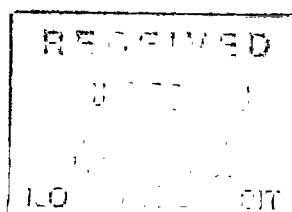


Note sur les travaux

Réunion tripartite des pays dotés de zones franches
d'exportation

Genève, 28 septembre - 2 octobre 1998



45444

Copyright © Organisation internationale du Travail 1998

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

ISBN 92-2-211450-7

Première édition 1998

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

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

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

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Des catalogues et listes des nouvelles publications peuvent être obtenus gratuitement à la même adresse.

Table des matières

Rapport	1
Introduction	1
Présentation du rapport	1
Discussion générale	2
Discussion point par point	4
Examen du projet de conclusions et de directives	13
Adoption par la réunion du projet de rapport et du projet de conclusions	13
Conclusions sur les priorités et les directives destinées à améliorer les conditions sociales et de travail dans les zones franches d'exportation (ZFE)	14
Considérations d'ordre général	14
Politiques et stratégies	14
Normes du travail	15
Relations professionnelles	15
Valorisation des ressources humaines	16
Reconversion et reclassement	16
Salaires et conditions de travail	16
Infrastructure sociale	17
Les travailleuses	17
Action de l'OIT	18
Liste de participants	19

Rapport

Introduction

1. L'ordre du jour de la Réunion tripartite des pays dotés de zones franches d'exportation, tel que le Conseil d'administration du Bureau international du Travail l'a fixé, était le suivant:

1. Evaluation de la performance des zones franches d'exportation dans le domaine social et du travail et sur le plan économique.
2. Identification des priorités en vue de l'amélioration des relations sociales et professionnelles dans ces zones.
3. Elaboration de directives visant à améliorer les relations sociales et professionnelles dans ces zones.

2. La réunion s'est tenue à Genève du 28 septembre au 2 octobre 1998 pour examiner ces points à l'ordre du jour. Elle a tenu neuf séances plénières.

3. M. Washington González Nina, de la République dominicaine, a été élu pour présider les débats. Le porte-parole du groupe des employeurs et la vice-présidente de la réunion était M^{me} Rokia Rahman et le porte-parole du groupe des travailleurs était M. J. Lollbeeharry, tandis que la vice-présidente de la réunion de ce même groupe était M^{me} Maribel Batista Matos.

Présentation du rapport

4. Dans son allocution d'ouverture, la secrétaire générale a fait observer l'importance croissante que revêtent désormais les zones franches d'exportation (ZFE) sur les marchés mondiaux. Elle a rappelé à la réunion les objectifs du Programme d'action de l'OIT sur les questions relatives au travail et les questions sociales dans les zones franches d'exportation, qui sont les suivants: «... il s'agit, d'une part, de créer un climat de relations professionnelles tel qu'il attire les investissements et favorise leur développement dans les ZFE et, d'autre part, que ces zones soient exploitées de telle sorte qu'elles contribuent à la création d'un environnement où les investissements étrangers et nationaux ont des effets bénéfiques pour tous ceux qui participent directement et indirectement aux activités qui y sont menées.» La réunion a offert la possibilité de débattre des questions sociales et du travail qui ont été identifiées, ainsi que des moyens de les aborder. L'intervenante a fait observer que les pressions nées de la mondialisation contraignent à la fois les pays dotés de ZFE et les entreprises implantées dans ces zones à trouver les moyens d'être plus compétitifs, et que les ressources humaines jouent à cet égard un rôle des plus importants. Afin de mieux répondre aux préoccupations en matière de ressources humaines, des systèmes sophistiqués de relations professionnelles doivent être élaborés, notamment lorsqu'il s'agit de l'application des législations nationales du travail. En outre, compte tenu de la part élevée des femmes travaillant dans les ZFE, des questions spécifiques relatives aux travailleuses ont été posées. Enfin, l'oratrice a soulevé la question de l'environnement social, dont l'incidence sur le bien-être et la productivité des travailleurs peut être néfaste.

5. Le secrétaire exécutif a rapidement passé en revue le rapport préparé par le Bureau international du Travail, mettant en lumière plusieurs données fondamentales. En dépit du fait que les ZFE continuent à se multiplier, il semblerait que leurs avantages sociaux et économiques aient déçu les espérances et qu'à l'avenir les pressions mondiales aggraveront encore les défis auxquels ces zones sont confrontées. Parmi les défis à venir, notons les répercussions des pactes commerciaux régionaux, tels que l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA), qui continuent à léser les pays caraïbéens en matière d'investissements, ainsi que l'expiration imminente de l'Arrangement multifibres, prévue pour 2005, qui pourrait faire dévier les investissements effectués dans l'industrie de l'habillement. Si elles entendent prospérer à l'avenir, ces zones doivent être revitalisées en permanence, faute de quoi elles risquent de perdre des investissements et des emplois. Les stratégies de mise en valeur des ressources humaines ou les

systèmes de relations professionnelles qui favorisent la stabilité constituent la meilleure possibilité d'accroître la compétitivité des ZFE. Ainsi, des pressions ont été exercées de toutes parts en vue d'améliorer les relations professionnelles, y compris les possibilités de développer la négociation collective, les droits syndicaux, la médiation et l'arbitrage. L'accent a par ailleurs été mis sur l'amélioration de l'environnement social et de vie des travailleurs des ZFE.

6. Le porte-parole du groupe des travailleurs a estimé que le rapport du Bureau fournissait, certes, une bonne base à la discussion sur le phénomène de l'expansion des ZFE, mais que les faiblesses et les limites du modèle de ZFE n'étaient pas suffisamment abordées. Le rapport était optimiste sur les effets économiques et en emplois des ZFE. De plus, les abus sociaux et en matière de travail prévalant dans les ZFE n'ont pas été totalement expliqués. Il a tout d'abord énuméré un large éventail d'exemples de violations des droits syndicaux, de relations professionnelles insuffisantes ou conflictuelles et de difficultés particulières rencontrées par les travailleuses, avant de faire observer que le rapport du Bureau aurait dû mettre en lumière les solutions de l'OIT à ces problèmes. La Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale en particulier mérite d'être mentionnée. En outre, le rapport ne fait pas suffisamment état des effets défavorables de la concurrence entre pays en matière d'investissement étranger direct, conduisant les gouvernements à bannir les syndicats et à abaisser les normes du travail pour attirer les investisseurs. Les petits pays dont l'économie est faible seront les premiers touchés par cette concurrence, car ils ne peuvent rivaliser avec les incitations offertes par d'autres pays. L'orateur a conclu son exposé en préconisant une analyse complète coût-bénéfice des opérations à mener dans les ZFE, en exprimant l'espoir que les relations professionnelles dans les activités des ZFE feront l'objet davantage de débat au cours de la réunion.

7. Le porte-parole du groupe des employeurs a accueilli le rapport favorablement, même s'il l'a jugé contradictoire sur certains points spécifiques qu'il conviendra de débattre au cours de la réunion. Le groupe des employeurs a estimé que, dans la plupart des pays, les ZFE offrent des conditions de travail, des infrastructures médicales, de logement et de transports, ainsi que des avantages pour les femmes qui sont bien supérieurs à ceux fournis par d'autres entreprises. Les revenus des ZFE permettent d'améliorer notamment les conditions des femmes et de leurs familles et d'accroître leur indépendance. En outre, il convient d'établir une distinction importante entre les ZFE créées il y a des années et les zones plus récentes, car les premières ont fait les frais d'une expérience nouvelle et, une fois les problèmes surmontés, elles traitent désormais de questions telles que les avantages sociaux.

Discussion générale

8. Dans l'ensemble, la réunion a réagi favorablement au rapport élaboré par le Bureau, même si des divergences d'opinions sont apparues au sujet des avantages que présentent les ZFE. Ainsi, les membres employeurs ont estimé que les ZFE contribuent à accroître la quantité et la qualité des emplois dans leurs pays, tandis que les membres travailleurs en ont contesté l'impact sur l'emploi et mis l'accent sur les problèmes qui se posent aux ZFE en matière de mise en œuvre des législations du travail et des droits syndicaux. Plusieurs délégués ont en outre exprimé leurs préoccupations au sujet de l'image que donne le rapport de leurs pays, demandant des clarifications ou émettant des suggestions. Un membre gouvernemental a estimé que, dans son pays, un système de production calqué sur la *maquiladora* ne saurait être considéré comme ZFE. D'autres membres ont exprimé le besoin de considérer le terme «ZFE» au sens large, de façon à couvrir la multitude d'expériences observées dans les différents pays, dont l'acception comprendrait les zones franches commerciales, les zones économiques spéciales, les *maquiladoras*, les parcs technologiques et scientifiques, les ports francs, etc. Ces précieuses informations ont permis de jeter les bases des dix points de discussion qui suivent.

9. Certains membres gouvernementaux ont énuméré les avantages que présentent les ZFE dans leurs pays, qui consistent essentiellement à attirer les investissements étrangers, à relancer

les industries d'exportation, à créer des emplois et à contribuer à absorber l'excès de main-d'œuvre. Dans le même temps, ils ont souligné l'importance que revêt la protection des intérêts des travailleurs dans les zones, indiquant les dispositions de leurs législations nationales respectives qui garantissent aux travailleurs des zones des avantages tels que la sécurité sociale, les salaires minima et l'acquisition de compétences. Mais ils ont aussi reconnu que des problèmes persistent dans les zones, y inclus la durée excessive du travail, le faible niveau des salaires, les lacunes en matière d'organisation syndicale et l'insuffisance de la protection des travailleuses. L'accent a été mis sur le rôle important que joue le dialogue tripartite dans la solution de ces problèmes. Les membres gouvernementaux ont également reconnu qu'à long terme les incitations visant à attirer les investissements dans les ZFE peuvent saper la capacité à fournir des services de qualité au sein de la communauté. En revanche, ils ont estimé que les ZFE constituent une force motrice favorisant la reprise de l'économie de leurs pays.

10. Plusieurs membres se sont demandé dans quelle mesure les normes du travail nationales et internationales devaient être étendues aux ZFE. Quelques membres ont soutenu l'idée de l'adhésion à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale comme un moyen de rendre les ZFE plus responsables socialement. Un observateur d'une organisation non gouvernementale (ONG) a constaté que les femmes travaillant dans ces zones sont le plus souvent jeunes, non qualifiées et peu familiarisées avec les syndicats, de sorte qu'elles ont particulièrement besoin du soutien des normes du travail, précisément tel qu'énoncé dans la convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992, de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, et de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. Il a été suggéré que l'OIT élabore une nouvelle convention relative à la durée du travail dans les ZFE. Il a été également suggéré que l'OIT formule une nouvelle convention concernant la durée du travail dans les ZFE.

