

Rapport final de la discussion

**Forum de dialogue mondial sur la capacité d'adaptation
des entreprises face aux fluctuations de la demande
et l'incidence du travail temporaire et autres formes
d'emploi dans le secteur de l'électronique**

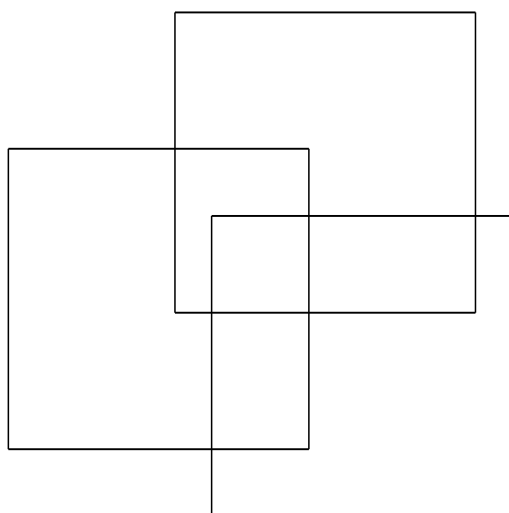
(Genève, 9-11 décembre 2014)





Rapport final de la discussion

**Forum de dialogue mondial sur la capacité d'adaptation
des entreprises face aux fluctuations de la demande
et l'incidence du travail temporaire et autres formes
d'emploi dans le secteur de l'électronique**
(Genève, 9-11 décembre 2014)



GDFACE/2014/9

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Département des politiques sectorielles

Rapport final de la discussion

**Forum de dialogue mondial sur la capacité d'adaptation
des entreprises face aux fluctuations de la demande
et l'incidence du travail temporaire et autres formes
d'emploi dans le secteur de l'électronique**
(Genève, 9-11 décembre 2014)

Genève, 2015

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2015
Première édition 2015

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

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

Rapport final de la discussion: Forum de dialogue mondial sur la capacité d'adaptation des entreprises face aux fluctuations de la demande et l'incidence du travail temporaire et autres formes d'emploi dans le secteur de l'électronique, Genève, 9-11 décembre 2014, Département des politiques sectorielles, Bureau international du Travail, Genève, 2015.

ISBN 978-92-2-229049-9 (imprimé)
ISBN 978-92-2-229050-5 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Final report of the discussion: Global Dialogue Forum on the Adaptability of companies to deal with fluctuating demands and the incidence of temporary and other forms of employment in electronics*, Geneva, 9-11 December 2014, ISBN 978-92-2-129049-0, Genève, 2015, et en espagnol: *Informe final de la discusión: Foro de diálogo mundial sobre la capacidad de adaptación de las empresas para hacer frente a la fluctuación de la demanda y al impacto del trabajo temporal y de otras formas de empleo en el sector de la electrónica*, Ginebra, 9-11 de diciembre de 2014, ISBN 978-92-2-329049-8, Genève, 2015.

besoins en main-d'oeuvre / emploi temporaire / externalisation des activités / industrie électronique / rapport de réunion

Données de catalogage du BIT

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

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

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

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

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

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
Premier point suggéré pour la discussion: Comment les entreprises s'adaptent-elles aux fluctuations de la demande, que peuvent causer notamment l'innovation technologique, le raccourcissement du cycle de vie du produit et l'évolution rapide des exigences des consommateurs?	3
Deuxième point suggéré pour la discussion: L'adaptation aux fluctuations de la demande se traduit souvent par un recours accru au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi. Quels sont les effets de cette situation sur les entreprises? Quels sont les effets de cette situation sur les travailleurs?	6
Troisième point suggéré pour la discussion: Quelles solutions seraient envisageables pour remédier aux problèmes que le recours au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi peut créer pour les entreprises et les travailleurs, et comment pourrait-on promouvoir le travail décent et contribuer ainsi à la viabilité du secteur?	9
Quatrième point suggéré pour la discussion: Recommandations concernant les mesures futures qui pourraient être prises par les mandants de l'Organisation internationale du Travail et par le Bureau international du Travail en ce qui concerne le secteur	13
Discussion du projet de points de consensus	15
Points de consensus	25
Liste des participants	29

Introduction

1. Le Forum de dialogue mondial sur la capacité d'adaptation des entreprises face aux fluctuations de la demande et l'incidence du travail temporaire et autres formes d'emploi dans le secteur de l'électronique s'est tenu au Bureau international du Travail à Genève du 9 au 11 décembre 2014. Le Conseil d'administration du BIT avait proposé la tenue de ce forum lors de sa 317^e session (mars 2013) ¹ et en avait approuvé la composition lors de sa 320^e session (mars 2014) ². Le Bureau avait préparé un document d'orientation ³ et suggéré des points pour la discussion qui ont servi de base aux délibérations du forum.
2. L'objectif de ce forum était que les participants tripartites examinent ensemble les raisons pour lesquelles les entreprises optent pour le travail temporaire et d'autres formes d'emploi, ainsi que les répercussions de ces formes d'emploi sur l'entreprise et les travailleurs.
3. Le forum était présidé par M. Douglas L. Sun, premier secrétaire (Etats-Unis). Le coordinateur du groupe gouvernemental était M. Jarzewski (Pologne). Les coordinateurs du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs étaient respectivement M. Grayson et M. Yagi. La secrétaire générale du forum était M^{me} Alette van Leur (directrice du Département des politiques sectorielles – SECTOR), le secrétaire exécutif était M. David Seligson, et la coordinatrice des services du secrétariat était M^{me} May Mi Than Tun.
4. Quarante-neuf participants étaient présents au forum, dont 28 représentants et conseillers gouvernementaux issus de 18 Etats Membres, de même que dix participants travailleurs et sept participants employeurs, ainsi que quatre observateurs d'organisations intergouvernementales (OIG) et d'organisations non gouvernementales internationales (ONG).
5. La secrétaire générale du forum présente le président. Le président explique que les produits électroniques sont d'une utilisation courante et que les grandes entreprises emploient des milliers de travailleurs dans ce secteur. Le forum vise à atteindre un consensus sur les actions futures aux niveaux mondial, national et local.
6. La secrétaire générale du forum souligne que sept ans se sont écoulés entre la tenue du présent forum et le dernier ayant été organisé sur ce sujet. Durant cette période, les consommateurs sont devenus de plus en plus dépendants de l'électronique dans leur vie quotidienne. Le forum vise à proposer des solutions sur les moyens dont disposent les entreprises pour s'adapter aux fluctuations de la demande de produits électroniques. Une liste de quatre points a été suggérée pour faciliter les débats. Au terme du forum, deux documents officiels seront produits: un rapport sur les points de consensus, y compris des recommandations en vue d'une action future de l'OIT et de ses Membres, et le compte rendu de la discussion.

¹ Document GB.317/POL/5.

² Document GB.320/POL/5.

³ BIT: *Hauts et bas dans le secteur de l'électronique: fluctuations de la production et recours au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_317269.pdf.

-
7. Les participants au forum adoptent à l'unanimité les points suggérés pour la discussion et le projet de programme de travail.
 8. Le secrétaire exécutif du forum présente le document d'orientation, qui vise à faciliter la discussion en donnant un aperçu du secteur. Le premier chapitre est consacré à ses caractéristiques essentielles: il emploie un grand nombre de personnes; il est novateur; il est en constante évolution; et il offre quantité de nouveaux produits. Les produits électroniques sont omniprésents, par exemple dans les véhicules à moteur. En 2010, la Chine était le premier fabricant de produits électroniques, tandis que les Etats-Unis contribuaient le plus à la valeur ajoutée globale, devant la Chine et le Japon; toutefois, les chaînes d'approvisionnement sont plus diversifiées que ne le suggère le premier chapitre, car elles impliquent d'autres producteurs et fabricants importants. Le deuxième chapitre porte sur les moyens dont disposent les entreprises pour faire face aux fluctuations réelles de la production: coordination acheteur-fournisseur, dispositifs d'annualisation des heures, recours au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi. Les formes d'emplois atypiques varient aussi d'une région à l'autre. Cinq études de cas – Chine, Japon, Malaisie, Mexique et Hongrie – montrent les possibilités et les enjeux actuels du secteur, à savoir la création d'emplois pour les gouvernements; la mobilité, les coûts, la qualité et la rotation de la main-d'œuvre pour les entreprises; et la flexibilité, la sécurité de l'emploi, les salaires, les droits et la négociation collective pour les travailleurs. Le troisième chapitre pose la question de savoir si l'emploi temporaire est un tremplin vers l'emploi permanent: certains travailleurs préfèrent le travail temporaire en raison de la souplesse qu'il leur offre, même si cela risque de compromettre leur carrière; et les femmes ont davantage tendance à occuper un emploi temporaire. En outre, ces formes d'emploi sont moins protégées par la négociation collective. Les instruments de l'OIT tels que la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, peuvent offrir des solutions à ces problèmes.
 9. Le coordinateur du groupe des employeurs se félicite de ce débat sur la nouvelle réalité de l'industrie électronique, car les innovations et l'évolution rapide des processus de production ont des répercussions majeures sur l'emploi. Il convient de mettre à jour les accords, la législation et les compétences des travailleurs pour rester compétitif. L'emploi atypique et le travail précaire ne sont pas la solution adéquate, et le forum devrait mettre l'accent sur les nouvelles réalités du secteur en vue de parvenir à un consensus, le document d'orientation n'étant que le point de départ de la discussion. Si les chapitres 1 et 2 décrivent la situation du secteur de l'électronique, le chapitre 3 n'est pas aussi impartial qu'on pourrait le souhaiter, car il semble aller dans le sens des travailleurs. Les employeurs doivent faire face à de nombreux enjeux dans le secteur, c'est pourquoi ils ont besoin d'une main-d'œuvre flexible et capable de rebondir; le travail temporaire pourrait être une étape décisive pour le progrès économique. Garantir la durabilité des entreprises est important pour fournir des emplois là où les taux de chômage sont élevés.
 10. Le coordinateur du groupe des travailleurs explique que les syndicats, tout comme les travailleurs, ont pris des mesures énergiques contre la précarité et se disent vivement préoccupés par le recours au travail temporaire pour faire face aux fluctuations. Il semblerait que le nombre de travailleurs occupant des emplois temporaires soit supérieur aux chiffres fournis par le document d'orientation. Il arrive que les travailleurs n'aient pas le droit de s'affilier à des syndicats, ce qui est inacceptable. Les produits sujets à de fortes fluctuations, par exemple les iPhone et les ordinateurs, ne représentent qu'une petite partie du secteur; de nombreux autres produits, comme les appareils de climatisation, les photocopieuses et les télécopieurs, ne sont pas sujets à d'aussi fortes fluctuations. L'orateur rappelle aux participants l'un des principes fondamentaux de la Déclaration de Philadelphie, à savoir que le travail n'est pas une marchandise, et il met en évidence les exemples de réussite que sont la polyvalence et les transferts saisonniers de travailleurs, qui peuvent réduire les problèmes liés à de fortes fluctuations. Enfin, il relève que les

travailleurs migrants sont parfois victimes de travail forcé et qu'ils n'ont pas toujours le droit de s'affilier à des syndicats, ce qui peut aboutir à des situations dramatiques.

11. Le coordinateur du groupe gouvernemental salue le rapport, tout en déplorant qu'il ne mette pas davantage l'accent sur les pays d'Afrique. Il signale que l'industrie électronique est un secteur mondialisé et que les nouvelles technologies ont des répercussions majeures sur les tendances de l'emploi et qu'elles peuvent aussi se solder par des licenciements. Il explique que les perspectives des consommateurs diffèrent de celles des employeurs, mais que les unes comme les autres se concentrent sur l'acquisition de compétences et l'échange d'expériences. En outre, il est important de promouvoir l'idée de la responsabilité sociale des entreprises ainsi que de la capacité nationale.
12. Un représentant de GoodElectronics indique qu'on oublie parfois que les employés sont des êtres humains et que la relation de travail n'a pas pour seul objet de faire face aux fluctuations, car les employeurs comme les travailleurs n'auraient rien à y gagner. De nombreux travailleurs temporaires sont victimes d'exploitation. Les fluctuations de la demande peuvent être gérées par les heures supplémentaires et d'autres moyens plutôt que par des contrats temporaires, l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs ou le recours au travail intérimaire. L'augmentation du travail temporaire est synonyme de recul du pouvoir de négociation des syndicats. Par ailleurs, les travailleurs ne doivent pas faire l'objet de discrimination en termes de rémunération, et les entreprises doivent se conformer aux normes internationales du travail. Le forum doit aussi débattre des questions qui touchent directement les travailleurs étudiants, les travailleurs migrants internes et les travailleurs immigrés, qui sont victimes d'exploitation. La sous-traitance se traduit par des injustices, et les employeurs doivent fournir aux travailleurs une protection sociale appropriée.

Premier point suggéré pour la discussion: Comment les entreprises s'adaptent-elles aux fluctuations de la demande, que peuvent causer notamment l'innovation technologique, le raccourcissement du cycle de vie du produit et l'évolution rapide des exigences des consommateurs?

13. Le secrétaire exécutif présente le premier point suggéré pour la discussion. Il explique que les parties pourraient souhaiter débattre des caractéristiques du secteur et des différents moyens de faire face aux fluctuations de la demande.
14. Le coordinateur du groupe des travailleurs fait observer que les remarques liminaires sur le premier point suggéré pour la discussion seront formulées par quatre participants travailleurs, qui examineront quatre questions distinctes. Le participant travailleur de la Malaisie débattera d'un programme national de migration; le participant travailleur des Philippines traitera du système de formation en alternance; le participant travailleur de l'Inde fera une présentation des négociations entre travailleurs et employeurs; et le participant travailleur de l'Indonésie s'exprimera au sujet des travailleurs polyvalents.
15. Un participant travailleur de la Malaisie explique que les sous-traitants ont eu recours à l'externalisation pour faire face aux fluctuations de la demande, ce qui a provoqué un afflux de travailleurs migrants vers la Malaisie. Ces travailleurs craignent d'être expulsés s'ils s'affilient aux syndicats locaux – comme cela s'est produit lorsqu'une entreprise a su que certains travailleurs avaient adhéré aux syndicats locaux –, ce qui a un effet dissuasif sur la syndicalisation.

-
16. Un participant travailleur des Philippines explique le principe du système de formation en alternance. Ce système a pour effet d'étendre les contrats à dix-huit mois, sans qu'il y ait pour autant de transfert de technologie, car les tâches se limitent à l'assemblage des produits. Les étudiants perçoivent 50 pour cent du salaire, la différence étant versée aux universités. Le travail des étudiants aggrave les conditions d'exploitation et pose de graves problèmes de sécurité et de santé. Ainsi, certaines entreprises embauchent des étudiants de 16 ou 17 ans ou ne fournissent pas d'équipement de protection individuelle. Ce système affaiblit également le pouvoir de négociation des syndicats.
 17. Un participant travailleur de l'Inde explique que le syndicat auquel il est affilié chez Siemens a signé un contrat prévoyant une diminution pendant quatre ans des salaires versés par l'entreprise pour faire face à une baisse de la demande. La formation et les horaires de travail flexibles ont été des éléments importants pour surmonter ces difficultés et, au terme de la période de quatre ans, les travailleurs ont de nouveau pu recevoir l'intégralité de leur salaire.
 18. Un participant travailleur de l'Indonésie présente un cas de polyvalence ayant permis à une entreprise de faire évoluer en souplesse ses produits et ses modèles. Le projet syndicat-direction a présenté une troisième ligne de production qui, en améliorant les compétences des travailleurs, a permis qu'un travail nécessitant auparavant 50 travailleurs puisse être effectué par moins de dix personnes. Cet accord a eu de multiples effets: apporter des avantages supplémentaires pour réaliser les objectifs de production; entretenir le moral des travailleurs; faire en sorte que ces derniers aient plaisir à travailler; et prévenir les conflits.
 19. Le coordinateur du groupe des travailleurs, s'exprimant en sa qualité de participant travailleur du Japon, expose le cas d'un fabricant japonais d'appareils de climatisation. Etant donné que les appareils de climatisation se vendent davantage au printemps, syndicats et entreprises sont parvenus à un accord visant à augmenter les heures de travail en période de pointe et à les réduire en période creuse.
 20. Le coordinateur du groupe des employeurs signale que son intervention vise à mettre l'accent sur des enjeux collectifs d'adaptation aux fluctuations; or les entreprises ne sont pas des monolithes, et leur expérience en matière de demande varie de l'une à l'autre. Les entreprises de niveau 1 sont celles qui souffrent le plus des fluctuations, mais elles travaillent avec d'autres types de fabricants. Le secteur compte un certain nombre de travailleurs temporaires, qui nécessitent différents types de protection. L'orateur se félicite de pouvoir tirer des enseignements des différentes expériences présentées par les participants travailleurs.
 21. Un participant employeur de la Finlande explique que les employeurs disposent de peu de marge de manœuvre, car les législations nationales tout comme la réglementation de l'Union européenne sont très strictes. Toutefois, les syndicats font preuve de davantage de souplesse, notamment au niveau de l'entreprise, pour s'adapter aux conditions sur le lieu de travail. En Finlande, rares sont les travailleurs qui sont régis par des contrats temporaires, mais il est important que les entreprises jouissent de suffisamment de souplesse pour embaucher des travailleurs temporaires. Or une main-d'œuvre bon marché n'est pas nécessairement une main-d'œuvre rentable.
 22. Un participant employeur du Portugal présente l'exemple de son pays, où la législation du travail est très restrictive, bien qu'elle se soit assouplie au cours des cinq dernières années en raison de la crise. Employeurs et travailleurs comprennent que la flexibilité est une question de survie et qu'ils doivent être préparés à réagir rapidement face à l'évolution du marché.

-
23. Le coordinateur du groupe des employeurs, s'exprimant en sa qualité de participant employeur des Etats-Unis, explique que les entreprises admettent qu'une meilleure communication et une meilleure coordination d'un bout à l'autre de la chaîne d'approvisionnement sont des outils essentiels. Son organisation, la Coalition citoyenne de l'industrie électronique (EICC), offre une tribune pour aller dans ce sens.
 24. Le coordinateur du groupe gouvernemental explique que le secteur s'est mondialisé et qu'au cours de ce processus les nouvelles technologies peuvent se révéler être source de chômage. Les gouvernements doivent prendre en considération les perspectives des consommateurs et s'attacher à promouvoir la responsabilité sociale.
 25. Le représentant du gouvernement de la République populaire de Chine déclare que les entreprises du secteur de l'électronique devraient examiner les marchés, les besoins des clients et l'évolution technologique; mettre l'accent sur la recherche-développement en vue de mettre au point des produits plus performants; et renforcer les connaissances techniques et les compétences dans un secteur à fort coefficient d'intelligence.
 26. Le représentant du gouvernement de la Malaisie rappelle que la formation qualifiante est importante pour faire face aux fluctuations. Il insiste sur la nécessité d'étudier le régime d'assurance-chômage et indique que le gouvernement de son pays examine actuellement les politiques relatives aux travailleurs étrangers ainsi que la possibilité de mettre en place des mesures qui leur seraient plus favorables, par exemple l'élargissement de la couverture sociale. Toutefois, il précise que, si la législation autorise les travailleurs étrangers à s'affilier aux syndicats existants, elle ne leur permet pas d'en créer de nouveaux.
 27. Le représentant du gouvernement du Cameroun déclare que les pays africains sont pour la plupart consommateurs de produits électroniques, même si certains d'entre eux – par exemple l'Afrique du Sud, l'Algérie et le Maroc – en fabriquent aussi. Les gouvernements doivent également réglementer la qualité des produits et garantir la sécurité et la santé à la fois des travailleurs et des consommateurs. L'orateur suggère que le Bureau organise un forum sur ces questions relatives aux besoins des consommateurs ou des forums régionaux en Afrique ainsi que dans d'autres régions. Du point de vue des consommateurs également, il convient d'envisager des questions liées à l'emploi, notamment la formation et le service après-vente des produits.
 28. Le président remercie le représentant du Cameroun pour son intervention et lui suggère de renouveler sa proposition lorsqu'il s'agira de traiter le quatrième point suggéré pour la discussion.
 29. Un participant employeur du Portugal déclare que l'une des raisons pour lesquelles son pays affiche de bons résultats dans ce secteur est le système de formation en alternance: au terme de leur formation, de nombreux étudiants intègrent le secteur et deviennent salariés permanents des entreprises.
 30. Un participant travailleur de l'Indonésie décrit le cas de JVC, un fabricant de systèmes audio automobiles, qui a connu des variations d'effectifs de 200 personnes entre 2008 et 2014. Fort de ce constat, on estime pouvoir fixer à 200 le nombre maximum de travailleurs temporaires susceptibles d'être embauchés pour faire face aux fluctuations de la demande. L'orateur juge nécessaire de trouver des moyens pour fixer un nombre maximal de travailleurs temporaires auxquels on peut faire appel.
 31. Le coordinateur du groupe des travailleurs estime que le recours aux travailleurs temporaires peut contribuer à accroître les bénéfices des entreprises à court terme, mais pas à long terme.

-
32. Le coordinateur du groupe des employeurs constate qu'il est nécessaire de mieux prévoir la demande et de mieux répercuter l'information en aval de la chaîne d'approvisionnement, afin que les travailleurs temporaires soient tenus informés à l'avance de leurs perspectives d'emploi.

Deuxième point suggéré pour la discussion: L'adaptation aux fluctuations de la demande se traduit souvent par un recours accru au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi. Quels sont les effets de cette situation sur les entreprises? Quels sont les effets de cette situation sur les travailleurs?

33. Le secrétaire exécutif donne un aperçu de certaines questions qui pourraient être débattues, par exemple les avantages et les inconvénients du travail temporaire et d'autres formes d'emploi, les différences entre les régions et les pays, et l'égalité entre hommes et femmes dans le travail temporaire.
34. Le coordinateur du groupe des employeurs prétend que le travail temporaire doit être considéré à la fois comme un avantage, un risque et une nécessité. Le travail temporaire permet de conserver des emplois à temps plein et de préserver des avantages. Compte tenu de la situation variable des entreprises ainsi que des différences entre les régions, il considère que la flexibilité en tant que moyen de faire face aux fluctuations de la demande est importante au regard de la rentabilité. Le travail temporaire peut aussi permettre à une main-d'œuvre jeune et qualifiée d'entrer dans la vie active, et il peut déboucher sur des postes permanents. Le travail temporaire permet aussi de faire bénéficier les entreprises de compétences techniques spécialisées et de répondre aux besoins de femmes qui préfèrent parfois travailler à temps partiel en raison de leurs responsabilités familiales.
35. L'intervenant reconnaît que le travail temporaire comporte des risques et constate qu'il y a des différences de contexte entre les pays en développement et les pays développés. Dans le monde développé, les avantages compensent les risques. Il énonce les risques, en particulier en Asie, liés à la formation des travailleurs temporaires qui quittent leur emploi pour un autre, les risques de perte de propriété intellectuelle, et les problèmes que rencontrent les travailleurs pour faire valoir leurs droits fondamentaux. En outre, les entreprises ne comprennent pas toujours les risques auxquels sont confrontés les travailleurs, notamment les travailleurs migrants et les étudiants, avant leur arrivée dans l'entreprise. L'orateur souligne que les travailleurs temporaires ont le droit de jouir des droits fondamentaux de la personne humaine, et que les organisations d'employeurs et de travailleurs partagent la responsabilité de faire connaître leurs droits aux travailleurs temporaires.
36. Un participant employeur de la Finlande, faisant référence au document d'orientation, estime que de nombreux travailleurs temporaires ont intérêt à acquérir des compétences générales susceptibles de s'appliquer à différents contextes. Toutefois, les employeurs s'attendent à ce que les travailleurs possèdent déjà ces compétences générales, et ils sont plutôt disposés à leur fournir une formation spécifique à l'entreprise, laquelle peut, à son tour, impliquer plus directement les travailleurs dans le fonctionnement de l'entreprise. L'orateur met en évidence le fait qu'il incombe au gouvernement de prendre en charge la formation aux compétences générales.

