

Rapport final de la discussion

Forum de dialogue mondial sur les initiatives visant à promouvoir le travail décent et productif dans l'industrie chimique

(Genève, 26-28 novembre 2013)



GDFCI/2013/11

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Département des politiques sectorielles

Rapport final de la discussion

**Forum de dialogue mondial sur les initiatives
visant à promouvoir le travail décent et productif
dans l'industrie chimique**
(Genève, 26-28 novembre 2013)

Genève, 2013

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2014
Première édition 2014

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 envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Rapport final de la discussion: Forum de dialogue mondial sur les initiatives visant à promouvoir le travail décent et productif dans l'industrie chimique, Genève 26-28 novembre 2013, Bureau international du Travail, Genève, BIT, 2014.

ISBN 978-92-2-228417-7 (imprimé)
ISBN 978-92-2-228418-4 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Final report of the discussion: Global Dialogue Forum on Initiatives to Promote Decent and Productive Work in the Chemical Industry*, Geneva, 26-28 November 2013, ISBN 978-92-2-128417-8, Genève, 2014; et en espagnol: *Informe final de la discusión: Foro de diálogo mundial sobre iniciativas para promover el trabajo decente y productivo en la industria química*, Ginebra 26-28 de noviembre de 2013, ISBN 978-92-2-328417-6, Genève, 2014.

industrie chimique / emploi / travail décent / travailleur de l'industrie chimique / conditions de travail / enseignement professionnel / formation professionnelle / sécurité du travail / santé au travail / relations de travail

08.12.1

Photographies de la page de couverture: BASF SE

Données de catalogage du BIT

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 et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Table des matières

	<i>Page</i>
Abréviations et acronymes	v
Introduction	1
Déclarations d'ouverture	1
Discussion du point 1: Quels sont les enjeux auxquels doit faire face l'industrie chimique eu égard à la promotion du travail décent et productif, et comment les initiatives en matière d'emploi et d'enseignement et de formation professionnels contribuent-elles à la promotion du travail décent dans le secteur?.....	4
Discussion du point 2: Quels sont les problèmes majeurs liés à la sécurité et à la santé au travail dans l'industrie chimique, et comment les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent-ils les résoudre au mieux à l'aide d'initiatives novatrices dans le secteur?	8
Discussion du point 3: Quelles mesures faut-il prendre pour encourager la responsabilité sociale des entreprises et les initiatives volontaires en vue de promouvoir le travail décent grâce au dialogue social dans l'industrie chimique, en particulier dans les petites et moyennes entreprises, et de renforcer la contribution du secteur à la durabilité?	10
Discussion du point 4: Recommandations pour les actions futures par l'Organisation internationale du Travail et ses Membres.....	15
Examen et adoption du projet de points de consensus	17
Discours de clôture	17
Points de consensus	19
Point 1: Promotion du travail décent et productif dans l'industrie chimique.....	19
Point 2: Examen de la sécurité et de la santé au travail dans l'industrie chimique.....	20
Point 3: Promotion du travail décent et de la durabilité dans l'industrie chimique grâce aux initiatives volontaires et à la responsabilité sociale des entreprises ...	21
Point 4: Recommandations pour les actions futures par l'Organisation internationale du Travail et ses Membres.....	22
Annexe	25
Liste des participants	27

Abréviations et acronymes

ACI	accords-cadres internationaux
FSI	fédérations syndicales internationales
GPS	<i>Global Product Strategy</i>
ISO	Organisation internationale de normalisation
OIT	Organisation internationale du Travail
ONG	organisations non gouvernementales
PME	petites et moyennes entreprises
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
REACH	Règlement concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (Union européenne)
Réunion sectorielle de 2011	Réunion tripartite sur la promotion du dialogue social sur la restructuration et ses effets sur l'emploi dans les industries chimique et pharmaceutique (BIT, Genève, 24-27 octobre 2011)
RSE	responsabilité sociale des entreprises
SAICM	Approche stratégique de la gestion internationale des produits chimiques
SGH	Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques
SST	sécurité et santé au travail

Introduction

1. Le Forum de dialogue mondial sur les initiatives visant à promouvoir le travail décent et productif dans l'industrie chimique s'est tenu au Bureau international du Travail (BIT) à Genève, du 26 au 28 novembre 2013. Le Conseil d'administration du BIT avait approuvé la tenue de ce forum à sa 310^e session (mars 2011). Le Bureau avait, à la lumière des points de discussion approuvés, préparé un document de réflexion ¹ devant servir de base aux discussions du forum.
2. L'objet du forum était de débattre d'initiatives à prendre en vue de promouvoir le travail décent et productif dans l'industrie chimique. Le forum a étudié la possibilité de mettre en place des initiatives propres à favoriser le dialogue social afin que les industries chimique et pharmaceutique deviennent plus performantes en la matière, en particulier dans les petites et moyennes entreprises (PME). Souscrivant à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (ci-après «Déclaration sur les entreprises multinationales»), le débat a évalué dans quelle mesure les initiatives concernant la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et les relations avec les initiatives volontaires émergentes peuvent être encouragées aux niveaux mondial et national dans l'industrie chimique.
3. Le forum était présidé par M^{me} Harriet Luyima (gouvernement de l'Ouganda). La coordinatrice du groupe gouvernemental était M^{me} Mitty Ruiters (Afrique du Sud). Les coordinateurs du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs étaient, respectivement, M. Jose Maria Fumagalli (Argentine) et M. Alfons de Potter (Belgique). La secrétaire générale du forum était M^{me} Alette van Leur, directrice du Département des activités sectorielles (SECTOR); le secrétaire général adjoint était M. Werna; le secrétaire exécutif était M. Kamakura; et la coordinatrice des services du secrétariat était M^{me} Mi Than Tun.
4. Quatre-vingt treize participants étaient présents lors du forum, dont 49 représentants gouvernementaux, 13 représentants d'organisations d'employeurs, 24 représentants d'organisations de travailleurs ainsi que trois représentants d'organisations intergouvernementales et quatre représentants d'organisations non gouvernementales.

Déclarations d'ouverture

5. La secrétaire générale souhaite la bienvenue aux participants venus au BIT et souligne la nécessité de débattre d'initiatives à prendre en vue de promouvoir le travail décent et productif dans l'industrie chimique. La création d'emplois décents est l'un des enjeux majeurs de ce secteur et, à la suite de la crise économique mondiale, la croissance économique n'est pas encore suffisante pour revenir aux niveaux d'emploi d'avant la crise. Par ailleurs, la crise a offert à l'industrie chimique la possibilité d'accroître son avantage compétitif grâce à des initiatives novatrices qui ont contribué à renforcer l'employabilité. Les gouvernements, les employeurs, les travailleurs ainsi que leurs organisations représentatives partagent la responsabilité de satisfaire les besoins des travailleurs en matière d'enseignement et de formation professionnels, notamment dans les PME et pour

¹ Promouvoir le travail décent dans l'industrie chimique: Initiatives novatrices, disponible en ligne à l'adresse: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_226389.pdf.

les jeunes, femmes ou hommes. L'OIT collabore avec d'autres institutions spécialisées des Nations Unies et d'autres acteurs en vue d'améliorer la sécurité chimique, et elle participe activement à l'élaboration de politiques internationales et d'engagements en faveur de la gestion rationnelle des produits chimiques. L'initiative *Responsible Care* en particulier représente un progrès important pour le dialogue social. Les initiatives volontaires devraient promouvoir le dialogue social, sans pour autant se substituer à une négociation collective efficace. L'apparition d'accords-cadres internationaux (ACI) met en évidence la promotion du travail décent entre les entreprises multinationales et les fédérations syndicales internationales (FSI). En conclusion, l'intervenante souligne l'importance de favoriser le dialogue social en promouvant le travail décent et productif dans l'industrie chimique.

6. La présidente souhaite la bienvenue aux participants au forum de dialogue mondial (ci-après «le forum»). Elle souligne la nécessité de promouvoir le dialogue social afin que les industries chimique et pharmaceutique deviennent plus performantes en la matière, en particulier dans les PME. Elle mentionne la responsabilité partagée et l'engagement des mandants à faire face aux enjeux de l'économie mondiale. Tout en admettant que la tâche n'est pas aisée, elle se dit convaincue que la richesse des connaissances et des expériences partagées dans le cadre du forum par les participants gouvernementaux, employeurs et travailleurs, ainsi que par les observateurs permettra d'obtenir des résultats concrets.

7. Le secrétaire exécutif présente le document de référence en dressant un tableau du secteur et en mettant l'accent sur l'accroissement des ventes de produits chimiques à l'échelle mondiale. La durabilité est un impératif opérationnel pour le secteur qui oriente la stratégie de croissance, ce qui pourrait contribuer à promouvoir le travail décent et productif dans le secteur. La crise financière mondiale a fait baisser les niveaux d'emploi dans le secteur, mais la reprise pourrait rétablir la concurrence pour les travailleurs qualifiés. Toutefois, la proportion de femmes reste faible. L'industrie chimique adopte une stratégie plus dynamique pour renforcer l'employabilité par le biais de stages et d'initiatives visant à équilibrer travail et vie de famille, ce qui s'est révélé positif dans les PME. En outre, emplois verts et initiatives vertes sont désormais largement reconnus, car ils offrent des possibilités de production plus économe en ressources et en énergie ainsi que de création d'emplois décents. La principale fonction des systèmes de mise en valeur des ressources humaines est d'aider les gens à trouver un emploi et à le conserver, tout en aidant les entreprises à obtenir les travailleurs qualifiés dont elles ont besoin. L'éducation, la formation continue, les stages, l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi que d'autres modèles d'enseignement et de formation professionnels sont nécessaires pour atteindre cet objectif. Un partenariat entre gouvernements, employeurs, travailleurs et prestataires de services d'enseignement pourrait être un moyen efficace de combler le fossé entre éducation et formation, en soutenant la croissance économique et la diversification et en stimulant la création d'emplois décents. Les travailleurs de l'industrie chimique sont confrontés à de nombreux défis en matière de sécurité et de santé au travail (SST), et la sécurité chimique est extrêmement importante à tous les niveaux. Dans cette optique, les initiatives de prévention et de protection sont indispensables à la gestion des risques professionnels et des produits chimiques. L'initiative *Responsible Care* en est un exemple, bien qu'elle ait ses limites. La convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990, et le Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH) devraient contribuer à harmoniser la gestion des produits chimiques à l'échelle mondiale. L'évolution récente des relations professionnelles confirme que la négociation collective est propice à l'établissement d'un climat favorable sur le lieu de travail. Les initiatives volontaires et la RSE devraient promouvoir la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), et être appuyées par les gouvernements ainsi que par des organisations de travailleurs et d'employeurs fortes et indépendantes.

