisseurs de réduire leurs prix entraîne un cercle vicieux qui a des effets négatifs sur les travailleurs et sur les entreprises. La situation est particulièrement mauvaise dans les ZFE. Il serait bon de fixer une limite au non-respect du travail décent. On pourrait à cet effet envisager une alliance syndicats-fournisseurs face aux assembleurs.
- 56.** Un membre du groupe des travailleurs du Japon a fait remarquer que, étant donné qu'il est souvent impossible de comparer les données statistiques d'un pays à l'autre, des travaux complémentaires sont nécessaires afin d'améliorer leur compatibilité. Au Japon, le non-paiement généralisé des heures supplémentaires est un exemple grave de déficit du travail décent. Un autre problème réside dans la difficulté de fixer des salaires minima dans tous les secteurs industriels, de maintenir le système de salaires en place dans le secteur et de veiller à ce que la valeur ajoutée que constitue l'industrie automobile soit reflétée de façon appropriée dans les salaires de ce secteur par rapport à d'autres secteurs.
- 57.** Un membre travailleur de la République de Corée a déclaré que, dans chaque pays où l'industrie automobile est présente, les employeurs font campagne pour une prolongation des heures de travail. Des heures de travail longues portent atteinte à la santé des travailleurs et diminuent de plusieurs années leur durée de vie. Les accidents du travail provoqués par la fatigue sont une cause importante de décès. Au lieu d'augmenter les heures de travail, les gouvernements et les employeurs devraient se consacrer plutôt à la création de plus d'emplois. Les normes de l'OIT devraient être respectées de manière universelle et les employeurs devraient être tenus pour responsables, car une nouvelle prolongation des heures de travail constitue ni plus ni moins un homicide involontaire.
- 58.** Le représentant du gouvernement de l'Indonésie a déclaré que le droit à la liberté d'association est important à tous les niveaux, de même qu'il est important de s'assurer que les travailleurs bénéficient d'une protection sociale suffisante.
- 59.** Selon un membre belge du groupe des employeurs, les exemples qu'a donnés le groupe des travailleurs sont des exemples atroces de pratique illégale. Le groupe des employeurs est favorable à la philosophie du travail décent. Puisque le groupe de travail sur les indicateurs de travail décent s'est opposé à ce que l'on regroupe des statistiques pour permettre de classer les pays et les entreprises, il demande des précisions sur la position du Bureau. En outre, les données utilisées sont parfois périmées et trompeuses, ce qui prouve la difficulté qu'il y a à recueillir des données fiables dans cette industrie.

-
- 60.** Le porte-parole du groupe des employeurs a déclaré que des points de vue très divergents ont été exprimés sur la façon de définir et de mesurer par des moyens scientifiques le travail décent. Il se demande si l'on ne pourrait pas trouver une approche plus qualitative puisque le travail décent est un concept abstrait et intangible. Le groupe des employeurs confirme qu'il soutient les principes de travail décent et se dit consterné par les événements relatés par les membres travailleurs. Des expériences de ce type sont très différentes de celles qu'il connaît car l'Afrique du Sud a soutenu un accord tripartite d'élaboration d'une politique sociale et bénéficie d'un système de relations professionnelles novateur, basé sur les directives et les recommandations de l'OIT.
- 61.** M. Sanches a apporté son soutien aux tentatives que le Bureau a faites pour valider les statistiques visant à mesurer le travail décent. Il est important de compiler les statistiques qui existent dans la plupart des pays afin que l'on se fasse une idée de la façon dont le travail est organisé de par le monde. Les droits et les besoins des travailleurs sont identiques, qu'importe l'endroit où ces derniers vivent. Son pays ne se caractérise pas seulement par des développements négatifs; comme partout ailleurs, les aspects positifs cohabitent avec les aspects négatifs. Au lieu d'établir des comparaisons qui seraient utilisées pour dégrader encore les conditions de travail, les entreprises devraient étudier la pratique qui est la meilleure et suivre en bonne foi les normes de l'OIT.
- 62.** Répondant à une demande d'éclaircissement, M. Mehran a expliqué que le Bureau ne cherchait pas à créer des indices composites et à classer les pays ou les entreprises. Le but est plutôt d'étudier les différents aspects du travail décent à des niveaux divers, tels que le niveau professionnel, sectoriel et national. Un exemple d'un tel examen est l'étude qui a montré que les heures de travail offraient un résumé d'un certain nombre d'aspects clés du travail décent, tels que la surcharge de travail et les revenus. Dans le cadre de cette étude, on a cherché à définir ce que l'on entendait par heures de travail longues de façon à pouvoir effectuer les comparaisons qui s'imposent.

