

Réunion tripartite sur l'emploi, le dialogue social, les droits au travail et les relations professionnelles dans l'industrie de la fabrication du matériel de transport

Genève
10-12 janvier 2005

Conclusions sur l'emploi, le dialogue social, les droits au travail et les relations professionnelles dans l'industrie de la fabrication du matériel de transport

présenté par le groupe de travail sur les conclusions

La Réunion tripartite sur l'emploi, le dialogue social, les droits au travail et les relations professionnelles dans l'industrie de la fabrication du matériel de transport,

S'étant réunie à Genève du 10 au 12 janvier 2005,

Adopte, ce douzième jour de janvier 2005, les conclusions suivantes.

Développement de l'emploi

1. Le niveau de l'emploi dans l'industrie automobile est une source de préoccupation dans tous les pays et il existe plusieurs méthodes pour traiter les questions relatives à l'emploi. Il convient d'encourager les partenaires sociaux à rechercher un cadre de négociation pour ces questions.
2. Le respect des dispositions de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi est la base du traitement des travailleurs. Tous les mandants devraient encourager et appliquer les droits et principes contenus dans la Déclaration, ou se conformer à la législation et à la réglementation nationales, si celles-ci sont supérieures. Le travail décent devrait constituer un objectif mondial.
3. La sauvegarde de l'emploi existant et la garantie que les investissements contribueront à améliorer la qualité des emplois et, partant, les conditions et le développement socio-économiques constituent une priorité pour toutes les économies. Si les pays connaissent des situations différentes selon la composition du secteur et la taille relative des assembleurs et des fabricants de composants, ils ont tous en commun la nécessité de traiter les nombreuses questions relatives à l'emploi dans le secteur.

-
4. D'une manière générale, les salaires sont élevés et les conditions de travail meilleures et/ou plus stables chez les assembleurs du produit final que chez les fabricants de composants. Les participants à la réunion ont salué les travaux réalisés par le Conseil d'administration du BIT sur les zones franches d'exportation (ZFE) et sur la responsabilité sociale des entreprises. Les sociétés employant de nombreux salariés pourraient elles aussi, dans la mesure du possible, aider leurs fournisseurs, lorsqu'il s'agit de PME, à s'adapter à l'évolution de la situation économique.
 5. Les employeurs se réservent le droit de décision en matière de sous-traitance et de restructuration. Ils devraient, en consultation avec les représentants des travailleurs¹, étudier le plus tôt possible d'autres solutions qui permettent d'éviter, de réduire ou d'alléger les effets négatifs de la restructuration et/ou des pertes d'emploi. Dans ces cas, l'échange d'informations, la consultation et les accords négociés entre employeurs et représentants des travailleurs sont des éléments essentiels au processus. La restructuration a aussi un coût humain, que des politiques concrètes du marché du travail peuvent contribuer à réduire.
 6. En cas de restructuration, les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux, devraient assumer la responsabilité tant de garantir la protection sociale et la sécurité que de mettre en œuvre des politiques concrètes de marché du travail, en particulier dans le domaine de la formation de reconversion et de la formation continue tout au long de la chaîne de valeur, aux fins d'aider les travailleurs à trouver un nouveau poste au sein de l'entreprise ou ailleurs. Les participants à la réunion réaffirment le principe 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 la formation tout au long de la vie». Il importe particulièrement que les gouvernements veillent à ce que la restructuration n'ait pas pour conséquence des pratiques inéquitables envers les groupes vulnérables, tels que les femmes, les jeunes, les travailleurs migrants et les minorités.
 7. La recherche continue et la collecte de données ainsi que le contrôle de la situation sont autant d'éléments qui permettent de tirer au plus tôt le signal d'alarme et d'alléger la charge que représente la politique sociale. L'OIT devrait poursuivre ses travaux concernant la tenue et la mise à jour régulière d'une base de données sur les industries et les métiers de la métallurgie, en vue de favoriser le dialogue social, conformément aux dispositions prises par la Réunion tripartite sur l'impact dans le domaine social et du travail de la mondialisation dans le secteur de la fabrication du matériel de transport (Genève, 2000).

Dialogue social

8. Le dialogue social inclut toutes formes d'échange d'informations, de consultations et de négociations collectives entre représentants de gouvernements, d'employeurs et de

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 telles par la législation ou la pratique nationales, qu'elles soient: a) des représentants syndicaux, à savoir des représentés nommés ou élus par des syndicats ou par les membres de syndicats; b) ou des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans les pays intéressés, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats.»

travailleurs, ainsi qu'entre les partenaires sociaux proprement dits, sur toutes les questions d'intérêt commun.

