

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
Programme des activités sectorielles

Note sur les travaux

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

Genève, 16-18 avril 2007

Copyright © Organisation internationale du Travail 2007

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

ISBN 978-92-2-220002-3 (imprimé)

ISBN 978-92-2-220003-0 (pdf Web)

Première édition 2007

Couverture: BIT, Sony

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

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

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

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Des catalogues et listes des nouvelles publications peuvent être obtenus gratuitement à la même adresse, ou par e-mail: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Table des matières

	Page
Introduction	1
Discours d'ouverture	2
Partie 1. Examen de la question à l'ordre du jour	5
Rapport sur la discussion.....	7
Introduction.....	7
Composition du groupe de travail.....	7
Présentation du rapport et discussion générale	8
Présentation du rapport	8
Discussion générale	8
Examen et adoption par la réunion du projet de conclusions.....	24
Conclusions sur la production des composants électroniques pour les industries des technologies de l'information: évolution des besoins de main-d'œuvre dans une économie mondialisée	25
Evolution récente et dialogue social	25
Respect des normes reconnues dans toute la chaîne d'approvisionnement	26
La formation tout au long de la vie: un moyen de rester compétitif	27
Domaines d'action prioritaires de l'OIT	28
Partie 2. Autres travaux.....	29
Présentation du portail Internet de SECTOR, zones franches d'exportation (ZFE) et description de la base de données SECTORsource.....	31
Le portail Internet de SECTOR.....	31
Zones franches d'exportation (ZFE): base de données de SECTOR et Initiative focale.....	31
SECTORSource, une base de données unique en son genre.....	31
Discussion	32
Discours de clôture.....	35
Liste des participants	37

Introduction

La Réunion tripartite sur la production des composants électroniques pour les industries des technologies de l'information: évolution des besoins de main-d'œuvre dans une économie mondialisée s'est tenue du 16 au 18 avril 2007 au BIT à Genève. Le Bureau a établi un rapport ¹ aux fins de la discussion à la réunion, qui porte sur les thèmes suivants:

- tendances mondiales de l'emploi dans les industries de fabrication des produits électriques et électroniques;
- sous-traitance dans l'industrie de l'électronique: des sous-traitants aux services de production électronique (entreprises SPE);
- producteurs de concepts d'origine (ODM) et chaînes de valeur mondiales pour ordinateurs individuels et téléphones mobiles;
- stratégies nationales et locales;
- besoins de formation;
- effet des évolutions récentes sur les conditions de travail.

Le Conseil d'administration a désigné M. Nakajima, membre travailleur, pour le représenter et présider la réunion. Les trois vice-présidents ont été élus respectivement dans chacun des trois groupes, à savoir: M. Abutaleb (Egypte), groupe gouvernemental; M. Patil, groupe des employeurs; et M. Sairo, groupe des travailleurs.

Les représentants gouvernementaux de 19 pays ont assisté à la réunion, ainsi que 10 représentants respectivement des employeurs et des travailleurs.

Des observateurs de la Confédération syndicale internationale, de la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie, de l'Organisation internationale des employeurs et GoodElectronics ont également assisté à la réunion.

Les trois groupes ont élu le bureau comme suit:

Groupe gouvernemental:

Président: M. Abutaleb

Groupe des employeurs:

Président: M. Garza

Secrétaire: M. J. Dejardin (Organisation internationale des employeurs (OIE))

¹ *La production des composants électroniques pour les industries des technologies de l'information: évolution des besoins de main-d'œuvre dans une économie mondialisée* (Genève, BIT, 2007), xii +125 pp.

Groupe des travailleurs:

<i>Président:</i>	M. Skyte
<i>Vice-président:</i>	M. Sairo
<i>Secrétaire:</i>	M. R. Steiert (Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie)

La secrétaire générale de la réunion était M^{me} Jo Walgrave, directrice exécutive adjointe du Secteur du dialogue social. La secrétaire générale adjointe était M^{me} E. Tinoco, chef du Département des activités sectorielles, et le secrétaire exécutif était M. P. Bailey, du même département. Les experts étaient les suivants: M. Appave, M^{me} Foucault-Mohammed, M. Hahn, M. Kamakura, M. Meletiou, M. Myers, M. Ratteree, M. Sajhau, M. Sendenyayo, M^{me} Tomoda, M. Wagner et M^{me} Wiskow.

Discours d'ouverture

Le président a fait valoir que le secteur comprenait la fabrication de machines de bureau, machines comptables et matériel de traitement de l'information; la fabrication de machines électriques, ainsi que la fabrication d'équipements et appareils de radio, télévision et communication. Les différents sous-secteurs de l'industrie de fabrication et d'assemblage des composants électroniques sont aujourd'hui très recherchés par les pays en raison de leur potentiel élevé en matière de création d'emplois et de revenus, leur propension aux recettes d'exportation, les besoins en dépenses pour la recherche-développement et les exigences concernant le niveau de formation et de compétences. Les Etats-Unis et le Japon demeurent d'importants producteurs et exportateurs de composants électroniques, en dépit d'une baisse de leurs parts dans ce domaine. Toutefois, plus de la moitié des exportations mondiales proviennent désormais des pays en développement d'Asie. En outre, quelques fusions et acquisitions majeures ont eu lieu ces dernières années, en particulier dans le secteur des télécommunications. Une grande disparité a cependant marqué les conditions de travail dans toute la chaîne de valeur. Au sommet de la chaîne, il est certain que les grandes sociétés «de marque» sont parmi les meilleures. Vers le bas de la chaîne de valeur, il est moins certain que les meilleures pratiques s'appliquent toujours. La concurrence mondiale force les entreprises à adopter, pour satisfaire à la demande des consommateurs, des méthodes de production et des formes d'organisation du travail en flux tendu ou juste-à-temps, qui, manifestement, ont des incidences sur les travailleurs. Heureusement, la réunion examinera les moyens de relever ces défis.

M^{me} Walgrave, directrice exécutive adjointe du Secteur du dialogue social, a précisé que l'industrie des technologies de l'information (appelée également industrie des technologies de l'information et de la communication, ou «TIC») représentait un secteur considérable dans de nombreux pays du fait que, d'après tout indicateur – innovation, production, emploi, salaires, exportations et valeur ajoutée –, il s'agit d'une industrie d'envergure. Avec l'évolution rapide due à la mondialisation et son influence également sur la fabrication de composants électroniques dans l'industrie des technologies de l'information, un véritable dialogue social s'impose d'autant plus. Le dialogue social est de plus en plus considéré comme le meilleur moyen de gérer les effets du changement et d'équilibrer les intérêts des employeurs et des travailleurs. Il peut jouer un rôle décisif pour surmonter les difficultés soulevées par la mondialisation. Néanmoins, des partenaires sociaux puissants, indépendants et responsables, une volonté politique et un cadre juridique et social habilitant sont nécessaires. C'est la première fois qu'un rapport du BIT est consacré entièrement à la fabrication et l'assemblage des composants électroniques. Le recours croissant aux fournisseurs de composants a radicalement modifié l'ensemble du secteur, qui employait plus de 18 millions de personnes en 2004. Les chiffres concernant l'emploi ne comprennent ni les concepteurs de logiciels, ni les programmeurs, qui souvent

n'interviennent qu'en cas de pénuries de compétences dans les industries des technologies de l'information.

L'évolution qui se produit dans cette industrie est un élément non négligeable pour les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, étant donné l'importance du secteur de la fabrication des technologies de l'information. La quasi-totalité des augmentations massives d'emploi a eu lieu dans des pays relativement nouveaux venus dans ce secteur. Toutefois, c'est en grande partie grâce à l'externalisation ou la sous-traitance des opérations auparavant accomplies dans les usines des sociétés de marque que l'industrie de fabrication des composants a pris son essor.

Cette évolution de l'emploi n'a pas manqué de préoccuper les syndicats: quand le travail auparavant exécuté au sein de l'entreprise est externalisé, il s'ensuit généralement une baisse des salaires et une perte de bénéfices lors de l'acquisition d'installations existantes par une nouvelle société.

Ces dernières années sont apparus des codes de conduite tant par entreprise que par secteur, connus sous l'appellation générale de responsabilité sociale des entreprises, les sociétés s'attachant à la gestion de leurs chaînes de valeur mondiales. Un élément essentiel de l'Agenda du travail décent consiste à parvenir à un équilibre suffisant entre la souplesse nécessaire aux entreprises et les besoins des travailleurs en matière de sécurité de l'emploi; il faut espérer que la réunion fournira une orientation en ce sens.

Partie 1

Examen de la question à l'ordre du jour

Rapport sur la discussion

Introduction

1. La réunion a procédé à l'examen de la question à l'ordre du jour. Conformément aux dispositions de l'article 7 du *Règlement pour les réunions sectorielles*, les membres du bureau ont présidé les séances à tour de rôle.
2. La porte-parole du groupe des employeurs était M^{me} Nixon Gardiner et celui du groupe des travailleurs M. Skyte. La réunion a tenu quatre séances consacrées au débat sur la question à l'ordre du jour.

Composition du groupe de travail

3. A sa troisième séance plénière, conformément aux dispositions de l'article 13, paragraphe 2, du Règlement, la réunion a constitué un groupe de travail chargé de rédiger un projet de conclusions reflétant les vues exprimées au cours de la discussion du rapport. Le groupe de travail, présidé par le vice-président gouvernemental, M. Abutaleb (Egypte), était composé comme suit:

Membres gouvernementaux

<i>Bénin:</i>	M ^{me} Adegnika
<i>Indonésie:</i>	M ^{me} Supenti
<i>Japon:</i>	M. Hayashi
<i>Suisse:</i>	M. Hofmann-Reist
<i>République bolivarienne du Venezuela:</i>	M. Flores Torres

Membres employeurs

M. Combuechen
M. Fabre-Roustand de Navacelle
M^{me} Nixon Gardiner
M. Noel
M. Patil

Membres travailleurs

M^{me} Dhamayanti
M^{me} Holdcroft
M. Mongeon
M. Steiert
M. Skyte

Présentation du rapport et discussion générale

Présentation du rapport

4. Le rapport préparé pour la réunion par le BIT a été présenté par le secrétaire général adjoint, qui a précisé qu'il porte essentiellement sur la fabrication et le montage de composants électroniques dans les industries des technologies de l'information, et non sur la conception de logiciels. A l'heure actuelle, les fabricants de produits de marque, que l'on qualifie également de fabricants d'équipements d'origine (*Original Equipment Manufacturers*, OEM), mettent l'accent sur la création et la commercialisation de produits nouveaux. La fabrication et le montage de ces produits sont confiés principalement aux sous-traitants, connus sous le nom de fournisseurs de systèmes de fabrication électronique (EMS). La conception est elle aussi de plus en plus souvent confiée à des producteurs de concepts d'origine (*Original Design Manufacturers*, ODM). En aval de la chaîne de valeur figurent les fournisseurs de deuxième et troisième rangs. En dépit d'importantes pertes d'emplois constatées aux Etats-Unis et au Japon, ces deux pays continuent à employer beaucoup de main-d'œuvre dans le secteur. La Chine est le pays dont la croissance est la plus rapide en termes d'emploi et d'exportation, mais il existe aussi d'autres exemples dignes d'être relevés, comme le Brésil, la République de Corée, la France, l'Inde, l'Italie, le Mexique, les Philippines, la Fédération de Russie et la Thaïlande. Cinq pays comptent plus de 400 000 personnes employées dans le secteur. Il existe pour certains pays de multiples façons d'être engagés dans la mondialisation: investissement direct étranger (IDE), exportation de produits, migration (émigration externe et migration de retour), éducation, et transferts de fonds à l'étranger. Certains pays réussissent mieux que d'autres à attirer les IDE. L'Accord sur les technologies de l'information (ATI) de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) a été signé en 1996 à Singapour. En vertu du traitement de la nation la plus favorisée (NPF), il n'existe pas de droits de douane sur les produits des technologies de l'information. Or l'élimination des droits de douane contribue-t-elle nécessairement à développer le commerce, à faire baisser les prix et à accroître l'emploi? Le rapport fournit des informations sur les besoins en formation et la qualification. Cependant, les systèmes formels d'enseignement et de formation ne pourraient aller aussi loin. Il incombe aux entreprises comme aux travailleurs d'investir dans la formation tout au long de la vie. Des exemples d'intensification des efforts déployés par les entreprises au sein de la communauté et de coopération avec les systèmes scolaires locaux (meilleure pratique) sont cités. Sécurité de l'emploi, restructuration, contrats de travail, travailleurs temporaires, liberté syndicale et négociation collective, sécurité et santé, salaires et durée du travail sont autant de problèmes sociaux et de travail auxquels le secteur a su apporter une réponse grâce à l'adoption du Code de conduite de l'industrie électronique (EICC). Il subsiste toutefois des questions concernant le contenu, l'application et le suivi de cet instrument et d'autres initiatives comme l'Initiative mondiale des TIC pour le développement durable (Global e-Sustainability Initiative, GeSI).