-
8. Le coordinateur du groupe des employeurs indique que le document de réflexion présente un exposé détaillé des questions actuelles relatives au travail dans l'industrie chimique et offre une bonne base de discussion. Le groupe des employeurs est favorable au travail décent et productif ainsi qu'au maintien des stratégies de travail décent dans l'industrie chimique. Il est nécessaire de créer des emplois décents et de rétablir le niveau d'emploi dans le secteur. L'intervenant souligne le rôle important que joue l'industrie chimique pour surmonter la crise économique mondiale. Les employeurs ont besoin du soutien des travailleurs pour comprendre ce rôle et mieux appréhender le secteur. En outre, les modalités de travail flexibles sont importantes à la fois pour les entreprises et pour les travailleurs, et elles sont d'un grand secours notamment pour les chômeurs et les personnes à la recherche de leur premier emploi. Enfin, la durabilité est un enjeu social, économique et environnemental, qui mérite le soutien des gouvernements, des employeurs et des travailleurs.
9. Le coordinateur du groupe des travailleurs signale que 2011 fut une année décisive dans l'histoire du dialogue social dans les industries chimique et pharmaceutique. La Réunion tripartite sur la promotion du dialogue social sur la restructuration et ses effets sur l'emploi dans les industries chimique et pharmaceutique (BIT, Genève, 24-27 octobre 2011) (ci-après «réunion sectorielle de 2011») ² a débouché sur d'importantes décisions concernant le renforcement du dialogue social et l'impact de la restructuration sur l'emploi. Des conditions de travail sûres et décentes sont importantes pour les travailleurs, et la mondialisation ne devrait pas être considérée comme une menace mais comme une possibilité de promouvoir le travail décent. Pour que le secteur contribue à un développement durable, il devrait investir dans la formation tout au long de la vie. L'équilibre travail-vie de famille devrait être atteint pour encourager les femmes et les jeunes à travailler dans l'industrie chimique. Le secteur fournit également des emplois aux sous-traitants, et il convient d'éliminer la discrimination en termes de salaires et de conditions de travail, notamment entre le nord et le sud. Seule la formalisation du travail peut permettre de parvenir à la cohésion et à la protection sociales. Le groupe des travailleurs a énoncé plusieurs priorités lors du débat, à savoir: la recherche; le respect des conditions de travail décentes, de la sécurité et des normes en matière de SST; le renforcement du dialogue social; et l'élaboration d'une stratégie à long terme basée sur la participation aux programmes de développement durable. Le groupe des travailleurs lance un appel en faveur du travail décent, qui se traduit par des emplois décents, des revenus décents, une couverture de sécurité sociale, une formation de qualité et un meilleur niveau de SST.
10. La coordinatrice du groupe gouvernemental explique que le dialogue social entre employeurs et travailleurs est important car il offre un environnement positif propice à la création d'emplois décents. Les travailleurs devraient opérer dans des environnements sûrs et salubres, et percevoir des salaires décents. En outre, la négociation collective dans l'industrie chimique doit être renforcée. Il existe des problèmes en matière de SST, notamment en ce qui concerne la sous-déclaration des accidents et la mauvaise application de la loi liée à l'absence de moyens. Enfin, le langage utilisé dans l'industrie chimique n'est pas nécessairement facile à comprendre par tous les travailleurs et par le grand public.

² http://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_175688/lang--fr/index.htm

Discussion du point 1: Quels sont les enjeux auxquels doit faire face l'industrie chimique eu égard à la promotion du travail décent et productif, et comment les initiatives en matière d'emploi et d'enseignement et de formation professionnels contribuent-elles à la promotion du travail décent dans le secteur?

11. Le coordinateur du groupe des travailleurs souligne l'importance du dialogue social en tant que facteur déterminant du travail décent. Sans dialogue social, les décisions sont prises unilatéralement. Le dialogue social devrait être inscrit dans les conventions collectives, lesquelles devraient réglementer toutes les questions de travail, y compris en ce qui concerne leur dimension sociale. Les syndicats sont les seuls véritables représentants des travailleurs. De graves différences demeurent entre les conditions de travail des travailleurs permanents et celles des travailleurs temporaires, et ces différences sont particulièrement marquées dans certains pays. En conséquence, l'intervenant souligne la nécessité d'établir un dialogue pour fixer des normes minimales applicables aux conditions de travail de tous les travailleurs de l'industrie chimique. En outre, la formation, qui est essentielle pour fournir aux employeurs des travailleurs qualifiés, est menacée. Elle ne devrait pas être considérée comme une dépense mais comme une nécessité pour l'entreprise, et tous les travailleurs devraient avoir accès à une formation de qualité. La RSE devrait favoriser le développement social en garantissant la protection sociale. La concurrence dans l'industrie chimique a conduit à un dumping social tant au nord qu'au sud, créant ainsi des conditions de travail inférieures aux normes. Il y a lieu de se montrer attentif aux conditions sociales des travailleurs, et des efforts devraient être déployés pour éviter toute concurrence entre travailleurs dans les différents secteurs de l'industrie chimique. L'intervenant relève qu'il existe des normes élaborées par l'OIT et que leur mise en œuvre universelle permettrait de réaliser le travail décent dans le monde entier.
12. Un participant travailleur de l'Espagne admet que le travail décent est tributaire du dialogue social. Il est impératif d'établir un équilibre entre capital et travailleurs, et des accords mutuels entre les parties concernées fondés sur le dialogue social s'imposent. Dans l'industrie chimique, de grands progrès ont été accomplis en matière de promotion du dialogue social. Le dialogue social ne devrait pas se fonder sur des relations d'emploi individuelles, et les syndicats sont des éléments incontournables de ce processus.
13. Un participant travailleur des Etats-Unis signale que, d'après son expérience, les syndicats n'exercent pas d'effet sur les aspects importants de la relation d'emploi. En outre, il est extrêmement difficile de mettre la négociation collective à la portée de travailleurs qui ne jouissent actuellement pas de ce droit, étant donné qu'il ne s'agit pas d'un droit consacré par la Constitution dans son pays et que la protection légale est limitée. Le forum devrait se pencher sur la façon de réaliser le dialogue social là où la majorité des travailleurs ne sont pas couverts par la négociation collective.
14. Un participant travailleur de la Fédération de Russie indique que, dans son pays, des garanties de travail décent, de salaires décents et d'avantages sociaux ont pu être accordées grâce au dialogue social. La Fédération de Russie s'emploie depuis quelques années à mettre en œuvre des conventions collectives, et une nouvelle réglementation sur les salaires couvre désormais 90 pour cent des travailleurs du secteur. Des initiatives volontaires telles que *Responsible Care* ont été lancées par l'intermédiaire des syndicats: il s'agit d'une avancée importante car elles énoncent des dispositions obligatoires relatives à la mise en œuvre du dialogue social. L'application de la RSE n'est pas bien supervisée, faute de mécanismes pour rendre des comptes, même si de nombreuses grandes entreprises estiment qu'il est de leur devoir de la mettre en œuvre malgré tout. Dans la Fédération de Russie, l'industrie chimique est de plus en plus sensibilisée à l'importance des partenariats

sociaux et, durant la crise, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont conclu des accords sur la façon d'améliorer la productivité. Des syndicats indépendants ont été créés pour permettre aux PME de participer au dialogue social.

15. Le coordinateur du groupe des employeurs souligne l'importance de la création d'emplois décents dans l'industrie chimique. Les modalités de travail flexibles pourraient améliorer l'employabilité et, si elles sont correctement gérées, elles peuvent fournir des emplois décents. Une approche globale de la durabilité sociale, économique et environnementale exige le soutien des acteurs tripartites. L'enseignement et la formation professionnels, qui relèvent d'une responsabilité partagée, sont un moyen essentiel de traiter le problème de la SST.
16. La coordinatrice du groupe gouvernemental indique que le secteur doit faire face à de nombreux obstacles à la réalisation du travail décent et productif: manque de formation structurée tant pour les employeurs que pour les travailleurs; formation insuffisante des inspecteurs dans de nombreux pays et, compte tenu de la technicité du secteur, manque d'inspecteurs ayant les connaissances spécifiques appropriées; manque d'informations et de connaissances du public; nécessité de promouvoir le SGH; manque d'attention portée au problème de la gestion des déchets et manque de moyens des PME ou des entreprises informelles pour y faire face; élaboration de politiques et de législations par les gouvernements, qui ne sont toutefois pas nécessairement appliquées. Il convient donc de mettre en place des mécanismes d'application et de contrôle. En outre, tous les Etats Membres doivent ratifier les conventions pertinentes de l'OIT. Il existe peu de travaux de recherche dans ce domaine, en particulier en ce qui concerne la toxicité des produits chimiques et leurs effets sur la santé. Les informations fournies par les fiches de données de sécurité sont souvent insuffisantes pour les personnes qui travaillent avec des produits chimiques dangereux. Il convient d'examiner les initiatives visant à faire face aux enjeux dans le secteur, dans le cadre d'une coopération entre gouvernements, employeurs et travailleurs. Des programmes de formation devraient être mis au point pour les PME, et les ONG pourraient aussi jouer un rôle important en la matière en diffusant l'information. Les questions de SST devraient figurer dans tous les programmes de formation portant sur ce sujet, et il conviendrait d'adopter une approche intégrée pour la mise en valeur des ressources humaines. Des directives et des manuels traitant de la SST pourraient être élaborés et cibler notamment les PME. La mise en application de la législation devrait aussi être améliorée au niveau national.
17. Un représentant du gouvernement du Cameroun explique que les médecins professionnels font cruellement défaut et qu'il convient d'en former davantage.
18. Un représentant du gouvernement de l'Algérie signale le manque d'information sur les expériences et les bonnes pratiques dans le domaine de la SST. Son pays a montré qu'il accordait une grande importance à la SST en mettant en place un programme de sensibilisation et en faisant respecter la réglementation à la lettre.
19. Un représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud indique que le Fonds pour la société civile dans son pays accorde des aides aux ONG pour leur permettre de mettre en place des initiatives innovantes dans le monde du travail. Le gouvernement de l'Afrique du Sud a alloué 8 millions de dollars E.-U. pour renforcer les capacités et fournir une formation aux questions de SST. Les gouvernements devraient par ailleurs promouvoir d'autres initiatives, comme l'élaboration de codes sur la SST.
20. La représentante du gouvernement des Philippines estime que les gouvernements ont la responsabilité de trouver un équilibre entre croissance, développement durable, productivité et travail décent. Le véritable enjeu consiste à trouver les moyens d'axer les efforts sur l'industrie chimique tout en accordant une large place à de nombreuses autres priorités. L'une des priorités absolues est de mettre à disposition l'information sur le

marché du travail pour identifier les besoins en ressources humaines et offrir aux jeunes une formation appropriée afin de promouvoir l'emploi dans le secteur. Les gouvernements n'ont pas toujours les moyens de dispenser une formation spécifique, c'est pourquoi les employeurs doivent intervenir davantage dans ce domaine.

