

Note sur les travaux

Réunion tripartite sur les meilleures pratiques
de flexibilité du travail et leur incidence sur la qualité
de la vie professionnelle dans les industries chimiques

Genève, 27-31 octobre 2003

Table des matières

Introduction	1
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
Discussion point par point.....	10
Concilier sécurité de l'emploi et flexibilité du travail	10
Avantages et coûts des formules de travail flexibles	13
La place des femmes dans les industries chimiques	15
Equilibre entre travail et vie privée.....	17
Travail temporaire et travail en sous-traitance.....	19
Formation, éducation et formation continue	21
Domaines d'action prioritaires de l'OIT	24
Examen et adoption par la réunion du projet de rapport et du projet de conclusions	25
Conclusions sur les meilleures pratiques de flexibilité du travail et leur incidence sur la qualité de la vie professionnelle dans les industries chimiques	26
Considérations générales.....	26
Sécurité de l'emploi et flexibilité du travail.....	26
Avantages et coûts des systèmes de travail flexibles	27
La place des femmes dans les industries chimiques	27
Equilibre entre travail et vie de famille.....	28
Travail temporaire et travail en sous-traitance.....	28
Formation, éducation et formation continue	28
Domaines d'action prioritaires de l'OIT	29
Partie 2. Résolution	31
Examen et adoption du projet de résolution par la réunion.....	33
Résolution concernant les activités futures de l'OIT dans le secteur de la chimie	34
Texte de la résolution adoptée par la réunion.....	35
Résolution concernant les activités futures de l'OIT dans le secteur de la chimie	35

Partie 3. Autres travaux	41
Discussions de groupe	43
Le dialogue social dans les industries chimiques	43
Discussion	45
Instrumentes de l'OIT destinés à améliorer la sécurité et la santé au travail dans les industries chimiques	46
Activités relatives à la sécurité et la santé au travail liées aux normes de l'OIT – Evaluation récente.....	46
Renforcement des capacités régionales et nationales pour mettre en œuvre le système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (GHS)	47
Solution des problèmes relatifs à la sécurité et la santé au travail dans l'industrie chimique – le cas de la Fédération de Russie.....	47
Les cartes internationales de sécurité chimique et la stratégie de l'OIT relative à la sécurité et la santé au travail	48
Discussion	49
Discours de clôture.....	50
Questionnaire d'évaluation.....	53
Liste des participants	57

Introduction

La Réunion tripartite sur les meilleures pratiques de flexibilité du travail et leur incidence sur la qualité de la vie professionnelle dans les industries chimiques s'est tenue à Genève, au Bureau international du Travail, du 27 au 31 octobre 2003.

Le Bureau avait publié un rapport¹ en anglais, français et espagnol destiné à servir de base aux débats de la réunion. Il examinait les questions suivantes: l'emploi, les rémunérations, le temps de travail, les compétences, formation et gestion des connaissances, le travail posté et les relations professionnelles.

Le Conseil d'administration avait désigné M. V. Klotz, membre gouvernemental du Conseil d'administration pour le représenter et présider la réunion. Les trois vice-présidents élus par la réunion étaient: M^{me} A. Cizmek (Croatie) du groupe gouvernemental, M. P. Tomek du groupe des employeurs et M^{me} C. Fraser du groupe des travailleurs.

Ont assisté à la réunion les représentants gouvernementaux des pays suivants: Afrique du Sud, Angola, Australie, Bangladesh, République centrafricaine, Chine, Croatie, Egypte, France, Grèce, Guatemala, Indonésie, République islamique d'Iran, Italie, Japon, Malaisie, Maroc, Philippines, Pologne, Portugal, Rwanda, Slovaquie, République arabe syrienne, Tadjikistan, Thaïlande, Tunisie, Venezuela et Zimbabwe, ainsi que 20 membres employeurs et 20 membres travailleurs.

Des représentants des organisations internationales non gouvernementales suivantes ont assisté à la réunion en qualité d'observateurs: la Confédération internationale des syndicats libres; la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses; l'Organisation internationale des employeurs; et la Confédération mondiale du travail.

Les trois groupes ont élu leur bureau comme suit:

Groupe gouvernemental

Président: M. B. Mutetwa (Zimbabwe)
Vice-président: M. B.W.S. Wan Zulfli (Malaisie)
Secrétaire: M. S. Nakanyane (Afrique du Sud)

Groupe des employeurs

Président: M. F. Ernst
Vice-président: M. A. Buyukuslu
Secrétaire: M. J. Dejardin (Organisation internationale des employeurs (OIE))

¹ BIT, Réunion tripartite sur les meilleures pratiques de flexibilité du travail et leur incidence sur la qualité de la vie professionnelle dans les industries chimiques, Genève, 2003: *Les meilleures pratiques de flexibilité du travail et leur incidence sur la qualité de la vie professionnelle dans les industries chimiques*, 122 pages.

Groupe des travailleurs

<i>Président:</i>	M. M. Mersmann
<i>Vice-président:</i>	M ^{me} V. Burn
	M. W. Noling
	M. T. Thomas
<i>Secrétaire:</i>	M. R. Green (Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses)

La secrétaire générale de la réunion était M^{me} C. Doumbia-Henry, directrice du Département des activités sectorielles. Le secrétaire général adjoint était M. N. Jennings du Département des activités sectorielles. Le secrétaire exécutif était M. Y. Kamakura. La greffière de la réunion était M^{me} S. Maybud. Les experts étaient M. P. Bailey, M. J. Beaulieu, M. P. Blomback, M^{me} C. Foucault-Mohammed, M. M. Hahn, M^{me} A. Springfors et M^{me} J. Wells.

La réunion a tenu six séances plénières.

Le président a souhaité la bienvenue aux participants et ouvert la réunion en exposant la principale tâche leur incombant, à savoir débattre de l'élaboration et de l'application des systèmes de travail flexibles et de leur incidence sur l'emploi, les conditions de travail, le perfectionnement des compétences et les perspectives de carrière dans le secteur des industries chimiques. Il a souligné la place qu'occupent les industries chimiques dans les autres secteurs d'activité, les communautés et la vie quotidienne, ainsi que dans l'économie mondiale. En 2000, les 34 premières entreprises multinationales du secteur chimique affichaient un chiffre d'affaires de plus de 147 milliards de dollars des Etats-Unis. En 2001, les produits chimiques représentaient 10 pour cent des exportations mondiales de marchandises. Au sein de l'Union européenne, le secteur des industries chimiques représentait, en 2002, 2,4 pour cent du PIB total, tandis qu'aux Etats-Unis il générait, en 2001, plus de 450 milliards de dollars des Etats-Unis, employant plus d'un million de travailleurs. Le président a signalé que les industries chimiques sont un secteur à fort coefficient de capital et à forte intensité de qualifications, et que l'emploi y est concentré dans les grandes entreprises, avec un pourcentage élevé d'ingénieurs et de scientifiques. Il a par ailleurs souligné le rôle important que joue le dialogue social, la présente réunion offrant un lieu d'échanges constructifs à cet égard. Le tripartisme, qui sert de fondement aux principes et aux activités de l'OIT, est le meilleur moyen d'améliorer la qualité de la vie professionnelle dans le secteur. Le président a conclu ses propos en exprimant le souhait que la réunion parvienne à s'entendre sur la meilleure marche à suivre dans le secteur des industries chimiques.

La directrice exécutive du Secteur du dialogue social, M^{me} Sally Paxton, a, au nom du Directeur général, souhaité la bienvenue aux participants venus au BIT. Elle a souligné que les éléments essentiels propres à garantir la qualité de la vie professionnelle sont l'emploi, la rémunération, la durée du travail, la formation, la santé des travailleurs, la sécurité de l'emploi et un juste équilibre entre le travail et la vie privée. Ces dix dernières années, le secteur des industries chimiques compte aujourd'hui environ 7 millions d'emplois, après en avoir perdu quelque 2 millions en dix ans. Il accuse une baisse notable en Amérique du Nord et en Europe, mais se développe fortement en Asie de l'Est. M^{me} Paxton a relevé que les nouveaux systèmes de rémunération se rattachent étroitement à des critères économiques quantifiables. Les systèmes de rémunération fondés sur les résultats remplacent les structures salariales traditionnelles qui reposent sur la catégorie d'emploi ou

sur l'ancienneté. En conséquence, l'organisation du travail est désormais plus horizontale et les cadres sont revêtus d'une responsabilité et d'une autorité accrues. La flexibilité, en matière d'horaire de travail, a augmenté. Le mode d'organisation du temps de travail a évolué plus rapidement que le nombre d'heures ouvrées en une année. Les initiatives favorables à la famille, fruit d'une plus grande flexibilité, bénéficient tant aux employeurs qu'aux travailleurs. Dialogue social et transparence permettent de concevoir des modèles appropriés de travail et d'éviter de fâcheuses répercussions sur la santé des travailleurs, la sécurité et la santé au travail, ainsi que sur la vie personnelle et familiale. Le dialogue social joue à ce jour un rôle central dans le débat sur les questions essentielles pour les partenaires sociaux que sont la décentralisation des négociations, la reconnaissance syndicale et l'accroissement de l'employabilité. Enfin, M^{me} Paxton a suggéré à la réunion de tenir compte, dans ses conclusions, de la nouvelle orientation du Département des activités sectorielles.

Partie 1

**Examen de la question
à l'ordre du jour**

Rapport sur la discussion ¹

Introduction

1. La réunion a procédé à l'examen de la question à l'ordre du jour au cours de cinq séances de discussion thématique. 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. Le porte-parole du groupe des employeurs était M. Kjaergaard et celui du groupe des travailleurs M. Mersmann. La réunion a tenu cinq séances consacrées au débat sur les questions à l'ordre du jour.

Composition du groupe de travail

3. A sa cinquième 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. Le groupe de travail, présidé par la vice-présidente gouvernementale, M^{me} Cizmek, était composé des membres suivants:

Membres gouvernementaux

France: M^{me} Le Gac
Indonésie: M. Situmorang
Venezuela: M. Hands
Zimbabwe: M. Mutetwa

Membres employeurs

M. Clerinx
M. Kjaergaard
M. Niskanen
M. Sardi
M. Weinspach

Membres travailleurs

M^{me} Burn
M. Mersmann
M. Murgó
M. Nolingó
M. Thomas

¹ Adopté à l'unanimité.

Présentation du rapport et discussion générale

Présentation du rapport

4. Le secrétaire exécutif a présenté aux participants à la réunion le rapport élaboré par le Bureau, qui met l'accent sur l'incidence des pratiques de travail flexibles sur la qualité de la vie professionnelle dans les industries chimiques. Dans les pays industrialisés, l'emploi dans les entreprises multinationales du secteur de la chimie a légèrement diminué, tandis qu'en Asie il a progressé d'environ 20 pour cent entre 1980 et 1997. En termes de qualité, on constate un vieillissement des travailleurs et une baisse de la stabilité de l'emploi. Le rapport indique que, si la rémunération fait partie intégrante de la gestion des ressources humaines et si les salaires sont, dans le secteur de la chimie, en général satisfaisants, il n'empêche qu'il existe des disparités salariales entre des travailleurs affiliés au même syndicat ainsi que des écarts de salaires entre hommes et femmes. Les systèmes de rémunération ont permis d'accroître la flexibilité en adoptant des structures reposant sur la compétitivité externe. Les compétences prennent de plus en plus d'importance en tant que moyen d'évaluation des résultats et de promotion de l'emploi, et les décisions en termes de salaires ne reposent désormais plus sur des tâches définies ou sur des valeurs des fonctions. Le rapport insiste sur le fait que les questions liées au temps de travail sont des éléments déterminants de la qualité de la vie professionnelle des travailleurs, et qu'elles ont également un lien avec la progression de carrière eu égard à l'équilibre entre le travail et la famille. Un juste équilibre entre vie professionnelle et vie de famille est profitable à la fois aux employeurs et aux travailleurs car il contribue à abaisser les coûts pour les entreprises en réduisant les mouvements de personnel. Le secrétaire exécutif a insisté sur la nécessité d'aborder la question des disparités entre hommes et femmes, compte tenu que ces dernières ne représentent que 30 pour cent de la main-d'œuvre dans les principaux pays producteurs de produits chimiques. Les travailleuses, plus vulnérables, sont particulièrement touchées par la restructuration des entreprises, les changements technologiques et la délocalisation de la production. Selon le rapport, l'apprentissage en entreprise favorise la polyvalence fondée sur le caractère horizontal de l'organisation du travail, en renforçant la transparence et en facilitant le déroulement de carrière des travailleurs tout en introduisant des critères objectifs en matière de promotion. En conclusion, l'intervenant a indiqué que le système des semaines de travail comprimées pouvait permettre de concilier les exigences des employeurs avec celles des travailleurs. En effet, les employeurs bénéficient d'une productivité accrue, tandis que les travailleurs constatent que leur satisfaction au travail augmente et que leur santé, leur sécurité et leur vie de famille s'améliorent. Le meilleur moyen d'améliorer la santé des travailleurs postés est de réduire les risques de stress et de diminuer les horaires de travail difficiles ou non traditionnels.

Discussion générale

5. Le vice-président du groupe des employeurs a reconnu l'importance de la réunion, qui se tient à point nommé face aux défis mondiaux qui attendent le secteur, en particulier les dilemmes entre entreprises multinationales et petites entreprises, l'extension de l'industrie dans le monde – pays développés, pays en développement et pays en transition – et les incidences des fusions, acquisitions et restructurations auxquelles recourent les entreprises pour s'adapter au changement et rester compétitives. L'orateur a souligné que l'industrie, en tant qu'activité principale dans nombre d'économies, demeurera un important fournisseur d'emplois, question essentielle qui se pose à toutes les parties prenantes.
6. Le porte-parole du groupe des employeurs a remercié le Bureau pour les données sûres fournies dans le rapport et s'attend à une discussion fructueuse. Il a notamment noté avec approbation les exemples donnés en matière de bonnes pratiques des entreprises. Il espère que d'autres exemples surgiront des débats. L'évolution rapide de l'économie mondiale

entraîne des changements dans les cycles économiques et des transitions politiques qui sont autant de défis que l'industrie doit absolument relever. A cette fin, elle doit aborder la question de la flexibilité du travail, qui se pose désormais de façon permanente. L'organisation du travail passe actuellement des principes du *fordisme* à des procédés relatifs au développement organisationnel flexibles et variables. Cette évolution ne va pas sans incidences sur les ressources humaines, les marchés et la technologie. L'industrie doit envisager non point une solution unique, mais une diversité de modèles qui nécessite une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail. Cette flexibilité offre avant tout à chacun de nouvelles possibilités: elle permet non seulement d'atteindre une croissance économique continue, mais aussi d'améliorer la compétitivité et de satisfaire la demande des consommateurs en biens et services de qualité. Parallèlement, ce type de flexibilité, qui accroît la sécurité de l'emploi est, de plus en plus, une condition indispensable à la compétitivité et à la création d'emplois.

7. Le porte-parole du groupe des travailleurs a remercié le BIT pour le rapport et sa présentation fort constructive. Toutefois, dans des pays tels que la Colombie, des syndiqués ont été tués pour avoir exercé leurs droits et ces situations appellent des mesures urgentes. Le dialogue s'impose pour aborder les questions de flexibilité et de mondialisation. Il convient également de porter l'attention sur la seconde partie du titre de la réunion: l'incidence sur la qualité de la vie professionnelle. La flexibilité est une condition préalable de l'accroissement de la compétitivité mondiale, tant qu'elle n'est pas confondue avec l'exploitation. Les travailleurs recherchent un juste équilibre, la flexibilité n'étant pas une voie à sens unique. Il faut aborder des questions telles que la sécurité de l'emploi et les rémunérations, mais la question de la flexibilité est au premier plan. La rentabilité et la valeur actionnariale sous-tendent la question de la flexibilité, à l'instar de l'intégration de l'égalité hommes-femmes, ainsi que du perfectionnement et de l'accroissement des qualifications. Les employeurs, dans les petites et moyennes entreprises et les entreprises multinationales, doivent examiner non seulement les questions de perfectionnement et d'accroissement des qualifications, de sécurité de l'emploi, d'environnement, de santé et sécurité, mais également l'aptitude des individus à s'adapter à l'évolution des exigences en matière d'emploi et aux nouvelles formes d'organisation du travail, telles que le travail en équipe. Le groupe des travailleurs soutient un élargissement de la responsabilité sociale des entreprises, tout en estimant qu'il faudrait rattacher les codes de conduite, en particulier pour les multinationales, aux normes de l'OIT. Sécurité de l'emploi, santé et sécurité sont importantes, tout particulièrement quand les entreprises restructurent, externalisent et sous-traitent. Tant les gouvernements que les employeurs doivent s'évertuer à trouver des solutions. Si on réussissait à régler les questions de sécurité de l'emploi, de santé et sécurité, l'industrie chimique serait mieux acceptée. Tous les partenaires doivent, à cette fin, œuvrer ensemble pour aboutir et nombreux sont les bons exemples de coopération employeurs-travailleurs. A la fin de la journée, il importe de s'assurer que les travailleurs soumis au régime de la flexibilité ne soient pas défavorisés par rapport à leurs autres collègues.
8. Le représentant du gouvernement du Venezuela, qui s'est félicité du rapport, a déclaré que les conditions de travail et de vie dans les industries chimiques se sont progressivement améliorées. Le rôle de l'OIT est primordial pour favoriser le dialogue social et la négociation collective. La stabilité de l'emploi est essentielle pour le secteur et pour l'équilibre de la société. La nouvelle Constitution du Venezuela a adopté le concept de co-responsabilité pour éviter les conflits. Un esprit d'entreprise dynamique, qui s'appuie sur des codes de conduite, aide les travailleurs à assimiler les notions de compétitivité et de rendement, qui sont synonymes de progrès dans l'industrie. L'éducation est un droit de l'homme et représente pour le gouvernement de ce pays une tâche fondamentale. Elle réclame la pleine participation de toutes les parties intéressées. Il est normal que l'industrie se préoccupe de la compétitivité, mais la flexibilité doit être réglementée par la législation en fonction des négociations collectives.