Discussion générale

5. Le porte-parole du groupe des travailleurs a salué l'initiative de l'OIT, qui a organisé la présente réunion sur l'industrie des technologies de l'information, secteur devenu déterminant et ayant des répercussions sur maints aspects de notre vie quotidienne. L'industrie des technologies de l'information est très innovante, notamment dans les secteurs de l'automobile et du téléphone portable, et elle a une incidence sur les processus de fabrication, ce qui renforce le potentiel d'externalisation et favorise l'apparition de sous-traitants. Or ce phénomène a des répercussions négatives sur les travailleurs, qui se heurtent bien souvent à des conditions de travail médiocres et précaires, le tout sur fond de mesures antisyndicales. Cette évolution nuit également aux progrès en matière de politique environnementale. L'intervenant a estimé que la mondialisation est le fruit de décisions prises par des hommes et des femmes, d'où l'importance pour les travailleurs de faire

entendre leur voix dans ce secteur en pleine évolution. Ces derniers ne sauraient en effet profiter de l'essor du secteur s'ils ne sont que des bénéficiaires passifs du changement; ils doivent au contraire participer activement au processus d'innovation. L'intervenant a exprimé le souhait que les débats présentent un intérêt non seulement aux plans international et national, mais aussi au niveau de l'entreprise. Les travailleurs devraient être davantage associés aux questions telles que la transparence des chaînes d'approvisionnement et la formation tout au long de la vie, afin de garantir la durabilité de la main-d'œuvre, des compétences, de la population et de la planète, ainsi que d'améliorer la situation dans le secteur. Les membres du groupe des travailleurs se sont montrés disposés à participer à un dialogue social constructif dans le cadre de la présente réunion.

6. La porte-parole du groupe des employeurs a souligné les changements rapides qui se sont produits dans le secteur en termes d'innovation et de performance. Elle a estimé que bon nombre des questions doivent être abordées dans le contexte de l'évolution de l'industrie des technologies de l'information. Le secteur doit maintenir des niveaux de compétences élevés parmi les travailleurs tout en protégeant la propriété intellectuelle. Compte tenu de l'évolution rapide du secteur, les données relatives aux deux ou trois dernières années ne sont plus valables. En fait, les coûts de main-d'œuvre ne représentent qu'une faible part des dépenses du secteur. S'il est essentiel d'examiner des questions telles que la sécurité et la santé des travailleurs, le secteur doit aussi faire preuve de souplesse pour pouvoir répondre à l'évolution rapide de la demande. Eu égard aux préoccupations des employeurs de l'industrie des technologies de l'information au sujet des problèmes sociaux liés à l'évolution du secteur, l'intervenante a souligné les initiatives volontaires auxquelles participent ces derniers, en particulier la GeSI et l'EICC, de même que la responsabilité sociale des entreprises (RSE). L'EICC a mis sur pied un ensemble de normes qui soient conformes aux traités de commerce internationaux, en vertu desquels un suivi de contrôle et de conformité doit être mené régulièrement à des fins d'amélioration continue. Les membres de la GeSI sont également associés à une surveillance et à une action conjointes en vue d'un renforcement des capacités car les normes ne sauraient être durables si elles ne s'inscrivent pas dans les critères établis par chaque entreprise. L'intervenante a souhaité qu'au cours de la réunion l'accent soit mis sur certains des résultats obtenus dans le cadre de la collaboration entre concurrents du secteur, ainsi qu'avec certaines ONG. Elle s'est aussi montrée disposée à étudier les moyens que l'OIT pourrait mettre en œuvre pour renforcer ces initiatives en vue d'améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs du secteur.
7. Le représentant du gouvernement de l'Égypte a déclaré que, contrairement à ce qui avait été indiqué précédemment, la main-d'œuvre dans le secteur des technologies de l'information n'est pas extrêmement nombreuse puisqu'elle ne représente que 1 à 3 pour cent de la population active de son pays. Il a cependant admis que l'impact du secteur des technologies de l'information, qui connaît un essor rapide, est déterminant. Bien qu'il ne représente que 5 pour cent du PIB, ce secteur génère 20 à 25 pour cent de la croissance du pays. Il recrute aisément de la main-d'œuvre – en particulier dans le sous-secteur de l'assemblage – car il n'emploie que des travailleurs moyennement qualifiés et ce, bien que le travail des programmeurs requière une formation de pointe. L'industrie peut ainsi délocaliser sa production vers les pays en développement, où les gouvernements facilitent l'implantation et le fonctionnement des sociétés multinationales en défendant le droit des employeurs «à embaucher et à licencier» sans difficulté et en accordant des allègements fiscaux et autres conditions avantageuses. L'intervenant a toutefois estimé que l'OIT pourrait s'intéresser à ce domaine en élaborant des normes et des certificats internationaux destinés à favoriser les IDE tout en protégeant les travailleurs.
8. Le représentant du gouvernement des Philippines a remercié l'OIT pour la tenue de la présente réunion qui, selon lui, pourrait permettre aux partenaires sociaux de parvenir à s'entendre sur ces diverses questions. Il a émis l'espoir que les débats de la réunion se soldent par un accroissement de la productivité.

-
9. Le représentant de la GeSI, une initiative du secteur créée il y a six ans, a souligné l'importance des questions de durabilité et de responsabilité sociale de l'entreprise pour les sociétés appartenant à la chaîne de valeur de l'industrie des technologies de l'information. Il a fait observer que, bien que chaque entreprise élabore son propre code de conduite, la GeSI, en collaboration avec l'EICC, contribue à rapprocher de nombreuses entreprises ayant pourtant des vues divergentes dans le but d'améliorer les conditions de travail dans leurs chaînes d'approvisionnement. Pour y parvenir, la GeSI et le groupe des entreprises ayant adhéré à l'EICC ont élaboré des outils s'inspirant des normes de l'OIT. La GeSI et l'EICC tiendront prochainement des réunions à Genève avec des ONG et d'autres parties prenantes pour les informer des faits nouveaux et solliciter leurs contributions pour faire suite à la présente réunion.

**Question 1: Etude de l'évolution récente
dans les industries des technologies
de l'information et rôle du dialogue social**

10. La porte-parole du groupe des employeurs a déclaré que les membres de son groupe sont pleinement conscients de l'importance du rôle que joue le dialogue social. Ils ont fait preuve à plusieurs reprises d'un état d'esprit positif à cet égard, qui permet à leurs représentants dans le monde entier – comme la GeSI et l'EICC – de s'engager de manière constructive dans des activités de dialogue social. Il convient néanmoins de définir le dialogue social de sorte qu'il reflète les réalités du secteur en fonction des diverses parties prenantes. La définition du dialogue social énoncée par l'OIT – qui inclut «toutes formes d'échange d'informations, de consultations et de négociation collective entre représentants de gouvernements, d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'entre partenaires sociaux proprement dits, sur toutes les questions d'intérêt commun» – ne couvre pas certaines parties prenantes propres à l'industrie des technologies de l'information telles que les fournisseurs, les acheteurs et les actionnaires. Bon nombre d'employeurs, et aussi plus spécifiquement la GeSI et l'EICC, participent activement au dialogue social, tiennent compte des demandes de dialogue et ne refusent jamais une invitation en ce sens. Or, s'il est arrivé que toutes les parties intéressées ne soient pas conviées à participer à certains processus de dialogue social, c'est parce que les employeurs n'avaient pas connaissance de leur existence. Si davantage de parties doivent être impliquées, les employeurs seront tout disposés à les associer au dialogue. Au cours des trois dernières années, les employeurs ont pris part à plusieurs réunions et autres activités de dialogue social dans le monde entier. Ils sont prêts à saisir toute opportunité qui leur sera offerte de se réunir et de s'engager dans un processus de dialogue social avec les représentants des travailleurs.
11. La porte-parole du groupe des employeurs a noté que certains employeurs (employeurs individuels et entreprises) avaient formulé des commentaires constructifs au sujet des rapports de la CAFOD, de l'Öko-Institute, du SOMO et de la SACOM¹. A cet égard, elle a rencontré plusieurs représentants des travailleurs dans divers pays. Si certaines parties prenantes continuent de prétendre qu'elles n'ont pas été associées à ces consultations, il convient qu'elles le fassent clairement savoir. Bon nombre d'employeurs ont examiné les allégations présentées par des représentants de travailleurs. Si les 41 membres de la GeSI et de l'EICC ainsi que de nombreuses autres entreprises appliquent des politiques et des codes différents, plus de 95 pour cent d'entre eux sont cependant similaires et 26 entreprises ont adhéré au code de l'EICC. Or la question cruciale qui demeure concerne leur mise en œuvre. L'intervenante a souligné le fait que les petites et moyennes

¹ CAFOD – Catholic Agency for Overseas Development, Londres; Öko-Institute – Institut pour l'écologie appliquée, de Freiburg, Allemagne; SOMO – Centre de recherches sur les entreprises multinationales, d'Amsterdam; et SACOM – Students and Scholars Against Corporate Misbehavior, de Hong-kong, Chine.

entreprises (PME) ne disposent pas des ressources suffisantes pour élaborer les outils nécessaires et participer à des événements tels que les réunions organisées par l'OIT. C'est pourquoi il conviendrait que bon nombre de grandes entreprises soutiennent les processus de renforcement des capacités. Elle a insisté sur la nécessité pour les employeurs de conserver leur liberté de prise de décisions stratégiques pour diriger leur propre entreprise. Le rythme du changement étant extrêmement rapide dans l'industrie des technologies de l'information, il convient de relever jour après jour le défi de l'information permanente de toutes les parties intéressées. Les membres du groupe des employeurs ont invité l'OIT et d'autres organisations à promouvoir des systèmes destinés à renforcer en permanence les capacités de gestion et les compétences des travailleurs en vue des emplois de demain. Un projet digne d'attention vise à élaborer une stratégie de renforcement des capacités et à mettre en œuvre la responsabilité sociale de l'entreprise dans les chaînes d'approvisionnement électronique en Chine, en associant le Service-conseil pour l'investissement étranger (FIAS), la Banque mondiale/Société financière internationale (IFC), la Shenzhen Electronics Industry Association, la municipalité de Shenzhen (Chine), l'EICC, la GeSI, l'organisation Business for Social Responsibility et d'autres institutions. Des stratégies de renforcement des capacités doivent être mises au point dans le cadre du dialogue social en tenant compte des différences culturelles et autres disparités entre les pays. Sans pour autant en affaiblir l'importance, l'intervenante a souligné que les employeurs ne considèrent pas le dialogue social comme la solution à tous les problèmes, certaines décisions devant être prises par les seules entreprises.

12. Le porte-parole du groupe des travailleurs a exprimé son étonnement au sujet du peu de cas que fait le rapport de l'Inde, malgré l'importance émergente de son industrie de fabrication de composants électroniques. Il a souhaité savoir ce que les employeurs entendent par dialogue social et quelles sont les parties qu'ils jugent bon d'y associer.
13. La porte-parole du groupe des employeurs a précisé que la conception du dialogue social qu'ont les membres de son groupe repose sur la définition de l'OIT, qui inclut toutes formes d'interactions, depuis l'échange d'informations et la consultation jusqu'à la négociation collective entre employeurs et travailleurs. Cette définition peut aussi inclure d'autres parties prenantes décisives telles que les acheteurs, les actionnaires, les salariés, les ONG, etc.
14. Le porte-parole du groupe des travailleurs a soutenu l'idée selon laquelle les entreprises doivent associer le plus grand nombre possible de parties prenantes à toutes les questions importantes. Il a toutefois souligné que la définition du dialogue social énoncée par l'OIT porte spécifiquement sur l'interaction entre employeurs et travailleurs, qu'elle soit directe ou par l'intermédiaire de leurs représentants. Les membres du groupe des travailleurs ont estimé que les échanges de vues entre parties prenantes dans le cadre du dialogue social ont pour unique but d'affaiblir le rôle que jouent les syndicats dans ce processus. Or aucune solution de remplacement satisfaisante aux syndicats n'a pu être trouvée au cours des deux derniers siècles pour représenter les intérêts des travailleurs. Du point de vue des travailleurs, le dialogue social ne saurait donc être envisagé autrement que comme un engagement entre employeurs, travailleurs et leurs organisations respectives. L'intervenant a déploré les nombreux cas d'employeurs qui, dans bon nombre de pays, déclinent l'invitation qui leur est faite de rencontrer les représentants des travailleurs pour débattre de questions d'intérêt commun. Cependant, comme l'indique le titre de la réunion, l'économie actuelle – qui repose de plus en plus sur le savoir – dont relèvent les industries des technologies de l'information, dépend davantage des ressources humaines que des actifs physiques. Le changement ne saurait être durable si la main-d'œuvre est la seule à en supporter les pires effets. La durabilité des avantages du changement suppose qu'employeurs et gouvernements s'engagent dans le dialogue social aux côtés des travailleurs et de leurs syndicats. Les travailleurs ont exprimé l'espoir que le dialogue social, tel que défini par l'OIT, soit reconnu et pratiqué au plan mondial; de solides relations soutenues par le dialogue social contribuent à effacer les différences. Tout en se

félicitant de l'EICC, ils ont déploré l'absence de représentants des travailleurs à son élaboration. La Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM) devrait s'y associer pour faire connaître l'opinion des travailleurs à cet égard. Les travailleurs ont reconnu que le changement est désormais un fait inéluctable auquel les syndicats pourront apporter une contribution efficace. On peut aussi rappeler les paroles de Martin Luther King – les émeutes sont les porte-voix des incompris.