21. Le coordinateur du groupe des travailleurs revient sur le point soulevé précédemment par le groupe des employeurs au sujet des modalités de travail flexibles et leurs liens avec le travail décent. Le groupe des travailleurs estime que les conclusions de la réunion sectorielle de 2011 demeurent valables. Les modalités de travail flexibles continuent d'être une zone floue, et on ne saurait décemment les considérer comme faisant partie du travail décent. Si la création d'emplois est la base du travail décent, l'objectif ultime devrait être de créer davantage d'emplois permanents, qui offrent une stabilité aux travailleurs et à la société dans son ensemble.
22. Un participant employeur de l'Allemagne souligne l'importance du travail décent pour la réussite économique. Dans ce contexte, il convient de mettre en place un cadre social et juridique global ainsi qu'une réglementation du marché. L'intervenant souscrit à la déclaration du groupe des travailleurs concernant la validité des conclusions de la réunion sectorielle de 2011. Les mesures relatives à la formation devraient être axées sur l'accroissement de la productivité. L'un des objectifs communs des mandants tripartites dans le secteur devrait être d'encourager la transition de l'emploi informel vers l'emploi formel. L'industrie chimique a pris de nombreuses initiatives pour améliorer la santé et la sécurité et pour préserver l'environnement.
23. Un participant employeur de la Colombie explique que les statistiques de son pays montrent que l'industrie pharmaceutique a progressé de 30 pour cent au cours des dix dernières années et que 90 pour cent des emplois dans ce secteur sont des emplois formels. Un projet de loi actuellement examiné par le parlement vise à améliorer la SST pour tous les travailleurs. Il prévoit les moyens d'éduquer la population sur la façon de se débarrasser des médicaments et fournit des exemples de la contribution du secteur à la RSE.
24. Un participant employeur de la Suisse indique que la SST est une question de la plus haute importance pour l'industrie chimique non seulement en termes de bien-être des travailleurs, mais aussi de réussite de l'entreprise. Il s'agit donc d'une responsabilité commune des travailleurs et des employeurs et d'un processus exigeant un travail continu d'amélioration. Une initiative sur les mesures de sécurité lancée par l'entreprise de l'intervenant a permis de réduire de 30 pour cent les accidents sur le lieu de travail depuis 2006. Son entreprise a mis en place une culture de la sécurité dans les chaînes d'approvisionnement en renforçant la prise de conscience et en favorisant la transparence eu égard aux accidents; en analysant les enseignements à tirer et en formant les travailleurs à la SST; et en adoptant une politique selon laquelle les résultats obtenus par les responsables en matière de sécurité auront une incidence sur leurs primes. La réduction des risques a encore été améliorée grâce à un certain nombre de mesures internes, telles que l'analyse régulière des accidents et quasi-accidents; l'inspection des unités de l'entreprise par des agents de sécurité et de santé, aussi bien internes qu'extérieurs à l'entreprise; et la tenue de réunions sur la sécurité en vue de débattre des accidents et des enseignements à en tirer.
25. Une participante employeuse de la Belgique souligne qu'il est important de connaître les produits chimiques. L'initiative *Responsible Care* offre un instrument d'amélioration continue à cet égard, et elle a été complétée par l'initiative *Global Product Strategy*. L'accès à l'information sur les produits chimiques est particulièrement important d'un bout à l'autre de la chaîne d'approvisionnement. Le renforcement des capacités devrait s'effectuer à l'aide de partenariats. L'organisation à laquelle appartient l'intervenante a mené à bien des programmes de renforcement des capacités portant sur la manipulation

sans risques des produits chimiques, en partenariat avec le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE).

26. Un participant employeur du Royaume-Uni indique que, plus que jamais, les entreprises sont évaluées à l'aune de leur réputation: lorsque celle-ci est mise à mal, cela peut entraîner de lourdes pertes. Les entreprises souhaitent être considérées comme des acteurs dynamiques de la société en matière de sécurité chimique.
27. S'exprimant en sa qualité de participant employeur de l'Argentine, le coordinateur du groupe des employeurs attire l'attention sur le programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) 2012-2015 pour l'Argentine, qui repose sur un consensus entre gouvernement, employeurs et travailleurs, en tant qu'exemple de promotion du dialogue social et du travail décent.
28. Le coordinateur du groupe des travailleurs signale qu'il est impératif pour le secteur de s'adapter à l'évolution rapide des technologies. Il s'agit donc d'examiner les moyens d'augmenter la productivité. Or un équilibre doit être atteint, de sorte que cette augmentation de la productivité n'ait pas lieu au détriment de l'emploi et qu'elle s'accompagne de mesures de sécurité. Les travailleurs devraient être étroitement associés au débat sur cette question, car ce sont eux qui ont l'expérience du terrain. La productivité et les niveaux de salaires devraient être indexés sur l'inflation. En ce qui concerne la flexibilité, l'intervenant se félicite de ce que les employeurs reconnaissent les conclusions de la réunion sectorielle de 2011, mais déplore qu'il existe encore des violations des droits des travailleurs dans le cas des formes de travail flexibles.
29. Une participante travailleuse de l'Indonésie explique que, dans son pays, les salaires perçus par les travailleurs sont relativement bas. En fait, les salaires baissent et les licenciements sont plus faciles, car le gouvernement indonésien autorise la sous-traitance, pour autant qu'elle contribue à promouvoir les investissements étrangers dans le pays. Les syndicats introduisent des recours auprès des tribunaux du travail, mais ils perdent environ 70 pour cent des procès qu'ils intentent. En ce qui concerne l'enseignement et la formation professionnels, la concurrence accrue entre entreprises se traduit par une tendance des employeurs à maintenir une stratégie de réduction des coûts, dont pâtit aussi la formation.
30. Un participant travailleur des Etats-Unis indique que les programmes de sécurité axés sur le comportement préoccupent particulièrement les syndicats, car ils dissuadent souvent tant les travailleurs que les responsables de notifier les accidents. Au-delà des incitations économiques, les entreprises ont l'obligation morale de créer des lieux de travail sûrs.
31. Une représentante du gouvernement de l'Afrique du Sud indique que, dans les pays en développement, l'économie informelle occupe une large place et, dans l'industrie chimique, cela englobe la vente de produits tels que les pesticides, les insecticides et les produits de nettoyage. Les gouvernements ont des difficultés à réglementer les acteurs du secteur informel. Par l'intermédiaire de son Institut national de la santé au travail, l'Afrique du Sud mène actuellement des recherches pour identifier les domaines où sont vendus des produits non réglementés ainsi que les dangers professionnels auxquels sont confrontés les travailleurs du secteur informel.
32. Un autre représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud signale que l'emploi temporaire entraîne souvent des violations des droits des travailleurs, ces derniers ne bénéficiant pas d'une protection complète. Dans son pays, des amendements législatifs ont été adoptés en vue d'analyser l'aide au placement et l'emploi temporaire. Ces amendements visent à remédier à la situation en reconnaissant qu'il existe des obstacles à l'organisation syndicale et en apportant une assistance dans ce domaine.

-
33. La représentante du gouvernement du Myanmar explique qu'en tant que pays en développement le Myanmar souffre d'un déficit d'enseignement et de formation professionnels. Elle souligne la faiblesse du lien entre l'industrie, l'enseignement et la formation professionnels, et les systèmes nationaux de qualifications professionnelles. Elle déplore en outre une pénurie d'instructeurs professionnels qualifiés. Pour pouvoir remédier à ces problèmes sous tous leurs aspects, le Myanmar doit établir un cadre juridique efficace pour le développement des compétences, mettre en place un système d'enseignement et de formation professionnels et des outils pédagogiques, et former les formateurs ainsi que les prestataires de formation.
34. Un participant employeur de l'Allemagne explique qu'il existe un lien entre productivité et salaires, et précise toutefois que la décision relative aux niveaux de salaires convenables doit être prise aux niveaux régional, national ou de l'entreprise, afin de garantir la prise en compte des circonstances spécifiques.

Discussion du point 2: Quels sont les problèmes majeurs liés à la sécurité et à la santé au travail dans l'industrie chimique, et comment les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent-ils les résoudre au mieux à l'aide d'initiatives novatrices dans le secteur?

35. Le coordinateur du groupe des employeurs indique que les déficits de compétences et d'enseignement et de formation professionnels revêtent une importance particulière dans le contexte de la SST, et qu'il convient d'y remédier. Les responsabilités à cet égard sont partagées et diversifiées: les gouvernements sont chargés de fournir une formation adéquate, tandis que les employeurs devraient promouvoir la formation et veiller à ce que bon nombre d'associations nationales de l'industrie chimique adoptent l'initiative *Responsible Care*, tout en s'adaptant aux besoins et aux spécificités culturelles de chaque pays. Au cours des dernières décennies, des résultats sensibles ont été accomplis, avec de bons exemples de politiques appliquées tant dans les entreprises que tout au long de la chaîne d'approvisionnement, en vue de fournir des informations pour garantir la sécurité de l'utilisateur. L'initiative *Responsible Care* repose sur l'amélioration continue et les audits externes, et elle a permis de faire baisser le nombre d'accidents et d'améliorer la SST.
36. Le coordinateur du groupe des travailleurs rappelle aux participants qu'il existe déjà un certain nombre de conventions de l'OIT relatives à la SST, et qu'il convient de les promouvoir.
37. Un participant travailleur de la Suisse fait observer que des initiatives telles que le Règlement de l'Union européenne concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH) ou l'Approche stratégique de la gestion internationale des produits chimiques (SAICM) ont obtenu un soutien initial, mais ont vite perdu de leur poids. Le groupe des travailleurs n'estime pas que la sécurité axée sur le comportement soit une «meilleure pratique» car elle dissuade, voire empêche, la notification des accidents et vise à limiter la responsabilité. Les dangers spécifiques occasionnés par les nouvelles technologies sont très préoccupants. Les travailleurs ne sont pas opposés aux nouvelles technologies, pour autant qu'elles soient gérées convenablement sur la base de cadres réglementaires appropriés. L'initiative *Responsible Care* comporte des aspects positifs, mais elle ne prévoit pas d'engagement efficace dans le dialogue avec les travailleurs à l'échelon international, ce qui en affaiblit l'effet et porte atteinte à la responsabilité

partagée entre employeurs et travailleurs. Les programmes mixtes de sécurité et de santé continuent d'être le moyen le plus efficace de garantir la prévention, mais ils exigent la pleine participation des travailleurs, conformément au principe de responsabilité commune partagée. En outre, les droits des travailleurs d'être informés, de refuser d'exécuter ou de suspendre un procédé de production dangereux et de participer à la prise de décisions relatives à la SST sont des éléments clés des conventions pertinentes de l'OIT. L'intervenant demande, d'une part, aux employeurs de coopérer avec les travailleurs pour mettre en œuvre ces conventions et, d'autre part, aux gouvernements de les ratifier. De plus en plus, des sujets qui relevaient traditionnellement de la compétence de l'OIT sont désormais traités par d'autres entités, par exemple l'Organisation internationale de normalisation (ISO). Pour renverser cette tendance, les employeurs devraient soutenir les principes et les activités de l'OIT, et les gouvernements devraient ratifier les conventions de l'OIT ayant trait à la SST.

- 38.** Le coordinateur du groupe des travailleurs souligne la nécessité d'enregistrer les accidents du travail et les maladies professionnelles. L'un des aspects importants de la SST concerne les systèmes de travail posté continu, lesquels, d'après certaines études, réduisent l'espérance de vie. Il convient donc de les limiter et de mettre en place des programmes pour permettre aux travailleurs de modifier les dispositifs de travail ergonomiques. On ne connaît pas encore les effets des nanotechnologies sur la santé, et des recherches doivent être menées sur ce sujet. Les partenaires sociaux doivent collaborer pour garantir la prévention des risques. La sous-traitance est un obstacle à la garantie de bonnes conditions de travail. Bien souvent, les travailleurs en sous-traitance ne sont pas informés de leurs droits et ne disposent pas d'informations clés suffisantes sur leur environnement de travail.
- 39.** La coordinatrice du groupe gouvernemental indique que les gouvernements ont élaboré les politiques et législations qui s'imposent en matière de SST. Cependant, ils ont besoin du soutien des partenaires sociaux. L'intervenante préconise une ratification plus large des conventions pertinentes de l'OIT. Les grandes entreprises multinationales ont une forte capacité de se conformer aux normes, tandis que les PME n'ont pas les ressources nécessaires pour y parvenir. L'un des problèmes majeurs auxquels sont confrontés les gouvernements consiste à retenir les inspecteurs, qui partent souvent dans le secteur privé.
- 40.** La représentante du gouvernement de la Thaïlande explique que son pays a mis en place des initiatives de sensibilisation visant à encourager l'investissement dans la SST. Le gouvernement thaïlandais a également créé un institut national pour la SST et conçu une réglementation pour veiller à ce que les travailleurs qui manipulent certains produits chimiques soient soumis à des bilans de santé annuels. Parmi les autres initiatives gouvernementales figurent une journée nationale de la sécurité, des campagnes de sensibilisation menées dans les écoles, la publication de manuels et de brochures, et la mise à disposition d'informations en ligne. Les entreprises ne prennent pas toujours en considération la valeur humaine de leurs travailleurs et n'investissent pas suffisamment dans la SST.
- 41.** La représentante du gouvernement des Philippines explique que les trois problèmes majeurs auxquels est confronté son pays sont la sous-notification des accidents et des maladies, les faibles moyens de l'inspection du travail et le secteur informel. Le gouvernement philippin met actuellement en œuvre un système plus vaste de conformité du travail, qui prévoit un mécanisme de notification informatisé et a permis de renforcer les capacités de l'inspection du travail. Il propose des mesures d'incitation en faveur des entreprises et des individus qui appliquent les bonnes pratiques. Il encourage également l'approche «grande sœur/petite sœur», qui consiste à ce que les grandes entreprises aident les plus petites à se conformer à la réglementation. Cependant, le secteur informel reste préoccupant. Une approche sectorielle est nécessaire pour identifier les domaines de l'économie informelle qui sont les plus exposés. Des initiatives doivent également être

mises en place pour étendre la couverture de sécurité sociale universelle au secteur informel.