-
37. Le coordinateur du groupe des travailleurs se dit surpris d'être en accord avec bon nombre des arguments avancés précédemment, et il présente quatre exemples issus de l'Union européenne, du Brésil, de l'Inde et des Philippines pour illustrer les diverses préoccupations des travailleurs.
38. Un participant travailleur de la France, qui préside par ailleurs le comité des technologies de l'information et des communications (TIC) d'IndustriALL European Trade Union, indique que, si l'Europe n'est pas confrontée aux mêmes problèmes que les pays asiatiques, les contrats temporaires présentent néanmoins davantage de risques qu'ils n'offrent de débouchés. Plusieurs pays autorisent des contrats «très temporaires»: au Royaume-Uni, par exemple, il peut y avoir des contrats de zéro heure de travail, tandis qu'en Espagne les travailleurs font des offres, l'offre la moins-disante étant retenue par l'employeur. L'Allemagne offre un exemple beaucoup plus positif, avec le recours au *Kurzarbeit* qui, associé à la formation, a permis au pays de renforcer sa compétitivité durant la période de récession.
39. En outre, l'existence de contrats de travail de courte durée pose certains problèmes, par exemple l'insécurité en matière de logement et de protection sociale, et une diminution de la couverture conventionnelle. L'orateur estime que le débat tripartite qui s'est tenu en France en 2013 a renforcé la flexibilité sur le marché du travail par un recours accru aux heures supplémentaires, au travail en équipe et à d'autres mesures du même acabit. Pour conclure, il souligne l'importance des directives européennes relatives au travail à durée déterminée (1999) et au travail intérimaire (2008).
40. Un participant travailleur du Brésil, notant l'augmentation régulière du nombre de travailleurs temporaires, estime que les entreprises qui y ont recours versent des cotisations moins élevées et qu'elles s'en servent aussi pour démotiver les travailleurs syndiqués.
41. Un participant travailleur des Philippines fait observer que les formes d'emploi précaire sont courantes dans son pays. Le nombre de travailleurs contractuels a doublé, voire triplé dans certaines entreprises. Les travailleurs temporaires perçoivent des salaires plus bas; ils ne bénéficient pas de prestations ni de protection sociale; et ils doivent faire face à davantage de problèmes de sécurité et de santé au travail, à des horaires de travail irréguliers, et à la précarité des revenus. Les travailleurs contractuels sont dissuadés ou n'ont pas le droit d'adhérer à des syndicats. Ils évitent tout contact avec les syndicats de peur de perdre leur emploi. Moins de 10 pour cent de la main-d'œuvre philippine est syndiquée car les syndicats ont perdu leur base traditionnelle. En outre, les entreprises embauchent aussi des travailleuses, qui sont moins susceptibles d'adhérer à des syndicats.
42. Un participant travailleur de l'Inde explique que les travailleurs sont temporaires, mais que les emplois sont permanents. De nombreux produits et emplois ont évolué, et les entreprises préfèrent embaucher des travailleurs temporaires afin de réduire les coûts. Les entreprises génèrent des profits, tandis que les travailleurs perçoivent des salaires peu élevés car ils ne sont pas suffisamment organisés.
43. Le représentant du gouvernement de la Malaisie constate que le travail temporaire peut bénéficier à ceux qui ne sont pas en mesure de travailler à temps plein. La Malaisie a modifié l'âge de départ à la retraite à 60 ans et, désormais, les travailleurs temporaires et les travailleurs à temps partiel employés depuis plus de deux ans pourront percevoir des prestations de retraite à l'âge de 60 ans.
44. Le représentant du gouvernement de la Chine, se référant au paragraphe 52 du document d'orientation, explique qu'il n'y a pas de travailleurs étudiants en Chine, mais des stagiaires. Ces stagiaires ne sont pas employés par les entreprises pour satisfaire la demande de main-d'œuvre, mais pour apprendre.

-
45. Un autre représentant du gouvernement de la Chine précise que le système de formation en alternance consiste en un apprentissage en classe associé à la pratique en entreprise. Les écoles fournissent aux stagiaires une assurance pour les accidents du travail. Une fois leur diplôme en poche, ces stagiaires trouvent du travail.
46. La représentante du gouvernement des Philippines constate que ce sont non seulement les fluctuations de la demande de produits électroniques, mais aussi les innovations technologiques qui portent préjudice à l'emploi. Le secteur a de plus en plus besoin de compétences et de professions nouvelles, et les gouvernements et les entreprises doivent élaborer des programmes de formation pour combler les déficits de compétences. Le secteur de l'électronique est un moteur de croissance de l'emploi qui aboutit à la fois à des créations mais aussi à des pertes d'emplois. Les initiatives privées de contrôle de conformité et la coopération tripartite peuvent permettre de répondre à la nécessité de mieux faire respecter la législation.
47. Le coordinateur du groupe des employeurs estime que la figure 7 du document d'orientation illustre bien la demande de produits électroniques, en faisant état de fluctuations fréquentes et importantes. Gouvernements, travailleurs et employeurs devraient contribuer à atténuer les fortes variations de la demande et à veiller à avoir davantage recours à une main-d'œuvre à temps plein. L'orateur fait observer que les entreprises ne peuvent pas se permettre d'embaucher des travailleurs en période de forte demande, qui se retrouveront désœuvrés lors des périodes creuses, et on ne peut pas non plus exiger des travailleurs actuellement employés qu'ils fassent des heures supplémentaires, car cela va à l'encontre des principes fondamentaux de l'OIT et des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et ce n'est pas sain au regard de la sécurité et de la santé ou du bien-être émotionnel des travailleurs. Or refuser des marchés ou des contrats pour faire face aux pics de la demande ne permettra pas non plus d'augmenter le nombre d'emplois. L'orateur confirme une nouvelle fois l'engagement du groupe des employeurs en faveur du respect des droits de l'homme en vertu des Principes directeurs des Nations Unies et des principes fondamentaux de l'OIT, tout en souhaitant que la réalité de la demande soit clairement reconnue.
48. Le coordinateur du groupe des travailleurs souligne que la flexibilité devrait toujours être un libre choix du travailleur; si, bien souvent, le recours au travail flexible est inévitable, il convient cependant de garantir aux travailleurs le droit de s'affilier à un syndicat. Trop souvent, les travailleurs ne sont pas autorisés à s'affilier à des syndicats, ou alors la stratégie de contournement des syndicats est appliquée, ce qui affaiblit leur capacité de négocier efficacement.
49. Un participant travailleur de la France fait observer que, si le secteur se caractérise par des fluctuations de la demande de certains produits liées à des facteurs saisonniers, ce phénomène ne vaut pas pour l'ensemble du secteur, et il déplore un recours disproportionné au travail temporaire.
50. Le coordinateur du groupe des employeurs réaffirme la position de son groupe, à savoir que les travailleurs temporaires ne sauraient être privés du droit de s'affilier à des syndicats, comme le prévoit la législation locale.

Troisième point suggéré pour la discussion: Quelles solutions seraient envisageables pour remédier aux problèmes que le recours au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi peut créer pour les entreprises et les travailleurs, et comment pourrait-on promouvoir le travail décent et contribuer ainsi à la viabilité du secteur?

51. Le président offre un résumé des précédentes discussions: le travail temporaire peut être une solution bénéfique pour tous, laquelle peut, à son tour, aider les entreprises à s'adapter aux fluctuations de la demande.
52. Le secrétaire exécutif de la réunion présente le troisième point suggéré pour la discussion et invite les participants à étudier des solutions innovantes, dans le contexte du travail décent dans le secteur. Il signale également qu'une réunion d'experts aura lieu en février 2015 sur le thème des formes d'emploi atypiques.
53. Le coordinateur du groupe des travailleurs tient à signaler qu'il n'existe pas de solution unique au problème du recours au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi atypiques dans le secteur de l'électronique, tout en précisant que des études de cas peuvent fournir de bons exemples à prendre en considération. Cependant, la législation nationale devrait examiner les risques et les avantages du travail temporaire et d'autres formes d'emploi. L'orateur demande à six participants travailleurs de présenter des exemples nationaux et internationaux.
54. Un participant travailleur de la Malaisie déclare que la meilleure solution pour faire face aux fluctuations de la demande consiste à promouvoir l'emploi direct. En Malaisie, les agences de placement n'étaient pas réglementées par la loi jusqu'en mars 2012: grâce à l'activité syndicale, la nouvelle loi limite le recours aux travailleurs contractuels dans certains secteurs. Reste que le recours au travail intérimaire met un terme à la relation de travail, et que les travailleurs ne peuvent s'organiser et être couverts par des conventions collectives que s'ils sont directement employés par l'entreprise utilisatrice; en outre, dans la pratique, les travailleurs migrants ne peuvent pas exercer leur droit à la liberté syndicale. Par ailleurs, les agences de placement n'ont pas de véritable contrôle sur les conditions de travail.
55. Un participant travailleur des Philippines estime nécessaire de faire en sorte que tous les travailleurs soient en situation régulière dès le début de leur relation d'emploi. Il cite l'exemple de la récente lutte au sein de la société NXP, où les syndicats ont négocié la régularisation de 200 travailleurs temporaires. Les syndicats philippins s'efforcent d'étendre les conventions collectives et les mécanismes de réclamation à ces travailleurs, de les organiser et de les aider à créer des associations de travailleurs. L'orateur souligne l'importance de l'éducation sur les droits fondamentaux au travail. Les syndicats philippins ont également engagé un dialogue avec le gouvernement sur la question du travail précaire, et ils préconisent l'adoption de la loi sur l'emploi régulier, qui limiterait la sous-traitance illégale et offrirait à ces travailleurs une sécurité de l'emploi. Pour finir, il explique que la création d'alliances aux niveaux national, régional et international encourage les actions concertées destinées à poser le problème du travail précaire et à promouvoir le travail décent. Il préconise la négociation avec la direction au niveau local en vue de remédier aux effets des cycles économiques.
56. Un participant travailleur de l'Indonésie présente six solutions qui ont été mises en œuvre dans son pays. Premièrement, les syndicats et la direction de deux grandes zones industrielles ont, grâce à la communication et à un respect mutuel, négocié un nombre maximal de 30 pour cent de travailleurs temporaires. Deuxièmement, de nombreux

travailleurs temporaires se sont vu accorder des salaires supérieurs à ceux des travailleurs permanents, afin de dissuader les entreprises de faire un recours abusif à ce type de contrat. Troisièmement, la législation indonésienne n'autorise les employeurs à délocaliser que certains emplois (et pas dans des secteurs clés comme le secteur manufacturier), et bon nombre de ces travailleurs jouissent d'une plus grande sécurité de l'emploi grâce à des contrats d'une durée minimale d'un an; en outre, les employeurs sont tenus d'offrir des contrats permanents au terme de deux contrats temporaires consécutifs. Quatrièmement, de nombreux travailleurs temporaires bénéficient des mêmes conditions de travail que leurs collègues permanents. Cinquièmement, de nombreux employeurs cherchent à retenir leurs employés lorsque la demande diminue, par exemple en les affectant à d'autres tâches; en leur offrant une formation lorsque l'activité tourne au ralenti; ou en les invitant à rester temporairement chez eux et en les faisant travailler à tour de rôle. Sixièmement, un débat est en cours pour accorder aux travailleurs le statut spécifique de petits actionnaires, qui leur fournirait un revenu en période de chômage. En outre, les travailleurs licenciés restent couverts après la fin de leur contrat par une assurance-maladie financée soit par l'Etat soit par l'employeur.

- 57.** Le coordinateur du groupe des travailleurs, s'exprimant en sa qualité de participant travailleur du Japon, présente deux études de cas sur les salaires minima internes ainsi que sur l'application des directives et l'utilisation des fiches de contrôle. Tout d'abord, certains syndicats et employeurs ont négocié des salaires minima internes sur la base du salaire minimum fixé par le gouvernement aux niveaux national et local. Ensuite, des directives et des fiches de contrôle ont été élaborées par son syndicat à des fins d'utilisation au niveau local. Ces procédures confèrent aux autorités locales la responsabilité de garantir des conditions de travail décentes dans le secteur.
- 58.** Un participant travailleur de l'Inde a identifié trois solutions qui ont été mises en œuvre dans l'entreprise où il travaille pour favoriser le travail décent et la durabilité du secteur. Tout d'abord, une convention collective adoptée en 2004 prévoit que les travailleurs seront embauchés sur la base d'un salaire équivalant à 60 pour cent du salaire des travailleurs en place et qui sera aligné sur les autres salaires au terme d'une période de quatre ans. Une autre convention collective adoptée en 2010 stipule que les travailleurs seront embauchés sur la base d'un salaire correspondant à 80 pour cent du salaire des travailleurs en place, qui sera aligné sur les autres salaires au terme d'une période de neuf ans. Ensuite, des programmes de formation permettent aux travailleurs d'effectuer différentes tâches au sein d'entreprises fabriquant des produits variés. Enfin, une entreprise et un syndicat ont mené des négociations pour accorder une priorité de réembauchage à 40 travailleurs licenciés suite à la fermeture d'une usine de production.
- 59.** Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) fait observer que les négociations au niveau local sont très importantes. Or le recours au travail temporaire et au travail intérimaire prive souvent les travailleurs du droit de syndicalisation et de négociation collective, et beaucoup reste à faire, notamment par les gouvernements, pour leur accorder ce droit. L'intervenante se félicite de l'accent mis sur le développement des compétences, qui est un moyen important de faire face aux conséquences des fluctuations de la demande, bien qu'il soit fortement incompatible avec le travail temporaire. Si les négociations au niveau local peuvent aboutir, il reste encore beaucoup à faire au niveau mondial pour reconnaître le rôle des travailleurs temporaires et les prendre en considération dans les structures globales. Lors d'un séminaire qui s'est tenu à Boston en 2012, IndustriALL a pu débattre de la question des travailleurs temporaires avec l'EICC. Au cours de ce séminaire, l'importance de la liberté syndicale a été reconnue et les participants ont admis que les entreprises devaient revoir leurs pratiques d'embauche eu égard aux travailleurs temporaires et porter un regard critique sur les besoins du secteur concernant cette main-d'œuvre, avec la diligence qui s'impose, tel que préconisé par les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme. Il convient de collaborer tant sur le terrain qu'au niveau mondial, et l'oratrice salue la

poursuite d'un dialogue destiné à trouver un équilibre entre les exigences des entreprises et les droits des travailleurs.

- 60.** Le coordinateur du groupe des employeurs salue les arguments avancés par les participants travailleurs et fait observer qu'ils ne sont pas en contradiction avec certaines formes de flexibilité. Les membres de son groupe conviennent que tous les travailleurs devraient jouir des droits de liberté syndicale et de négociation collective, comme le prévoit la législation locale; que les droits de l'homme devraient être respectés quelle que soit la situation dans l'emploi des travailleurs concernés; et que tous les travailleurs devraient être régis par les mêmes normes relatives à la sécurité et à la santé au travail. L'un des points essentiels qui ressort du débat est que travailleurs et employeurs doivent collaborer pour s'adapter au marché et avoir recours à toutes les formes d'emploi. Le débat ne devrait pas être centré exclusivement sur les travailleurs migrants et les travailleurs intérimaires, mais plutôt sur tous les travailleurs en situation vulnérable. Le groupe des employeurs se félicite des solutions reposant sur le développement des compétences ainsi que sur les exemples de formation polyvalente interne. Gouvernements, syndicats et employeurs ont tous la responsabilité de former la prochaine génération de travailleurs et d'assurer le développement continu des compétences de la génération actuelle. Un consensus général se dégage autour de la nécessité de mettre en place des stratégies conférant une certaine flexibilité aux entreprises, tout en respectant les normes. Il incombe à chacun de faire en sorte que les travailleurs temporaires aient le sentiment d'appartenir à leur entreprise et qu'ils soient informés de leurs droits. La législation nationale doit aussi évoluer pour s'adapter aux fluctuations croissantes de la demande et pour tirer pleinement parti de toutes les formes de travail flexible, tout en garantissant le respect et l'application des droits humains fondamentaux de tous les travailleurs, quelle que soit leur situation sur le plan syndical. Le groupe des employeurs souscrit à l'argument présenté par le participant travailleur de l'Indonésie, selon lequel les travailleurs temporaires devraient jouir des mêmes droits que les travailleurs permanents. L'orateur convient que tous les travailleurs temporaires devraient percevoir le salaire minimum et que les négociations au niveau local sont un moyen efficace de faire face aux problèmes. Dans chacune de ses trois dernières déclarations, il met en garde contre l'adoption de règles générales s'inspirant de solutions appliquées dans des contextes spécifiques. Il souhaite également obtenir des éclaircissements sur la nature exacte des fiches de contrôle mentionnées par le participant travailleur du Japon.
- 61.** Un participant employeur du Portugal indique qu'une législation souple, connue et respectée de tous, devrait être adoptée pour favoriser la compétitivité.
- 62.** Un participant employeur de la Belgique se félicite du soutien du groupe des travailleurs en faveur de la liberté syndicale des travailleurs contractuels et autres travailleurs régis par des formes de travail atypiques. Il explique que, dans sept pays, il existe des fonds alloués à la formation et destinés à octroyer de meilleures conditions de travail aux travailleurs intérimaires, qui les aident par exemple à obtenir des prêts ou à passer le permis de conduire. On ne constate pas de véritable érosion des droits de négociation collective, mais plutôt une évolution du marché, et l'interdiction du travail intérimaire n'est pas une solution. L'orateur encourage les pays à ratifier la convention n° 181 de l'OIT afin de mettre un terme aux excès liés au travail temporaire.
- 63.** Le représentant du gouvernement de l'Égypte souligne qu'il faut du temps pour faire évoluer la législation. En outre, des droits comme les systèmes d'assurance-maladie ne sont pas prévus par tous les pays. C'est pourquoi il n'est pas logique de rendre ces systèmes obligatoires partout. Enfin, la question du travail temporaire dépend de l'offre et de la demande, et les gouvernements ne sauraient contraindre les entreprises à transformer les contrats temporaires en contrats permanents.

-
64. Le représentant du gouvernement de la Chine insiste sur l'importance de garantir un socle de protection sociale aux travailleurs temporaires, y compris l'assurance-maladie et la sécurité et la santé au travail (SST). Il signale aussi la nécessité de garantir des modalités de flexibilité dans le secteur informel, d'encourager la formation et d'améliorer les compétences et les qualifications. Enfin, il fait observer que les systèmes de formation professionnelle sont importants, car la délivrance de certificats peut accroître la mobilité des travailleurs.
65. Le représentant du gouvernement de la République de Corée souligne que les travailleurs atypiques sont en augmentation dans son pays: on en recense 6 millions, soit 33 pour cent de l'ensemble de la population active du pays. Il explique que la République de Corée a pris des mesures globales pour lutter contre la discrimination exercée à l'encontre des travailleurs occasionnels et pour renforcer le filet de protection sociale des groupes vulnérables. Les trois principales politiques menées par la République de Corée portent sur: i) le renforcement de l'inspection sur les lieux de travail en vue d'identifier les cas de discrimination; ii) l'obligation imposée aux entreprises de plus de 300 travailleurs d'améliorer la situation de ces derniers et de divulguer le nombre de travailleurs régis par chaque type de contrat; et iii) la promotion des activités d'éducation et de conseil, ainsi que les mesures volontaires visant à réduire la discrimination.
66. Le coordinateur du groupe gouvernemental présente une synthèse des débats qui se sont tenus au sein de son groupe. Premièrement, les relations professionnelles dans le secteur de l'électronique ne devraient pas différer de celles qui prévalent dans d'autres secteurs. Deuxièmement, la flexibilité du marché du travail est importante et elle a une influence significative sur le secteur de l'électronique en raison des fortes fluctuations de la demande. Troisièmement, outre la législation applicable en la matière, il conviendrait de mettre l'accent sur la responsabilité sociale des entreprises et sur la lutte contre la discrimination. Quatrièmement, l'amélioration des compétences et la formation professionnelle favorisent la flexibilité de la main-d'œuvre et la régularisation des contrats. Cinquièmement, les politiques des pouvoirs publics devraient garantir la stabilité du secteur des TIC et faciliter les négociations.
67. La représentante du gouvernement des Philippines présente des exemples de son pays. Premièrement, il est important de veiller à ce que la législation du travail soit respectée: au cours des dernières années, le gouvernement philippin a augmenté le nombre d'inspecteurs du travail et les a dûment formés, et le respect de la législation du travail a été encouragé, par exemple via la délivrance de certificats de conformité à la législation du travail, et même de certificats présidentiels d'excellence de conformité à la législation du travail. Deuxièmement, de nouvelles lois en cours d'élaboration dans le cadre du dialogue social au sein du Conseil national tripartite pour la paix sociale se traduisent par des adoptions plus rapides. Troisièmement, le dialogue social continue d'être actif aux niveaux national et régional grâce à des initiatives particulières – par exemple, le conseil tripartite du secteur de l'électronique – qui visent à débattre de problèmes propres au secteur. Enfin, le gouvernement philippin intensifie ses activités d'appui et de renforcement des capacités en matière de développement des compétences pour la résolution des conflits.
68. Le représentant du gouvernement de la Chine souligne que l'inspection du travail devrait jouer un rôle important. Il fait référence à l'intervention de son homologue des Philippines et ajoute que la Chine a récemment lancé une vague de consultations avec les partenaires sociaux.
69. Le coordinateur du groupe des travailleurs, s'exprimant en sa qualité de participant travailleur du Japon, souligne que les fiches de contrôle consistent en des vérifications menées en entreprise, sur le terrain, et destinées à s'assurer que les choses sont faites comme il faut, au bon moment et au bon endroit, pour maintenir de bonnes relations de travail. Ces listes doivent être complétées non seulement par les entreprises, mais aussi par

les travailleurs. Invité par le coordinateur du groupe des employeurs à fournir davantage d'informations, l'orateur explique que le terme «fiche de contrôle» a été inventé au Japon et qu'elles relèvent de normes uniformes, l'accent étant mis sur des points essentiels, notamment les salaires et d'autres aspects. De nombreuses études ont été effectuées. Le président intervient pour dire que l'orateur fait probablement référence à ce qu'il est convenu d'appeler «listes de contrôle» aux Etats-Unis.

70. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) rappelle aux employeurs que les principes et droits fondamentaux au travail sont universels et qu'ils ne doivent pas être limités par la législation nationale.
71. Le coordinateur du groupe des employeurs répond à cinq points soulevés par d'autres participants. Premièrement, il est favorable à l'utilisation de fiches de contrôle, tout en disant préférer les programmes d'audit validés, qui prennent en considération tous les droits fondamentaux de la personne humaine, les systèmes de gestion, ainsi que la responsabilité éthique et environnementale. Deuxièmement, l'orateur indique que toutes les parties qui ont ratifié les conventions relatives aux droits de l'homme devraient faire en sorte de s'y conformer. Le représentant de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) explique que les principes et droits fondamentaux au travail sont contraignants pour tous les Etats Membres, de par leur appartenance à l'OIT. Le coordinateur du groupe des employeurs poursuit avec le troisième point, se félicitant que les gouvernements de la Chine et de la République de Corée aient étendu la protection sociale et d'autres formes de protection aux travailleurs temporaires, mais il dit désapprouver l'application de quotas à la main-d'œuvre temporaire et les limites imposées à la durée des contrats de travail temporaire, qui relèvent davantage d'une décision des travailleurs et des entreprises que d'une obligation prescrite par la législation. Quatrièmement, si la plupart des employeurs ne voient pas d'inconvénients à divulguer le nombre de travailleurs régis par des contrats temporaires et d'autres formes d'emploi, d'autres estiment que cela fait partie de leur stratégie d'entreprise. Cinquièmement, le groupe des employeurs salue les idées proposées par le représentant du gouvernement des Philippines, en particulier le concept de partenariats destinés à encourager les mesures correctives et à susciter l'excellence des résultats. Cela est préférable aux seules activités de contrôle, qui peuvent encourager le mensonge, la falsification des dossiers et la corruption.

**Quatrième point suggéré pour la discussion:
Recommandations concernant les mesures
futures qui pourraient être prises par les mandants
de l'Organisation internationale du Travail
et par le Bureau international du Travail
en ce qui concerne le secteur**

72. Le président remercie les participants pour la qualité du travail accompli lors de la séance du matin concernant le troisième point suggéré pour la discussion, puis il ouvre le débat sur le quatrième point, à savoir les recommandations concernant les mesures futures.
73. Le coordinateur du groupe des employeurs réaffirme l'importance des négociations tripartites pour examiner les problèmes de droits et de protection des travailleurs temporaires, ainsi que le rôle de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, pour orienter ces initiatives. Il suggère que l'OIT encourage activement sa ratification et sa mise en œuvre. Il recommande également que l'Organisation poursuive ses recherches sur le travail flexible et qu'elle fournisse des indications en présentant des cas de pays, qui montrent l'importance de la coopération entre employeurs et travailleurs. Fournir aux travailleurs une formation sur leurs droits fondamentaux est une responsabilité

partagée entre les trois parties, l'OIT ayant aussi son rôle à jouer. L'orateur conclut en encourageant les gouvernements à adapter leur législation pour mieux relever les nouveaux défis en termes de flexibilité, mais aussi pour faire appliquer systématiquement la loi.