15. Le représentant du gouvernement de l'Égypte a relevé deux fonctions qui incombent aux gouvernements dans le dialogue social. D'abord, ils ont un rôle de médiateur et de garant des accords à conclure entre partenaires sociaux. Ensuite, au vu de l'incidence croissante des réductions budgétaires découlant de l'externalisation et de la mondialisation des procédés de production, ainsi que de la faiblesse des systèmes de sécurité sociale dans certains pays, il leur appartient de veiller à la satisfaction des besoins des travailleurs touchés par cette évolution.
16. Le représentant du gouvernement de l'Espagne a déploré le peu de données figurant dans le rapport du BIT, en particulier concernant l'Inde, s'interrogeant sur les raisons de cette lacune. Il a fait observer que le rapport, qui s'intéresse surtout aux grandes entreprises, reste quasi muet sur les petites entreprises sous-traitantes et les opérateurs de l'économie non structurée. Certaines notions, telles que le dialogue social, qu'il soit défini par l'OIT ou s'étende également à la société civile, ne semblent pas susciter de conception communément admise. Les deux définitions sont importantes, mais il faut, à cette réunion, élucider ce point. L'avantage comparatif de l'OIT est son attachement au dialogue social tripartite, structuré et organisé. Il importe de reconnaître le rôle prépondérant des syndicats pour représenter les travailleurs à l'échelon tant national que mondial concernant les questions de changements sur le lieu de travail. A la fin du franquisme, certains employeurs de son pays ont contesté le bien-fondé de la légalisation des syndicats. Tous les employeurs espagnols conviennent désormais qu'il est préférable, pour leurs entreprises et la société en général, de laisser les syndicats s'organiser. L'orateur a invité les délégués à accepter l'idée que, dans le cadre de la présente réunion, le dialogue social rappelle les liens réciproques entre les organisations d'employeurs et de travailleurs.
17. Le représentant du gouvernement des Philippines a estimé que le dialogue social, qui dépasse la notion traditionnelle de consultations, devrait intégrer un mécanisme de décisions propres à satisfaire les besoins des employeurs, des travailleurs et des gouvernements. Qui dit dialogue social dit collaboration entre partenaires sociaux et parties prenantes, exigeant franchise, transparence et responsabilité des gouvernements dans l'orientation qu'ils offrent. Ainsi, aux Philippines, le dialogue social a porté sur l'établissement d'équipes d'intervention rapides chargées d'examiner les moyens de prévenir, d'empêcher et d'atténuer les pertes d'emploi découlant des restructurations, tout en expliquant leur raison d'être pour aider les travailleurs à comprendre et accepter les changements qui s'y rattachent. Pour être efficace, le dialogue social doit, au-delà des consultations, comprendre des programmes d'action qu'exécuteront tous les partenaires intéressés à l'appui des changements.
18. Un observateur du groupe des employeurs (du Conseil des employeurs européens des industries de la métallurgie et de haute technologie – CEEMET) est convenu, avec le représentant du gouvernement de l'Espagne, que le dialogue social s'entend de l'action réciproque entre organisations d'employeurs et de travailleurs. Ses termes sont vagues et ses processus supposent différents niveaux et partenaires. Partant, il n'est pas possible d'en affiner davantage la définition que ne l'a fait l'OIT. L'association d'ONG au dialogue social, mentionnée par la porte-parole du groupe des employeurs, ne concernait que les processus volontaires au titre de l'EICC. Toutefois, le rapport du BIT donne l'impression de préconiser cette inclusion.

-
19. Un membre employeur a précisé qu'en France, où le dialogue social remonte à plus de 120 ans, le concept s'entend des relations réciproques entre employeurs et travailleurs aux échelons de l'entreprise et du pays. Selon cette définition, le dialogue social n'inclut pas la société civile, ni ne s'étend à la cogestion, ce qui, sinon, serait un retour au temps de l'Union soviétique. En outre, il ne suppose pas toujours un partenariat idéal qui aboutit à un accord, mais il peut provoquer une lutte entre partenaires sociaux. Le dialogue social réunit les représentants des employeurs et des travailleurs. Les gouvernements s'associent parfois à leurs négociations, aux fins de soutenir la compétitivité des entreprises et des travailleurs et d'assurer l'innovation qui améliore le bien-être économique et social. Les ONG peuvent participer aux processus du dialogue social, sans que ce soit une obligation pour les employeurs, les travailleurs et leurs organisations respectives.
 20. Le représentant du gouvernement de l'Espagne a affirmé que le dialogue social ne peut se limiter aux seules entreprises, la participation des travailleurs étant, concrètement, une nécessité. Les gouvernements sont souvent également des acteurs indispensables, en particulier à l'échelon national, notamment pour la réforme des régimes de pension et des réglementations du travail. La définition du dialogue social est certes générale, mais n'est nullement vague. Il importe d'assurer un processus structuré, même si le contenu du dialogue est général. Les ONG pourraient également avoir, le cas échéant, un rôle à y jouer, à titre d'observateurs plus que de négociateurs de plein droit. Le concours d'autres parties prenantes, tels que les clients, est un autre sujet.
 21. Un membre travailleur des Etats-Unis a expliqué, au moyen d'exemples, que dans son pays certains employeurs, en particulier les grandes sociétés, n'acceptent pas facilement de s'engager dans un dialogue social avec les syndicats. Il importe que les gouvernements interviennent pour favoriser ce dialogue, le cas échéant, par la législation. Les syndicats sont souvent écrasés par l'énorme puissance des grandes entreprises, qui se livrent au démantèlement des syndicats et refusent de reconnaître de bonne foi les syndicats. De nombreux responsables syndicaux perdent leur emploi en raison de leurs activités. L'orateur a mentionné la promulgation dans son pays de la loi sur la liberté du choix pour engager des travailleurs, à laquelle le Président peut s'opposer. Il a souligné l'affaiblissement des conditions d'emploi, les deux parents devant travailler pour assurer un niveau de vie décent. Il invite par conséquent à soutenir le dialogue social entre employeurs et travailleurs.
 22. Le porte-parole du groupe des travailleurs a souhaité que la présente réunion se conclue par des recommandations concrètes qui pourront être reprises par les organisations respectives. La définition et le cadre du dialogue social ne devraient pas être modifiés, y compris si toutes les parties prenantes doivent s'y associer. La mondialisation ne devrait pas se traduire par des gagnants et des perdants dans ce qui deviendrait une «course vers la médiocrité». Les améliorations des conditions d'emploi, difficilement obtenues, ne devraient pas être marchandées. L'orateur soutient le renforcement du dialogue social, y compris dans les multinationales et sur les questions de chaînes de valeur. Il se félicite de l'engagement effectif en matière d'initiatives mondiales, telles que la GeSI et l'EICC, de toutes les parties intéressées, notamment les grandes sociétés multinationales. L'OIT pourrait jouer un rôle accru dans l'application des normes du travail à la chaîne d'approvisionnement et la fabrication des composants électroniques. Il faudrait également s'attacher aux exemples constructifs de bonnes pratiques dans les entreprises et les pays.
 23. La porte-parole du groupe des employeurs a fait observer que le secteur de l'électronique intervient efficacement dans le cadre de la définition que donne l'OIT du dialogue social. Elle soutient les initiatives internationales telles que la GeSI et l'EICC, tout en estimant qu'elles ne sauraient représenter l'ensemble de la main-d'œuvre de ce secteur, lequel est complexe, puisqu'il englobe plusieurs sous-secteurs – services, conception de logiciels, entre autres. L'industrie se livre à une course non pas vers la médiocrité, mais vers l'excellence, réalisant des progrès sur une quantité de questions relatives au travail.

L'oratrice a souligné les progrès en matière de droits de l'homme et l'amélioration des conditions de travail et d'emploi. Elle s'est félicitée de l'occasion d'examiner des questions importantes à l'OIT, qui devrait perfectionner le dialogue social et diffuser une information sur les bonnes pratiques.

**Question 2: Respect des normes reconnues
dans toute la chaîne d'approvisionnement**

- 24.** La porte-parole du groupe des employeurs a précisé qu'à la précédente réunion de son groupe il a été reconnu que plusieurs points concernant cette question des sociétés de marque ou des sous-traitants respectueux des normes reconnues revêtent une importance essentielle. Toutefois, la question est trop restrictive, dès lors qu'elle exclut de nombreux autres acteurs, aux côtés des sociétés de marque et sous-traitants (fournisseurs de services de production électronique). Il s'agit d'associations et d'initiatives, ainsi que de producteurs de concepts d'origine, qui deviennent des marques. Il importe également de relever qu'en égard aux normes reconnues la plupart des codes et des initiatives en matière de responsabilité sociale de l'entreprise vont au-delà (voire bien au-delà) des principes consacrés dans la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale. En maints cas, lesdits principes ont été étendus et élargis (par exemple, non seulement éliminer le travail des enfants, mais également s'occuper de questions s'y rattachant, telles que la formation des jeunes travailleurs). Les entreprises doivent respecter la législation du pays où elles opèrent. L'oratrice a invité les gouvernements à instruire les entreprises et à appliquer la législation, le cas échéant. Bien que les entreprises dépassent souvent les prescriptions légales, les gouvernements ont un rôle crucial à jouer dans l'élaboration et l'exécution des lois. S'agissant de savoir comment faire respecter les normes, on dispose de différents moyens. Son groupe souhaite garantir des relations effectives et constructives entre les entreprises et les fournisseurs et, à cet effet, privilégier des mesures qui faciliteront et encourageront le respect. La résiliation de contrats avec les fournisseurs peut notamment constituer un autre moyen. Les entreprises qui envisagent ce type de mesure doivent toutefois veiller à ne pas enfreindre les lois, respectivement antitrust et sur la concurrence. Partant, il reste à résoudre une question essentielle: comment encourager le respect? Différentes modalités sont en place et les initiatives de la GeSI et de l'EICC attestent comment encourager le respect. Elles attestent la bonne pratique, mais ne sont pas respectées par toutes les entreprises et ne peuvent donc servir qu'à titre d'exemples. Les deux initiatives reconnaissent que l'éducation est indispensable et s'inspirent des modèles d'engagement de la part des fournisseurs. Combinés aux instruments contractuels, à l'autosurveillance et l'autoévaluation, ces modèles ont prouvé leurs effets bénéfiques. Il a souvent été reproché à l'autosurveillance et l'autoévaluation d'être peu sûres, mais les entreprises qui les exercent ont entamé un processus d'amélioration permanente, même si, initialement, certaines ne sont pas toujours fiables. Des démonstrations pratiques, destinées aux fournisseurs, sur la façon d'utiliser les instruments de surveillance permettent souvent aux entreprises de mieux comprendre les exigences auxquelles elles doivent satisfaire. Par ailleurs, l'audit joue un rôle important; les différents mécanismes existant présentent des avantages et des inconvénients. L'important, toutefois, est de s'attacher aux améliorations réelles et pratiques à l'échelon de l'usine. C'est ainsi seulement que sera possible une amélioration permanente. Des mesures correctives peuvent être envisagées, en cas de non-respect, mais, étant donné les incidences précitées, cette option n'a pas toujours été possible. La transparence est un élément important – les consommateurs doivent pouvoir accéder aux informations pertinentes, pour se forger une opinion sur les efforts entrepris et évaluer les résultats. Formation, instruction et orientation doivent être fournies aux entreprises, les fabricants manquant souvent des ressources et capacités requises pour respecter les normes. Des techniques modernes de gestion, telles que les Six Sigma, doivent s'appliquer pour s'assurer que les fabricants visent une amélioration durable.