Examen et adoption par la réunion du projet de conclusions

- 63.** Le groupe de travail sur les conclusions a présenté le projet de conclusions à la réunion, à la cinquième séance.
- 64.** A la même séance, la réunion a adopté à l'unanimité le projet de conclusions après y avoir apporté quelques modifications d'ordre rédactionnel.

Toutes les modifications qui avaient été demandées au 24 janvier 2005 ont été insérées dans le rapport.

Genève, janvier 2005.

M. J. Sithole,
Président.

Conclusions sur l'emploi, le dialogue social, les droits au travail et les relations professionnelles dans l'industrie de la fabrication du matériel de transport ¹

La Réunion tripartite sur l'emploi, le dialogue social, les droits au travail et les relations professionnelles dans l'industrie de la fabrication du matériel de transport,

S'étant réunie à Genève du 10 au 12 janvier 2005,

Adopte, ce douzième jour de janvier 2005, les conclusions suivantes.

Développement de l'emploi

- 1.** Le niveau de l'emploi dans l'industrie automobile est une source de préoccupation dans tous les pays et il existe plusieurs méthodes pour traiter les questions relatives à l'emploi. Il convient d'encourager les partenaires sociaux à rechercher un cadre de négociation pour ces questions.
- 2.** Le respect des dispositions de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi est la base du traitement des travailleurs. Tous les mandants devraient encourager et appliquer les droits et principes contenus dans la Déclaration, ou se conformer à la législation et à la réglementation nationales, si celles-ci sont supérieures. Le travail décent devrait constituer un objectif mondial.
- 3.** La sauvegarde de l'emploi existant et la garantie que les investissements contribueront à améliorer la qualité des emplois et, partant, les conditions et le développement socio-économiques constituent une priorité pour toutes les économies. Si les pays connaissent des situations différentes selon la composition du secteur et la taille relative des assembleurs et des fabricants de composants, ils ont tous en commun la nécessité de traiter les nombreuses questions relatives à l'emploi dans le secteur.
- 4.** D'une manière générale, les salaires sont élevés et les conditions de travail meilleures et/ou plus stables chez les assembleurs du produit final que chez les fabricants de composants. Les participants à la réunion ont salué les travaux réalisés par le Conseil d'administration du BIT sur les zones franches d'exportation (ZFE) et sur la responsabilité sociale des entreprises. Les sociétés employant de nombreux salariés pourraient elles aussi, dans la mesure du possible, aider leurs fournisseurs, lorsqu'il s'agit de PME, à s'adapter à l'évolution de la situation économique.
- 5.** Les employeurs se réservent le droit de décision en matière de sous-traitance et de restructuration. Ils devraient, en consultation avec les représentants des travailleurs ²,

¹ Adoptées à l'unanimité.

² Dans tout le texte, l'expression «représentants des travailleurs» s'entend au sens de l'article 3 de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, dont la teneur est la suivante: «Aux fins de la présente convention, les termes «représentants des travailleurs» désignent des personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationales, qu'elles soient: a) des représentants syndicaux, à savoir des représentés nommés ou élus par des syndicats ou par les

étudier le plus tôt possible d'autres solutions qui permettent d'éviter, de réduire ou d'alléger les effets négatifs de la restructuration et/ou des pertes d'emploi. Dans ces cas, l'échange d'informations, la consultation et les accords négociés entre employeurs et représentants des travailleurs sont des éléments essentiels au processus. La restructuration a aussi un coût humain, que des politiques concrètes du marché du travail peuvent contribuer à réduire.