74. Un participant travailleur de la Suisse (IndustriALL Global Union) propose d'examiner un certain nombre de recommandations. Il commence par affirmer que les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et le Bureau devraient continuer à promouvoir le travail décent et l'emploi durable dans le secteur de l'électronique, en veillant particulièrement à ce que les échanges reposent sur des principes d'équité et d'égalité, ce qui permettrait de relever le niveau de vie en favorisant la croissance du travail décent; en améliorant la protection sociale; et en s'attachant aux droits fondamentaux des travailleurs, aux normes environnementales, aux droits de l'homme et à la démocratie. Il recommande que les gouvernements s'assurent que les représentants des travailleurs/syndicats du pays soient régulièrement tenus informés du nombre de travailleurs temporaires/intérimaires et des postes qu'ils occupent. Gouvernements et employeurs devraient garantir l'égalité de traitement pour tous les travailleurs en ce qui concerne les salaires, les conditions de travail, la SST, la sécurité/l'assurance sociale, et autres indemnités et prestations, quelle que soit leur situation dans l'emploi. Ils devraient également encourager l'investissement dans la formation et le développement des compétences en vue de garantir l'emploi durable et la création d'emplois de qualité. Employeurs et travailleurs devraient entamer un dialogue social/des négociations efficaces afin de trouver des solutions de rechange par rapport au travail temporaire. L'orateur indique que l'OIT et les gouvernements devraient promouvoir l'inclusion de normes du travail dans tous les accords commerciaux. En outre, il recommande à l'OIT:

- de veiller à la mise en œuvre effective des normes internationales du travail applicables au secteur de l'électronique, notamment pour que les travailleurs précaires bénéficient de la même protection que les travailleurs réguliers titulaires d'un contrat en direct avec l'employeur en matière de droit d'organisation et de négociation collective, de SST et de discrimination;
- de renforcer les capacités des employeurs et des syndicats pour garantir une production industrielle durable et des perspectives d'emploi à long terme à tous les niveaux, à savoir de l'entreprise, sectoriel, national, régional et international;
- de promouvoir des négociations justes et équitables entre direction et syndicats en vue de traiter les problèmes d'emploi précaire résultant des fluctuations de la demande;
- de mener des recherches concernant les répercussions des pratiques d'achat, dans le secteur, sur les droits au travail et le travail temporaire;
- de promouvoir le dialogue social et d'identifier et mettre au point des mécanismes propres à améliorer les pratiques d'achat pour s'attaquer au problème du travail temporaire dans le secteur de l'électronique;
- d'inviter les gouvernements à légiférer contre les entreprises qui licencient des travailleurs titulaires de contrats de travail directs à durée indéterminée pour les réembaucher avec des contrats précaires, en exigeant d'eux le même travail tout en affaiblissant les conditions de travail.

75. Un participant travailleur de l'Indonésie explique que la notion de flexibilité dans son pays ne s'applique qu'à la période d'emploi; par conséquent, tous les travailleurs devraient bénéficier des mêmes avantages.

-
76. Le coordinateur du groupe gouvernemental offre un résumé des débats qui se sont tenus au sein de son groupe, et propose que l'OIT organise d'ici cinq ans une réunion similaire pour débattre de la question et qu'elle envisage l'élaboration de directives ou d'un manuel sur les bonnes pratiques eu égard au travail temporaire dans le secteur. Il ajoute que l'OIT devrait promouvoir la ratification des conventions n^{os} 175 et 181 et faire l'inventaire des bons exemples de mise en œuvre de ces conventions par les pays. Les employeurs devraient offrir aux travailleurs temporaires des possibilités de formation sur leurs droits et avantages. L'intervenant précise également que les représentants gouvernementaux des pays d'Afrique jugent nécessaire la tenue d'un forum régional sur ces mêmes thèmes. Enfin, il demande à l'OIT d'aider à mettre en place un programme de renforcement des capacités consacré au secteur de l'électronique.
77. Le coordinateur du groupe des employeurs se félicite des propositions du groupe des travailleurs, qu'il juge claires et complètes, et il souscrit à certaines d'entre elles, par exemple en ce qui concerne la protection des travailleurs et le respect des droits de l'homme. Toutefois, il exprime son désaccord avec d'autres de ces propositions et souhaite que son groupe se réunisse pour en débattre en vue de faire connaître leur position le jour suivant.
78. Le représentant du gouvernement de la République de Corée décrit les activités du mécanisme de dialogue national tripartite, engagé en 1998, dont il estime qu'il a contribué à réduire les conflits sociaux grâce au dialogue et à la tentative de conclure des accords et d'adopter des recommandations sur les questions sociales essentielles. Ce système sera remodelé pour mieux représenter les travailleurs vulnérables non syndiqués. Les représentants des travailleurs contractuels détachés ou internes à l'entreprise auront la possibilité de participer aux conseils travailleurs-direction et d'exprimer leurs opinions.
79. La représentante du gouvernement des Philippines se demande si les résultats de la présente réunion seront transmis à la réunion d'experts sur les formes d'emploi atypiques.
80. La secrétaire générale explique que les résultats seront soumis au Conseil d'administration. Ce dernier demandera au Directeur général de prendre en considération les conclusions dans les activités futures de l'Organisation. Les points de consensus seront diffusés, mais ils ne seront pas soumis pour approbation à la réunion d'experts.

Discussion du projet de points de consensus

81. Lors de la séance plénière de clôture, les participants au forum examinent le document GDFACE/2014/5, qui contient les points de consensus 1 à 3 suggérés par le Bureau sur la base des discussions tenues en plénière.
82. Le coordinateur du groupe des employeurs propose de remplacer le premier paragraphe par le nouveau libellé suivant: «Les produits électroniques sont sujets à des fluctuations de la demande. Les cycles productifs courts et l'évolution rapide de la demande de consommation, parfois saisonnière, sont une réalité dans certains domaines du secteur de l'électronique.» Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) propose d'examiner le titre de la section et de supprimer le membre de phrase «Si tous les produits électroniques ne sont pas sujets à de fortes fluctuations de la demande,». Le coordinateur du groupe des employeurs souscrit à cette proposition et va même plus loin en suggérant de supprimer l'intégralité du paragraphe. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) répond qu'elle juge ce libellé utile et qu'il convient de le conserver. Le coordinateur du groupe des employeurs signale que les fluctuations de la demande visent même les produits considérés comme étant protégés, par exemple les aspirateurs. Toutefois, il se dit prêt à accepter le libellé proposé. Les participants adoptent

le paragraphe comme suit: «Les cycles productifs courts et l'évolution rapide de la demande de consommation, parfois saisonnière, sont une réalité dans certains domaines du secteur de l'électronique.»

- 83.** Les participants adoptent le paragraphe 2 proposé en y apportant des amendements. Les mots «de mesures» sont remplacés par «d'options». Le groupe des travailleurs n'est pas d'accord pour remplacer le verbe «adopter» par «examiner», comme proposé par le groupe des employeurs, car cela ne décrit pas une action. Le membre de phrase «le recours au travail temporaire et autres formes d'emploi» est ajouté, et le paragraphe est adopté comme suit: «Les entreprises peuvent adopter une série d'options pour faire face aux fluctuations de la demande. Ces options incluent une meilleure coordination acheteur-fournisseur destinée à éviter les pics de demande particulièrement élevés, le recours au travail temporaire et autres formes d'emploi, ainsi que des mécanismes de prévision améliorés visant à anticiper la demande.»
- 84.** Les participants adoptent la proposition des travailleurs visant à supprimer le paragraphe 3 proposé.
- 85.** Le débat sur les paragraphes 4 et 5 proposés met en évidence les différences entre les partenaires sociaux au sujet des risques perçus et des avantages du travail temporaire et d'autres formes d'emploi, et les participants décident d'y revenir au moment de débattre des mesures visant à promouvoir le travail décent et à favoriser la durabilité du secteur.
- 86.** Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) propose d'insérer un nouveau libellé au paragraphe 4 proposé, qui figurerait après le paragraphe 5 proposé et commencerait par la phrase «De nombreuses autres options ont été négociées entre syndicats et employeurs,» et propose de remplacer «solutions de rechange» par «options» ou «nombreuses autres options», libellé qui serait utilisé dans un nouveau paragraphe. Le coordinateur du groupe des employeurs propose de combiner les paragraphes 4 et 5 et d'insérer une phrase introductive qui se lirait comme suit: «Il existe un certain nombre d'options disponibles pour faire face aux fluctuations de la demande, par exemple des dispositifs d'annualisation du temps de travail et la polyvalence.». D'autres options seront mises en place dans le cadre du dialogue social. La participante travailleuse d'IndustriALL Global Union ne souscrit pas à cette proposition, qu'elle juge identique au paragraphe 2, même si elle dit approuver la mention de «dialogue social».
- 87.** Le coordinateur du groupe des employeurs propose d'inclure l'annualisation du temps de travail et la polyvalence. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) estime que cela revient à faire un pas en arrière, et propose d'examiner des solutions de rechange dans le contexte du dialogue social. Elle ajoute qu'il peut y avoir des conséquences négatives et qu'il convient d'examiner les solutions de rechange. Le représentant de l'OIE dit s'opposer à un document qui mentionnerait que le travail temporaire est foncièrement mauvais. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) lui répond qu'il a déjà été convenu d'envisager au paragraphe 2 le travail temporaire comme une option, et elle suggère de déplacer ce paragraphe à la fin des points de consensus.
- 88.** Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) dit désapprouver le point de vue du groupe des employeurs selon lequel le travail temporaire n'est qu'une option parmi tant d'autres, et précise que, selon son groupe, le travail temporaire n'est pas toujours le cas de figure le plus défavorable, mais qu'il a des répercussions majeures sur la qualité du travail dans le secteur, d'où la nécessité d'examiner des solutions de rechange, faute de quoi le dialogue n'aura abouti à rien. Il convient d'établir un équilibre entre les conséquences négatives du travail temporaire sur les droits et conditions de travail des travailleurs et les besoins des entreprises en ayant recours au dialogue social. Compte tenu du fait que l'on a trop souvent recours au travail temporaire dans le secteur de

l'électronique, avec les conséquences négatives que cela implique, les points de consensus doivent rendre compte de la nécessité de trouver des solutions de rechange par le biais du dialogue social.

89. Au terme d'un long débat et suite à plusieurs amendements, notamment l'insertion d'un paragraphe intermédiaire, les participants adoptent les paragraphes 6 et 7 proposés. Le coordinateur du groupe des employeurs ouvre la discussion en proposant que le paragraphe 6 soit amendé comme suit: «Les conséquences du travail temporaire et d'autres formes d'emploi sur les entreprises peuvent être à la fois négatives et positives. En tant que mesure visant à faire face aux fluctuations, les modalités de travail temporaire et autres formes d'emploi sont une nécessité.» Il propose d'insérer un nouveau paragraphe après celui-ci, qui se lirait comme suit: «Parmi les avantages figure la capacité d'adapter les effectifs à la demande, d'intégrer à l'entreprise de nouveaux travailleurs dotés de compétences nouvelles, et de rester compétitif – et, à terme, de maintenir et créer des emplois.» Il propose également d'amender le début du paragraphe 7 proposé comme suit: «Entre autres effets négatifs dus à une évolution constante des effectifs des entreprises, on notera ...»
90. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union), constatant que le libellé «pour un certain nombre d'entreprises» ne figure pas dans la proposition du groupe des employeurs concernant le paragraphe 6, se demande si cela est intentionnel et dit préférer le libellé original au motif que cela ne vaut pas pour toutes les entreprises. En outre, elle propose un sous-amendement visant à remplacer, au début du paragraphe 7 proposé, dans la version anglaise, «change» par «changes», ce qui est sans incidence en français. Le coordinateur du groupe des employeurs, reconnaissant que le travail temporaire n'est pas une nécessité pour toutes les entreprises, souscrit à cette proposition et propose d'ajouter «les modalités de travail temporaire sont *souvent* une nécessité pour les entreprises.». De plus, le membre de phrase «être à la fois négatives et positives» ayant été remplacé par «présenter à la fois des avantages et des risques», il propose de remplacer «conséquences négatives et positives» par «les avantages et les risques peuvent inclure». Le représentant du gouvernement de la Pologne propose de supprimer «à terme» dans le paragraphe 8. Le coordinateur du groupe des employeurs propose d'harmoniser le libellé «travail temporaire et [d']autres formes d'emploi» dans tout le document.
91. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) souhaite que le libellé proposé soit affiché sur rétroprojecteur. Le représentant de l'OIE propose de demander à tous les participants s'ils voient un inconvénient à ce que le texte n'apparaisse qu'en anglais à l'écran. Le coordinateur du groupe des travailleurs fait observer que de nombreux participants travailleurs ne parlent pas anglais et que le fait d'afficher le texte à l'écran pourrait leur faciliter la tâche. Une représentante du gouvernement de la Pologne constate que, étant donné que les participants représentent le secteur de l'électronique, ils devraient avoir recours à la technologie existante pour faciliter les débats. Enfin, une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) se dit déçue par la politique linguistique de l'OIT. Le secteur de l'électronique est largement implanté en Asie et une bonne partie des participants travailleurs provient d'Asie; pourtant, l'interprétation n'est assurée dans aucune langue asiatique, ce qui donne aux participants bénéficiant d'un service d'interprétation un avantage considérable sur le groupe des travailleurs.
92. Les paragraphes adoptés se liraient comme suit:
- «Les conséquences du travail temporaire et d'autres formes d'emploi sur les entreprises peuvent présenter à la fois des avantages et des risques. En tant que mesure visant à faire face aux fluctuations, les modalités de travail temporaire et autres formes d'emploi sont souvent une nécessité pour les entreprises.»

«Parmi les avantages figure la capacité d'adapter les effectifs à la demande, d'intégrer à l'entreprise de nouveaux travailleurs dotés de compétences nouvelles, et de rester compétitif – en maintenant et en créant des emplois.»

«Entre autres risques dus à l'évolution des effectifs des entreprises, on notera une diminution de la productivité; la possibilité de fuite des secrets de fabrication et, partant, une menace pour la propriété intellectuelle des entreprises; et des coûts élevés d'embauche et de formation de la main-d'œuvre temporaire.»

93. Les participants se demandent si le libellé des paragraphes 8 et 9 proposés devrait examiner les risques et les avantages que le travail temporaire et d'autres formes d'emploi présentent pour les entreprises et les travailleurs, et ils décident d'y revenir ultérieurement, tout en tenant compte de la proposition du représentant du gouvernement de la République de Corée visant à faire constamment référence au «travail temporaire et [à d']autres formes d'emploi» dans le document.
94. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) propose de supprimer le membre de phrase «Si le travail temporaire peut offrir une certaine souplesse aux travailleurs ainsi qu'une possibilité pour les nouveaux venus dans le secteur de trouver un emploi et, pour d'autres travailleurs, de perfectionner leurs compétences,» et de conserver le libellé «il pose aussi de nombreuses difficultés aux travailleurs régis par un contrat temporaire» soit en l'insérant dans le paragraphe 9 proposé, soit en tant que nouveau paragraphe. Tous les témoignages du groupe des travailleurs soulignent les conséquences négatives d'un «recours accru» au travail temporaire, qui est le titre de la section – et non les répercussions globales de cette forme d'emploi. Ces exemples montrent que la souplesse dans le travail temporaire est importante; cependant, les travailleurs préfèrent rarement le travail temporaire à l'emploi permanent. L'oratrice propose d'ajouter un nouveau libellé pour tenir compte des préoccupations des employeurs, qui se lirait comme suit: «Lorsque le travail temporaire et d'autres formes d'emploi sont acceptés par les deux parties et que les circonstances les justifient, ils peuvent devenir un outil pour faire face aux fluctuations de la demande». Les participants travailleurs reconnaissent que le travail temporaire présente des avantages pour les employeurs, mais ils ne sauraient prétendre que les travailleurs le considèrent comme un avantage. Le coordinateur du groupe des travailleurs ajoute que la discussion devrait mettre l'accent sur les fluctuations de la demande dans le secteur de l'électronique et non sur les enjeux globaux auxquels est confronté le monde du travail.
95. Le coordinateur du groupe des employeurs ne peut accepter un libellé sur le travail temporaire qui mettrait l'accent uniquement sur les problèmes qu'il pose, et il souscrit provisoirement au nouveau paragraphe proposé par le groupe des travailleurs, en partant du principe que ces effets vont être reconnus. Il prétend que le travail temporaire volontaire peut être une issue souhaitable; d'autres formes d'emploi, comme les stages ou le travail à temps partiel, sont souvent des tremplins vers l'emploi permanent ou des moyens de concilier vie de famille et vie professionnelle. Les participants de tous les groupes admettent que le travail temporaire et d'autres formes d'emploi peuvent, dans certains cas, offrir des avantages aux travailleurs, et que la nature tripartite du présent forum exige que cela soit consigné dans le texte. L'orateur propose donc d'ajouter un paragraphe au début de la section, qui se lirait comme suit: «Lorsque le travail temporaire est accepté par les deux parties et que les circonstances le justifient, il peut avoir des retombées positives, notamment offrir une certaine souplesse aux travailleurs ainsi qu'une possibilité pour les nouveaux venus dans le secteur de trouver un emploi et, pour d'autres travailleurs, de perfectionner leurs compétences.», dans un souci de cohérence avec la discussion précédente portant sur les avantages et les risques pour les entreprises. Le groupe proposera ensuite le texte révisé suivant: «Lorsque les circonstances justifient le travail temporaire et d'autres formes d'emploi, ils peuvent offrir des avantages, notamment une certaine souplesse aux travailleurs ainsi qu'une possibilité pour les nouveaux venus dans le

secteur de trouver un emploi et, pour d'autres travailleurs, de perfectionner leurs compétences.» Le groupe rejette la proposition des participants travailleurs visant à limiter cette section au «travail temporaire».

96. Le président propose de laisser de côté ces deux paragraphes et de passer à la section suivante intitulée «Mesures visant à promouvoir le travail décent et à favoriser la durabilité du secteur». Le coordinateur du groupe des employeurs se demande si cette discussion portera également sur les paragraphes 4 et 5. Il est convenu de débattre en premier lieu des paragraphes 10 à 15.
97. Les participants adoptent le paragraphe 10 proposé sans changements.
98. Les participants adoptent le paragraphe 11 proposé, assorti du libellé suivant proposé par le groupe des employeurs: «Ces mesures devraient inclure la protection sociale, la sécurité et la santé au travail, la formation croisée et la formation de reconversion; et elles devraient garantir la non-discrimination.» Le groupe des travailleurs préfère ce libellé à la seconde option proposée par le groupe des employeurs visant à supprimer l'intégralité du paragraphe.
99. Les participants adoptent le paragraphe 12 proposé, avec des amendements. Le groupe des employeurs propose de rédiger le libellé comme suit: «Il convient d'encourager, dans la mesure du possible, les relations de travail de longue durée, tandis que les modalités de travail temporaire devraient être volontaires. Tous les travailleurs, y compris les travailleurs temporaires, devraient avoir pleinement accès aux principes et droits fondamentaux au travail. L'échange d'informations avec les travailleurs et leurs représentants concernant l'évolution du marché et les prévisions de la demande est particulièrement utile pour les travailleurs temporaires et ceux qui relèvent d'autres formes d'emploi.» Le groupe des travailleurs propose à son tour le sous-amendement suivant à la dernière phrase: «L'échange des informations avec les travailleurs et leurs représentants concernant l'évolution du marché et les prévisions de la demande est particulièrement utile pour faire face au problème du travail temporaire et d'autres formes d'emploi.» Les participants adoptent le texte proposé tel que modifié.
100. Le paragraphe 13 proposé est adopté, assorti de trois amendements, le libellé final restant toutefois en suspens. Le groupe des employeurs propose deux amendements: 1) ajouter «par les gouvernements» à la suite de «devrait être garanti»; et 2) ajouter «également» après «peuvent» dans la seconde phrase du paragraphe. Le coordinateur du groupe gouvernemental propose d'ajouter «important» après «rôle». La secrétaire générale du forum fait observer que ces amendements entraînent une erreur factuelle, car le paragraphe ainsi rédigé suggérerait que c'est aux gouvernements qu'incombe la responsabilité de garantir le respect des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. La discussion est reportée.
101. Le paragraphe 14 proposé est adopté, assorti d'un amendement proposé par le groupe des employeurs visant à remplacer le membre de phrase «la conformité exemplaire» par «les efforts remarquables en termes de conformité», au motif que le libellé original n'est pas clair.
102. Le paragraphe 15 proposé est adopté avec trois amendements, deux proposés par les groupes des employeurs et des travailleurs, à savoir ajouter «et l'emploi productif» après «compétitivité», et remplacer «universités» par «établissements d'enseignement»; le troisième émanant du représentant du gouvernement de la Chine, qui vise à ajouter «et de formation» après «d'enseignement» afin de souligner l'importance du rôle des établissements de formation professionnelle.

-
- 103.** Les participants adoptent l'alinéa 16 a), assorti d'un amendement proposé par une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union), qui vise à ajouter, à la fin, une référence à la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006. Le représentant de l'OIE propose de reformuler la référence pour plus de précision, si bien que les participants sous-amendent la fin de l'alinéa comme suit: «ainsi que des normes relatives aux principes et droits fondamentaux au travail, et promouvoir la recommandation n° 198;».
- 104.** Les participants adoptent l'alinéa 16 b) proposé, avec un amendement présenté par le groupe des employeurs, qui sera ensuite sous-amendé. La proposition initiale du groupe des employeurs visait à modifier l'alinéa comme suit: «promouvoir et organiser des cours de formation sur les besoins spécifiques dans le secteur de l'électronique;». Les participants débattent du terme qui serait le mieux à même de décrire l'action recommandée, et une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) dit préférer le libellé original «adapter» pour faire référence aux travaux du Bureau qui sont déjà en cours. Le coordinateur du groupe des employeurs fait observer que les principes et droits fondamentaux au travail s'appliquent à tous les secteurs, remarque à laquelle le groupe des travailleurs répond en proposant de rédiger l'alinéa comme suit: «organiser des cours de formation sur les principes et droits fondamentaux au travail spécifiques aux besoins du secteur de l'électronique». Le représentant du gouvernement de la Chine propose de modifier l'alinéa comme suit: «promouvoir la coordination des politiques et organiser des cours de formation types». Les participants rejettent cette proposition, qui suggère que l'OIT coordonne les politiques au niveau mondial et qu'elle organise des cours de formation types à titre d'exemple pour les autres pays, ce qui ne correspond pas à l'objectif visé ni par cet alinéa ni par le forum. Ce texte fait référence aux formations déjà existantes et non à d'autres formations susceptibles ou non d'être nécessaires. La représentante du gouvernement de l'Égypte approuve l'idée de supprimer le membre de phrase faisant référence à la cohérence des politiques, et propose d'inclure «organiser des cours de formation types ou à titre d'exemple adaptés aux besoins du secteur». Le président fait une synthèse des propositions exprimées en suggérant le libellé suivant: «mettre en place une formation sur les principes et droits fondamentaux au travail». La participante travailleuse d'IndustriALL Global Union approuve cette proposition et ajoute à cette nouvelle phrase proposée: «qui soit spécifiquement adaptée aux besoins du secteur de l'électronique». Le texte est adopté tel qu'amendé.
- 105.** Les participants adoptent l'alinéa 16 c) proposé, assorti d'un amendement présenté par le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran, qui vise à ajouter à la fin de la phrase le libellé suivant: «et aider les mandants à promouvoir la capacité de recueillir des informations de qualité à ce sujet».
- 106.** Les participants adoptent l'alinéa 16 d) proposé, assorti d'un amendement proposé par une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) visant à ajouter «et d'autres formes d'emploi» à la suite de «travail temporaire». A la question du représentant de l'OIE, qui se demande ce que pourrait apporter cet amendement, une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) indique qu'il devrait permettre de mieux comprendre les pratiques d'achat et leur lien avec différentes formes d'emploi.
- 107.** Le représentant du gouvernement du Cameroun propose la tenue d'un forum régional sur les problèmes liés aux pays consommateurs, tout au moins en Afrique, car ils ne sont pas traités dans le cadre du présent forum. A la demande du coordinateur du groupe des employeurs, qui souhaite savoir si les problèmes concernent les répercussions sur les consommateurs ou les conséquences des pratiques d'achat sur les entreprises et l'emploi, l'intervenant explique l'effet domino entre production et consommation. De nombreux Etats Membres de l'OIT sont des pays consommateurs, et il se demande ce qui arriverait si les entreprises produisaient des biens sans pouvoir les écouler. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) dit avoir du mal à comprendre le

rapport avec le présent forum et propose que cette question fasse l'objet d'un autre forum de l'OIT; le représentant de l'OIE explique alors que le fait de demander à l'OIT d'organiser des réunions sectorielles relève d'une autre procédure.