-
9. Le représentant du gouvernement du Zimbabwe a déclaré que la réunion vient à propos, l'industrie chimique étant l'une des plus dangereuses. Il faut par conséquent élaborer des programmes et des systèmes propres à régler ce problème. Il importe tout autant de parvenir à bien équilibrer le travail et la vie familiale. L'orateur espère que la réunion créera des synergies fondées sur l'échange d'expériences. Certaines sociétés pharmaceutiques de son pays ont instauré l'actionnariat des salariés, initiative qui a bénéficié tant aux travailleurs qu'aux entreprises.
 10. Le représentant du gouvernement de la Pologne, qui représente également l'Association polonaise des ingénieurs chimistes, a déclaré que le rapport du Bureau, quoique riche en informations et statistiques, ne propose aucune solution. Un point important manque, celui des ressources humaines, en particulier tout le temps nécessaire pour acquérir des connaissances approfondies. Dans dix ans, les connaissances requises dans le domaine de la biotechnologie seront très différentes de ce qu'elles sont aujourd'hui: il faut donc réfléchir aux classements et aux descriptions de postes pour pouvoir élaborer des normes mondiales. A défaut de telles normes d'ici quinze ans, nul ne saura prédire si un employeur pourra recourir à la flexibilité ces prochaines années. Un aperçu stratégique de la façon dont l'industrie chimique pourra évoluer est nécessaire.
 11. Le porte-parole du groupe des employeurs est convenu que la flexibilité est une condition préalable pour améliorer la compétitivité. Elle assure la stabilité de l'emploi, non sa sécurité. L'enjeu est la stabilité de l'emploi. Les sociétés abordent déjà la question de la responsabilité sociale des entreprises et il conviendrait de conserver la démarche actuelle, individuelle et volontaire. Les questions de santé et de sécurité demeureront une préoccupation centrale de l'industrie chimique, même si la main-d'œuvre est réduite.

Discussion point par point

Concilier sécurité de l'emploi et flexibilité du travail

12. Le porte-parole du groupe des employeurs a préféré l'expression «stabilité de l'emploi» à «sécurité de l'emploi». A son sens, stabilité de l'emploi et flexibilité du travail se complètent et constituent une condition préalable de l'amélioration de la compétitivité. Devant la mondialisation de l'économie et la croissance rapide de certaines régions, les sociétés doivent innover et diversifier les modes d'organisation du travail afin de satisfaire, de façon novatrice, aux demandes du marché et demeurer viables. Alors seulement, pourront-elles créer des emplois assortis d'avantages équitables, d'une plus grande satisfaction pour les travailleurs grâce à la polyvalence et de responsabilités accrues. D'où la nécessité de développer la formation continue.
13. Un membre travailleur de Singapour a souligné qu'il importe de parvenir à équilibrer sécurité et flexibilité de l'emploi. En raison des incertitudes qui assaillent l'industrie, il faut en arriver à une situation avantageuse pour tous, du point de vue tant de la sécurité que de la stabilité de l'emploi, grâce au dialogue social et à un cadre juridique. Ainsi, serait garantie la représentation des travailleurs. Quant aux résultats de ce dialogue, le programme de l'OIT sur le travail décent, la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail et les normes de l'OIT en matière de santé et de sécurité en fournissent déjà des exemples. Par flexibilité, on entend non une simple réduction des effectifs, mais des emplois convenables, satisfaisants et une meilleure qualité de vie supposant une rémunération et un niveau de vie supérieurs. Les droits d'organisation et de négociation collective doivent également être protégés. Rien ne remplace le dialogue social pour gérer le changement.
14. Un membre travailleur de l'Afrique du Sud s'est déclaré soucieux du fait que les employeurs préfèrent l'expression «stabilité de l'emploi» à «sécurité de l'emploi». Pour

eux, il s'agit de «sécurité de l'emploi» ou «d'insécurité de l'emploi». La flexibilité ne devrait pas affaiblir les progrès réalisés au fil des ans. Les questions de flexibilité sont déjà réglementées dans certains pays, mais il faut veiller à ce que les conditions de travail – en particulier sécurité, santé et rémunération – ne soient pas amoindries. Des accords doivent être élaborés par voie de négociation collective.

15. La représentante du gouvernement de la France a rappelé l'accident industriel qui s'est produit dans l'usine AZF à Toulouse. Plus de 100 entreprises ont subi des dégâts, 30 personnes sont décédées et des milliers d'autres ont été blessées. Le gouvernement français s'est lancé dans un processus de consultation avec les partenaires sociaux en vue de tirer les leçons de cette catastrophe. Ainsi les situations impliquant la sous-traitance ont été identifiées comme créant des facteurs de risque du fait de la dispersion des informations importantes et de l'affaiblissement des responsabilités. Une loi relative aux sous-traitants a été votée en juillet 2003, qui vise essentiellement à faire en sorte que les entreprises donneuses d'ordre aient une meilleure maîtrise des risques sur leurs propres sites, mettent en œuvre une formation d'accueil à l'intention des salariés des entreprises sous-traitantes afin de leur permettre de mieux appréhender les risques et que soient améliorées les conditions de représentation des travailleurs, en particulier de ceux des entreprises sous-traitantes. L'esprit de cette loi repose sur l'intention du gouvernement de promouvoir le dialogue social en offrant un cadre dans lequel les partenaires sociaux peuvent négocier les conditions d'application de certaines dispositions de ladite loi, compte tenu des particularités de chaque branche professionnelle et chaque entreprise.
16. Un membre travailleur du Japon est convenu de la nécessité de renforcer la flexibilité, en précisant que le dialogue social est tout aussi indispensable que cette dernière au développement d'une entreprise. Les consultations sur la flexibilité ne sauraient être concluantes si des cadres destinés à garantir le dialogue social ne sont pas mis en place.
17. Le représentant du gouvernement du Japon a déclaré que la flexibilité porte sur deux domaines distincts, à savoir sur les systèmes de travail flexibles appliqués au sein d'une entreprise et sur le recours aux contrats de courte durée, proches du concept de travail saisonnier. Le dialogue social, soutenu par le gouvernement, a un rôle important à jouer dans la mise en place de structures d'emploi qui concilient les intérêts des travailleurs, attirés par la stabilité avec ceux de l'entreprise favorable à la flexibilité.
18. Un membre travailleur de l'Algérie est convenu qu'une structure d'emploi conciliant création d'emplois et stabilité de l'emploi est fondamentale. L'objectif suprême de toute entreprise est d'accroître sa productivité. Or, les changements induits par un recours intensif à la sous-traitance portent préjudice à la productivité ainsi qu'aux droits des travailleurs et, de plus, ils ne tiennent pas compte du fait que la sécurité de l'emploi est un élément déterminant de la compétitivité d'une entreprise. Par ailleurs, le sens du terme «flexibilité» varie considérablement d'un pays à l'autre. La présente réunion devrait donc s'efforcer de trouver une définition consensuelle afin de créer une base saine pour les débats ultérieurs.
19. Un membre travailleur de la Slovaquie a déclaré que la flexibilité est importante dans la négociation collective. Ainsi, une forte pression s'exerce sur les Etats pour qu'ils modifient leur Code du travail, et ce au détriment des travailleurs. Entre autres changements apportés figurent des mesures visant à faciliter les licenciements, des contrats de courte durée et un recours accru à la sous-traitance. Ces changements, qui aggravent le stress et les risques liés au travail, posent des problèmes dans le secteur. Il convient donc de créer des cadres nationaux, fondés sur les instruments de l'OIT, offrant des possibilités de négociation. La plupart des pays d'Europe centrale n'ont pas encore mis en œuvre le dialogue social au plan national car les organisations d'employeurs n'existent pas dans tous les secteurs d'activité.

-
20. Le représentant du gouvernement du Zimbabwe a déclaré que ces changements devraient toujours avoir pour ligne directrice l'amélioration de la vie professionnelle. La sécurité de l'emploi doit être préservée pour prévenir les problèmes psychosociaux résultant de l'absence de contrats de travail sûrs et fiables. Il importe donc de garantir l'existence de structures bipartites solides destinées à favoriser le dialogue social et la stabilité.
 21. Le porte-parole du groupe des employeurs a souligné que l'expression situation de «gagnant-gagnant» ne reflète qu'en partie sa conception des avantages induits par une flexibilité accrue, compte tenu que la société dans son ensemble est également «gagnante», ce qui donne lieu à une situation de «gagnant-gagnant-gagnant». Pour illustrer ce besoin de flexibilité, il s'est référé aux faillites provoquées par l'incapacité des entreprises à se concentrer sur leurs activités de base en raison d'une réglementation excessive. Le recours à la sous-traitance doit être laissé au libre choix de l'entreprise.
 22. Un membre travailleur de l'Argentine a rappelé aux participants à la réunion que le débat sur la rentabilité et la flexibilité doit tenir compte de questions telles que la santé des travailleurs et leurs familles. C'est par le dialogue que des solutions pourront être apportées aux fins de garantir le bien-être des travailleurs et d'améliorer la productivité qui, sans une main-d'œuvre bien portante, ne saurait être très élevée.
 23. Le représentant du gouvernement du Venezuela a indiqué que la sécurité de l'emploi est un élément de plus en plus important de la négociation collective. S'il est conseillé dans certains pays d'atténuer la rigidité des conditions de travail, les disparités nationales impliquent cependant des méthodes d'approche différentes. L'employabilité est un concept important, et les programmes de formation doivent servir à renforcer les compétences individuelles des travailleurs. La formation professionnelle ne devrait pas être du seul ressort de l'Etat, mais incomber aussi aux employeurs. Un équilibre moral entre stabilité et flexibilité devrait être atteint afin de garantir la stabilité nécessaire aux travailleurs pour être performants.
 24. Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud a appuyé ces propos et souligné l'importance de la formation continue dans les industries chimiques, un secteur en constante mutation technologique. Il a informé les participants des efforts consentis dans son pays en vue de traiter les problèmes de flexibilité au moyen du dialogue social, et il a cité à cet égard l'exemple du Sommet national entre partenaires sociaux, qui s'est tenu en juin 2003.
 25. Un membre employeur de la France a expliqué que le dialogue social avait été décisif dans la conclusion d'un accord signé dans son pays aux fins de favoriser un meilleur contrôle des aspects liés à la sécurité. Un accord conjoint, conclu par quatre ou cinq syndicats, a servi de base à l'élaboration d'une législation nationale qui a fait ses preuves. Il s'agit de trouver des solutions qui respectent les disparités locales et répondent aux attentes de l'ensemble des partenaires sociaux.
 26. Le porte-parole du groupe des travailleurs a déclaré que, si la situation diffère d'un pays à l'autre, la nécessité de dialogue social est universelle. A cet égard, les meilleures pratiques sont souvent d'une grande utilité. L'un des principaux aboutissements de la présente réunion devrait être la mise en place d'une base solide de dialogue social.
 27. Un membre travailleur de la Fédération de Russie a indiqué que, compte tenu qu'employeurs et travailleurs sont à la fois collègues et partenaires, la coopération est nécessaire pour garantir la réussite d'une entreprise. Le fait de permettre aux travailleurs de devenir actionnaires est un moyen d'établir l'équilibre entre sécurité de l'emploi et flexibilité du travail. Quatre-vingt-quinze pour cent des entreprises de son pays sont privées, et les grandes sociétés comptent souvent des représentants des travailleurs parmi les membres de leur conseil d'administration. Ces entreprises sont très prospères et stables

et elles offrent des exemples concrets de collaboration entre travailleurs et employeurs. Une telle approche est nécessaire pour garantir la flexibilité et renforcer les chances de compromis.

28. Un membre employeur de la Bulgarie a mentionné les travaux menés par le Conseil européen de l'industrie chimique (CEFIC) et souligné l'importance croissante des meilleures pratiques telles que le projet Gestion responsable (Responsible Care) et de la conformité à la norme ISO 14001 ainsi qu'à d'autres normes connexes adoptées à titre volontaire dans le domaine de la santé et de la sécurité. En outre, dans les pays d'Europe centrale et orientale, les associations d'employeurs au plan national et celles du secteur de la chimie jouissent depuis quelques années d'une représentativité et de moyens d'action nettement plus importants. La plupart de ces associations sont désormais membres associées du CEFIC.
29. Le président a corroboré les propos tenus précédemment par un membre travailleur de la Slovaquie en insistant sur la nécessité de créer des structures visant à favoriser et à garantir le dialogue social, et il a suggéré que la réunion œuvre dans ce sens.
30. La représentante du gouvernement de la France, intervenant au nom du groupe gouvernemental, a comparé les expressions sécurité de l'emploi et stabilité de l'emploi. Il est ressorti que sécurité de l'emploi est un concept plus vaste que stabilité de l'emploi, compte tenu de sa dimension macroéconomique et du fait qu'il inclut également les conditions de travail, la santé et la sécurité. Le concept de sécurité de l'emploi est censé s'appliquer à l'individu en lui garantissant une sûreté dans son parcours professionnel et une intégration dans la vie sociale au sein de la communauté à laquelle il appartient, tout en répondant aux besoins de l'entreprise. En période de changements, flexibilité et stabilité sont nécessaires dans une certaine mesure. Bien que les deux expressions ne soient pas antinomiques, sécurité de l'emploi est celle qui a été jugée la plus appropriée ici.

Avantages et coûts des formules de travail flexibles

31. Le porte-parole du groupe des employeurs a appuyé le concept de formation continue. Il a également souligné que la flexibilité s'applique à des entreprises et à des travailleurs ayant besoin de dispositions particulières, l'objectif étant de les satisfaire autant que possible.
32. Un membre employeur de la Belgique a constaté que, bien souvent, la productivité augmente suite à l'introduction de modalités de travail flexibles dans les entreprises produisant au plus juste, les systèmes de production en juste à temps et les entreprises qui se concentrent sur leurs activités de base. Plusieurs éléments permettent d'obtenir des systèmes équitables optimisant les coûts et les avantages, tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Flexibilité signifie acceptation de la diversité. Des relations employeurs-travailleurs constructives renforcent la capacité à introduire des changements qui soient profitables aux uns comme aux autres. Pour ce faire, divers éléments sont nécessaires: confiance mutuelle, attitude positive face aux changements s'inscrivant dans un dialogue, échange d'informations, politique transparente, cadre réglementaire propice à l'adaptation et à la flexibilité, régimes de sécurité sociale s'appliquant aux travailleurs soumis au travail flexible.
33. Un membre employeur de la Suède a expliqué aux participants à la réunion qu'un système de travail flexible avait été introduit dans son pays six ans auparavant par le biais de la négociation collective. Les travailleurs ont désormais le choix entre trois options: temps libre, argent ou fonds de pension. Il ressort que chacune de ces options présente des avantages et que les travailleurs se répartissent équitablement en faveur de l'une ou l'autre.
34. Un membre employeur de Maurice a présenté le cas d'une usine chimique ayant réussi son passage du système de postes de travail fixes, qui posait des problèmes opérationnels, au

système de travail flexible. Chaque travailleur reçoit le titre de «travailleur d'usine», et une «cagnotte» destinée à répartir les primes entre tous les travailleurs a été mise en place.