11. Un certain nombre de membres se sont demandé si des questions telles que le faible niveau des salaires, la durée excessive du travail, les préoccupations en matière de santé et de sécurité, l'insuffisance des services de soutien et l'absence de représentation syndicale sont propres aux ZFE ou si elles concernent l'économie nationale dans son ensemble. De plus, certains membres employeurs en particulier ont fait valoir que les conditions de travail sont souvent meilleures dans les ZFE que dans les entreprises locales, même lorsqu'aucun droit syndical n'y est exercé. De plus, il a été souligné que les ZFE ne sont pas la cause de problèmes tels que l'insuffisance de services de garde d'enfants ou la discrimination contre les travailleuses; en effet, ces problèmes sont chroniques et affectent l'ensemble du marché du travail. Les membres travailleurs ont répondu que les difficultés sociales et du travail rencontrées par la main-d'œuvre des ZFE à dominante jeune et féminine représentent un problème spécial justifiant une action corrective immédiate au niveau de la zone.

12. Des membres travailleurs ont indiqué que, même lorsque les législations du travail et les mesures de protection s'étendent aux travailleurs à l'intérieur des zones, il est souvent difficile de les appliquer. Ainsi, les restrictions de l'accès aux usines anéantissent quasiment tout effort d'organisation syndicale, bien qu'il soit juridiquement autorisé. Des membres travailleurs ont rappelé le cas de travailleurs ayant été licenciés puis inscrits sur la liste noire d'autres employeurs au sein de la communauté pour avoir tenté de mettre sur pied des syndicats au sein des ZFE. Des problèmes similaires ont été rapportés à l'administration du travail, où des abus en matière de durée du travail, de sécurité et de santé et de discrimination demeurent, bien que les législations nationales du travail soient applicables aux ZFE. Des membres travailleurs ont par ailleurs souligné la contradiction qui réside dans le fait que, pour survivre, les ZFE sont censées produire des produits de classe mondiale, alors qu'elles versent des salaires considérés comme extrêmement bas, quoique parfois plus élevés que ceux versés dans d'autres secteurs. Un membre gouvernemental a soulevé cette question en soulignant la nécessité de remplacer les emplois à faible qualification par des emplois hautement qualifiés à l'intérieur des zones, moyen fondamental de promouvoir les droits du travail.

Discussion point par point

13. Au terme de la discussion générale, la réunion s'est concentrée sur les dix points énumérés à la fin du rapport du Bureau. Les points 1 et 2, qui traitent de l'évaluation, ont été regroupés; ils se lisent comme suit:

Point 1. Les ZFE ont-elles atteint leurs objectifs pour ce qui est tant de la quantité que de la qualité de l'investissement et de l'emploi?

Point 2. Quels ont été les apports des ZFE au développement social et économique général?

14. Un consensus général s'est dégagé entre les membres gouvernementaux et employeurs sur le fait que les ZFE constituent le moteur de la promotion de l'investissement et de l'emploi; toutefois, les membres travailleurs ont contesté le fait que les ZFE puissent être considérées comme le moteur d'un développement social et économique plus général. Un éclaircissement important a été donné par le représentant d'une ONG, qui a souligné que les ZFE ont rempli les objectifs qui leur ont été assignés à leurs débuts, à savoir la création d'emplois, mais qu'au fil du temps ces objectifs se sont étendus à d'autres éléments du domaine social, qu'il conviendra de traiter davantage encore. De nombreux membres ont mis l'accent sur les distinctions problématiques et pourtant fondamentales qu'il convient d'établir, d'une part, entre les relations entre les ZFE et l'industrie dans son ensemble et, d'autre part, entre les relations entre les ZFE et le contexte national général.

15. A la lumière de ces distinctions, la réunion dans l'ensemble est convenue que les ZFE ont créé un nombre élevé d'emplois, dont ils ont essayé d'évaluer l'impact au plan national et dans les zones. Certains membres en particulier ont fourni des données statistiques visant à montrer que les ZFE sont l'élément déterminant du développement social et économique, tandis que d'autres faisaient valoir que les ZFE ne peuvent être considérées comme le seul ou même le plus important générateur d'emplois.

16. En ce qui concerne la qualité de l'emploi, certains membres ont exprimé leur satisfaction face aux ZFE qui ont permis le glissement du secteur informel et agricole vers le secteur de l'industrie. Si plusieurs membres se sont montrés préoccupés par le fait que les emplois créés sont pour le moins précaires et faiblement rémunérés, d'autres ont reconnu que, dans la plupart des contextes nationaux, les travailleurs des ZFE gagnent sinon mieux du moins autant que les travailleurs des industries locales, et qu'ils sont confrontés au même type de problèmes en matière de conditions de travail. A la différence toutefois que, dans bien des pays, les entreprises opérant dans les ZFE sont fortement exposées au risque d'être relocalisées. Ceci peut avoir une incidence sur la précarité de l'emploi et la volonté ou l'aptitude des travailleurs à s'organiser pour défendre leurs intérêts. Les membres des trois groupes ont souligné l'importance des normes internationales du travail et de la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, structures au sein desquelles la qualité de l'emploi peut être améliorée.

17. Pour ce qui est de la quantité des investissements, les membres ont généralement admis que les ZFE favorisent la croissance, et ils ont fourni des données statistiques visant à étayer leurs affirmations. Cependant, nombreux sont ceux qui se sont demandé si le prix à payer pour de tels investissements est justifié. Des divergences d'opinions et des expériences nationales différentes ont notamment été exposées afin de déterminer si les entreprises et les travailleurs payant des impôts locaux subventionnent les ZFE. Certains membres ont encouragé la réunion à évaluer les changements observés à la longue dans l'investissement dans les ZFE. Il a été observé que si, à l'origine, certains gouvernements offraient des incitations financières considérables aux entreprises multinationales afin de les encourager à s'installer dans des zones particulières, ils ont, à la longue, été amenés à réduire les avantages, fiscaux et autres, accordés à ces entreprises. Un membre employeur a déclaré que les infrastructures destinées à soutenir les acteurs économiques locaux hors zone, telles que le financement bancaire des investissements pour les petites et moyennes entreprises, renforcent les moyens des producteurs locaux et leur permettent de collaborer avec les entreprises opérant dans les ZFE.

18. En ce qui concerne la qualité des investissements, la réunion dans son ensemble est convenue que, bien souvent, les ZFE contribuent aux progrès techniques et génèrent des revenus en devises. Toutefois, un membre travailleur a fait part de ses préoccupations concernant les risques d'une économie à deux vitesses: les entreprises opérant dans les ZFE bénéficieraient, elles, d'une infrastructure modernisée, de taux d'intérêt préférentiels et de procédures administratives simplifiées, tandis que, pour leur part, les entreprises locales auraient à faire face à de lourdes charges fiscales, à une insuffisance de devises et à une bureaucratie gouvernementale pesante. D'aucuns se sont inquiétés de ce que les investissements pourraient diminuer si des avantages d'ordre général, tels que le traitement préférentiel, étaient supprimés. Un soutien en faveur des entreprises locales peut garantir un investissement de plus longue durée.

19. Tout au long de la discussion des points 1 et 2, une attention particulière a été accordée à l'emploi et à la situation sociale des femmes dans les ZFE. D'un côté, la réunion a communément admis que les ZFE permettent aux femmes d'accéder au marché du travail. De l'autre, les femmes méritent davantage que des conditions de travail précaires, des salaires bas et un accès limité à la sécurité sociale. De plus, les femmes ont souvent à supporter un double fardeau, associant les exigences de leur travail dans les ZFE et leurs responsabilités familiales traditionnelles à domicile. Certains membres se sont inquiétés de ce que l'emploi des femmes se traduit par d'autres problèmes d'ordre social en ce qui concerne les enfants et les personnes âgées, tandis que d'autres ont estimé que ces responsabilités incombaient à l'ensemble des membres de la société. Certains membres ont souligné que ces préoccupations générales d'ordre social liées à l'emploi des femmes existent non seulement dans les ZFE, mais aussi dans beaucoup de sociétés.

20. La réunion a ensuite examiné la discussion du point 3, qui se lit comme suit: «Que peuvent faire les organismes publics et les partenaires sociaux pour attirer davantage d'investissements dans les ZFE et des investissements de meilleure qualité?» (Se référant au terme «partenaires sociaux» utilisé ici et tout au long de la discussion, un membre travailleur a fait observer qu'il devrait s'appliquer aux trois parties indiquées dans les questions relatives au travail, à savoir les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs.)

21. Les membres ont énuméré les types d'incitations nécessaires pour attirer dans les ZFE des investissements de qualité qui soient durables et qui contribuent à la longue à fonder une économie locale. Un vaste consensus s'est dégagé entre gouvernements, travailleurs et employeurs sur les facteurs nécessaires à la promotion d'un environnement favorable à l'investissement. Plusieurs membres ont rappelé que les éléments suivants sont nécessaires: la valorisation des ressources humaines, y compris la formation et la mise en valeur des compétences; une éducation de qualité; un système de gouvernement efficace, y compris la transparence dans la gestion gouvernementale; une stabilité politique et financière; une mise en valeur des infrastructures; la protection de l'environnement; la promotion de relations professionnelles harmonieuses; des mécanismes de résolution des conflits; et, par-dessus tout, le tripartisme. Bien que l'accent ait été mis sur le fait que ces mesures sont avant tout du ressort du gouvernement, les partenaires sociaux ont eux aussi un rôle actif à jouer, notamment par le recours au dialogue social et au tripartisme, ce qui renforcerait l'efficacité du système de gouvernement ainsi que la stabilité sociale et économique.

22. Plusieurs membres ont abordé la question de la qualité des investissements que les zones devraient attirer. Une distinction a été établie entre les investissements «enclavés», qui n'ont en fait aucun impact sur l'économie locale, et ceux qui impliquent une plus grande interaction entre les investisseurs de la zone et l'économie locale, offrant ainsi aux pays d'accueil une vitrine où exposer son potentiel au monde extérieur et la possibilité de développer de nouvelles technologies. Les investisseurs étrangers seront ainsi davantage disposés à intensifier leurs activités dans le même pays plutôt que s'implanter ailleurs.