108. Pour faire suite à la discussion précédente, le représentant du gouvernement de la République de Corée demande des éclaircissements pour savoir si, dans la version anglaise des points de consensus, le terme approprié est «procurement» ou «purchasing», ce qui est sans incidence en français. Après discussion, le mot «purchasing» est retenu.
109. Les participants adoptent l'alinéa 17 a) proposé, assorti d'un amendement présenté par le coordinateur du groupe des employeurs, qui vise à ajouter «et des politiques» après le mot «législation».
110. Les participants adoptent l'alinéa 17 b) proposé, avec trois amendements. Tout d'abord, le coordinateur du groupe gouvernemental propose de remplacer le mot «entreprises» par «partenaires sociaux». Ensuite, le coordinateur du groupe des travailleurs propose d'ajouter le membre de phrase «et de se conformer aux principes et droits fondamentaux au travail» à la fin de l'alinéa. Enfin, les participants décident de supprimer «nationale», suite à une proposition du représentant du gouvernement de la Chine visant à ajouter «et régionale» après «nationale». Le coordinateur du groupe des travailleurs propose de supprimer «nationale» pour couvrir tous les niveaux de législation. Cette dernière proposition est adoptée.
111. Les participants adoptent l'alinéa 17 c) proposé, assorti d'un amendement proposé par le coordinateur du groupe gouvernemental, qui vise à remplacer «investir» par «encourager les investissements publics et privés».
112. Les participants adoptent l'alinéa 17 d) proposé avec trois amendements. Les premier et second amendements sont proposés par le coordinateur du groupe des travailleurs en vue de supprimer les mots «intérimaire et au travail» et d'ajouter, à la fin de la phrase, «et à d'autres formes d'emploi». Le troisième amendement est proposé par le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran, qui suggère d'ajouter «et fiables» après «utiles».
113. Les participants adoptent un nouvel alinéa 17 e) proposé par le coordinateur du groupe des travailleurs, qui se lit comme suit: «améliorer la protection sociale des travailleurs touchés par les fluctuations de la demande;». Les participants adoptent également un sous-amendement proposé par le coordinateur du groupe des employeurs visant à ajouter à la fin de la phrase l'expression «, le cas échéant».
114. Les participants adoptent un nouvel alinéa 17 f) proposé par le coordinateur du groupe des travailleurs, qui se lit comme suit: «faire appliquer la législation en appliquant des sanctions, et fournir des conseils à vocation corrective, évolutive et technique, et offrir des mesures incitatives pour récompenser les efforts remarquables en termes de conformité, par exemple par le biais de mécanismes favorisant la collaboration tripartite.»
115. Les participants adoptent l'alinéa 18 a) proposé, avec deux amendements suggérés par le coordinateur du groupe des employeurs en vue de remplacer «l'égalité de traitement» par «un traitement équitable», et de supprimer l'énumération comprise entre le mot «travailleurs» et le membre de phrase «quelle que soit leur situation dans l'emploi», l'accent étant mis dans ce paragraphe sur la garantie d'un traitement équitable dans de nombreux domaines.

-
- 116.** Les participants adoptent l'alinéa 18 *b*) proposé sans amendement.
- 117.** Les participants adoptent l'alinéa 18 *c*) proposé assorti de deux amendements, après que le coordinateur du groupe des employeurs a expliqué que son groupe souhaitait, dans un premier temps, le supprimer, avant de proposer de remplacer le membre de phrase «mettre au point des mécanismes visant à faire intervenir les marques pour encourager les entreprises durables dans le secteur de l'électronique» par un libellé qui pourrait être proposé par le groupe des travailleurs. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) suggère, en réponse à cette proposition, de remplacer le membre de phrase «participer à l'élaboration de recommandations d'action sur des questions de travail, notamment la réglementation du travail temporaire ou la recherche de solutions qui permettraient d'éviter d'y avoir recours» par «examiner conjointement des options autres que le travail temporaire ou d'autres formes d'emploi pour faire face aux fluctuations de la demande», tout en proposant de revoir ultérieurement le texte supprimé du projet de paragraphe. Le deuxième amendement, proposé par le représentant du gouvernement de la République de Corée, vise à remplacer «faire face» par «s'adapter». Ces deux amendements sont adoptés.
- 118.** Les participants rejettent une proposition formulée par une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) visant à ajouter un alinéa 18 *d*), qui se lirait comme suit: «engager le dialogue social sur la façon de faire face aux fluctuations de la demande sur le lieu de travail.» Le coordinateur du groupe des employeurs dit ne pas pouvoir souscrire à ce nouvel alinéa. Le représentant de l'OIE explique que les employeurs considèrent que le dialogue social fait référence aux relations professionnelles entre les travailleurs et la direction au sein de l'entreprise, mais qu'il appartient à la direction de choisir librement comment faire face aux fluctuations de la demande sur le lieu de travail, sans accorder de marge de manœuvre au dialogue social à ce niveau. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) dit avoir du mal à comprendre le point de vue des employeurs, car une multitude de conventions collectives ont été signées dans des secteurs de production où les fluctuations de la demande sont fréquentes. Le représentant de l'OIE souligne que le dialogue social sur cette question est une condition qui devrait être évaluée au niveau de l'entreprise, argument dont se félicite le groupe, sans pour autant prétendre l'imposer sur le lieu de travail. L'intervenant rejette également une proposition du groupe des travailleurs visant à remplacer «engager le» par «encourager le», ainsi qu'une autre proposition du coordinateur du groupe gouvernemental tendant à ajouter «, le cas échéant,» avant «le dialogue social», estimant que le mot «encourager» n'est pas suffisamment clair. Il rappelle que cette décision doit être prise à un moment donné, et qu'on ne saurait ni recommander ni imposer cette pratique dans le monde.
- 119.** Revenant sur le paragraphe 13 proposé, les participants conviennent de supprimer, sur les conseils de la secrétaire générale, le membre de phrase «par les gouvernements» et d'harmoniser le texte avec les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Le libellé suivant est adopté: «Le respect des principes et droits fondamentaux au travail ainsi que des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme devrait être garanti d'un bout à l'autre des chaînes d'approvisionnement dans le secteur de l'électronique. Les mesures de la responsabilité sociale des entreprises peuvent jouer un rôle important dans la promotion du travail décent.»

-
- 120.** Revenant sur les paragraphes 4 et 5 proposés, les participants décident de les adopter avec plusieurs amendements. Tout d’abord, les paragraphes sont déplacés vers la section intitulée «Mesures visant à promouvoir le travail décent et à favoriser la durabilité du secteur». Après un long débat, le nouveau paragraphe est adopté comme suit:

«Si le travail temporaire ou d’autres formes d’emploi posent problème, d’autres options devraient être examinées, notamment:

- a) des dispositifs d’annualisation du temps de travail, qui permettent aux travailleurs d’effectuer davantage d’heures à certaines périodes et, en compensation, de travailler moins et de bénéficier de congés à d’autres périodes;
- b) la polyvalence: les travailleurs sont formés dans plusieurs domaines et peuvent ainsi effectuer des tâches plus diversifiées, ce qui favorise une production nécessitant moins d’effectifs tout en évitant de créer des goulets d’étranglement.

D’autres options peuvent être identifiées dans le cadre du dialogue social pour faire face à ces problèmes.»

- 121.** Revenant sur les paragraphes 8 et 9 proposés, les participants décident d’adopter un seul paragraphe, combiné et formulé différemment, et d’ajouter un nouveau texte pour remplacer le paragraphe 9 proposé, alors qu’à l’origine ils n’étaient pas parvenus à s’entendre sur ce point.
- 122.** Le président invite les parties à trouver un terrain d’entente, et le coordinateur du groupe des employeurs insiste pour que le libellé traduise le fait que, dans certaines situations, le travail temporaire et d’autres formes d’emploi présentent des avantages d’ordre social. Il fait valoir que le libellé proposé par le groupe des travailleurs lors des précédentes discussions serait sujet à diverses interprétations, et que toute relation de travail doit reposer sur une base volontaire. Après un long débat sur le travail temporaire, pour autant qu’il soit considéré comme volontaire et qu’il soit justifié, une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) propose de supprimer les paragraphes 6 à 9.
- 123.** La secrétaire générale du forum explique qu’il est possible de s’en tenir au libellé original proposé par le Bureau, proposition à laquelle souscrit le coordinateur du groupe des employeurs, sous réserve que des modifications mineures y soient apportées. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) reconnaît que le travail temporaire peut avoir des conséquences positives, mais que la plupart du temps ses effets sont négatifs. Le coordinateur du groupe des employeurs rappelle qu’il souhaite uniquement que le libellé mentionne que le travail temporaire comporte des avantages.
- 124.** Après une longue discussion, les participants parviennent à un accord sur le paragraphe 8 proposé tel que révisé, qui reprend des extraits du paragraphe 9 comme suit: «Les travailleurs régis par un contrat temporaire doivent souvent faire face à de nombreuses difficultés, parmi lesquelles un manque de sécurité de l’emploi et de protection de l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée; des conditions de travail moins favorables; et des difficultés pour ces travailleurs d’exercer pleinement leurs droits au travail. Parmi les travailleurs temporaires, les plus vulnérables sont les travailleurs migrants, les femmes et les jeunes travailleurs.» Un nouveau libellé visant à remplacer le paragraphe 9 proposé est approuvé par les participants comme suit: «Dans certaines situations, le travail temporaire et d’autres formes d’emploi offrent une certaine souplesse aux travailleurs ainsi qu’une possibilité pour les nouveaux venus dans le secteur de trouver un emploi et, pour les travailleurs, de perfectionner leurs compétences». Les participants adoptent ces deux paragraphes ainsi libellés.

-
- 125.** Les participants rejettent un nouvel alinéa 18 e) proposé par une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union), dont le libellé s'apparente aux conclusions du Forum de dialogue mondial sur les salaires et le temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, et qui était rédigé ainsi: «promouvoir le dialogue social et identifier et mettre au point des mécanismes visant à faire intervenir les acheteurs dans l'amélioration des conditions de travail, de la productivité et de la compétitivité». L'oratrice propose également d'insérer à la suite du paragraphe 13 un nouveau paragraphe qui se lirait comme suit: «La production dans le secteur de l'électronique est véritablement mondialisée; c'est pourquoi le dialogue social peut bénéficier de la participation d'acteurs internationaux tels que les acheteurs.» Le représentant de l'OIE indique que les documents adoptés par un précédent forum de dialogue mondial n'ont aucune force contraignante pour les réunions ultérieures, et le coordinateur du groupe des employeurs rejette les amendements proposés. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) indique que les travailleurs continueront à collaborer avec les acheteurs au sujet des questions relatives à la chaîne d'approvisionnement dans le secteur de l'électronique, mais elle aimerait aussi que cela soit reconnu par le présent forum. Le représentant du gouvernement de la République de Corée se demande si les documents approuvés par d'autres forums de l'OIT, comme le Forum de dialogue mondial sur les salaires et le temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, ne pourraient pas être également appliqués au secteur de l'électronique. Le coordinateur du groupe des employeurs répond que son organisation, l'EICC, se réjouit de collaborer avec les syndicats, sur une base volontaire, pour trouver des stratégies propres à faire participer les acheteurs à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement afin de résoudre les problèmes concernant l'emploi temporaire; mais ce n'est pas pour autant que le concept d'acheteurs doit figurer dans le présent document.
- 126.** Les participants adoptent les points de consensus tels qu'amendés.
- 127.** Les coordinateurs des groupes des employeurs, des travailleurs et des gouvernements, ainsi que la secrétaire générale et le président du forum, se disent tous satisfaits de l'adoption des points de consensus et se félicitent du niveau de coopération remarquable atteint tout au long de la réunion.

Points de consensus ¹

Mesures prises par les entreprises pour s'adapter aux fluctuations de la demande

- 128. Les cycles productifs courts et l'évolution rapide de la demande de consommation, parfois saisonnière, sont une réalité dans certains domaines du secteur de l'électronique.
- 129. Les entreprises peuvent adopter une série d'options pour faire face aux fluctuations de la demande. Ces options incluent une meilleure coordination acheteur-fournisseur destinée à éviter les pics de demande particulièrement élevés, le recours au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi, ainsi que des mécanismes de prévision améliorés visant à anticiper la demande.

Conséquences d'un recours accru au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi sur les entreprises

- 130. Les conséquences du travail temporaire et d'autres formes d'emploi sur les entreprises peuvent comporter à la fois des avantages et des risques. En tant que mesure visant à faire face aux fluctuations, les modalités de travail temporaire et d'autres formes d'emploi sont souvent une nécessité pour les entreprises.
- 131. Parmi les avantages figure la capacité d'adapter au mieux les effectifs à la demande; de recruter au sein de l'entreprise de nouveaux travailleurs dotés de nouvelles compétences; et de rester compétitif, favorisant ainsi la création et le maintien de l'emploi.
- 132. Les risques générés par l'évolution des effectifs d'une entreprise peuvent inclure: une diminution de la productivité; la possibilité de fuite des secrets de fabrication et, partant, une menace pour la propriété intellectuelle des entreprises; et des coûts élevés d'embauche et de formation de la main-d'œuvre temporaire.

Conséquences d'un recours accru au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi sur les travailleurs

- 133. Les travailleurs régis par un contrat temporaire doivent souvent faire face à de nombreuses difficultés, parmi lesquelles un manque de sécurité de l'emploi et de protection de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée; des conditions de travail moins favorables; et des difficultés pour ces travailleurs d'exercer pleinement leurs droits au travail. Parmi les travailleurs temporaires, les plus vulnérables sont les travailleurs migrants, les femmes et les jeunes travailleurs.

¹ Ces points de consensus ont été adoptés lors du Forum de dialogue mondial, le 11 décembre 2014. Conformément à la procédure en vigueur, ils seront soumis au Conseil d'administration du BIT pour examen.

-
134. Dans certaines situations, le travail temporaire et d'autres formes d'emploi offrent une certaine souplesse aux travailleurs ainsi qu'une possibilité pour les nouveaux venus dans le secteur de trouver un emploi et, pour les travailleurs, de perfectionner leurs compétences.

Mesures visant à promouvoir le travail décent et à favoriser la durabilité du secteur

135. Les mesures visant à permettre au secteur de l'électronique de s'adapter aux fluctuations de la demande devraient tendre à concilier les préoccupations du secteur en matière de durabilité avec les besoins des travailleurs. Le dialogue social, qui inclut la négociation collective, est primordial pour promouvoir le travail décent et élaborer et mettre en œuvre des mesures viables soutenues tant par les employeurs que par les travailleurs.
136. Ces mesures devraient inclure la protection sociale, la sécurité et la santé au travail (SST), la formation croisée et la formation de reconversion; et elles devraient garantir la non-discrimination.
137. Si le travail temporaire ou d'autres formes d'emploi posent problème, d'autres options devraient être examinées, notamment:
- a) des dispositifs d'annualisation du temps de travail, qui permettent aux travailleurs d'effectuer davantage d'heures à certaines périodes et, en compensation, de travailler moins et de bénéficier de congés à d'autres périodes;
 - b) la polyvalence: les travailleurs sont formés dans plusieurs domaines et peuvent ainsi effectuer des tâches plus diversifiées, ce qui favorise une production nécessitant moins d'effectifs tout en évitant de créer des goulets d'étranglement.

D'autres options peuvent être identifiées dans le cadre du dialogue social pour faire face à ces problèmes.

138. Il convient d'encourager, dans la mesure du possible, les relations de travail de longue durée, et toutes les modalités d'emploi devraient être volontaires. Tous les travailleurs, y compris les travailleurs temporaires, devraient avoir pleinement accès aux principes et droits fondamentaux au travail. L'échange d'informations disponibles avec les travailleurs et leurs représentants concernant l'évolution du marché et les prévisions de la demande est particulièrement utile pour faire face au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi.
139. Le respect des principes et droits fondamentaux au travail ainsi que des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme devrait être garanti d'un bout à l'autre des chaînes d'approvisionnement dans le secteur de l'électronique. Les mesures relatives à la responsabilité sociale des entreprises peuvent jouer un rôle dans la promotion du travail décent.
140. L'inspection du travail est essentielle pour garantir la conformité des lieux de travail. Les gouvernements devraient non seulement faire appliquer la législation en appliquant des sanctions, mais aussi fournir des conseils à vocation corrective, évolutive et technique, et offrir des mesures incitatives pour récompenser les efforts remarquables, par exemple par le biais de mécanismes favorisant la collaboration tripartite.

-
- 141.** Les gouvernements ont un rôle important à jouer en créant un environnement propice aux entreprises durables. Ils pourraient encourager la compétitivité et l'emploi productif dans le secteur en aidant les entreprises à classer la recherche-développement parmi leurs priorités, ainsi qu'en mettant en place des systèmes de formation en alternance et en favorisant les contacts entre les établissements d'enseignement et de formation et les entreprises.

Recommandations sur l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres

Au vu des débats qui se sont tenus lors du Forum de dialogue mondial sur la capacité d'adaptation des entreprises face aux fluctuations de la demande et l'incidence du travail temporaire et autres formes d'emploi dans le secteur de l'électronique, les actions futures suivantes ont été recommandées.

- 142.** Le Bureau devrait:

- a) promouvoir la ratification et l'application effective des normes internationales du travail pertinentes, notamment la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, et la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, ainsi que les conventions relatives aux principes et droits fondamentaux au travail; et promouvoir la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006;
- b) mettre en place une formation sur les principes et droits fondamentaux au travail qui soit spécifiquement adaptée aux besoins du secteur de l'électronique;
- c) recueillir et diffuser des études de cas et les bonnes pratiques concernant les mesures équitables à prendre pour s'adapter aux fluctuations de la demande, élaborées conjointement par les travailleurs et les employeurs; renforcer leur capacité de mettre en œuvre ces mesures à tous les niveaux; et aider les mandants à promouvoir la capacité de recueillir des informations de qualité à ce sujet;
- d) mener des recherches concernant les répercussions des pratiques d'achat dans le secteur de l'électronique sur les droits du travail, le travail temporaire et d'autres formes d'emploi.

- 143.** Les gouvernements devraient:

- a) associer les partenaires sociaux à l'amélioration de la législation et des politiques du travail afin de mieux répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs du secteur;
- b) renforcer la capacité des partenaires sociaux de mieux comprendre et respecter la législation, et de mieux se conformer aux principes et droits fondamentaux au travail;
- c) encourager les investissements publics et privés dans l'éducation, la formation et le développement des compétences afin de promouvoir le travail décent et l'emploi productif;
- d) échanger avec les organisations d'employeurs et de travailleurs des informations utiles et fiables sur le marché du travail, notamment sur des questions telles que le recours au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi;

-
- e)* renforcer, s'il y a lieu, la protection sociale pour les travailleurs touchés par les fluctuations de la demande;
 - f)* faire appliquer la législation par le biais de sanctions et fournir des conseils à vocation corrective, évolutive et technique, et offrir des mesures incitatives pour récompenser les efforts remarquables, par exemple par le biais de mécanismes favorisant la collaboration tripartite.

144. Les organisations d'employeurs et de travailleurs du secteur de l'électronique devraient:

- a)* promouvoir un traitement équitable pour tous les travailleurs, quelle que soit leur situation dans l'emploi;
- b)* sensibiliser et renforcer les capacités au sujet des principes et droits fondamentaux au travail, et promouvoir le respect de ces principes et droits d'un bout à l'autre des chaînes d'approvisionnement;
- c)* examiner conjointement des options autres que le travail temporaire et d'autres formes d'emploi pour faire face aux fluctuations de la demande;
- d)* encourager, dans la mesure du possible, les relations de travail de longue durée.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson
Président
Presidente

Mr Douglas L. SUN, First Secretary, United States Mission to the United Nations, Geneva, Switzerland.

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

ANGOLA

M. Alberto Samy GUIMARÃES, deuxième secrétaire, Mission permanente de la République d'Angola, Genève, Suisse.

BANGLADESH

Mr Shelley SALEHIN, Counsellor, Permanent Mission of Bangladesh, Geneva, Switzerland.

BURUNDI

Honorable Annonciata SENDAZIRASA, ministre de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité sociale, ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité sociale.

M. Boniface NDAYIRAGIJE, directeur général, Travail et Perfectionnement professionnel.

M. Philippe MINANI, deuxième conseiller, Mission permanente du Burundi, Genève, Suisse.

CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN

M. Parfait P. ABOUGA NDZANA, chef, Cellule de la coopération technique, ministère du Travail et de la Sécurité sociale (MINTSS), Yaoundé.

M. Jean MARCEL, chef, Cellule de suivi, ministère de la Recherche scientifique et de l'Innovation.

M^{me} Suzanne ZAMBA, chef, Service des agréments et du contrôle (MINEFOP), ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Direction de la régulation de la main-d'œuvre, Yaoundé.

CHINA CHINE

Mr Suzhong GAO, Counsellor, Permanent Mission of the People's Republic of China, Geneva, Switzerland.

Mr Dongwen DUAN, Counsellor, Permanent Mission of the People's Republic of China, Geneva, Switzerland.

Mr Feng TIAN, First Secretary, Permanent Mission of the People's Republic of China, Geneva, Switzerland.

CONGO

M. Auxence Léonard OKOMBI, directeur général, Direction générale de la formation qualifiante et de l'emploi, ministère de l'Enseignement technique, professionnel, de la Formation qualifiante et de l'Emploi, Brazzaville.

M. Bernard MBEMBA, conseiller d'ambassade, Mission permanente du Congo, Genève, Suisse.

EGYPT EGYPT EGIPTO

Mr Walid AL-RASHID, First Secretary of the Ministry, Head of the Information Center Public Enterprise,
Information Center Public Business Sector, Ministry of Investment.

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

Mr Majid Hossein HOSSIENPOUR, Expert, Department of Employment and Entrepreneurship Development,
Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare.

IRAQ

Mr Falih H. AL-AMIRI, Technical Deputy Minister, Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr Qusay Mohammed MAHAL, Attaché, Permanent Mission of the Republic of Iraq, Geneva, Switzerland.

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

Mr Sangun CHOI, Labour Attaché, Permanent Mission of the Republic of Korea, Geneva, Switzerland.

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Ummar Jai Kumar Bin ABDULLAH, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia, Geneva, Switzerland.

MOZAMBIQUE

Mr. Juvenal Arcanjo DENGGO, Counsellor, Permanent Mission of the Republic of Mozambique, Geneva,
Switzerland.

NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS

Ms Janette VERRIJZER, Policy Advisor, Department for International Affairs, Ministry of Social Affairs and
Labour, Geneva, Switzerland.

Mr Wiebren van DIJK, First Secretary, Permanent Representation of the Kingdom of the Netherlands, Geneva,
Switzerland.

OMAN OMÁN

Mr Khalid Hamed AL RAWAHI, Ministry of Manpower, Oman.

PHILIPPINES FILIPINAS

Ms Ma. Celeste VALDERRAMA, Labor Attaché, Permanent Mission of the Philippines, Geneva, Switzerland.

POLAND POLOGNE POLONIA

Mr Andrzej JARZEWSKI, Expert, Electronic Economy Department, Ministry of Economy, Warsaw.

Ms Magdalena NOJSEWSKA-DOCHEV, First Secretary, Permanent Mission of Poland, Geneva, Switzerland.

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

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

ZIMBABWE

Mr Poem MUDYAWABIKWA, Minister Counsellor (Labour Attaché), Permanent Mission of Zimbabwe, Geneva, Switzerland.

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

Mr João GIRÃO, Assessor, Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalmecânicos e Afins de Portugal (AIMMAP), Porto, Portugal.

Mr Billy GRAYSON, Program Director, Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), Alexandria, United States.

Mr Mohamad Hashem HAJ HASAN, Board Member, Representative of the Engineering, Electrical Industries Sector, Jordan Chamber of Industry (JCI), Amman, Jordan.

Mr Ilari KALLIO, Legal Advisor, The Federation of Finnish Technology Industries, Helsinki, Finland.

Ms Ana RASOVIC, Economic Affairs Adviser, Montenegrin Employers' Federation (MEF), Podgorica, Montenegro.

Sr. Gilberto SÁNCHEZ, Presidente, FERRONIKEL, Caracas, República Bolivariana de Venezuela.

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

Mr Sandro PETTINEO, Policy Advisor, International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT), Brussels, Belgium.

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

Mr Mohd Ridzwan Rama ABDULLAH, Executive Council, Electrical Industry Workers' Union (EIWU), Selangor, Malaysia.

Mr Reden ALCANTARA, National President, Metal Workers Alliance of the Philippines (MWAP), Quezon City, Philippines.

Mr Wan Noorulazhar Mohd HANAFIAH, President, Electronic Industry Employees Union (EIEU), Kuala Lumpur, Malaysia.

Mr Uday MAHALE, General Secretary, Siemens Employees Federation and Siemens Workers Union, Siemens Ltd, Mumbai, India.

Sr. Adão PEREIRA DE BRITO, Secretario de Organização, Sindicato dos Metalúrgicos de Itu e Região, Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT), São Paulo, Brazil.

Mr Judy WINARNO, Chairperson, Electrical and Electronics Sector, Unions of Federation of Indonesian Metal Workers' Union (FSPMI), Jakarta, Indonesia.

Mr Takayuki YAGI, Assistant General Secretary, Japanese Electrical Electric and Information Union (JEIU), Tokyo, Japan.

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

Ms Jenny HOLDCROFT, Policy Director, IndustriALL Global Union, Geneva, Switzerland.

Mr Kan MATSUZAKI, Director, ICT, Electrical and Electronics, Shipbuilding and Shipbreaking, Geneva, Switzerland.

IndustriALL Global Union, Genève, Suisse

M. Philippe SAINT-AUBIN, secrétaire fédéral, Fédération générale des mines et de la métallurgie, (FGMM CFDT France), Paris, France.

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

GoodElectronics

Ms Irene SCHIPPER, Senior Researcher, Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), Amsterdam, Netherlands.

Mr Charles Héctor FERNÁNDEZ, Coordinator, Workers Hub for Change (WH4C), Amsterdam, Netherlands.