35. Un membre travailleur de la France a insisté sur l'importance d'établir une distinction entre sécurité de l'emploi et stabilité de l'emploi. La flexibilité n'est pas le seul élément à prendre en considération, d'autres aspects tels que les technologies nouvelles et la gestion entrant également en ligne de compte. Il convient également que tous les partenaires s'entendent sur une définition de la flexibilité. Les employeurs l'envisagent souvent comme une compensation en argent, or ils devraient aussi se pencher sur la santé et les conditions de travail. Chaque situation est différente et mérite à ce titre une méthode d'approche spécifique.
36. Un membre travailleur du Japon a indiqué que flexibilité du travail et sécurité de l'emploi donnent lieu à une situation «de gagnant-gagnant». Il a fait état d'un accord conclu dans son pays, dans le cadre duquel la société pour laquelle il travaille et le syndicat auquel il est affilié considèrent la question de la sécurité de l'emploi comme relevant de leur mission sociale et recherchent des solutions aux problèmes dans la négociation collective au moyen du dialogue social.
37. Un membre travailleur de Singapour a souligné le besoin de flexibilité. Si les travailleurs retirent un avantage de la flexibilité en parvenant à trouver un équilibre entre travail et vie de famille, ce sont eux également qui doivent en absorber la plupart des coûts. A ses yeux, les employeurs devraient cesser de considérer les travailleurs comme des marchandises. Grâce à la confiance mutuelle, l'ambiance sur le lieu de travail est bonne, la productivité et la compétitivité augmentent, et la satisfaction au travail, l'enrichissement des tâches ainsi que l'équilibre entre travail et vie de famille s'en trouvent renforcés. L'intervenant a relevé les exemples de réussite cités précédemment, et il a plaidé en faveur du renforcement du cadre juridique de la liberté syndicale et de la négociation collective. Il s'est fait l'écho de la représentante du gouvernement de la France au sujet de la clarification apportée aux notions de sécurité de l'emploi et de stabilité de l'emploi.
38. Un membre travailleur de la Fédération de Russie a noté que la direction tire la majorité des avantages de la flexibilité, les travailleurs supportant l'essentiel des coûts. Il souhaite une solution commune conçue dans un esprit de solidarité, où employeurs et travailleurs œuvrent ensemble pour obtenir des avantages supérieurs et mutuels.
39. Le porte-parole du groupe des travailleurs a appuyé l'idée d'un cadre juridique pour les pensions de retraite et l'assurance maladie à l'intention des travailleurs à temps partiel. Le dialogue social est également essentiel, et les syndicats doivent y participer.
40. Le représentant du gouvernement de l'Autriche a fait valoir que la flexibilité des heures de travail pouvait être avantageuse. Les gouvernements devraient établir des cadres souples, tout en s'assurant que la flexibilité ne devienne pas un élément contre-productif. Il faut satisfaire aux différents besoins des multiples secteurs de l'industrie.
41. Le représentant du gouvernement de la République centrafricaine a souligné la nécessité de convenir d'une définition de la flexibilité. La flexibilité doit être réglementée et adaptée aux différentes situations. L'Etat devrait mettre en place un mécanisme de surveillance de ce système, en s'assurant que les objectifs sont atteints et qu'il est tenu compte de l'aspect social. L'interaction entre travailleurs, employeurs et gouvernements devrait être systématique et se solder par des résultats qui soient avantageux pour tous. Certains avantages sont théoriques, d'autres tangibles. L'orateur a préconisé une flexibilité à «visage humain», fondée sur le dialogue social continu.
42. Le porte-parole du groupe des employeurs est convenu de la nécessité d'une conception commune de la flexibilité. Celle-ci est un moyen de susciter la compétitivité dans les

entreprises. Toutefois, d'autres moyens existent, tels que la gestion, la technologie et les investissements. Tous ces moyens devraient servir ensemble à améliorer la compétitivité. L'orateur est également convenu que les situations diffèrent selon les pays et les entreprises et que les parties prenantes jouent des rôles différents. Certains aspects devant être pris en compte, il faut prévoir des dispositions individuelles. Dans la plupart des cas, les travailleurs, grâce à la flexibilité, sont plus aptes à occuper un emploi.

43. La représentante du gouvernement de la France a déclaré qu'il faudrait évaluer à tous les niveaux – Etat, sociétés, entreprises – les coûts et avantages des systèmes de travail flexibles. L'Etat, responsable de la cohésion sociale, doit garantir les droits des travailleurs à la sécurité et la santé: aspect important pour les industries chimiques. Les partenaires sociaux doivent être à même de négocier à l'échelon des branches professionnelles et des entreprises, dans le cadre législatif lui-même élaboré dans la concertation.
44. Le représentant du gouvernement du Venezuela a précisé qu'il faut coordonner les efforts et conclure des accords fondés sur une analyse des divers enjeux. Dans la période actuelle de transition entre le plein emploi et des systèmes de travail plus flexibles, la législation du travail doit pouvoir s'adapter au changement. Il faut également prévoir des systèmes efficaces d'éducation et de formation pour résoudre le problème de l'employabilité. Emploi et sécurité dépendent du consensus entre employeurs et travailleurs en matière de flexibilité.
45. Le représentant du gouvernement du Zimbabwe a partagé les points de vue des deux orateurs précédents. S'il s'agit d'optimiser les avantages et les coûts, gouvernements, employeurs et travailleurs ont des rôles clairement définis. Il appartient aux gouvernements de créer un cadre où les différents intervenants peuvent se rencontrer et convenir de l'élaboration de systèmes de travail flexibles.

La place des femmes dans les industries chimiques

46. Un membre travailleur du Royaume-Uni a noté que le rapport contient nombre d'exemples de bonnes pratiques mais qu'il révèle de nombreuses lacunes en matière d'égalité hommes-femmes et d'égalité de rémunération. Son syndicat collabore avec des employeurs clairvoyants à des vérifications de l'égalité de rémunération, qui déterminent la place exacte des femmes au sein d'une organisation. Gestion et activités font l'objet d'un programme systématique sur le lieu de travail. Des listes de contrôle sont ensuite dressées, suivies et évaluées régulièrement. Des vérifications de ce type devraient être effectuées partout dans le monde. Les entreprises devraient être tenues d'expliquer dans leurs rapports annuels les mesures prises pour remédier aux anomalies en matière d'égalité des chances.
47. Un membre travailleur du Canada a fait valoir que certaines conditions de travail empêchent les femmes d'intégrer la main-d'œuvre. L'éducation des enfants n'est pas le seul obstacle; de nombreuses femmes doivent de surcroît s'occuper de personnes âgées. Un comité tripartite se charge au Canada du recrutement et de la fidélisation des futurs travailleurs de la chimie. Entre autres pratiques examinées figurent des politiques favorables à la famille, dont le rapport fournit d'excellents exemples.
48. Le porte-parole du groupe des travailleurs a conclu que tous les membres de la société doivent redoubler d'effort pour faire progresser les choses. L'égalité entre hommes et femmes est souvent entravée par les différences d'accès aux systèmes d'éducation et de formation et les différentes appréhensions des rôles de chacun.
49. Selon le porte-parole du groupe des employeurs, le concours des femmes dans les industries chimiques a légèrement progressé. Les systèmes de travail flexibles offrent aux femmes la possibilité d'augmenter leurs effectifs, grâce, par exemple, au travail à temps partiel, en particulier dans le travail posté. Des facteurs culturels, dans certaines parties du

monde, tiennent les femmes en dehors de la main-d'œuvre; dans d'autres parties du monde, en particulier là où existe une pénurie de travailleurs, comme dans certains pays industrialisés, la situation évolue. De nombreuses entreprises ont mis en place des plans de carrière qui visent à créer un milieu de travail propice aux travailleuses. Le rôle du gouvernement est d'offrir des possibilités de formation complémentaire et de recyclage qui permettent aux femmes de réintégrer le marché du travail.

50. Le représentant du gouvernement du Zimbabwe a estimé que les gouvernements doivent élaborer un cadre législatif approprié en vue d'empêcher la discrimination envers les femmes sur le lieu de travail et de veiller à l'égalité des chances en matière de formation. Dans les industries chimiques, le risque pour les femmes d'être exposées, pendant la grossesse, à des produits chimiques dangereux pose un problème particulier. Il incombe aux gouvernements de s'assurer que les femmes sont protégées à cet égard.
51. Le représentant du gouvernement du Japon a déclaré que les gouvernements ne manquent pas de possibilités de promouvoir l'emploi des femmes. Changer les mentalités à l'égard des questions d'égalité hommes-femmes sur le lieu de travail est leur rôle le plus important.
52. Le représentant du gouvernement de l'Autriche a donné deux exemples de mesures prises par son gouvernement pour promouvoir la vie de famille et les perspectives de carrière des femmes. En 2002, un système prévoyant l'octroi d'un appui financier aux parents d'enfants de moins de 30 mois (2 ans et demi) a été mis en place. De ce fait, 23 000 femmes sont venues grossir les rangs des employés. Le gouvernement œuvre également en faveur du travail à temps partiel pour les jeunes parents, de la protection contre les licenciements et du droit à réintégrer son poste d'origine après un congé parental.
53. La représentante du gouvernement de la Grèce a indiqué que le rapport fait état des inégalités entre hommes et femmes dans le secteur de la chimie, qui sont particulièrement flagrantes eu égard à la promotion et aux salaires. Pour favoriser la promotion des femmes, il convient de mettre en place une législation sur le temps de travail et la formation continue en vue de leur permettre de réintégrer leur place après un congé de maternité. La Grèce peut se prévaloir d'une législation sur le temps de travail, la sécurité et la santé au travail, le congé parental et l'égalité de salaires. Le concept de formation continue devrait être mis en œuvre par l'Etat et par l'entreprise.
54. La représentante du gouvernement de la France a attiré l'attention des participants sur l'importance des études comparatives de la situation professionnelle des hommes et des femmes. Ces études ont fait apparaître les disparités entre les possibilités offertes aux hommes et celles qui s'offrent aux femmes, et elles permettent d'apporter des mesures correctives dans des domaines où des améliorations s'imposent. La législation européenne sur le congé parental offre aux femmes comme aux hommes la possibilité de travailler à temps partiel ou d'arrêter temporairement leur travail. Les femmes enceintes devraient être informées des risques qu'elles encourent lorsqu'elles sont exposées à des produits toxiques pour la reproduction et, le cas échéant, être affectées à des travaux moins dangereux avec la certitude de pouvoir réintégrer leur poste d'origine le moment venu.
55. Le représentant du gouvernement de la République centrafricaine a insisté sur la nécessité d'adopter des mesures garantissant un salaire égal à qualifications égales. Le Code du travail de son pays prévoit quatorze semaines de congé maternité, des interruptions de travail aux fins d'allaitement ainsi qu'une protection de l'emploi pour les femmes prenant un congé de maternité. Le gouvernement met en place actuellement des projets pour la construction de crèches et de garderies en vue de permettre aux femmes de disposer de suffisamment de temps pour assurer leur formation.

-
56. Un membre travailleur de la France a déclaré qu'un cadre législatif approprié existe dans son pays, certes, mais que bien souvent les lois ne sont pas appliquées.
 57. Un membre travailleur de l'Autriche a précisé que les femmes aspirent à l'égalité et non à un traitement de faveur. Les hommes aussi sont exposés à des risques dans le secteur de la chimie et, si ces risques sont élevés, une protection doit être garantie à tous. De même, les possibilités d'accès à la formation et à la promotion devraient être les mêmes pour tous.
 58. Un membre travailleur de l'Argentine a signalé que les femmes sont victimes de discrimination dans le monde entier, mais que les situations diffèrent d'un pays à l'autre. En Argentine, la part des femmes siégeant au gouvernement est de 30 pour cent, et elle est la même au sein des comités syndicaux. La flexibilité est un élément important eu égard aux droits des travailleurs. Dans les industries chimiques, les femmes sont, en tant que mères, plus sensibles aux effets de la contamination sur le lieu de travail. Si tous les travailleurs doivent être protégés, les femmes doivent bénéficier d'une protection spéciale.
 59. Le porte-parole du groupe des employeurs a rappelé que les systèmes de travail flexibles offrent une bonne opportunité d'accroître la part des femmes dans la main-d'œuvre. La réunion devrait examiner les moyens de coopérer pour y parvenir.

Equilibre entre travail et vie privée

60. Le porte-parole du groupe des employeurs s'est prononcé en faveur d'une méthode souple visant à trouver les moyens efficaces d'établir un juste équilibre entre temps de travail et vie privée. Un équilibre bénéfique peut être atteint dans les meilleures conditions sur une base individuelle entre employeurs et travailleurs. Les avantages des travailleurs doivent être compatibles avec la nécessité, pour les employeurs, de répondre aux nouvelles demandes. La plupart des aménagements du temps de travail, à savoir le travail à temps partiel, le congé parental et le calcul des heures, présentent des avantages à la fois pour les employeurs et pour les travailleurs. Les gouvernements peuvent aussi inciter les travailleurs à accumuler des heures en prévision de la préretraite. Ce qui compte, c'est de collaborer sur une base tripartite et d'atténuer la rigidité du système au profit d'une approche plus flexible.
61. Le porte-parole du groupe des travailleurs a réagi face à l'idée communément défendue au sein du groupe des employeurs, à savoir la nécessité d'une flexibilité au cas par cas. Le groupe des travailleurs a estimé que les aménagements individuels présentent certains risques. La flexibilité est nécessaire et possible, certes, mais elle doit être conçue et mise en œuvre sur la base de solutions approuvées collectivement. Les conventions collectives facilitent un juste équilibre entre temps de travail et vie privée, qui permet à l'entreprise de réagir face aux pressions exercées à la fois par la concurrence et par les actionnaires.
62. Un membre travailleur de l'Afrique du Sud a lui aussi mentionné l'équilibre entre travail et vie privée, qui est plus facile à atteindre lorsque les entreprises sont rentables et qu'elles peuvent partager leurs bénéfices avec les travailleurs. Les gouvernements réglementent le temps de travail dans tous les secteurs et dans l'intérêt de tous, et ils ont un rôle important à jouer à cet égard. Or, bien souvent, les entreprises multinationales n'appliquent pas les mêmes normes dans les pays en développement que dans le pays où elles ont leur siège. La flexibilité doit être envisagée collectivement, et les travailleurs doivent s'asseoir à la table des négociations pour être considérés sur un pied d'égalité avec les autres partenaires.
63. Le porte-parole du groupe des employeurs a expliqué que, si l'équilibre entre travail et vie de famille est mieux à même d'être atteint sur une base individuelle, il ne s'agit pas d'exclure pour autant la négociation collective ou le dialogue social, qui peuvent avoir lieu

à l'échelon du secteur, de l'entreprise ou de chaque travailleur, chaque situation déterminant le niveau approprié.

64. Un membre travailleur de Singapour est revenu sur la question de la condition préalable d'une rémunération adéquate permettant d'assurer un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Très souvent, le stress et la fatigue empêchent les travailleurs de profiter pleinement de leur vie privée. Les normes de santé et de sécurité doivent permettre de s'assurer que la charge de travail pesant sur les travailleurs est raisonnable et justement répartie. En outre, la nouvelle technologie, comme les téléphones mobiles et Internet, contraint les salariés à travailler en dehors de leurs heures de travail en n'étant pas rémunérés.
65. Le représentant du gouvernement du Venezuela a déclaré que le problème clé pour le travailleur est de disposer de suffisamment de temps pour satisfaire à ses obligations familiales. Le concept de «rémunération familiale» est important et fait partie des conventions collectives dans son pays.
66. La représentante du gouvernement de la Grèce a estimé qu'au nom du progrès social, beaucoup de pays européens sont en train de créer un environnement global permettant de réduire le temps de travail et d'assurer un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Il faudrait particulièrement veiller à ce que le travail posté respecte les rythmes biologiques naturels.
67. La représentante du gouvernement de l'Italie a remarqué que plus les femmes intègrent le monde du travail, moins ces dernières peuvent consacrer de temps à leurs familles. Cette question relève tant du domaine privé que du domaine public et les entreprises devraient être encouragées à adopter des mesures favorables à la famille tout en poursuivant leurs objectifs propres. L'Italie apporte son soutien à la vie professionnelle et à la vie familiale par une législation qui répond aux besoins des employeurs et des employés en favorisant la flexibilité du temps de travail ainsi que la mise en place de formations professionnelles permettant de faciliter la réintégration dans la vie professionnelle des travailleurs sortant d'un congé parental. Le gouvernement incite les entreprises à mettre en place des plans de discrimination à rebours à l'intention des travailleurs ayant des enfants de moins de 8 ans et encourage le travail à temps partiel ainsi que d'autres dispositifs permettant plus de flexibilité.
68. Le représentant du gouvernement de l'Égypte estime que les gouvernements devraient réunir une réunion tripartite afin d'adopter une législation qui permette d'assurer un meilleur équilibre entre travail et vie privée en garantissant de meilleurs salaires et un haut niveau de protection sociale.
69. Un membre travailleur du Royaume-Uni a souligné la nécessité qu'il y avait à organiser des discussions et des négociations collectives portant sur le thème d'un juste équilibre entre travail et vie privée. De longues heures de travail, une production en flux tendu et des équipes postées se succédant sont autant d'éléments préjudiciables aux travailleurs qui provoquent un taux d'absentéisme élevé. Le rapport présente des exemples d'accords négociés qui servent aussi bien les intérêts des travailleurs que des employeurs. Des conventions collectives sur la question sont donc nécessaires pour que les entreprises puissent se consacrer pleinement à leurs activités.
70. Un membre travailleur du Ghana a déclaré qu'il était important que les services d'inspection du travail disposent de suffisamment de moyens pour assurer un niveau élevé de sécurité et protéger de façon optimale la santé des travailleurs.
71. Le représentant du gouvernement de la République centrafricaine a estimé que les responsabilités doivent être partagées à part égale par les partenaires tripartites. Le

gouvernement doit fournir un cadre réglementaire; les employeurs doivent mettre en œuvre des mesures relatives à la sécurité et à la santé, et les travailleurs doivent suivre les consignes de sécurité et utiliser les équipements de protection mis à leur disposition.

