



Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur automobile

Genève, 15-19 février 2021

► Conclusions¹

La réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur automobile,
S'étant tenue virtuellement du 15 au 19 février 2021,
Adopte les conclusions suivantes:

Défis et opportunités actuels et futurs en matière de travail décent dans le secteur automobile

1. Le secteur automobile contribue de manière significative au commerce mondial, à la croissance économique, à l'emploi productif et au travail décent. Il est essentiel à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030.
2. L'incidence positive des chaînes d'approvisionnement automobiles mondiales sur la création d'emplois est importante au vu des évolutions démographiques, qu'il s'agisse du vieillissement ou de l'accroissement de la population, et de l'augmentation du taux d'activité des femmes. Dans le même temps, l'industrie subit des pressions croissantes pour réduire ses effets induits négatifs et pour faire progresser le travail décent et durable, en raison de son empreinte environnementale considérable et des préoccupations que suscitent les conditions de travail dans ses chaînes d'approvisionnement.
3. Le secteur est à un tournant décisif: les progrès technologiques, le changement climatique, les évolutions démographiques, les préférences des consommateurs et les concepts de mobilité d'un type nouveau, associés à une ère de mondialisation qui appelle la transformation, modifient rapidement l'organisation de la production et du travail dans le secteur.
4. La transition vers une économie neutre en carbone, des modèles de mobilité nouveaux ainsi que l'évolution des préférences des consommateurs entraînent des investissements dans des solutions de mobilité nouvelles, des véhicules électriques et autonomes, une production plus propre – comprenant notamment des matières alternatives –, et une plus grande circularité.

¹ Conformément aux procédures établies, les présentes conclusions seront soumises pour examen au Conseil d'administration du BIT à sa 343e session (novembre 2021).

5. La crise du COVID-19 a imposé des contraintes énormes sur le secteur et ses travailleurs, qui sont venues s'ajouter aux défis existants – rupture de la chaîne d'approvisionnement, fermetures d'usines et effondrement de la demande –, ce qui n'a fait qu'accélérer les changements structurels auxquels employeurs et travailleurs doivent faire face à court, moyen et long terme.
6. Des entreprises nouvelles et durables vont voir le jour, tandis que d'autres sont en difficulté et ne survivront pas. De nouveaux emplois seront créés, alors que d'autres seront perdus ou transformés.
7. La demande de travailleurs dotés des compétences professionnelles, tant techniques que de base, nécessaires pour stimuler l'innovation, la productivité et la durabilité dans le secteur, est en hausse. Il convient de toute urgence d'investir dans l'éducation, la formation, des programmes d'apprentissage de qualité, le perfectionnement, la reconversion et l'apprentissage tout au long de la vie, afin de conserver les compétences, de préserver les emplois existants, de répondre aux besoins du secteur, et de veiller à ce que tous les travailleurs, notamment les jeunes femmes et les jeunes hommes, ainsi que les travailleurs âgés, puissent bénéficier des futures opportunités, dans ce secteur comme dans d'autres.
8. Les mesures de protection sociale, la promulgation et la mise en application de la législation, le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail – notamment l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination –, ainsi que le dialogue social sont autant d'éléments essentiels pour veiller à ce que nul ne soit laissé de côté.

Investir dans le potentiel humain et dans une transition juste vers le travail décent et durable

9. La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019), avec son approche centrée sur l'humain, offre une feuille de route à suivre pour façonner un avenir dans le secteur automobile qui réponde aux besoins de tous.
10. En vue d'investir dans le potentiel humain, gouvernements, employeurs et travailleurs devraient renouveler leur engagement en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie:
 - a) les gouvernements, en investissant dans l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie, à tous les niveaux et pour tous les travailleurs, notamment les travailleurs âgés, les travailleurs migrants et les travailleurs handicapés;
 - b) les entreprises, en assurant la formation de leurs travailleurs;
 - c) les travailleurs, en tirant parti de ces possibilités.
11. Pour être efficaces, le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie doivent s'accompagner d'un ensemble de politiques de soutien cohérentes, ainsi que de mesures destinées à étendre la protection sociale et à aider les travailleurs à gérer leurs transitions personnelles et professionnelles.
12. Le dialogue social existe sous diverses formes et à différents niveaux selon les traditions et les contextes nationaux et repose essentiellement sur la négociation collective. Consultations, échanges d'informations et autres formes de dialogue entre les partenaires sociaux ainsi qu'avec les gouvernements et d'autres acteurs concernés sont également importants. Il s'agit d'outils indispensables pour investir dans le potentiel humain et adapter les systèmes et programmes d'éducation et de formation

professionnelle aux nouvelles exigences des emplois et aux besoins des travailleurs et des employeurs.

13. Il convient de remédier aux inégalités entre hommes et femmes en garantissant aux uns comme aux autres un accès égal à l'éducation et à la formation et en les encourageant de manière équitable à se former et à travailler dans des disciplines telles que les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM). Les obstacles à l'égalité des chances et de traitement devraient être surmontés par la mise en œuvre d'un programme de transformation à l'échelle du secteur, qui encourage la sécurité et la pleine participation des travailleuses ainsi que l'égalité des résultats entre hommes et femmes.
14. Des politiques industrielles durables s'inspirant des Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (2015) sont essentielles pour reconstruire en mieux et investir dans le travail décent et durable. Elles devraient:
 - a) s'accompagner de stratégies et d'incitations propres à stimuler une croissance économique durable et inclusive, la création et le développement d'entreprises durables, ainsi que la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle;
 - b) être renforcées par le respect des principes et droits fondamentaux au travail et des conventions de l'OIT ratifiées, ainsi que par leur application effective, dans la loi et dans la pratique.
15. Les institutions du travail devraient être renforcées afin d'assurer une protection adéquate de tous les travailleurs dans le secteur ainsi que dans ses chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales. Toutes les entreprises, y compris les entreprises multinationales, devraient faire preuve de diligence raisonnable, comme le préconisent les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.
16. Il convient de veiller particulièrement à promouvoir la sécurité et la santé au travail de tous les travailleurs, en tenant compte de tous les risques, y compris les risques psychosociaux.
17. Selon qu'il conviendra, un soutien spécial doit être apporté aux entreprises, notamment aux petites et moyennes entreprises (PME), y compris aux groupes de PME, en vue de l'adoption et du développement de technologies numériques nouvelles ainsi que du renforcement des compétences, de la sécurité et de la santé au travail et du respect des droits des travailleurs.
18. Un soutien devrait être apporté aux pays en développement pour financer et mettre en œuvre des politiques d'éducation, de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie, parvenir à une croissance inclusive, et réaliser le travail décent ainsi que d'autres objectifs de développement durable, contribuant ainsi à une mondialisation équitable.