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

M. Jean DEJARDIN, conseiller, Organisation internationale des employeurs (OIE), Genève, Suisse.

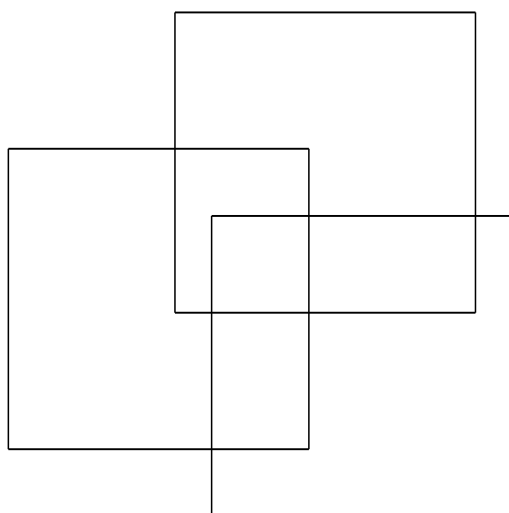
International Trade Union Confederation (ITUC)
Confédération syndicale internationale (CSI)
Confederación Sindical Internacional

Ms Esther BUSSER, Assistant Director, ITUC Geneva Office (ITUC-GO), Geneva, Switzerland.



Rapport final de la discussion

**Forum de dialogue mondial sur la capacité d'adaptation
des entreprises face aux fluctuations de la demande
et l'incidence du travail temporaire et autres formes
d'emploi dans le secteur de l'électronique**
(Genève, 9-11 décembre 2014)



GDFACE/2014/9

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Département des politiques sectorielles

Rapport final de la discussion

**Forum de dialogue mondial sur la capacité d'adaptation
des entreprises face aux fluctuations de la demande
et l'incidence du travail temporaire et autres formes
d'emploi dans le secteur de l'électronique
(Genève, 9-11 décembre 2014)**

Genève, 2015

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2015

Première édition 2015

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

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

Rapport final de la discussion: Forum de dialogue mondial sur la capacité d'adaptation des entreprises face aux fluctuations de la demande et l'incidence du travail temporaire et autres formes d'emploi dans le secteur de l'électronique, Genève, 9-11 décembre 2014, Département des politiques sectorielles, Bureau international du Travail, Genève, 2015.

ISBN 978-92-2-229049-9 (imprimé)

ISBN 978-92-2-229050-5 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Final report of the discussion: Global Dialogue Forum on the Adaptability of companies to deal with fluctuating demands and the incidence of temporary and other forms of employment in electronics*, Geneva, 9-11 December 2014, ISBN 978-92-2-129049-0, Genève, 2015, et en espagnol: *Informe final de la discusión: Foro de diálogo mundial sobre la capacidad de adaptación de las empresas para hacer frente a la fluctuación de la demanda y al impacto del trabajo temporal y de otras formas de empleo en el sector de la electrónica*, Ginebra, 9-11 de diciembre de 2014, ISBN 978-92-2-329049-8, Genève, 2015.

besoins en main-d'oeuvre / emploi temporaire / externalisation des activités / industrie électronique / rapport de réunion

Données de catalogage du BIT

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

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

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

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

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

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
Premier point suggéré pour la discussion: Comment les entreprises s'adaptent-elles aux fluctuations de la demande, que peuvent causer notamment l'innovation technologique, le raccourcissement du cycle de vie du produit et l'évolution rapide des exigences des consommateurs?	3
Deuxième point suggéré pour la discussion: L'adaptation aux fluctuations de la demande se traduit souvent par un recours accru au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi. Quels sont les effets de cette situation sur les entreprises? Quels sont les effets de cette situation sur les travailleurs?	6
Troisième point suggéré pour la discussion: Quelles solutions seraient envisageables pour remédier aux problèmes que le recours au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi peut créer pour les entreprises et les travailleurs, et comment pourrait-on promouvoir le travail décent et contribuer ainsi à la viabilité du secteur?	9
Quatrième point suggéré pour la discussion: Recommandations concernant les mesures futures qui pourraient être prises par les mandants de l'Organisation internationale du Travail et par le Bureau international du Travail en ce qui concerne le secteur	13
Discussion du projet de points de consensus.....	15
Points de consensus	25
Liste des participants	29

Introduction

1. Le Forum de dialogue mondial sur la capacité d'adaptation des entreprises face aux fluctuations de la demande et l'incidence du travail temporaire et autres formes d'emploi dans le secteur de l'électronique s'est tenu au Bureau international du Travail à Genève du 9 au 11 décembre 2014. Le Conseil d'administration du BIT avait proposé la tenue de ce forum lors de sa 317^e session (mars 2013) ¹ et en avait approuvé la composition lors de sa 320^e session (mars 2014) ². Le Bureau avait préparé un document d'orientation ³ et suggéré des points pour la discussion qui ont servi de base aux délibérations du forum.
2. L'objectif de ce forum était que les participants tripartites examinent ensemble les raisons pour lesquelles les entreprises optent pour le travail temporaire et d'autres formes d'emploi, ainsi que les répercussions de ces formes d'emploi sur l'entreprise et les travailleurs.
3. Le forum était présidé par M. Douglas L. Sun, premier secrétaire (Etats-Unis). Le coordinateur du groupe gouvernemental était M. Jarzewski (Pologne). Les coordinateurs du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs étaient respectivement M. Grayson et M. Yagi. La secrétaire générale du forum était M^{me} Alette van Leur (directrice du Département des politiques sectorielles – SECTOR), le secrétaire exécutif était M. David Seligson, et la coordinatrice des services du secrétariat était M^{me} May Mi Than Tun.
4. Quarante-neuf participants étaient présents au forum, dont 28 représentants et conseillers gouvernementaux issus de 18 Etats Membres, de même que dix participants travailleurs et sept participants employeurs, ainsi que quatre observateurs d'organisations intergouvernementales (OIG) et d'organisations non gouvernementales internationales (ONG).
5. La secrétaire générale du forum présente le président. Le président explique que les produits électroniques sont d'une utilisation courante et que les grandes entreprises emploient des milliers de travailleurs dans ce secteur. Le forum vise à atteindre un consensus sur les actions futures aux niveaux mondial, national et local.
6. La secrétaire générale du forum souligne que sept ans se sont écoulés entre la tenue du présent forum et le dernier ayant été organisé sur ce sujet. Durant cette période, les consommateurs sont devenus de plus en plus dépendants de l'électronique dans leur vie quotidienne. Le forum vise à proposer des solutions sur les moyens dont disposent les entreprises pour s'adapter aux fluctuations de la demande de produits électroniques. Une liste de quatre points a été suggérée pour faciliter les débats. Au terme du forum, deux documents officiels seront produits: un rapport sur les points de consensus, y compris des recommandations en vue d'une action future de l'OIT et de ses Membres, et le compte rendu de la discussion.

¹ Document GB.317/POL/5.

² Document GB.320/POL/5.

³ BIT: *Hauts et bas dans le secteur de l'électronique: fluctuations de la production et recours au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_317269.pdf.

-
7. Les participants au forum adoptent à l'unanimité les points suggérés pour la discussion et le projet de programme de travail.
 8. Le secrétaire exécutif du forum présente le document d'orientation, qui vise à faciliter la discussion en donnant un aperçu du secteur. Le premier chapitre est consacré à ses caractéristiques essentielles: il emploie un grand nombre de personnes; il est novateur; il est en constante évolution; et il offre quantité de nouveaux produits. Les produits électroniques sont omniprésents, par exemple dans les véhicules à moteur. En 2010, la Chine était le premier fabricant de produits électroniques, tandis que les Etats-Unis contribuaient le plus à la valeur ajoutée globale, devant la Chine et le Japon; toutefois, les chaînes d'approvisionnement sont plus diversifiées que ne le suggère le premier chapitre, car elles impliquent d'autres producteurs et fabricants importants. Le deuxième chapitre porte sur les moyens dont disposent les entreprises pour faire face aux fluctuations réelles de la production: coordination acheteur-fournisseur, dispositifs d'annualisation des heures, recours au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi. Les formes d'emplois atypiques varient aussi d'une région à l'autre. Cinq études de cas – Chine, Japon, Malaisie, Mexique et Hongrie – montrent les possibilités et les enjeux actuels du secteur, à savoir la création d'emplois pour les gouvernements; la mobilité, les coûts, la qualité et la rotation de la main-d'œuvre pour les entreprises; et la flexibilité, la sécurité de l'emploi, les salaires, les droits et la négociation collective pour les travailleurs. Le troisième chapitre pose la question de savoir si l'emploi temporaire est un tremplin vers l'emploi permanent: certains travailleurs préfèrent le travail temporaire en raison de la souplesse qu'il leur offre, même si cela risque de compromettre leur carrière; et les femmes ont davantage tendance à occuper un emploi temporaire. En outre, ces formes d'emploi sont moins protégées par la négociation collective. Les instruments de l'OIT tels que la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, peuvent offrir des solutions à ces problèmes.
 9. Le coordinateur du groupe des employeurs se félicite de ce débat sur la nouvelle réalité de l'industrie électronique, car les innovations et l'évolution rapide des processus de production ont des répercussions majeures sur l'emploi. Il convient de mettre à jour les accords, la législation et les compétences des travailleurs pour rester compétitif. L'emploi atypique et le travail précaire ne sont pas la solution adéquate, et le forum devrait mettre l'accent sur les nouvelles réalités du secteur en vue de parvenir à un consensus, le document d'orientation n'étant que le point de départ de la discussion. Si les chapitres 1 et 2 décrivent la situation du secteur de l'électronique, le chapitre 3 n'est pas aussi impartial qu'on pourrait le souhaiter, car il semble aller dans le sens des travailleurs. Les employeurs doivent faire face à de nombreux enjeux dans le secteur, c'est pourquoi ils ont besoin d'une main-d'œuvre flexible et capable de rebondir; le travail temporaire pourrait être une étape décisive pour le progrès économique. Garantir la durabilité des entreprises est important pour fournir des emplois là où les taux de chômage sont élevés.
 10. Le coordinateur du groupe des travailleurs explique que les syndicats, tout comme les travailleurs, ont pris des mesures énergiques contre la précarité et se disent vivement préoccupés par le recours au travail temporaire pour faire face aux fluctuations. Il semblerait que le nombre de travailleurs occupant des emplois temporaires soit supérieur aux chiffres fournis par le document d'orientation. Il arrive que les travailleurs n'aient pas le droit de s'affilier à des syndicats, ce qui est inacceptable. Les produits sujets à de fortes fluctuations, par exemple les iPhone et les ordinateurs, ne représentent qu'une petite partie du secteur; de nombreux autres produits, comme les appareils de climatisation, les photocopieuses et les télécopieurs, ne sont pas sujets à d'aussi fortes fluctuations. L'orateur rappelle aux participants l'un des principes fondamentaux de la Déclaration de Philadelphie, à savoir que le travail n'est pas une marchandise, et il met en évidence les exemples de réussite que sont la polyvalence et les transferts saisonniers de travailleurs, qui peuvent réduire les problèmes liés à de fortes fluctuations. Enfin, il relève que les

travailleurs migrants sont parfois victimes de travail forcé et qu'ils n'ont pas toujours le droit de s'affilier à des syndicats, ce qui peut aboutir à des situations dramatiques.

11. Le coordinateur du groupe gouvernemental salue le rapport, tout en déplorant qu'il ne mette pas davantage l'accent sur les pays d'Afrique. Il signale que l'industrie électronique est un secteur mondialisé et que les nouvelles technologies ont des répercussions majeures sur les tendances de l'emploi et qu'elles peuvent aussi se solder par des licenciements. Il explique que les perspectives des consommateurs diffèrent de celles des employeurs, mais que les unes comme les autres se concentrent sur l'acquisition de compétences et l'échange d'expériences. En outre, il est important de promouvoir l'idée de la responsabilité sociale des entreprises ainsi que de la capacité nationale.
12. Un représentant de GoodElectronics indique qu'on oublie parfois que les employés sont des êtres humains et que la relation de travail n'a pas pour seul objet de faire face aux fluctuations, car les employeurs comme les travailleurs n'auraient rien à y gagner. De nombreux travailleurs temporaires sont victimes d'exploitation. Les fluctuations de la demande peuvent être gérées par les heures supplémentaires et d'autres moyens plutôt que par des contrats temporaires, l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs ou le recours au travail intérimaire. L'augmentation du travail temporaire est synonyme de recul du pouvoir de négociation des syndicats. Par ailleurs, les travailleurs ne doivent pas faire l'objet de discrimination en termes de rémunération, et les entreprises doivent se conformer aux normes internationales du travail. Le forum doit aussi débattre des questions qui touchent directement les travailleurs étudiants, les travailleurs migrants internes et les travailleurs immigrés, qui sont victimes d'exploitation. La sous-traitance se traduit par des injustices, et les employeurs doivent fournir aux travailleurs une protection sociale appropriée.

Premier point suggéré pour la discussion: Comment les entreprises s'adaptent-elles aux fluctuations de la demande, que peuvent causer notamment l'innovation technologique, le raccourcissement du cycle de vie du produit et l'évolution rapide des exigences des consommateurs?

13. Le secrétaire exécutif présente le premier point suggéré pour la discussion. Il explique que les parties pourraient souhaiter débattre des caractéristiques du secteur et des différents moyens de faire face aux fluctuations de la demande.
14. Le coordinateur du groupe des travailleurs fait observer que les remarques liminaires sur le premier point suggéré pour la discussion seront formulées par quatre participants travailleurs, qui examineront quatre questions distinctes. Le participant travailleur de la Malaisie débatera d'un programme national de migration; le participant travailleur des Philippines traitera du système de formation en alternance; le participant travailleur de l'Inde fera une présentation des négociations entre travailleurs et employeurs; et le participant travailleur de l'Indonésie s'exprimera au sujet des travailleurs polyvalents.
15. Un participant travailleur de la Malaisie explique que les sous-traitants ont eu recours à l'externalisation pour faire face aux fluctuations de la demande, ce qui a provoqué un afflux de travailleurs migrants vers la Malaisie. Ces travailleurs craignent d'être expulsés s'ils s'affilient aux syndicats locaux – comme cela s'est produit lorsqu'une entreprise a su que certains travailleurs avaient adhéré aux syndicats locaux –, ce qui a un effet dissuasif sur la syndicalisation.

-
16. Un participant travailleur des Philippines explique le principe du système de formation en alternance. Ce système a pour effet d'étendre les contrats à dix-huit mois, sans qu'il y ait pour autant de transfert de technologie, car les tâches se limitent à l'assemblage des produits. Les étudiants perçoivent 50 pour cent du salaire, la différence étant versée aux universités. Le travail des étudiants aggrave les conditions d'exploitation et pose de graves problèmes de sécurité et de santé. Ainsi, certaines entreprises embauchent des étudiants de 16 ou 17 ans ou ne fournissent pas d'équipement de protection individuelle. Ce système affaiblit également le pouvoir de négociation des syndicats.
 17. Un participant travailleur de l'Inde explique que le syndicat auquel il est affilié chez Siemens a signé un contrat prévoyant une diminution pendant quatre ans des salaires versés par l'entreprise pour faire face à une baisse de la demande. La formation et les horaires de travail flexibles ont été des éléments importants pour surmonter ces difficultés et, au terme de la période de quatre ans, les travailleurs ont de nouveau pu recevoir l'intégralité de leur salaire.
 18. Un participant travailleur de l'Indonésie présente un cas de polyvalence ayant permis à une entreprise de faire évoluer en souplesse ses produits et ses modèles. Le projet syndicat-direction a présenté une troisième ligne de production qui, en améliorant les compétences des travailleurs, a permis qu'un travail nécessitant auparavant 50 travailleurs puisse être effectué par moins de dix personnes. Cet accord a eu de multiples effets: apporter des avantages supplémentaires pour réaliser les objectifs de production; entretenir le moral des travailleurs; faire en sorte que ces derniers aient plaisir à travailler; et prévenir les conflits.
 19. Le coordinateur du groupe des travailleurs, s'exprimant en sa qualité de participant travailleur du Japon, expose le cas d'un fabricant japonais d'appareils de climatisation. Etant donné que les appareils de climatisation se vendent davantage au printemps, syndicats et entreprises sont parvenus à un accord visant à augmenter les heures de travail en période de pointe et à les réduire en période creuse.
 20. Le coordinateur du groupe des employeurs signale que son intervention vise à mettre l'accent sur des enjeux collectifs d'adaptation aux fluctuations; or les entreprises ne sont pas des monolithes, et leur expérience en matière de demande varie de l'une à l'autre. Les entreprises de niveau 1 sont celles qui souffrent le plus des fluctuations, mais elles travaillent avec d'autres types de fabricants. Le secteur compte un certain nombre de travailleurs temporaires, qui nécessitent différents types de protection. L'orateur se félicite de pouvoir tirer des enseignements des différentes expériences présentées par les participants travailleurs.
 21. Un participant employeur de la Finlande explique que les employeurs disposent de peu de marge de manœuvre, car les législations nationales tout comme la réglementation de l'Union européenne sont très strictes. Toutefois, les syndicats font preuve de davantage de souplesse, notamment au niveau de l'entreprise, pour s'adapter aux conditions sur le lieu de travail. En Finlande, rares sont les travailleurs qui sont régis par des contrats temporaires, mais il est important que les entreprises jouissent de suffisamment de souplesse pour embaucher des travailleurs temporaires. Or une main-d'œuvre bon marché n'est pas nécessairement une main-d'œuvre rentable.
 22. Un participant employeur du Portugal présente l'exemple de son pays, où la législation du travail est très restrictive, bien qu'elle se soit assouplie au cours des cinq dernières années en raison de la crise. Employeurs et travailleurs comprennent que la flexibilité est une question de survie et qu'ils doivent être préparés à réagir rapidement face à l'évolution du marché.

-
23. Le coordinateur du groupe des employeurs, s'exprimant en sa qualité de participant employeur des Etats-Unis, explique que les entreprises admettent qu'une meilleure communication et une meilleure coordination d'un bout à l'autre de la chaîne d'approvisionnement sont des outils essentiels. Son organisation, la Coalition citoyenne de l'industrie électronique (EICC), offre une tribune pour aller dans ce sens.
 24. Le coordinateur du groupe gouvernemental explique que le secteur s'est mondialisé et qu'au cours de ce processus les nouvelles technologies peuvent se révéler être source de chômage. Les gouvernements doivent prendre en considération les perspectives des consommateurs et s'attacher à promouvoir la responsabilité sociale.
 25. Le représentant du gouvernement de la République populaire de Chine déclare que les entreprises du secteur de l'électronique devraient examiner les marchés, les besoins des clients et l'évolution technologique; mettre l'accent sur la recherche-développement en vue de mettre au point des produits plus performants; et renforcer les connaissances techniques et les compétences dans un secteur à fort coefficient d'intelligence.
 26. Le représentant du gouvernement de la Malaisie rappelle que la formation qualifiante est importante pour faire face aux fluctuations. Il insiste sur la nécessité d'étudier le régime d'assurance-chômage et indique que le gouvernement de son pays examine actuellement les politiques relatives aux travailleurs étrangers ainsi que la possibilité de mettre en place des mesures qui leur seraient plus favorables, par exemple l'élargissement de la couverture sociale. Toutefois, il précise que, si la législation autorise les travailleurs étrangers à s'affilier aux syndicats existants, elle ne leur permet pas d'en créer de nouveaux.
 27. Le représentant du gouvernement du Cameroun déclare que les pays africains sont pour la plupart consommateurs de produits électroniques, même si certains d'entre eux – par exemple l'Afrique du Sud, l'Algérie et le Maroc – en fabriquent aussi. Les gouvernements doivent également réglementer la qualité des produits et garantir la sécurité et la santé à la fois des travailleurs et des consommateurs. L'orateur suggère que le Bureau organise un forum sur ces questions relatives aux besoins des consommateurs ou des forums régionaux en Afrique ainsi que dans d'autres régions. Du point de vue des consommateurs également, il convient d'envisager des questions liées à l'emploi, notamment la formation et le service après-vente des produits.
 28. Le président remercie le représentant du Cameroun pour son intervention et lui suggère de renouveler sa proposition lorsqu'il s'agira de traiter le quatrième point suggéré pour la discussion.
 29. Un participant employeur du Portugal déclare que l'une des raisons pour lesquelles son pays affiche de bons résultats dans ce secteur est le système de formation en alternance: au terme de leur formation, de nombreux étudiants intègrent le secteur et deviennent salariés permanents des entreprises.
 30. Un participant travailleur de l'Indonésie décrit le cas de JVC, un fabricant de systèmes audio automobiles, qui a connu des variations d'effectifs de 200 personnes entre 2008 et 2014. Fort de ce constat, on estime pouvoir fixer à 200 le nombre maximum de travailleurs temporaires susceptibles d'être embauchés pour faire face aux fluctuations de la demande. L'orateur juge nécessaire de trouver des moyens pour fixer un nombre maximal de travailleurs temporaires auxquels on peut faire appel.
 31. Le coordinateur du groupe des travailleurs estime que le recours aux travailleurs temporaires peut contribuer à accroître les bénéfices des entreprises à court terme, mais pas à long terme.

-
32. Le coordinateur du groupe des employeurs constate qu'il est nécessaire de mieux prévoir la demande et de mieux répercuter l'information en aval de la chaîne d'approvisionnement, afin que les travailleurs temporaires soient tenus informés à l'avance de leurs perspectives d'emploi.

Deuxième point suggéré pour la discussion: L'adaptation aux fluctuations de la demande se traduit souvent par un recours accru au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi. Quels sont les effets de cette situation sur les entreprises? Quels sont les effets de cette situation sur les travailleurs?

33. Le secrétaire exécutif donne un aperçu de certaines questions qui pourraient être débattues, par exemple les avantages et les inconvénients du travail temporaire et d'autres formes d'emploi, les différences entre les régions et les pays, et l'égalité entre hommes et femmes dans le travail temporaire.
34. Le coordinateur du groupe des employeurs prétend que le travail temporaire doit être considéré à la fois comme un avantage, un risque et une nécessité. Le travail temporaire permet de conserver des emplois à temps plein et de préserver des avantages. Compte tenu de la situation variable des entreprises ainsi que des différences entre les régions, il considère que la flexibilité en tant que moyen de faire face aux fluctuations de la demande est importante au regard de la rentabilité. Le travail temporaire peut aussi permettre à une main-d'œuvre jeune et qualifiée d'entrer dans la vie active, et il peut déboucher sur des postes permanents. Le travail temporaire permet aussi de faire bénéficier les entreprises de compétences techniques spécialisées et de répondre aux besoins de femmes qui préfèrent parfois travailler à temps partiel en raison de leurs responsabilités familiales.
35. L'intervenant reconnaît que le travail temporaire comporte des risques et constate qu'il y a des différences de contexte entre les pays en développement et les pays développés. Dans le monde développé, les avantages compensent les risques. Il énonce les risques, en particulier en Asie, liés à la formation des travailleurs temporaires qui quittent leur emploi pour un autre, les risques de perte de propriété intellectuelle, et les problèmes que rencontrent les travailleurs pour faire valoir leurs droits fondamentaux. En outre, les entreprises ne comprennent pas toujours les risques auxquels sont confrontés les travailleurs, notamment les travailleurs migrants et les étudiants, avant leur arrivée dans l'entreprise. L'orateur souligne que les travailleurs temporaires ont le droit de jouir des droits fondamentaux de la personne humaine, et que les organisations d'employeurs et de travailleurs partagent la responsabilité de faire connaître leurs droits aux travailleurs temporaires.
36. Un participant employeur de la Finlande, faisant référence au document d'orientation, estime que de nombreux travailleurs temporaires ont intérêt à acquérir des compétences générales susceptibles de s'appliquer à différents contextes. Toutefois, les employeurs s'attendent à ce que les travailleurs possèdent déjà ces compétences générales, et ils sont plutôt disposés à leur fournir une formation spécifique à l'entreprise, laquelle peut, à son tour, impliquer plus directement les travailleurs dans le fonctionnement de l'entreprise. L'orateur met en évidence le fait qu'il incombe au gouvernement de prendre en charge la formation aux compétences générales.