42. Le coordinateur du groupe des employeurs fait observer que les lois adoptées par les organisations internationales ne sont pas toujours adaptées aux circonstances nationales. Les pays en développement en particulier devraient être plus réalistes en ce qui concerne leur législation et créer des normes qu'ils ont la capacité de faire appliquer, faute de quoi leurs efforts peuvent se révéler contre-productifs. Dans certains cas, la réglementation technique liée à l'environnement peut servir à introduire des mesures protectionnistes, avec des effets potentiels négatifs sur la productivité et la SST.
43. Un participant employeur de l'Allemagne relève que l'industrie chimique privilégie la SST en tant que moteur de sa réussite et question d'intérêt majeur pour les employeurs comme pour les travailleurs. Il remet en question les statistiques figurant au paragraphe 52 du document d'orientation et demande des éclaircissements. Il admet que la «prévention axée sur le comportement» n'est qu'une des approches de la SST et qu'elle n'exclut pas d'autres méthodes de prévention. Il conviendrait d'appliquer une approche globale préconisant la responsabilité partagée, et un certain nombre de pays fournissent des exemples de bonnes pratiques à cet égard. Il s'agit toutefois de ne pas ignorer les risques, qui doivent être gérés avec bon sens. L'intervenant soutient la déclaration du groupe des travailleurs visant à mettre un terme à la corruption dans le secteur.
44. Un participant employeur du Royaume-Uni explique que la SST est la priorité absolue pour l'industrie chimique. En ce qui concerne les nanomatériaux, il indique que la réglementation existante est adaptée à la gestion des risques potentiels liés à leur utilisation.
45. Un représentant du gouvernement de l'Algérie signale que le débat sur la SST dans l'industrie chimique devrait prendre en considération la protection contre les pesticides. Les fiches internationales de sécurité chimique sont utiles à cet égard.
46. La coordinatrice du groupe gouvernemental attire l'attention sur la ratification des conventions pertinentes de l'OIT et la lutte contre la corruption, deux points d'action majeurs à mener par les gouvernements.

Discussion du point 3: Quelles mesures faut-il prendre pour encourager la responsabilité sociale des entreprises et les initiatives volontaires en vue de promouvoir le travail décent grâce au dialogue social dans l'industrie chimique, en particulier dans les petites et moyennes entreprises, et de renforcer la contribution du secteur à la durabilité?

47. Le coordinateur du groupe des travailleurs déclare que l'un des aspects les plus importants du travail décent est la promotion du dialogue social. Le secteur axe ses efforts sur les objectifs à court terme plutôt que sur les engagements à long terme. Si les travailleurs sont sensibles aux investissements importants effectués par les parties prenantes, les entreprises ne devraient pas privilégier le profit au détriment des perspectives à long terme et du principe d'emploi durable. Dans l'industrie chimique, la technologie peut contribuer à faire face à des enjeux internationaux tels que le changement climatique. L'industrie chimique fait appel à trop de sous-traitants qui portent préjudice aux valeurs de la RSE. Les entreprises devraient donc être responsables de leurs sous-traitants. L'intervenant reconnaît aussi le dialogue social au niveau européen, tout en précisant qu'il devrait être organisé à tous les échelons, notamment au niveau des PME. L'industrie chimique accorde beaucoup

d'attention aux initiatives volontaires axées sur l'image du secteur, comme l'initiative *Responsible Care*. Or toutes les parties prenantes devraient y participer. Les accords-cadres internationaux sont aussi des outils utiles pour réaliser le travail décent, car ils permettent de créer des conditions égales pour tous. Les entreprises multinationales devraient être surveillées pour veiller à ce que le travail décent soit encouragé dans toutes leurs filiales. Un protocole d'accord pourrait servir les intérêts de l'industrie chimique. La RSE peut permettre de promouvoir le travail décent, d'encourager des programmes de formation pour les travailleurs et de définir des conditions de travail décentes. Les gouvernements devraient faire en sorte d'avoir les infrastructures appropriées pour favoriser le développement de l'industrie chimique. Le forum devrait donner lieu à un suivi approprié, à des engagements écrits et à des conventions collectives entre les partenaires sociaux. Les syndicats sont les véritables représentants des travailleurs, et ils devraient être associés au dialogue social. En outre, on déplore un déficit de dialogue social dans les PME, et l'intervenant préconise vivement la représentation syndicale au sein de toutes les entreprises.

48. Un participant travailleur de la Suisse note que la RSE est une initiative importante pour les syndicats. Or ces initiatives ne sauraient être crédibles que si les travailleurs sont associés aux processus de communication, de consultation et de coopération. L'intervenant attire l'attention sur trois normes internationales, à savoir la Déclaration sur les entreprises multinationales, les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme et les Directives de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. L'image et la réputation du secteur sont importantes, et l'industrie chimique peut contribuer de façon notable à l'économie, mais les travailleurs doivent saisir les possibilités de débat ouvert qui leur sont offertes pour mener des actions conjointes.
49. Le coordinateur du groupe des employeurs indique que la RSE est une responsabilité partagée entre les partenaires sociaux. Les organisations d'employeurs contribuent à ces initiatives en permettant de mieux comprendre les conditions de travail. Ces initiatives contribuent également à promouvoir la durabilité. Toutes les parties sont responsables de la réalisation de ces objectifs au moyen du dialogue social.
50. Un participant employeur de l'Allemagne explique que le dialogue social peut revêtir de multiples formes et qu'il s'exerce de différentes manières. Bien que la négociation collective soit un bon instrument de dialogue social, le dialogue social prend d'autres formes dans de nombreux pays. Les accords-cadres internationaux ne représentent qu'une des stratégies possibles, et il convient d'adopter une approche au cas par cas.
51. La coordinatrice du groupe gouvernemental indique qu'en général seules les grandes entreprises peuvent mettre en œuvre les initiatives volontaires et la RSE, les PME n'ayant pas les moyens financiers de le faire. Dans cette optique, l'approche «grande sœur/petite sœur» a donné de bons résultats. Dans certains pays, les entreprises se conforment aux initiatives volontaires, mais pas à la législation du travail appropriée. En outre, la RSE devrait aussi inclure des dispositions pour renforcer la justice sociale, l'équité et les bonnes pratiques. Les entreprises devraient aider les communautés vivant à proximité de la zone où elles opèrent, de la même façon que les gouvernements s'efforcent de mettre en place des initiatives conjointes avec le secteur privé en vue d'améliorer le sort des communautés. Les gouvernements pourraient adopter différents principes, tel le principe du pollueur-payeur, pour inciter les entreprises à se conformer aux normes. Pour leur part, les entreprises, qui jouent un rôle important dans la réussite des initiatives volontaires, devraient également établir de bonnes pratiques de formation. La SST tout comme le bien-être des travailleurs sont des aspects importants du travail décent et productif.
52. La représentante du gouvernement des Philippines signale que les initiatives volontaires ne devraient pas se substituer à la législation nationale, mais plutôt compléter la réglementation existante. Son pays a lancé un programme auquel participent 115 grandes

entreprises et quelque 1 400 PME dans les chaînes d'approvisionnement. Pour les grandes entreprises, l'objectif est de proposer, d'orienter, de conseiller et d'aider les petites entreprises à se mettre en conformité avec la législation du travail. Le programme a été élaboré à l'aide d'outils d'évaluation, de plans d'action et de systèmes de contrôle conjoints. L'OIT et le Département du travail et de l'emploi, via le Programme Kapatiran WISE TAV, ont fourni des directives, un cadre juridique solide, des mécanismes de contrôle et des mesures incitatives pour encourager le respect volontaire des normes.

- 53.** La représentante du gouvernement de la Thaïlande fait observer qu'avec un soutien et des ressources moindres les PME ont plus de difficultés à respecter les normes de RSE. Le gouvernement thaïlandais offre des avantages fiscaux aux PME pour les aider à mener des audits et des visites d'inspection, et il a créé un fonds pour la SST et l'environnement à l'intention des PME, qui encourage les projets de RSE valables. Des initiatives de RSE axées principalement sur la protection de l'environnement sont mises en œuvre dans les grandes entreprises.
- 54.** Le coordinateur du groupe des employeurs reconnaît la nécessité de mettre en place la RSE dans les PME, et il explique que les employeurs ont adopté des mesures pour aider ces dernières dans cette démarche. Cependant, les gouvernements devraient continuer à promouvoir les initiatives de RSE. Les employeurs reconnaissent aussi que les programmes de RSE ne sauraient se substituer au respect de la législation. En fait, les employeurs souhaitent participer au débat sur les nouvelles lois et réglementations visant à améliorer le respect des normes. L'intervenant salue l'initiative innovante sur les chaînes d'approvisionnement présentée par la représentante du gouvernement des Philippines.
- 55.** Un participant employeur de la Colombie propose que les coûts soient partagés entre les parties prenantes, afin de soutenir les entreprises qui n'ont pas la capacité de mettre en place leurs propres initiatives de RSE.
- 56.** Un participant employeur de la Belgique reconnaît les multiples aspects positifs de la RSE, tout en précisant qu'elle ne constitue qu'une partie de la responsabilité sociale. Il soutient le point de vue exprimé par le groupe gouvernemental, selon lequel le bien-être des travailleurs et des lieux de travail salubres dépassent la portée de la RSE.
- 57.** Un participant employeur de l'Allemagne indique que la durabilité est une responsabilité partagée par tous les acteurs et, en sa qualité de représentant d'une entreprise multinationale, il précise que celle-ci assume la responsabilité non seulement juridique, mais aussi éthique des pratiques commerciales économiques, écologiques et équitables. Les travailleurs comme les cadres sont responsables de la sécurité au travail, le rôle des gouvernements étant d'établir des cadres pour les initiatives volontaires.
- 58.** Un autre participant employeur de l'Allemagne indique que la durabilité fait partie des questions les plus importantes pour le secteur et qu'il s'agit d'une responsabilité globale à trois dimensions: environnementale, sociale et économique. Les objectifs de l'industrie sont source de conflits entre ces trois dimensions. Les gouvernements devraient donc prévoir des incitations pour la mise en œuvre de la RSE. Les chaînes d'approvisionnement sont un enjeu capital, et les entreprises œuvrent actuellement pour mettre en place des chaînes d'approvisionnement performantes. Les associations d'employeurs ont l'expérience et les ressources nécessaires pour aider les PME à prendre part au dialogue social.
- 59.** Le coordinateur du groupe des travailleurs fait observer qu'il est nécessaire de créer des environnements propices à l'organisation du dialogue social. Il existe un certain nombre

d'obstacles à l'établissement d'un dialogue social efficace, et l'intervenant invite les partenaires sociaux à coopérer pour trouver des solutions. Les Conclusions concernant la discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social ³ adoptées par la Conférence internationale du Travail en juin 2013 confirment que la négociation collective est un outil de dialogue social. Pour organiser efficacement le dialogue social au niveau des PME, tous les partenaires sociaux doivent être dûment représentés. La RSE devrait en outre couvrir l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, et chacun a une part de responsabilité à cet égard.

