

Réunion tripartite sur la production des composants électroniques pour les industries des technologies de l'information: évolution des besoins de main-d'œuvre dans une économie mondialisée

Genève
16-18 avril 2007

Conclusions sur la production des composants électroniques pour les industries des technologies de l'information: évolution des besoins de main-d'œuvre dans une économie mondialisée

La Réunion tripartite sur la production des composants électroniques pour les industries des technologies de l'information: évolution des besoins de main-d'œuvre dans une économie mondialisée,

S'étant réunie à Genève du 16 au 18 avril 2007,

Adopte, ce dix-huitième jour d'avril 2007, les conclusions suivantes:

1. Le secteur des technologies de l'information, l'un des plus dynamiques et novateurs de l'économie mondiale, a créé des millions d'emplois et la richesse dans le monde. L'évolution rapide dans le secteur due à la mondialisation, à l'innovation technologique et celle des produits, aux accroissements de productivité, aux fluctuations des prix, aux changements dans les chaînes d'approvisionnement et les exigences en matière de qualifications influent sur la croissance mondiale, la compétitivité, les décisions relatives aux investissements et les mécanismes de réglementation, l'emploi et les conditions de travail dans les industries des technologies de l'information et autour de ces industries.
2. L'incidence de cette évolution a été mitigée pour les entreprises et les travailleurs, mais le rapport de base et la présente réunion organisée par le BIT offrent l'occasion de formuler des solutions pour régler les problèmes décelés par les mandants tripartites à différents niveaux – international, national et des entreprises – grâce au dialogue social.
3. Entre autres questions à examiner attentivement pour relever les défis et permettre à un secteur sain et dynamique de maintenir une croissance optimale, se posent celles de savoir dans quelle mesure la voix des travailleurs est entendue lors de décisions à prendre en matière de changement, ainsi que de contenu et d'exécution des initiatives volontaires prises par les employeurs concernant la durabilité du secteur, les codes de conduite et la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), compte tenu du fait qu'il incombe en dernier ressort à la direction de développer durablement l'entreprise.

-
4. L'engagement des parties prenantes doit exprimer la réalité du secteur, y compris et selon le cas, d'un large éventail de parties prenantes de l'industrie des technologies de l'information et leurs intérêts – grandes, moyennes et petites entreprises, actionnaires, représentants des travailleurs ¹, acheteurs et fournisseurs et, le cas échéant, ONG.

Evolution récente et dialogue social

5. Les mandants tripartites réaffirment l'importance du dialogue social, tel que défini par l'OIT ² et leur attachement à ce dialogue. Le dialogue social existe exclusivement dans un cadre où les principes fondamentaux de liberté d'association et de négociation collective, tels qu'énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998, sont pleinement respectés. L'essentiel du dialogue social, notamment en matière de conditions d'emploi, repose sur la négociation entre représentants des employeurs et des travailleurs.
6. Actualisation, compétitivité du secteur, emploi durable et continu, employabilité et délais devraient faire notamment l'objet du dialogue social. Les partenaires sociaux sont encouragés à échanger les meilleures pratiques et les enseignements acquis pour le dialogue social.
7. Le renforcement des capacités est essentiel aux fins d'un dialogue social constructif. Les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et le Bureau ont tous un rôle à jouer dans le renforcement des capacités de leurs mandants, grâce aux mécanismes bi ou tripartites.
8. Les gouvernements ont des fonctions particulières dans le processus du dialogue social, en particulier pour aider à y établir des cadres juridiques et/ou institutionnels, agir en qualité de médiateurs et/ou de garants des accords conclus entre partenaires sociaux et contribuer à assurer une formation compensatoire et des réajustements sociaux pour les entreprises et les travailleurs touchés par un changement.

Respect des normes reconnues dans toute la chaîne d'approvisionnement

9. Des relations durables entre acheteurs et fournisseurs sont stimulées par l'industrie des technologies de l'information en progression rapide et hautement compétitive. Afin de s'engager dans ce type de relations, il est primordial que les fournisseurs puissent compter sur une main-d'œuvre productive et motivée. Les entreprises portent, par conséquent, le

¹ Dans tout le texte, l'expression «représentants des travailleurs» s'entend au sens de l'article 3 de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, dont la teneur est la suivante: «Aux fins de la présente convention, les termes «représentants des travailleurs» désignent des personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationales, qu'elles soient: a) des représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par des syndicats ou par les membres de syndicats; ou b) des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans les pays intéressés, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats.»

² Au sens de l'OIT, le dialogue social inclut toutes formes d'échange d'informations, de consultations et de négociation collective entre représentants de gouvernements, d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'entre partenaires sociaux proprement dits, sur toutes les questions d'intérêt commun.

plus grand intérêt à retenir ces travailleurs et à bénéficier ainsi des avantages liés à une meilleure compétitivité, à l'instar des travailleurs, qui tirent parti de relations d'emploi durables et de conditions de travail satisfaisantes.