72. Le représentant du gouvernement de la Pologne a estimé que l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle passe notamment par la mise en place de postes de travail ergonomiques, sécurisés et bien organisés. Les négociations doivent prendre en compte les notions de productivité et d'utilisation des meilleures techniques disponibles.
73. Le porte-parole du groupe des employeurs a relevé que beaucoup d'interventions avaient porté sur la mise en place de conditions permettant une vie familiale meilleure sans pour autant prendre en considération le besoin des entreprises de continuer à fonctionner tout en assurant un juste équilibre entre travail et vie privée des travailleurs. Des entreprises qui ne peuvent travailler ne peuvent procurer des emplois.
74. Le porte-parole du groupe des travailleurs a conclu en déclarant qu'un juste salaire est nécessaire pour que s'établisse un équilibre adéquat entre vie professionnelle et vie privée. Celui-ci doit inclure des éléments qui vont au-delà du salaire minimum et doit être fixé en fonction de salaires comparables offerts par d'autres entreprises de la région tout en prenant en considération les allocations familiales, les niveaux de compétence, les prestations de santé, le logement, les vacances et la capacité de participer pleinement à la vie sociale.

Travail temporaire et travail en sous-traitance

75. Un membre travailleur de la Slovaquie a relevé qu'il existe trois types de contrats de travail souvent utilisés pour exploiter les travailleurs. Les contrats de travail temporaire ne permettent pas aux travailleurs de planifier leur avenir; le travail indépendant sert seulement les intérêts des employeurs et les agences temporaires louent les travailleurs comme s'il s'agissait de marchandises. La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, n'a pas été ratifiée par la Slovaquie et une législation qui permettrait de moins rémunérer les travailleurs en sous-traitance est actuellement en discussion dans son pays. Il ne devrait pas être permis aux entreprises d'utiliser ces trois types de contrats pour gagner en compétitivité. En outre, l'emploi de travailleurs temporaires fait augmenter le risque d'accidents sur le lieu de travail.
76. Un membre travailleur du Japon a déclaré que le nombre de travailleurs employés de façon permanente est en diminution alors que celui des travailleurs temporaires et des travailleurs en sous-traitance est en augmentation. Il est important que la législation n'accorde pas aux agences de travail temporaire des droits leur permettant de réduire ceux des travailleurs. Les travailleurs temporaires et les travailleurs en sous-traitance ne sont souvent pas organisés ou ne sont pas autorisés à l'être. Les Etats ont pour mission de légiférer de sorte que ces travailleurs puissent bénéficier de droits syndicaux permettant à des questions telles que celle des salaires minimums d'être abordées par le biais du dialogue social.
77. Un membre travailleur de l'Argentine a souligné que le travail temporaire et le travail en sous-traitance servent seulement les intérêts des employeurs. Il est nécessaire de respecter les êtres humains: seuls des travailleurs qui peuvent prévoir ce que sera leur avenir peuvent être efficaces. Les travailleurs temporaires et les travailleurs en sous-traitance ne se sentent pas fortement liés à leurs entreprises et peuvent être facilement licenciés.
78. Un membre travailleur du Ghana a rappelé aux participants de la réunion que le travail temporaire devait être appréhendé dans le contexte du travail saisonnier. Les contrats de travail temporaire ne devraient pas être utilisés quand il existe une demande permanente en matière d'emplois.

-
- 79.** Le porte-parole du groupe des employeurs a appelé à une discussion équilibrée. Le travail temporaire est souvent nécessaire et permet une flexibilité accrue. Ces contrats sont non seulement utiles pour résoudre le problème du chômage, mais donnent également aux travailleurs la possibilité de commencer leur vie professionnelle étant donné que les possibilités d'embauche découlent souvent de ces contrats. La sécurité est également un sujet de préoccupation pour les employeurs qui offrent en conséquence aux travailleurs temporaires toute la formation qui leur est nécessaire en la matière. Les qualités du travail temporaire doivent être reconnues en tant que ce dernier permet d'améliorer la flexibilité du travail.
- 80.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a reconnu que le travail temporaire et le travail en sous-traitance sont une réalité, mais qu'ils supposent également une moindre protection, une moindre rémunération et des conditions de travail inférieures. Certains cas, tels que la sous-traitance d'experts hautement spécialisés, sont acceptables, mais leurs contrats et conditions de travail doivent être équivalents aux conditions des travailleurs permanents. La syndicalisation doit s'étendre aux travailleurs temporaires pour que travailleurs et employeurs puissent bénéficier d'une stabilité accrue. Un tel cadre permettrait de remédier aux problèmes de santé et sécurité au travail inhérents au travail temporaire et en sous-traitance. Il pourrait également protéger ces travailleurs contre des risques économiques.
- 81.** Le représentant du gouvernement de la République centrafricaine a fait remarquer qu'il faut établir une claire distinction entre le recours au travail temporaire qui répond aux besoins ponctuels d'une entreprise et le recours au travail temporaire aux fins d'éviter les coûts de sécurité sociale ou d'assurance accident. Les gouvernements doivent légiférer sur les questions relatives au travail temporaire afin de multiplier les chances des travailleurs d'avoir un emploi permanent et durable dans les industries chimiques.
- 82.** La représentante du gouvernement de la France a expliqué que la législation nationale prévoit certaines conditions, telles que la protection de la santé des travailleurs, que les entreprises doivent respecter pour pouvoir recruter des travailleurs temporaires. Là gît la difficulté, certaines conditions de travail, telles que l'exposition à des substances carcinogènes, comportant des risques à effet différé, avec des pathologies qui ne se révèlent carcinogènes que longtemps après les faits. Le travail temporaire devrait par conséquent être limité dans le cas de certains postes afin de garantir le bien-être des travailleurs temporaires. Ces travailleurs doivent être, d'une part, initiés aux dangers et risques et, de l'autre, formés à la façon de les gérer en toute sécurité.
- 83.** Selon le représentant du gouvernement du Venezuela, il faut mettre en place une législation afin de prévenir tout recours indu aux contrats de travail temporaire. La législation vénézuélienne dispose que les droits des travailleurs, travaillant pour une petite entreprise qui a conclu avec une grande entreprise un contrat de sous-traitance de main-d'œuvre, doivent équivaloir à ceux des travailleurs permanents de la grande entreprise. Des contrôles médicaux obligatoires permettent de surveiller la santé des travailleurs en sous-traitance.
- 84.** Le représentant du gouvernement de l'Indonésie a indiqué que son pays a adopté en 2003 la loi sur la main-d'œuvre qui exige les mêmes conditions de travail pour les travailleurs temporaires et pour les travailleurs permanents. De plus, seules des activités d'appui peuvent être assignées à des travailleurs temporaires, les activités principales étant assumées par la main-d'œuvre permanente.
- 85.** Le porte-parole du groupe des employeurs a rappelé aux participants à la réunion que, dans le monde entier, un grand nombre de travailleurs sont régis par des contrats temporaires ou de sous-traitance. Ces contrats sont bien souvent un moyen d'accéder au premier emploi, en particulier pour les femmes, et ils n'ont rien d'illicite. Il apparaît nécessaire d'éviter une

réglementation excessive. Le dialogue social semble être beaucoup plus approprié que la législation pour traiter des problèmes, compte tenu des disparités culturelles et locales.

- 86.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a admis l'existence du travail temporaire et indiqué que des accords sont nécessaires pour veiller à ce qu'il en soit fait un usage légitime. Divers problèmes, tels que l'écart entre les conditions de travail des travailleurs permanents et celles des travailleurs temporaires, la santé et la sécurité au travail et la protection de l'environnement, doivent être pris en considération. Bien que les partenaires sociaux s'accordent sur de nombreux points, les travailleurs ne peuvent tolérer la situation inacceptable qui prévaut en Europe orientale, où les travailleurs temporaires sont insuffisamment – voire pas du tout – protégés. De tels abus ne peuvent être combattus au moyen du dialogue social et nécessitent la mise en place d'une législation appropriée. Dans de nombreux autres domaines, cependant, les travailleurs se sont engagés dans le dialogue social afin de trouver une solution équilibrée aux problèmes à résoudre.
- 87.** Le représentant du gouvernement de la République centrafricaine a jugé nécessaire qu'il soit mis en place une législation capable de maintenir l'équilibre en faisant du travail temporaire une solution ponctuelle à utiliser en cas de surcroît de travail.

Formation, éducation et formation continue

- 88.** Le porte-parole du groupe des employeurs a rappelé aux participants à la réunion qu'éducation et formation sont indispensables pour accroître la flexibilité à la fois des entreprises et des travailleurs. L'éducation renforce l'employabilité et, partant, la croissance économique, ce qui bénéficie à l'ensemble de la société. Il est de l'intérêt des gouvernements de fournir une formation, des infrastructures et des programmes techniques solides qui soient adaptés aux besoins changeants des entreprises. Les employeurs doivent favoriser l'esprit de la formation continue liée à l'emploi sur le lieu de travail, et les travailleurs doivent eux aussi s'engager sur cette voie en donnant de leur temps, voire en apportant une contribution financière.
- 89.** Un membre employeur de la Suède a souligné le manque d'intérêt croissant des jeunes pour les sciences et les effets négatifs qui pourraient en découler si les gouvernements n'interviennent pas. Il importe de susciter l'intérêt des jeunes et de les familiariser avec le monde de la science. Un partenariat devrait être mis en place entre les gouvernements, les employeurs, les écoles et la société dans son ensemble à tous les niveaux de l'éducation. Le secteur des industries chimiques ne saurait se développer s'il ne suit pas les progrès réalisés en matière d'éducation et de technologie.
- 90.** Un membre employeur de l'Allemagne a exprimé son accord sur ce point en précisant que le partage des responsabilités déboucherait facilement sur une situation de «gagnant-gagnant-gagnant». En Allemagne, des efforts fournis dans ce sens ont permis de renforcer la coopération.
- 91.** Un membre employeur de la Bulgarie a déclaré que, suite aux changements survenus dans son pays au cours des années quatre-vingt-dix, une nouvelle infrastructure éducative a été créée. Des centres de formation professionnelle, associant la sagesse académique à l'expérience de l'industrie, ont été ouverts par l'Association industrielle de Bulgarie, dans le cadre de la réforme visant à satisfaire les demandes des employeurs et des travailleurs. Parmi les nouveautés figurent le développement de systèmes modernes de gestion de la santé et le renforcement des normes ISO relatives à la gestion de l'environnement.
- 92.** Un membre travailleur de la France a déclaré que la qualité de la formation professionnelle peut varier considérablement. Les grandes sociétés comme les multinationales investissent dans la formation en vue d'adapter l'éducation de leurs travailleurs, tandis que, dans les petites et moyennes entreprises et en ce qui concerne les travailleurs temporaires, la

formation est bien souvent insuffisante. Les travailleurs temporaires sont souvent victimes d'accidents sur le lieu de travail, c'est pourquoi ils doivent être mieux formés pour éviter de se mettre – ou de mettre autrui – en danger. Des efforts visant à inclure les travailleurs temporaires dans les programmes de formation devront être mis en place. Pour ce qui est de la main-d'œuvre manuelle, c'est aux gouvernements qu'incombe la responsabilité de former les travailleurs soit en organisant eux-mêmes la formation, soit en finançant des partenariats à cette fin. Enfin, il convient d'envisager la formation des chômeurs. Autant de sujets qui ont récemment conduit à la signature en France d'un accord sur la formation ayant été largement plébiscité.

- 93.** Un membre travailleur de l'Afrique du Sud a déclaré que l'Afrique est confrontée à une grave crise de financement des objectifs éducatifs. L'Afrique du Sud a instauré un prélèvement obligatoire pour les employeurs destiné à financer la formation des travailleurs, une petite part étant allouée à la formation des chômeurs. En Algérie, des mesures de ce type et une législation allant dans ce sens ont été mises en place, offrant ainsi de bons exemples à d'autres pays des possibilités existantes en faveur de l'éducation. La formation est une nécessité élémentaire, et le fait de priver les travailleurs de toutes possibilités de formation est à la fois inhumain et préjudiciable à l'ensemble de la société. Etant donné que les travailleurs temporaires n'ont pas accès au perfectionnement professionnel, ils deviennent souvent une charge pour la société, bien qu'ils aient travaillé toute leur vie.
- 94.** Un membre travailleur de Singapour a rappelé aux participants à la réunion que la formation continue est nécessaire en raison de l'évolution technologique rapide que connaît le secteur des industries chimiques. Une solide infrastructure de formation contribue à renforcer les capacités d'un pays et à abaisser le taux de chômage. Elle permet en outre aux travailleurs d'avoir une meilleure image d'eux-mêmes et d'être mieux en mesure de s'adapter aux changements en cours. Il serait préférable qu'un organe tripartite soit chargé de l'homologation des compétences afin de veiller à ce que la formation réponde aux exigences actuelles et futures. Une telle structure est aussi plus réceptive aux besoins spécifiques des travailleurs postés et des travailleurs âgés, et elle favorise l'élaboration de systèmes différents. Le gouvernement de Singapour, qui l'a bien compris, est en train de devenir une «apprentissage-nation», et ce grâce à la coopération entre les partenaires sociaux et le gouvernement.
- 95.** Selon un membre travailleur du Canada, l'âge de la main-d'œuvre dans son pays pose des difficultés concernant les systèmes de formation du fait que les besoins de la main-d'œuvre actuelle diffèrent de ceux de la main-d'œuvre future. Toutefois, cette évolution dans la structure des âges permet également le transfert des connaissances et des compétences des travailleurs expérimentés aux travailleurs novices. Le nouveau diplôme universitaire créé en Ontario associe formation professionnelle et études en permettant aux étudiants de travailler tout en poursuivant leurs études. D'autres formules intéressantes d'une infrastructure éducative probante, telles que la formation continue, demanderaient des engagements à long terme, éventuellement sous forme de congé payé de formation.
- 96.** Le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud souligne l'importance de la stratégie suivie par son pays à l'échelon national en matière de perfectionnement des qualifications. Ce type de législation n'est pas conçu pour sanctionner les employeurs. Le prélèvement mentionné auparavant vise à encourager la direction sur la voie de la gestion prévoyante.
- 97.** Le représentant du gouvernement de la Pologne a manifesté son accord avec le membre employeur de la Suède et souligné que l'éducation doit assurer une bonne formation scientifique. L'industrie chimique est internationale. Il lui faut des travailleurs qui ne se limitent pas à certaines technologies ou certains secteurs régionaux. La classification européenne des emplois dans le secteur de la chimie est un élément essentiel pour réussir à

atteindre ces objectifs éducatifs. Il faudrait concevoir, à l'échelon mondial, des programmes d'éducation, qui sont devenus nécessaires.