-
25. Le porte-parole du groupe des travailleurs a fait observer que, pour son groupe, les normes reconnues ne sauraient être respectées sans la participation effective des représentants des syndicats ou des travailleurs. Des mécanismes extérieurs, tels qu’audits et évaluations, traduiraient une mentalité de la case à cocher. Ils ne peuvent suivre globalement les activités quotidiennes de l’industrie, ce que les représentants des travailleurs sont en mesure de faire, et c’est là le point fondamental. Le groupe des travailleurs s’est préoccupé des opinions exprimées la veille par les employeurs, qui ont évité de mentionner les représentants des syndicats ou des travailleurs. Ce groupe, qui représente quatre continents sur cinq, compte des pays, des cultures, des langues et des mentalités très différents; il exprime toutefois d’une seule voix son impression que les employeurs prétendent que les syndicats n’existent pas, supposant qu’il s’agit là d’un moyen d’éviter le dialogue social. Ce dernier exige la participation des travailleurs et il n’est pas nécessaire de redéfinir ce qui constitue un principe fondamental de l’OIT pour simplement satisfaire à un point de débat. Le groupe des travailleurs a reconnu la nécessité de traiter le respect des normes reconnues et de la responsabilité sociale de l’entreprise. Il accueille avec satisfaction des initiatives internationales, telles que la GeSI et l’EICC, mais ni les travailleurs, ni leurs représentants n’ont participé à leur élaboration. Il se félicite de la réunion sur l’EICC, qui doit se tenir le 19 avril 2007 et où les travailleurs sont invités pour la première fois. La Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie, qui représente les travailleurs de l’industrie électronique, devrait être associée aux initiatives de la GeSI et de l’EICC. Le groupe des travailleurs a précisé qu’actuellement ces initiatives ne satisferaient pas aux normes fondamentales du travail. Les accords-cadres mondiaux entre employeurs et syndicats sont en augmentation, mais il n’en existe aucun dans le secteur de l’électronique, contrairement à celui du textile, de l’habillement et de la chaussure, qui en compte plusieurs. Être le premier à conclure un accord-cadre dans ce secteur représente d’importants enjeux, car il peut s’ensuivre une reconnaissance non négligeable.
26. L’orateur a souligné la part de l’OIT dans les droits et principes fondamentaux au travail, ainsi que son rôle dans la promotion de la justice sociale et des droits de l’homme et du travail reconnus à l’échelle internationale. L’Organisation est la mieux placée pour aider à faire respecter ces normes établies. Le dialogue fait l’objet d’un engagement, et le groupe des travailleurs estime que le Programme des entreprises multinationales du BIT permettrait le mieux d’y parvenir. Le groupe des travailleurs souhaite souligner l’importance des conditions de sécurité, de santé et de travail. Si l’on constate des insuffisances dans le respect des normes reconnues, le groupe des travailleurs souhaite que le simple retrait de la chaîne d’approvisionnement de l’entreprise en cause soit une mesure de dernier ressort. Chercher à modifier et améliorer la conception de l’entreprise quant aux conditions de sécurité, de santé et de travail devrait être la première option. Les travailleurs et leurs représentants ont sur ce point d’importantes communications à présenter.
27. La nécessité d’une plus grande transparence dans la chaîne d’approvisionnement est une question essentielle. Le groupe des travailleurs a cru discerner une certaine résistance sur ce point; mais l’industrie des textiles et d’autres secteurs offrent des exemples de bonnes pratiques qui pourraient encourager un surcroît de transparence dans les chaînes d’approvisionnement de l’industrie électronique. Le groupe des travailleurs invite le BIT à accroître ses programmes par pays, au lieu de réserver ses initiatives à l’échelle internationale. Le Cambodge offre l’exemple du projet intitulé *Better Factories Cambodia* (Amélioration des conditions de travail dans les usines cambodgiennes), dont la pratique devrait être développée et étendue. Concernant la déclaration des employeurs que l’évolution de l’industrie doit suivre la législation nationale, les travailleurs estiment que ce principe est nécessaire mais insuffisant, car certaines normes internationales fixent des objectifs plus élevés que la législation nationale qui devraient être respectés par les employeurs de l’industrie électronique. L’orateur estime qu’il faudrait juger autrui sur ses actes et non sur ses paroles. La Chine est le pays qui compte les plus importants effectifs de travailleurs dans l’industrie électronique, comme le souligne le rapport du BIT, mais la situation n’y est guère encourageante. Le gouvernement chinois a proposé d’adopter une

loi fondamentale sur les conventions collectives, qui a fait l'objet de vigoureuses attaques pour l'affaiblir. A cet égard, on peut observer une divergence entre les Chambres de commerce américaine et européenne. La Chambre de commerce européenne a précisé sa position en se disant persuadée que les conditions de travail doivent être améliorées et a soutenu la démarche du gouvernement chinois. En revanche, la Chambre de commerce des Etats-Unis souhaite proposer des changements au projet de loi, qui limiteraient les droits fondamentaux de l'OIT. Le groupe des travailleurs a demandé aux employeurs leur préférence.

- 28.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a conclu en abordant les questions de santé et sécurité au travail et d'environnement, relevant que les organisations de travailleurs ont reçu de nombreux rapports faisant état de mauvaises conditions de santé et sécurité dans les industries de traitement. L'OIT devrait redoubler d'efforts pour renforcer les principes et normes en vigueur en matière de sécurité et santé. A cet effet, une amélioration de la formation des inspecteurs du travail permettrait de mieux tenir compte des questions de sécurité et santé au travail et d'environnement. Le Mexique fournit dans ce domaine de précieux enseignements.
- 29.** Le représentant du gouvernement de l'Egypte a fait remarquer que les normes du travail d'autres secteurs industriels ne peuvent être appliquées à l'industrie des technologies de l'information et de la communication. Les qualifications requises dans la production de matériel et de logiciels sont hautement spécialisées et ne conviennent pas au travail des enfants. Quant à la discrimination salariale à l'égard des travailleuses, il faut préciser que les femmes sont presque exclusivement employées au centre de montage où leur dextérité et leur précision sont particulièrement appréciées, alors que les ingénieurs sont affectés à d'autres processus. Dès lors que les travailleuses des centres de montage sont moins rémunérées que les ingénieurs, on ne peut invoquer de discrimination puisqu'à différentes catégories professionnelles correspondent différentes grilles de rémunérations. Les risques chimiques dans l'industrie, qui étaient une réalité du passé, ont été largement éliminés. Les gouvernements s'attachent par conséquent davantage aux aspects positifs tels que la formation professionnelle et l'éducation continue.
- 30.** Le représentant du gouvernement de l'Espagne a déclaré qu'il respecte les opinions du représentant du gouvernement de l'Egypte quant à la division du travail par sexe, selon laquelle les femmes sont majoritaires dans les centres de montage, mais les estime dépassées et que le débat doit être défini plus soigneusement. La question essentielle est le respect des normes du travail. L'Espagne soutient, pour sa part, les normes internationales du travail, dont le respect exige une gestion démocratique alimentée par le dialogue social et un pouvoir conféré à des parlements démocratiques. Les normes internationales du travail ne doivent pas être confondues avec les normes des travailleurs. Si les premières visent à protéger le travailleur d'éventuels abus commis par l'employeur, il advient que des travailleurs n'observent pas les règles, par exemple quand ils ne portent pas l'équipement de protection individuelle. En pareils cas, la responsabilité de la protection du travailleur incombe à l'employeur. La différence, toutefois, est que l'application des normes internationales du travail protège une catégorie de travailleurs par rapport à une autre et limite le dumping social. Le rôle des syndicats est important – ils peuvent dénoncer le manque de respect desdites normes. De même, un employeur peut porter plainte contre un autre. Ainsi, en fonction de la législation nationale, les gouvernements peuvent offrir aux syndicats et ONG une certaine latitude dans l'application des normes internationales du travail, mais la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, invite à renforcer les services d'inspection du travail. Les normes internationales du travail, convenablement respectées et appliquées, protègent tant les travailleurs que les employeurs. L'orateur a souligné la nécessité de définir les «relations professionnelles». Les employeurs n'ont pas soutenu la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, adoptée par la 95^e session de la Conférence internationale du Travail, qui offre une orientation à cet égard. Tout investisseur dans un pays étranger doit connaître la législation

qui régit la responsabilité. En Espagne, par exemple, les entreprises familiales ne relèvent pas de la législation nationale sur les relations professionnelles.

31. La conseillère auprès du représentant du gouvernement de la Suisse, contestant l'observation d'un orateur précédent quant au caractère naturel, dans l'industrie de l'électronique, d'une division des tâches par sexe, a soulevé la question d'une certaine conception de la travailleuse soumise, désireuse de percevoir un salaire inférieur, non seulement en Chine, mais également dans le reste du monde. L'oratrice a demandé à la porte-parole du groupe des employeurs de parler de ses visites sur des sites en Chine, qui éprouvent des difficultés à appliquer les normes internationales du travail en raison des délais pressants de l'entreprise.
32. Le représentant du gouvernement des Philippines a relevé l'importance de la responsabilité des gouvernements pour définir et promulguer des normes nationales conformes aux normes internationales du travail. Parallèlement, chaque pays doit déceler les particularités nationales et sectorielles pour faciliter l'application des normes nationales du travail. L'orateur estime que les gouvernements doivent faire mieux comprendre la nécessité de l'éducation ouvrière tant pour les travailleurs que les employeurs, aux fins d'application des normes du travail. Les gouvernements devraient exhorter les partenaires sociaux à participer davantage au contrôle du respect des normes. Respect qui, à son tour, se traduit par une meilleure compétitivité des industries et la croissance du secteur, créant les conditions propices à la création d'emploi et au règlement des différends, ainsi qu'à l'existence d'un effectif de travailleurs qualifiés.
33. La porte-parole du groupe des employeurs a répondu au représentant du gouvernement des Philippines que, tout en admettant que les normes internationales du travail favorisent de meilleures conditions de sécurité, de santé et de travail – et reconnaissant leurs responsabilités –, les employeurs sont les seuls partenaires à relever le défi. Avec 500 000 entreprises en Chine et 200 inspecteurs du travail seulement, la charge que représente l'application des normes repose entièrement sur les employeurs. L'oratrice invite donc l'OIT à examiner les différentes démarches et à intervenir en qualité d'agent d'exécution. Son groupe reconnaît qu'il importe de respecter le principe du droit de même que les défis d'ordre culturel, social et géopolitique dans les pays où les entreprises opèrent. Ainsi, les employeurs accueilleront avec satisfaction un modèle fondé sur une formation appropriée et les moyens d'assurer une application effective des normes. Nombre de facteurs complexes caractérisent le secteur, tels que la prédominance des travailleuses sur les chaînes d'assemblage dans l'industrie des technologies de l'information et de la communication et d'autres processus comme les serveurs et les travaux de soudure. Quant aux travailleurs de sexe masculin, ils semblent préférer l'industrie de la construction et l'industrie automobile. Au moment d'évaluer et de surveiller l'application des normes du travail dans leurs secteurs d'activité respectifs, les employeurs doivent veiller à ce que soient abolies toutes pratiques discriminatoires fondées sur le sexe, comme le prévoient les normes de l'OIT. Pour ce qui est de la question posée par le représentant du gouvernement de la Suisse au sujet d'une tierce partie censée assurer le suivi et participer à un audit commun, les employeurs se sont montrés attentifs aux contraintes de délai et aux réalités du secteur en termes de commandes et d'approvisionnement. Les employeurs s'efforcent d'avoir des exigences raisonnables envers leurs fournisseurs en acceptant qu'ils ne soient pas toujours en mesure de faire face à la demande dans les délais prescrits. Parallèlement, les employeurs, qui opèrent dans un environnement hautement compétitif, collaborent avec leurs fournisseurs pour examiner tout litige commercial. En raison d'un excès d'heures supplémentaires et du faible niveau des salaires, la rotation de main-d'œuvre est fréquente dans le secteur, ce qui augmente les coûts pour tous et, dans le même temps, renforce la formation, au bénéfice de tous également. L'intervenante a indiqué que, dans sa propre entreprise, un système de gestion a été mis en place pour tenir compte des exigences de sécurité dans les usines et améliorer les relations entre les travailleurs et la direction.