- 60.** Une participante travailleuse de l'Allemagne s'interroge sur la portée de la RSE et sur le rôle que joue la durabilité en vue de résoudre les problèmes mondiaux. La responsabilité des employeurs dépasse le cadre de leur activité, et ils devraient promouvoir les initiatives de SST dans les PME. Il convient de faire évoluer la technologie, processus auquel les partenaires sociaux devraient être partie prenante, en particulier pour ce qui est des nanotechnologies. Les travailleurs doivent être informés et protégés eu égard aux technologies nouvelles et aux questions de SST qui en découlent.
- 61.** Un participant travailleur de la Suisse s'interroge sur la déclaration du groupe gouvernemental concernant le fait que les employeurs se conforment à la RSE mais pas à la législation nationale, laquelle est obligatoire pour tous. La RSE et les initiatives volontaires sont particulièrement avantageuses pour les pays ayant une législation insuffisante, et des normes devraient être établies en vue d'être applicables dans le monde entier. Les bonnes pratiques issues des industries du vêtement et de l'électronique pourraient être appliquées à l'industrie chimique. Il convient notamment de contrôler les chaînes d'approvisionnement mondiales pour veiller à ce qu'elles se conforment aux Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme.
- 62.** Un autre participant travailleur de la Suisse signale que, si la responsabilité sociale doit être partagée, les entreprises occupent désormais une place importante dans la société et ont un rôle important à jouer en vue de résoudre les problèmes au moyen du dialogue social. Les chaînes d'approvisionnement étant de plus en plus complexes et mondialisées, les sociétés mères ont perdu le contrôle effectif de leurs filiales. La Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales, les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme et les Directives de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont des instruments importants pour la prise de conscience des enjeux. Il n'est donc plus acceptable que les entreprises continuent à nier leur responsabilité dans les chaînes d'approvisionnement. Pour des raisons morales et éthiques, et dans l'intérêt de la durabilité à long terme, les processus de chaîne d'approvisionnement devraient être examinés et faire l'objet d'un examen critique dans le cadre du dialogue social.
- 63.** Un représentant du gouvernement de l'Algérie indique que la création d'un climat propice au dialogue social dépendra de la coopération entre les partenaires sociaux. Le dialogue social devrait viser à mettre en adéquation les capacités en ressources humaines avec les objectifs du secteur, tout en promouvant la valeur du capital humain; à mettre en place des systèmes de communication et une formation à la SST; à mener des activités de sensibilisation; à effectuer des audits sur site; et à mettre en œuvre des mesures correctives. La création d'emplois décents repose sur le respect des obligations en termes de prévention. Dans cette optique, il conviendrait d'effectuer des recherches sur la prévention et d'accorder des subventions aux organes chargés d'élaborer les politiques de SST.

³ http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/reports/committee-reports/WCMS_216303/lang--fr/index.htm

-
- 64.** Une représentante du gouvernement de l’Afrique du Sud explique que les associations d’employeurs de la chimie soutiennent davantage le respect des initiatives volontaires que des prescriptions légales. Or il s’agit plus d’un problème de responsabilité que d’application effective, auquel vient s’ajouter un autre problème éventuel, à savoir le manque de connaissances et d’informations sur les initiatives volontaires dans le secteur.
- 65.** Le coordinateur du groupe des employeurs explique que le respect des lois et réglementations officielles est une obligation pour les industries chimiques. Dans ce sens, les initiatives volontaires fixent les conditions minimales requises en matière de respect de ces lois et réglementations. Tout en reconnaissant que les PME ne prennent pas suffisamment part au dialogue social, l’intervenant souligne les efforts déployés par les organisations d’employeurs à cet égard. En Argentine, les PME représentent 70 pour cent de l’ensemble des entreprises et elles sont majoritairement présentes au sein des conseils d’administration et des organes de négociation des organisations d’employeurs.
- 66.** Un participant employeur de la Colombie ajoute que l’Association nationale des industriels de Colombie s’efforce d’attirer davantage de PME dans ses rangs.
- 67.** Un participant employeur du Royaume-Uni explique que, tout en respectant les aspirations des travailleurs à la négociation collective, il n’estime pas pour autant que ce soit nécessairement la seule voie possible vers le travail décent. De nombreuses organisations offrant des emplois décents ne prennent pas part à la négociation collective, et il existe bien d’autres exemples de dialogue social effectif.
- 68.** Un participant employeur de l’Allemagne indique que la nécessité de se conformer aux prescriptions juridiques est incontestable. Etant donné qu’elles sont majoritaires dans de nombreux pays, les PME devraient être dûment représentées. Les engagements pris par le biais d’initiatives volontaires devraient s’appliquer à toutes les entreprises, y compris les PME, ces dernières devant toutefois bénéficier de davantage de soutien.
- 69.** Le coordinateur du groupe des travailleurs indique que, si l’industrie chimique doit créer des emplois décents, l’objectif du forum est de promouvoir le travail décent et productif, d’où la nécessité de placer les droits des travailleurs au cœur du débat. Les principaux piliers de ces droits sont la liberté syndicale et le droit de négociation collective. L’intervenant convient que la négociation collective n’est que l’une des formes de dialogue social, vers laquelle il convient toutefois de tendre, car elle permet de faire reposer le dialogue sur un consensus. Le dialogue social ne devrait pas prendre en considération uniquement la condition des travailleurs, mais aussi les dimensions économique, sociale et environnementale, ainsi que la situation financière des entreprises, qui concerne également les travailleurs. Dans cette optique, l’intervenant préconise davantage d’informations, un dialogue ouvert et une coopération avec les employeurs. Il constate qu’une volonté se dégage dans le secteur d’associer les PME au dialogue social. Or les outils nécessaires pour leur permettre d’être dûment représentées sont insuffisants. En outre, la situation des syndicats varie d’un pays à l’autre, et de nombreux travailleurs dans les PME ne bénéficient souvent d’aucune protection syndicale, ce qui limite leur participation au dialogue social.
- 70.** Un participant travailleur de l’Allemagne explique que le secteur a un rôle important à jouer dans l’élaboration des politiques à l’aide du dialogue social. Les débats devraient clairement définir les difficultés que rencontre le secteur, en particulier la concurrence, l’impact de la recherche et du développement, et la nécessité d’une définition commune de la durabilité. Ces difficultés propres au secteur devraient figurer au premier plan du dialogue social.
- 71.** Un représentant du gouvernement de l’Algérie approuve les bonnes pratiques énoncées par les partenaires sociaux. Les travailleurs devraient être considérés comme le principal

capital du secteur. Chacune des parties devrait faire preuve de souplesse, l'objectif étant de parvenir à un consensus qui servirait les intérêts communs.

Discussion du point 4: Recommandations pour les actions futures par l'Organisation internationale du Travail et ses Membres

72. Le coordinateur du groupe des travailleurs indique que les gouvernements devraient faire tout leur possible pour ratifier les conventions pertinentes de l'OIT, à savoir la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; la convention (n° 162) sur l'amiante, 1986; la convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990; la convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993; et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. Les gouvernements devraient établir des cadres juridiques nationaux pour le dialogue social, et notamment mettre en place le dialogue social au niveau sectoriel. L'intervenant invite également les pays à intégrer l'Agenda du travail décent de l'OIT dans leurs politiques nationales. En ce qui concerne les mesures recommandées aux organisations d'employeurs et de travailleurs, il leur demande de mettre particulièrement l'accent sur le dialogue social, qui est un moyen essentiel d'accomplir des progrès économiques et sociaux dans le secteur. Tous les partenaires sociaux devraient être associés à la mise en œuvre de l'initiative *Responsible Care*. Tous les Etats Membres et les partenaires sociaux devraient mettre en œuvre les Conclusions concernant la discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social⁴ adoptées par la Conférence internationale du Travail en juin 2013. Les accords-cadres internationaux sont d'une importance majeure, et ils devraient être encouragés comme moyen de mettre en place des politiques sociales dans tous les pays où la Déclaration sur les entreprises multinationales est appliquée. Les mandants tripartites de l'OIT ont une responsabilité partagée pour l'ensemble de la chaîne de production de substances chimiques, depuis les matières premières jusqu'au produit fini. La durabilité devrait être prise en considération d'un bout à l'autre de ce processus. En ce qui concerne les recommandations pour l'action que devrait mener à l'avenir l'OIT, le Bureau devrait veiller à ce que la Déclaration sur les entreprises multinationales s'applique à l'industrie chimique. En 2016, la Conférence internationale du Travail débattera du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, et l'industrie chimique devrait être associée aux travaux préparatoires.
73. Le coordinateur du groupe des employeurs propose la création de groupes de travail tripartites régionaux chargés de coordonner l'échange d'informations sur une base permanente, avec l'éventuel soutien des bureaux régionaux de l'OIT. Le groupe des employeurs estime qu'améliorer l'échange d'informations est le meilleur moyen de promouvoir à la fois le dialogue social et le travail décent et productif dans le secteur.
74. La coordinatrice du groupe gouvernemental recommande que les actions futures de l'OIT et de ses Etats Membres prennent en considération les éléments suivants: mise en place de programmes visant à inciter les PME à mieux respecter la législation; mise en œuvre de programmes de formation structurée à l'intention des travailleurs et des PME, ainsi que des inspecteurs gouvernementaux, en vue de garantir l'application de la législation et d'améliorer le dialogue social; établissement de cadres législatifs propres à améliorer la législation existante et à promouvoir à la fois la mise en application et la ratification des conventions; amélioration des institutions de dialogue social, y compris la négociation collective; création de forums d'échange d'informations et d'évaluation comparative

⁴ http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/reports/committee-reports/WCMS_216303/lang--fr/index.htm

concernant l'évolution des technologies nouvelles et les innovations; mise à jour de la définition de la RSE qui rende compte de l'évolution récente dans le domaine; mise au point d'activités en vue de promouvoir la ratification des conventions à la demande des Etats Membres; conception d'activités destinées à promouvoir l'évaluation et la gestion des risques, y compris des modèles de directives à l'intention des PME; élaboration d'une stratégie de l'information qui soit adaptée à la fois aux pays développés et aux pays en développement; aide à la recherche; mise en place d'un programme d'enseignement et de formation professionnels; promotion du Programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises (WISE); organisation d'un séminaire en vue de promouvoir le travail décent et productif; et adaptation des instruments actuels aux avancées technologiques dans l'industrie chimique.