23. La question de la durabilité des investissements a par ailleurs été posée. Certains membres se sont plaints de ce que les investisseurs peuvent aller et venir, fermer des usines et

licencier des travailleurs après un court préavis, sans tenir compte du bien-être de la main-d'œuvre ou de la communauté. Pour lutter contre ce problème, quelques membres ont suggéré la mise sur pied d'une agence gouvernementale spécialisée destinée à favoriser l'établissement de liens en amont et en aval à l'intérieur des zones. Cette agence veillerait à ce que les investissements réalisés dans la zone aient davantage de retombées sur l'économie locale, de sorte que, dans les années à venir, les travailleurs et la communauté y trouvent leur compte. Un membre a rappelé la nécessité de promouvoir des investissements à long terme et de qualité élevée, faisant observer que les parcs technologiques, scientifiques et industriels constituent un moyen d'encourager les investisseurs à rester et à investir dans le pays à long terme.

24. L'accent a également été mis sur l'importance des relations professionnelles harmonieuses, les investisseurs étant davantage attirés par un contexte de relations professionnelles stables que par un climat de grèves fréquentes et de conflits sociaux. On a constaté que la mise en place de relations professionnelles saines est compatible avec le développement économique, alors que la corruption au plan gouvernemental, les abus de gestion et l'irresponsabilité de la direction syndicale ne permettent pas d'attirer les investissements.

25. Afin de rectifier une erreur de traduction dans la version espagnole, le président a précisé l'énoncé du point 4: «Comment les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent-ils garantir que les normes du travail *nationales et internationales* adéquates soient applicables et appliquées en pratique dans les ZFE?»

26. La discussion sur ce point a recueilli un large consensus. Tout d'abord, le rôle essentiel que jouent les normes internationales du travail fondamentales dans les ZFE a été réaffirmé. Les membres ont estimé que la récente Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi ainsi que la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale peuvent servir de support pour garantir que les normes appropriées soient appliquées aux ZFE. Plusieurs membres travailleurs ont accordé une attention particulière aux situations dans lesquelles les droits syndicaux ne sont pas respectés. Le porte-parole des travailleurs a exprimé l'espoir que les directives incluraient une recommandation enjoignant les gouvernements à ne plus invoquer l'argument de l'absence de syndicats et de grèves pour promouvoir les ZFE. Tandis que le porte-parole des employeurs affirmait que la notion de liberté syndicale comporte la liberté de ne pas se syndiquer, les membres gouvernementaux ont demandé à l'OIT d'apporter son concours dans l'application des normes internationales du travail, particulièrement dans les domaines où les Etats Membres ont des difficultés à les appliquer aux ZFE.

27. Deuxièmement, il y a des différences d'opinions pour savoir dans quelle mesure les législations nationales du travail sont applicables aux ZFE. Cependant, même dans les cas où la législation couvre les ZFE, les membres se sont montrés soucieux de garantir que les lois soient effectivement appliquées. Au vu de l'exposé des situations nationales particulières, une approche axée sur la résolution des problèmes et plusieurs suggestions visant à promouvoir l'application effective des normes du travail ont été largement approuvées:

- a) favoriser une consultation tripartite régulière sur l'investissement en vue de garantir qu'employeurs et travailleurs ont voix au chapitre à toutes les étapes décisives de la stratégie des ZFE;
- b) garantir une collaboration entre les différents ministères, départements ou agences du gouvernement et les autorités des ZFE en matière d'investissements et de politiques commerciales et du travail en vue d'élaborer une stratégie coordonnée et cohérente qui serve aussi bien les intérêts des travailleurs que ceux de la société au sens large;
- c) promouvoir et renforcer le rôle des inspecteurs du travail, qui sont en premier lieu responsables de l'application des normes du travail, en leur fournissant les ressources appropriées ainsi qu'une formation complémentaire;
- d) informer les investisseurs au sujet des normes du travail les concernant; et

- e) mettre en œuvre des politiques, y compris en matière de gestion et de formation des travailleurs, visant à promouvoir l'esprit de respect des normes du travail ainsi que la volonté progressive et la capacité des partenaires sociaux à mettre eux-mêmes en application lesdites normes.

L'accent a été mis sur le rôle que joue l'OIT en vue d'aider les Etats Membres à mettre en œuvre les suggestions proposées.

28. L'intitulé du point 5 est le suivant: «Que peuvent faire les gouvernements et les partenaires sociaux pour encourager de bonnes relations professionnelles dans les ZFE?»

29. Un membre gouvernemental a fait observer que les points 4 et 5 sont étroitement liés dans le sens où le respect des normes du travail aux plans national et international favorise de bonnes relations professionnelles dans les ZFE. La réunion a réaffirmé le rôle prépondérant que joue le gouvernement en instaurant et en favorisant un climat de relations professionnelles saines, sans lequel une entreprise ne saurait être prospère et productive.

30. Pour ce qui est du cadre institutionnel, la réunion s'est largement entendue sur la nécessité de fournir une combinaison de mécanismes tripartites et bipartites, dont elle a fourni des exemples de réalisations concrètes. Ainsi, les membres travailleurs ont suggéré la création de commissions travailleurs/employeurs destinées à résoudre rapidement les conflits au niveau de l'entreprise, tandis que les employeurs sont convenus qu'il est préférable de résoudre les conflits aussi proche que possible du niveau où ils surviennent. Un membre gouvernemental a présenté un autre cas de figure, où les représentants des employeurs et des travailleurs sont représentés au sein du conseil d'administration qui régit la zone. Les membres de tous les groupes ont manifesté leur profond intérêt pour le caractère expéditif, juste et transparent des mécanismes de résolution des conflits appliqués aux ZFE, et ils ont demandé au Bureau d'apporter son concours pour les renforcer.

31. La réunion a vivement approuvé le recours au principe de négociation collective. A cet égard, le porte-parole des travailleurs a attiré l'attention sur la question des filiales locales d'entreprises multinationales dont le siège est à l'étranger qui, apparemment, n'ont pas pouvoir de négociation avec les travailleurs des zones. Les membres travailleurs ont fait observer que, si les codes de conduite propres à chaque entreprise peuvent fournir une grande assistance à cet égard, de telles mesures doivent s'accompagner d'un système de contrôle indépendant, objectif et approprié ainsi que d'un intérêt particulier pour les questions de législation du travail et de relations professionnelles au vu du contexte de relations professionnelles. Ils ont demandé au Bureau d'analyser en profondeur les questions liées à la négociation collective au cours des activités de recherche ultérieures liées aux ZFE.

32. La réunion a par ailleurs réaffirmé l'importance du dialogue tripartite. Ainsi, certains membres gouvernementaux ont indiqué que, malgré leur incapacité à appliquer pleinement les dispositions de la législation du travail et le dispositif de relations professionnelles aux ZFE, ils sont disposés à poursuivre le débat sur ces questions dans le cadre de consultations tripartites nationales.

33. Le point 6 se lit comme suit: «Que peuvent faire les gouvernements, les investisseurs et les organisations de travailleurs pour améliorer: a) les compétences; b) les salaires; c) les conditions de travail de la main-d'œuvre des zones?»

34. La réunion est convenue de la nécessité de s'inspirer des normes internationales du travail en vue d'améliorer les compétences, les salaires et les conditions de travail de la main-d'œuvre des zones. En ce qui concerne les compétences, les membres employeurs ont déclaré que l'acquisition de compétences liées à l'emploi peut être fournie et réglementée par les employeurs, ou par les employeurs et les travailleurs, tandis que l'éducation de base relève de la responsabilité du gouvernement. Il a été estimé que la formation complémentaire rendue nécessaire par les progrès techniques est particulièrement importante. Il est nécessaire d'accorder une attention particulière à la formation complémentaire des travailleuses pour garantir qu'elles ne seront pas tenues à l'écart une fois les progrès techniques introduits dans les ZFE.

35. Deux propositions majeures ont été effectuées concernant le financement de la formation permettant d'acquérir de nouvelles compétences. Les membres travailleurs ont proposé qu'une contribution soit versée par les employeurs des zones, sur le modèle d'un exemple tiré de la pratique nationale; un membre gouvernemental a lui aussi fourni un exemple de ce type. Les membres employeurs ont suggéré de recourir à des incitations telles que les déductions fiscales; là encore, un membre gouvernemental a donné un exemple pratique d'une telle méthode, tout en déplorant qu'elle ne soit pas plus fréquemment utilisée. Ces deux propositions mettent l'accent sur le rôle clé de l'Etat en matière de garantie du financement de la formation. Les membres travailleurs ont également estimé que les travailleurs devraient bénéficier de congés payés, qui leur permettraient d'acquérir de nouvelles compétences.

36. En ce qui concerne les salaires, la réunion a convenu que les pays dans lesquels le salaire minimum est fixé par la loi devraient l'étendre aux ZFE. Les salaires minima peuvent être soit fixés secteur par secteur, soit uniformisés au plan national. Dans la plupart des cas, ils sont déterminés par des commissions tripartites. En outre, la négociation collective vient généralement compléter le mécanisme de détermination des salaires minima. Or il arrive rarement que les salaires minima des travailleurs des zones soient inférieurs à ceux des autres travailleurs; en effet, les membres ont souligné que les salaires versés à l'intérieur des zones sont généralement supérieurs à ceux qui sont perçus à l'extérieur des zones. Les membres employeurs ont précisé que les avantages en nature, tels que les indemnités de transport et de repas versées par les employeurs, devraient, lorsqu'ils existent, être comptabilisés dans l'évaluation de la rémunération des travailleurs des zones. Ils ont souligné que le meilleur moyen d'augmenter le salaire des travailleurs était de resserrer le marché du travail et de garantir la rentabilité, la productivité et la viabilité des entreprises. C'est pourquoi ils encouragent les partenaires sociaux à soutenir les politiques tournées vers la croissance.

37. Le débat portant sur les problèmes concernant le paiement à la pièce ou, plus généralement, la rémunération basée sur la performance le cas échéant a donné lieu à plusieurs suggestions. Les membres travailleurs ont mis l'accent en particulier sur le fait que les travailleurs devraient être impliqués dans l'évaluation de la performance, et ils ont recommandé davantage de transparence et de cohérence dans le système de rémunération lié à la performance.