10. Les participants estiment qu'en raison du caractère mondial du secteur la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale ³ et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998, ainsi que les instruments qui les étayent, s'appliquent tout particulièrement au secteur. Le respect de ces instruments peut contribuer à créer des conditions offrant des chances égales à tous propres à favoriser l'Agenda du travail décent, conjointement avec le programme de l'OIT visant à offrir aux entreprises des conseils éclairés sur l'application des normes internationales. Les gouvernements ont un rôle particulier à jouer pour faire des instruments internationaux ratifiés des législations nationales. Les législations nationales constituent le fondement juridique des conditions de travail, de même que les réglementations et les conventions collectives, selon le cas. Sans préjudice de l'obligation incombant aux gouvernements de faire observer les conventions ratifiées par eux, dans les pays où les conventions et recommandations citées au présent paragraphe ne sont pas observées, toutes les parties devraient s'en inspirer dans leur politique sociale.
11. Les participants reconnaissent en outre l'importance des normes relatives à la sécurité et à la santé au travail ainsi que la nécessité de les mettre en œuvre afin de limiter les risques et de créer des lieux de travail sûrs dans l'ensemble du secteur.
12. L'application de la législation relève de la seule responsabilité du gouvernement. Or, compte tenu du caractère mondial du secteur et du fait que les systèmes juridiques diffèrent en termes de degré de protection des droits des travailleurs, les activités volontaires de responsabilité sociale de l'entreprise, telles que la Global e-Sustainability Initiative (GeSI) et le Code de conduite de l'industrie électronique (EICC) ainsi que les accords-cadres internationaux, offrent des exemples de collaboration constructive dans le secteur. Ces initiatives visent à promouvoir le respect des lois et réglementations au moyen d'accords, d'évaluations, d'audits et d'actions correctives contractuels – qui peuvent inclure en dernier recours des licenciements – de mécanismes de notification, et de la formation et de l'éducation appropriées. Si les points de vue divergent au sujet des modalités et de la portée de l'engagement actuel des travailleurs et de leurs représentants dans ces activités, les participants sont convaincus que cet engagement revêt la plus haute importance.
13. Les participants constatent également les efforts déployés pour associer les parties prenantes et suggèrent que ces efforts soient poursuivis et renforcés.
14. Les participants considèrent comme une évolution très constructive les efforts déployés actuellement en vue de la transparence des chaînes d'approvisionnement.

³ Le paragraphe 20 de la Déclaration est précisément pertinent. Il dispose comme suit:

«Pour promouvoir l'emploi dans les pays en développement, dans le contexte d'une économie mondiale en expansion, les entreprises multinationales devraient, chaque fois que cela est faisable, envisager de conclure avec des entreprises nationales des contrats pour la fabrication de pièces et d'équipements, d'utiliser des matières premières locales et d'encourager progressivement la transformation sur place des matières premières. Elles ne devraient pas utiliser de tels arrangements pour éluder les responsabilités contenues dans les principes de la présente Déclaration.»

La formation tout au long de la vie: un moyen de rester compétitif

15. En tant que principe directeur, les participants reconnaissent l'importance de la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, qui appelle les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à renouveler leur engagement en faveur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie ⁴. Les participants reconnaissent également que l'emploi durable peut faciliter la formation tout au long de la vie.
16. La formation tout au long de la vie est une responsabilité partagée, dans laquelle chacun des mandants tripartites a un rôle distinct et important à jouer. Elle devrait être considérée comme un investissement; elle doit être intéressante et accessible; et il est essentiel qu'elle soit encouragée par des mesures incitatives et que les compétences acquises soient reconnues officiellement. Si la formation est mise en œuvre à temps, elle peut renforcer l'adaptabilité des travailleurs et empêcher les restrictions budgétaires par le biais de la réaffectation de la main-d'œuvre, et aider le secteur à demeurer compétitif.
17. Les participants reconnaissent que le fait de rester compétitif dans un secteur en constante évolution est un pari difficile et qu'il importe avant tout de former les travailleurs pour qu'ils acquièrent des compétences durables plutôt que des qualifications spécifiques. Les politiques de renforcement des compétences et les programmes d'études et de formation doivent être intensifiés. La réunion a encouragé les participants à mieux faire comprendre et à promouvoir le partenariat et à ouvrir de nouvelles voies vers la coopération.
18. L'éducation tout au long de la vie est, elle aussi, fondamentale pour actualiser en permanence la formation et, ainsi, faire face aux risques de sécurité et de santé au travail et entretenir un esprit de sécurité préventive.

Domaines d'action prioritaire de l'OIT

19. L'OIT devrait continuer à intensifier ses efforts dans le cadre des programmes par pays pour un travail décent (PPTD) en vue d'améliorer les conditions de travail dans le secteur en recourant au dialogue social et en encourageant le respect de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale ainsi que la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998.
20. L'OIT devrait examiner de manière plus approfondie les risques de sécurité et de santé au travail propres au secteur et continuer à promouvoir les normes relatives à la sécurité et à la santé au travail applicables au secteur des technologies de l'information.

⁴ A cet égard, le paragraphe 6 de la recommandation n° 195 est particulièrement pertinent:

«(1) Les Membres devraient établir, maintenir et améliorer un système coordonné d'éducation et de formation tout au long de la vie en prenant en considération la responsabilité première du gouvernement en matière d'éducation et de formation préalable à l'emploi et en matière de formation des personnes sans emploi, ainsi qu'en reconnaissant le rôle des partenaires sociaux dans la formation ultérieure, en particulier le rôle essentiel des employeurs à travers l'offre de possibilités d'initiation à la vie professionnelle.

(2) L'éducation et la formation préalable à l'emploi incluent l'éducation de base obligatoire comprenant la maîtrise des savoirs fondamentaux et des mécanismes de la lecture, de l'écriture et du calcul et l'utilisation de manière adéquate des technologies de l'information et de la communication.»

-
- 21.** Le Bureau devrait continuer à fournir une assistance technique aux Etats Membres en matière d'inspection du travail, de sorte qu'ils puissent améliorer leur efficacité et leur efficacité et avoir recours aux outils spécifiques de formation dans le domaine de l'inspection du travail ou à toutes autres directives de l'OIT applicables au secteur.
 - 22.** L'OIT devrait identifier et promouvoir les meilleures pratiques concernant l'amélioration des conditions de travail, la sécurité et la santé au travail, ainsi que la formation tout au long de la vie. Elle devrait encourager le partage d'informations sur ces questions entre entreprises, ainsi qu'avec les fournisseurs et les sous-traitants.