6. En cas de restructuration, les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux, devraient assumer la responsabilité tant de garantir la protection sociale et la sécurité que de mettre en œuvre des politiques concrètes de marché du travail, en particulier dans le domaine de la formation de reconversion et de la formation continue tout au long de la chaîne de valeur, aux fins d'aider les travailleurs à trouver un nouveau poste au sein de l'entreprise ou ailleurs. Les participants à la réunion réaffirment le principe de la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, qui appelle «les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à renouveler leur engagement en faveur [...] de la formation tout au long de la vie». Il importe particulièrement que les gouvernements veillent à ce que la restructuration n'ait pas pour conséquence des pratiques inéquitables envers les groupes vulnérables, tels que les femmes, les jeunes, les travailleurs migrants et les minorités.
7. La recherche continue et la collecte de données ainsi que le contrôle de la situation sont autant d'éléments qui permettent de tirer au plus tôt le signal d'alarme et d'alléger la charge que représente la politique sociale. L'OIT devrait poursuivre ses travaux concernant la tenue et la mise à jour régulière d'une base de données sur les industries et les métiers de la métallurgie, en vue de favoriser le dialogue social, conformément aux dispositions prises par la Réunion tripartite sur l'impact dans le domaine social et du travail de la mondialisation dans le secteur de la fabrication du matériel de transport (Genève, 2000).

Dialogue social

8. Le dialogue social inclut toutes formes d'échange d'informations, de consultations et de négociations collectives entre représentants de gouvernements, d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'entre les partenaires sociaux proprement dits, sur toutes les questions d'intérêt commun.
9. En conséquence, le dialogue social est un mécanisme essentiel qui vise à promouvoir et à permettre de trouver des solutions efficaces aux défis que représentent les relations professionnelles et sociales ainsi qu'aux problèmes complexes auxquels l'industrie est confrontée et qui peuvent avoir des répercussions sur les travailleurs. En ce sens, il diffère d'un dialogue plus vaste englobant la société civile.
10. Les gouvernements ont, avec l'aide des partenaires sociaux, leur part de responsabilités dans l'établissement et le soutien d'un cadre juridique et institutionnel approprié capable d'instaurer un véritable dialogue social. Les parties devraient s'efforcer de promouvoir le dialogue social, l'échange d'informations et la négociation en toute bonne foi.
11. Le respect de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la

membres de syndicats; b) ou des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans les pays intéressés, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats.»

politique sociale offrent un cadre efficace et approprié en faveur d'une application durable des principes de la liberté syndicale ainsi que du droit d'organisation et de négociation collective, qui sont les principes fondamentaux du dialogue social.

12. Des accords librement négociés entre employeurs et organisations ³ de travailleurs, notamment les accords-cadres internationaux (ACI), encouragent le dialogue social et les normes fondamentales du travail, conformément aux dispositions de la Déclaration de l'OIT.
13. Le dialogue social dans l'industrie automobile devrait être une caractéristique constante de cette industrie.

Travail décent

14. Le travail décent est un vaste concept qui émane du mandat de l'OIT visant à renforcer la justice sociale. Il a été énoncé par le Directeur général en 1999 comme étant un but fondamental consistant à ce que «chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité ⁴». Il inclut six aspects, à savoir les possibilités de travail, la liberté de choix de l'emploi, le travail productif, l'équité dans le travail, la sécurité au travail et la dignité au travail.
15. Il est impossible de définir le travail décent sur la base d'un seul indice, diverses sources étant nécessaires. De plus, le travail décent peut être évalué à plusieurs niveaux: aux plans national, sectoriel, sous-sectoriel, aux niveaux de l'entreprise, de l'emploi, etc. Jusqu'à présent, l'accent a été mis sur le travail décent à l'échelon national.
16. Il est essentiel de réduire, lorsqu'ils existent, les déficits de travail décent dans l'industrie automobile comme dans tous ses secteurs d'activité ⁵. La réalisation de l'objectif du travail décent passe par un processus continu, qui inclut la création de conditions et d'institutions, selon le cas, ouvrant la voie à ce concept, ainsi que les résultats d'activités spécifiques.
17. Les statistiques sur les heures de travail, le pourcentage de la main-d'œuvre féminine, le taux de syndicalisation, les conventions collectives, les niveaux de salaires, la fréquence des accidents, etc., que l'on trouve par exemple dans les enquêtes nationales sur la main-d'œuvre, pourraient servir d'indicateurs indirects du niveau de travail décent. Toutefois, les problèmes que posent la disponibilité en temps voulu, la comparabilité et la fiabilité des données collectées sont connus de tous. Les gouvernements, les employeurs et les syndicats devraient collaborer avec l'OIT afin de mettre à disposition les données appropriées. A l'échelon sectoriel, les organisations d'employeurs et de travailleurs pourraient apporter une contribution non négligeable dans ce domaine.
18. Le principe et la possibilité de recourir à des indicateurs pour évaluer le travail décent devraient être examinés au vu des conclusions et des recommandations de la dix-septième

³ L'expression «organisations de travailleurs» désigne essentiellement les syndicats.