- 98.** La représentante du gouvernement de l'Italie a informé la réunion des efforts déployés par son pays pour améliorer l'infrastructure éducative, efforts qui visent notamment à encourager la formation continue, la conclusion d'accords en matière de formation et la formation dans le cadre de l'organisation des carrières. La nouvelle convention collective signée en 2002 pour le secteur de la chimie reflète les nouvelles tendances en matière de formation professionnelle et répond aux besoins des sociétés. La législation permet désormais de sanctionner la formation professionnelle par des diplômes, qui serviront à poursuivre des études et à offrir aux étudiants la possibilité de s'instruire à leur convenance et d'améliorer leurs compétences et leur employabilité.
- 99.** Le représentant du gouvernement du Zimbabwe a précisé qu'il importe de créer un milieu qui garantirait à chacun la possibilité d'acquérir des compétences. Il faut, en élaborant une formation, tenir compte du travailleur et des besoins en polyvalence. Il incombe à l'entreprise de soutenir les initiatives des travailleurs visant à acquérir de nouvelles qualifications. Les gouvernements financent déjà différents types de programmes éducatifs, mais ils doivent également prévoir des régimes permettant à tous les travailleurs d'y accéder.
- 100.** La représentante du gouvernement de la France a fait ressortir qu'il incombe au gouvernement de veiller à ce que l'enseignement élémentaire soit dispensé aux garçons comme aux filles. Parallèlement, il faudrait prévoir d'offrir ce même enseignement à tous les hommes, toutes les femmes, quelle que soit leur catégorie sociale, et de préparer les uns et les autres aux métiers correspondant aux filières des industries chimiques. La responsabilité de la formation des travailleurs des industries chimiques incombe aux employeurs. Les entreprises sont également responsables de la sécurité et la santé au travail, de la protection de l'environnement et doivent pouvoir apporter des réponses scientifiques aux craintes exprimées sur la dangerosité des substances et produits. Une bonne gestion des risques exige un niveau élevé de connaissances des dangers et de compétences. Les travailleurs ont également une responsabilité et un intérêt à s'engager dans des formations afin de s'adapter aux évolutions technologiques et aux besoins d'autonomie propres aux nouvelles organisations. En France, les partenaires sociaux ont entamé sur la formation professionnelle un débat qui a débouché sur un important accord. Ce dernier prévoit un nombre minimum de jours de formation, quelle que soit la taille de l'entreprise, à utiliser durant la vie professionnelle. Il institue un équilibre entre les efforts que doivent consentir les travailleurs et la responsabilité première des entreprises en la matière. Il serait bon d'entreprendre des études comparatives sur l'accès à la formation, à l'échelon tant national qu'international, et de s'appliquer à instituer des mesures visant à corriger les inégalités existantes entre catégories professionnelles et entre les hommes et les femmes.
- 101.** Le représentant du gouvernement de la République centrafricaine est convenu que les trois parties doivent partager la responsabilité en matière de formation pour que le secteur suive l'évolution et les exigences d'une compétitivité accrue. Il faut aborder la question du remplacement des travailleurs par des robots. Cette pratique pourrait être évitée si les travailleurs étaient dûment préparés et formés avant l'adoption de toute nouvelle technologie et non après son acquisition. Pour ce faire, les gouvernements devraient concevoir une politique de formation continue, qui tienne compte de l'aspect humain et permette aux entreprises de rester compétitives, tout en s'adaptant aux nouveaux enjeux que leur imposent les mutations technologiques.
- 102.** Le porte-parole du groupe des employeurs a fait sienne l'opinion exprimée par le membre travailleur du Canada sur la nécessité de différencier les besoins de formation selon les groupes de travailleurs, en soulignant le rôle de mentor que pourraient jouer les plus

expérimentés dans le processus de formation. Il a également approuvé l'avis de la représentante du gouvernement de la France que l'enseignement élémentaire prépare à intégrer le monde de l'activité économique. Quant à la question de la formation pour les travailleurs temporaires, soulevée par le membre travailleur de la France, il faut tenir compte de la culture, des traditions, de la législation en vigueur, de même que du fonctionnement des marchés du travail dans les différents pays concernés. Il conviendrait de différencier les rôles des parties prenantes: les gouvernements pourraient fournir les infrastructures nécessaires à la formation, les entreprises devraient définir les domaines de formation qui sont indispensables à leur survie et, enfin, les travailleurs doivent être suffisamment qualifiés pour pouvoir se faire engager dans toutes les entreprises du secteur.

Domaines d'action prioritaires de l'OIT

- 103.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a précisé que trois rôles incombaient à l'OIT: réfléchir aux moyens d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs en sous-traitance; fournir des indications sur les processus d'information et de communication concernant les entreprises qui ont achevé leur restructuration et établir un répertoire des meilleures pratiques; explorer les possibilités permettant à l'OIT de continuer à contrôler les progrès effectués dans le domaine du perfectionnement professionnel et des meilleures pratiques. L'OIT devrait également spécifier clairement que la formation est une question qui concerne l'ensemble des travailleurs.
- 104.** Un membre travailleur de la Fédération de Russie a demandé des explications sur la façon dont l'OIT envisage de structurer son travail dans le domaine des activités sectorielles. L'orateur a compris que les réunions se tiennent tous les quatre ans pour chaque secteur et que des réunions plus modestes sont parfois organisées pour permettre un échange d'expériences entre les parties sur les problèmes abordés. Lors de l'élaboration des propositions sur les points 6 et 7 de la discussion, l'on devrait envisager de mettre en place un groupe tripartite qui pourrait échanger périodiquement des informations afin de suivre le rythme rapide des changements dans les industries chimiques.
- 105.** Le porte-parole du groupe des employeurs a déclaré que l'OIT devrait, d'une part, examiner dans quelle mesure la législation nationale peut être modifiée pour s'adapter à la flexibilité requise pour répondre à la croissance, faire face à une concurrence accrue et améliorer l'employabilité et, d'autre part, fournir des indications sur la façon dont les meilleures pratiques pourraient être intégrées dans les programmes d'éducation et de formation afin de stimuler la capacité d'adaptation de l'entreprise dans un secteur soumis à de profonds changements.
- 106.** La représentante du gouvernement de la France qui s'exprimait au nom du groupe gouvernemental a énuméré huit domaines dans lesquels l'OIT pouvait jouer un rôle fondamental: élaborer les normes et les orientations générales et contrôler la sécurité et la santé des travailleurs dans les industries chimiques; mettre en place un forum international pour discuter des meilleures pratiques en vue de définir des normes internationales du travail; améliorer la capacité des partenaires sociaux à s'engager dans le dialogue social et les relations professionnelles; promouvoir la ratification des normes internationales sur la santé et la sécurité ainsi que l'égalité entre les sexes; fournir une assistance technique en vue d'aider les pays à élaborer et à adopter leur propre législation; mener des études et des recherches comparatives sur des méthodes de flexibilité du travail différenciées selon qu'elles s'appliquent aux pays en développement ou aux pays développés; établir des systèmes de formation professionnelle et concevoir des systèmes appropriés et des manuels de formation destinés au secteur de l'industrie chimique.

Examen et adoption par la réunion du projet de rapport et du projet de conclusions

107. Le groupe de travail chargé des conclusions a présenté à la sixième séance de la réunion le projet de conclusions.

108. A la même séance, la réunion a adopté le présent rapport et le projet de conclusions.

Genève, le 31 octobre 2003.

(Signé) M. V. Klotz,
Président.

Conclusions sur les meilleures pratiques de flexibilité du travail et leur incidence sur la qualité de la vie professionnelle dans les industries chimiques¹

La Réunion tripartite sur les meilleures pratiques de flexibilité du travail et leur incidence sur la qualité de la vie professionnelle dans les industries chimiques,

S'étant réunie à Genève du 27 au 31 octobre 2003,

Adopte, ce trente et unième jour d'octobre 2003, les conclusions suivantes:

Considérations générales

1. Pour rester compétitives dans une économie mondiale qui évolue rapidement, les industries chimiques doivent s'adapter en permanence. La flexibilité dans tous les aspects des activités de ces industries est un moyen de renforcer la compétitivité et de garantir des emplois durables et de qualité.
2. Pour autant qu'elle soit convenablement conçue, acceptée et mise en œuvre, la flexibilité est avantageuse tant pour les entreprises que pour les travailleurs, les premières en raison de l'amélioration de leur compétitivité, les seconds grâce au renforcement de leur satisfaction au travail et de l'équilibre entre travail et vie privée.
3. Le dialogue social offre les moyens de traiter efficacement les problèmes sociaux et de travail résultant de la flexibilité dans l'organisation du travail.

Sécurité de l'emploi et flexibilité du travail

4. Il importe d'établir une distinction entre sécurité et stabilité de l'emploi eu égard à la flexibilité du travail. Ce principe s'applique en particulier à toute période de transition entre «un emploi pour la vie» et un emploi stable mais flexible, comme il est de plus en plus courant aujourd'hui. La flexibilité ne devrait pas se solder par l'affaiblissement des droits des travailleurs. Elle ne devrait pas non plus nuire à la sécurité et la santé au travail.
5. La flexibilité du travail bien conçue peut avoir un effet bénéfique sur la stabilité de l'emploi. Elle peut se traduire par une satisfaction au travail et une sécurité de l'emploi accrues, tout particulièrement quand elle est associée à la polyvalence et à la formation continue.
6. Les gouvernements devraient, en exerçant la responsabilité leur incombant, renforcer la cohésion sociale, s'assurer qu'il existe un cadre réglementaire concret qui accorde aux partenaires sociaux la liberté de négocier la flexibilité à l'échelon approprié. Cette législation devrait garantir une protection sociale suffisante aux travailleurs, en particulier les travailleurs temporaires et les travailleurs en sous-traitance. Employeurs et organisations de travailleurs² devraient en outre être à même de s'engager, le cas échéant

¹ Adoptées à l'unanimité.

² «Organisations de travailleurs» désigne essentiellement les syndicats.

avec l'assistance du gouvernement et de l'OIT, dans un dialogue social qui leur permettra de s'accorder sur la question de la flexibilité du travail.

7. Un juste équilibre devrait favoriser des emplois stables, plus sûrs et intéressants, une satisfaction au travail accrue et une meilleure qualité de vie pour les travailleurs, ainsi qu'un secteur plus réactif, productif et rentable. Les normes fondamentales du travail de l'OIT, fondement du travail décent, constituent des éléments importants qui permettent aux employeurs et aux organisations de travailleurs d'obtenir des résultats concrets en équilibrant emploi et flexibilité.

Avantages et coûts des systèmes de travail flexibles

8. Lorsque les systèmes de travail flexibles conduisent à un accroissement du nombre d'emplois ainsi qu'à une amélioration de la satisfaction au travail et des perspectives de carrière, leur adoption témoignerait de l'acceptation de la diversité par toutes les parties concernées. Une relation constructive entre les employeurs et les travailleurs ainsi que leurs représentants³ est fondamentale pour optimiser les avantages et les coûts des systèmes de travail flexibles. A cet effet, les parties devraient porter leur attention sur les avantages mutuels susceptibles d'être obtenus.
9. Une relation constructive suppose un climat général de confiance entre les parties, une attitude face aux changements qui soit positive et tournée vers l'avenir, ainsi qu'un échange et un dialogue ouverts aux niveaux appropriés. Autant que possible, ce dialogue devrait être entamé bien avant l'introduction des systèmes de travail flexibles.
10. Pour adopter des mesures, telles que l'externalisation, ou le travail temporaire et le travail en sous-traitance, les entreprises du secteur de la chimie devraient s'assurer que les conditions de leurs conventions collectives pertinentes en la matière sont respectées.

La place des femmes dans les industries chimiques

11. La flexibilité du travail peut influencer favorablement sur la part de l'effectif de travailleuses dans les industries chimiques. L'égalité des chances et des droits des travailleuses et le principe «à travail égal, salaire égal» devraient être appliqués dans tout le secteur. Entre autres moyens, des vérifications, élaborées conjointement par les partenaires sociaux, pourraient contribuer à renforcer les mesures favorisant l'égalité.
12. Des dispositions spéciales devraient être prévues pour protéger, en tout temps, les travailleurs contre l'exposition à des substances dangereuses, tout particulièrement les femmes en âge de procréer. Toutes femmes enceintes et allaitantes qui doivent changer d'emploi en raison de ce type de risque devraient pouvoir avancer dans leur carrière.

³ Dans tout le corps du texte, les termes *représentants des travailleurs* se réfèrent à l'article 3 de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, qui s'énonce comme suit:

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 représentants 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.

Équilibre entre travail et vie de famille

13. Les travailleurs devraient pouvoir miser sur un juste équilibre entre, d'une part, la vie professionnelle et, de l'autre, la vie personnelle et la vie de famille. Un juste équilibre entre travail et vie de famille peut bénéficier aux femmes qui travaillent car il facilite leur progression de carrière. Il peut aussi profiter aux hommes qui travaillent en leur permettant d'assumer leurs responsabilités familiales et communautaires. Les entreprises en bénéficient également grâce à une main-d'œuvre plus motivée et plus productive.
14. Le temps de travail est un des éléments clés de l'équilibre entre travail et vie de famille. Conditions de travail, mode d'organisation du travail, maximisation du potentiel, santé et sécurité, égalité, possibilités de formation et de perfectionnement, ainsi que rémunérations suffisantes sont autant d'autres facteurs importants.
15. Il convient d'établir un équilibre entre les exigences individuelles, celles de la main-d'œuvre et celles de l'entreprise. Les conventions collectives devraient accorder aux employeurs, aux travailleurs et aux représentants des travailleurs suffisamment de latitude pour traiter les questions liées aux entreprises et aux travailleurs.
16. Les gouvernements jouent un rôle important dans la promotion de l'équilibre entre travail et vie de famille. Ils devraient, entre autres, aider les travailleurs à suivre une formation pour accroître leurs compétences. Ils devraient également protéger les droits des travailleurs, y compris en améliorant la sécurité et la santé au travail.

Travail temporaire et travail en sous-traitance

17. La flexibilité peut entraîner le recours au travail temporaire, à temps partiel et en sous-traitance. Des problèmes surgissent quand les travailleurs ne jouissent d'aucun droit, n'ont aucune perspective professionnelle, sont mal rémunérés et ne peuvent accéder à la formation, à des régimes de retraite, à l'assurance maladie et à d'autres avantages.
18. Quand ce type de travail est dûment réglementé et s'exerce dans des conditions satisfaisantes, il peut être un moyen de combattre le chômage.
19. Les travailleurs temporaires, à temps partiel et en sous-traitance devraient pouvoir bénéficier de formules de travail flexibles et des droits fondamentaux, par exemple le droit de s'organiser. Dans le cas où elle serait inexistante, une législation destinée à protéger les travailleurs temporaires, à temps partiel et en sous-traitance, en particulier en matière de sécurité et de santé, devrait être adoptée.

Formation, éducation et formation continue

20. Deux problèmes majeurs se posent aux industries chimiques en matière de formation: retenir les travailleurs expérimentés et recruter de jeunes travailleurs. Les entreprises devraient prendre en considération non seulement leurs besoins organisationnels mais également les besoins et la diversité de la main-d'œuvre, qu'elle soit expérimentée ou non. Les deux problèmes appellent des approches différentes. Si nécessaire, les partenaires sociaux devraient concevoir et mettre en œuvre des systèmes de tutorat⁴ permettant d'assurer la formation des travailleurs inexpérimentés.

⁴ On entend généralement par tutorat l'assistance et les conseils fournis par une personne expérimentée ou un adulte à une personne inexpérimentée ou un jeune.

-
21. Le financement de la formation, surtout dans les pays en développement, est une question importante. Gouvernements, employeurs et travailleurs partagent la responsabilité de la formation.
 22. Des compétences reconnues et transférables permettront d'accroître la mobilité et l'employabilité des travailleurs dans un environnement de plus en plus flexible. Les programmes de formation devraient prendre en compte les besoins particuliers des entreprises et des différents groupes de travailleurs.
 23. Etant donné les progrès techniques constants, la formation permanente est un enjeu capital pour les industries chimiques. En ce sens, partenaires sociaux, gouvernements, écoles et universités devraient travailler en étroite collaboration pour anticiper les besoins en formation et en éducation, et élaborer et mettre en place les structures appropriées.

Domaines d'action prioritaires de l'OIT

24. L'OIT devrait collecter et diffuser des exemples de meilleures pratiques relatives à l'échange d'informations et à la communication en matière de changements survenus dans les industries chimiques et de leur restructuration.
25. L'OIT devrait examiner comment adapter les réglementations nationales pour favoriser la flexibilité du travail propre à renforcer la compétitivité, l'employabilité et la croissance économique.
26. L'OIT devrait déterminer comment intégrer les meilleures pratiques dans les programmes d'éducation et de formation pour encourager les entreprises à suivre l'évolution.
27. L'OIT devrait, sur demande, améliorer la capacité des partenaires sociaux à entamer un dialogue social.
28. L'OIT devrait examiner et diffuser des exemples de meilleures pratiques aux fins de promouvoir de saines relations professionnelles dans les industries chimiques.
29. L'OIT devrait renforcer sa coopération avec d'autres organisations internationales pertinentes.
30. L'OIT devrait, sur demande, fournir une assistance technique en matière de ratification et d'application des conventions de l'OIT relatives à la sécurité et à la santé dans les industries chimiques, notamment la convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990, et la convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993.
31. L'OIT devrait mener des études comparatives sur la formation professionnelle dans les pays en développement, les pays intermédiaires et les pays développés. Elle devrait, sur demande, fournir aux partenaires sociaux et aux gouvernements une aide portant sur les systèmes de formation professionnelle dans les industries chimiques.

Partie 2

Résolution

Examen et adoption du projet de résolution par la réunion

A sa quatrième séance plénière, la réunion a constitué un groupe de travail sur les résolutions, conformément à l'article 13, paragraphe 1, du Règlement.