- 75.** Un représentant du gouvernement de l'Algérie préconise de renforcer le rôle de l'OIT en tant qu'acteur essentiel de la promotion du travail décent et productif. L'échange de bonnes pratiques et de politiques liées à la SST est particulièrement important dans les pays en développement. L'industrie chimique devrait être reconnue comme un secteur dynamique et en mutation et, dans cette optique, l'OIT devrait envisager des activités normatives futures pour le secteur. Le Centre international de formation de l'OIT à Turin pourrait s'engager à fournir une formation sur le dialogue social dans l'industrie chimique. L'OIT pourrait aussi aider les gouvernements à mener des recherches sur les substances dangereuses.
- 76.** Le coordinateur du groupe des employeurs soutient les actions menées pour encourager les grandes entreprises à offrir leurs conseils aux petites entreprises. Ces initiatives ont donné des résultats positifs dans son association d'un bout à l'autre des chaînes d'approvisionnement. Trois programmes liés à l'initiative *Responsible Care* ont été mis en place pour l'organisation, la distribution et la gestion des déchets. Le groupe des employeurs se réjouit de la tenue, au cours de la période biennale 2014-15, d'un atelier régional tripartite organisé par l'OIT en Amérique latine pour débattre de la restructuration et de ses effets sur l'emploi dans les industries chimique et pharmaceutique, et il offre son soutien et sa coopération en vue de l'organisation de cet événement.
- 77.** Le coordinateur du groupe des employeurs poursuit en indiquant que l'intention de son groupe est uniquement de présenter une proposition d'action concrète sous la forme de mécanismes d'échange d'informations au niveau régional. Il précise que les mécanismes proposés par le groupe des employeurs ne se résument pas à la tenue d'une seule réunion dans une région donnée, et que leur proposition ne s'inscrit pas dans les activités déjà approuvées par l'OIT pour la prochaine période biennale. En fait, la proposition du groupe des employeurs vise plutôt à mettre sur pied des mécanismes permanents de coordination et d'échange d'informations à l'échelon régional, qui auraient pour objectif de superviser la mise en œuvre effective et le suivi de la discussion des points qui sont ressortis du forum ainsi que des accords préalables, tout en tenant compte des spécificités régionales.
- 78.** Un participant employeur du Royaume-Uni ajoute que la proposition du groupe des employeurs a pour objet de fournir des moyens d'action à long terme.
- 79.** Le coordinateur du groupe des travailleurs accepte la recommandation des employeurs, en précisant toutefois que toute action future devrait inclure les accords préalables ainsi que les points qui sont ressortis du forum.
- 80.** Un participant employeur de l'Allemagne indique que le groupe des employeurs ne cherche pas à remettre en question les accords qui sont ressortis du forum ou qui ont été approuvés par la réunion sectorielle de 2011. La question est de trouver comment prendre des mesures concrètes à l'avenir, sur la base de ce qui aura été décidé par les groupes durant le forum.

-
- 81.** La secrétaire générale apporte des éclaircissements au sujet de l'esprit du forum, qui n'est pas de contraindre les groupes à formuler des propositions. Une fois adoptés, les points de consensus seront soumis au Conseil d'administration en mars 2014. Le Conseil d'administration invitera ensuite le Directeur général à prendre en considération les recommandations formulées dans la planification des activités futures. En ce qui concerne la proposition faite par le groupe des employeurs, elle ne pourra prendre effet qu'une fois que le texte aura été adopté car ce sera la voie à suivre pour donner effet au document.

Examen et adoption du projet de points de consensus

- 82.** Après avoir examiné le projet initial du Bureau préparé sur la base des débats en séance plénière, le forum adopte les points de consensus, qui incluent les amendements approuvés lors de la séance de clôture.
- 83.** La proposition du groupe des employeurs de créer des groupes de travail régionaux permanents en vue de promouvoir les points de consensus qui sont ressortis du forum et de mettre en œuvre et d'échanger les bonnes pratiques en matière de travail décent et productif est considérée comme une initiative positive que le Bureau pourrait envisager d'appuyer. Ces organes devraient prendre en considération les activités déployées dans ce domaine et fonctionner en tant que mécanismes de dialogue social, en tenant compte des spécificités de chaque région.

Discours de clôture

- 84.** Le coordinateur du groupe des employeurs déclare que le forum peut se féliciter des résultats qu'il a obtenus. Il remercie le secrétariat et la présidente, et félicite les groupes de la compréhension dont ils ont fait preuve au cours des débats.
- 85.** Le coordinateur du groupe des travailleurs se dit satisfait du consensus atteint, qui tient pleinement compte des positions défendues par chacune des parties dans un esprit de dialogue social. Il remercie toutes les personnes qui ont œuvré pour permettre d'obtenir ces résultats.
- 86.** La coordinatrice du groupe gouvernemental remercie les autres représentants gouvernementaux de lui avoir accordé leur confiance pour mener le groupe, ainsi que le secrétariat et la présidente pour leurs travaux. Les gouvernements, qui ont la responsabilité d'élaborer les politiques, doivent travailler main dans la main avec les employeurs et les travailleurs, qui sont chargés de les mettre en œuvre. Cette dynamique s'est exprimée durant tout le forum dans un esprit de dialogue social.
- 87.** La secrétaire générale félicite les participants au forum pour l'esprit de réflexion dont ils ont fait preuve au cours des débats et ayant permis d'aboutir à cette expérience positive, qui s'inscrit dans le prolongement des travaux effectués depuis 2011. Elle remercie les coordinateurs des trois groupes pour leur dynamisme et leur détermination, et félicite la présidente pour sa conduite des débats lors du forum.
- 88.** La présidente indique que le forum s'est révélé fructueux dans les débats et les échanges d'idées sur les résultats concrets qui pourraient être accomplis dans l'industrie chimique grâce au dialogue social. Les interventions d'orateurs provenant de différentes régions du monde ont fourni au forum des modèles uniques susceptibles d'être exportés et reproduits. L'importance du dialogue social, du renforcement de la négociation collective et de la responsabilité partagée a été soulignée par tous les participants, et l'adoption des points de consensus montre l'engagement des partenaires tripartites en faveur du travail décent.

Points de consensus

Point 1: Promotion du travail décent et productif dans l'industrie chimique

1. L'industrie chimique est un moteur de la reprise de l'activité économique après la crise car elle crée des emplois tout au long de la chaîne de valeur. Le travail décent et productif ¹ est à la fois une condition préalable et une conséquence de la réussite économique, et il contribue à promouvoir des entreprises durables et socialement responsables, tant au sein de l'industrie chimique que dans les chaînes d'approvisionnement des processus de production chimique.
2. La compétitivité du secteur exige une capacité d'adaptation aux nouvelles technologies et à l'évolution de la conjoncture économique, tout en garantissant des conditions de travail décentes. Le rôle de l'industrie chimique est déterminant pour revenir aux niveaux d'emploi d'avant la crise. L'enseignement et la formation professionnels et le dialogue social représentent un investissement dans la promotion du travail décent et productif, car ils permettent d'enrichir et de canaliser les connaissances des travailleurs. Il conviendrait d'opter pour une gestion intégrée des politiques des ressources humaines. L'évolution technique devrait viser et servir à accroître la productivité, à créer des emplois et à améliorer les conditions de travail, quel que soit le type de relations de travail.
3. Le dialogue social ² est essentiel pour promouvoir le travail décent et des conditions de travail satisfaisantes, car il permet à tous de participer à la mise en œuvre des normes internationales du travail. Le dialogue social permet également aux partenaires sociaux de prendre en considération les conditions nationales dans la promotion d'un travail décent et productif. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient œuvrer conjointement pour améliorer encore les conditions de travail dans l'industrie chimique et les pratiques d'enseignement et de formation professionnels.
4. Il convient de structurer la formation des employeurs et des travailleurs, y compris dans les petites et moyennes entreprises (PME). Les gouvernements et les partenaires sociaux ³ ont la responsabilité partagée de cette formation, et ils devraient tenir compte des circonstances nationales et des besoins du secteur.

¹ Le travail décent est un vaste concept consacré par la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Il a été énoncé en 1999 par le Directeur général du BIT comme la possibilité pour «chaque femme et chaque homme d'accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité». L'Agenda du travail décent englobe quatre objectifs stratégiques dont le point commun est l'égalité entre hommes et femmes: création d'emplois; garantie des droits au travail; protection sociale pour tous; et promotion du dialogue social. Ces quatre objectifs stratégiques sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement. Toute défaillance dans la promotion de l'un d'eux porterait préjudice à la réalisation des autres.

² A la 102^e session de la Conférence internationale du Travail (2013), 6^e question à l'ordre du jour, la discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social a conclu que «[L]e dialogue social prend diverses formes, et la négociation collective en est un élément clé. Les consultations, les partages d'informations et autres formes d'échanges entre partenaires sociaux et avec les gouvernements sont aussi importants.»

³ Aux fins des présents points de consensus, l'expression «partenaires sociaux» désigne généralement les organisations de travailleurs et d'employeurs.

-
5. Le contrôle de l'application de la législation relève de la responsabilité des gouvernements. Les partenaires sociaux ont la responsabilité première de se conformer aux lois, et ils sont disposés à collaborer avec les gouvernements en vue d'en assurer plus efficacement la mise en œuvre.
 6. Il importe que les gouvernements réglementent et encouragent la régularisation de l'économie et des conditions de travail informelles dans l'ensemble du secteur et tout au long de sa chaîne de valeur. En tant qu'élément de ce processus, la protection sociale devrait être étendue à tous les travailleurs, quels que soient le type de contrat de travail et la taille de l'entreprise.
 7. L'élimination de la corruption est un élément important pour atteindre les objectifs de la promotion du travail décent et productif dans le secteur.

Point 2: Examen de la sécurité et de la santé au travail dans l'industrie chimique

8. La sécurité et la santé au travail est l'une des priorités absolues des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs dans l'industrie chimique. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ainsi que leurs organisations représentatives ont chacun leurs rôles et responsabilités à assumer en matière de sécurité et de santé au travail, et ils sont notamment tenus de fournir à tous les travailleurs une formation aux questions de sécurité et de santé.
9. La sécurité et la santé au travail est une forme reconnue de protection sociale et une composante importante de la responsabilité sociale des entreprises (RSE), qui devrait être encouragée à tous les niveaux par les gouvernements et les partenaires sociaux. La promotion des bonnes pratiques peut soutenir ces efforts, pour autant qu'elles soient adaptées comme il convient aux circonstances nationales.

La sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles est un obstacle majeur à l'application des règles de sécurité et de santé au travail dans l'industrie chimique.

10. Les fonctionnaires publics, notamment les inspecteurs du travail, doivent, en tant que responsables du contrôle dans l'industrie chimique, recevoir une formation spécialisée, et les conditions appropriées devraient être mises en place pour éviter que les inspecteurs du travail formés aux questions de sécurité et de santé au travail ne partent dans le secteur privé.
11. Les outils les plus importants pour améliorer la sécurité et la santé au travail sont la sensibilisation générale à la formation à la sécurité et à la santé au travail, la prévention, la recherche, la formation, l'élaboration de politiques conjointes et de programmes mixtes de sécurité et de santé au travail, et les audits périodiques. Cela suppose un travail permanent et une tendance à orienter la culture de l'entreprise vers la réduction des risques. Les gouvernements et les partenaires sociaux ont la responsabilité partagée d'élaborer et de mettre en œuvre ces politiques au moyen de mécanismes mutuellement acceptables.
12. La législation et la réglementation à cet effet ne devraient pas se résumer à des politiques protectionnistes ni les favoriser.
13. La formation aux systèmes de sécurité chimique, tels que les fiches de données de sécurité, le Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH) et autres systèmes de gestion des produits chimiques, devrait être largement encouragée parmi toutes les parties prenantes concernées afin de renforcer le respect des

lois et réglementations dans les chaînes d'approvisionnement des produits chimiques aux niveaux mondial et national.