⁴ OIT: *Travail décent*, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 87^e session, Genève, 1999.

⁵ OIT: *Réduire le déficit de travail décent – Un défi mondial*, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 89^e session, Genève, 2001.

Conférence internationale des statisticiens du travail et de la décision du Conseil d'administration du BIT lors de sa 289^e session, qui préconise que: «La question des indicateurs du travail décent fasse l'objet d'une discussion à une future session de l'une des commissions du Conseil d'administration, préalablement à la convocation d'une réunion tripartite d'experts ⁶.»

- 19.** Outre les indicateurs quantitatifs de travail décent, l'élaboration et l'utilisation de certains indicateurs qualitatifs pourraient offrir une perspective plus ciblée. Ces derniers devraient être discutés et élaborés en consultation avec les partenaires sociaux.
- 20.** Gouvernements, employeurs et syndicats devraient prendre des mesures en vue de promouvoir la sécurité et la santé au travail ainsi qu'une protection financière appropriée en cas de détérioration de la santé, de lésions et autres situations de ce type.

⁶ Voir document GB.289/14, paragr. 57 b) i).

Partie 2

Autres travaux

Discussion de groupe

Présentation de la base de données

<i>Président</i>	M. J. Sithole
<i>Intervenants</i>	M. Ralph Doggett, Hagen Resources International, Geneva M. Paul Bailey, Département des activités sectorielles

M. Doggett a présenté les antécédents, la situation actuelle et les perspectives de la base de données sur le secteur de la métallurgie, du Département des activités sectorielles (SECTOR) au BIT. L'objectif a été de créer une base de données portant sur une branche d'activité particulière, à partir de données émanant de sources existantes. Les utilisateurs pourront ainsi, de façon systématique et logique, obtenir un large éventail de données, grâce à un point d'accès unique. Durant la phase initiale du projet, il a été décidé de s'attacher d'abord à l'industrie automobile. Ce choix tient au fait que SECTOR avait besoin de ce type de données pour la présente réunion et que ce secteur dispose des meilleures informations. Au cours des prochaines phases, la base de données sera élargie de façon à inclure d'autres industries métallurgiques (CITI 27 – 35¹), les fournisseurs de l'industrie automobile, d'autres industries et d'autres sources d'information. Elle sera finalement disponible sur CD-ROM, ainsi que par le site web de SECTOR.

La base de données puise les informations à diverses sources, telles que BIT, ONUDI, OCDE, CNUCED, OMS, OICA et plusieurs autres associations de constructeurs de véhicules automobiles. Emploi, revenus et durée du travail essentiellement, mais également production et commerce, constituent les catégories traitées. Les données, classées par source, puis par catégorie, peuvent être récupérées en séries chronologiques. La recherche par mot-clé aide à les retrouver.

Discussion

A un représentant du gouvernement de l'Iran, qui s'informe de la valeur ajoutée par la base de données sur le secteur de la métallurgie, M. Doggett explique qu'elle a été conçue par le Département des activités sectorielles du BIT pour offrir une seule fonction qui présente des données propres à un secteur (par exemple, l'automobile), toutes les autres bases de données statistiques étant en règle générale organisées par pays et pour l'ensemble des secteurs d'activité. Ladite base de données fournira des informations détaillées concernant les classes ou groupes dans le secteur des métaux. Elle rassemble des informations sur l'emploi dans le secteur de la métallurgie et, aujourd'hui, en particulier dans l'industrie automobile, en prenant de nombreuses données brutes émanant de diverses sources telles que ILO LABORSTA, Données sur les statistiques industrielles de l'ONUDI, base de données sur les analyses structurelles de l'OCDE, Données commerciales de la CNUCED, Statistiques sur le commerce des marchandises de l'OMC, données de l'OICA (Organisation internationale des constructeurs d'automobiles) sur la production automobile, informations provenant du *Rapport sur l'automobile 2004* de la FIOM (Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie), ainsi que d'associations professionnelles nationales. Effectuer séparément des recherches dans chaque base de données exigerait beaucoup de temps et d'efforts – et différentes

¹ Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique.

techniques – pour saisir les données, souvent complexes. La base de données sur le secteur de la métallurgie est conçue pour un usage exclusif et aisé par les mandants de l'OIT et des utilisateurs en général du secteur de la métallurgie. Elle permettra de télécharger quantité de données industrielles à un guichet unique, sans devoir accéder à chacune des différentes sources. Elle offrira également la possibilité de convertir aisément ces données en affichages graphiques.