Le groupe de travail, présidé par le président de la réunion, était composé des membres du bureau et de trois représentants de chacun des groupes. Les membres du groupe de travail étaient les suivants:

Bureau de la réunion

M. V. Klotz (président)

M^{me} A. Cizmek (vice-présidente gouvernementale)

M. P. Tomek (vice-président employeur)

M^{me} C. Fraser (vice-présidente travailleur)

Membres gouvernementaux

Afrique du Sud: M. S. Nakanyane

France: M^{me} J. Ory

Pologne: M. J. Kijenski

Membres employeurs

M. F. Ernst

M. G. Hamon

M. R. Nanjari

Membres travailleurs

M. K. Fukunaga

M. N. Kpoh

M. T. Thomas

A la sixième séance plénière de la réunion, le président, en sa qualité de président du groupe de travail sur la résolution et conformément à l'article 14, paragraphe 8, du Règlement, a présenté les recommandations du groupe de travail relatives au projet de résolution dont la réunion était saisie. Ainsi que l'exigent les mêmes dispositions du Règlement, les vice-présidents avaient été consultés sur le contenu du rapport oral.

Le groupe de travail avait été saisi d'un projet de résolution, qui avait été présenté par le groupe des travailleurs. Le texte du projet de résolution WPR/D1 concernant les activités futures de l'OIT dans le secteur de la chimie a été jugé recevable. Le groupe de travail l'a modifié sur la base des propositions faites par ses membres dans les délais fixés par le bureau de la réunion. Le groupe de travail a recommandé l'adoption par la réunion du projet de résolution ainsi modifié.

**Résolution concernant les activités futures de l'OIT
dans le secteur de la chimie**

La réunion a adopté la résolution à l'unanimité.

Texte de la résolution adoptée par la réunion

Résolution concernant les activités futures de l'OIT dans le secteur de la chimie ¹

La Réunion tripartite sur les meilleures pratiques de flexibilité du travail et leur incidence sur la qualité de la vie professionnelle dans les industries chimiques,

S'étant réunie à Genève du 27 au 31 octobre 2003,

Adopte, ce trente et unième jour d'octobre 2003, la résolution suivante:

La Réunion tripartite sur les meilleures pratiques de flexibilité du travail et leur incidence sur la qualité de la vie professionnelle dans les industries chimiques invite le Conseil d'administration du BIT à:

- 1) promouvoir le dialogue social, en particulier, par l'application, dans le secteur de la chimie, des principes et droits contenus dans la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail et son suivi;
- 2) continuer de tenir compte de l'importance et du suivi des trois résolutions² adoptées à l'unanimité par la Réunion tripartite sur les initiatives volontaires ayant une incidence sur la formation et l'éducation en matière de sécurité, de santé et d'environnement dans les industries chimiques, qui s'est tenue à Genève du 22 au 26 février 1999;
- 3) encourager la ratification et l'application de la convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990, et la convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993;
- 4) promouvoir et renforcer les activités visant à accroître la coopération entre les employeurs, les travailleurs et leurs organisations respectives³ et, de manière appropriée, avec les gouvernements, eu égard à tous les aspects concernant la santé, la sécurité et la protection de l'environnement dans le secteur de la chimie;
- 5) promouvoir et soutenir la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale;
- 6) demander au Directeur général:
 - a) d'examiner les effets éventuels de la sous-traitance sur la santé, la sécurité et l'environnement dans le secteur de la chimie;

¹ Adoptée à l'unanimité.

² Résolution concernant la création d'emplois dans les industries chimiques, résolution concernant les relations professionnelles dans le secteur de la chimie à l'échelle mondiale, résolution concernant les petites et moyennes entreprises du secteur de la chimie, qui sont annexées à la présente résolution.

³ «Organisations de travailleurs» désigne essentiellement les syndicats.

-
- b) d'examiner, en consultation avec les mandants tripartites, un dispositif approprié de suivi et de maintien des activités dans le secteur de la chimie visant à remplacer l'alternance de coups de frein et d'accélération qui prévalait jusqu'ici dans ce secteur.

Annexe

Résolution concernant la création d'emplois dans les industries chimiques¹

La Réunion tripartite sur les initiatives volontaires ayant une incidence sur la formation et l'éducation en matière de sécurité, de santé et d'environnement dans les industries chimiques,

S'étant réunie à Genève du 22 au 26 février 1999,

Rappelant la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, qui invite les Etats Membres à stimuler la croissance et le développement économiques, en se fondant sur le plein emploi, productif et librement choisi;

Considérant que les difficultés économiques causent un chômage et une pauvreté largement répandus en maints pays et que la main-d'œuvre des industries chimiques s'en ressent;

Considérant que les industries chimiques jouent un rôle important dans le développement des économies nationales et dans l'amélioration du niveau et de la qualité de vie;

Considérant qu'il faut des entreprises prospères pour créer des emplois;

Considérant que les innovations en matière de produits et procédés sont essentielles à la prospérité des industries chimiques;

Soulignant qu'une forte détérioration de la situation économique d'un pays peut nuire à l'activité économique et à l'emploi dans d'autres pays;

Considérant qu'une intensification de l'activité économique et de la création d'emplois intéresse également les employeurs, les travailleurs, leurs représentants² et les gouvernements;

Reconnaissant la contribution de l'industrie à la formation, l'éducation et la recherche;

Considérant que des mécanismes appropriés du marché du travail contribuent au succès des économies en général et des changements structurels dus à la mondialisation,

¹ Adoptée à l'unanimité.

² 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;
- 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.

Adopte, ce vingt-sixième jour de février 1999, la résolution suivante:

La Réunion tripartite sur les initiatives volontaires ayant une incidence sur la formation et l'éducation en matière de sécurité, de santé et d'environnement dans les industries chimiques invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à:

- 1) exhorter les gouvernements à continuer:
 - a) à prendre des mesures propres à garantir un environnement qui encourage l'investissement et l'esprit d'entreprise et favorise ainsi la réussite des entreprises et la création d'emplois, ainsi qu'un développement et une croissance durables;
 - b) à adopter des mesures appropriées pour faciliter les innovations et la création d'un environnement qui favorise la compétitivité et l'investissement et, partant, la création d'emplois par les entreprises performantes;
 - c) à améliorer l'enseignement scientifique et l'infrastructure nécessaire à la recherche universitaire et à encourager les partenariats entre entreprises à tous les échelons de l'industrie et de l'éducation;
 - d) à mettre en œuvre, par l'intermédiaire d'institutions appropriées, des mesures financières destinées à aider les pays les plus durement touchés par les crises économiques à commencer à se relever;
- 2) prier le Directeur général du BIT:
 - a) d'entreprendre une enquête sur les mesures économiques générales et à l'échelon des entreprises introduites avec succès par les gouvernements des Etats Membres dans le domaine de la création d'emplois et sur leur impact en vue de permettre aux gouvernements, aux employeurs, aux travailleurs et à leurs organisations respectives de bénéficier des expériences faites dans le monde et de les adapter à leurs besoins propres;
 - b) de fournir, conformément à son mandat, les compétences et l'assistance technique nécessaires pour promouvoir et appuyer des projets lancés ou prévus dans les Etats Membres en vue d'aider au relèvement économique et à la création d'emplois.

Résolution concernant les relations professionnelles dans le secteur de la chimie à l'échelle mondiale¹

La Réunion tripartite sur les initiatives volontaires ayant une incidence sur la formation et l'éducation en matière de sécurité, de santé et d'environnement dans les industries chimiques,

S'étant réunie à Genève du 22 au 26 février 1999,

Notant les nombreux problèmes auxquels sont confrontées les industries chimiques à l'échelle mondiale, notamment les changements financiers, structurels et organisationnels tels que les investissements, les fusions et les acquisitions, les pertes et créations d'emplois;

Notant que s'accroît la dépendance à l'égard de ce secteur et de beaucoup de ses produits à l'échelle mondiale;

Notant les connaissances et les capacités techniques, sans cesse en évolution, exigées des entreprises et des travailleurs;

¹ Adoptée à l'unanimité.

Notant également les pressions accrues dues à la persistance, dans l'opinion publique, du scepticisme et de la méfiance à l'égard de certains aspects du secteur de la chimie et de ses produits;

Reconnaissant que ce scepticisme et cette méfiance se fondent parfois sur un manque de connaissances et d'informations;

Considérant l'importance d'une confiance mutuelle et d'une coopération active entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants² pour relever de tels défis;

Considérant les avantages découlant d'un respect mutuel et d'une coopération véritables entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants dans leurs relations professionnelles,

Adopte, ce vingt-sixième jour de février 1999, la résolution suivante:

La Réunion tripartite sur les initiatives volontaires ayant une incidence sur la formation et l'éducation en matière de sécurité, de santé et d'environnement dans les industries chimiques:

- 1) demande au Conseil d'administration du Bureau international du Travail de prier le Directeur général:
 - a) de faire une étude comparative des systèmes de relations professionnelles dans le secteur de la chimie, avec la coopération de tous les mandants de l'OIT;
 - b) de produire un rapport sur les pratiques en matière de relations professionnelles dans le secteur de la chimie afin de favoriser la confiance mutuelle ainsi qu'un esprit d'ouverture;
- 2) demande à l'OIT, aux fins des objectifs ci-dessus, d'apporter son concours à l'élaboration et à la promotion de programmes destinés à améliorer les relations professionnelles dans le secteur de la chimie.

² 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;
- 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.

Résolution concernant les petites et moyennes entreprises du secteur de la chimie¹

La Réunion tripartite sur les initiatives volontaires ayant une incidence sur la formation et l'éducation en matière de sécurité, de santé et d'environnement dans les industries chimiques,

S'étant réunie à Genève du 22 au 26 février 1999,

Reconnaissant la position importante de l'industrie chimique et de ses produits dans les économies tant industrialisées qu'en développement;

Notant le rôle extrêmement important des petites et moyennes entreprises (PME) dans le secteur de la chimie, comme facteur décisif de la croissance et du développement économiques et, de plus en plus, de la création d'emplois;

Reconnaissant que les défis que doivent relever les PME et leurs travailleurs peuvent différer par leur nature et leur ampleur de ceux rencontrés par les grandes entreprises du secteur,

Adopte, ce vingt-sixième jour de février 1999, la résolution suivante:

La Réunion tripartite sur les initiatives volontaires ayant une incidence sur la formation et l'éducation en matière de sécurité, de santé et d'environnement dans les industries chimiques invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à:

- 1) promouvoir et renforcer les activités visant à déterminer les besoins des travailleurs et de leurs représentants² dans les PME du secteur de la chimie, en vue d'une amélioration de la pratique des relations professionnelles;
- 2) encourager les Etats Membres à ratifier la convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990, et la convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993, et à appliquer les recommandations correspondantes;
- 3) encourager tous les Etats Membres à ratifier et appliquer les conventions fondamentales concernant la liberté syndicale et la négociation collective, le travail forcé, la discrimination et le travail des enfants;
- 4) encourager tous les Etats Membres à respecter, promouvoir et réaliser de bonne foi les objectifs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée par la Conférence internationale du Travail en juin 1998.

¹ Adoptée à l'unanimité.

² 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;
- 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.

Partie 3

Autres travaux

Discussions de groupe

Le dialogue social dans les industries chimiques

Modérateur: M. Ludek Rychly, Programme focal sur le dialogue social, la législation du travail et l'administration du travail (IFP/DIALOGUE), BIT, Genève

Intervenants: M. Kee Beon Kim, Programme des entreprises multinationales (MULTI), BIT, Genève

M. David Ogden, Coordinateur exécutif, Convention de Stockholm sur les polluants organiques persistants, Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE)

M. Sylvain Lefebvre, Fédération chimie énergie (FCE-CFDT), Paris

M. Kim a signalé que les niveaux d'emploi dans les filiales étrangères des entreprises multinationales en Allemagne, aux Etats-Unis et au Japon, du secteur, sont relativement importants. Le principe de la responsabilisation sociale des entreprises (responsabilisation) gagne du terrain. Il comprend des codes de conduite, mentions, cadres de gestion et initiatives intergouvernementales. D'un point de vue sectoriel, les codes de conduite des sociétés prédominent dans les industries du textile, des vêtements et de la chaussure (près d'un quart), suivies de l'industrie des produits chimiques (16 pour cent). La grande majorité (près de 80 pour cent) de ces codes est établie par les associations professionnelles ou fédérations d'entreprises et mentionnent rarement les normes internationales du travail. S'ils sont élaborés par une pluralité de parties prenantes, à l'instar des accords-cadres internationaux entre multinationales et syndicats mondiaux, plus grande est la probabilité que les normes de l'OIT y soient citées et que le dialogue social s'en trouve accru.

M. Kim a présenté la déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, adoptée en novembre 1997 et révisée en 2001. Il espère que cet instrument – adopté par consensus tripartite – servira de base à des initiatives relatives à la responsabilisation sociale des entreprises. Cette déclaration a la particularité de viser tant les mandants tripartites que les multinationales et les entreprises nationales. Quoique volontaire, elle mentionne des conventions et recommandations, ainsi que la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Elle porte également sur les points suivants: relations professionnelles, liberté syndicale, travail des enfants, non-discrimination, santé et sécurité, salaires, emploi, formation et conditions de travail.

La déclaration contient certains paragraphes sur les responsabilités des gouvernements et des multinationales ainsi que des déclarations de droits ou principes, embrassant les rôles propres aux employeurs et aux travailleurs. La création d'un sous-comité spécial du Conseil d'administration, une enquête, une procédure d'interprétation et d'autres activités de soutien, notamment de coopération technique susceptibles de déboucher sur des plans d'action, en assurent le suivi. La déclaration peut servir à indiquer à la réunion comment favoriser la responsabilisation en suscitant des politiques et programmes d'entreprises, proposant des critères d'application et jetant les bases d'accords-cadres internationaux. Parmi les 24 accords-cadres conclus entre multinationales et fédérations syndicales internationales, certains concernent des sociétés de la chimie, de la pétrochimie, du pétrole et du gaz, telles que Statoil, Endesa, Freudenberg et ENI.

Selon M. Odgen (PNUE), le dialogue social à l'échelon des accords internationaux est nécessaire, du fait de l'importance des produits chimiques dans l'économie mondiale, qui représentent 7 pour cent du revenu mondial et 9 pour cent du commerce international. Production, utilisation et commerce des produits chimiques se déplacent toujours plus vers les pays en développement: il faut assurer que dans ce transfert la gestion des produits chimiques respecte l'environnement conformément aux stratégies en matière de développement et à la protection des travailleurs. Trois conventions interdépendantes du PNUE prévoient un régime d'accords multilatéraux sur l'environnement pour administrer le cycle de vie des produits chimiques, à savoir:

- la Convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontières de déchets dangereux et de leur élimination, adoptée en 1989 et entrée en vigueur en 1992;
- la Convention de Rotterdam sur la procédure dite d'ICP (principe d'information et de consentement préalables) concernant le commerce international de produits chimiques et pesticides dangereux, adoptée en 1998, qui entrera en vigueur après la 50^e ratification (actuellement au nombre de 49, plus la CE); et
- la Convention de Stockholm sur les polluants organiques persistants, qui a été adoptée en 2001 et entrera également en vigueur après la 50^e ratification (actuellement au nombre de 40).

En bref, la Convention de Bâle porte sur les déchets dangereux qui sont explosifs, inflammables, vénéneux, infectieux, corrosifs, toxiques ou écotoxiques. La Convention de Rotterdam concerne 22 pesticides et les formules de quelques autres, ainsi que cinq produits chimiques industriels. La Convention de Stockholm vise neuf pesticides, trois produits chimiques industriels et produits dérivés. La plupart des polluants organiques persistants relèvent des trois instruments et de nombreux pesticides en sont également l'objet.

Le dialogue social est intervenu dans l'établissement du régime relatif aux accords multilatéraux sur l'environnement lors des négociations initiales et des modifications ultérieures, ainsi que dans l'élaboration, l'actualisation et la promotion des plans d'exécution nationaux. Il garantit la satisfaction des besoins du public, l'examen des préoccupations des industries concernées et la participation de tous les secteurs de la société à la solution des problèmes. Ainsi, des groupes sectoriels, écologiques et autres d'intérêt public ont participé à tous les stades des négociations relatives à la Convention de Stockholm et à son suivi. Des ONG ont contribué à attirer l'attention sur les problèmes écologiques, tandis que la société civile a un rôle à jouer dans la protection de l'environnement.

M. Sylvain Lefebvre s'est exprimé dans la perspective de l'entreprise et du contenu du dialogue social dans son sein. Certains accords relatifs à la gestion responsable existent assurément et certaines prescriptions minimales ont été définies, mais dans l'ensemble le dialogue social reste insuffisant.