38. La réunion a répertorié un éventail considérable de conditions de travail appelant une amélioration. Les membres travailleurs ont exprimé leur préoccupation particulière au sujet de quatre grandes questions: a) durée du travail et heures supplémentaires; b) congés payés; c) repas et transport de nuit; et d) milieu de travail.

39. Il a été généralement reconnu que, dans les ZFE, la durée du travail est longue et les heures supplémentaires nombreuses. D'ailleurs, ce point a été jugé essentiel par l'ensemble des parties. Les employeurs se sont en outre inquiétés du coût et des effets néfastes de la durée excessive du travail et des heures supplémentaires sur les travailleurs. Un membre employeur a expliqué que les contraintes liées aux délais de production sont dues à la demande des consommateurs et aux stratégies de production du juste-à-temps. De tels impératifs conduisent souvent les employeurs des zones à exiger de leurs travailleurs qu'ils effectuent des heures supplémentaires et qu'ils travaillent plus longtemps, ce qui accroît les coûts de la main-d'œuvre. Un membre travailleur a proposé une solution potentielle, qui consiste pour les opérateurs des zones à embaucher davantage de main-d'œuvre. En outre, ils ont demandé que les gouvernements veillent à l'application des restrictions relatives à la durée du travail et aux heures supplémentaires, y compris celles qui concernent la durée de tout travail posté.

40. Les membres travailleurs ont insisté sur le fait qu'il est primordial que les gouvernements réglementent et fassent respecter les congés payés dans les ZFE, en conformité avec les normes internationales du travail. Ils ont en particulier vivement encouragé les gouvernements à lever toute restriction, s'il en est, portant sur le nombre de congés maternité auxquels les travailleuses ont droit.

41. La question des repas et des transports nocturnes a été qualifiée de tout à fait pertinente en matière de ZFE, compte tenu de la part prédominante des femmes dans ce secteur. Les membres ont admis que les travailleurs des ZFE ont souvent de longues distances à parcourir, ce qui les expose à des violences physiques et sexuelles. Il semblerait que tous les membres aient jugé opportun que l'employeur fournisse un mode de transport et des repas, ou que des cafétérias soient aménagées sur le lieu de travail.

42. Le milieu de travail a été jugé comme un point particulièrement préoccupant dans les ZFE. Il a été demandé, d'une part, aux gouvernements de réglementer et, d'autre part, aux employeurs d'éviter les risques de santé et de sécurité au travail liés à l'utilisation de produits chimiques, au bruit, à la chaleur, aux locaux bondés, aux conditions sanitaires et au rythme de travail stressant dans les ZFE. Les membres travailleurs et plusieurs membres gouvernementaux ont également estimé qu'une attention particulière devait être accordée au harcèlement sexuel et aux violences exercées sur les travailleuses dans les ZFE.

43. Le prochain point soumis à la discussion était le point 7, ainsi libellé: «Comment les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent-ils promouvoir une utilisation plus efficace des ressources humaines?»

44. La question de la formation, qui a été traitée au point 6 a) relatif à la compétence des travailleurs, a été à nouveau posée au sujet de la promotion d'un recours plus efficace aux ressources humaines. Les membres travailleurs ont établi une distinction entre les emplois où la main-d'œuvre est exploitée et ceux qui encouragent le personnel à travailler, non pas plus mais mieux. Ils ont fait valoir qu'une utilisation plus efficace des ressources humaines suppose l'abandon des tâches répétitives et des emplois où les travailleurs sont exploités au profit de postes où les travailleurs éprouvent davantage de satisfaction au travail. Les membres travailleurs ont admis qu'une telle réorganisation était complexe, compte tenu notamment du fait que les employeurs sont plus enclins à réaliser des profits à court terme qu'à long terme. La détermination d'un seuil des salaires et des normes de travail ont été présentées comme un moyen de favoriser la tendance vers des emplois meilleurs et plus satisfaisants, un autre moyen étant l'établissement de plans de carrière pour les travailleurs en vue de faciliter leur ascension vers des postes plus élevés au sein de l'entreprise.

45. Un membre employeur a par ailleurs mentionné les avantages du travail en équipe et de la polyvalence comme moyens de faciliter l'accès à des postes meilleurs. Il a cité l'exemple de l'industrie des textiles, où les travailleurs en équipe produisent un vêtement dans sa totalité au lieu de le fabriquer en éléments séparés. Cette conception du travail en équipe permet aux travailleurs de se remplacer les uns les autres en cas d'absence, de réduire la quantité de tâches répétitives et, partant, de freiner l'apparition des maladies professionnelles, de réduire le besoin de contrôle et d'aider à promouvoir un meilleur climat de travail. En général, ce type d'expérience de travail en équipe profite à la fois aux travailleurs et aux employeurs.

46. La réunion a ensuite débattu le point 8 intitulé: «Comment peut-on faciliter la reconversion et le reclassement des anciens travailleurs des ZFE?»

47. Les membres employeurs ont indiqué qu'ils avaient choisi de traiter simultanément les points 7 et 8, étant donné que la reconversion et l'apprentissage à vie sont des éléments importants des stratégies efficaces de mise en valeur des ressources humaines. Si la formation est jugée essentielle, les prévisions exactes en matière de besoins de main-d'œuvre sont elles aussi considérées comme très importantes, compte tenu notamment des changements techniques qui impliquent que les compétences doivent être sans cesse renouvelées. Dans ce contexte de changements rapides, les travailleurs doivent enrichir leurs compétences en vue de promouvoir leur employabilité à vie. En effet, sécurité de l'emploi ne signifie pas forcément sécurité d'un emploi en particulier. Pour garantir l'existence d'un vaste réservoir de main-d'œuvre potentielle, les gouvernements doivent se doter de systèmes d'éducation nationale de qualité susceptibles d'assurer une reconversion, à mesure que toujours plus d'industries à forte consommation de compétences et aux salaires élevés s'implantent dans les zones, tandis que les industries à forte

consommation de main-d'œuvre et à bas salaires quittent ces mêmes zones à cause de l'augmentation du niveau des salaires. Il a par ailleurs été précisé que la question de la reconversion ne concerne pas seulement les zones; il s'agit d'un problème global.

48. Les membres travailleurs ont mis l'accent sur la distinction entre les travailleurs ayant perdu leur emploi à la suite d'une fermeture d'une usine et ceux qui ont été licenciés suite à des changements techniques. Il est probable que ces derniers aient davantage besoin d'une reconversion s'ils veulent être réintégrés dans le marché du travail actif. Cette reconversion doit faire l'objet d'une évaluation constante visant à garantir qu'elle s'adapte aux changements techniques, de façon à permettre aux travailleurs d'intégrer plus facilement les secteurs de la croissance. La reconversion est par ailleurs jugée importante pour les travailleurs victimes de lésions professionnelles, telles que le syndrome du canal carpien, qui ne sont plus en mesure d'exécuter des tâches répétitives comme celles que leur impose leur emploi.

49. Plusieurs membres ont rappelé la nécessité de mettre en place un système d'informations relatives au marché du travail, tel qu'une agence gouvernementale pour l'emploi, qui fournirait des informations et des indications sur les disponibilités de postes. Un tel système permettrait de faire coïncider les travailleurs avec les postes et les ouvertures de postes avec des candidats qualifiés, pour autant que les employeurs tiennent les agences pour l'emploi informées de leurs postes vacants. Un membre travailleur a également suggéré la création d'une banque de données répertoriant les travailleurs ayant perdu leur poste en recensant leurs compétences, leur expérience et leurs années de service, qui serait à la disposition des nouveaux employeurs s'implantant dans les zones.

50. Le prochain point à examiner était le point 9, qui se lit comme suit: «Comment les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent-ils améliorer l'infrastructure sociale de façon à offrir de meilleures conditions de vie aux travailleurs des zones?»

51. La discussion a débuté par une description des types d'infrastructure sociale nécessaire dans les zones, puis est venue la question de savoir qui devrait être chargé du financement de ces services. Pour ce qui est du choix de l'infrastructure sociale nécessaire, les membres ont suggéré les propositions suivantes: services de garde d'enfants pour répondre aux besoins d'une main-d'œuvre essentiellement féminine; établissements scolaires pour les travailleurs et leurs enfants; restaurants du personnel fournissant des repas équilibrés et bon marché; services de transport sûrs et fiables pour les travailleurs ayant à parcourir de longues distances, en particulier la nuit; éclairages extérieurs appropriés pour réduire les risques d'insécurité; installations de loisirs pour prévenir les problèmes sociaux tels que l'alcoolisme, la violence et la prostitution; logements adéquats équipés en installations sanitaires suffisantes et en eau potable en vue de promouvoir une santé et une hygiène satisfaisantes; installations médicales destinées à préserver la santé et le bien-être des travailleurs et services d'aide juridique visant à informer les travailleurs de leurs droits au travail. Les membres travailleurs ont souligné que l'absence de ce type d'infrastructure de soutien social contribue à aggraver l'état d'épuisement de la main-d'œuvre, les jeunes travailleurs tendant à quitter leur emploi dans la zone au terme d'une période n'excédant pas quatre ou cinq ans. Une rotation aussi élevée de la main-d'œuvre va à l'encontre de la valorisation de l'emploi à long terme, qui est le but même visé par les zones.

52. Des aspects plus précis de l'amélioration de l'infrastructure sociale destinée aux travailleurs des zones ont également été soulevés. Ainsi, un certain nombre de membres ont recommandé que les besoins des travailleurs soient pris en considération du point de vue familial; des dispositions sociales devront donc être prises en faveur des conjoints et des enfants également. L'accent a par ailleurs été mis sur le fait que l'insuffisance de l'infrastructure sociale pose un problème encore plus grave dans les zones rurales, qui ne disposent généralement que de l'équipement minimum. Les membres ont également évoqué la question de l'assurance sociale des travailleurs des zones, à savoir la mise en place de régimes de retraite, d'une sécurité sociale, d'une indemnité de chômage et de prestations de maternité.

53. Bien qu'un consensus général se soit dégagé sur le fait que l'infrastructure sociale est nécessaire pour améliorer la qualité de vie des travailleurs des zones, les opinions étaient partagées sur le mode de financement de ces services. Les membres travailleurs ont estimé que c'était en premier lieu aux gouvernements, aux autorités locales et aux investisseurs de la zone d'assumer cette charge financière, et ils ont suggéré que ces trois parties signent un accord de partage des coûts visant à améliorer l'infrastructure sociale. Les membres employeurs, quant à eux, ont considéré que les organisations de travailleurs devraient assumer une part des responsabilités, à la fois financièrement et en termes de propositions constructives, en vue d'une action. Les membres travailleurs ont salué cette proposition qui invite les syndicats à s'engager davantage dans l'élaboration d'une telle politique. Les employeurs ont par ailleurs signalé le rôle positif que des initiatives mixtes public-privé pourraient jouer dans l'amélioration du développement de l'infrastructure, par le biais de projets tels que la construction de logements privés sur des terrains appartenant à l'Etat ou la mise à disposition de bus publics qui ramènent les travailleurs chez eux.