A une question d'un conseiller travailleur du Japon, M. Doggett répond que les indicateurs clés de l'OIT sur le marché du travail (ICMT) se fondent sur les mêmes sources de données brutes que LABORSTA et la Base de données sur les statistiques industrielles de l'ONUDI. Toutefois, les ICMT utilisent des indices et non des nombres réels, ainsi que des données globales concernant l'agriculture, l'industrie et les services, alors que la base sur l'industrie et le commerce des métaux est organisée par secteur au sein de l'industrie manufacturière.

Le secrétaire général adjoint (M. Bailey) a souligné qu'il s'agit désormais de savoir ce qu'il convient de faire. Première question: comment déterminer comment diffuser ces informations aux mandants? La base de données sera finalement disponible en ligne au guichet unique de la page Web du département (www.ilo.org/sector). Elle sera également accessible par CD-ROM. La deuxième question concerne la fréquence des mises à jour. En outre, la base de données sera plus utile quand elle contiendra des informations comparatives provenant d'autres secteurs économiques, tels que textiles et habillement, industrie chimique.

Un fonctionnaire du Bureau des statistiques du BIT a invité les participants qui utilisent les bases de données à communiquer au BIT leurs observations et opinions en vue d'améliorer la base de données sur le secteur de la métallurgie.

Discours de clôture

Le secrétaire général a fourni des informations aux participants et a présenté les résultats des travaux de la réunion. Les contributions des uns et des autres ont montré les compétences et l'intérêt de tous les participants. L'intervenant a relevé l'immense soutien apporté à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), ainsi qu'aux concepts de travail décent et de dialogue social, puis il a remercié tous les participants pour la difficile tâche qu'ils ont accomplie. Tout au long des débats, ainsi que lors des discussions portant sur les conclusions, les participants ont montré qu'ils avaient une connaissance approfondie et commune du secteur et de ses difficultés. La compétence associée à un fort esprit d'engagement, de compromis et de consensus, dont tous les groupes ont fait preuve lors de la réunion, permettront à l'industrie automobile d'aller de l'avant et de surmonter les difficultés auxquelles elle se heurte.

Le vice-président gouvernemental a félicité les participants et l'OIT pour le bon déroulement de la réunion, qui a offert un exemple utile de dialogue social fructueux et efficace.

Un membre employeur du Canada a souligné le succès de la réunion et remercié tous les participants, en particulier le porte-parole de son groupe, M. Vermeulen. La réunion a débattu des tendances du secteur et de leurs répercussions sur les conditions de travail. Elle a montré que l'échange d'informations, la consultation et la négociation peuvent aboutir à des accords portant sur des questions fondamentales qui sont susceptibles d'avoir un impact sur tous les partenaires sociaux. L'enthousiasme des débats et les résultats des travaux offrent un exemple positif de l'aboutissement du dialogue social. L'esprit de coopération a permis de franchir des étapes concrètes et de répondre aux attentes du Conseil d'administration. L'intervenant a rappelé l'engagement du groupe des employeurs en faveur des principes de travail décent et de dialogue social destiné à faire face aux problèmes rencontrés dans le secteur.

Selon le porte-parole du groupe des travailleurs, les allocutions ont été sources de nombreuses réflexions et se sont avérées très fructueuses. Son groupe était inquiet de la courte durée de la réunion, et pourtant tous les buts qui avaient été fixés ont été atteints. Parmi les questions importantes qui ont été traitées avec succès, on citera les ACI et l'importance du principe de la négociation collective. L'orateur se montre également satisfait de voir que les participants ont reconnu que les décisions unilatérales portent préjudice aux relations du travail et qu'ils ont insisté sur le fait qu'il importe que des décisions ayant des répercussions sur les travailleurs soient prises en consultation avec leurs syndicats. Il déplore cependant que l'on n'ait pu parvenir à un accord total sur plusieurs questions importantes (par exemple, les ZFE ou les recommandations formulées par la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation).