-
37. Le coordinateur du groupe des travailleurs se dit surpris d'être en accord avec bon nombre des arguments avancés précédemment, et il présente quatre exemples issus de l'Union européenne, du Brésil, de l'Inde et des Philippines pour illustrer les diverses préoccupations des travailleurs.
38. Un participant travailleur de la France, qui préside par ailleurs le comité des technologies de l'information et des communications (TIC) d'IndustriALL European Trade Union, indique que, si l'Europe n'est pas confrontée aux mêmes problèmes que les pays asiatiques, les contrats temporaires présentent néanmoins davantage de risques qu'ils n'offrent de débouchés. Plusieurs pays autorisent des contrats «très temporaires»: au Royaume-Uni, par exemple, il peut y avoir des contrats de zéro heure de travail, tandis qu'en Espagne les travailleurs font des offres, l'offre la moins-disante étant retenue par l'employeur. L'Allemagne offre un exemple beaucoup plus positif, avec le recours au *Kurzarbeit* qui, associé à la formation, a permis au pays de renforcer sa compétitivité durant la période de récession.
39. En outre, l'existence de contrats de travail de courte durée pose certains problèmes, par exemple l'insécurité en matière de logement et de protection sociale, et une diminution de la couverture conventionnelle. L'orateur estime que le débat tripartite qui s'est tenu en France en 2013 a renforcé la flexibilité sur le marché du travail par un recours accru aux heures supplémentaires, au travail en équipe et à d'autres mesures du même acabit. Pour conclure, il souligne l'importance des directives européennes relatives au travail à durée déterminée (1999) et au travail intérimaire (2008).
40. Un participant travailleur du Brésil, notant l'augmentation régulière du nombre de travailleurs temporaires, estime que les entreprises qui y ont recours versent des cotisations moins élevées et qu'elles s'en servent aussi pour démotiver les travailleurs syndiqués.
41. Un participant travailleur des Philippines fait observer que les formes d'emploi précaire sont courantes dans son pays. Le nombre de travailleurs contractuels a doublé, voire triplé dans certaines entreprises. Les travailleurs temporaires perçoivent des salaires plus bas; ils ne bénéficient pas de prestations ni de protection sociale; et ils doivent faire face à davantage de problèmes de sécurité et de santé au travail, à des horaires de travail irréguliers, et à la précarité des revenus. Les travailleurs contractuels sont dissuadés ou n'ont pas le droit d'adhérer à des syndicats. Ils évitent tout contact avec les syndicats de peur de perdre leur emploi. Moins de 10 pour cent de la main-d'œuvre philippine est syndiquée car les syndicats ont perdu leur base traditionnelle. En outre, les entreprises embauchent aussi des travailleuses, qui sont moins susceptibles d'adhérer à des syndicats.
42. Un participant travailleur de l'Inde explique que les travailleurs sont temporaires, mais que les emplois sont permanents. De nombreux produits et emplois ont évolué, et les entreprises préfèrent embaucher des travailleurs temporaires afin de réduire les coûts. Les entreprises génèrent des profits, tandis que les travailleurs perçoivent des salaires peu élevés car ils ne sont pas suffisamment organisés.
43. Le représentant du gouvernement de la Malaisie constate que le travail temporaire peut bénéficier à ceux qui ne sont pas en mesure de travailler à temps plein. La Malaisie a modifié l'âge de départ à la retraite à 60 ans et, désormais, les travailleurs temporaires et les travailleurs à temps partiel employés depuis plus de deux ans pourront percevoir des prestations de retraite à l'âge de 60 ans.
44. Le représentant du gouvernement de la Chine, se référant au paragraphe 52 du document d'orientation, explique qu'il n'y a pas de travailleurs étudiants en Chine, mais des stagiaires. Ces stagiaires ne sont pas employés par les entreprises pour satisfaire la demande de main-d'œuvre, mais pour apprendre.

-
45. Un autre représentant du gouvernement de la Chine précise que le système de formation en alternance consiste en un apprentissage en classe associé à la pratique en entreprise. Les écoles fournissent aux stagiaires une assurance pour les accidents du travail. Une fois leur diplôme en poche, ces stagiaires trouvent du travail.
46. La représentante du gouvernement des Philippines constate que ce sont non seulement les fluctuations de la demande de produits électroniques, mais aussi les innovations technologiques qui portent préjudice à l'emploi. Le secteur a de plus en plus besoin de compétences et de professions nouvelles, et les gouvernements et les entreprises doivent élaborer des programmes de formation pour combler les déficits de compétences. Le secteur de l'électronique est un moteur de croissance de l'emploi qui aboutit à la fois à des créations mais aussi à des pertes d'emplois. Les initiatives privées de contrôle de conformité et la coopération tripartite peuvent permettre de répondre à la nécessité de mieux faire respecter la législation.
47. Le coordinateur du groupe des employeurs estime que la figure 7 du document d'orientation illustre bien la demande de produits électroniques, en faisant état de fluctuations fréquentes et importantes. Gouvernements, travailleurs et employeurs devraient contribuer à atténuer les fortes variations de la demande et à veiller à avoir davantage recours à une main-d'œuvre à temps plein. L'orateur fait observer que les entreprises ne peuvent pas se permettre d'embaucher des travailleurs en période de forte demande, qui se retrouveront désœuvrés lors des périodes creuses, et on ne peut pas non plus exiger des travailleurs actuellement employés qu'ils fassent des heures supplémentaires, car cela va à l'encontre des principes fondamentaux de l'OIT et des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et ce n'est pas sain au regard de la sécurité et de la santé ou du bien-être émotionnel des travailleurs. Or refuser des marchés ou des contrats pour faire face aux pics de la demande ne permettra pas non plus d'augmenter le nombre d'emplois. L'orateur confirme une nouvelle fois l'engagement du groupe des employeurs en faveur du respect des droits de l'homme en vertu des Principes directeurs des Nations Unies et des principes fondamentaux de l'OIT, tout en souhaitant que la réalité de la demande soit clairement reconnue.
48. Le coordinateur du groupe des travailleurs souligne que la flexibilité devrait toujours être un libre choix du travailleur; si, bien souvent, le recours au travail flexible est inévitable, il convient cependant de garantir aux travailleurs le droit de s'affilier à un syndicat. Trop souvent, les travailleurs ne sont pas autorisés à s'affilier à des syndicats, ou alors la stratégie de contournement des syndicats est appliquée, ce qui affaiblit leur capacité de négocier efficacement.
49. Un participant travailleur de la France fait observer que, si le secteur se caractérise par des fluctuations de la demande de certains produits liées à des facteurs saisonniers, ce phénomène ne vaut pas pour l'ensemble du secteur, et il déplore un recours disproportionné au travail temporaire.
50. Le coordinateur du groupe des employeurs réaffirme la position de son groupe, à savoir que les travailleurs temporaires ne sauraient être privés du droit de s'affilier à des syndicats, comme le prévoit la législation locale.

Troisième point suggéré pour la discussion: Quelles solutions seraient envisageables pour remédier aux problèmes que le recours au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi peut créer pour les entreprises et les travailleurs, et comment pourrait-on promouvoir le travail décent et contribuer ainsi à la viabilité du secteur?

51. Le président offre un résumé des précédentes discussions: le travail temporaire peut être une solution bénéfique pour tous, laquelle peut, à son tour, aider les entreprises à s'adapter aux fluctuations de la demande.
52. Le secrétaire exécutif de la réunion présente le troisième point suggéré pour la discussion et invite les participants à étudier des solutions innovantes, dans le contexte du travail décent dans le secteur. Il signale également qu'une réunion d'experts aura lieu en février 2015 sur le thème des formes d'emploi atypiques.
53. Le coordinateur du groupe des travailleurs tient à signaler qu'il n'existe pas de solution unique au problème du recours au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi atypiques dans le secteur de l'électronique, tout en précisant que des études de cas peuvent fournir de bons exemples à prendre en considération. Cependant, la législation nationale devrait examiner les risques et les avantages du travail temporaire et d'autres formes d'emploi. L'orateur demande à six participants travailleurs de présenter des exemples nationaux et internationaux.
54. Un participant travailleur de la Malaisie déclare que la meilleure solution pour faire face aux fluctuations de la demande consiste à promouvoir l'emploi direct. En Malaisie, les agences de placement n'étaient pas réglementées par la loi jusqu'en mars 2012: grâce à l'activité syndicale, la nouvelle loi limite le recours aux travailleurs contractuels dans certains secteurs. Reste que le recours au travail intérimaire met un terme à la relation de travail, et que les travailleurs ne peuvent s'organiser et être couverts par des conventions collectives que s'ils sont directement employés par l'entreprise utilisatrice; en outre, dans la pratique, les travailleurs migrants ne peuvent pas exercer leur droit à la liberté syndicale. Par ailleurs, les agences de placement n'ont pas de véritable contrôle sur les conditions de travail.
55. Un participant travailleur des Philippines estime nécessaire de faire en sorte que tous les travailleurs soient en situation régulière dès le début de leur relation d'emploi. Il cite l'exemple de la récente lutte au sein de la société NXP, où les syndicats ont négocié la régularisation de 200 travailleurs temporaires. Les syndicats philippins s'efforcent d'étendre les conventions collectives et les mécanismes de réclamation à ces travailleurs, de les organiser et de les aider à créer des associations de travailleurs. L'orateur souligne l'importance de l'éducation sur les droits fondamentaux au travail. Les syndicats philippins ont également engagé un dialogue avec le gouvernement sur la question du travail précaire, et ils préconisent l'adoption de la loi sur l'emploi régulier, qui limiterait la sous-traitance illégale et offrirait à ces travailleurs une sécurité de l'emploi. Pour finir, il explique que la création d'alliances aux niveaux national, régional et international encourage les actions concertées destinées à poser le problème du travail précaire et à promouvoir le travail décent. Il préconise la négociation avec la direction au niveau local en vue de remédier aux effets des cycles économiques.
56. Un participant travailleur de l'Indonésie présente six solutions qui ont été mises en œuvre dans son pays. Premièrement, les syndicats et la direction de deux grandes zones industrielles ont, grâce à la communication et à un respect mutuel, négocié un nombre maximal de 30 pour cent de travailleurs temporaires. Deuxièmement, de nombreux

travailleurs temporaires se sont vu accorder des salaires supérieurs à ceux des travailleurs permanents, afin de dissuader les entreprises de faire un recours abusif à ce type de contrat. Troisièmement, la législation indonésienne n'autorise les employeurs à délocaliser que certains emplois (et pas dans des secteurs clés comme le secteur manufacturier), et bon nombre de ces travailleurs jouissent d'une plus grande sécurité de l'emploi grâce à des contrats d'une durée minimale d'un an; en outre, les employeurs sont tenus d'offrir des contrats permanents au terme de deux contrats temporaires consécutifs. Quatrièmement, de nombreux travailleurs temporaires bénéficient des mêmes conditions de travail que leurs collègues permanents. Cinquièmement, de nombreux employeurs cherchent à retenir leurs employés lorsque la demande diminue, par exemple en les affectant à d'autres tâches; en leur offrant une formation lorsque l'activité tourne au ralenti; ou en les invitant à rester temporairement chez eux et en les faisant travailler à tour de rôle. Sixièmement, un débat est en cours pour accorder aux travailleurs le statut spécifique de petits actionnaires, qui leur fournirait un revenu en période de chômage. En outre, les travailleurs licenciés restent couverts après la fin de leur contrat par une assurance-maladie financée soit par l'Etat soit par l'employeur.

57. Le coordinateur du groupe des travailleurs, s'exprimant en sa qualité de participant travailleur du Japon, présente deux études de cas sur les salaires minima internes ainsi que sur l'application des directives et l'utilisation des fiches de contrôle. Tout d'abord, certains syndicats et employeurs ont négocié des salaires minima internes sur la base du salaire minimum fixé par le gouvernement aux niveaux national et local. Ensuite, des directives et des fiches de contrôle ont été élaborées par son syndicat à des fins d'utilisation au niveau local. Ces procédures confèrent aux autorités locales la responsabilité de garantir des conditions de travail décentes dans le secteur.
58. Un participant travailleur de l'Inde a identifié trois solutions qui ont été mises en œuvre dans l'entreprise où il travaille pour favoriser le travail décent et la durabilité du secteur. Tout d'abord, une convention collective adoptée en 2004 prévoit que les travailleurs seront embauchés sur la base d'un salaire équivalant à 60 pour cent du salaire des travailleurs en place et qui sera aligné sur les autres salaires au terme d'une période de quatre ans. Une autre convention collective adoptée en 2010 stipule que les travailleurs seront embauchés sur la base d'un salaire correspondant à 80 pour cent du salaire des travailleurs en place, qui sera aligné sur les autres salaires au terme d'une période de neuf ans. Ensuite, des programmes de formation permettent aux travailleurs d'effectuer différentes tâches au sein d'entreprises fabriquant des produits variés. Enfin, une entreprise et un syndicat ont mené des négociations pour accorder une priorité de réembauchage à 40 travailleurs licenciés suite à la fermeture d'une usine de production.
59. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) fait observer que les négociations au niveau local sont très importantes. Or le recours au travail temporaire et au travail intérimaire prive souvent les travailleurs du droit de syndicalisation et de négociation collective, et beaucoup reste à faire, notamment par les gouvernements, pour leur accorder ce droit. L'intervenante se félicite de l'accent mis sur le développement des compétences, qui est un moyen important de faire face aux conséquences des fluctuations de la demande, bien qu'il soit fortement incompatible avec le travail temporaire. Si les négociations au niveau local peuvent aboutir, il reste encore beaucoup à faire au niveau mondial pour reconnaître le rôle des travailleurs temporaires et les prendre en considération dans les structures globales. Lors d'un séminaire qui s'est tenu à Boston en 2012, IndustriALL a pu débattre de la question des travailleurs temporaires avec l'EICC. Au cours de ce séminaire, l'importance de la liberté syndicale a été reconnue et les participants ont admis que les entreprises devaient revoir leurs pratiques d'embauche eu égard aux travailleurs temporaires et porter un regard critique sur les besoins du secteur concernant cette main-d'œuvre, avec la diligence qui s'impose, tel que préconisé par les Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme. Il convient de collaborer tant sur le terrain qu'au niveau mondial, et l'oratrice salue la

poursuite d'un dialogue destiné à trouver un équilibre entre les exigences des entreprises et les droits des travailleurs.

- 60.** Le coordinateur du groupe des employeurs salue les arguments avancés par les participants travailleurs et fait observer qu'ils ne sont pas en contradiction avec certaines formes de flexibilité. Les membres de son groupe conviennent que tous les travailleurs devraient jouir des droits de liberté syndicale et de négociation collective, comme le prévoit la législation locale; que les droits de l'homme devraient être respectés quelle que soit la situation dans l'emploi des travailleurs concernés; et que tous les travailleurs devraient être régis par les mêmes normes relatives à la sécurité et à la santé au travail. L'un des points essentiels qui ressort du débat est que travailleurs et employeurs doivent collaborer pour s'adapter au marché et avoir recours à toutes les formes d'emploi. Le débat ne devrait pas être centré exclusivement sur les travailleurs migrants et les travailleurs intérimaires, mais plutôt sur tous les travailleurs en situation vulnérable. Le groupe des employeurs se félicite des solutions reposant sur le développement des compétences ainsi que sur les exemples de formation polyvalente interne. Gouvernements, syndicats et employeurs ont tous la responsabilité de former la prochaine génération de travailleurs et d'assurer le développement continu des compétences de la génération actuelle. Un consensus général se dégage autour de la nécessité de mettre en place des stratégies conférant une certaine flexibilité aux entreprises, tout en respectant les normes. Il incombe à chacun de faire en sorte que les travailleurs temporaires aient le sentiment d'appartenir à leur entreprise et qu'ils soient informés de leurs droits. La législation nationale doit aussi évoluer pour s'adapter aux fluctuations croissantes de la demande et pour tirer pleinement parti de toutes les formes de travail flexible, tout en garantissant le respect et l'application des droits humains fondamentaux de tous les travailleurs, quelle que soit leur situation sur le plan syndical. Le groupe des employeurs souscrit à l'argument présenté par le participant travailleur de l'Indonésie, selon lequel les travailleurs temporaires devraient jouir des mêmes droits que les travailleurs permanents. L'orateur convient que tous les travailleurs temporaires devraient percevoir le salaire minimum et que les négociations au niveau local sont un moyen efficace de faire face aux problèmes. Dans chacune de ses trois dernières déclarations, il met en garde contre l'adoption de règles générales s'inspirant de solutions appliquées dans des contextes spécifiques. Il souhaite également obtenir des éclaircissements sur la nature exacte des fiches de contrôle mentionnées par le participant travailleur du Japon.
- 61.** Un participant employeur du Portugal indique qu'une législation souple, connue et respectée de tous, devrait être adoptée pour favoriser la compétitivité.
- 62.** Un participant employeur de la Belgique se félicite du soutien du groupe des travailleurs en faveur de la liberté syndicale des travailleurs contractuels et autres travailleurs régis par des formes de travail atypiques. Il explique que, dans sept pays, il existe des fonds alloués à la formation et destinés à octroyer de meilleures conditions de travail aux travailleurs intérimaires, qui les aident par exemple à obtenir des prêts ou à passer le permis de conduire. On ne constate pas de véritable érosion des droits de négociation collective, mais plutôt une évolution du marché, et l'interdiction du travail intérimaire n'est pas une solution. L'orateur encourage les pays à ratifier la convention n° 181 de l'OIT afin de mettre un terme aux excès liés au travail temporaire.
- 63.** Le représentant du gouvernement de l'Égypte souligne qu'il faut du temps pour faire évoluer la législation. En outre, des droits comme les systèmes d'assurance-maladie ne sont pas prévus par tous les pays. C'est pourquoi il n'est pas logique de rendre ces systèmes obligatoires partout. Enfin, la question du travail temporaire dépend de l'offre et de la demande, et les gouvernements ne sauraient contraindre les entreprises à transformer les contrats temporaires en contrats permanents.

-
64. Le représentant du gouvernement de la Chine insiste sur l'importance de garantir un socle de protection sociale aux travailleurs temporaires, y compris l'assurance-maladie et la sécurité et la santé au travail (SST). Il signale aussi la nécessité de garantir des modalités de flexibilité dans le secteur informel, d'encourager la formation et d'améliorer les compétences et les qualifications. Enfin, il fait observer que les systèmes de formation professionnelle sont importants, car la délivrance de certificats peut accroître la mobilité des travailleurs.
65. Le représentant du gouvernement de la République de Corée souligne que les travailleurs atypiques sont en augmentation dans son pays: on en recense 6 millions, soit 33 pour cent de l'ensemble de la population active du pays. Il explique que la République de Corée a pris des mesures globales pour lutter contre la discrimination exercée à l'encontre des travailleurs occasionnels et pour renforcer le filet de protection sociale des groupes vulnérables. Les trois principales politiques menées par la République de Corée portent sur: i) le renforcement de l'inspection sur les lieux de travail en vue d'identifier les cas de discrimination; ii) l'obligation imposée aux entreprises de plus de 300 travailleurs d'améliorer la situation de ces derniers et de divulguer le nombre de travailleurs régis par chaque type de contrat; et iii) la promotion des activités d'éducation et de conseil, ainsi que les mesures volontaires visant à réduire la discrimination.
66. Le coordinateur du groupe gouvernemental présente une synthèse des débats qui se sont tenus au sein de son groupe. Premièrement, les relations professionnelles dans le secteur de l'électronique ne devraient pas différer de celles qui prévalent dans d'autres secteurs. Deuxièmement, la flexibilité du marché du travail est importante et elle a une influence significative sur le secteur de l'électronique en raison des fortes fluctuations de la demande. Troisièmement, outre la législation applicable en la matière, il conviendrait de mettre l'accent sur la responsabilité sociale des entreprises et sur la lutte contre la discrimination. Quatrièmement, l'amélioration des compétences et la formation professionnelle favorisent la flexibilité de la main-d'œuvre et la régularisation des contrats. Cinquièmement, les politiques des pouvoirs publics devraient garantir la stabilité du secteur des TIC et faciliter les négociations.
67. La représentante du gouvernement des Philippines présente des exemples de son pays. Premièrement, il est important de veiller à ce que la législation du travail soit respectée: au cours des dernières années, le gouvernement philippin a augmenté le nombre d'inspecteurs du travail et les a dûment formés, et le respect de la législation du travail a été encouragé, par exemple via la délivrance de certificats de conformité à la législation du travail, et même de certificats présidentiels d'excellence de conformité à la législation du travail. Deuxièmement, de nouvelles lois en cours d'élaboration dans le cadre du dialogue social au sein du Conseil national tripartite pour la paix sociale se traduisent par des adoptions plus rapides. Troisièmement, le dialogue social continue d'être actif aux niveaux national et régional grâce à des initiatives particulières – par exemple, le conseil tripartite du secteur de l'électronique – qui visent à débattre de problèmes propres au secteur. Enfin, le gouvernement philippin intensifie ses activités d'appui et de renforcement des capacités en matière de développement des compétences pour la résolution des conflits.
68. Le représentant du gouvernement de la Chine souligne que l'inspection du travail devrait jouer un rôle important. Il fait référence à l'intervention de son homologue des Philippines et ajoute que la Chine a récemment lancé une vague de consultations avec les partenaires sociaux.
69. Le coordinateur du groupe des travailleurs, s'exprimant en sa qualité de participant travailleur du Japon, souligne que les fiches de contrôle consistent en des vérifications menées en entreprise, sur le terrain, et destinées à s'assurer que les choses sont faites comme il faut, au bon moment et au bon endroit, pour maintenir de bonnes relations de travail. Ces listes doivent être complétées non seulement par les entreprises, mais aussi par

les travailleurs. Invité par le coordinateur du groupe des employeurs à fournir davantage d'informations, l'orateur explique que le terme «fiche de contrôle» a été inventé au Japon et qu'elles relèvent de normes uniformes, l'accent étant mis sur des points essentiels, notamment les salaires et d'autres aspects. De nombreuses études ont été effectuées. Le président intervient pour dire que l'orateur fait probablement référence à ce qu'il est convenu d'appeler «listes de contrôle» aux Etats-Unis.

70. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) rappelle aux employeurs que les principes et droits fondamentaux au travail sont universels et qu'ils ne doivent pas être limités par la législation nationale.
71. Le coordinateur du groupe des employeurs répond à cinq points soulevés par d'autres participants. Premièrement, il est favorable à l'utilisation de fiches de contrôle, tout en disant préférer les programmes d'audit validés, qui prennent en considération tous les droits fondamentaux de la personne humaine, les systèmes de gestion, ainsi que la responsabilité éthique et environnementale. Deuxièmement, l'orateur indique que toutes les parties qui ont ratifié les conventions relatives aux droits de l'homme devraient faire en sorte de s'y conformer. Le représentant de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) explique que les principes et droits fondamentaux au travail sont contraignants pour tous les Etats Membres, de par leur appartenance à l'OIT. Le coordinateur du groupe des employeurs poursuit avec le troisième point, se félicitant que les gouvernements de la Chine et de la République de Corée aient étendu la protection sociale et d'autres formes de protection aux travailleurs temporaires, mais il dit désapprouver l'application de quotas à la main-d'œuvre temporaire et les limites imposées à la durée des contrats de travail temporaire, qui relèvent davantage d'une décision des travailleurs et des entreprises que d'une obligation prescrite par la législation. Quatrièmement, si la plupart des employeurs ne voient pas d'inconvénients à divulguer le nombre de travailleurs régis par des contrats temporaires et d'autres formes d'emploi, d'autres estiment que cela fait partie de leur stratégie d'entreprise. Cinquièmement, le groupe des employeurs salue les idées proposées par le représentant du gouvernement des Philippines, en particulier le concept de partenariats destinés à encourager les mesures correctives et à susciter l'excellence des résultats. Cela est préférable aux seules activités de contrôle, qui peuvent encourager le mensonge, la falsification des dossiers et la corruption.

**Quatrième point suggéré pour la discussion:
Recommandations concernant les mesures
futures qui pourraient être prises par les mandants
de l'Organisation internationale du Travail
et par le Bureau international du Travail
en ce qui concerne le secteur**

72. Le président remercie les participants pour la qualité du travail accompli lors de la séance du matin concernant le troisième point suggéré pour la discussion, puis il ouvre le débat sur le quatrième point, à savoir les recommandations concernant les mesures futures.
73. Le coordinateur du groupe des employeurs réaffirme l'importance des négociations tripartites pour examiner les problèmes de droits et de protection des travailleurs temporaires, ainsi que le rôle de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, pour orienter ces initiatives. Il suggère que l'OIT encourage activement sa ratification et sa mise en œuvre. Il recommande également que l'Organisation poursuive ses recherches sur le travail flexible et qu'elle fournisse des indications en présentant des cas de pays, qui montrent l'importance de la coopération entre employeurs et travailleurs. Fournir aux travailleurs une formation sur leurs droits fondamentaux est une responsabilité

partagée entre les trois parties, l'OIT ayant aussi son rôle à jouer. L'orateur conclut en encourageant les gouvernements à adapter leur législation pour mieux relever les nouveaux défis en termes de flexibilité, mais aussi pour faire appliquer systématiquement la loi.