54. Un membre gouvernemental a décrit les activités d'un fonds national tripartite de services sociaux dans les ZFE créé il y a dix ans en vue de promouvoir le bien-être des travailleurs des zones. Gouvernement, employeurs et travailleurs gèrent non seulement ce fonds conjointement, mais ils y contribuent également financièrement, la majeure partie des contributions étant assumée par le gouvernement et les employeurs. Les objectifs de ce fonds concordent avec bon nombre de points déjà abordés par la réunion, à savoir: amélioration de la qualité de vie, formation et prise de conscience relatives à la santé et à la sécurité; dispositions en faveur de la socialisation de la famille; accès à une alimentation nourrissante et possibilité d'accès aux services de garde d'enfants. Les membres travailleurs ont cité cet exemple comme moyen efficace de réaliser une coopération tripartite en amélioration des conditions sociales dans les zones.

55. Plusieurs membres gouvernementaux se sont montrés préoccupés de ce que les gouvernements aient à supporter l'intégralité de la charge financière que représente l'amélioration de l'infrastructure sociale des zones. Les partenaires sociaux ont eux aussi une responsabilité à assumer dans ce domaine. Un membre gouvernemental a cité à titre d'exemple un programme de logement dont les coûts sont assumés à la fois par les employeurs et par les travailleurs de la zone, tandis qu'un autre exposait le cas d'un gouvernement qui récompense par le premier prix du progrès social toute initiative visant à encourager les employeurs des zones à améliorer les services sociaux.

56. Le dernier point soumis à la discussion était le point 10, qui se lit comme suit: «Quelles mesures spéciales faut-il prendre pour tenir compte de la situation particulière des travailleuses?»

57. La réunion a souligné la question fondamentale de la non-discrimination et de l'égalité de traitement au travail entre hommes et femmes, invoquant la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Des mesures spéciales doivent être prises en vue de promouvoir ces objectifs. Si les gouvernements ont un rôle essentiel à jouer en vue de proposer des solutions, les partenaires sociaux peuvent eux aussi réagir rapidement et avec efficacité à l'échelon des ZFE. Chacune des parties peut contribuer à un environnement positif qui permette aux travailleuses de s'organiser en vue d'améliorer leurs conditions de travail, d'élever leur niveau de compétences et de progresser dans leur carrière. Les membres travailleurs en particulier ont demandé que les syndicats aient accès aux zones afin de pouvoir aider les travailleurs des zones et dialoguer avec eux. Ils ont estimé que les syndicats, au sujet de certaines questions et en relation avec les ONG, devraient avoir la possibilité de porter assistance aux femmes dans les ZFE. Les membres ont également demandé à l'OIT, dans un premier temps, d'examiner quels types de programmes spéciaux elle pourrait mettre sur pied et, dans un deuxième temps, de promouvoir la ratification de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. Outre les commentaires effectués tout au long de la réunion et consignés dans le présent rapport, un certain

nombre de situations spécifiques auxquelles sont confrontées les travailleuses ont été rapportées, et des solutions éventuelles ont été abordées.

58. La réunion a tout d'abord identifié le harcèlement sexuel, qui peut se traduire soit par une menace de représailles proférée par un employeur ou un supérieur en échange de faveurs sexuelles, soit par la création d'un milieu de travail hostile, grave problème qui se pose dans les ZFE. Si les membres employeurs sont convenus que le harcèlement sexuel n'est pas propre aux ZFE, les membres travailleurs ont pour leur part précisé que ce problème y est aggravé par le fait qu'une proportion élevée de travailleuses sont migrantes, jeunes et issues d'un milieu rural, placées sous les ordres d'hommes et qu'elles travaillent dans des communautés de ZFE indépendantes établies loin de chez elles. Par crainte de représailles et redoutant les stigmates sociaux qui, dans certains pays, marquent déjà les travailleuses des ZFE, les femmes n'osent pas signaler le harcèlement sexuel dont elles sont victimes. Les membres travailleurs ont préconisé une mesure législative visant à résoudre ce problème et ils ont fourni des exemples de pratiques nationales. Ils ont précisé qu'une législation destinée à remédier à cette situation devrait fournir un dispositif de protection spécifique contre les mesures de représailles. Un membre employeur a également précisé qu'une législation sur le harcèlement sexuel ne saurait avoir de poids si les définitions qu'elle fournit ne sont pas claires et si aucune procédure appropriée n'est adoptée, notamment en ce qui concerne les procédures internes à l'entreprise. En outre, il conviendrait de fixer des amendes appropriées en gardant à l'esprit que la nouvelle législation peut empiéter sur les dispositions du droit pénal existantes relatives aux abus sexuels. L'orateur a en outre suggéré qu'une assistance juridique soit mise à disposition en vue de conseiller et de représenter les travailleurs.

59. Les membres travailleurs ont ensuite exprimé leurs préoccupations au sujet du fait que les longues distances que les travailleurs des ZFE ont à parcourir souvent la nuit pour rentrer chez eux les exposent au risque de violence. La réunion a réaffirmé le besoin d'un système de transport fourni par l'employeur. Certains membres ont en outre estimé que le travail de nuit, lorsqu'il est obligatoire, porte atteinte à la santé et à la vie de famille, et qu'il devrait être restreint. Un membre gouvernemental a expliqué que, dans son pays, un organe gouvernemental indépendant avait, en consultation avec les employeurs, les syndicats et les ONG spécialisées dans les droits des femmes, récemment commandé une étude visant à analyser les liens entre la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, la protection des travailleurs et le travail de nuit.

60. Les membres travailleurs se sont encore montrés préoccupés par le fait que les femmes se voient empêcher d'être enceintes ou que des représailles sont exercées à leur encontre et qu'elles sont licenciées lorsqu'elles sont enceintes. Ils ont recommandé que des mesures spéciales soient mises en œuvre pour empêcher ce type d'abus. Ils ont aussi demandé à étendre et à appliquer aux travailleuses des ZFE les prestations de maternité, y compris le congé de maternité et les interruptions pour les femmes qui souhaitent allaiter leur enfant. Enfin, ils ont soutenu les mesures permettant aux hommes et aux femmes de combiner le travail et les responsabilités familiales comme le congé parental.

61. Enfin, la réunion est convenue que l'inégalité de rémunération devrait être abolie dans les ZFE. Tandis que les membres employeurs ont estimé qu'en règle générale les femmes bénéficiaient dans les ZFE des mêmes chances en matière de rémunération et de promotion, les membres travailleurs ont quant à eux donné des exemples d'inégalités de rémunération entre hommes et femmes ainsi que de répartition inégale des postes entre hommes et femmes. Les membres travailleurs ont demandé que des programmes soient exécutés pour promouvoir les femmes à des postes techniques et d'encadrement dans les ZFE. La réunion est dans l'ensemble convenue qu'une législation spéciale applicable ailleurs dans ce domaine devrait être étendue aux ZFE.

Examen du projet de conclusions et de directives

62. La réunion a examiné les projets de conclusions et de directives fondés sur les discussions antérieures.

Adoption par la réunion du projet de rapport et du projet de conclusions

63. A sa neuvième séance plénière, la réunion a adopté le projet de conclusions et le présent rapport. La réunion a considéré que le consensus obtenu et reflété dans les conclusions et les directives est une réalisation salubre, et a remercié le secrétariat pour le rôle important qu'il a joué à travers le travail préparatoire ainsi que pour l'assistance précieuse qu'il a fournie tout au long de la réunion. Le président de la réunion a félicité tous les participants pour leur précieuse contribution au succès des discussions sur un sujet difficile mais crucial. La secrétaire générale a remercié la réunion pour le processus très informatif et éducatif qui a donné une illustration du potentiel du tripartisme en action et l'a louée pour avoir adopté une approche constructive et tournée vers l'avenir des relations professionnelles dans les ZFE. Les membres gouvernementaux ont affirmé ce point en mettant l'accent sur l'importance des normes de travail, des bonnes relations professionnelles et du tripartisme. Une adhésion à ces principes dans les ZFE pourrait produire des effets positifs dans les autres sphères de la société et de l'économie. Un membre gouvernemental a proposé que les directives soient mises en œuvre en tenant compte de la situation nationale et du niveau de développement des Etats Membres, et aurait souhaité voir cette préoccupation reflétée dans les directives. Les membres employeurs et travailleurs ont estimé que les directives fournissent une ressource utile et pratique, comprenant des mesures permettant de promouvoir le respect des normes internationales du travail et des relations professionnelles saines dans un contexte de croissance économique et sociale dans les ZFE. Les membres travailleurs ont ajouté que les conclusions reflètent aussi la perspective selon laquelle la promotion des droits syndicaux est dans l'intérêt à long terme des ZFE. A travers ces mesures, les conditions de vie et de travail des femmes et des hommes dans les zones pourraient être améliorées, y compris l'attention spéciale pouvant être portée à l'intégration de la question de l'égalité hommes-femmes dans le fonctionnement normal des zones. La réunion a mis l'accent sur le fait que le BIT devrait continuer à fournir une orientation fondamentale sur ces domaines de préoccupation.

Genève, le 2 octobre 1998.

(Signé) Washington González Nina,
Président de la réunion.

Conclusions sur les priorités et les directives destinées à améliorer les conditions sociales et de travail dans les zones franches d'exportation (ZFE)

Considérations d'ordre général

1. Les ZFE sont devenues une des caractéristiques essentielles du marché du travail dans certains pays en développement. Avec la mondialisation, le rythme auquel les zones se développent s'accélère.

2. Cette situation offre à la fois des défis et des opportunités aux pays dotés de ZFE. Les opportunités incluent un accès pour un plus grand nombre de travailleurs à l'emploi dans le secteur formel. Tant les zones que les entreprises devront améliorer leur efficacité et leur compétitivité en perfectionnant la qualité de leurs produits grâce à une amélioration de la technologie, de l'organisation du travail, des compétences et des relations professionnelles.