9. En conséquence, le dialogue social est un mécanisme essentiel qui vise à promouvoir et à permettre de trouver des solutions efficaces aux défis que représentent les relations professionnelles et sociales ainsi qu'aux problèmes complexes auxquels l'industrie est confrontée et qui peuvent avoir des répercussions sur les travailleurs. En ce sens, il diffère d'un dialogue plus vaste englobant la société civile.
10. Les gouvernements ont, avec l'aide des partenaires sociaux, leur part de responsabilités dans l'établissement et le soutien d'un cadre juridique et institutionnel approprié capable d'instaurer un véritable dialogue social. Les parties devraient s'efforcer de promouvoir le dialogue social, l'échange d'informations et la négociation en toute bonne foi.
11. Le respect de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale offrent un cadre efficace et approprié en faveur d'une application durable des principes de la liberté syndicale ainsi que du droit d'organisation et de négociation collective, qui sont les principes fondamentaux du dialogue social.
12. Des accords librement négociés entre employeurs et organisations ² de travailleurs, notamment les accords-cadres internationaux (ACI), encouragent le dialogue social et les normes fondamentales du travail, conformément aux dispositions de la Déclaration de l'OIT.
13. Le dialogue social dans l'industrie automobile devrait être une caractéristique constante de cette industrie.

Travail décent

14. Le travail décent est un vaste concept qui émane du mandat de l'OIT visant à renforcer la justice sociale. Il a été énoncé par le Directeur général en 1999 comme étant un but fondamental consistant à ce que «chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité ³». Il inclut six aspects, à savoir les possibilités de travail, la liberté de choix de l'emploi, le travail productif, l'équité dans le travail, la sécurité au travail et la dignité au travail.
15. Il est impossible de définir le travail décent sur la base d'un seul indice, diverses sources étant nécessaires. De plus, le travail décent peut être évalué à plusieurs niveaux: aux plans national, sectoriel, sous-sectoriel, aux niveaux de l'entreprise, de l'emploi, etc. Jusqu'à présent, l'accent a été mis sur le travail décent à l'échelon national.
16. Il est essentiel de réduire, lorsqu'ils existent, les déficits de travail décent dans l'industrie automobile comme dans tous ses secteurs d'activité ⁴. La réalisation de l'objectif du travail

² L'expression «organisations de travailleurs» désigne essentiellement les syndicats.

³ OIT: *Travail décent*, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 87^e session, Genève, 1999.

⁴ OIT: *Réduire le déficit de travail décent – Un défi mondial*, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 89^e session, Genève, 2001.

décent passe par un processus continu, qui inclut la création de conditions et d'institutions, selon le cas, ouvrant la voie à ce concept, ainsi que les résultats d'activités spécifiques.

17. Les statistiques sur les heures de travail, le pourcentage de la main-d'œuvre féminine, le taux de syndicalisation, les conventions collectives, les niveaux de salaires, la fréquence des accidents, etc., que l'on trouve par exemple dans les enquêtes nationales sur la main-d'œuvre, pourraient servir d'indicateurs indirects du niveau de travail décent. Toutefois, les problèmes que posent la disponibilité en temps voulu, la comparabilité et la fiabilité des données collectées sont connus de tous. Les gouvernements, les employeurs et les syndicats devraient collaborer avec l'OIT afin de mettre à disposition les données appropriées. A l'échelon sectoriel, les organisations d'employeurs et de travailleurs pourraient apporter une contribution non négligeable dans ce domaine.
18. Le principe et la possibilité de recourir à des indicateurs pour évaluer le travail décent devraient être examinés au vu des conclusions et des recommandations de la dix-septième Conférence internationale des statisticiens du travail et de la décision du Conseil d'administration du BIT lors de sa 289^e session, qui préconise que: «La question des indicateurs du travail décent fasse l'objet d'une discussion à une future session de l'une des commissions du Conseil d'administration, préalablement à la convocation d'une réunion tripartite d'experts⁵.»
19. Outre les indicateurs quantitatifs de travail décent, l'élaboration et l'utilisation de certains indicateurs qualitatifs pourraient offrir une perspective plus ciblée. Ces derniers devraient être discutés et élaborés en consultation avec les partenaires sociaux.
20. Gouvernements, employeurs et syndicats devraient prendre des mesures en vue de promouvoir la sécurité et la santé au travail ainsi qu'une protection financière appropriée en cas de détérioration de la santé, de lésions et autres situations de ce type.

⁵ Voir document GB.289/14, paragr. 57 b) i).