74. Un participant travailleur de la Suisse (IndustriALL Global Union) propose d'examiner un certain nombre de recommandations. Il commence par affirmer que les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et le Bureau devraient continuer à promouvoir le travail décent et l'emploi durable dans le secteur de l'électronique, en veillant particulièrement à ce que les échanges reposent sur des principes d'équité et d'égalité, ce qui permettrait de relever le niveau de vie en favorisant la croissance du travail décent; en améliorant la protection sociale; et en s'attachant aux droits fondamentaux des travailleurs, aux normes environnementales, aux droits de l'homme et à la démocratie. Il recommande que les gouvernements s'assurent que les représentants des travailleurs/syndicats du pays soient régulièrement tenus informés du nombre de travailleurs temporaires/intérimaires et des postes qu'ils occupent. Gouvernements et employeurs devraient garantir l'égalité de traitement pour tous les travailleurs en ce qui concerne les salaires, les conditions de travail, la SST, la sécurité/l'assurance sociale, et autres indemnités et prestations, quelle que soit leur situation dans l'emploi. Ils devraient également encourager l'investissement dans la formation et le développement des compétences en vue de garantir l'emploi durable et la création d'emplois de qualité. Employeurs et travailleurs devraient entamer un dialogue social/des négociations efficaces afin de trouver des solutions de rechange par rapport au travail temporaire. L'orateur indique que l'OIT et les gouvernements devraient promouvoir l'inclusion de normes du travail dans tous les accords commerciaux. En outre, il recommande à l'OIT:

- de veiller à la mise en œuvre effective des normes internationales du travail applicables au secteur de l'électronique, notamment pour que les travailleurs précaires bénéficient de la même protection que les travailleurs réguliers titulaires d'un contrat en direct avec l'employeur en matière de droit d'organisation et de négociation collective, de SST et de discrimination;
- de renforcer les capacités des employeurs et des syndicats pour garantir une production industrielle durable et des perspectives d'emploi à long terme à tous les niveaux, à savoir de l'entreprise, sectoriel, national, régional et international;
- de promouvoir des négociations justes et équitables entre direction et syndicats en vue de traiter les problèmes d'emploi précaire résultant des fluctuations de la demande;
- de mener des recherches concernant les répercussions des pratiques d'achat, dans le secteur, sur les droits au travail et le travail temporaire;
- de promouvoir le dialogue social et d'identifier et mettre au point des mécanismes propres à améliorer les pratiques d'achat pour s'attaquer au problème du travail temporaire dans le secteur de l'électronique;
- d'inviter les gouvernements à légiférer contre les entreprises qui licencient des travailleurs titulaires de contrats de travail directs à durée indéterminée pour les réembaucher avec des contrats précaires, en exigeant d'eux le même travail tout en affaiblissant les conditions de travail.

75. Un participant travailleur de l'Indonésie explique que la notion de flexibilité dans son pays ne s'applique qu'à la période d'emploi; par conséquent, tous les travailleurs devraient bénéficier des mêmes avantages.

-
76. Le coordinateur du groupe gouvernemental offre un résumé des débats qui se sont tenus au sein de son groupe, et propose que l'OIT organise d'ici cinq ans une réunion similaire pour débattre de la question et qu'elle envisage l'élaboration de directives ou d'un manuel sur les bonnes pratiques eu égard au travail temporaire dans le secteur. Il ajoute que l'OIT devrait promouvoir la ratification des conventions n^{os} 175 et 181 et faire l'inventaire des bons exemples de mise en œuvre de ces conventions par les pays. Les employeurs devraient offrir aux travailleurs temporaires des possibilités de formation sur leurs droits et avantages. L'intervenant précise également que les représentants gouvernementaux des pays d'Afrique jugent nécessaire la tenue d'un forum régional sur ces mêmes thèmes. Enfin, il demande à l'OIT d'aider à mettre en place un programme de renforcement des capacités consacré au secteur de l'électronique.
77. Le coordinateur du groupe des employeurs se félicite des propositions du groupe des travailleurs, qu'il juge claires et complètes, et il souscrit à certaines d'entre elles, par exemple en ce qui concerne la protection des travailleurs et le respect des droits de l'homme. Toutefois, il exprime son désaccord avec d'autres de ces propositions et souhaite que son groupe se réunisse pour en débattre en vue de faire connaître leur position le jour suivant.
78. Le représentant du gouvernement de la République de Corée décrit les activités du mécanisme de dialogue national tripartite, engagé en 1998, dont il estime qu'il a contribué à réduire les conflits sociaux grâce au dialogue et à la tentative de conclure des accords et d'adopter des recommandations sur les questions sociales essentielles. Ce système sera remodelé pour mieux représenter les travailleurs vulnérables non syndiqués. Les représentants des travailleurs contractuels détachés ou internes à l'entreprise auront la possibilité de participer aux conseils travailleurs-direction et d'exprimer leurs opinions.
79. La représentante du gouvernement des Philippines se demande si les résultats de la présente réunion seront transmis à la réunion d'experts sur les formes d'emploi atypiques.
80. La secrétaire générale explique que les résultats seront soumis au Conseil d'administration. Ce dernier demandera au Directeur général de prendre en considération les conclusions dans les activités futures de l'Organisation. Les points de consensus seront diffusés, mais ils ne seront pas soumis pour approbation à la réunion d'experts.

Discussion du projet de points de consensus

81. Lors de la séance plénière de clôture, les participants au forum examinent le document GDFACE/2014/5, qui contient les points de consensus 1 à 3 suggérés par le Bureau sur la base des discussions tenues en plénière.
82. Le coordinateur du groupe des employeurs propose de remplacer le premier paragraphe par le nouveau libellé suivant: «Les produits électroniques sont sujets à des fluctuations de la demande. Les cycles productifs courts et l'évolution rapide de la demande de consommation, parfois saisonnière, sont une réalité dans certains domaines du secteur de l'électronique.» Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) propose d'examiner le titre de la section et de supprimer le membre de phrase «Si tous les produits électroniques ne sont pas sujets à de fortes fluctuations de la demande,». Le coordinateur du groupe des employeurs souscrit à cette proposition et va même plus loin en suggérant de supprimer l'intégralité du paragraphe. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) répond qu'elle juge ce libellé utile et qu'il convient de le conserver. Le coordinateur du groupe des employeurs signale que les fluctuations de la demande visent même les produits considérés comme étant protégés, par exemple les aspirateurs. Toutefois, il se dit prêt à accepter le libellé proposé. Les participants adoptent

le paragraphe comme suit: «Les cycles productifs courts et l'évolution rapide de la demande de consommation, parfois saisonnière, sont une réalité dans certains domaines du secteur de l'électronique.»

- 83.** Les participants adoptent le paragraphe 2 proposé en y apportant des amendements. Les mots «de mesures» sont remplacés par «d'options». Le groupe des travailleurs n'est pas d'accord pour remplacer le verbe «adopter» par «examiner», comme proposé par le groupe des employeurs, car cela ne décrit pas une action. Le membre de phrase «le recours au travail temporaire et autres formes d'emploi» est ajouté, et le paragraphe est adopté comme suit: «Les entreprises peuvent adopter une série d'options pour faire face aux fluctuations de la demande. Ces options incluent une meilleure coordination acheteur-fournisseur destinée à éviter les pics de demande particulièrement élevés, le recours au travail temporaire et autres formes d'emploi, ainsi que des mécanismes de prévision améliorés visant à anticiper la demande.»
- 84.** Les participants adoptent la proposition des travailleurs visant à supprimer le paragraphe 3 proposé.
- 85.** Le débat sur les paragraphes 4 et 5 proposés met en évidence les différences entre les partenaires sociaux au sujet des risques perçus et des avantages du travail temporaire et d'autres formes d'emploi, et les participants décident d'y revenir au moment de débattre des mesures visant à promouvoir le travail décent et à favoriser la durabilité du secteur.
- 86.** Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) propose d'insérer un nouveau libellé au paragraphe 4 proposé, qui figurerait après le paragraphe 5 proposé et commencerait par la phrase «De nombreuses autres options ont été négociées entre syndicats et employeurs,» et propose de remplacer «solutions de rechange» par «options» ou «nombreuses autres options», libellé qui serait utilisé dans un nouveau paragraphe. Le coordinateur du groupe des employeurs propose de combiner les paragraphes 4 et 5 et d'insérer une phrase introductive qui se lirait comme suit: «Il existe un certain nombre d'options disponibles pour faire face aux fluctuations de la demande, par exemple des dispositifs d'annualisation du temps de travail et la polyvalence.». D'autres options seront mises en place dans le cadre du dialogue social. La participante travailleuse d'IndustriALL Global Union ne souscrit pas à cette proposition, qu'elle juge identique au paragraphe 2, même si elle dit approuver la mention de «dialogue social».
- 87.** Le coordinateur du groupe des employeurs propose d'inclure l'annualisation du temps de travail et la polyvalence. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) estime que cela revient à faire un pas en arrière, et propose d'examiner des solutions de rechange dans le contexte du dialogue social. Elle ajoute qu'il peut y avoir des conséquences négatives et qu'il convient d'examiner les solutions de rechange. Le représentant de l'OIE dit s'opposer à un document qui mentionnerait que le travail temporaire est foncièrement mauvais. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) lui répond qu'il a déjà été convenu d'envisager au paragraphe 2 le travail temporaire comme une option, et elle suggère de déplacer ce paragraphe à la fin des points de consensus.
- 88.** Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) dit désapprouver le point de vue du groupe des employeurs selon lequel le travail temporaire n'est qu'une option parmi tant d'autres, et précise que, selon son groupe, le travail temporaire n'est pas toujours le cas de figure le plus défavorable, mais qu'il a des répercussions majeures sur la qualité du travail dans le secteur, d'où la nécessité d'examiner des solutions de rechange, faute de quoi le dialogue n'aura abouti à rien. Il convient d'établir un équilibre entre les conséquences négatives du travail temporaire sur les droits et conditions de travail des travailleurs et les besoins des entreprises en ayant recours au dialogue social. Compte tenu du fait que l'on a trop souvent recours au travail temporaire dans le secteur de

l'électronique, avec les conséquences négatives que cela implique, les points de consensus doivent rendre compte de la nécessité de trouver des solutions de rechange par le biais du dialogue social.

89. Au terme d'un long débat et suite à plusieurs amendements, notamment l'insertion d'un paragraphe intermédiaire, les participants adoptent les paragraphes 6 et 7 proposés. Le coordinateur du groupe des employeurs ouvre la discussion en proposant que le paragraphe 6 soit amendé comme suit: «Les conséquences du travail temporaire et d'autres formes d'emploi sur les entreprises peuvent être à la fois négatives et positives. En tant que mesure visant à faire face aux fluctuations, les modalités de travail temporaire et autres formes d'emploi sont une nécessité.» Il propose d'insérer un nouveau paragraphe après celui-ci, qui se lirait comme suit: «Parmi les avantages figure la capacité d'adapter les effectifs à la demande, d'intégrer à l'entreprise de nouveaux travailleurs dotés de compétences nouvelles, et de rester compétitif – et, à terme, de maintenir et créer des emplois.». Il propose également d'amender le début du paragraphe 7 proposé comme suit: «Entre autres effets négatifs dus à une évolution constante des effectifs des entreprises, on notera ...»
90. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union), constatant que le libellé «pour un certain nombre d'entreprises» ne figure pas dans la proposition du groupe des employeurs concernant le paragraphe 6, se demande si cela est intentionnel et dit préférer le libellé original au motif que cela ne vaut pas pour toutes les entreprises. En outre, elle propose un sous-amendement visant à remplacer, au début du paragraphe 7 proposé, dans la version anglaise, «change» par «changes», ce qui est sans incidence en français. Le coordinateur du groupe des employeurs, reconnaissant que le travail temporaire n'est pas une nécessité pour toutes les entreprises, souscrit à cette proposition et propose d'ajouter «les modalités de travail temporaire sont *souvent* une nécessité pour les entreprises.». De plus, le membre de phrase «être à la fois négatives et positives» ayant été remplacé par «présenter à la fois des avantages et des risques», il propose de remplacer «conséquences négatives et positives» par «les avantages et les risques peuvent inclure». Le représentant du gouvernement de la Pologne propose de supprimer «à terme» dans le paragraphe 8. Le coordinateur du groupe des employeurs propose d'harmoniser le libellé «travail temporaire et [d']autres formes d'emploi» dans tout le document.
91. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) souhaite que le libellé proposé soit affiché sur rétroprojecteur. Le représentant de l'OIE propose de demander à tous les participants s'ils voient un inconvénient à ce que le texte n'apparaisse qu'en anglais à l'écran. Le coordinateur du groupe des travailleurs fait observer que de nombreux participants travailleurs ne parlent pas anglais et que le fait d'afficher le texte à l'écran pourrait leur faciliter la tâche. Une représentante du gouvernement de la Pologne constate que, étant donné que les participants représentent le secteur de l'électronique, ils devraient avoir recours à la technologie existante pour faciliter les débats. Enfin, une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) se dit déçue par la politique linguistique de l'OIT. Le secteur de l'électronique est largement implanté en Asie et une bonne partie des participants travailleurs provient d'Asie; pourtant, l'interprétation n'est assurée dans aucune langue asiatique, ce qui donne aux participants bénéficiant d'un service d'interprétation un avantage considérable sur le groupe des travailleurs.
92. Les paragraphes adoptés se liraient comme suit:
- «Les conséquences du travail temporaire et d'autres formes d'emploi sur les entreprises peuvent présenter à la fois des avantages et des risques. En tant que mesure visant à faire face aux fluctuations, les modalités de travail temporaire et autres formes d'emploi sont souvent une nécessité pour les entreprises.»

«Parmi les avantages figure la capacité d'adapter les effectifs à la demande, d'intégrer à l'entreprise de nouveaux travailleurs dotés de compétences nouvelles, et de rester compétitif – en maintenant et en créant des emplois.»

«Entre autres risques dus à l'évolution des effectifs des entreprises, on notera une diminution de la productivité; la possibilité de fuite des secrets de fabrication et, partant, une menace pour la propriété intellectuelle des entreprises; et des coûts élevés d'embauche et de formation de la main-d'œuvre temporaire.»

93. Les participants se demandent si le libellé des paragraphes 8 et 9 proposés devrait examiner les risques et les avantages que le travail temporaire et d'autres formes d'emploi présentent pour les entreprises et les travailleurs, et ils décident d'y revenir ultérieurement, tout en tenant compte de la proposition du représentant du gouvernement de la République de Corée visant à faire constamment référence au «travail temporaire et [à d']autres formes d'emploi» dans le document.
94. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) propose de supprimer le membre de phrase «Si le travail temporaire peut offrir une certaine souplesse aux travailleurs ainsi qu'une possibilité pour les nouveaux venus dans le secteur de trouver un emploi et, pour d'autres travailleurs, de perfectionner leurs compétences,» et de conserver le libellé «il pose aussi de nombreuses difficultés aux travailleurs régis par un contrat temporaire» soit en l'insérant dans le paragraphe 9 proposé, soit en tant que nouveau paragraphe. Tous les témoignages du groupe des travailleurs soulignent les conséquences négatives d'un «recours accru» au travail temporaire, qui est le titre de la section – et non les répercussions globales de cette forme d'emploi. Ces exemples montrent que la souplesse dans le travail temporaire est importante; cependant, les travailleurs préfèrent rarement le travail temporaire à l'emploi permanent. L'oratrice propose d'ajouter un nouveau libellé pour tenir compte des préoccupations des employeurs, qui se lirait comme suit: «Lorsque le travail temporaire et d'autres formes d'emploi sont acceptés par les deux parties et que les circonstances les justifient, ils peuvent devenir un outil pour faire face aux fluctuations de la demande». Les participants travailleurs reconnaissent que le travail temporaire présente des avantages pour les employeurs, mais ils ne sauraient prétendre que les travailleurs le considèrent comme un avantage. Le coordinateur du groupe des travailleurs ajoute que la discussion devrait mettre l'accent sur les fluctuations de la demande dans le secteur de l'électronique et non sur les enjeux globaux auxquels est confronté le monde du travail.
95. Le coordinateur du groupe des employeurs ne peut accepter un libellé sur le travail temporaire qui mettrait l'accent uniquement sur les problèmes qu'il pose, et il souscrit provisoirement au nouveau paragraphe proposé par le groupe des travailleurs, en partant du principe que ces effets vont être reconnus. Il prétend que le travail temporaire volontaire peut être une issue souhaitable; d'autres formes d'emploi, comme les stages ou le travail à temps partiel, sont souvent des tremplins vers l'emploi permanent ou des moyens de concilier vie de famille et vie professionnelle. Les participants de tous les groupes admettent que le travail temporaire et d'autres formes d'emploi peuvent, dans certains cas, offrir des avantages aux travailleurs, et que la nature tripartite du présent forum exige que cela soit consigné dans le texte. L'orateur propose donc d'ajouter un paragraphe au début de la section, qui se lirait comme suit: «Lorsque le travail temporaire est accepté par les deux parties et que les circonstances le justifient, il peut avoir des retombées positives, notamment offrir une certaine souplesse aux travailleurs ainsi qu'une possibilité pour les nouveaux venus dans le secteur de trouver un emploi et, pour d'autres travailleurs, de perfectionner leurs compétences.», dans un souci de cohérence avec la discussion précédente portant sur les avantages et les risques pour les entreprises. Le groupe proposera ensuite le texte révisé suivant: «Lorsque les circonstances justifient le travail temporaire et d'autres formes d'emploi, ils peuvent offrir des avantages, notamment une certaine souplesse aux travailleurs ainsi qu'une possibilité pour les nouveaux venus dans le

secteur de trouver un emploi et, pour d'autres travailleurs, de perfectionner leurs compétences.» Le groupe rejette la proposition des participants travailleurs visant à limiter cette section au «travail temporaire».

- 96.** Le président propose de laisser de côté ces deux paragraphes et de passer à la section suivante intitulée «Mesures visant à promouvoir le travail décent et à favoriser la durabilité du secteur». Le coordinateur du groupe des employeurs se demande si cette discussion portera également sur les paragraphes 4 et 5. Il est convenu de débattre en premier lieu des paragraphes 10 à 15.
- 97.** Les participants adoptent le paragraphe 10 proposé sans changements.
- 98.** Les participants adoptent le paragraphe 11 proposé, assorti du libellé suivant proposé par le groupe des employeurs: «Ces mesures devraient inclure la protection sociale, la sécurité et la santé au travail, la formation croisée et la formation de reconversion; et elles devraient garantir la non-discrimination.» Le groupe des travailleurs préfère ce libellé à la seconde option proposée par le groupe des employeurs visant à supprimer l'intégralité du paragraphe.
- 99.** Les participants adoptent le paragraphe 12 proposé, avec des amendements. Le groupe des employeurs propose de rédiger le libellé comme suit: «Il convient d'encourager, dans la mesure du possible, les relations de travail de longue durée, tandis que les modalités de travail temporaire devraient être volontaires. Tous les travailleurs, y compris les travailleurs temporaires, devraient avoir pleinement accès aux principes et droits fondamentaux au travail. L'échange d'informations avec les travailleurs et leurs représentants concernant l'évolution du marché et les prévisions de la demande est particulièrement utile pour les travailleurs temporaires et ceux qui relèvent d'autres formes d'emploi.» Le groupe des travailleurs propose à son tour le sous-amendement suivant à la dernière phrase: «L'échange des informations avec les travailleurs et leurs représentants concernant l'évolution du marché et les prévisions de la demande est particulièrement utile pour faire face au problème du travail temporaire et d'autres formes d'emploi.» Les participants adoptent le texte proposé tel que modifié.
- 100.** Le paragraphe 13 proposé est adopté, assorti de trois amendements, le libellé final restant toutefois en suspens. Le groupe des employeurs propose deux amendements: 1) ajouter «par les gouvernements» à la suite de «devrait être garanti»; et 2) ajouter «également» après «peuvent» dans la seconde phrase du paragraphe. Le coordinateur du groupe gouvernemental propose d'ajouter «important» après «rôle». La secrétaire générale du forum fait observer que ces amendements entraînent une erreur factuelle, car le paragraphe ainsi rédigé suggérerait que c'est aux gouvernements qu'incombe la responsabilité de garantir le respect des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. La discussion est reportée.
- 101.** Le paragraphe 14 proposé est adopté, assorti d'un amendement proposé par le groupe des employeurs visant à remplacer le membre de phrase «la conformité exemplaire» par «les efforts remarquables en termes de conformité», au motif que le libellé original n'est pas clair.
- 102.** Le paragraphe 15 proposé est adopté avec trois amendements, deux proposés par les groupes des employeurs et des travailleurs, à savoir ajouter «et l'emploi productif» après «compétitivité», et remplacer «universités» par «établissements d'enseignement»; le troisième émanant du représentant du gouvernement de la Chine, qui vise à ajouter «et de formation» après «d'enseignement» afin de souligner l'importance du rôle des établissements de formation professionnelle.

-
- 103.** Les participants adoptent l'alinéa 16 a), assorti d'un amendement proposé par une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union), qui vise à ajouter, à la fin, une référence à la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006. Le représentant de l'OIE propose de reformuler la référence pour plus de précision, si bien que les participants sous-amendent la fin de l'alinéa comme suit: «ainsi que des normes relatives aux principes et droits fondamentaux au travail, et promouvoir la recommandation n° 198;».
- 104.** Les participants adoptent l'alinéa 16 b) proposé, avec un amendement présenté par le groupe des employeurs, qui sera ensuite sous-amendé. La proposition initiale du groupe des employeurs visait à modifier l'alinéa comme suit: «promouvoir et organiser des cours de formation sur les besoins spécifiques dans le secteur de l'électronique;». Les participants débattent du terme qui serait le mieux à même de décrire l'action recommandée, et une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) dit préférer le libellé original «adapter» pour faire référence aux travaux du Bureau qui sont déjà en cours. Le coordinateur du groupe des employeurs fait observer que les principes et droits fondamentaux au travail s'appliquent à tous les secteurs, remarque à laquelle le groupe des travailleurs répond en proposant de rédiger l'alinéa comme suit: «organiser des cours de formation sur les principes et droits fondamentaux au travail spécifiques aux besoins du secteur de l'électronique». Le représentant du gouvernement de la Chine propose de modifier l'alinéa comme suit: «promouvoir la coordination des politiques et organiser des cours de formation types». Les participants rejettent cette proposition, qui suggère que l'OIT coordonne les politiques au niveau mondial et qu'elle organise des cours de formation types à titre d'exemple pour les autres pays, ce qui ne correspond pas à l'objectif visé ni par cet alinéa ni par le forum. Ce texte fait référence aux formations déjà existantes et non à d'autres formations susceptibles ou non d'être nécessaires. La représentante du gouvernement de l'Égypte approuve l'idée de supprimer le membre de phrase faisant référence à la cohérence des politiques, et propose d'inclure «organiser des cours de formation types ou à titre d'exemple adaptés aux besoins du secteur». Le président fait une synthèse des propositions exprimées en suggérant le libellé suivant: «mettre en place une formation sur les principes et droits fondamentaux au travail». La participante travailleuse d'IndustriALL Global Union approuve cette proposition et ajoute à cette nouvelle phrase proposée: «qui soit spécifiquement adaptée aux besoins du secteur de l'électronique». Le texte est adopté tel qu'amendé.
- 105.** Les participants adoptent l'alinéa 16 c) proposé, assorti d'un amendement présenté par le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran, qui vise à ajouter à la fin de la phrase le libellé suivant: «et aider les mandants à promouvoir la capacité de recueillir des informations de qualité à ce sujet».
- 106.** Les participants adoptent l'alinéa 16 d) proposé, assorti d'un amendement proposé par une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) visant à ajouter «et d'autres formes d'emploi» à la suite de «travail temporaire». A la question du représentant de l'OIE, qui se demande ce que pourrait apporter cet amendement, une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) indique qu'il devrait permettre de mieux comprendre les pratiques d'achat et leur lien avec différentes formes d'emploi.
- 107.** Le représentant du gouvernement du Cameroun propose la tenue d'un forum régional sur les problèmes liés aux pays consommateurs, tout au moins en Afrique, car ils ne sont pas traités dans le cadre du présent forum. A la demande du coordinateur du groupe des employeurs, qui souhaite savoir si les problèmes concernent les répercussions sur les consommateurs ou les conséquences des pratiques d'achat sur les entreprises et l'emploi, l'intervenant explique l'effet domino entre production et consommation. De nombreux Etats Membres de l'OIT sont des pays consommateurs, et il se demande ce qui arriverait si les entreprises produisaient des biens sans pouvoir les écouler. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) dit avoir du mal à comprendre le

rapport avec le présent forum et propose que cette question fasse l'objet d'un autre forum de l'OIT; le représentant de l'OIE explique alors que le fait de demander à l'OIT d'organiser des réunions sectorielles relève d'une autre procédure.