3. Les ZFE ont réalisé des investissements considérables et elles ont été l'un des facteurs importants de l'industrialisation; or il est nécessaire d'améliorer continuellement les liens avec l'économie locale afin d'en maximiser les retombées au plan économique.

4. Si les ZFE constituent une source importante de création d'emplois, en particulier pour les femmes, les conditions de travail, les relations professionnelles et la mise en valeur des ressources humaines sont des domaines dans lesquels des progrès sont nécessaires. Les restrictions légales imposées aux droits syndicaux dans quelques pays dotés de ZFE, le manque d'application de la législation du travail, l'absence d'organisations de travailleurs et de structures efficaces de relations professionnelles et l'insuffisance de programmes de valorisation des ressources humaines dans un certain nombre de pays sapent la capacité des zones à améliorer les compétences, les conditions de travail et la productivité et, partant, à devenir des plates-formes dynamiques et compétitives au plan international.

Politiques et stratégies

5. Pour que les ZFE puissent exploiter pleinement leur potentiel économique et social, les gouvernements devraient disposer d'une stratégie industrielle et d'investissement claire et complète qui soit conforme au besoin de promouvoir le développement économique et au respect des droits fondamentaux des travailleurs et des employeurs tels que définis par les normes de l'OIT. Les éventuelles retombées économiques et sociales d'une telle stratégie devraient faire l'objet d'un examen attentif et d'une évaluation régulière afin que tout ajustement puisse être apporté en temps voulu.

6. La stabilité politique et sociale, qui repose sur un système de gouvernement efficace, la transparence et un processus de décision politique efficace, la promotion du tripartisme et la pratique de dialogue social ainsi que le respect des normes du travail nationales et internationales sont des éléments essentiels permettant d'attirer des investissements qui favorisent une croissance à long terme et de qualité élevée.

7. Une stratégie dynamique de promotion de l'investissement devrait, d'une part, inclure la croissance et le développement des ZFE en respectant les principes énoncés dans les présentes conclusions et, d'autre part, cibler des secteurs de l'industrie et des catégories d'entreprises spécifiques. L'accent devrait être mis sur le transfert des technologies et le développement des compétences en vue d'accroître la compétitivité des pays dotés de ZFE.

8. Afin de renforcer le caractère durable des investissements et d'accroître la contribution des ZFE à l'économie locale, des liens devraient être établis en amont et en aval entre les entreprises des zones et les fournisseurs locaux de biens et de services. Une agence spéciale pourrait être mise sur pied pour définir et favoriser de tels liens. Des services de soutien dans le secteur industriel devraient être mis à la disposition des fournisseurs locaux de biens et de services en vue de les aider à répondre aux exigences en matière de délai, de coût, de qualité et de quantité fixées par les entreprises implantées dans les zones.

9. Il incombe aux gouvernements de fournir un environnement politique et juridique sain et propice à l'investissement, y compris à une éducation de base, un apprentissage à vie et des infrastructures appropriées.

10. Des relations professionnelles saines sont indispensables à la réussite des ZFE. Des organisations de travailleurs, libres, puissantes et représentatives ont un rôle majeur à jouer dans l'établissement de relations sur le lieu de travail propres à améliorer les conditions de travail et à accroître la productivité et la compétitivité.

Normes du travail

11. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998, et en particulier ceux qui concernent les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions se rapportant à la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective dans les ZFE. Les principes énoncés dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, 1977, peuvent également fournir des orientations utiles et devraient être encouragés.

12. La législation nationale du travail devrait être appliquée dans les ZFE.

13. L'inspection du travail devrait à cet égard être renforcée grâce à des ressources accrues et à une meilleure formation. L'inspection du travail et les autorités de la zone avec, si besoin est, l'implication des organisations de travailleurs, devraient coopérer et mener des actions conjointes en vue d'en élargir le champ de la conformité.

14. L'information, l'éducation et les programmes de sensibilisation destinés aux investisseurs, aux employeurs et aux travailleurs ainsi qu'à leurs organisations permettent également de promouvoir une meilleure conformité avec les normes du travail nationales et internationales. Parmi les questions à prendre en compte pourraient figurer les relations professionnelles, la liberté syndicale et la négociation collective, la non-discrimination, l'égalité entre hommes et femmes et la gestion interculturelle. Une consultation et une coopération bipartites et tripartites devraient être encouragées en vue de promouvoir l'esprit de conformité spontanée aux normes.

Relations professionnelles

15. Les gouvernements devraient promouvoir les consultations tripartites comme un moyen efficace de développement de politiques et de pratiques saines en matière de relations professionnelles dans les ZFE. L'un des moyens de favoriser des relations professionnelles saines pourrait être la participation de représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs au sein des instances chargées de promouvoir les investissements et des organes de gestion de la zone. Les programmes d'éducation et de formation peuvent eux aussi jouer un rôle précieux dans l'amélioration des relations professionnelles.

16. Les entreprises devraient établir des mécanismes de consultation suivie entre la direction et les travailleurs en utilisant des structures telles que les conseils direction-travailleurs ou les assemblées de travailleurs, en tenant compte des niveaux de développement et des

caractéristiques de chaque pays. De tels mécanismes devraient être en conformité avec les principes de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

17. Des structures et des procédures de négociation collective devraient être élaborées en vue de définir les conditions de travail. Cela pourrait être facilité par la détermination claire des responsabilités en matière de négociation à chaque niveau de la direction et de l'organisation de travailleurs.

18. Des procédures efficaces visant à éviter et à résoudre les conflits au niveau le plus bas possible devraient être élaborées.

Valorisation des ressources humaines

19. La valorisation des ressources humaines est l'un des éléments clés de l'amélioration des conditions sociales et de travail dans les ZFE. L'amélioration du capital humain, le transfert des technologies et la valorisation des compétences constituent une contribution à long terme à l'économie hôte et fournissent aux travailleurs les moyens d'améliorer leur existence. Un investissement accru dans l'éducation et la formation améliorera les possibilités de carrière et la satisfaction au travail des travailleurs et conduira à une augmentation de la productivité et à un renforcement de la stabilité.

20. Les ressources publiques et privées devraient être utilisées pour garantir une éducation de base, une formation et une reconversion satisfaisantes. La valorisation des compétences pourrait être favorisée par un fonds de contributions servant à compenser les agences gouvernementales et les organisations d'employeurs et de travailleurs qui prennent des initiatives en matière de formation et de reconversion. L'apprentissage à vie, les compétences multiples et les plans de carrière devraient être encouragés.

Reconversion et reclassement

21. La reconversion et le reclassement des travailleurs peuvent être plus facilement réalisés au moyen d'une coopération tripartite. Les institutions de formation gouvernementales et les entreprises privées doivent travailler en étroite collaboration en vue de prévoir les exigences futures en matière de compétences, et d'y répondre, pour éviter toute inadéquation. Les entreprises ont un rôle prépondérant à jouer dans la reconversion des travailleurs à mesure que des technologies et des méthodes de production nouvelles sont introduites. Les initiatives conduites à l'intérieur des zones en vue d'aider au reclassement des travailleurs peuvent avoir recours aux ressources à la fois des entreprises privées et des organismes publics.

Salaires et conditions de travail

22. La création de mécanismes tripartites chargés de déterminer les salaires minima devrait être encouragée, et les systèmes nationaux de salaires minima, lorsqu'ils existent, devraient être appliqués aux ZFE.

23. La rémunération, y compris les avantages en nature, devrait être déterminée par la négociation collective. La rémunération peut être améliorée par une augmentation de l'efficacité et de la rentabilité de l'entreprise. Les entreprises prospères sont mieux à même d'investir dans la formation et les équipements, qui permettent aux travailleurs d'accroître la productivité et, partant, les salaires, les incitations ainsi que le paiement de primes et les avantages en nature.

24. Les agences gouvernementales peuvent promouvoir l'amélioration des conditions de travail par des incitations destinées à récompenser les entreprises qui aménagent des installations telles que restaurants du personnel, cliniques et crèches. Les programmes d'éducation et de formation destinés aux investisseurs, aux employeurs, aux travailleurs ainsi qu'à leurs organisations qui traduisent les dispositions pertinentes de la législation du travail et les meilleures

pratiques peuvent aussi conduire à des améliorations. Lorsque les circonstances le permettent, la mise en place ou le renforcement d'une agence gouvernementale spécialisée destinée à conseiller et à aider les entreprises à améliorer les conditions de travail peuvent se révéler des instruments utiles. Les consultations entre employeurs et travailleurs pourraient produire des améliorations dans les conditions de travail et l'organisation du travail.

25. La législation relative à la durée du travail devrait être respectée dans les ZFE. Une durée du travail excessive et les heures supplémentaires devraient être évitées afin de réduire les risques de santé et de sécurité, l'inefficacité et les répercussions négatives au plan social. Les travailleurs qui travaillent tard le soir, en particulier les femmes, sont exposés à des risques accrus de harcèlement et de violence, et des mesures spéciales devraient être prises pour garantir des conditions de transport et une sécurité appropriées.

Infrastructure sociale

26. Une infrastructure sociale appropriée est indispensable pour que travailleurs et employeurs soient à même de fournir des performances élevées au travail. Un logement adéquat et salubre, des conditions de transport sûres et fiables, des services d'éducation, de loisirs, de santé et de garde d'enfants sont autant d'éléments qui, d'une part, aident les travailleurs à mener une vie saine et équilibrée et qui, d'autre part, réduisent les rotations de personnel. Des systèmes de pension et autres mesures de sécurité sociale pourraient aussi contribuer à stabiliser la main-d'œuvre des zones.

27. Bien que la responsabilité de fournir une infrastructure sociale incombe en premier lieu au gouvernement, des incitations peuvent être offertes aux entreprises fournissant des services sociaux tels que le logement, le transport et les services de garde d'enfants. Des initiatives publiques-privées peuvent combiner les efforts du gouvernement et des organisations d'employeurs et de travailleurs en vue d'obtenir des résultats satisfaisants. Des fonds tripartites d'assistance aux travailleurs financés par les contributions des gouvernements, des employeurs et des travailleurs pourraient appuyer les initiatives visant à améliorer la qualité de vie des travailleurs.

Les travailleuses

28. Les ZFE sont l'une des sources essentielles d'emploi pour les femmes dans le secteur formel. Il convient toutefois de veiller, d'une part, à ce que ces emplois favorisent l'avancement des femmes et, d'autre part, à ce qu'elles ne soient pas confinées dans des postes à faibles qualifications, peu rémunérés et présentant peu de perspectives d'avenir, et qu'elles aient accès à des possibilités de formation et à des emplois meilleurs.