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

19. Le dialogue social, basé sur le respect de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, a un rôle crucial à jouer dans la conception de politiques de promotion de la justice sociale. Il s'agit d'un moyen de parvenir au

progrès social et économique. Le dialogue social et le tripartisme sont essentiels à la démocratie et à la bonne gouvernance.

- 20.** Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient:
 - a) aider le secteur à gérer sa transformation, accélérée par la crise du COVID-19, et à atténuer les effets de celle-ci sur les entreprises et les emplois;
 - b) promouvoir le travail décent et durable dans le secteur automobile;
 - c) promouvoir l'acquisition de compétences, d'aptitudes et de qualifications ainsi que l'accès à une éducation de qualité pour tous les travailleurs tout au long de leur vie active, en vue de remédier à l'inadéquation actuelle et future des compétences et d'encourager davantage de femmes à étudier les matières STIM;
 - d) élaborer et mettre en œuvre conjointement des politiques, mesures incitatives et actions d'ordre économique, commercial, budgétaire, éducatif et industriel, qui s'inscrivent dans la durabilité et soient cohérentes et globales, conformément à la législation et à la pratiques nationales, en vue:
 - i) de créer un environnement favorable à l'entrepreneuriat, à une augmentation de la productivité ainsi qu'aux entreprises durables de toutes tailles pour leur permettre de se développer et de créer des emplois décents et productifs;
 - ii) d'améliorer les conditions de travail ainsi que la sécurité et la santé au travail, et d'étendre la protection sociale à tous les travailleurs;
 - iii) de faciliter une transition juste vers un avenir du travail qui contribue au développement durable dans ses dimensions économique, sociale et environnementale.
- 21.** Les gouvernements ont le devoir d'adopter, de mettre en œuvre et de faire appliquer effectivement les lois nationales, afin de garantir que les principes et droits fondamentaux au travail ainsi que les conventions internationales du travail ratifiées s'appliquent à tous, en accordant une attention particulière à la nécessité de faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.
- 22.** Il est recommandé aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et de travailleurs et aux entreprises multinationales d'observer les principes énoncés dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale ainsi que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.
- 23.** Le Bureau devrait:
 - a) maintenir au plus haut niveau ses capacités dans les domaines de la statistique, de la recherche et de la gestion des connaissances concernant les défis et opportunités en matière de travail décent pour les femmes et les hommes dans le secteur automobile, au niveau mondial comme dans les différents pays et régions;
 - b) élaborer un modèle de stratégie de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie propre au secteur, qui comporterait des méthodologies tenant compte des spécificités hommes-femmes, afin d'anticiper les besoins de compétences et de faciliter l'échange de bonnes pratiques en vue de préserver, d'adapter et d'améliorer les compétences;
 - c) promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail relatives au secteur automobile, et renforcer les capacités des mandants de réaliser les principes et droits fondamentaux au travail pour tous;

- d)* concevoir et mettre en œuvre, en consultation avec les mandants tripartites, des programmes et projets de coopération pour le développement, en vue de promouvoir le travail décent et durable ainsi que les investissements dans le potentiel humain dans le secteur;
- e)* aider les mandants tripartites à permettre une transition juste vers un avenir du travail qui contribue au développement durable dans ses dimensions économique, sociale et environnementale, en fournissant une assistance technique et en organisant des réunions régionales ainsi que des ateliers et des plateformes de dialogue, la priorité devant être accordée aux pays du Sud;
- f)* aider ses mandants à exploiter tout le potentiel du progrès technologique et de l'augmentation de la productivité, notamment grâce au dialogue social, pour parvenir au travail décent et à un développement durable visant à garantir à tous la dignité, l'épanouissement personnel et le partage équitable de leurs avantages dans le secteur automobile;
- g)* élaborer et mettre en œuvre un programme de transformation à l'échelle du secteur pour remédier aux inégalités entre les sexes et encourager la sécurité et la pleine participation des travailleuses ainsi que l'égalité des résultats entre hommes et femmes;
- h)* renforcer sa coopération avec d'autres organisations en vue d'investir dans le potentiel humain de même que dans le travail décent et productif dans le secteur automobile.

Annexe

Liste des instruments

Déclarations:

- Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019)
- Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008)
- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998)
- Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (2017)

Conférence internationale du Travail:

- Conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (2016)
- Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables (2007)

Normes internationales du travail:

Conventions fondamentales:

- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- **Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930** (et son protocole de 2014)
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Conventions et recommandations techniques:

- Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019
- Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019
- Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982
- Recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982
- Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967
- Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
- Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004
- Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006
- Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012

- Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015

Autres instruments de l'OIT:

- Pacte mondial pour l'emploi (2009)
- Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (2015)

Instruments émanant d'autres organisations internationales:

- Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (2011)
- Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (2011)