-
34. La porte-parole du groupe des employeurs s'est formellement opposée à la déclaration des membres du groupe des travailleurs concernant l'expression «représentants des travailleurs» en affirmant, eu égard au respect des normes, qu'il incombe aux employeurs de continuer à assumer la responsabilité de diriger leur entreprise et de protéger les investissements des actionnaires. Les employeurs ont décidé d'assister à la présente réunion dans l'attente d'un dialogue social, mais ils se sont retrouvés engagés dans le débat. L'intervenante dément le fait que les représentants des travailleurs aient été exclus de l'EICC et des activités de la GeSI qui prévoient la diffusion de l'information à tous les niveaux du processus décisionnel. Elle a déploré que les déclarations du porte-parole du groupe des travailleurs ne reflètent pas les efforts déployés par son entreprise ainsi que par l'EICC et la GeSI qui se sont investis plus que beaucoup d'autres pour associer les représentants des travailleurs à leur processus de prise de décisions.
35. La porte-parole du groupe des employeurs a précisé que les membres de son groupe ne considèrent pas la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie comme leur interlocuteur privilégié. Elle a ajouté que les employeurs s'efforcent de satisfaire aux normes fondamentales du travail et à celles établies par l'EICC et les entreprises participant à la GeSI. De nombreux mécanismes sont en place pour veiller au respect de ces normes. Les employeurs reconnaissent de nombreuses institutions et cadres structurels, qui œuvrent en faveur d'un renforcement de la sécurité dans les usines et de la création de conditions propices aux investissements. L'entreprise de l'intervenante traite avec 300 000 travailleurs répartis dans toute la chaîne d'approvisionnement. S'exprimant au nom des membres de son groupe, elle a ajouté que les employeurs ne pratiquent pas la méthode de la fuite lorsqu'ils traitent avec leurs fournisseurs et qu'ils se montrent davantage préoccupés par la situation des travailleurs qui pourraient en faire les frais. Ils encouragent l'autoévaluation, attribuent une grande importance à la formation continue et accordent à leurs fournisseurs le bénéfice du doute. Les employeurs sont ouverts à toutes solutions satisfaisantes aux problèmes qui se posent dans le secteur. Ils s'efforcent de se conformer aux lois antitrust et anticoncurrence. Or, si la transparence est leur objectif clé, l'industrie des technologies de l'information et de la communication étant un secteur d'activité à part, le fait de divulguer l'ensemble d'une base d'approvisionnement constituerait une erreur stratégique. Si la publicité devient une obligation légale, le secteur est disposé à s'y conformer. Au Cambodge, des changements positifs ont été introduits, qui n'ont pas été systématiquement soutenus par le gouvernement. Les employeurs cherchent à tirer parti des meilleures pratiques et à encourager la participation proactive des gouvernements, de façon à être jugés davantage sur leurs actes que sur leurs paroles. Quant à la législation du travail en vigueur en Chine, il a été estimé que l'OIT n'est pas la tribune privilégiée pour en débattre. L'intervenante a mené des recherches approfondies sur la question, qui devrait être examinée en profondeur. Ce qui, à l'origine, importe avant tout, c'est de renforcer les normes du travail, avant de les faire appliquer. Endossant à nouveau son rôle de porte-parole du groupe des employeurs, elle a estimé que l'EICC et les codes des entreprises participant à la GeSI ont une portée plus grande que ceux applicables à d'autres secteurs d'activité. Au sujet de la formation, il convient de reconnaître que des problèmes demeurent, bien que le secteur continue d'œuvrer en vue d'apporter des améliorations dans ce domaine. En conclusion, les membres du groupe des employeurs se sont déclarés opposés à la déclaration faite par les membres du groupe des travailleurs.
36. La secrétaire générale de la réunion a apporté deux clarifications. La première portait sur le fait que la réunion et les débats en cours sont un exemple représentatif de dialogue social. La seconde concernait plus concrètement le projet *Better Factories Cambodia*, qui est en bonne voie et dont l'OIT se félicite que la mise en œuvre retienne l'attention du gouvernement, avec lequel le dialogue est maintenu.
37. Le porte-parole du groupe des travailleurs a souligné l'intention des membres de son groupe d'orienter les débats de manière constructive, la question étant de savoir comment

garantir, dans toute la chaîne d'approvisionnement, le respect des normes reconnues. Il a fait observer que les normes du travail ne profitent pas aux seuls travailleurs, mais qu'elles visent aussi à créer des conditions égales pour tous en vue d'empêcher les bons employeurs d'être décrédibilisés par les mauvais. Il est donc dans l'intérêt tant des bons employeurs que des syndicats de disposer de normes qui encouragent la course à la performance plutôt qu'à la médiocrité. Les membres du groupe des travailleurs se sont déclarés surpris et déçus par la méfiance et la réticence des employeurs à accepter la présence des syndicats dans le processus de l'EICC. L'intervenant a rappelé que les syndicats ont été créés il y a plus d'un siècle pour permettre aux travailleurs de faire entendre leur voix en toute indépendance plutôt que pour voir les employeurs ou les gouvernements intervenir en qualité de médiateurs dans la défense de leurs intérêts. En outre, l'objectif de la négociation collective est de fournir un mécanisme permettant de faire coïncider les divergences de vues. S'ils saluent les initiatives de la GeSI et de l'EICC, les travailleurs souhaitent qu'elles retiennent les meilleures normes possibles, qui ne sauraient être garanties sans l'engagement de leurs syndicats. L'intervenant a déploré les commentaires formulés par les membres du groupe des employeurs et souhaité que le débat et le dialogue des prochains jours encouragent les employeurs à reconsidérer leur position. Si les employeurs rejettent le rôle de la FIOM en tant que voix indépendante chargée de représenter les intérêts des travailleurs dans l'industrie à l'échelon international, qui jugent-ils donc mieux qualifié pour assumer cette tâche? Concernant la déclaration selon laquelle le libellé du code de l'EICC est presque identique aux normes de l'OIT pertinentes dans ce domaine, les travailleurs ont toutefois estimé que «presque identique» n'est pas suffisant. Le code de l'EICC, par exemple, ne mentionne pas la promotion de la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective, deux principes qui sont des normes fondamentales de l'OIT. Ces lacunes expliquent précisément la raison pour laquelle les syndicats souhaitent être associés à l'élaboration du code et veiller ainsi à ce qu'il ne s'agisse pas d'un simple morceau de papier. Si le code ne traite pas des préoccupations essentielles des travailleurs, ces derniers se verront contraints de faire entendre leur voix. Par ailleurs, les membres du groupe des travailleurs sont convenus avec le groupe des employeurs que l'industrie de l'électronique diffère à bien des égards des autres secteurs d'activité, bien qu'elle présente aussi de nombreuses caractéristiques communes: les chaînes d'approvisionnement ne sont pas propres à ce seul secteur et bon nombre des questions débattues ici présentent un intérêt pour d'autres secteurs également. Etant donné que bon nombre de ces secteurs ont mis au point des réponses pour faire face aux problèmes, il est possible de s'en inspirer en adaptant les solutions à l'industrie de l'électronique, selon les besoins. Tout comme les employeurs, les travailleurs souhaitent voir leur entreprise établir avec leurs fournisseurs des relations durables, qui sont propres à favoriser le débat, à faire progresser le dialogue et à encourager la convergence de vues.

38. Un membre travailleur a fait observer, au sujet de la disposition relative à l'auto-surveillance énoncée dans le code de l'EICC, que les travailleurs non représentés dans le processus ne sauraient faire entendre leur voix de façon indépendante dans ce domaine. Il s'est donc demandé comment, en pareil cas, une évaluation peut-elle être objective.
39. La porte-parole du groupe des employeurs a déclaré que l'auto-évaluation n'est qu'un des 20 outils utilisés et qu'il importe de l'examiner en relation avec les autres éléments. Si, parmi les groupes, aucun ne la considère comme une solution miracle, ils estiment cependant qu'elle contribue à faire progresser le secteur sur la voie de la formation continue et qu'elle offre une bonne base de dialogue, l'exercice d'évaluation étant souvent pour une entreprise la première occasion de se familiariser avec les détails du code. L'intervenante a réitéré sa préférence pour le terme «représentants des travailleurs», utilisé dans bon nombre de documents de l'OIT.
40. La secrétaire générale de la réunion a souhaité clarifier le dernier point abordé par la porte-parole du groupe des employeurs. Dans le contexte de l'OIT, et de son caractère tripartite

fondamental, les syndicats sont considérés comme les représentants des travailleurs au sein de l'entreprise.

Question 3: Formation tout au long de la vie et meilleure pratique pour rester compétitif

41. La porte-parole du groupe des employeurs a estimé que les travailleurs ont une responsabilité partagée, parfois aussi individuelle et néanmoins forte, en matière de formation tout au long de la vie. Dans certains cas, les décisions relatives à la formation sont prises conjointement par les employeurs et les travailleurs. Le secteur est en évolution rapide et constante eu égard aux techniques, aux qualifications requises et aux compétences en matière de gestion. Il évolue également vers d'autres marchés. La formation professionnelle est donc importante dans le secteur, et la formation tout au long de la vie particulièrement intéressante. Il importe davantage de faire en sorte que les travailleurs deviennent compétents plutôt qu'ils acquièrent des qualifications. La formation doit être facilement accessible, et l'environnement ainsi que les mécanismes de formation appropriés mis en place. Lorsque des changements se produisent dans les activités économiques, il est essentiel d'être franc avec les travailleurs. Les représentants des travailleurs ont un rôle éducatif à jouer pour aider ces derniers à rester compétitifs. Les gouvernements, aux côtés des employeurs et des travailleurs, assument la responsabilité de la coopération en matière de politique et de mise en œuvre de la formation. Il convient d'aider les travailleurs à comprendre les changements et à penser différemment leur nouveau rôle. Les meilleures pratiques doivent être partagées. Les gouvernements ont un rôle déterminant à jouer dans les questions à long terme comme les systèmes éducatifs, la formation qualifiante et le recours à un système fiscal visant à encourager la formation.
42. Un membre employeur du Canada a expliqué comment, dans son pays, le gouvernement encourage les travailleurs à investir dans la formation de longue durée. Des avantages fiscaux sont accordés aux travailleurs qui financent eux-mêmes leur formation, et cette méthode s'est révélée fructueuse.
43. La porte-parole du groupe des employeurs a cité le cas du Mexique, qui accorde des exonérations fiscales pour les frais de formation. Elle envisage le rôle des employeurs dans sa globalité, qui inclut la formation des travailleurs à la complexité de l'environnement industriel et commercial. Les employeurs n'exercent pas un contrôle direct sur tous les aspects du changement. Les gouvernements doivent garantir la primauté du droit pour toutes ces questions. Il incombe aux gouvernements comme aux employeurs d'accepter la responsabilité du financement ou du cofinancement de programmes visant à encourager les travailleurs à admettre et à accepter les changements. L'intervenante juge les initiatives volontaires plus concluantes. Les employeurs encouragent le concept de formation tout au long de la vie et recherchent un soutien ainsi que des partenaires en vue de favoriser ce processus.
44. Le porte-parole du groupe des travailleurs a fait observer que la formation tout au long de la vie et le renforcement des compétences doivent être considérés comme un investissement et non comme un coût. Il s'agit de former la main-d'œuvre en prévision de la concurrence future. Ce faisant, les syndicats cherchent à collaborer avec les bons employeurs et veillent à ce que les mauvais ne décrédibilisent pas les bons. L'intervenante a cité la définition du «travail décent» telle que proposée par le Directeur général du BIT, ainsi que certains rapports du BIT sur la mise en valeur des ressources humaines et en particulier les paragraphes 6 (1) et 6 (2) de la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, qui établissent les responsabilités en matière d'éducation et de formation dans le cadre de la formation tout au long de la vie. La responsabilité de l'éducation incombe aux gouvernements, notamment la formation tout au long de la vie, depuis l'enfance jusqu'à la retraite. Or il n'est pas toujours facile de savoir dans quelle mesure la formation tout au long de la vie peut être compatible avec l'emploi à

court terme ou temporaire. Les travailleurs concernés par ces types d'emploi ne sont pas à même de voir les avantages que présente l'investissement à long terme dans l'apprentissage et la formation.