- 108.** Pour faire suite à la discussion précédente, le représentant du gouvernement de la République de Corée demande des éclaircissements pour savoir si, dans la version anglaise des points de consensus, le terme approprié est «procurement» ou «purchasing», ce qui est sans incidence en français. Après discussion, le mot «purchasing» est retenu.
- 109.** Les participants adoptent l'alinéa 17 a) proposé, assorti d'un amendement présenté par le coordinateur du groupe des employeurs, qui vise à ajouter «et des politiques» après le mot «législation».
- 110.** Les participants adoptent l'alinéa 17 b) proposé, avec trois amendements. Tout d'abord, le coordinateur du groupe gouvernemental propose de remplacer le mot «entreprises» par «partenaires sociaux». Ensuite, le coordinateur du groupe des travailleurs propose d'ajouter le membre de phrase «et de se conformer aux principes et droits fondamentaux au travail» à la fin de l'alinéa. Enfin, les participants décident de supprimer «nationale», suite à une proposition du représentant du gouvernement de la Chine visant à ajouter «et régionale» après «nationale». Le coordinateur du groupe des travailleurs propose de supprimer «nationale» pour couvrir tous les niveaux de législation. Cette dernière proposition est adoptée.
- 111.** Les participants adoptent l'alinéa 17 c) proposé, assorti d'un amendement proposé par le coordinateur du groupe gouvernemental, qui vise à remplacer «investir» par «encourager les investissements publics et privés».
- 112.** Les participants adoptent l'alinéa 17 d) proposé avec trois amendements. Les premier et second amendements sont proposés par le coordinateur du groupe des travailleurs en vue de supprimer les mots «intérimaire et au travail» et d'ajouter, à la fin de la phrase, «et à d'autres formes d'emploi». Le troisième amendement est proposé par le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran, qui suggère d'ajouter «et fiables» après «utiles».
- 113.** Les participants adoptent un nouvel alinéa 17 e) proposé par le coordinateur du groupe des travailleurs, qui se lit comme suit: «améliorer la protection sociale des travailleurs touchés par les fluctuations de la demande;». Les participants adoptent également un sous-amendement proposé par le coordinateur du groupe des employeurs visant à ajouter à la fin de la phrase l'expression «, le cas échéant».
- 114.** Les participants adoptent un nouvel alinéa 17 f) proposé par le coordinateur du groupe des travailleurs, qui se lit comme suit: «faire appliquer la législation en appliquant des sanctions, et fournir des conseils à vocation corrective, évolutive et technique, et offrir des mesures incitatives pour récompenser les efforts remarquables en termes de conformité, par exemple par le biais de mécanismes favorisant la collaboration tripartite.»
- 115.** Les participants adoptent l'alinéa 18 a) proposé, avec deux amendements suggérés par le coordinateur du groupe des employeurs en vue de remplacer «l'égalité de traitement» par «un traitement équitable», et de supprimer l'énumération comprise entre le mot «travailleurs» et le membre de phrase «quelle que soit leur situation dans l'emploi», l'accent étant mis dans ce paragraphe sur la garantie d'un traitement équitable dans de nombreux domaines.

-
- 116.** Les participants adoptent l'alinéa 18 b) proposé sans amendement.
- 117.** Les participants adoptent l'alinéa 18 c) proposé assorti de deux amendements, après que le coordinateur du groupe des employeurs a expliqué que son groupe souhaitait, dans un premier temps, le supprimer, avant de proposer de remplacer le membre de phrase «mettre au point des mécanismes visant à faire intervenir les marques pour encourager les entreprises durables dans le secteur de l'électronique» par un libellé qui pourrait être proposé par le groupe des travailleurs. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) suggère, en réponse à cette proposition, de remplacer le membre de phrase «participer à l'élaboration de recommandations d'action sur des questions de travail, notamment la réglementation du travail temporaire ou la recherche de solutions qui permettraient d'éviter d'y avoir recours» par «examiner conjointement des options autres que le travail temporaire ou d'autres formes d'emploi pour faire face aux fluctuations de la demande», tout en proposant de revoir ultérieurement le texte supprimé du projet de paragraphe. Le deuxième amendement, proposé par le représentant du gouvernement de la République de Corée, vise à remplacer «faire face» par «s'adapter». Ces deux amendements sont adoptés.
- 118.** Les participants rejettent une proposition formulée par une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) visant à ajouter un alinéa 18 d), qui se lirait comme suit: «engager le dialogue social sur la façon de faire face aux fluctuations de la demande sur le lieu de travail.» Le coordinateur du groupe des employeurs dit ne pas pouvoir souscrire à ce nouvel alinéa. Le représentant de l'OIE explique que les employeurs considèrent que le dialogue social fait référence aux relations professionnelles entre les travailleurs et la direction au sein de l'entreprise, mais qu'il appartient à la direction de choisir librement comment faire face aux fluctuations de la demande sur le lieu de travail, sans accorder de marge de manœuvre au dialogue social à ce niveau. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) dit avoir du mal à comprendre le point de vue des employeurs, car une multitude de conventions collectives ont été signées dans des secteurs de production où les fluctuations de la demande sont fréquentes. Le représentant de l'OIE souligne que le dialogue social sur cette question est une condition qui devrait être évaluée au niveau de l'entreprise, argument dont se félicite le groupe, sans pour autant prétendre l'imposer sur le lieu de travail. L'intervenant rejette également une proposition du groupe des travailleurs visant à remplacer «engager le» par «encourager le», ainsi qu'une autre proposition du coordinateur du groupe gouvernemental tendant à ajouter «, le cas échéant,» avant «le dialogue social», estimant que le mot «encourager» n'est pas suffisamment clair. Il rappelle que cette décision doit être prise à un moment donné, et qu'on ne saurait ni recommander ni imposer cette pratique dans le monde.
- 119.** Revenant sur le paragraphe 13 proposé, les participants conviennent de supprimer, sur les conseils de la secrétaire générale, le membre de phrase «par les gouvernements» et d'harmoniser le texte avec les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Le libellé suivant est adopté: «Le respect des principes et droits fondamentaux au travail ainsi que des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme devrait être garanti d'un bout à l'autre des chaînes d'approvisionnement dans le secteur de l'électronique. Les mesures de la responsabilité sociale des entreprises peuvent jouer un rôle important dans la promotion du travail décent.»

120. Revenant sur les paragraphes 4 et 5 proposés, les participants décident de les adopter avec plusieurs amendements. Tout d’abord, les paragraphes sont déplacés vers la section intitulée «Mesures visant à promouvoir le travail décent et à favoriser la durabilité du secteur». Après un long débat, le nouveau paragraphe est adopté comme suit:

«Si le travail temporaire ou d’autres formes d’emploi posent problème, d’autres options devraient être examinées, notamment:

- a) des dispositifs d’annualisation du temps de travail, qui permettent aux travailleurs d’effectuer davantage d’heures à certaines périodes et, en compensation, de travailler moins et de bénéficier de congés à d’autres périodes;
- b) la polyvalence: les travailleurs sont formés dans plusieurs domaines et peuvent ainsi effectuer des tâches plus diversifiées, ce qui favorise une production nécessitant moins d’effectifs tout en évitant de créer des goulets d’étranglement.

D’autres options peuvent être identifiées dans le cadre du dialogue social pour faire face à ces problèmes.»

121. Revenant sur les paragraphes 8 et 9 proposés, les participants décident d’adopter un seul paragraphe, combiné et formulé différemment, et d’ajouter un nouveau texte pour remplacer le paragraphe 9 proposé, alors qu’à l’origine ils n’étaient pas parvenus à s’entendre sur ce point.

122. Le président invite les parties à trouver un terrain d’entente, et le coordinateur du groupe des employeurs insiste pour que le libellé traduise le fait que, dans certaines situations, le travail temporaire et d’autres formes d’emploi présentent des avantages d’ordre social. Il fait valoir que le libellé proposé par le groupe des travailleurs lors des précédentes discussions serait sujet à diverses interprétations, et que toute relation de travail doit reposer sur une base volontaire. Après un long débat sur le travail temporaire, pour autant qu’il soit considéré comme volontaire et qu’il soit justifié, une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) propose de supprimer les paragraphes 6 à 9.

123. La secrétaire générale du forum explique qu’il est possible de s’en tenir au libellé original proposé par le Bureau, proposition à laquelle souscrit le coordinateur du groupe des employeurs, sous réserve que des modifications mineures y soient apportées. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) reconnaît que le travail temporaire peut avoir des conséquences positives, mais que la plupart du temps ses effets sont négatifs. Le coordinateur du groupe des employeurs rappelle qu’il souhaite uniquement que le libellé mentionne que le travail temporaire comporte des avantages.

124. Après une longue discussion, les participants parviennent à un accord sur le paragraphe 8 proposé tel que révisé, qui reprend des extraits du paragraphe 9 comme suit: «Les travailleurs régis par un contrat temporaire doivent souvent faire face à de nombreuses difficultés, parmi lesquelles un manque de sécurité de l’emploi et de protection de l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée; des conditions de travail moins favorables; et des difficultés pour ces travailleurs d’exercer pleinement leurs droits au travail. Parmi les travailleurs temporaires, les plus vulnérables sont les travailleurs migrants, les femmes et les jeunes travailleurs.» Un nouveau libellé visant à remplacer le paragraphe 9 proposé est approuvé par les participants comme suit: «Dans certaines situations, le travail temporaire et d’autres formes d’emploi offrent une certaine souplesse aux travailleurs ainsi qu’une possibilité pour les nouveaux venus dans le secteur de trouver un emploi et, pour les travailleurs, de perfectionner leurs compétences». Les participants adoptent ces deux paragraphes ainsi libellés.

-
- 125.** Les participants rejettent un nouvel alinéa 18 e) proposé par une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union), dont le libellé s'apparente aux conclusions du Forum de dialogue mondial sur les salaires et le temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, et qui était rédigé ainsi: «promouvoir le dialogue social et identifier et mettre au point des mécanismes visant à faire intervenir les acheteurs dans l'amélioration des conditions de travail, de la productivité et de la compétitivité». L'oratrice propose également d'insérer à la suite du paragraphe 13 un nouveau paragraphe qui se lirait comme suit: «La production dans le secteur de l'électronique est véritablement mondialisée; c'est pourquoi le dialogue social peut bénéficier de la participation d'acteurs internationaux tels que les acheteurs.» Le représentant de l'OIE indique que les documents adoptés par un précédent forum de dialogue mondial n'ont aucune force contraignante pour les réunions ultérieures, et le coordinateur du groupe des employeurs rejette les amendements proposés. Une participante travailleuse de la Suisse (IndustriALL Global Union) indique que les travailleurs continueront à collaborer avec les acheteurs au sujet des questions relatives à la chaîne d'approvisionnement dans le secteur de l'électronique, mais elle aimerait aussi que cela soit reconnu par le présent forum. Le représentant du gouvernement de la République de Corée se demande si les documents approuvés par d'autres forums de l'OIT, comme le Forum de dialogue mondial sur les salaires et le temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, ne pourraient pas être également appliqués au secteur de l'électronique. Le coordinateur du groupe des employeurs répond que son organisation, l'EICC, se réjouit de collaborer avec les syndicats, sur une base volontaire, pour trouver des stratégies propres à faire participer les acheteurs à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement afin de résoudre les problèmes concernant l'emploi temporaire; mais ce n'est pas pour autant que le concept d'acheteurs doit figurer dans le présent document.
- 126.** Les participants adoptent les points de consensus tels qu'amendés.
- 127.** Les coordinateurs des groupes des employeurs, des travailleurs et des gouvernements, ainsi que la secrétaire générale et le président du forum, se disent tous satisfaits de l'adoption des points de consensus et se félicitent du niveau de coopération remarquable atteint tout au long de la réunion.

Points de consensus ¹

Mesures prises par les entreprises pour s'adapter aux fluctuations de la demande

- 128. Les cycles productifs courts et l'évolution rapide de la demande de consommation, parfois saisonnière, sont une réalité dans certains domaines du secteur de l'électronique.
- 129. Les entreprises peuvent adopter une série d'options pour faire face aux fluctuations de la demande. Ces options incluent une meilleure coordination acheteur-fournisseur destinée à éviter les pics de demande particulièrement élevés, le recours au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi, ainsi que des mécanismes de prévision améliorés visant à anticiper la demande.

Conséquences d'un recours accru au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi sur les entreprises

- 130. Les conséquences du travail temporaire et d'autres formes d'emploi sur les entreprises peuvent comporter à la fois des avantages et des risques. En tant que mesure visant à faire face aux fluctuations, les modalités de travail temporaire et d'autres formes d'emploi sont souvent une nécessité pour les entreprises.
- 131. Parmi les avantages figure la capacité d'adapter au mieux les effectifs à la demande; de recruter au sein de l'entreprise de nouveaux travailleurs dotés de nouvelles compétences; et de rester compétitif, favorisant ainsi la création et le maintien de l'emploi.
- 132. Les risques générés par l'évolution des effectifs d'une entreprise peuvent inclure: une diminution de la productivité; la possibilité de fuite des secrets de fabrication et, partant, une menace pour la propriété intellectuelle des entreprises; et des coûts élevés d'embauche et de formation de la main-d'œuvre temporaire.

Conséquences d'un recours accru au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi sur les travailleurs

- 133. Les travailleurs régis par un contrat temporaire doivent souvent faire face à de nombreuses difficultés, parmi lesquelles un manque de sécurité de l'emploi et de protection de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée; des conditions de travail moins favorables; et des difficultés pour ces travailleurs d'exercer pleinement leurs droits au travail. Parmi les travailleurs temporaires, les plus vulnérables sont les travailleurs migrants, les femmes et les jeunes travailleurs.

¹ Ces points de consensus ont été adoptés lors du Forum de dialogue mondial, le 11 décembre 2014. Conformément à la procédure en vigueur, ils seront soumis au Conseil d'administration du BIT pour examen.

-
- 134.** Dans certaines situations, le travail temporaire et d'autres formes d'emploi offrent une certaine souplesse aux travailleurs ainsi qu'une possibilité pour les nouveaux venus dans le secteur de trouver un emploi et, pour les travailleurs, de perfectionner leurs compétences.

Mesures visant à promouvoir le travail décent et à favoriser la durabilité du secteur

- 135.** Les mesures visant à permettre au secteur de l'électronique de s'adapter aux fluctuations de la demande devraient tendre à concilier les préoccupations du secteur en matière de durabilité avec les besoins des travailleurs. Le dialogue social, qui inclut la négociation collective, est primordial pour promouvoir le travail décent et élaborer et mettre en œuvre des mesures viables soutenues tant par les employeurs que par les travailleurs.
- 136.** Ces mesures devraient inclure la protection sociale, la sécurité et la santé au travail (SST), la formation croisée et la formation de reconversion; et elles devraient garantir la non-discrimination.
- 137.** Si le travail temporaire ou d'autres formes d'emploi posent problème, d'autres options devraient être examinées, notamment:
- a) des dispositifs d'annualisation du temps de travail, qui permettent aux travailleurs d'effectuer davantage d'heures à certaines périodes et, en compensation, de travailler moins et de bénéficier de congés à d'autres périodes;
 - b) la polyvalence: les travailleurs sont formés dans plusieurs domaines et peuvent ainsi effectuer des tâches plus diversifiées, ce qui favorise une production nécessitant moins d'effectifs tout en évitant de créer des goulets d'étranglement.

D'autres options peuvent être identifiées dans le cadre du dialogue social pour faire face à ces problèmes.

- 138.** Il convient d'encourager, dans la mesure du possible, les relations de travail de longue durée, et toutes les modalités d'emploi devraient être volontaires. Tous les travailleurs, y compris les travailleurs temporaires, devraient avoir pleinement accès aux principes et droits fondamentaux au travail. L'échange d'informations disponibles avec les travailleurs et leurs représentants concernant l'évolution du marché et les prévisions de la demande est particulièrement utile pour faire face au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi.
- 139.** Le respect des principes et droits fondamentaux au travail ainsi que des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme devrait être garanti d'un bout à l'autre des chaînes d'approvisionnement dans le secteur de l'électronique. Les mesures relatives à la responsabilité sociale des entreprises peuvent jouer un rôle dans la promotion du travail décent.
- 140.** L'inspection du travail est essentielle pour garantir la conformité des lieux de travail. Les gouvernements devraient non seulement faire appliquer la législation en appliquant des sanctions, mais aussi fournir des conseils à vocation corrective, évolutive et technique, et offrir des mesures incitatives pour récompenser les efforts remarquables, par exemple par le biais de mécanismes favorisant la collaboration tripartite.

-
- 141.** Les gouvernements ont un rôle important à jouer en créant un environnement propice aux entreprises durables. Ils pourraient encourager la compétitivité et l'emploi productif dans le secteur en aidant les entreprises à classer la recherche-développement parmi leurs priorités, ainsi qu'en mettant en place des systèmes de formation en alternance et en favorisant les contacts entre les établissements d'enseignement et de formation et les entreprises.

Recommandations sur l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres

Au vu des débats qui se sont tenus lors du Forum de dialogue mondial sur la capacité d'adaptation des entreprises face aux fluctuations de la demande et l'incidence du travail temporaire et autres formes d'emploi dans le secteur de l'électronique, les actions futures suivantes ont été recommandées.

142. Le Bureau devrait:

- a) promouvoir la ratification et l'application effective des normes internationales du travail pertinentes, notamment la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, et la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, ainsi que les conventions relatives aux principes et droits fondamentaux au travail; et promouvoir la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006;
- b) mettre en place une formation sur les principes et droits fondamentaux au travail qui soit spécifiquement adaptée aux besoins du secteur de l'électronique;
- c) recueillir et diffuser des études de cas et les bonnes pratiques concernant les mesures équitables à prendre pour s'adapter aux fluctuations de la demande, élaborées conjointement par les travailleurs et les employeurs; renforcer leur capacité de mettre en œuvre ces mesures à tous les niveaux; et aider les mandants à promouvoir la capacité de recueillir des informations de qualité à ce sujet;
- d) mener des recherches concernant les répercussions des pratiques d'achat dans le secteur de l'électronique sur les droits du travail, le travail temporaire et d'autres formes d'emploi.

143. Les gouvernements devraient:

- a) associer les partenaires sociaux à l'amélioration de la législation et des politiques du travail afin de mieux répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs du secteur;
- b) renforcer la capacité des partenaires sociaux de mieux comprendre et respecter la législation, et de mieux se conformer aux principes et droits fondamentaux au travail;
- c) encourager les investissements publics et privés dans l'éducation, la formation et le développement des compétences afin de promouvoir le travail décent et l'emploi productif;
- d) échanger avec les organisations d'employeurs et de travailleurs des informations utiles et fiables sur le marché du travail, notamment sur des questions telles que le recours au travail temporaire et à d'autres formes d'emploi;

-
- e) renforcer, s'il y a lieu, la protection sociale pour les travailleurs touchés par les fluctuations de la demande;
 - f) faire appliquer la législation par le biais de sanctions et fournir des conseils à vocation corrective, évolutive et technique, et offrir des mesures incitatives pour récompenser les efforts remarquables, par exemple par le biais de mécanismes favorisant la collaboration tripartite.

144. Les organisations d'employeurs et de travailleurs du secteur de l'électronique devraient:

- a) promouvoir un traitement équitable pour tous les travailleurs, quelle que soit leur situation dans l'emploi;
- b) sensibiliser et renforcer les capacités au sujet des principes et droits fondamentaux au travail, et promouvoir le respect de ces principes et droits d'un bout à l'autre des chaînes d'approvisionnement;
- c) examiner conjointement des options autres que le travail temporaire et d'autres formes d'emploi pour faire face aux fluctuations de la demande;
- d) encourager, dans la mesure du possible, les relations de travail de longue durée.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson
Président
Presidente

Mr Douglas L. SUN, First Secretary, United States Mission to the United Nations, Geneva, Switzerland.

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

ANGOLA

M. Alberto Samy GUIMARÃES, deuxième secrétaire, Mission permanente de la République d'Angola, Genève, Suisse.

BANGLADESH

Mr Shelley SALEHIN, Counsellor, Permanent Mission of Bangladesh, Geneva, Switzerland.

BURUNDI

Honorable Annonciata SENDAZIRASA, ministre de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité sociale, ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité sociale.

M. Boniface NDAYIRAGIJE, directeur général, Travail et Perfectionnement professionnel.

M. Philippe MINANI, deuxième conseiller, Mission permanente du Burundi, Genève, Suisse.

CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN

M. Parfait P. ABOUGA NDZANA, chef, Cellule de la coopération technique, ministère du Travail et de la Sécurité sociale (MINTSS), Yaoundé.

M. Jean MARCEL, chef, Cellule de suivi, ministère de la Recherche scientifique et de l'Innovation.

M^{me} Suzanne ZAMBA, chef, Service des agréments et du contrôle (MINEFOP), ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Direction de la régulation de la main-d'œuvre, Yaoundé.

CHINA CHINE

Mr Suzhong GAO, Counsellor, Permanent Mission of the People's Republic of China, Geneva, Switzerland.

Mr Dongwen DUAN, Counsellor, Permanent Mission of the People's Republic of China, Geneva, Switzerland.

Mr Feng TIAN, First Secretary, Permanent Mission of the People's Republic of China, Geneva, Switzerland.

CONGO

M. Auxence Léonard OKOMBI, directeur général, Direction générale de la formation qualifiante et de l'emploi, ministère de l'Enseignement technique, professionnel, de la Formation qualifiante et de l'Emploi, Brazzaville.

M. Bernard MBEMBA, conseiller d'ambassade, Mission permanente du Congo, Genève, Suisse.

EGYPT EGYPT EGIPTO

Mr Walid AL-RASHID, First Secretary of the Ministry, Head of the Information Center Public Enterprise,
Information Center Public Business Sector, Ministry of Investment.

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

Mr Majid Hossein HOSSIENPOUR, Expert, Department of Employment and Entrepreneurship Development,
Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare.

IRAQ

Mr Falih H. AL-AMIRI, Technical Deputy Minister, Ministry of Labour and Social Affairs.

Mr Qusay Mohammed MAHAL, Attaché, Permanent Mission of the Republic of Iraq, Geneva, Switzerland.

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

Mr Sangun CHOI, Labour Attaché, Permanent Mission of the Republic of Korea, Geneva, Switzerland.

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Ummar Jai Kumar Bin ABDULLAH, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia, Geneva, Switzerland.

MOZAMBIQUE

Mr. Juvenal Arcanjo DENGGO, Counsellor, Permanent Mission of the Republic of Mozambique, Geneva,
Switzerland.

NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS

Ms Janette VERRIJZER, Policy Advisor, Department for International Affairs, Ministry of Social Affairs and
Labour, Geneva, Switzerland.

Mr Wiebren van DIJK, First Secretary, Permanent Representation of the Kingdom of the Netherlands, Geneva,
Switzerland.

OMAN OMÁN

Mr Khalid Hamed AL RAWAHI, Ministry of Manpower, Oman.

PHILIPPINES FILIPINAS

Ms Ma. Celeste VALDERRAMA, Labor Attaché, Permanent Mission of the Philippines, Geneva, Switzerland.

POLAND POLOGNE POLONIA

Mr Andrzej JARZEWSKI, Expert, Electronic Economy Department, Ministry of Economy, Warsaw.

Ms Magdalena NOJSEWSKA-DOCHEV, First Secretary, Permanent Mission of Poland, Geneva, Switzerland.

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

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

ZIMBABWE

Mr Poem MUDYAWABIKWA, Minister Counsellor (Labour Attaché), Permanent Mission of Zimbabwe, Geneva, Switzerland.

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

Mr João GIRÃO, Assessor, Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalmecânicos e Afins de Portugal (AIMMAP), Porto, Portugal.

Mr Billy GRAYSON, Program Director, Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), Alexandria, United States.

Mr Mohamad Hashem HAJ HASAN, Board Member, Representative of the Engineering, Electrical Industries Sector, Jordan Chamber of Industry (JCI), Amman, Jordan.

Mr Ilari KALLIO, Legal Advisor, The Federation of Finnish Technology Industries, Helsinki, Finland.

Ms Ana RASOVIC, Economic Affairs Adviser, Montenegrin Employers' Federation (MEF), Podgorica, Montenegro.

Sr. Gilberto SÁNCHEZ, Presidente, FERRONIKEL, Caracas, República Bolivariana de Venezuela.

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

Mr Sandro PETTINEO, Policy Advisor, International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT), Brussels, Belgium.

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

Mr Mohd Ridzwan Rama ABDULLAH, Executive Council, Electrical Industry Workers' Union (EIWU), Selangor, Malaysia.

Mr Reden ALCANTARA, National President, Metal Workers Alliance of the Philippines (MWAP), Quezon City, Philippines.

Mr Wan Noorulazhar Mohd HANAFIAH, President, Electronic Industry Employees Union (EIEU), Kuala Lumpur, Malaysia.

Mr Uday MAHALE, General Secretary, Siemens Employees Federation and Siemens Workers Union, Siemens Ltd, Mumbai, India.

Sr. Adão PEREIRA DE BRITO, Secretario de Organização, Sindicato dos Metalúrgicos de Itu e Região, Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT), São Paulo, Brazil.

Mr Judy WINARNO, Chairperson, Electrical and Electronics Sector, Unions of Federation of Indonesian Metal Workers' Union (FSPMI), Jakarta, Indonesia.

Mr Takayuki YAGI, Assistant General Secretary, Japanese Electrical Electric and Information Union (JEIU), Tokyo, Japan.

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

Ms Jenny HOLDCROFT, Policy Director, IndustriALL Global Union, Geneva, Switzerland.

Mr Kan MATSUZAKI, Director, ICT, Electrical and Electronics, Shipbuilding and Shipbreaking, Geneva, Switzerland.

IndustriALL Global Union, Genève, Suisse

M. Philippe SAINT-AUBIN, secrétaire fédéral, Fédération générale des mines et de la métallurgie, (FGMM CFDT France), Paris, France.

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

GoodElectronics

Ms Irene SCHIPPER, Senior Researcher, Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), Amsterdam, Netherlands.

Mr Charles Héctor FERNÁNDEZ, Coordinator, Workers Hub for Change (WH4C), Amsterdam, Netherlands.

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

M. Jean DEJARDIN, conseiller, Organisation internationale des employeurs (OIE), Genève, Suisse.

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

Ms Esther BUSSER, Assistant Director, ITUC Geneva Office (ITUC-GO), Geneva, Switzerland.