Une formation au dialogue social est nécessaire. Certains groupes ont signé des déclarations éthiques et, pour d'autres, des entreprises établissent des déclarations unilatérales. La négociation de déclarations donne aux syndicats l'avantage de pouvoir participer à leur suivi. Des pourparlers sont en cours avec de nombreuses sociétés chimiques. L'Europe devient progressivement une région de réglementation sociale. Les comités d'entreprise européens (CEE) obligent les deux parties à débattre ensemble de l'avenir de l'entreprise. Un véritable dialogue s'instaure dans plus de 750 de ces comités et avec plus de 20 000 participants. Des représentants de pays extérieurs à l'Union européenne, qui y siègent également, ont le droit d'exprimer leurs opinions. La directive de

la Commission européenne en vigueur vise l'information et la consultation, à l'exclusion des négociations. Un dialogue peut avoir lieu dans une certaine mesure, mais les travailleurs ne peuvent être informés que d'une décision déjà prise; ils souhaiteraient être informés et consultés avant. Une nouvelle directive vise à y associer un bien plus grand nombre de travailleurs. Maintes initiatives sont en cours à l'échelon mondial, européen et sectoriel, mais il faut redoubler d'efforts pour faire du dialogue social une réalité dans tous les domaines sociaux, économiques et écologiques.

Un membre travailleur du Brésil a complété l'exposé de M. Lefebvre par une présentation du réseau des travailleurs de BASF en Amérique du Sud. Cette fédération peu structurée a grandi depuis sa création en 1999 et compte des membres dans 10 pays d'Amérique du Sud. Il ne s'agit ni d'un syndicat sectoriel ni d'une branche de l'ICEM. Elle permet d'échanger information et expérience et de débattre des problèmes communs. Son but est de développer le dialogue social sur le continent. Elle cherche à établir des liens avec les syndicats aux Etats-Unis, au Canada et au Mexique et à rester en contact avec l'IGBCE (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie) et les comités d'entreprise de BASF en Allemagne. Le réseau a pour principe absolu de répondre à la mondialisation, à la manière des syndicats, par le dialogue social et d'aspirer à voir BASF participer pleinement au pacte mondial.

Discussion

Un débat général a suivi sur les ramifications de l'élargissement de l'Union européenne. Le représentant d'une association d'employeurs a précisé que les CEE commenceront à fonctionner dans les pays d'adhésion et que l'Union européenne exécute dans tous les pays qui le demandent des projets de formation pour étendre et élargir le dialogue social. C'est là une tâche de longue haleine. Un membre travailleur a relevé que la menace de la délocalisation d'entreprises dans des pays à bas salaires pèse toujours, avec ou sans élargissement de l'Union européenne. Les niveaux salariaux diffèrent entre les pays nordiques, méditerranéens ou d'Europe de l'Est, mais l'adoption de l'euro permet de meilleures comparaisons. Les CEE offrent un lieu où examiner les questions en jeu. Un autre membre travailleur a observé que, souvent, les fédérations sectorielles d'employeurs représentatives sont inexistantes ou trop petites et manquent d'effectifs pour amorcer un dialogue social. Ce problème s'accroît quand les multinationales étrangères ne s'associent même pas aux fédérations locales d'employeurs.

A une question sur le transport des produits chimiques dangereux vers les pays en développement et leur stockage dans ces pays, le représentant du PNUE a répondu que c'est précisément à cet effet qu'ont été élaborées la Convention de Bâle sur le transport et l'élimination des déchets dangereux et la Convention de Rotterdam sur le consentement préalable en connaissance de cause aux fins d'éviter à l'avenir cette éventualité. Un dialogue social accru sur ces questions susciterait de meilleures décisions qui se traduiraient par de meilleures politiques et réglementations à l'avantage de toutes les parties.

Instruments de l'OIT destinés à améliorer la sécurité et la santé au travail dans les industries chimiques

Modérateur: D^r Jukka Takala, Programme focal sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement (SAFEWORK), BIT, Genève

Activités relatives à la sécurité et la santé au travail liées aux normes de l'OIT – Evaluation récente

Présentateur: M^{me} Catherine Brakenhielm Hansell, Service de la Politique normative (POLNORM), BIT, Genève

M^{me} Brakenhielm a présenté un aperçu des instruments de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail, ainsi que des activités récentes pour favoriser leur application. Afin de mettre en pratique les activités liées au travail décent, l'OIT s'est servi d'un ensemble d'instruments: normes internationales du travail, recueil de directives pratiques et autres principes directeurs. Il existe 47 instruments (conventions, recommandations et recueils de directives pratiques) sur les questions de sécurité et santé, dont une douzaine traitent précisément de la manipulation de produits chimiques. Toutefois, le nombre de ratifications reste faible.

Lors de la 91^e session de la Conférence internationale du Travail, la pertinence et l'efficacité des normes relatives à la sécurité et la santé au travail ont fait l'objet d'un examen global. Il a été convenu de la nécessité d'une approche intégrée pour améliorer la cohérence, la pertinence et l'incidence des activités liées à ces normes. Selon la nouvelle conception, il s'agit de déceler, dans des domaines particuliers d'activité de l'OIT, les principaux problèmes, puis d'établir et exécuter en conséquence un plan d'action. A cette fin, un rapport préalable a brossé le panorama des activités relatives à la sécurité et la santé au travail liées aux normes de l'OIT et d'une enquête fondée sur 47 instruments. Ce rapport a constaté une méconnaissance des questions de sécurité et santé au travail et formulé cinq domaines d'intervention pour l'OIT: promotion de la sécurité et santé au travail – avec une journée mondiale consacrée à ce thème – et des normes internationales du travail; instrument-cadre sur la sécurité et santé au travail et actualisation desdites normes; reconnaissance systématique des besoins nationaux en assistance et coopération techniques; accès gratuit et commode à l'information relative à l'OIT; amélioration de la collaboration internationale en matière de sécurité et santé au travail.

M^{me} Brakenhielm a relevé que certaines normes internationales du travail relatives au secteur de la chimie sont en cours de révision. Entre autres domaines particuliers à aborder figurent certaines substances, des limitations précises et l'interdiction du travail des femmes dans des cas déterminés. D'autres activités sont envisagées, telles que la révision de normes relatives aux dispositifs de protection des machines et produits chimiques, des mesures en matière d'ergonomie, les risques biologiques et l'actualisation des recueils de directives pratiques.

Renforcement des capacités régionales et nationales pour
mettre en œuvre le système général harmonisé
de classification et d'étiquetage des produits chimiques (GHS)

Présentateur: M. Jonathan Krueger, Institut des Nations Unies
pour la formation et la recherche (UNITAR), Genève

M. Krueger a rappelé le contexte du programme pilote de formation et de renforcement des capacités lancé en 2001 par l'UNITAR/OIT concernant le système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques. Ce système, divisé en 26 classes, porte sur les risques matériels, sanitaires et écologiques. Il comprend les principaux éléments d'étiquetage suivants: désignation du produit, désignation du fournisseur, identification chimique, symboles, mots-indicateurs, avertissements et autres mesures de précaution.

Le programme de l'UNITAR/OIT vise à aider les pays à élaborer et appliquer des systèmes de communication relative aux risques chimiques. Il a permis d'établir des mesures juridiques et institutionnelles nécessaires pour mettre en œuvre le système mondial de classification; a facilité une pluralité de secteurs et de parties prenantes; a débouché sur une analyse de la situation et une évaluation des besoins globales; a garanti la bonne utilisation des étiquettes, des fiches de renseignements sur la sécurité et autres instruments de communication en matière de risques dans tous les secteurs appropriés; enfin, a fourni des données d'expérience aux tribunes internationales. Le programme, qui a permis d'entreprendre nombre de projets régionaux et par pays – Afrique du Sud, Sénégal, Sri Lanka et Zambie – était financé par les gouvernements suisse et néerlandais. L'élaboration et la vérification de documents directifs, ainsi que de méthodologies des plans d'action nationaux, des services consultatifs ciblés et des actualisations fournies au Sous-comité d'experts des Nations Unies sur le GHS (UNSCEGHS) et autres organismes appropriés, tels que l'IACS, sont au nombre des activités. Il est prévu de les étendre, sous réserve des moyens financiers.

M. Krueger a exposé le partenariat international sur le GHS dans le cadre du Sommet mondial sur le développement durable officiellement lancé le 30 août 2002 à Johannesburg. Ce partenariat vise à soutenir et mobiliser des appuis et à favoriser une collaboration dans des activités concrètes à l'échelon mondial, régional et national. Il cherche également à renforcer les capacités des pays en développement et des pays en transition à appliquer effectivement le système mondial de classification aux produits chimiques industriels, agricoles, dans les transports et la consommation.

Solution des problèmes relatifs à la sécurité
et la santé au travail dans l'industrie chimique
– le cas de la Fédération de Russie

Présentateur: M. Alexander Sitnov, Russian Chemical & Allied Industries
Workers' Union, Moscou

Se fondant sur l'expérience de la Fédération de Russie, M. Sitnov a présenté plusieurs exemples de problèmes relatifs à la santé et la sécurité au travail liés au secteur et les moyens de les résoudre. Conformément à la législation, l'employeur est responsable de la sécurité et la santé sur le lieu de travail. A l'échelon fédéral, les services d'inspection du travail sont, par l'intermédiaire de leurs bureaux régionaux, chargés du suivi et de l'application de la loi. L'inspecteur du travail est habilité à fermer un lieu de travail en cas de violation grave de la législation applicable. Les ressources des services d'inspection étant trop limitées pour s'étendre à toutes les entreprises, il a été établi un cadre complémentaire de suivi et d'application. Les conventions tarifaires tant générales que

sectorielles entre les organisations d'employeurs et de travailleurs comprennent obligatoirement une section sur la santé et la sécurité au travail que toute entreprise doit respecter pour être enregistrée. La même section figure également dans la convention collective à l'échelon de l'entreprise, que contrôlent les organisations d'employeurs et de travailleurs. Tout défaut d'observation est signalé aux services d'inspection qui peuvent intervenir.

Il ressort du cas de la Fédération de Russie que, souvent, la législation existe, mais que les institutions chargées de la faire appliquer, généralement faibles, doivent être renforcées. Pareilles mesures devraient s'appuyer sur une coopération tripartite et un dialogue permanent aux fins de résoudre les problèmes futurs.

Les cartes internationales de sécurité chimique et la stratégie de l'OIT relative à la sécurité et la santé au travail

Présentateur: M. Emmert Clevenstine, Centre international d'informations de sécurité et de santé au travail (CIS), BIT, Genève

Les cartes internationales de sécurité chimique se sont révélées un important moyen efficace de communication des risques. Elles consistent en une fiche où sont indiqués tous éléments notables relatifs à un produit chimique. Elles visent à avertir les travailleurs des dangers des produits chimiques et à protéger les personnes et l'environnement. Chaque carte est rédigée par des spécialistes dans une institution donnée et vérifiée dans une autre; sa publication est subordonnée à l'approbation d'un groupe international d'experts. Sa rédaction obéit à des règles fixées aux fins d'assurer l'uniformité entre toutes les cartes et d'en faciliter la traduction dans d'autres langues.

Le Programme international sur la sécurité chimique et la Commission européenne ont instauré un système de production de ces cartes: 78 ont ainsi été éditées dans toutes les langues des communautés européennes deux ans après l'adoption en 1990 de la convention et la recommandation de l'OIT sur les produits chimiques. Ces dix dernières années, seuls quelques pays ont ratifié ladite convention, mais ils ont été bien plus nombreux à s'inspirer de la convention et de la recommandation pour élaborer des réglementations nationales en matière de sécurité chimique, sans conclure d'accord officiel avec l'OIT. L'usage largement répandu des fiches de renseignements sur la sécurité chimique qui comprennent 16 sections calquées sur les 16 rubriques proposées par la recommandation en atteste le succès. Après parution dans un certain nombre de normes volontaires, les rubriques sont désormais reprises dans l'harmonisation internationale des systèmes de classification et d'étiquetage des produits chimiques qu'ont entérinée les Nations Unies et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Les cartes ne se conforment pas aux modèles de fiches de renseignements dotés de 16 rubriques qu'exige l'harmonisation internationale des systèmes, mais l'expérience enseigne qu'un document qui traite de toutes les différentes catégories de données visées par les 16 rubriques est prolix et complexe au point de rester inappliqué. Il faut un document simple et concis. Au surplus, tous les renseignements indiqués dans les 16 rubriques figurent sur la carte dans un autre ordre que celui conforme à la recommandation. Les cartes constituent donc un excellent moyen de vulgarisation des symboles relevant de l'harmonisation.

Discussion

A la question de savoir si la législation relative à la sécurité et la santé au travail et le système de suivi actuellement en vigueur en Russie visent également les travailleurs à temps partiel et les temporaires, M. Sitnov a répondu qu'en principe la loi s'étend à tous les travailleurs. Toutefois, le recours tout récent du secteur à des fournisseurs de main-d'œuvre a compliqué l'application, car il permet à l'industrie chimique de transférer ses responsabilités. Des mesures s'imposent pour combler cette lacune.

A la question de savoir s'il est prévu de former à l'utilisation de la carte, M. Clevenstine a répondu que de nombreux projets de coopération technique contiennent un élément de formation à cet effet. Le BIT, qui a également conçu une documentation didactique, ne ménage pas ses efforts pour permettre de mieux accéder à ce type d'information, par exemple, par la voie de l'Internet et autres méthodes de diffusion.

A la question de savoir pourquoi l'OIT et l'UNITAR sont relativement peu connus dans des pays tels que l'Indonésie, M. Krueger (UNITAR) a indiqué qu'il incombe aux pays de déterminer leurs besoins et de demander une assistance. Des organisations, telles que l'UNITAR et l'OIT, sont en mesure de la fournir. La coordination entre organisations doit en outre s'améliorer.

M^{me} Brakenhielm a précisé que toute collaboration avec des pays devrait commencer par l'élaboration de politiques nationales en matière de sécurité et santé au travail. Il faut rapprocher normes et activités afin de les faire mieux connaître et d'accroître ainsi les possibilités de financement.

M. Takala a ajouté qu'il faut également renforcer la collaboration entre les institutions nationales qui traitent des questions liées à l'industrie chimique. Les résultats dépendent des activités menées à l'échelon national.

A la question de savoir si les instruments de l'OIT portent sur le droit des travailleurs à éviter des conditions de travail dangereuses, M^{me} Brakenhielm a répondu que des dispositions de ce type figurent dans la convention n° 155, sans être expressément exprimées comme un droit. Les modalités d'application ont été élaborées à l'échelon national. Le renversement de la charge de la preuve, qui incombe à l'employeur, est une façon d'améliorer la situation du travailleur.

En réponse à une question, M. Takala a précisé que les statistiques ne ventilent pas les accidents dus au fait que les travailleurs ont refusé de quitter leur poste.

Le modérateur a conclu la séance en remerciant les présentateurs et les participants. Ces formes de dialogue contribuent à mieux sensibiliser et à améliorer les conditions de travail dans le secteur.

Discours de clôture

La Secrétaire générale a informé de la participation à la réunion. Le Conseil d'administration avait invité tous les gouvernements intéressés, ainsi que 20 représentants respectivement des employeurs et des travailleurs. Les employeurs et les travailleurs et 28 représentants de gouvernements ont assisté à la réunion. Six observateurs représentaient des organisations non gouvernementales, soit au total 93 délégués et conseillers présents. Les femmes ne constituaient que 18 pour cent des participants, sur les 30 pour cent visés par le Bureau. La Secrétaire générale a fait valoir que la participation effective et le nombre de gouvernements représentés témoignent des progrès notables réalisés par la réunion en matière de programmes et d'activités du Département des activités sectorielles au BIT. Le sérieux et la détermination qui ont marqué la recherche de solutions consensuelles et concrètes aux grandes questions relatives à la flexibilité du travail indiquent à l'évidence que les partenaires sociaux dans les industries chimiques du monde entier peuvent collaborer avec les gouvernements pour résoudre ces problèmes. La série de conclusions et la résolution adoptées à l'unanimité par la réunion fournissent au Conseil d'administration et à l'OIT un cadre pour parachever des programmes d'activités futurs destinés aux industries chimiques et élaborés par le Département des activités sectorielles. L'OIT est en train d'adopter une conception assouplie des activités sectorielles, en privilégiant, non plus les grandes réunions officielles à Genève, mais un traitement pragmatique et spécifique des grands enjeux des différents secteurs. Conclusions et résolution attestent que les partenaires sociaux dans les industries chimiques et les gouvernements peuvent saisir cette occasion d'intégrer ce secteur dans le nouveau cadre extensible. La Secrétaire générale a souligné combien il importe que les mandats de l'OIT et également le Bureau mettent en œuvre les conclusions et la résolution.

M. F. Ernst (Président du groupe des employeurs) a rendu hommage au Président, aux Vice-présidents, à son groupe qui ont permis à la réunion d'aboutir. Il s'est félicité de l'actualité du thème traité, tout en insistant sur l'importance d'une coopération entre partenaires sociaux et gouvernements pour parer aux nombreuses difficultés et soutenir ainsi la croissance économique et l'emploi dans le secteur. Le rapport du BIT à la présente réunion offre déjà une bonne base pour examiner les meilleures pratiques de systèmes de travail flexibles dans les industries chimiques et, selon l'orateur, le Bureau pourrait, avant la réunion, consulter les partenaires sociaux concernés en vue d'obtenir des renseignements plus concrets et actualisés aux fins du rapport.