Le président a remercié tous les orateurs et tous les participants pour le travail qu'ils ont accompli et pour leur enthousiasme. De la plupart des exemples qui ont été fournis au cours des débats, il ressort que les solutions aux problèmes précédées par des négociations et des consultations sont celles qui ont les plus grandes chances d'aboutir. Cette constatation permet de mesurer l'importance et le pouvoir du dialogue social. Elle s'est avérée également utile pour les travaux de la réunion et de son groupe de travail.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Members of the Governing Body
of the International Labour Office

Membres du Conseil d'administration
du Bureau international du Travail

Miembros del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo

Mr. Jan Sithole, Manzini, Swaziland

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

ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA

M. Ahmed Labidi Trad Khodja, Directeur, ministère de l'Industrie, Alger

ARGENTINA ARGENTINE ARGENTINA

Sr. Raúl Ojeda, Asesor del Ministro, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Coordinador de Asuntos Internacionales, Buenos Aires

BRAZIL BRÉSIL BRASIL

Sr. Ricardo Andrés Cifuentes Silva, Assessor da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, Ministério do Trabalho e Emprego, Brasília

CANADA CANADÁ

Mr. Reg Pearson, Director, Labour Management Services, Ontario Ministry of Labour, Toronto

**CZECH REPUBLIC RÉPUBLIQUE TCHÈQUE
REPÚBLICA CHECA**

Ms. Veronika Drábková, Department of Labour Law & Collective Bargaining, Ministry of Labour and Social Affairs, Praha

INDONESIA INDONÉSIE

Dr. Sutanto Surwarno, Head, Sub-Directorate of the Industrial Relation Institution, Department of Manpower & Transmigration, Jakarta Selatan

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Ms. Koesprayekti Saptarina, Ministry of Manpower and Transmigration, Department of Manpower & Transmigration, Jakarta Selatan

Ms. Lina Domuria Siagian, Ministry of Manpower and Transmigration, Department of Manpower & Transmigration, Jakarta Selatan

Ms. Johana Jonatan, Ministry of Manpower and Transmigration, Department of Manpower & Transmigration, Jakarta Selatan

**REPUBLIC OF KOREA RÉPUBLIQUE DE CORÉE
REPÚBLICA DE COREA**

Mr. Cho Ohyeon, Deputy Director, Labor Relations Policy Division, Ministry of Labour, Gwacheon City
Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Seong Cheol Yeo, Deputy Director, Employment Policy Division, Ministry of Labour, Gwachon City

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

Mr. Rashid Bayat Mokhtari, Counsellor, Permanent Mission of the Islamic Republic of Iran

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr. Wan Zulkfli Bin Wan Setapa, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia in Geneva

MOROCCO MAROC MARRUECOS

M^{me} Siham Bouassa, Conseiller, Mission permanente du Maroc à Genève

PARAGUAY

Sr. Francisco Barreiro, Consejero, Misión Permanente de Paraguay en Ginebra

PHILIPPINES FILIPINAS

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

PORTUGAL

Sr. Alexandre Mata de Oliveira, Direcção de Serviços de Promoção do Emprego, Instituto do Emprego e Formação Profissional, Lisboa

ROMANIA ROUMANIE RUMANIA

M. Vasile Mirciu, Directeur général adjoint, Direction générale de la politique industrielle, ministère de l'Economie et du Commerce, Bucarest

Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica

M^{me} Christina Leucuta, Conseillère technique, Direction générale de la politique industrielle, ministère de l'Economie et du Commerce, Bucarest

**RUSSIAN FEDERATION FÉDÉRATION DE RUSSIE
FEDERACIÓN DE RUSIA**

Mr. E. Sulyagina, Deputy Head of Department, Federal Labour & Employment Service Moscow

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Ms. S. Puzanov, Head of Division, Federal Labour & Employment Service, Moscow

Ms. Y. Tomilina, Deputy Head of Division, Federal Labour & Employment Service, Moscow

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Mr. T. Mkalipi, Executive Manager, Labour Relations, Department of Labour, Pretoria

SUDAN SOUDAN SUDÁN

Mr. Abdul Azim Altayeb Zamrawy, Director of Labour Affairs, Ministry of Labour and Administrative Reform, Khartoum

**SYRIAN ARAB REPUBLIC RÉPUBLIQUE ARABE SYRIENNE
REPÚBLICA ARABE SIRIA**

Mr. Mohamadia Alnasan, Permanent Mission of the Syrian Arab Republic in Geneva

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Mr. Pakorn Amornchewin, Minister Counsellor, Permanent Mission of Thailand in Geneva