45. Un membre travailleur de Singapour a fourni des informations sur un projet tripartite mis en place dans son pays, où syndicats, employeurs et gouvernement coopèrent en vue de veiller à ce que les travailleurs employés dans une usine de fabrication de semi-conducteurs en phase de restructuration ne perdent pas leur emploi. Environ 300 travailleurs, parmi lesquels 25 pour cent sont des personnes d'âge mûr, sont engagés dans ce projet. Les disparités de compétences ont été identifiées conjointement par les syndicats et les employeurs. Le programme de formation inclut des cours d'anglais, de sensibilisation aux techniques et de formation pratique. Comprendre la nécessité et le contexte du changement est le point essentiel de ce projet. Il s'agit d'une situation de gagnant-agnant, qui compense largement les coûts induits par la formation de reconversion.
46. Un membre travailleur de la Tunisie a expliqué que, compte tenu de la pénurie d'institutions de formation dans son pays, les travailleurs quittent en général la Tunisie pour suivre une formation à l'étranger. Or, étant donné que ces travailleurs sont souvent régis par des contrats à durée déterminée, ils ne bénéficieront plus de contrat de travail à leur retour. Ainsi, bon nombre de travailleurs cherchent à rester dans le pays où ils ont reçu leur formation, par peur de ne pas retrouver d'emploi dans leur pays d'origine. Il convient de reconnaître et d'examiner les graves répercussions que les contrats à court terme peuvent avoir sur l'existence des travailleurs.
47. Le porte-parole du groupe des travailleurs a précisé que cet exemple reflète la complexité des liens entre formation tout au long de la vie et fragilité de la relation d'emploi. Se référant une nouvelle fois à la recommandation n° 195, il a souligné l'importance pour les travailleurs du paragraphe 5 f) en particulier. Un renforcement du dialogue social et de la négociation collective aux plans international, national, régional, local, sectoriel et de l'entreprise est en effet un principe fondamental sur lequel reposent l'évolution des systèmes ainsi que la pertinence, la qualité et la rentabilité des programmes. Les membres du groupe des travailleurs se sont félicités de l'opportunité d'unir leurs forces à celles des entreprises en vue de collaborer sur ces questions, et ils ont rappelé aux participants que la formation tout au long de la vie, qui concerne les hommes et les femmes de l'ensemble de la société, a un impact qui va bien au-delà des problèmes d'emploi. Il ne fait aucun doute qu'il existe un lien entre pauvreté et manque d'éducation, dont les politiques éducatives doivent tenir compte.
48. Le représentant du gouvernement des Philippines a constaté que le fait de rester compétitif constitue un enjeu majeur qui ne relève pas uniquement des gouvernements, ces derniers étant toutefois censés organiser et mettre en œuvre des stratégies de partenariat entre employeurs et travailleurs. L'accès à une main-d'œuvre de qualité suppose une participation du secteur à la hauteur de ses besoins. Des politiques de renforcement des compétences ainsi que des programmes nationaux d'études et de formation doivent être mis sur pied pour veiller à ce que les entreprises puissent recruter des travailleurs ayant les compétences requises. Outre ces programmes gouvernementaux, les Etats doivent envisager de soutenir des programmes de formation privés. Plus important encore, un système devrait être mis sur pied pour garantir aux travailleurs que le poste qu'ils convoient correspond bien à leurs compétences. Pour aider les entreprises à prendre des décisions en termes d'investissement, il convient de dresser un état des lieux des compétences; mieux encore, les gouvernements pourraient mener des campagnes de promotion de certaines professions. En tant que stratégie prioritaire, les gouvernements devraient s'efforcer d'atténuer les lourdeurs administratives et mettre en place des mesures incitatives pour encourager travailleurs et employeurs à demeurer compétitifs. Les employeurs doivent fournir des programmes de formation en entreprise afin de compléter

les programmes publics, si ceux-ci font défaut. Or il importe qu'ils fassent entendre leurs exigences, de sorte que les politiques nationales puissent être définies en tenant compte de leurs préoccupations. Enfin, les syndicats ont un rôle important à jouer en fournissant des conseils à leurs membres et en les aidant à comprendre les questions de compétitivité, d'activité commerciale et les changements survenus dans le travail et les modèles d'emploi.

49. Le représentant du gouvernement de l'Algérie a souligné que la formation tout au long de la vie revêt une importance primordiale, en particulier dans les secteurs susceptibles d'évoluer rapidement. Grâce à un partenariat entre son gouvernement et des entreprises des technologies de l'information, des universités ont été créées et ont permis aux travailleurs de suivre une formation perfectionnée et ciblée dans les nouvelles technologies. Le programme a prouvé sa grande efficacité, et l'orateur espère que d'autres entreprises s'y associeront.
50. Le représentant du gouvernement de l'Égypte a récapitulé les débats tenus à la réunion du groupe des gouvernements, qui a eu lieu ce même jour. Les gouvernements sont convenus de la grande valeur de la formation, tout particulièrement quand il s'agit d'attirer des investissements étrangers. A cet égard, ils souhaiteraient que le BIT intervienne pour aider à créer un système de certification et de programmes de formation, en coopération avec des organisations internationales et des entreprises multinationales. Pour prendre des décisions relatives aux investissements, les entreprises multinationales sont particulièrement soucieuses de pouvoir compter sur des travailleurs dont les compétences sont dûment certifiées. Les certifications Microsoft et le diplôme international en informatique (International Computer Driving Licence) figurent parmi les critères applicables. L'Inde a véritablement réussi à attirer des emplois de haute technologie et compte le plus important effectif de travailleurs diplômés. Les techniciens, qui sont parmi les travailleurs les plus demandés, participent au contrôle de qualité des composants de matériel informatique; la création d'emplois de production dépend de leur existence. Si le BIT doit élaborer des programmes de certification, les entreprises multinationales qui s'intéressent à l'externalisation en bénéficieront de même que les pays désireux d'accueillir leurs activités.
51. La porte-parole du groupe des employeurs a indiqué que son groupe avait examiné, à sa réunion, la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004. Les employeurs ont reconnu que cet instrument, fort bien formulé et conçu, vise la majorité des problèmes et responsabilités. Toutefois, concernant le paragraphe 5 f), le dialogue doit être élargi. Leur position au sujet de ladite recommandation est résumée dans le rapport sur les récentes délibérations au Conseil d'administration, qui a eu lieu en mars 2007 (paragr. 83 et 84 du document GB.298/11), où le groupe des employeurs a très clairement exprimé l'importance du concept de «flexicurité» à cet égard et fourni des exemples concrets d'entreprises des technologies de l'information. Un autre document mérite toute l'attention, à savoir le rapport du groupe de travail ad hoc du WEM et de la FEM ² intitulé *Skills Shortages in the Metal Industry* (janv. 2003) (Pénuries de qualifications dans l'industrie de la métallurgie). Le chapitre III.2, sur la motivation en matière de formation tout au long de la vie, s'applique tout particulièrement au débat. Enfin, il conviendrait d'examiner les données d'expérience du Mexique. Après une période de croissance très satisfaisante de l'industrie mexicaine des technologies de l'information, la délocalisation de la production dans des pays asiatiques a mis à rude épreuve le pays, qui

² WEM était l'acronyme de l'ancienne Organisation des employeurs de la métallurgie d'Europe occidentale. Elle a été rebaptisée Conseil des employeurs européens de la métallurgie et des hautes technologies en 2004, et la FEM est la Fédération européenne des métallurgistes. Le document est disponible à l'adresse: <http://www.ceemet.eu/positiondocs/FINAL%20DOCUMENT%20.doc>.

y fait face par la reconversion des travailleurs dans les industries de services. Comme l'industrie revient au Mexique (pour des questions de délai de mise sur le marché), une formation à de nouvelles qualifications s'impose de nouveau.

- 52.** Un membre employeur du Mexique a indiqué que la politique nationale vise des secteurs précis, aux fins de réagir plus efficacement à toute situation. Elle s'attache à relever certains défis dans chaque secteur, encourage la coopération entre travailleurs, employeurs et universités par secteur et peut ainsi obtenir de bons résultats. L'évolution rapide dans l'industrie, caractérisée par des voies d'approvisionnement verticales, est désormais traitée au sein d'un réseau. Afin d'assurer le contrôle de ce réseau, qui est fort complexe et difficile, une formation propre au secteur est indispensable. C'est précisément la participation des travailleurs dans ce domaine qui a permis de mener ces programmes à bien.
- 53.** La porte-parole du groupe des employeurs a précisé que les entreprises continuent de requérir une assistance à la formation en matière de santé et sécurité. La formation est souvent dispensée, mais il est difficile d'obtenir des résultats durables. La sensibilisation soulève fréquemment des difficultés, notamment concernant l'utilisation des équipements de protection individuelle. Afin de mieux motiver les travailleurs, les syndicats pourraient préconiser l'usage de ces équipements. Eu égard à la déclaration du gouvernement de l'Égypte, l'oratrice est convenue que la formation est essentielle et que les gouvernements et les syndicats peuvent y contribuer. Le secteur des technologies de l'information, qui est dynamique, a créé, en très peu de temps, un grand nombre d'emplois dans des pays tels que le Viet Nam. Concernant en particulier le contrôle social, il existe un manque apparent de travailleurs formés et qualifiés susceptibles de remplir ces fonctions. C'est dans ce contexte que l'OIT peut jouer un rôle constructif en facilitant les certifications et qualifications et permettre ainsi de constituer un important effectif d'observateurs sociaux.
- 54.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a laissé entendre que la non-utilisation des équipements de protection individuelle dans certaines entreprises peut provenir du fait que les syndicats n'ont pas été suffisamment associés à leur sélection. Il est certain que, souvent, ces équipements, quand ils ne sont pas acceptés facilement par les travailleurs, ne conviennent pas ou ne sont pas adaptés à tous. Seule la participation des travailleurs à ces décisions peut éviter ce type de problèmes et permettre de choisir un équipement adapté. Quant au paragraphe 5.f) de la recommandation n° 195, l'orateur estime que l'instrument aborde d'une manière exhaustive une question cruciale et a remercié le BIT d'avoir inscrit le thème à l'ordre du jour de la réunion.
- 55.** Un membre employeur de la France a fait valoir que la formation tout au long de la vie est une question fondamentale pour les travailleurs et les entreprises. La responsabilité en est partagée et les investissements doivent l'être aussi: les employeurs paieront normalement les frais de formation, les travailleurs y consacreront une partie de leur temps libre. En maints cas, toutefois, les travailleurs ne souhaitent ni porter les équipements de protection individuelle, ni suivre la formation. Il importe par conséquent de créer des mesures d'encouragement. En France, des résultats très concrets ont été obtenus en suscitant un surcroît d'intérêt pour la formation – les travailleurs ont eu la possibilité d'obtenir une certification propre au secteur et à l'emploi, dont la valeur ne se limitera pas à une seule entreprise. Les qualifications ainsi certifiées permettent aux travailleurs de transférer leur savoir-faire s'ils doivent changer d'emploi vers une entreprise différente.

Examen et adoption par la réunion du projet de conclusions

- 56.** Le groupe de travail sur les conclusions a présenté le projet de conclusions à la réunion, à la cinquième séance.
- 57.** A la même séance, la réunion a adopté à l'unanimité le projet de conclusions après y avoir apporté quelques modifications d'ordre rédactionnel.

Genève, avril 2007.

M. S. Nakajima,
Président.

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

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

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

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

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

Evolution récente et dialogue social

4. L'engagement des parties prenantes doit exprimer la réalité du secteur, y compris et selon le cas, d'un large éventail de parties prenantes de l'industrie des technologies de l'information et leurs intérêts – grandes, moyennes et petites entreprises, actionnaires, représentants des travailleurs¹, acheteurs et fournisseurs et, le cas échéant, organisations non gouvernementales (ONG).

¹ Dans tout le texte, l'expression «représentants des travailleurs» s'entend au sens de l'article 3 de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, dont la teneur est la suivante: «Aux fins de la présente convention, les termes «représentants des travailleurs» désignent des personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationales, qu'elles soient: a) des représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par des syndicats ou par les membres de syndicats; ou b) des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par

-
5. Les mandants tripartites réaffirment l'importance du dialogue social, tel que défini par l'OIT² et leur attachement à ce dialogue. Le dialogue social existe exclusivement dans un cadre où les principes fondamentaux de liberté d'association et de négociation collective, tels qu'énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998, sont pleinement respectés. L'essentiel du dialogue social, notamment en matière de conditions d'emploi, repose sur la négociation entre représentants des employeurs et des travailleurs.
 6. Actualisation, compétitivité du secteur, emploi durable et continu, employabilité et délais devraient faire notamment l'objet du dialogue social. Les partenaires sociaux sont encouragés à échanger les meilleures pratiques et les enseignements acquis pour renforcer le dialogue social.
 7. Le renforcement des capacités est essentiel aux fins d'un dialogue social constructif. Les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et le BIT ont tous un rôle à jouer dans le renforcement des capacités de leurs mandants, grâce aux mécanismes bi ou tripartites.
 8. Les gouvernements ont des fonctions particulières dans le processus du dialogue social, en particulier pour aider à y établir des cadres juridiques et/ou institutionnels, agir en qualité de médiateurs et/ou de garants des accords conclus entre partenaires sociaux et contribuer à assurer une formation compensatoire et des réajustements sociaux pour les entreprises et les travailleurs touchés par un changement.

Respect des normes reconnues dans toute la chaîne d'approvisionnement

9. Des relations durables entre acheteurs et fournisseurs sont stimulées par l'industrie des technologies de l'information en progression rapide et hautement compétitive. Afin de s'engager dans ce type de relations, il est primordial que les fournisseurs puissent compter sur une main-d'œuvre productive et motivée. Les entreprises portent, par conséquent, le plus grand intérêt à retenir ces travailleurs et à bénéficier ainsi des avantages liés à une meilleure compétitivité, à l'instar des travailleurs, qui tirent parti de relations d'emploi durables et de conditions de travail satisfaisantes.
10. Les participants estiment qu'en raison du caractère mondial du secteur la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale³ et la

les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans les pays intéressés, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats.»