14. Les initiatives volontaires de l'industrie chimique contribuent à améliorer les résultats en termes de santé et de sécurité, ainsi que l'incidence sur l'environnement. Ces initiatives volontaires peuvent être mises en œuvre avec succès grâce à l'engagement efficace des travailleurs et au respect du droit des travailleurs d'être informés et de refuser⁴ d'accomplir des travaux dangereux, et de participer à la prise de décisions en matière de sécurité et de santé.
15. Les PME, avec le soutien des gouvernements, ont besoin de directives simples pour répondre aux obligations en matière de sécurité et de santé au travail, qui n'imposent pas de charge supplémentaire, en vue de renforcer la gestion des risques et la formation aux questions de sécurité et de santé au travail.
16. Comme convenu lors de la réunion tripartite de 2011⁵, lorsque le recours à la sous-traitance et au travail intérimaire s'impose, les entreprises chimiques et pharmaceutiques devraient à tout moment veiller à ce que la législation et les bonnes pratiques nationales relatives à la sécurité et à la santé au travail s'appliquent aux travailleurs relevant de cette catégorie, conformément aux principes et droits fondamentaux au travail ainsi qu'aux normes internationales du travail pertinentes de l'OIT. Les travailleurs en sous-traitance et les travailleurs intérimaires devraient bénéficier des mêmes droits fondamentaux au travail que les travailleurs directement recrutés par l'entreprise.

Point 3: Promotion du travail décent et de la durabilité dans l'industrie chimique grâce aux initiatives volontaires et à la responsabilité sociale des entreprises

17. Les initiatives volontaires et la RSE sont, pour l'industrie chimique, un moyen de servir les intérêts de la société au-delà des obligations juridiquement contraignantes et des avantages économiques à court terme. La durabilité est un concept global qui intègre les dimensions environnementales, sociales et économiques. La RSE contribue à la viabilité non seulement des entreprises multinationales, mais aussi des PME. Les organisations d'employeurs continuent de fournir une assistance pour permettre aux PME de prendre part à des activités de RSE et à des initiatives volontaires, et ce en dépit de leurs ressources limitées. La participation des travailleurs à de telles initiatives dans l'industrie chimique fournit à la RSE des informations précieuses et impose l'obligation de rendre des comptes.
18. Le dialogue social est un processus dynamique qui permet aux parties prenantes de participer et d'ajouter de la valeur à la RSE, y compris aux politiques environnementales et technologiques. Le dialogue social inclut tous les types de négociation, notamment la négociation collective et les accords-cadres internationaux, la consultation et l'échange d'informations entre, ou parmi, les représentants gouvernementaux, les employeurs et les travailleurs sur des questions d'intérêt commun. Chacune de ces modalités de négociation

⁴ Voir l'article 13 de la convention n° 155 de l'OIT: «Un travailleur qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé devra être protégé contre des conséquences injustifiées, conformément aux conditions et à la pratique nationales.»

⁵ Conclusions de la Réunion tripartite sur la promotion du dialogue social sur la restructuration et ses effets sur l'emploi dans les industries chimique et pharmaceutique (Genève, 24-27 octobre 2011), paragr. 7.

peut contribuer au succès de la RSE en permettant à l'information de circuler librement au sein du secteur et en offrant des possibilités de dialogue social.

19. Les gouvernements et les partenaires sociaux sont tenus par une responsabilité partagée de faire en sorte que le dialogue social et la RSE fonctionnent à tous les niveaux et dans toutes les organisations, quelle que soit leur taille. Les gouvernements devraient créer un environnement propice à ces deux mécanismes; les employeurs devraient reconnaître le rôle des organisations de travailleurs et associer les travailleurs à la conception et à la formulation des diverses initiatives volontaires et conventions collectives. Pour que le dialogue social soit efficace, il faut que les droits fondamentaux de liberté syndicale et de négociation collective soient respectés; que des organisations de travailleurs et d'employeurs solides et indépendantes soient dotées de moyens techniques suffisants et puissent accéder à l'information dont elles ont besoin pour participer au dialogue social; que toutes les parties aient la volonté politique de mener un dialogue social; et qu'il existe un soutien institutionnel approprié.
20. La Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales), les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme sont des instruments importants propres à établir une RSE et un dialogue social qui soient crédibles, compte tenu de l'évolution des infrastructures et des nouvelles chaînes d'approvisionnement dans l'industrie chimique.

Point 4: Recommandations pour les actions futures par l'Organisation internationale du Travail et ses Membres

21. Au vu des débats qui se sont tenus lors du Forum de dialogue mondial sur les initiatives visant à promouvoir le travail décent et productif dans l'industrie chimique, les actions futures suivantes ont été recommandées.

Recommandations pour les actions futures par

22. Les gouvernements:

- a) devraient garantir un cadre législatif et réglementaire approprié et contraignant en faveur du dialogue social et du respect des droits de l'homme et des droits au travail;
- b) sont encouragés à ratifier et à mettre en œuvre les instruments de l'OIT, notamment, mais pas uniquement, la convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990; la convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993; la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006; et la convention (n° 162) sur l'amiante, 1986;
- c) sont encouragés à mettre en œuvre l'Agenda du travail décent de l'OIT;
- d) devraient mettre en œuvre des programmes de formation spécifiques et spécialisés à l'intention des inspecteurs des services publics, des travailleurs et des PME, en vue de garantir la mise en application des lois et d'améliorer le dialogue social;
- e) devraient mettre sur pied des forums destinés à échanger des informations et à établir des critères concernant les changements et les innovations technologiques.

23. Les organisations d'employeurs et de travailleurs:

- a) devraient faire en sorte que les initiatives volontaires dans l'industrie chimique fassent l'objet d'un dialogue social constructif à tous les niveaux appropriés;
- b) sont encouragées à élaborer et à promouvoir une conception commune de la durabilité dans l'industrie chimique en reconnaissant sa dimension économique, environnementale et sociale;
- c) réaffirment leur engagement en faveur des conclusions de la Réunion tripartite sur la promotion du dialogue social sur la restructuration et ses effets sur l'emploi dans les industries chimique et pharmaceutique (Genève, 24-27 octobre 2011);
- d) reconnaissent l'importance d'une chaîne d'approvisionnement durable dans l'industrie chimique et s'engagent à chercher de nouvelles perspectives de progrès.

24. Le Bureau international du Travail:

- a) l'OIT reconnaît et salue le dialogue social à l'échelon mondial dans l'industrie chimique, ainsi que l'utilisation à cet effet de tous les outils appropriés;
- b) l'OIT devrait promouvoir la mise en place de groupes de travail tripartites au niveau régional en vue de promouvoir les points de consensus du présent forum, de contribuer à leur mise en œuvre par l'échange des meilleures pratiques, en tenant compte des spécificités de la région concernée, et d'œuvrer pour un engagement commun en faveur de la durabilité. Les bureaux régionaux de l'OIT devraient apporter un soutien important à ces groupes de travail régionaux;
- c) le Directeur général du BIT est invité à garder à l'esprit, lors de la formulation de propositions de travaux futurs, les recommandations du présent forum de dialogue mondial, ainsi que les conclusions et recommandations adoptées lors de précédentes réunions sectorielles dans l'industrie chimique, notamment les conclusions de la Réunion tripartite sur la promotion du dialogue social sur la restructuration et ses effets sur l'emploi dans les industries chimique et pharmaceutique (Genève, 24-27 octobre 2011) et les recommandations de la Réunion d'experts pour mettre à profit instruments, connaissances, activités de sensibilisation, coopération technique et collaboration internationale afin d'élaborer un cadre d'action dans le domaine des substances dangereuses (Genève, 10-13 décembre 2007);
- d) l'OIT devrait intégrer la perspective de la promotion du travail décent dans la chaîne d'approvisionnement de l'industrie chimique dans les travaux préparatoires et les rapports qui serviront de base à la discussion générale sur la promotion du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, qui se tiendra à la 105^e session de la Conférence internationale du Travail (2016), en s'appuyant sur les normes internationales du travail, les principes directeurs énoncés par Ruggie et les documents existants, tels que la Déclaration sur les entreprises multinationales, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et les *Principes directeurs révisés de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*;
- e) l'OIT devrait énoncer des orientations en vue de la mise en œuvre de la Déclaration sur les entreprises multinationales afin de la rendre plus concrète aux niveaux régional et sectoriel;
- f) l'OIT devrait, au vu de la future réunion tripartite d'experts sur le dialogue social transnational, intégrer la perspective et les expériences de l'industrie chimique;

-
- g)* l'OIT devrait améliorer la base de données et la base de connaissances de l'OIT, y compris les bonnes pratiques et les politiques relatives à la sécurité et à la santé au travail dans le secteur, notamment en ce qui concerne les pays en développement dotés d'une industrie chimique;
 - h)* l'OIT devrait continuer de fournir une assistance et une coopération techniques, ainsi que des activités de formation, en particulier via le Centre international de formation de l'OIT (Turin), en vue de promouvoir le travail décent et productif dans l'industrie chimique.

Annexe

Le BIT, conformément au programme des activités sectorielles pour 2014-15, tel qu'approuvé par le Conseil d'administration à sa 317^e session (mars 2013):

- i) organisera un atelier régional en Amérique latine pour débattre de la restructuration et de ses effets sur l'emploi dans les industries chimique et pharmaceutique ¹;
- ii) mènera une étude pour analyser le progrès technique et ses effets sur la structure de l'emploi dans le secteur du verre ²;
- iii) dans le cadre de ses activités récurrentes et inscrites d'office au programme ³, soutiendra les efforts menés par les mandants tripartites pour promouvoir la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998), ainsi que la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales). Le BIT continuera de promouvoir la ratification et l'application effective des normes internationales de l'OIT relatives à l'industrie chimique.

¹ Document GB.317/POL/5 (annexe – recommandations des organes consultatifs sectoriels, paragr. 6).

² Document GB.317/POL/5 (annexe – recommandations des organes consultatifs sectoriels, paragr. 7).