UKRAINE UCRANIA

Mr. Ivan Gnybidenko, First Deputy Minister, Ministry of Labour & Social Policy of Ukraine, Kiev

VENEZUELA

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. Rafael Hands, Misión Permanente de Venezuela en Ginebra

Members representing the Employers

Membres représentant les employeurs

Miembros representantes de los empleadores

Ms. Dinah Caverson, Human Resources & Administrative Manager, Toyota Ghana Company Ltd., Accra

M. Pierre Chartron, Directeur d'analyse des emplois et de l'organisation du personnel, Union des industries et métiers de la métallurgie, Paris

Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica

M^{me} Marie-Pierre Roiland, Directrice des affaires européennes et Internationales, Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), Paris

Mr. Uwe Combüchen, Secretary General, Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-Based Industries (CEEMET), Brussels

Mr. Hiroyuki Kato, Assistant General Manager, Global Human Resources Planning, DENSO Corporation, Kariya-Shi, Japan

Ms. Jirina Ledvinová, HR Manager, TRW Automotive, TRW Autoelektronika S.R.O., Benesov, République tchèque

Mr. Mathias Link, Heenan Blaikie, Toronto, Ontario

Mr. Werner Löchel, Manager International Social Policy, BMW Group, München

Sra. María Juliana Rico Ospina, Coordinadora, Comité Automotor, Asociación Nacional de Industriales, ANDI, Bogotá

Mr. Prakash Telang, Senior Vice-President (Operations), Tata Motors Ltd., Pimpri Pune, Maharashtra, India

Mr. Nico Vermeulen, Chief Executive, NAAMSA (National Association of Automobile Manufacturers of South Africa), Automotive Industry Export Council, Arcadia, South Africa

Members representing the Workers

Membres représentant les travailleurs

Miembros representantes de los trabajadores

Mr. Steven Beckman, Director, International Affairs Department, International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America (UAW), Washington, DC

Mr. Robert Chernecki, Assistant to the President, National Automobile, Aerospace, Transportation & General Workers Union (CAW-Canada), Willowdale, Ontario

Sr. Alejandro Rangel, Secretario General, Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Automotriz, Similares y conexos (SITIMM), México

Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica

Sra. Catalina Guerrero Rodríguez, Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Automotriz, Similares y conexos (SITIMM), México

Sr. Valter Sanches, Organising Secretary, Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM-CUT), São Paulo

Ms. Nina Skakun, President, Factory Union, Diesel Equipment, Automobile & Farm Machinery Workers' Union (AFW), Moscow

Mr. Mikio Soeda, Confederation of Japan Automobile Workers' Unions, Tokyo

Advisers/Conseillers techniques/ Consejeros técnicos

Mr. Kazunori Yamamoto, Assistant Director, Confederation of Japan Automobile Workers' Unions, Tokyo

Mr. Yasuhiko Sato, President, Union of NOK Group, Tokyo

Mr. Shigetoshi Asai, Chief Assistant Director, General Policy Bureau, Japan Council of Metalworkers' Unions (IMF-JC), Tokyo

Mr. Hubert Thierron, Chief Department – International/Europe, Industriegewerkschaft Metall (IG-METALL), Frankfurt/Main

Mr. Samuel Tsiane, Trade Union National Coordinator, International Metalworkers Federation (NUMSA), Pretoria

Mr. Sang Wook Lee, President (HMWU), Korean Metal Workers' Federation (KMWF), Seoul

Advisers/ Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. Sung Mok Shin, Policy Director, MMWU, Korean Metal Workers' Federation (KMWF), Seoul

Mr. Yoon Youngmo, Korean Metal Workers' Federation (KMWF), Seoul

M. Nasreddine Yahyaoui, Syndicat national des travailleurs des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et électroniques (SNTIMMEE-CDT), Casablanca

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

International Confederation of Free Trade Unions
Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Ms. Anna Biondi, Director, Geneva Office, Geneva

International Metalworkers' Federation (IMF)
Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie
Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas

Mr. Marcello Malentacchi, General Secretary, Geneva

Mr. Ronald Blum, Director, Automotive Department, Geneva

Mr. Natesa Devarajan, Secretary, INMF India, Padi Chennai

Ms. Delphine Moeckli, Geneva

International Organisation of Employers (IOE)
Organisation internationale des employeurs
Organización Internacional de Empleadores

Mr. Jean Dejardin, Adviser, Cointrin/Geneva