M. M. Mersmann (Président du groupe des travailleurs) a remercié le Président, la Secrétaire générale et le secrétariat de la réunion. La réunion témoigne remarquablement de l'aptitude des partenaires à obtenir des résultats novateurs et prospectifs pour les industries chimiques. Grâce à elle, les partenaires sociaux ont pu examiner la façon d'améliorer la protection des travailleurs et de maintenir la compétitivité.

M. B. Mutetwa (Président du groupe gouvernemental) a, au nom de son groupe, remercié le Président, la Secrétaire générale et l'OIT. La réunion a jeté les bases qui permettent d'élaborer et d'appliquer, parmi les Etats Membres, les formules de travail flexibles. L'orateur a également remercié ses collègues du groupe gouvernemental de l'appui qu'ils lui ont apporté et de leur collaboration durant les discussions de groupe.

Le Président a félicité la réunion d'avoir accompli sa mission: reconnaître et analyser les problèmes existants dans l'industrie chimique et chercher à les résoudre par le dialogue social tripartite. Les conclusions et la résolution témoignent de l'importance des bonnes relations professionnelles et du dialogue social pour ce secteur essentiel dans chaque pays. Les interventions des participants tripartites ont été enrichissantes. Communication et compréhension sont nécessaires entre partenaires sociaux et gouvernements en vue de

promouvoir le dialogue social. L'élément le plus important observé durant les sessions est la valeur que les partenaires sociaux attribuent au travail dans les industries chimiques et la réunion a prouvé que le dialogue social est un moyen utile et efficace de régler les différends et les difficultés. Le Président a déclaré close la réunion tripartite sur les meilleures pratiques de flexibilité du travail et leur incidence sur la qualité de la vie professionnelle dans les industries chimiques.

Questionnaire d'évaluation

Un questionnaire destiné à connaître l'opinion des participants sur divers aspects du colloque a été distribué avant la fin de la réunion.

1. Comment jugez-vous la réunion selon les différents critères ci-dessous?

	5	4	3	2	1	Score moyen
	Excellent	Bon	Satis-faisant	Médiocre	Insuffisant	
Choix de la question à l'ordre du jour (sujets traités)	13	22	2			4,3
Choix des points pour discussion	11	21	5			4,2
Niveau de la discussion	4	28	3	1		4,0
Intérêt de la réunion pour le secteur	7	24	6			4,0
Les conclusions	3	25	9			3,8
La résolution	8	17	10			3,9
Discussion de groupe sur le dialogue social	4	15	7	3		3,7
Discussion de groupe sur les instruments de l'OIT destinés à améliorer la sécurité et la santé au travail	3	16	8	2	1	3,6
Possibilité de créer des réseaux	10	19	7			4,1

2. Comment jugez-vous la qualité du rapport selon les différents critères ci-dessous?

	Excellent	Bon	Satis-faisant	Médiocre	Insuffisant	Score moyen
Qualité de l'analyse	7	23	6	1		4,0
Objectivité	10	19	5	1	1	4,0
Portée	4	25	8			3,9
Présentation et clarté	9	22	4	1		4,1
Volume et pertinence de l'information	6	22	8	1		3,9

3. Comment jugez-vous le temps alloué à la discussion?

	Trop long	Suffisant	Trop court
Discussion du rapport	1	33	2
Discussions de groupe	2	30	1
Réunion des groupes	1	29	1
Groupe de travail sur les résolutions	2	28	
Groupe de travail sur les conclusions	1	22	4

4. Comment jugez-vous les dispositions pratiques et administratives?

	Excellentes	Bonnes	Satisfaisantes	Médiocres	Insuffisantes	Score moyen
	27	8	2			4,7

5. Réponses

Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Conseillers techniques	Observateurs	Total	Taux de réponse (%)
8	15	10	2	1	36	39

6. Participants à la réunion

Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Conseillers techniques	Observateurs	Total
28	20	20	19	6	93

7. Délégués/conseillers techniques

	Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Total
Délégués	28	20	20	68
Conseillers techniques	12	2	5	19

8. Participation féminine

	Gouvernements	Employeurs	Travailleurs	Total	% de femmes
Délégués	9	1	2	12	18
Conseillers techniques	3	–	–	3	

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. Valentin Klotz, Social Attaché, Permanent Mission of Germany in Geneva

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

ANGOLA

Sra. Edaltina Mónica De Souza Carlos, Inspectora Geral Adjunta do Trabalho, Ministerio da Administração Pública, Emprego e Segurança Social, Luanda

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Sr. Diogo Cristóvão Neto, Técnico Responsável Pelas Actividades da OIT,
Ministerio da Administração Pública Emprego e Segurança Social, Luanda

AUSTRIA AUTRICHE

Mr. Georg Zwerenz, International Social Policy Unit, Federal Ministry for Economic Affairs and Labour, Vienna

**CENTRAL AFRICAN REPUBLIC RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE
REPÚBLICA CENTROAFRICANA**

M. Alexandre-Désiré Yango-Sindo, directeur général de l'Emploi et de la Prévoyance sociale, ministère de la Fonction publique, du Travail, de la Sécurité sociale et de l'Inspection professionnelle, Bangui

CROATIA CROATIE CROACIA

Ms. Ankica Cizmek, Head of Section, Ministry of Economy, Zagreb

CZECH REPUBLIC RÉPUBLIQUE TCHÈQUE REPÚBLICA CHECA

Ms. Lenka Forstova, Desk Officer, Ministry of Industry and Trade, Praha

EGYPT EGYPT EGIPTO

Mr. Mohamed Aboharga, General Director, General Organization for Industrialization, Cairo

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

M^{me} Nadia El-Gazzar, conseillère des affaires du travail, mission permanente d'Égypte à Genève

FRANCE FRANCIA

M^{me} Françoise Le Gac, chargée de mission à la sous-direction des conditions de travail de la Direction des relations du travail, ministère des Affaires sociales, du Travail et de l'Emploi, Paris

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

M^{me} Joëlle Ory, chargée de mission aux affaires internationales, Service des industries manufacturières et des activités postales, ministère de l'Industrie, Paris

GREECE GRÈCE GRECIA

M^{me} Antonia Biri, chef d'unité, Egalité des chances, ministère du Travail, Athènes

GUATAMALA GUATEMALA

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Sra. Angela Chavez, Ministro Consejero, Misión Permanente de Guatamala en Ginebra

Sr. Carlos José Arroyave, Primer Secretario, Misión Permanente de Guatamala en Ginebra

INDONESIA INDONÉSIE

Mr. Muzni Tambusai, Director-General of Industrial Relations, Department of Manpower and Transmigration, Jakarta

Adviser/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. Edison Situmorang, Senior Adviser to the Minister, Ministry of Manpower and Transmigration, Jakarta

Ms. Zulmiar Yanri, Director, Occupational Health Standards, Ministry of Manpower and Transmigration, Jakarta

Mr. Ade Padmo Sarwono, First Secretary, Permanent Mission of Indonesia in Geneva

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

Mr. Mohamad Reza Haidarzadeh, Adviser to the Deputy of Industries and Mines, Ministry of Industries and Mines, Tehran

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Hekmatollah Ghorbani, Permanent Mission of Iran in Geneva

ITALY ITALIE ITALIA

Ms. Carmen Ferraiolo, Direzione Generale della Tutela dell Condizioni di Lavoro Divisione II, Affari Internazionali, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma

JAPAN JAPON JAPÓN

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

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr. Bin Wan Setapa Wan Zulkfli, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia in Geneva

MOROCCO MAROC MARRUECOS

M^{me} Siham Bouassa, conseillère, mission permanente du Maroc à Genève

PHILIPPINES

Ms. Yolanda Porschwitz, Labour Attaché, Permanent Mission of the Philippines in Geneva

POLAND POLOGNE POLONIA

Mr. Jacek Kijenski, Director of Chemical Industry Research Institute, President of Association of Chemistry Engineers, Warsaw

PORTUGAL

M. José Neto, Inspecteur du travail, Institut du développement et inspection générale du travail, Lisboa

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. Paulo Bárcia, Labour Attaché, mission permanente du Portugal à Genève

RWANDA

M. Fidèle Rwigamba, Secretary-General, Ministry of Public Service, Skills Development and Labour, Kigali

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. Ephrem Karangwa, chef de division, ministère du Commerce, de l'Industrie, de la Promotion des investissements, du Tourisme et des Coopératives, Kigali

SLOVAKIA SLOVAQUIE ESLOVAQUIA

Ms. Nora Septakova, First Secretary, Permanent Mission of Slovakia in Geneva

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SÚDAFRICA

Mr. Sabata Nakanyane, Senior Researcher, Department of Labour, Pretoria

**SYRIAN ARAB REPUBLIC RÉPUBLIQUE ARABE SYRIENNE
REPÚBLICA ARABE SIRIA**

Mr. Khalaf Al-Abdallah, Director-General, Public Institution for Social Security Schemes, Damascus

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Dr. Mahmoud Al-Chakmi, Dirección General de la Seguridad Social Jefe de Servicio de Tratamiento Medico de Rehabilitación, Damascus

Mr. Mohamad Khafif, Counsellor, Permanent Mission of the Syrian Arab Republic in Geneva

TAJIKISTAN TADJIKISTAN TAYIKISTÁN

Mr. Bakhridin Djaborov, Deputy Head, President's Office, Department of Employment and Social Protection, Dushanbe

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Kholnazar Khalikov, General Director, Anzob Gok, Dushanbe

THAILAND THAÏLANDE

Mr. Pakorn Amornchewin, Minister-Counsellor, Permanent Mission of Thailand in Geneva

TUNISIA TUNISIE TÚNEZ

M. Rachid Larbi, sous-directeur de l'industrie chimique et des industries diverses, Direction générale des industries manufacturières, ministère de l'Industrie et de l'Energie, Tunis

VENEZUELA

Sr. Rafael Hands, Consejero, Misión permanente de Venezuela en Ginebra

ZIMBABWE

Mr. Benjamin Mutetwa, Chief Research and Development Manager, Ministry of Public Service, Labour and Social Welfare, National Social Security Authority (NSSA), Harare

Members representing the Employers

Membres représentant les employeurs

Miembros representantes de los empleadores

Mr. Subir Bhattacharyya, Secretary, Employers' Federation of India, Mumbai

Mr. Dimiter Brankov, Director, Bulgarian Industrial Association, Sofia

Ms. Kerstin Brodowsky, General Manager, Swedish Industrial and Chemical Employers' Association (CEO), Stockholm

Mr. Ali Buyukuslu, Secretary-General, Chemical, Petroleum, Rubber and Plastic Industries (KIPLAS), Istanbul

Mr. Paul Clerinx, Director, Labour Relations, Fédération de l'industrie chimique de Belgique (FEDICHEM), Brussels

Mr. Fanie Ernst, Strategic Business Partner, Business South Africa (SASOL), Johannesburg

M. Gabriel Hamon, directeur du département social, emploi, formation, Union des industries chimiques, Puteaux

Mr. Banja Junhasavasdikul, President, Chemical Innovation Co. Ltd., Bangkok

Mr. Erik Kjaergaard, Director, Confederation of Danish Industries, Copenhagen

M. Ali M'Kaissi, Conseiller social international, Union tunisienne de l'industrie et du commerce (UTICA), Tunis

Sr. Ricardo Nanjarí Román, Gerente de Recursos Humanos, Enaex SA, Santiago

Mr. Martii Niskanen, Deputy Director-General, Chemical Industry Federation of Finland, Helsinki

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Pekka Hotti, Assistant Director, Chemical Industry Association of Finland, Helsinki

Mr. Gianluca Ostini, Officer, Industrial Relations Department, Italian Federation of the Chemical Industry (FEDERCHIMICA), Milan

Sr. Lorenzo Peláez, Director General, Confederación Patronal de la República Mexicana, México

Sr. Emilio Sardi Aparicio, Vice-Presidente Ejecutivo, TECNOQUÍMICAS S.A., Cali

Mr. Jeswan Singh, Branch Chairman, Malaysian Employers' Federation (MEF), CCM Fertilizers, Selangor Darul Ehsan

Sr. Egon Sudy, Presidente, ASIQR - CIU, Montevideo

Mr. Peter Tomek, Head of Division Personnel and Legal, Federation of Austrian Industry, Vienna

Mr. Friedrich Karl Weinspach, former General Executive Manager, Association of Chemical Industry of North-Rhine-Westphalia, Monheim

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Markus Handke, Head of European Office, Bundesarbeitgeberverband Chemie – BAVC, Wiesbaden

Mr. Laval Wong Moi Sang, Environmental and Industrial Relations Adviser, Mauritius Employers' Federation, Port-Louis

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

M. Mohamed L. Bedreddine, secrétaire général, Fédération des travailleurs du pétrole, gaz et chimie (UGTA), Alger

Mr. Juraj Blahak, President, Trade Union of Chemistry of the Slovak Republic, Bratislava

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Erik Macak, Secretary, Odborovy Zväz Chemia SR, Bratislava

Ms. Johanna Bögner, OGB Österreichischer Gewerkschaftsbund, Wien

Ms. Val Burn, GEC Representative, Transport and General Workers' Union, International Chemical Energy Mineworkers, Hull, United Kingdom

M. Achille Costin Dutu, coordinateur du bureau de liaison pour l'Europe centrale et de l'Est, Fédération mondiale des travailleurs de l'industrie, Bucarest

Ms. Carol Fraser, National Representative, Communications, Energy and Paperworkers' Union of Canada, Innerkip, Ontario

Mr. Koji Fukunaga, President, Japanese Federation of Chemical Workers' Unions, Tokyo

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. Bunzo Katsuo, Executive Committee of UI Zensen, Tokyo

Mr. Shinichi Iwanaga, Vice-President, Japanese Federation of Energy and Chemistry Workers' Unions – JEC Rengo, Tokyo

Sr. Stefano Galante, Dirigente, FEMCA-CISL, Roma

Mr. Napoleon K. Kpoh, General Secretary, Industrial and Commercial Workers' Union ICU, Accra

M. Sylvain Lefebvre, Fédération chimie énergie (FCE-CFDT), Paris

Mr. Michael Mersmann, IG Bergbau Chemie Energie, Hannover

Sr. Juan Carlos Murgo, Secretario General, Sindicato de Empleados del Caucho y Afines (SECA), Buenos Aires

Mr. Boniface Y. Nkakatisi, General Secretary, Tanzania Union of Industrial and Commercial Workers, Dar es Salaam

Mr. Welile Noling, General Secretary, Chemical, Energy, Paper, Printing, Wood and Allied Workers' Union (CEPPWAWU), Johannesburg

Sr. Sergio Novais, National Coordinator, Confederación Nacional del Sector Químico, São Paulo

Mr. Somyot Pruksakasemsuk, Chemical Workers Unions' Alliance (CWUA), Bangkok

Mr. Alexander Sitnov, President, Russian Chemical Workers' Union, Moscow

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Vladimir Tribunskiy, International Secretary, Russian Chemical Workers' Union, Moscow

Mr. Jyrki Suihkonen, lawyer, Union of Salaried Employees TU, Toimihenkilöunioni Tury, Helsinki

Mr. Thomas Thomas, General Secretary, Shell Employees' Union, Singapore

Mr. Jia Xiaodong, Direction of Chemical and Pharmaceutical Department, Committee of Energy and Chemical Workers' Union of China, c/o All-China Federation of Trade Unions, Beijing

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Yong Peng, Chief of the General Office International Liaison Department, All-China Federation of Trade Unions, Beijing

Representatives of non-governmental international organizations

Représentants d'organisations internationales non gouvernementales

Representantes de Organizaciones Internacionales no Gubernamentales

International Confederation of Free Trade Unions

Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres

Ms. Anna Biondi, Assistant Director, Geneva Office

International Federation of Chemical, Energy, Mines and General Workers' Union (ICEM)

**Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie,
de l'énergie, des mines et des industries diverses**

**Federación Internacional de Trabajadores de la Química, la Energía,
las Minas y las Industrias Diversas**

Mr. Reg Green, OHSE Officer, Brussels

Mr. Marc Welters, Chemical and Process Industries Officer, Brussels

Ms. Noriko Miyazaki, Japanese Liaison Officer, Brussels

International Organisation of Employers (IOE)

Organisation internationale des employeurs

Organización Internacional de Empleadores

Mr. Jean Dejardin, Adviser, Cointrin/Geneva

World Confederation of Labour
Confédération mondiale du travail (CMT)
Confederación Mundial del Trabajo

M. Hervé Sea, représentant permanent, Genève