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

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

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

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998, ainsi que les instruments qui les étayent, s'appliquent tout particulièrement au secteur. Le respect de ces instruments peut contribuer à créer des conditions offrant des chances égales à tous propres à favoriser l'Agenda du travail décent, conjointement avec le programme de l'OIT visant à offrir aux entreprises des conseils éclairés sur l'application des normes internationales. Les gouvernements ont un rôle particulier à jouer pour faire des instruments internationaux ratifiés des législations nationales. Les législations nationales constituent le fondement juridique des conditions de travail, de même que les réglementations et les conventions collectives, selon le cas. Sans préjudice de l'obligation incombant aux gouvernements de faire observer les conventions ratifiées par eux, dans les pays où les conventions et recommandations citées au présent paragraphe ne sont pas observées, toutes les parties devraient s'en inspirer dans leur politique sociale.

11. Les participants reconnaissent en outre l'importance des normes relatives à la sécurité et à la santé au travail ainsi que la nécessité de les mettre en œuvre afin de limiter les risques et de créer des lieux de travail sûrs dans l'ensemble du secteur.
12. L'application de la législation relève de la seule responsabilité du gouvernement. Or, compte tenu du caractère mondial du secteur et du fait que les systèmes juridiques diffèrent en termes de degré de protection des droits des travailleurs, les activités volontaires de responsabilité sociale de l'entreprise, telles que la Global e-Sustainability Initiative (GeSI) et le Code de conduite de l'industrie électronique (EICC) ainsi que les accords-cadres internationaux, offrent des exemples de collaboration constructive dans le secteur. Ces initiatives visent à promouvoir le respect des lois et réglementations au moyen de conventions collectives, d'évaluations, d'audits et d'actions correctives – qui peuvent inclure en dernier recours des licenciements – de mécanismes de notification, et de la formation et de l'éducation appropriées. Si les points de vue divergent au sujet des modalités et de la portée de l'engagement actuel des travailleurs et de leurs représentants dans ces activités, les participants sont convaincus que cet engagement revêt la plus haute importance.
13. Les participants constatent également les efforts déployés pour associer les parties prenantes et suggèrent que ces efforts soient poursuivis et renforcés.
14. Les participants considèrent comme une évolution très constructive les efforts déployés actuellement en vue de la transparence des chaînes d'approvisionnement.

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

15. En tant que principe directeur, les participants reconnaissent l'importance de la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, qui appelle les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à renouveler leur engagement en faveur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie ⁴. Les participants

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

«(1) Les Membres devraient établir, maintenir et améliorer un système coordonné d'éducation et de formation tout au long de la vie en prenant en considération la responsabilité première du gouvernement en matière d'éducation et de formation préalable à l'emploi et en matière de formation des personnes sans emploi, ainsi qu'en reconnaissant le rôle des partenaires sociaux dans la formation ultérieure, en particulier le rôle essentiel des employeurs à travers l'offre de possibilités d'initiation à la vie professionnelle. (2) L'éducation et la formation préalable à l'emploi incluent l'éducation de base obligatoire comprenant la maîtrise des savoirs fondamentaux et des mécanismes

reconnaissent également que l'emploi durable peut faciliter la formation tout au long de la vie.

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

Domaines d'action prioritaires de l'OIT

19. L'OIT devrait continuer à intensifier ses efforts dans le cadre des programmes par pays pour un travail décent (PPTD) en vue d'améliorer les conditions de travail dans le secteur en recourant au dialogue social et en encourageant le respect de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale ainsi que la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998.
20. L'OIT devrait examiner de manière plus approfondie les risques de sécurité et de santé au travail propres au secteur et continuer à promouvoir les normes relatives à la sécurité et à la santé au travail applicables au secteur des technologies de l'information.
21. Le BIT devrait continuer à fournir une assistance technique aux Etats Membres en matière d'inspection du travail, de sorte qu'ils puissent améliorer leur efficacité et leur efficience et avoir recours aux outils spécifiques de formation dans le domaine de l'inspection du travail ou à toutes autres directives de l'OIT applicables au secteur.
22. L'OIT devrait identifier et promouvoir les meilleures pratiques concernant l'amélioration des conditions de travail, la sécurité et la santé au travail, ainsi que la formation tout au long de la vie. Elle devrait encourager le partage d'informations sur ces questions entre entreprises, ainsi qu'avec les fournisseurs et les sous-traitants.

de la lecture, de l'écriture et du calcul et l'utilisation de manière adéquate des technologies de l'information et de la communication.»

Partie 2

Autres travaux

Présentation du portail Internet de SECTOR, zones franches d'exportation (ZFE) et description de la base de données SECTORsource

Présenté par: M. Bill Ratteree, Service des activités sectorielles
M. Ralph Doggett, Hagen Resources International (Genève)

Le portail Internet de SECTOR

Dans sa présentation, M. Ratteree a passé en revue le site du portail de SECTOR (www.ilo.org/sector). Il a souligné son importance, à savoir tenir informés les mandants des réunions sectorielles prévues et des programmes d'action en cours. Il a parlé de manière générale de la facilité d'accéder aux pages de tous les 22 secteurs industriels ainsi qu'à celles consacrées à des questions intersectorielles (violence et stress au travail, VIH/SIDA, ZFE; etc.) sans oublier l'accès aux publications récentes. Le site offre également aux mandants qui le souhaitent la possibilité de participer à des forums de discussion, à titre d'exemple l'adoption par les experts d'un recueil de directives pratiques pour une réunion future. La page d'accueil du site comporte une section qui présente les récentes innovations au cœur des activités sectorielles. Tel est le cas des secteurs susmentionnés: transport maritime – activités portuaires; pêche; transport intérieur par voie d'eau (amélioration de la ratification de la convention concernant le travail dans le secteur de la pêche); éducation (politique en matière de VIH/SIDA sur le lieu de travail, Journée mondiale des enseignants et CEART); transport (Directives sur le VIH/SIDA); textiles, vêtement, cuir, chaussure (résultat de la réunion sur les conséquences après les AMF), ainsi que le programme des réunions sectorielles. Le site qui existe également en anglais et en espagnol fait l'objet de mises à jour dans les trois langues.

Zones franches d'exportation (ZFE): base de données de SECTOR et Initiative focale

M. Ratteree a présenté les zones franches d'exportation (ZFE) qui rassemblent divers documents et contiennent des informations à jour sur le nombre de zones et le nombre d'emplois à l'intérieur de ces zones. Il a aussi précisé que cette base de données fournit par ailleurs des liens avec d'autres sites et un point d'accès facile aux cas traités par le Comité de la liberté syndicale. On peut y accéder directement (www.ilo.org/epz) ou à partir du portail de SECTOR. La base est très souvent citée en référence et est une source d'information de premier ordre. Elle devrait constituer un apport à la base de connaissance requise comme apport à l'Initiative focale sur les ZFE, prévue dans le programme et budget en cours.

SECTORSource, une base de données unique en son genre

En troisième lieu, M. Doggett de Hagen Resources International a présenté la base de données appelée «SECTORSource». Il a expliqué que le but de cette base de données est de permettre aux spécialistes d'améliorer la qualité des renseignements statistiques et faciliter l'accès à ces données; SECTOR a entrepris de créer une base de données statistique à titre d'expérience pilote.

M. Doggett a ensuite expliqué que *SECTORSource* est une base de données en ligne unique en son genre à laquelle on pourra accéder depuis le site Web de SECTOR dans le futur. Elle sera dotée de fonctions interactives permettant d'accéder à des données de nature et de provenance diverses, concernant le marché du travail et d'autres domaines, et d'afficher ces données. Les informations qu'elle contient sont fournies par plusieurs diffuseurs de première importance et ne subiront d'autres modifications que celles requises pour leur présentation et leur affichage standardisé. *SECTORSource* tire son originalité de sa capacité d'extraire instantanément des informations de plusieurs bases de données (sans qu'il soit nécessaire d'aller sur chacun des sites visés) et de cibler une branche d'activité donnée dans un secteur économique donné de manière uniforme et cohérente.

A la fin de sa présentation, M. Doggett a précisé que pour le moment l'accès à *SECTORSource* est réservé à un petit nombre d'utilisateurs qui effectuent des essais. On espère transformer prochainement la base en format Oracle pour que le personnel du BIT puisse la consulter sur Intranet et que les mandants intéressés puissent avoir accès au moyen d'un mot de passe. Etant donné que la plupart des informations provenant des autres bases de données restent la propriété des organisations qui ont créé ces dernières, il faudra négocier l'obtention d'une autorisation pour pouvoir les diffuser auprès d'un large public.

Discussion

Le représentant du gouvernement des Philippines s'est adressé aux membres du Bureau de l'OIT en demandant comment se déroule le processus de la mise à jour des bases de données du site Web. Un membre du Bureau lui a répondu en disant que chacune des sources a sa propre mise à jour. A la réception des informations, l'OIT les met immédiatement sur le site Web. La base de données de l'OCDE est stagnante car elle n'a pas été mise à jour depuis 2005. Ses informations sont un peu dépassées. Les données les plus récentes remontent à 2003. Celles d'EUROSTAT sont mises à jour chaque année mais enregistrent un peu de retard. La base de données de l'ONUDI n'est accessible que si l'on possède un abonnement annuel. Les données de l'OMC et de la CNUCED remontent à 2004. Elles ont un système à trois unités mais nous essayons d'automatiser la procédure dans le cadre du *SECTORSource* et nous nous efforçons de mettre en place la mise à jour régulièrement.

Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran s'est exprimé au nom de ses collègues du ministère du Travail et du Commerce en félicitant la mise à jour ponctuelle des données sur le site Web. Il s'est adressé aux membres du Bureau en soulevant une inquiétude en rapport avec l'harmonisation des sources d'information. Il a demandé à savoir si des démarches sont faites pour harmoniser l'éclaircissement des bases de données. Un membre du Bureau a répondu que cette question est soulevée chaque année, par exemple la définition du sous-emploi ou du chômage n'existe pas au niveau sectoriel. Il a ajouté en disant qu'il y a six pistes d'accès pour lesquelles le Bureau a décidé de ne pas modifier les différentes informations. Cela ne serait possible que si l'on pouvait aller au-delà de la transformation intégrale des sources d'information diversifiée. Toutes ces définitions sont différentes d'une source d'information à l'autre et peuvent être différentes d'un pays à un autre.

Le représentant du gouvernement de l'Algérie s'est adressé aux membres du Bureau en demandant si, dans la manière d'écrire et de définir les bases de données, le Bureau faisait de la récupération dans différentes bases de données. Il a ensuite demandé combien de temps cela pouvait prendre pour diffuser ces informations et quel type du système de base de données est utilisé pour ce faire. A l'heure actuelle, le système de la base de données fonctionne avec Microsoft Windows XP 2000 Professionnel. Le système ASP qui incorpore des normes standards à partir du même ordinateur vient d'une page Web

similaire. La périodicité et la fréquence sont annuelles. Mais, dans les secteurs industriels, la périodicité peut être trimestrielle et même semestrielle. Nous intégrons ces informations dans un format Microsoft.

Le représentant du gouvernement de l'Algérie a demandé des précisions relatives à la mise à jour du portail du site Web. Le Bureau a répondu en disant que cela dépend du type d'informations diffusées car, s'il s'agit d'un rapport d'une réunion, l'information peut être publiée deux mois à l'avance. Pour d'autres sources sectorielles, la mise à jour peut prendre plus de temps.

Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran s'est excusé en posant une question qui n'était pas directement liée à la discussion du jour. Il a souligné qu'ils ont un projet qu'ils partagent avec d'autres pays en développement en ce qui concerne l'installation des réseaux Internet dans les écoles et dans toutes les régions du pays. Le problème qu'il a posé concerne les inspecteurs du travail lorsqu'ils doivent aller collecter des informations sur le terrain. Les inspecteurs peuvent arriver à collecter et à diffuser les informations, mais sans ordinateurs ni connexion au réseau Internet il leur est difficile d'y arriver en temps réel. Le représentant de la République islamique d'Iran en a profité pour demander aux membres du Bureau une contribution du Bureau dans ce processus de collecte de bases de données. Le Bureau lui a répondu précisément que cette réunion n'a pas intégré dans son document le volet concernant le problème des serveurs Internet ni le développement des logiciels. Le Bureau lui a recommandé de s'adresser aux bailleurs de fonds.