29. Compte tenu de la part élevée des femmes employées dans les zones, les entreprises des ZFE devraient faire des efforts particuliers afin que:

- a) les travailleuses ne soient pas victimes de discrimination et qu'elles reçoivent en particulier le même salaire que les hommes pour un travail de valeur égale;
- b) les travailleuses bénéficient de protection en cas de maternité et de prestations. Les mesures qui pourraient être considérées incluent les congés de maternité payés et sans solde, la sécurité de l'emploi au cours de leur grossesse et de leur congé de maternité, les interruptions de travail et les infrastructures pour s'occuper de leur enfant;
- c) des mesures soient prises pour permettre aux travailleurs et aux travailleuses de concilier leur travail et leurs responsabilités familiales. Les mesures qui pourraient être considérées incluent la limitation de la durée excessive du travail et du travail de nuit, la fourniture de services de garde d'enfants et l'allocation d'heures ou de jours de congé pour s'occuper de leur enfant;

-
- d) des politiques d'éducation et des procédures soient mises en place en vue de prévenir et de traiter le harcèlement sexuel;
 - e) des mesures soient prises pour encourager la promotion des travailleuses à des postes techniques et d'encadrement.

Action de l'OIT

30. L'OIT devrait mettre en œuvre des projets de services de conseils et d'assistance technique visant à aider les pays dotés de ZFE à améliorer les conditions sociales et de travail dans les ZFE.

31. L'OIT devrait fournir toute l'assistance possible aux pays dotés de ZFE, en particulier ceux qui ont des difficultés à respecter pleinement les droits fondamentaux tels qu'énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998. Cette assistance serait en réponse aux besoins établis et exprimés par les pays.

32. L'OIT devrait étendre ses activités de recherche en matière de politiques et de pratiques de relations professionnelles des entreprises transnationales, compte tenu de leur caractère pertinent pour les ZFE.

List of participants
Liste de participants
Lista de participantes

DELEGATES NOMINATED BY GOVERNMENTS
DÉLÉGUÉS DÉSIGNÉS PAR LES GOUVERNEMENTS
DELEGADOS DESIGNADOS POR LOS GOBIERNOS

BANGLADESH

Mr. Muhammad Ahsan Ali SARKAR
Secretary
Room 423, Bangladesh Secretariat
Ministry of Labour and Employment
Government of the People's Republic of Bangladesh
DHAKA
(The People's Republic of Bangladesh)

Advisers:

Conseiller technique:

Consejero técnico:

Mr. A.Z.M. Azizur RAHMAN

Deputy General Manager

(Investment Promotion)

Bangladesh Export Processing Zone Authority
(BEPZA)

308 Senpara Porbota, Rokeya, Sarani, DHAKA
(Bangladesh)

BARBADOS

BARBADE

Ms. Edla LOWE
Deputy Chief Labour Officer
Ministry of Labour, Community Dev. & Sports
Labour Department, 2nd Floor
NIS Building
Fair Child Street
BRIDGETOWN
(Barbados)

DELEGATES NOMINATED BY GOVERNMENTS (CONTINUED)
DÉLÉGUÉS DÉSIGNÉS PAR LES GOUVERNEMENTS (SUITE)
DELEGADOS DESIGNADOS POR LOS GOBIERNOS (CONTINUACIÓN)

CHINA
CHINE

Mr. Xu LIU
Division Chief
Department of International Cooperation
Ministry of Labour and Social Security
12 Hepingli Zhongjie
BEIJING
(People's Republic of China)

Adviser:

Conseiller technique:

Consejero técnico:

Mr. M. LZ
Third Secretary
Mr. Z. WEI
Permanent Mission of China
11 Chemin de Surville
1213 Petit-Lancy
GENEVA

COSTA RICA

Licda. Mercedes FLORES BADILLA
Asesor Legal
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Barrio Tourrón
Apartado 10.133-1000
SAN JOSE
(Costa Rica)

DOMINICAN REPUBLIC
RÉPUBLIQUE DOMINICAINE
REPÚBLICA DOMINICANA

Sr. Washington GONZALEZ NINA
Director General de Trabajo - Subsecretario
Secretaría de Estado de Trabajo
SANTO DOMINGO
(República Dominicana)

DELEGATES NOMINATED BY GOVERNMENTS (CONTINUED)
DÉLÉGUÉS DÉSIGNÉS PAR LES GOUVERNEMENTS (SUITE)
DELEGADOS DESIGNADOS POR LOS GOBIERNOS (CONTINUACIÓN)

DOMINICAN REPUBLIC (CONTINUED)
RÉPUBLIQUE DOMINICAINE (SUITE)
REPÚBLICA DOMINICANA (CONTINUACIÓN)

Adviser: Sra. A. Bonetti HERRERA
Conseiller technique: Embajadora
Consejera técnica: Misión Permanente de la República Dominicana
65 rue de Lausanne
1202 GINEBRA

MAURITIUS
MAURICE
MAURICIO

Mr. Goornarden Pillay VEERAPEN
Principal Assistant Secretary
Ministry of Labour and
Industrial Relations
26 Cossign St., Cure Pipe Rd.
PORT LOUIS
(Mauritius)

Advisers: Mr. R. MUNISAMY
Conseiller technique: Attaché
Consejero técnico: Permanent Mission of Mauritius
7 Ch. Louis Dunant
1202 GENEVA

MEXICO
MEXIQUE
MÉXICO

Sr. Javier ORTIZ FLORES
Asesor de Subsecretario de Trabajo
Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría de Trabajo
Anillo Periférico Sur 4271
Edif. A, Nivel 6
Colonia Fuentes del Pedregal
14149 Tlalpan, MEXICO D.F.
(México)

DELEGATES NOMINATED BY GOVERNMENTS (CONTINUED)
DÉLÉGUÉS DÉSIGNÉS PAR LES GOUVERNEMENTS (SUITE)
DELEGADOS DESIGNADOS POR LOS GOBIERNOS (CONTINUACIÓN)

MEXICO (CONTINUED)
MEXIQUE (SUITE)
MÉXICO (CONTINUACIÓN)

Advisers:

Conseillers techniques:

Consejeros técnicos:

Sr. Héctor MARQUEZ SOLIS

Director General

Secretaría de Comercio y Fomento Industrial

Alfonso Reyes 30-16, Col. Londesa,

MEXICO CITY

Sra. Lourdes SOSA MARQUEZ

Secretaria

Misión Permanente de México en Ginebra

10A Ave. de Budé,

1202 GENEVA

PHILIPPINES
FILIPINAS

Mr. Benedicto Ernesto R. BITONIO Jr

Director

Bureau of Labor Relations (BLR)

Department of Labor

and Employment

Velco Centre, 13th Corner Chicago Sts

Port Area

MANILA

(Philippines)

SRI LANKA

Mr. Sumanasiri HULUGALLE

Additional Secretary

Ministry of Labour, 2nd Floor

Labour Secretariat

COLOMBO 5

(Sri Lanka)

DELEGATES NOMINATED BY GOVERNMENTS (CONTINUED)
DÉLÉGUÉS DÉSIGNÉS PAR LES GOUVERNEMENTS (SUITE)
DELEGADOS DESIGNADOS POR LOS GOBIERNOS (CONTINUACIÓN)

TUNISIA

TUNISIE

TÚNEZ

M. Abderrazak KHELIFI
Directeur de la Conciliation
à la Direction générale de
l'Inspection du travail et
de la Conciliation
C/o Ministère des
Affaires sociales
27, bd Bab BNET
TUNIS
(Tunisie)

DELEGATES NOMINATED BY THE EMPLOYERS
DÉLÉGUÉS DÉSIGNÉS PAR LES EMPLOYEURS
DELEGADOS DESIGNADOS POR LOS EMPLEADORES

Mrs. Rokia A. RAHMAN
President
Bangladesh Employers' Association
Chamber Building
122-124 Motijheel C.A.
DHAKA
(Bangladesh)

Mr. Keith FOSTER
Director of Training and Research
Barbados Employers' Confederation
Nemwil House
Lower Collymore Rock
ST. MICHAEL
(Barbados)

Mr. Enhua CHEN
Director of Research Office
Shanghai Jinqiao (Group) Co. Ltd.
28 Xin Jin Qiao Road
Pudong SHANGHAI
(Peoples' Republic of China 201206)

Sr. Edgardo MONTTOYA
Vocal - Cámara de Industrias
Unión Costarricense de Cámaras
P.O. Box 432-7050
CARTAGO
(Costa Rica)

Adviser:
Conseiller technique:
Consejero técnico:

Sr. Mario A. GUTIERREZ
CATECO
Aptdo. 631-2150 (Maravia)
SAN JOSE
(Costa Rica)

DELEGATES NOMINATED BY THE EMPLOYERS (CONTINUED)
DÉLÉGUÉS DÉSIGNÉS PAR LES EMPLOYEURS (SUITE)
DELEGADOS DESIGNADOS POR LOS EMPLEADORES (CONTINUACIÓN)

Mrs. Danielle WONG
Director
Mauritius Export Processing Zone Association
6th Floor, Unicorn House
5 Royal Street, PORT LOUIS
(Mauritius)

Mr. Felias BACLEAAN
President
Export Processing Zone Chamber
of Exporters and Manufacturers Inc.
2nd Floor, PEZA Building, Bataan Economic Zone
MARIUELES BATAAN
(Philippines)

Sr. F. FERNANDEZ DIAZ-GONZALEZ
Representante
Confederación Patronal de la República Mexicana
Fray Bartolomé de las Casas No. 3
entre Vasco de Quiroga y Toribio
de Benavente
Industrias Solutions, SA
Colonia los Arcos, CP. 83250
Hermosillo, SONORA
(México)

Mr. G. DASANAYAKA
Deputy Director-General
The Employers' Federation of Ceylon
385 J3, Old Kotte Road
RAJAGIRIZA
(Sri Lanka)

M. Ali M'KAISSI
Directeur central du social
Union tunisienne du commerce et de l'artisanat (UTICA)
103, avenue de la Liberté, 1002 TUNIS
(Tunisie)

DELEGATES NOMINATED BY THE WORKERS
DÉLÉGUÉS DÉSIGNÉS PAR LES TRAVAILLEURS
DELEGADOS DESIGNADOS POR LOS TRABAJADORES

Mr. Nazrul Islam KHAN
General-Secretary
Bangladesh Jatiyatabadi Sramik Dal (BJSD)
28/1 Naya Paltan (4th Floor), VIP Road
DHAKA-1000
(Bangladesh)