³ Document GB.317/POL/5, paragr. 15.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson
Président
Presidente

Ms Harriet Luyima, Ag Commissioner Industrial Relations and Productivity, Ministry of Gender, Labour and Social Development, Kampala, Uganda

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

ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA

M^{me} Samia Massout, Sous-directrice, Ministère de l'Energie et des Mines, Alger

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

M^{me} Amel Midiouni, Chef, Département réglementation et relations de travail, SONATRACH, activité Aval, Oran

M. Mohamed Abbaci, Assistant au Président-Directeur général, ASMIDAL, Annaba

M. Mourad Boukadoum, Conseiller, Mission permanente d'Algérie, Genève, Suisse

AZERBAIJAN AZERBAÏDJAN AZERBAIYÁN

Mr Khalig Mustafayev, Deputy Executive Director, Azerikimya Production Union of the State Oil Company (SOCAR), Sumgayit

BANGLADESH

Mr Mashiur Rahman, Chief Inspector, Department of Inspection for Factories and Establishments, Dhaka

CAMBODIA CAMBODGE CAMBOYA

Mr Pok Vanthath, Deputy Director, Occupational Safety and Health Department, Ministry of Labour and Vocational Training, Phnom Penh

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Mr Kong Chandara, Vice Chief, Cabinet of Minister, Ministry of Labour and Vocational Training, Phnom Penh

CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN

M. Parfait Abouga Ndzana, Inspecteur des affaires sociales et Diplomate, Chef de la Cellule de la coopération technique, Division des normes et de la coopération internationale, Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Yaoundé

COSTA RICA

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Sr. Norman Lizano, Ministro Consejero, Misión Permanente de Costa Rica, Ginebra, Suiza

DENMARK DANEMARK DINAMARCA

Ms Nanna Rosted Vind, Chemist (MSc), Ministry of Work, The Danish Working Environment Authority,
Copenhagen

EGYPT ÉGYPTE EGIPTO

Ms Hala Eltaher Abdalla, Labour Counsellor, Permanent Consulate of Egypt, Geneva, Switzerland

GAMBIA GAMBIE

Mr Momodou Musa Darboe, Policy Officer, Ministry of Trade, Regional Integration and Employment, Banjul

GERMANY ALLEMAGNE ALEMANIA

Mr Wolfgang Scholz, Counsellor, Permanent Mission of Germany, Geneva, Switzerland

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Ms Franca König, Intern, Permanent Mission of Germany, Geneva, Switzerland

GREECE GRÈCE GRECIA

Mr Vasileios Giannakopoulos, Official, Directorate for Working Conditions, General Directorate of Working
Conditions and Health, Ministry of Labour, Social Security and Welfare, Athens

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Ms Evdoxia Katsikogianni, Inspector, Occupational Safety and Health (OSH), Labour Inspectorate, Ministry
of Labour, Social Security and Welfare, Athens

INDONESIA INDONÉSIE

Mr Decky Haedar Ulum, Head of Sub-Division, Collective Labour Agreement, Directorate of Labour Agreement,
Welfare and Discrimination Analysis, Directorate General of Industrial Relations Development and Workers
Social Security, Ministry of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia, Jakarta

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

Mr Adriansyah Iskandar, Staff for Plaining and Evaluation Activities, Directorate of Labour Dispute
Settlement, Directorate General of Industrial Relations, Development and Workers Social Security,
Ministry of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia, Jakarta

Mr Arsi Dwinugra Firdausy, First Secretary, Permanent Mission of Indonesia, Geneva, Switzerland

KENYA

Ms Mary Wambui Mwangi, Chemist, Assistant Director, Occupational Safety and Health Services, Head of
Occupational Hygiene Division, Directorate of Occupational Safety and Health Services, Nairobi

MADAGASCAR

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

M. Emi-Haulain Kola, Conseiller, Mission permanente de la République de Madagascar, Genève, Suisse

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Roslan Bahari, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia, Geneva, Switzerland

MOZAMBIQUE

Ms Dalmázia Helena de Castanheira E Cossa, Legal Adviser, Ministry of Health, Maputo

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

Ms Maria Nivalda Lázaro, Director, National Department of Laboratory for Water and Food, Ministry of Health, Maputo

Ms Oswalda Quintina Das Silva Figueiredo Wilson, Chief, Department of Industrial Policy, Maputo

Ms Ernestina Chinrindja, Head of Office, Department of Health and Safety at Work, Ministry of Labour, Maputo

Mr Juvenal Arcanjo Dengo, First Secretary, Permanent Mission of Mozambique, Geneva, Switzerland

MYANMAR

Ms Soe Soe Aye, Director, Pharmaceutical and Foodstuff Industries, Ministry of Industries, Yangon

NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS

Mr Wiebren van Dijk, First Secretary, Permanent Mission of the Kingdom of the Netherlands, Geneva, Switzerland

OMAN OMÁN

Mr Khalifa Ben Mohammad Alwahaibi, Director, Ministry of Manpower, Muscat

PANAMA PANAMÁ

Sra. Leyda Barrios, Decana de la Facultad de Farmacia, Universidad de Panamá, Panamá

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Sr. Alejandro Mendoza Gantes, Consejero, Misión Permanente de Panamá, Ginebra, Suiza

PHILIPPINES FILIPINAS

Ms Ma. Celeste M. Valderrama, Labour Attaché, Permanent Mission of the Philippines, Geneva, Switzerland

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

Mr Stepan Kuzmenkov, Counsellor, Permanent Mission of the Russian Federation, Geneva, Switzerland

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

Ms Zinaida Pechorkina, Deputy Head of Chemical Industry Division, Ministry of Industry and Trade, Moscow

Mr Victor Chechevatov, Adviser of Head of Chemical Industry Division, Ministry of Industry and Trade, Moscow

Ms Elena Demidova, Senior Consultant, Department on Chemical-Technological Complex, Ministry of Industry and Trade, Moscow

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Mr Stephen Rathai, Acting Director, Department of Labour, Pretoria

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos

Ms Milly Ruiters, Director, Occupational Health and Hygiene Adviser, Department of Labour, Pretoria

Ms Elize Lourens, Deputy Director Occupational Health and Hygiene, IES Branch, Department of Labour, Pretoria

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Ms Patana Bhandhufalck, Minister Counsellor (Labour), Permanent Mission of Thailand, Geneva, Switzerland

TURKEY TURQUIE TURQUÍA

Mr Cemal Burak Yaşaroğlu, Occupational Health and Safety Expert, Ministry of Labour and Social Security, Occupational Health and Safety Institute (ISGUM), Ankara

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Ms Hediye Özgen Timuçin, Chemical Engineer, Ministry of Labour and Social Security, Occupational Health and Safety Institute (ISGUM), Ankara

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

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

**Members representing the Employers
Membres représentant les employeurs
Miembros representantes de los empleadores**

Mr Anil P. Anand, Member Executive Committee, All India Organisation of Employers (AIOE), New Delhi, India

Sr. Rodrigo Arcila, Director Ejecutivo, Cámara Farmacéutica de la ANDI, Bogotá, Colombia

Mr Hassan Behzadi, Expert Consultant, Iranian Confederation of Employers' Associations (ICEA), Tehran, Islamic Republic of Iran

Sr. José María Fumagalli, Director Ejecutivo, Cámara de la Industria Química y Petroquímica (CIQyP), Buenos Aires, Argentina

Mr Christopher Kibett, Director Human Resource and Communication, Kenya Bureau of Standards (KEBS), Nairobi, Kenya

Mr Simon Marsh, Employment and Communications Director, Chemical Industries Association (CIA), London, United Kingdom

Mr Lutz Muehl, Managing Director Social Policies, CSR, Europe and International Social Dialogue, German Federation of Chemical Employers' Associations (BAVC), Wiesbaden, Germany

Sr. Augusto Rey De La Cuba, Director Ejecutivo, Asociación Nacional de Laboratorios Farmacéuticos (ALAFARPE), Lima, Perú

Additional members representing the Employers
Membres additionnels représentant les employeurs
Miembros adicionales representantes de los empleadores

Mr Matthias Dipper, Head of International Labour Relations and Employment, Clariant International AG Clariant, Pratteln, Switzerland

Mr Koen Laenens, Director Social Affairs, Essenscia, Brussels, Belgium

Mr Sandro Pettineo, Policy Adviser, International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT), Brussels, Belgium

Ms Ruth Steinhoff, European and International Social Affairs, German Confederation of Chemical Employers' Associations (BAVC), Weisbaden, Germany

Dr Jochen Wilkens, General Manager, Chemienord, Laatzen, Germany

Members representing the Workers
Membres représentant les travailleurs
Miembros representantes de los trabajadores

Mr Edson Bicalho, General Secretary, Federation of Workers in Chemical and Pharmaceutical Industries (FEQUIMFAR), São Paulo, Brazil

Mr Alfons De Potter, Vice-President, ACV – CSC Bâtiment – Industrie et Energie, Brussels, Belgium

Mr Simon Mofokeng, General Secretary, Chemical Energy, Paper, Printing, Wood and Allied Workers Union (CEPPWAWU), Braamfontein, South Africa

Mr Keith Romig, Policy Analyst, USW, Collective Bargaining, Research and Benefits Department, Nashville, United States

Mr Nityanand Sahadeo Karanje, Vice-President, Indian National Chemical Workers' Federation (INCWF), Maharashtra, India

Mr Hasnaoui Smiri, General Secretary, General Federation of Petrochemical Workers (UGTT) Tunis, Tunisia

Ms Erni Suherni, General Secretary, FSP KEP, Union Officer at Cabot Company, Banten, Indonesia

Ms Iris Wolf, Head of Division Innovation/Technology, IG BCE, Mining, Chemical and Energy Workers' Industrial Union, Hannover, Germany

Additional members representing the Workers
Membres additionnels représentant les travailleurs
Miembros adicionales representantes de los trabajadores

Mr Herman Baele, Federal Secretary, La Centrale Générale FGTB, Brussels, Belgium

Ms Carol Bruce, Director of Women and Non-Manual Workers, IndustriALL Global Union, Geneva, Switzerland

Mr Alexander Bulan, Russian Chemical Workers Union (RCWU), Member of Special Commission of Social Partnership, Moscow, Russian Federation

Mr Faouzi Chibani, Deputy General Secretary, General Federation of Petrochemical Workers (UGTT), Tunisia

Mr Ahmet Kabaca, Trade Union Administrative Secretary, Petrol-Is (Oil, Chemical and Rubber Workers' Union), Istanbul, Turkey

Mr Brian Kohler, Director of Health, Safety and Sustainability, IndustriALL Global Union, Geneva, Switzerland

Mr Riza Köse, Trade Union Officer, Petrol-Is (Oil, Chemical and Rubber Workers' Union), Istanbul, Turkey

M^{me} Marylise Léon, Secrétaire fédérale, FCE-CFDT, Paris, France

Ms Maike Niggemann, Trade Union International Secretary, IG BCE, Mining, Chemical and Energy Workers' Industrial Union, Hannover, Germany

Mr Torbjörn Olsson, National Officer, Unionen – Central Ombudsman, Stockholm, Sweden

Mr Kemal Özkan, Assistant General Secretary, IndustriALL Global Union, Geneva, Switzerland
Mr Ole-Kristian Paulsen, Adviser, Head of International Affairs, Industri Energi (IE), Oslo, Norway
Mr José Carlos Ruiz, Secretario de Sector Químico, FITAG-UGT, Madrid, España
Mr Alexander Sitnov, President, Russian Chemical Workers Union (RCWU), Moscow, Russian Federation
Mr Nimetullah Sözen, Education and Organizing Secretary, Petrol-Is (Oil, Chemical and Rubber Workers' Union), Istanbul, Turkey
Mr Tamás Székely, President, Federation of Chemical and Energy Workers (VDSZ), Budapest, Hungary

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

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

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

**European Commission (Directorate-General for Energy)
Commission européenne (Direction générale de l'énergie)
Comisión Europea (Dirección General de Energía)**

Mr Marco Ferri, First Counsellor of the Permanent Delegation, Geneva, Switzerland
Mr Timoteo de la Fuente García, Directorate-General for Enterprise and Industry Chemicals/F2, Brussels, Belgium
Ms Constance De Crombrughe, Intern, Permanent Delegation, Geneva, Switzerland

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

International Chemical Employers Labour Relations Committee (LRC)

Mr Lutz Muehl, General Secretary, International Chemical Employers Labour Relations Committee (LRC), c/o German Federation of Chemical Employers' Associations, Wiesbaden, Germany

**International Council of Chemical Association (ICCA)
and European Chemical Industry Council (CEFIC)**

Ms Lena Perenius, Executive Director, International Chemicals Management CEFIC – ICM, Brussels, Belgium

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

M. Jean Dejardin, Conseiller, Genève, Suisse

**International Trade Union Confederation (ITUC)
Confédération syndicale internationale (CSI)
Confederación Sindical Internacional**

Ms Esther Busser, Assistant Director, Geneva, Switzerland