Le représentant du gouvernement des Philippines dit que c'est un bon projet car de plus en plus de gens commencent à utiliser ces bases de données. Il a ajouté en disant qu'il faut que les Etats Membres soient informés afin de les utiliser. M. Ratteree a indiqué que le Bureau a apprécié les remarques et commentaires des participants. Il s'est rendu compte que l'accessibilité du réseau Internet n'était pas une chose facile, surtout pour les pays en développement comme en Afrique et en Asie. L'une des alternatives qu'il a proposée serait de publier les statistiques ainsi que des informations à caractère sectoriel sur des CD-ROM qui pourraient être distribués dans tous ces pays. Il a précisé que cette question se heurte à des questions budgétaires au Bureau de l'OIT.

Discours de clôture

En conclusion de la réunion, la porte-parole des employeurs a félicité la tenue de la réunion. Pour ce faire, elle a tenu à exprimer son admiration pour cette réunion importante organisée par le Bureau international du Travail (BIT). Grâce à la collaboration étroite entre les services administratifs et le secrétariat, la réunion a su tenir ses promesses. La réunion fut un exercice réussi dans le dialogue social. Elle a noté que la réunion peut être le premier pas d'un long parcours pour une exécution future des conclusions.

Au nom du porte-parole des travailleurs, qui a dû quitter la réunion peu de temps avant la fin des conclusions, le vice-président travailleur a salué l'initiative du BIT, qui a organisé la présente réunion sur l'industrie des technologies de l'information qui, selon lui, a incité à la promotion du dialogue social constructif dans l'industrie des TI. Tout en espérant que le bon rapport mis en place avec le groupe des employeurs lors de la réunion continuera dans l'avenir.

Le représentant du gouvernement de la Suisse a remercié tous les participants de leur esprit de solidarité, dans l'aboutissement d'un accord à la réunion, en dépit de la probabilité d'atteindre un consensus qui lui semble extrêmement infime.

La secrétaire générale a tenu à féliciter les résultats constructifs lors de la réunion. Elle était confiante que les conclusions atteintes contribueraient à la promotion de bonnes relations dans l'industrie des TI entre les travailleurs, les employeurs et les représentants du gouvernement. Elle a exprimé son admiration pour le travail fait par tous les participants à la réunion afin d'adopter un ensemble de conclusions qui serviraient de lieu d'accord pour promouvoir le dialogue social dans l'industrie TI.

En conclusion, le président aussi a tenu à féliciter la réunion pour l'accomplissement de sa mission, d'avoir détaillé ce document pour une compréhension facile de ce qu'est cette industrie complexe qui connaît des changements rapides. Il a loué les efforts réalisés des différents codes de conduite et leur large gamme de rôles à jouer. Faisant de nombreuses références à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et, enfin, aux conditions de sécurité, de santé et de travail. Pour finir, la réunion a mis l'accent sur la formation continue en raison d'une évolution constante dans cette industrie. Les conclusions adoptées ont satisfait les participants grâce aux efforts consentis par tous. Il a pris acte des résultats adoptés par l'organe délibérant comme premier pas accompli. Ainsi, il a déclaré la réunion tripartite close.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Representative of the Governing Body
of the International Labour Office

Représentant du Conseil d'administration
du Bureau international du Travail

Representante del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo

Mr. Shigeru Nakajima, Executive Director, Department of International Affairs, Japanese Trade Union
Confederation-JTUC, Tokyo

Interpreter/Interprète/Intérprete

Ms. Michiko Hayashibala

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

ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA

M. Saidi Toufik, sous-directeur de l'informatisation, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Alger

BENIN BÉNIN

M^{me} Claire Annick Adegnika, directrice des ressources humaines, ministère de la Communication et des
Nouvelles technologies, Cotonou

Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica

M. Mahoutin Bernard Ahissou, directeur des relations professionnelles et de la sécurité sociale, ministère du
Travail et de la Fonction publique, Cotonou

BURKINA FASO

M^{me} T. Balima, mission permanente du Burkina Faso à Genève

CAMBODIA CAMBODGE CAMBOYA

Mr. Chanvisal Mey, Deputy Chief Office of Foreigner Management Office, Ministry of Labour and Vocational
Training, Phnom Penh

Adviser/Conseillers techniques/Consejera técnica

Mr. Chanthou Ouk, Ministry of Labour and Vocational Training, Phnom Penh

Mr. Kimthan Or, Ministry of Labour and Vocational Training, Phnom Penh

EGYPT EGYPT EGIPTO

Mr. Ahmed S. Abutaleb, Director of the Programme for the Development of the Production of Technological
Equipment, Ministry of Communications and Information Technology, Cairo

Adviser/Conseillère technique/Consejera Técnica

Ms. Soheir Elerian, Counsellor, Permanent Mission of Egypt in Geneva

GUATEMALA

Sra. Ingrid Martínez Galindo, Primer Secretario, Misión Permanente de Guatemala en Ginebra

INDIA INDE

Mr. Bireshwar Prasad, Joint Director (Training), Ministry of Labour and Employment, New Delhi

INDONESIA INDONÉSIE

Ms. Titin Supenti, Head, Division of Labour Market Development, Directorate-General of Domestic Employment Development, Ministry of Manpower and Transmigration, Jakarta

Adviser/Conseillère technique/Consejera Técnica

Ms. Sri Lestari, Head, Subdivision of International Cooperation, Directorate-General of Domestic Manpower Placement Development, Ministry of Manpower and Transmigration, Jakarta

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

Mr. Amir Hossein Shahmir, Permanent Mission of the Islamic Republic of Iran in Geneva

JAPAN JAPON JAPÓN

Mr. Masahiko Hayashi, Counsellor, Permanent Mission of Japan in Geneva

KUWAIT KOWEÏT

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Mr. Al Maimouni Meshre, Ministry of Social Affairs and Labour, Director of Government Projects Labour Department, Kuwait

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr. Aminuddin AB Rahaman, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia in Geneva

PHILIPPINES FILIPINAS

Mr. Manuel G. Imson, Labour Attaché, Permanent Mission of the Philippines in Geneva

POLAND POLOGNE POLONIA

Ms. Renata Lemieszewska, Counsellor, Permanent Mission of Poland in Geneva

SPAIN ESPAGNE ESPAÑA

Sr. Francisco Arnau Navarro, Consejero de Trabajo y Asuntos Sociales, Misión Permanente de España en Ginebra

SWITZERLAND SUISSE SUIZA

M. Roger Hofmann-Reist, Office fédéral de la communication, économie et statistique, Bienne

Adviser/Conseillère technique/Consejero Técnico

M^{me} Ellen Hertz, Université de Neuchâtel, Neuchâtel

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Mr. Vivathana Thanghong, Minister Counsellor (Labour Affairs), Permanent Mission of Thailand in Geneva

TURKEY TURQUIE TURQUÍA

Mr. Halit Oyman, Expert, Permanent Mission of Turkey in Geneva

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

Sr. Carlos E. Flores Torres, Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela

Adviser/Conseillère technique/Consejera Técnica

Sra. Vivian Sierraalta, Asistente de Diplomático, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela en Ginebra

Members representing the Employers

Membres représentant les employeurs

Miembros representantes de los empleadores

Mr. Ali Mubarak Ali Aljalahma, IT Business Relations Manager, Bahrain Telecommunications Co., Hamala Manama, Bahrain

Mr. Ricardo M. Biggs, I.S. and Technical Coordinator, Jamaica Employers' Federation, Kingston, Jamaica

Mr. Uwe Combüchen, Adviser, Belgium Enterprise Federation, Brussels, Belgium

Mr. Bojidar Danev, President, Bulgarian Industrial Association (BIA), Sofia, Bulgaria

M. Henri Fabre-Roustand de Navacelle, directeur du service «Gestion des ressources humaines/formation», Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), Paris, France

Adviser/Conseillère technique/Consejera Técnica

M^{me} Christine Manuelyan, chef du service «Affaires internationales», Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), Paris, France

Sr. José Rogelio Garza Garza, Director General, Cámara Nacional de la Industria Electrónica, Telecomunicaciones e Informática (CANIETI) México, México

Ms. Bonnie Nixon Gardiner, Manager, Supply Chain Social and Environmental Responsibility, Hewlett Packard Company, Palo Alto, United States

Mr. Raymond Noel, Canadian Employers Council, Celestica Inc., Toronto, Canada

Mr. Sharad S. Patil, Secretary-General, Employers' Federation of India, Mumbai, India

Mr. Shahid Zaki, Chairman and CEO, Philips Electrical Industries of Pakistan Pvt. Ltd, Karachi, Pakistan

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

Mr. Béla Balogh, President, Hungarian Metalworkers' Federation (VASAS), Budapest, Hungary

Adviser/Conseillère technique/Consejera Técnica

Ms. Krisztina Somodi, Hungarian Metalworkers' Federation (VASAS), Budapest, Hungary

Ms. Michele Ida Ciciliato, Diretora Executiva/Conselho Fiscal, CNM/CUT, São Paulo, Brasil

Ms. Aghni Dhamayanti, Vice-President Women Empowerment, Serikat Pekerja Metal Indonesia, Federation of Indonesian Metal Workers' Union (FSPMI), Jakarta, Indonesia

M. Ben Somiya Faouzi, Fédération générale de la métallurgie et de l'électronique (FGME-UGTT), Tunis, Tunisie

Mr. Steven Goh Tiat Yang, Industrial Relations Officer, United Workers of Electronics and Electrical Industries (UWEEI), c/o IMF Singapore Council, Singapore, Singapore

Mr. Wolfgang Koch, Chairman of the Workers' Council, FLEXTRONICS Int. Germany GmbH and Co. KG, Paderborn, Germany

Mr. Earl E. Mongeon, Vice-President of the Alliance at IBM, Westford, United States

Mr. Mayumi Ofuku, Vice-President, Japanese Electrical, Electronic and Information Union (JEIU), Tokyo, Japan

Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico

Mr. Shigetoshi Asai, Chief Assistant Director, Japan Council of Metalworkers' Unions, Tokyo, Japan

Mr. Kari Sairo, Researcher/Chairman of the EMF-IT-Task Force, Metallityöväen Liitto r.y Finnish Metalworkers' Union, Helsinki, Finland

Mr. Peter D. Skyte, National Officer, Amicus, London, United Kingdom

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

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

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

United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD)

Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement

Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Comercio y Desarrollo

Ms. Geneviève Féraud, Head, ICT and e-Business Branch, Geneva

Representatives of non-governmental international organizations

Représentants d'organisations internationales non gouvernementales

Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

GoodElectronics

Ms. Monique Lempers, Coordinator, Amsterdam, Netherlands

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

Mr. Robert Steiert, Director ICT, Geneva

Ms. Jenny Holdcroft, Department Head, Geneva

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

M. Jean Dejardin, conseiller, Cointrin/Genève

Mr. Brian Glazebrook, Manager, Supply Chain Social Responsibility Manufacturing, Cisco Systems, Inc., San Jose, United States

M. Luis Neves, President, GeSI Global e-Sustainability Initiative, c/o UNEP Division of Technology, Industry and Economics, Paris, France

Mr. Timothy Mohin, Senior Manager, Apple Inc., Cupertino, United States

Ms. Kathleen Edmond, Chief Ethics Officer, Best Buy Co. Inc., Richfield, United States

Mr. Jian Wang, Senior Manager of Vendor Compliance, Best Buy Inc., Shenzhen, China

Ms. Jannie Bailey, Program Manager Global Citizenship, Dell Inc., Round Rock, United States

Ms. Lena Pripp-Kovac, Head of Corporate Responsibility, Dell Inc., Uppsala, Sweden

Mr. Tod Arbogast, Director Sustainability, Dell Inc., Round Rock, United States

Mr. Steven Viera, Materials Strategic Program Manager, Intel Corporation, Chandler, United States

Ms. Leann Speta, Supply Chain Social/Environmental Responsibility PM, Sun Microsystems Inc., Menlo Park, United States

Mr. Eric Austermann, Director, Environmental Affairs, Jabil Circuit Inc., Auburn Hills, United States

Ms. Jacqueline Vereen, Supplier Diversity, Ombudsman and Sustainability Program Manager, Lenovo, Morrisville, United States

Ms. Lucianne Verweij, Ethics Officer, Philips Electronics NV, Eindhoven, the Netherlands

Mr. Tim Rabon, Compliance Specialist, Soletron, West Columbia, United States

Ms. Grainne Blanchette, Director, Ethics and Compliance, Soletron Corporation, Westborough, United States

Ms. Keiko Hirai, Manager, Environment, Safety and Health, Sony Corporation, Tokyo, Japan

Ms. Dani Harder, Microsoft

Ms. Kate Rigge, CR Director, STMicroelectronics, Plan-les-Ouates/Geneva

Ms. Wendy Hudry, Corporate Responsibility Project Manager, STMicroelectronics, Clermont, France

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

Ms. Anna Biondi, Director, Geneva Office, Geneva

Ms. Raquel Gonzalez, Assistant Director, Geneva Office, Geneva