Ms. Veronica GRIFFITH
Senior Assistant General Secretary
The Barbados Workers' Union
"Solidarity House"
Harmony Hall
ST. MICHAEL
(Barbados)

Mr. Chang MUCHANG
Director,
Dept. Of Basic Work Dept.
Mr. Tao ZHANG
Deputy Division Chief
All China Federation of Trade Unions
(ACFTU)
No. 10#, Fuxingmenwai Street
100865 BEIJING
(China)

Cro. Luis Felipe SALMERON MONTERO
Secretario General Adjunto
Central del Movimiento de
Trabajadores Costarricenses (CMTIC)
Aptdo. 4137
1000 SAN JOSÉ
(Costa Rica)

Sra. Maribel BATISTA MATOS
Confederación Nacional de
Trabajadores Dominicanos (CNTD)
c/o José de Jesús Ravelo No. 56
No. 5, Edificio CNTD (Villa Juana)
SANTO DOMINGO
(República Dominicana)

DELEGATES NOMINATED BY THE WORKERS (CONTINUED)
DÉLÉGUÉS DÉSIGNÉS PAR LES TRAVAILLEURS (SUITE)
DELEGADOS DESIGNADOS POR LOS TRABAJADORES (CONTINUACIÓN)

Mr. J. LOLLBEEHARRY
General Secretary
Mauritius Labour Congress
8, Victor de la Faye Street
PORT LOUIS
(Mauritius)

Sr. Salvador MEDINA TORRES
Subsecretario Relaciones
Confederación de Trabajadores
de México
Vallarta No. 8
06030 MEXICO D.F.
(México)

Mr. Alejandro C. VILLAVIZA
Vice-President
Trade Union Congress of the Philippines (TUCP)
No. 18 Pipit St., Villilia Village,
QUEZON CITY, Metro Manila
(Philippines)

Ms. Savithri WIJESEKERA
Consultant — Legal and Worker Coordinator
National Workers Congress
York Building
94 1/6 York Street
COLOMBO 1
(Sri Lanka)

Monsieur Abdellatif HAMROUNI
Secrétaire général de la Fédération des T-P-H
Union générale des travailleurs tunisiens (UGTT)
23 bis, rue EL JAZIRA
TUNIS
(Tunisie)

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
Commission européenne
Comisión Europea

Mr. Joaquim MARQUES
European Commission
D.G. XXI, Bureau 1/18
Rue Montoyer, 51
1040 BRUSSELS
Belgium

International Trade Centre
Centre du commerce international
Centro de Comercio Internacional

Mr. K. BETHKE
Associate Expert
International Trade Centre
54-56, rue de Montbrillant
1202 GENEVA

REPRESENTATIVES OF THE UNITED NATIONS, SPECIALIZED AGENCIES
AND OTHER OFFICIAL INTERNATIONAL ORGANIZATIONS (CONTINUED)
REPRÉSENTANTS DES NATIONS UNIES, DES INSTITUTIONS SPÉCIALISÉES ET
D'AUTRES ORGANISATIONS INTERNATIONALES OFFICIELLES (SUITE)
REPRESENTANTES DE LAS NACIONES UNIDAS, DE LOS ORGANISMOS
ESPECIALIZADOS Y DE OTRAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES OFICIALES (CONTINUACIÓN)

United Nations Industrial Development Organization
Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial

Ms. Diana HUBBARD
Economist — Industrial Policies & Research Branch
United Nations Industrial
Development Organization
P.O. Box 400
Vienna International Centre
A-1400 VIENNA
Austria

United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD)
Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo

Ms. Matfobhi RIBA
Economist
UNCTAD/DITE/EDB
8-14, avenue de la Paix
GENEVA

World Bank
Banque mondiale
Banco Mundial

Mr. Zafiris TZANNATOS
1818 H St., NW,
WASHINGTON, DC 20433
USA

REPRESENTATIVES OF NON-GOVERNMENTAL INTERNATIONAL ORGANIZATIONS
REPRÉSENTANTS D'ORGANISATIONS INTERNATIONALES
NON GOUVERNEMENTALES
REPRESENTANTES DE ORGANIZACIONES INTERNACIONALES
NO GUBERNAMENTALES

World Confederation of Labour
Confédération mondiale du travail
Confederación Mundial del Trabajo

Mme B. FAUCHERE
Représentante permanente
Confédération mondiale du travail (CMT)
Rue de Varembe 1, case postale 122
CH-1211 GENEVE
20 CIC

General Confederation of Trade Unions
Confédération générale des syndicats
Confederación General de Sindicatos

Mr. Guennadi TSIROULNIK
Deputy Head of Economics Dept.
General Confederation of Trade Unions
42 Leninsky Prospect
117119 MOSCOW
Russian Federation

Mr. Pavel KOUZIAKOV
Expert — GCTU International Department
42 Leninsky Prospect
117119 MOSCOW
Russian Federation

International Federation of University Women
Fédération internationale des femmes diplômées des universités
Federación Internacional de Mujeres Universitarias

Ms. Conchita PONCINI
IFUW
7, ch. Champ Carré
1256 TROINEX-GENEVA

REPRESENTATIVES OF NON-GOVERNMENTAL INTERNATIONAL
ORGANIZATIONS (CONTINUED)

REPRÉSENTANTS D'ORGANISATIONS INTERNATIONALES
NON GOUVERNEMENTALES (SUITE)

REPRESENTANTES DE ORGANIZACIONES INTERNACIONALES
NO GUBERNAMENTALES (CONTINUACIÓN)

International Textile, Garment & Leather Workers' Federation
Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir
Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero

Mr. Bruce FIELDMAN
rue Joseph Stevens 8
B-1000 BRUSSELS
Belgium

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

Mr. Hiroshi KAMADA
Senior Executive Officer
International Metalworkers' Federation
54 bis route des Acacias
1227 Carouge
GENEVA

Women's International League for Peace and Freedom
Ligue internationale des femmes pour la paix et la liberté
Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad

Ms. Olga CARRILLO
Ms. Tania CONNAUGHTON
Ms. Barbara LOCHBIHLER (Secretary General)
Women's International League for Peace and Freedom
1 rue Varembe
C.P. 28
1211 GENEVA 20

**REPRESENTATIVES OF NON-GOVERNMENTAL INTERNATIONAL
ORGANIZATIONS (CONTINUED)**

**REPRÉSENTANTS D'ORGANISATIONS INTERNATIONALES
NON GOUVERNEMENTALES (SUITE)**

**REPRESENTANTES DE ORGANIZACIONES INTERNACIONALES
NO GUBERNAMENTALES (CONTINUACIÓN)**

**The Quaker United Nations Office
Bureau Quaker des Nations Unies
Oficina Cuáquera ante las Naciones Unidas**

Mr. Brewster GRACE (Director)
Ms. Jenny PICKRELL
Ms. Maritza PAREDES-GAMEZ
Mr. Ricardo HERNANDEZ
The Quaker United Nations Office
13 avenue du Mervelet
CH-1209 GENEVA

**World Export Processing Zones Association
Association mondiale des zones franches industrielles
Asociación Mundial de Zonas Francas Industriales**

Mr. Richard L. BOLIN
Director
P.O. Box 986
Flagstaff, ARIZONA 86002
USA

Mr. Robert C. HAYWOOD
Director
WEPZA Secretariat
28577 Buffalo Park Rd.
Suite 270
Evergreen, CO 80439
USA

**International Confederation of Free Trade Unions
Confédération internationale des syndicats libres
Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres**

Mr. Dan CUNNIAH (Director)
Ms. A. BIONDI (Assistant Director)
ICFTU
46, avenue Blanc
1202 GENEVA

REPRESENTATIVES OF NON-GOVERNMENTAL INTERNATIONAL ORGANIZATIONS (CONTINUED)

REPRÉSENTANTS D'ORGANISATIONS INTERNATIONALES
NON GOUVERNEMENTALES (SUITE)

REPRESENTANTES DE ORGANIZACIONES INTERNACIONALES
NO GUBERNAMENTALES (CONTINUACIÓN)

**International Organization of Employers
Organisation internationale des employeurs
Organización Internacional de Empleadores**

Mr. George JAMES
Executive Secretary
International Organization of Employers
26, chemin de Joinville
1216 COINTRIN/GENEVA

UNITED STATES
ETATS-UNIS
ESTADOS UNIDOS

Mr. Gregory SCHOEPFLE
Director, Foreign Economic Research
US Dept. of Labor, Bureau of Int. Labor Affairs
200 Constitution Ave, N.W. Room S-5325,
WASHINGTON, DC 20210
(USA)

OFFICERS OF THE MEETING
BUREAU DE LA RÉUNION
MESA DIRECTIVA DE LA REUNIÓN

Chairperson: Mr. Washington GONZALES NINA (*Government member, Dominican Republic*) (*membre gouvernemental, République dominicaine*) (*Miembro gubernamental, República Dominicana*)
Président:
Presidente:

Vice-Chairpersons: Ms. Rokia A. RAHMAN (*Employer member, Bangladesh*) (*membre employeur, Bangladesh*) (*Miembra empleadora, Bangladesh*)
Vice-présidentes
Vicepresidentas: Ms. Maribel BATISTA MATOS (*Worker member, Dominican Republic*) (*membre travailleur, République dominicaine*) (*Miembra trabajadora, República Dominicana*)

OFFICERS OF THE GROUPS
BUREAU DES GROUPEs
MESA DIRECTIVA DE LOS GRUPOS

Employers' group
Groupe des employeurs
Grupo de los Empleadores

Chairperson: Ms. Rokia A. RAHMAN (*Bangladesh*)
Présidente:
Presidenta:

Secretary: Mr. George JAMES (*International Organization of Employers*) (*Organisation internationale des employeurs*) (*Organización Internacional de Empleadores*)
Secrétaire:
Secretario:

Workers' group
Groupe des travailleurs
Grupo de los Trabajadores

Chairperson: Mr. J. LOLLBEEHARRY (*Mauritius*) (*Maurice*) (*Mauricio*)
Président:
Presidente:

Secretary: Mr. D. CUNNIAH (*International Confederation of Free Trade Unions*) (*Confédération internationale des syndicats libres*) (*Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres*)
Secrétaire:
Secretario: